

# 第2次静岡市職員適正配置計画

( 令和元年度 ～ 令和4年度 )

令和元年5月



静 岡 市

# 目 次

1	第2次職員適正配置計画の策定に当たって	1
2	これまでの取組実績	2
	(1) 職員数の推移	
	(2) 第1次計画の基本的な考え方	
	(3) 第1次計画の実績	
3	第2次職員適正配置計画	4
	(1) 基本的な考え方	
	(2) 計画期間	
	(3) 対象職員	
	(4) 数値目標	
	(5) 第2次職員適正配置計画の着実な推進のための取組	
	(6) 第2次職員適正配置計画に関連する取組	

## 【参考資料】

## 1 第2次職員適正配置計画の策定に当たって

本市では、平成27年度からスタートした第3次静岡市総合計画（以下「3次総」という。）にスピード感を持って対応し、また、効率的で質の高い行政サービスを提供するため、平成27年度から平成30年度を計画期間とする「静岡市職員適正配置計画」（以下「第1次計画」という。）を策定して職員の適正配置に取り組んできた。

令和元年度（平成31年度）からは3次総後期実施計画がスタートするが、5大構想を始めとする3次総を強力に推進し、また、複雑化、高度化する新たな行政需要等への対応を行うための人員の確保が必要である。

このような中、将来的にも持続可能な行政運営を図るためには、働き方改革やICTの活用により組織としての効率性、生産性の向上を図り、これに併せ、貴重な経営資源である職員を最大限有効に活用していくためには、職員の適正配置に継続して取り組んでいく必要がある。

そこで、第1次計画の結果を踏まえつつ、今後4年間の職員の適正配置を進めるための方針を示すものとして「第2次職員適正配置計画」を策定する。

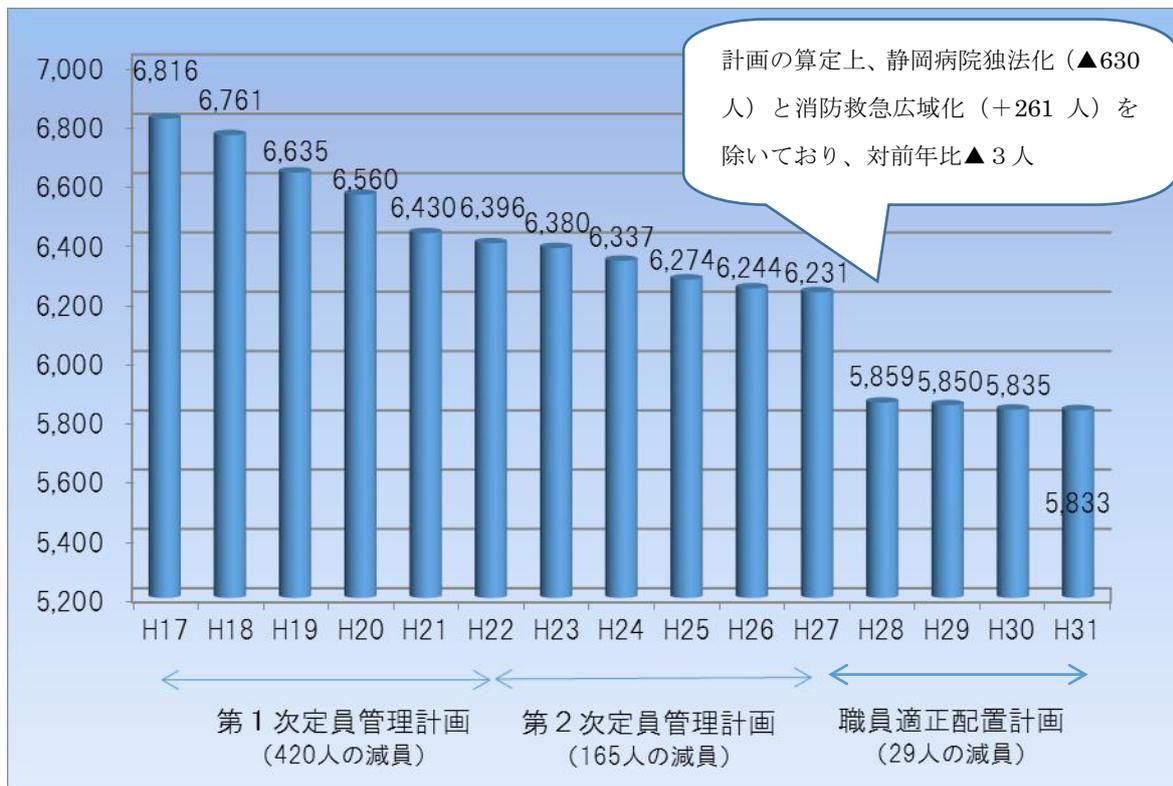
## 2 これまでの取組実績

### (1) 職員数の推移

本市では、平成17年度から平成26年度まで、2次にわたる定員管理計画を策定し、職員の計画的な削減に取り組んできた。平成27年度からは、第1次計画を策定し、「増員すべきは増員し、減員すべきは減員する」との考えの下、職員の適正配置に取り組んできた。

