

石巻市職員定員適正化計画(案) (概要版)

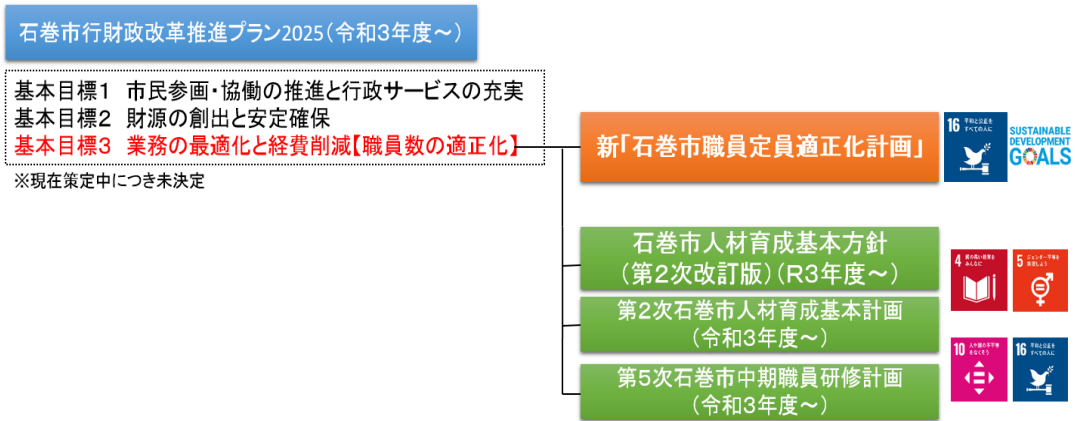
【令和2年度～令和6年度】

1 基本方針

今後、厳しい行財政運営が見込まれる中、複雑化かつ多様化する行政課題や市民ニーズに対応するためには、より効率的・効果的な行政運営が必要となります。

新たな「石巻市職員定員適正化計画」は、本市が平成27年2月に策定(平成30年3月改訂)した「石巻市行財政運営プラン」の基本目標1「人づくり・組織づくりの強化」の取組項目の1つですが、持続可能な行政運営を実現させるためには、職員数の適正化は重要な取組であることから、現在策定中の「石巻市行財政改革推進プラン2025(令和3年度から実施予定)」の取組項目にも掲げることとし、適正な職員数の実現を目指します。

また、職員数の減少に伴い、行政サービスの低下を招くことがないよう、これまで以上に人材育成にも注力していく必要があります。そのため、本計画の実施に当たっては、令和2年度末で終期を迎え、今年度内に策定する予定の「石巻市人材育成基本方針(第2次改訂版)」、「第2次石巻市人材育成基本計画」、「第5次石巻市中期職員研修計画」等により職員の能力開発や資質向上を効果的に進めていくことが重要となることから、これらの計画策定においては、本計画の考え方を踏まえるものとします。



2 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

3 目標とする職員数

(1) 定員適正化計画の対象職員

本計画の対象となる職員は、原則、常勤職員とし、医療職及び教育職(高校教諭に限る)を除いた一般職員(行政職・幼稚園職・労務職)を対象とします。

※任期付職員(短時間勤務)、再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員を除く。

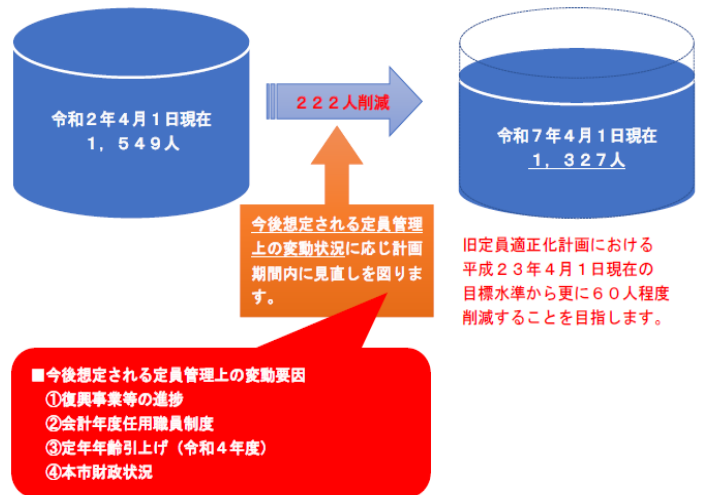
(2) 職員数の目標値

令和2年4月1日現在の職員数1,549人を基準として、本計画期間を通じ令和7年4月1日の職員数1,327人を目標とします。

将来の見通しとして復興期間終了後の令和4年度まで一定数のマンパワー不足が継続する見込みであるほか、令和2年度から実施している会計年度任用職員制度の運用状況、国において見直すこととされている定年年齢の引上げが令和4年度から実施される見込みであること等、定員管理上の変動要因が想定されます。

