

# 宝塚市定員管理方針

平成28年(2016年)12月

総務部行政管理室総務課

## **第 1 方針の趣旨**

本市は、これまで行財政改革に係る人件費抑制を主な観点とし、継続的に定員の適正化に取り組んできた。平成23年度に策定した第5次総合計画を推進するため、効果的な組織運営を実現するための簡素で効率的な組織運営を進めた結果、類似団体の職員数の平均を下回る状態を維持するなど、行政組織のスリム化に積極的に努めてきたところである。

一方、休職や休業などを取得する職員の代替措置として臨時的任用職員を配置して対応することにより、業務負担が増えるなど、組織運営が硬直化し、組織力が十分に発揮されていない状況も見受けられた。

地方財政審議会の平成27年12月18日付「今後目指すべき地方財政の姿と平成28年度の地方財政への対応についての意見」においては、地方自治体は、対人サービスを担っており、一定のマnpワ-の確保が重要であり、きめ細やかな対応が求められることを考えると、これまでと同じように地方公務員の数を減らすことは限界にきていると述べられているように、地方自治体の今後の行政運営においては、職員の削減だけではなく、住民からの多様なニーズに対応し、きめ細かなサービスを提供するための体制整備が、重要な視点の一つとなっている。

本市においても、近年は少子高齢化や地方分権の進展等により、充実した福祉サービスや安全安心のまちづくりがこれまで以上に市民から期待されており、こういった行政サービスの向上と効率的な行政運営を引き続き推進するには、必要な組織体制の確保という視点を持って定員管理に取り組む必要がある。

以上のことから、適正な定員管理に努めるため、今後の定員管理のあり方について方針を定めるものである。

## **第 2 定員管理の方針**

### **1 総合計画の推進**

総合計画を実現するため、定員管理の適正化に取り組む計画を策定する。

### **2 条例に基づく定員の管理**

職員定数条例に基づき、定員管理を行うこととする。

### **3 説明責任**

定員管理の取組については、職員数の増減に当たり、業務量の増減の理由や類似団体の職員数との比較等により、市民への説明責任を果たす。

### **第3 基本的な取組事項**

#### **1 総合計画に基づく定員管理**

本方針に基づき、第5次総合計画後期基本計画との整合を図り、組織体制の見直しや定員管理に関する計画の策定に取り組むものとする。

#### **2 定員適正化計画**

本方針に基づき、定員管理に関する計画を策定する。

- (1) これまで定員適正化計画を着実に達成してきたことや、類似団体の職員数の平均よりも本市職員数が少ないことを考慮し、今後の必要な組織体制の整備のため、本市の財政状況や人件費に配慮しながら職員数の目標を定める。
- (2) 計画の期間は、第5次総合計画後期基本計画の期間と同じ期間とする。
- (3) 対象職員には、週4日勤務の再任用職員も含めるものとする。
- (4) 組織体制の維持のため、休職や育児休業をしている職員などの代替としては、正規職員の配置を検討する。
- (5) 今後、新制度の導入などにより、業務量が増加し、計画数を大幅に増加する必要がある場合は、必要に応じて計画の見直しを行うこととする。

#### **3 職員定数条例**

- (1) 定員適正化計画の策定に合わせて、条例の見直しを行う。
- (2) 適正な定員管理を行うため、週4日勤務の再任用職員も条例の対象とする。
- (3) 組織体制の維持のため、休職や育児休業をしている職員などは、定数外職員として取り扱う。

### **第4 定員適正化の取組**

#### **1 これまでの取組の継続**

定員管理の適正化の取組を推進し、効果的で効率的な行政運営のため、これまでの計画で取り入れてきた以下の手法については、今後も継続して

その取組を実施することとする。

(1) 新しい公共の領域の拡充

協働が必要なあらゆる分野において、取組を進めるため、新たな公共サービスの分野において、新しい公共の領域の拡充を図り、市民と行政との協働による取組を検討する。

(2) 人事諸制度の見直し

人材育成基本方針に基づく職員のスキルアップとやる気向上のため、研修の充実や人事評価制度の活用などに取り組むとともに、適材適所の人事配置や適切な組織の体制づくりを行う。

(3) 事務事業の精査

第2次行財政運営に関する指針に基づき、事務事業評価による成果の検証や事業の改善を行うとともに、業務委託の推進、指定管理者制度の導入等により、市民ニーズにこたえつつ、効率的で効果的な行政運営を行う。

(4) 民間活力等の導入

業務委託の推進、指定管理者制度の導入等により、市民ニーズにこたえつつ、効率的で効果的な行政運営を行う。

(5) 組織の見直し

市民の多様なニーズに対応できるよう、組織、機構の見直しを行い、機能的な組織づくりに取り組む。

(6) 管理職員数

組織運営を円滑に行うため、管理職員の比率にも配慮して、適正な組織管理に努める。

(7) 再任用職員の活用

再任用職員の持っている経験や専門的知識を生かす職域を検討し、活用する。

## 2 新たな視点

人材育成や組織体制の維持などのため、以下のような新たな視点を考慮する。

(1) 人材開発や人材育成

職員一人ひとりの能力の向上のため、更なる人材開発や人材育成に資する定員管理に取り組む。

(2) 健全な財政運営

事務事業の精査だけでなく、歳入確保の取組に資する組織体制の整備などを検討する。

(3) 類似団体との比較

組織体制の整備や職員配置においては、類似団体、近隣市の組織機構や職員数を参考にして、必要に応じて本市において検討する。

(4) 職種や年齢構成

行政サービスの水準を維持するため、組織体制の維持等に資する職種別の年齢構成に配慮した職員採用を行う。

(5) 週4日勤務の再任用職員の期間満了に伴う正規職員等の補充

経験や技術の継承のため、週4日勤務の再任用職員の期間満了後は、原則、正規職員等で補充する。