これまでの職員数の推移は、次の図のとおりである。

【表1】 職員数の推移



※ 旧県費負担教職員の権限移譲による増員(H29)は含まない。

(2) 第1次計画の基本的な考え方

第1次計画では、職員を減らすことを目的とするのではなく、「増員すべきは増員し、減員すべきは減員する」というシェイプアップの考え方を基本に、事務事業の見直しや指定管理者制度の活用などによって生み出された人員を、新たな行政需要等に再配分するなど、人員の効果的、効率的な配置を行った。

(3) 第1次計画の実績

第1次計画の職員数の目標と実績及び増減員の内訳は、次のとおりである。

【表2】 第1次計画の目標と実績

	増員	減員	差引き
目標	123人	▲173人	▲50人
実績	180人	▲209人	▲29人
差	+57人	▲36人	+21人

【表3】 第1次計画の増減員の内訳

増員			減員		
増員事由	増員数	主な増員	減員事由	人数	主な減員
3次総の推進	95	人口減少対策の推進、DMOの推進、SDGsの推進、こども園保育教諭	各局における事務の見直し	▲52	局内・課内における事務分担の見直し等
(うち5大構想の推進)	(25)	「まちは劇場」の推進、国際海洋文化都市の推進、新清水庁舎の建設、歴史文化施設の建設、CCRCの推進	業務の終了	▲35	家康公400年祭、国勢調査、津波避難施設整備等
新規事業・業務量増への対応	26	エンジェルプロジェクト、児童虐待初期対応強化、介護保険申請数増への対応	民間活力の導入	▲4	資源循環施設への指定管理者導入等
新制度・法基準・権限移譲への対応	38	マイナンバー制度導入、生活保護ケースワーカーの増、難病対策事務の権限移譲への対応等	労務職の退職不補充に伴う減員	▲109	収集業務の非常勤職員による対応及び委託化、学校用務員、調理員等の非常勤職員による対応等
その他	21	欠員補充等	その他	▲9	欠員不補充
計	180		計	▲209	

計画の達成はできなかったものの、第1次計画では各局区における事務の見直しを進め、当初の計画を36人上回る209人の減員を行うことができた。

一方で、増員について見ると、3次総の推進や新規事業・業務量の増などへの対応を進めたため、当初の目標数を57人上回る増員を行った。

5大構想を始めとする3次総の推進等、スピード感を持って対応しなければならない課題の増加により、減員の取組を上回る増員要素が生じている。

### 3 第2次職員適正配置計画

#### (1) 基本的な考え方

貴重な経営資源である職員を最大限有効に活用するため、次の基本的な考え方の下、職員の適正配置に取り組む。

- ① 3次総の推進、新たな行政需要等に対応するための人員を確保する。
- ② 働き方改革やICTの活用を併せて進めることで組織としての効率性と生産性を高める。
- ③ 労務職員は、これまでと同様に原則として退職不補充とする。
- ④ 総人件費（ラスパイレース指数の引下げ、給与制度の見直しを含む。）に留意しながら取り組む。
- ⑤ 局区内における人員の再配置及び流動を徹底する。

なお、第1次計画においては、再配置に必要な人員を生み出すために事務事業の見直し等による局区ごとの減員計画を定め取り組んできた。

本計画においては、局区ごとの減員計画の設定は行わないが、事務事業の終了や事務の見直しにより、必要となる人員を確保する。

#### (2) 計画期間

第3次静岡市行財政改革推進計画後期実施計画に合わせ、令和元年度（平成31年度）から令和4年度まで（平成31年4月1日から令和5年4月1日まで）の4年間とする。

#### (3) 対象職員

条例定数上の正規職員を対象とするが、次の職員は対象から除く。

- ① 小中学校教職員（法基準に基づき配置する必要があるため）
- ② 清水病院医療職（診療報酬の改定や経営状況等を踏まえ、本計画とは別に適正な職員配置を行うため）

なお、非常勤職員及び令和2年度以降の会計年度任用職員の適正配置については、会計年度任用職員制度の運用方法と併せて検討する。

#### (4) 数値目標

本計画の計画期間内には約160人の減員が見込まれる一方で、新たな行政需要への対応が見込まれる中、効率的で質の高い行政サービスを提供していくためには、増員が必要となると考えられる場合が多数見込まれる。

