

第5次  
魚津市定員管理計画

平成27年度～31年度

平成27年3月

魚津市企画総務部総務課

# 1 これまでの定員管理の状況

部門	区分	4月1日現在の職員数																		
		H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
一般行政	職員数 A	305	309	308	310	309	298	302	293	292	284	276	270	259	267	261	257	253	249	
	増減	△7	4	△1	2	△1	△11	4	△9	△1	△8	△8	△6	△11	8	△6	△4	0	△4	△4
特別行政 (教育・消防)	職員数 B	138	137	135	132	131	129	125	124	121	117	114	113	113	99	99	98	97	44	42
	増減	△4	△1	△2	△3	△1	△2	△4	△1	△3	△4	△3	△1	0	△14	0	△1	△1	△53	△2
公営企業等	職員数 C	56	56	55	53	53	53	53	48	47	43	49	52	53	50	49	48	49	49	48
	増減	4	0	△1	△2	0	0	0	△5	△1	△4	6	3	1	△3	△1	△1	1	0	△1
合計	A+B+C	499	502	498	495	493	480	480	465	460	444	439	435	425	416	409	403	346	339	
派遣・退職者等	D	9	7	8	5	5	7	8	14	9	6	5	3	3	3	5	7	6	52	51
	増減	6	△2	1	△3	0	2	1	6	△5	△3	△1	△2	0	0	2	2	△1	46	△1
合計	A+B+C+D	508	509	506	500	498	487	488	479	469	450	444	438	428	419	414	410	398	390	
対前年増減数		△1	1	△3	△6	△2	△11	1	△9	△10	△19	△6	△6	△10	△9	△5	△4	△1	△11	△8

※D欄の人数

H22～:新川広域圏、消防広域連合、社会福祉協議会、後期高齢者医療広域連合、県本部専従、自己啓発休業。  
H25～:消防は富山県東部消防組合へ派遣となったため特別行政(定数)には含まない。  
なお、育児休業者は、D欄に計上しない(過去からの実績を考慮して)

## (1) 平成7年度まで

平成5年度に事務事業の見直しを行い、大幅な機構改革を実施した。また、同年度からゴミ収集業務を全面的に民間委託することによって、14人程度の職員の配置転換を実施した。

## (2) 平成8年度～平成12年度

将来の行政需要等の変動を勘案して、現行の職員数を維持していくことを基本方針としていたが、結果として11人の減員となった。

## (3) 平成13年度～平成15年度

2000年とやま国体終了による国体事務局職員の配置転換及び平成15年4月に機構改革を実施したことに加え、退職者の補充を半数程度に抑制したため、期間中19人の大幅な減員となった。

第2次行政改革大綱に掲げた目標値「職員定数条例(定数521人)から4%削減し、500人とする。」は、早期に達成された。

## (4) 平成16年度～平成17年度

平成16年度及び平成17年度に大量の退職者があり、平成17年4月の大幅な機構改革の実施により、一層の少数精鋭化と事務の簡素合理化を図った。

## (5) 平成18年度～平成21年度

- ① 運転手及び業務員の退職不補充
- ② 業務員の63歳定年制を60歳定年制への引下げ
- ③ 職業訓練センター、浄化センター、給食センター調理部門の民間委託
- ④ 平成21年4月の機構改革の実施等により職員数は414人となった。第3次行政改革大綱に掲げた目標「平成22年度当初における職員数428人以下」は達成され、平

成16年度からの期間中の減員数は55人となった。

(6) 平成22年度～平成26年度

業務員の退職不補充以外は業務量の変動に応じながら、現行の職員数を維持していくことを基本とし、職員数は平成26年度において390人となった。

第4次定員管理計画における平成26年度職員数394人のところ、4人少ない390人と平成22年度からの期間中の減員数は24人となっている。

なお、平成25年3月31日付けで富山県東部消防組合が消防事務を開始し、平成25年度には本市から49人の職員が派遣となった。消防広域化協定書において、派遣している消防職員は10年後には組合職員となることから、平成25年度より消防職員は特別行政から除き、派遣にて計上した。

また、上記の事由等により平成25年3月31日に「魚津市職員定数条例」の一部を改正し、以下のとおり職員定数の見直しを行った。

改正の内容	改正後	改正前
(1) 市長の事務部局の職員	298人	315人
(2) 議会の事務部局の職員	6人	6人
(3) 教育委員会の事務部局の職員	20人	20人
(4) 監査委員の事務部局の職員	3人	3人
(5) 教育委員会の所管に属する学校その他の教育機関の職員	45人	70人
(6) 消防職員 ⇒ 削除	0人	48人
(7) ⇒ (6) 水道事業の事務部局の職員	13人	13人
計	385人	475人

2 定員管理計画の基本的考え方

(1) 定員管理の位置付け

本計画は、第5次魚津市行政改革大綱の着実な推進を図り、職員の適正な定員管理を行うとともに、職員の雇用と年金の接続を図りながら組織の適切な新陳代謝を図ることを目的に策定する。