このため、本計画は、定員管理上の変動状況に応じて、見直すことを前提とし、職員数の目標値を定めるものです。この目標値については、旧定員適正化計画における最終目標水準(平成23年4月1日現在)を基本とし、退職者補充(新規採用)の縮減、任期付職員採用の終了等の精査を行いながら、東日本大震災前の職員数水準から更に60人程度削減することを目指します。

【定員適正化計画目標職員数】※医療職、高校教員を除く



【年度別職員数（平成30年度～令和7年度）】

（単位：人、千円）

区分 / 年度	H30	H31(R1)	R2	R3	R4	R5	R6	R7
職員総数（4月1日現在）	1,924	1,903	1,855	1,771	1,738	1,699	1,663	1,633
うち行政・幼稚園教諭・労務職員数	1,627	1,600	<u>1,549</u>	1,465	1,432	1,393	1,357	<u>1,327</u>
年間人件費削減額(千円)		207,900	392,700	646,800	254,100	300,300	277,200	231,000
				R3～R7年度（5か年）人件費削減額				
				1,709,400千円				

（注）医療職及び高校教員は令和2年度職員数の同数で推移すると仮定
人件費削減額は一人当たり7,700千円／年と仮定

4 定員適正化の具体的取組

(1) 他の計画との整合性

現在策定中の石巻市行財政改革推進プラン2025（令和3年度から）、石巻市公共施設等総合管理計画（平成28年3月策定）、石巻市公立幼稚園・保育所・こども園再編計画（平成30年3月策定）等との整合を図ります。

(2) 事務量の適正な把握

将来の事務事業見直しを加味した事務量を把握し、事務事業の執行に必要なかつ適正な職員配置に努めます。
事務量の把握に際しては、平成31年4月1日から施行された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」による時間外勤務命令の上限設定等を十分に考慮したものとします。

(3) 事務事業や組織の見直し

限られた人材と予算で効果的な施策を実行するため、「期待される効果」を整理し、多様化する市民ニーズへの対応に注力しながらも、できる限り効率化していくことを目指し、戦略的行財政運営への転換を図れるよう、事務事業や組織を見直ししていきます。

その一環として、ICTを活用した行政サービスの向上、AI・RPAによる定型業務自動化を図るほか、民間事業者等へのアウトソーシングを推進し、行政が担うべき役割を明らかにしていきます。

また、旧定員適正化計画において「退職者完全不補充」としていた労務職員については、他の計画との整合性を図りながら、民間事業者との類似する業務内容のアウトソーシングの推進、退職者不補充等による職員数削減を目指します。

(4) 多様な任用形態の活用

長期に渡る公務経験を有し、質の高い行政サービス提供が期待できる再任用職員の適切な配置に努めます。
また、定型的業務等について、会計年度任用職員の配置による効率化を目指します。

(5) 職員の能力向上

個々の職員が行政運営に必要な専門知識の習得とともに、業務管理や業務に対する考え方等基礎的能力の向上を目指し、結果と成果、効果を照らし合わせながら業務手順を効率的に創出していけるよう職員能力の向上を目指します。

また、職員のメンタルヘルス対策、ハラスメント対策等に取り組み、職員のワーク・ライフ・バランスに配慮し、心身ともに健康で職員の能力を十分に発揮できる風通しの良い職場環境を目指します。

(6) 計画的な職員採用

定年退職者数、再任用職員見込数、将来想定されている定年年齢延長等を考慮した新規採用職員数を精査します。

精査に当たっては、財政収支見通しを参考にし、人件費削減効果額を勘案します。

(7) 重要課題への対応

市重要課題やプロジェクト事業等に対するマンパワー強化の必要な事業に対応できる機動的な職員配置体制を構築します。