そのため、見込まれる減員を確実に実施した上で、必要となる119人の人員を配置する。

- ※1 数値目標の進捗管理は、増員と減員の差し引きの人員により行うこととする。  
なお、この結果の増員と減員の差し引きによる減員は41人を見込む。
- ※2 国で検討を進めている定年延長が実現した場合、職員採用や職員の年齢構成等に大きく影響することが想定される。  
今後は動向を注視していくが、本計画の計画期間中に定年延長が実施される場合は、計画の見直しを検討する。

## (5) 第2次職員適正配置計画の着実な推進のための取組

本計画においては、次に示す取組により、職員の適正配置の着実な推進を図っていく。

### ① 重要政策の推進や行政需要の拡大に対応する人員の配置

真に必要な増員として、次のような増員要素が想定される。

- ・ 5大構想を始めとする3次総への対応
- ・ 社会情勢の変化に伴い発生・拡大する行政需要への対応（新制度や法改正への対応等）
- ・ 新規事業の実施や業務量の大幅な増への対応

### ② 減員と増員抑制の取組

計画策定時に見込まれている減員については確実に実施するとともに、次の取組を進めることで、人員を確保する。

#### ア 継続的な事務の見直しの実施

- ・ 民間活力導入等の継続的な検討  
民間活力の活用による新たな減員は難しい状況だが、今後も引き続き導入可能な業務について検討を進めていく。
- ・ 会計年度任用職員の活用  
新制度により会計年度任用職員が新たに担うことができる業務の可能性について検討を進めていく。
- ・ 労務職員の退職不補充  
労務職員については、これまで同様、原則として退職不補充という方針の下、業務に支障が生じることがないように検討した上で、今後も委託化、会計年度任用職員等の活用を進めていく。

#### イ 局区内調整の徹底

- ・ 増員が必要な場合には各局区での増減員査定を厳格に行い、局区内での対応を原則とすることを徹底する。
- ・ 業務の繁閑に応じて局区内流動を積極的に行い、局区内の人員を最大限に活用

する。

ウ 組織機構の見直し

- ・ 設置目的や役割を終えた組織の統廃合を行い、減員を行う。
- ・ 業務終了時には年度途中でも人事異動を行うなど、限られた人員を活用する。

エ 事務の効率化の取組

- ・ 業務改善制度等を通じた業務の効率化を進める。
- ・ ICTの活用等による業務の省力化を進める。

(6) 第2次職員適正配置計画に関連する取組

① 育児休業取得職員の代替配置

職員構成における女性の割合が増加する中、これまでの臨時職員による代替を第1次計画期間に見直し、平成28年度から正規職員による代替配置に取り組んでいる。そのため、引き続き育児休業取得職員の正規職員による代替配置に取り組む。

② 多様な任用・勤務形態の職員の活用

非常勤職員・臨時職員に代わり令和2年4月から導入される会計年度任用職員の活用、専門的な知識経験を必要とする業務や一時的・時限的な業務への任期付職員の活用のほか、再任用制度による退職者が培ってきた公務における専門的な知識や経験の継続的な活用など、事務の種類や性質に応じ、組織において最適と考える任用・勤務形態の人員構成により効率的な行政運営を行う。

③ 障害者雇用の推進

障害者が従事できる業務範囲の拡充及び創出を検討し、これまで以上に雇用機会の拡大を図るとともに障害者が働きやすい環境を整備し、障害者雇用を一層推進していく。

## 参考資料

## ◆ 静岡市の職員数の現状

総務省による地方公共団体定員管理調査を基に、各政令指定都市の人口10万人当たりの職員数を算出すると、本市の職員数は政令指定都市中、一般行政部門では少ない方から10番目、全会計ベースでは11番目であり、中位に位置している。