なお、計画期間は、平成27年度から31年度までの5年間とするが、行政需要が大きく変動した場合には、必要に応じて改訂する。

(2) 定員管理を適正に推進していくための基本的考え方

① 適正な定員と人員配置

事務量と職員数とを考察すると、事務量の増加により行政職及び技師（保育士は除く。）における人員不足は、4人と考えられる。

また、様々な行政課題や市民の価値観の複雑化・多様化等により行政需要は増加傾向にあり、これに対応するための人員も確保する必要性が生じている。

そこで、これまでも実施している部課長からの人事ヒアリングを今後も行い、事務量の変動及び職員の適性の把握に努めるとともに、異動に関する自己申告書や人事考

課を活用し、適材適所かつ事務量に応じた適正な人員配置に努める。

なお、消防職員について10年後には派遣されている全ての消防職員が富山県東部消防組合の正規職員になることから、第5次定員管理計画の職員数から除くことにする。

## ② 再任用職員

平成25年度定年退職者から年金支給開始年齢が段階的に65歳へと引上げられることに伴い、無収入期間が発生しないよう年金と雇用の接続を図るため、平成27年度(平成26年度定年退職者)から再任用制度を実施する。

退職者が有する技能を活かしつつ、組織の硬直化を招かないために、スタッフ職による短時間勤務を基本とし、退職者の能力を発揮できる適正な配置に努める。

## ③ 新規採用職員

業務員については、今までどおり原則新規採用しないこととし、退職者分は再任用職員及び臨時職員で対応する。

保育士については、少子化の進行により保育士必要数の減少が見込まれる一方で、平成31年度から8年間にわたり定年退職者がいない不均衡な年齢構成を是正することも重要な課題である。

民間保育所の経営を圧迫しないように公立保育所を運営していくことを念頭に、これらの課題に対応するため、隔年で1名採用を基本とする。

業務員及び保育士以外の職員については、今後想定される事業量の変動に応じて必要人員を新規採用する。

なお、新規採用にあたっては、一般行政職と専門職を併せて<sup>\*</sup>総合職として採用し、採用区分に関係なく、事務量等の状況に応じて配置する。

## ④ 組織機構の見直し

平成21年4月に大幅な機構改革を実施したところであるが、今後も行政需要や状況に応じて組織機構の見直しを行う。

## ⑤ 民間委託等の推進

既存の公共施設の存在意義を見つめなおし、市民にとって必要か調査し、施設の統廃合や整理・合理化を行う。また、多様な民間活力を積極的に活用する。

## ⑥ 事務事業の見直し

市民の視点に立った行政経営を推進するための行政評価システムを活用して、事務事業の整理を行う。

## ⑦ 職種区分を超えた職員配置

職員の持つ個性を伸ばし能力を最大限に活用するため、職種区分にもとづく固定的な配置を見直し、職種区分を超えた職員配置や本人の希望による職種変更を行う。

## ⑧ 執務能力の向上

市民の視点で業務を遂行でき、意欲のある職員の育成を行い執務能力の向上を図る。また、情報通信技術（ICT）の活用による情報の電子化・共有化を進めることによる執務効率の向上を図る。

**総合職：** 採用後、受験区分に関係なく、事務系の業務に携わる場合があると職員採用受験案内に記載し、新規採用職員は総合職として採用していく。

### 3 定員管理計画

#### (1) 職員数の推移

今後の退職予定者数と「2 定員管理計画の基本的考え方」に基づき新規職員採用を仮定した場合、今後5年間の職員数の推移は下表のとおりとなり、5年間で13人の減員となる。

なお、この数値から求められる退職者に対する新規採用職員による職員補充率は、約77%である。

【定員管理計画】

	H26年度				H27年度			H28年度			H29年度			H30年度			H31年度	
	4次適正化4.1職員数	4.1職員数	退職予定	採用予定	4.1職員数	退職予定	採用予定	4.1職員数	退職予定	採用予定	4.1職員数	退職予定	採用予定	4.1職員数	退職予定	採用予定	4.1職員数	退職者補充率
一般行政職(保育士、消防職、業務員を除く)	265	261	8	8	261	8	12	265	12	12	265	6	6	265	3	3	265	110.81%
うち事務	199	195	5	8	198	4	9	203	8	9	204	4	5	205	3	2	204	137.50%
うち技術(土木)	34	34	2		32	1	1	32		1	33	1	1	33		1	34	100.00%
うち技術(保健師・看護師)	14	14			14	1	1	14	1	1	14			14			14	100.00%
うち技術(その他)	18	18	1		17	2	1	16	3	1	14	1		13			13	28.57%
保育士(幼稚園教諭含む)	48	48	7		41	1	2	42	1		41	1	1	41	1		40	27.27%
業務員	35	35	3		32	1		31	2		29	1		28	2		26	0.00%
計	348	344	18	8	334	10	14	338	15	12	335	8	7	334	6	3	331	77.19%

※採用予定は、次年度4月1日の採用予定者数

平成26～31年度までの退職者及び新規採用者人数  
(消防職員を除く)

退職人数

新規採用人数

57人

44人

#### (2) 定員管理の実施にあたって

定員管理の実施にあたっては、以下の点に留意する必要がある。

##### ① 民間委託

業務を民間委託する場合には、職員人件費と委託料、サービスの質等の比較を充分に行った上で委託するものとする。

##### ② 臨時職員等

臨時職員等が増加するため、任用根拠等について明確に整理する必要がある。併せて有資格者に対する手当ての見直しも必要である。

##### ③ 行政需要の変動

民間委託に関する調整・協議が不調に終わった場合や大幅な行政需要の変動があった場合には、定員管理を見直すものとする。

##### ④ 人材育成基本方針

平成17年に策定した人材育成基本方針は、職員の能力を最大限引き出し、少数精鋭化と組織の総合力向上を図るためのものであり、今後、より一層の職員研修の充実・多様化、適材適所の人事管理、目標管理制度と連動した人事考課制度の充実を進めるものとする。

##### ⑤ その他

職員数の減員は、総人件費抑制につながる一方、職員の業務の負担増にもなることから、職員の福祉増進を考慮して進めるものとする。