表1 政令指定都市人口10万人当たりの職員数

都市名	住民基本 台帳人口 ①	一般行政部門		全会計	
		職員数 ②	10万人当 り職員数 ②÷①	職員数 ③	10万人当 り職員数 ③÷①
札幌市	1,947,494	7,318	375.8	22,490	1,154.8
仙台市	1,058,517	4,354	411.3	14,201	1,341.6
さいたま市	1,281,414	5,038	393.2	13,766	1,074.3
千葉市	965,607	4,120	426.7	11,685	1,210.1
横浜市	3,735,843	14,757	395.0	43,520	1,164.9
川崎市	1,474,167	6,978	473.4	18,834	1,277.6
相模原市	716,981	3,216	448.5	7,614	1,062.0
新潟市	800,112	3,808	475.9	11,321	1,414.9
静岡市	709,041	3,268	460.9	8,775	1,237.6
浜松市	807,893	3,085	381.9	8,897	1,101.3
名古屋市	2,279,194	11,355	498.2	34,887	1,530.7
京都市	1,418,340	7,415	522.8	19,693	1,388.5
大阪市	2,691,425	14,705	546.4	41,665	1,548.1
堺市	844,030	3,386	401.2	9,323	1,104.6
神戸市	1,546,255	7,912	511.7	21,192	1,370.5
岡山市	708,652	3,276	462.3	8,433	1,190.0
広島市	1,193,857	5,605	469.5	14,571	1,220.5
北九州市	966,628	4,583	474.1	12,743	1,318.3
福岡市	1,514,924	5,570	367.7	16,139	1,065.3
熊本市	733,844	3,534	481.6	9,721	1,324.7
合計	27,394,218	123,283	450.0 (平均)	349,470	1,275.7 (平均)

※ ①②③…平成29年度地方公共団体定員管理調査結果（総務省）

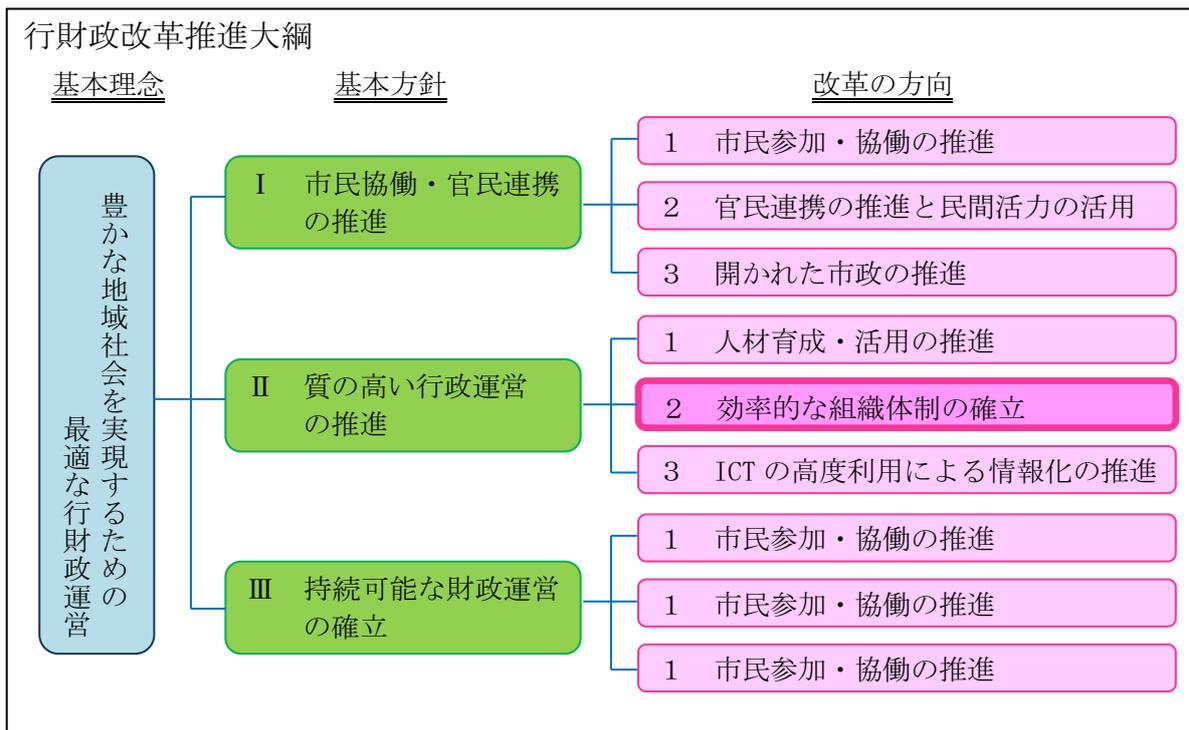
※ 一般行政部門の職員数は、全会計の職員から病院、水道、下水道、交通等の公営企業会計部門、教育部門及び消防部門を除いた部門の職員数である。

◆ 退職・採用予定者人数

	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	合計
退職予定人数	232	196	213	168	809人
採用予定人数	768人				768人
	差引き				41人

※退職予定人数は平成30年4月1日時点における想定の数値。早期退職見込数を含む。

◆ 職員適正配置計画の位置づけ



職員適正配置計画は、  
行革大綱の「II 質の高い行政運営の推進」の  
「2 効率的な組織体制の確立」に位置する。