

第3次静岡市職員適正配置計画

(令和5年度 ～ 令和8年度)

令和5年3月



静岡市

目 次

1	第3次静岡市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	3
	(1) 職員数の推移	
	(2) 第1次計画	
	(3) 第2次計画	
3	第3次静岡市職員適正配置計画	7
	(1) 計画期間	
	(2) 対象職員	
	(3) 基本的な考え方	
	(4) 増員見込みと減員見込み（数値目標）	
	(5) 計画推進のための取組	
	(6) 計画の下支えとなる取組	

【参考資料】

- 静岡市の職員数の現状
- 退職・採用予定人数
- 職員適正配置計画の位置付け

1 第3次静岡市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、効率的で質の高い市民サービスを提供するため、平成27年度から平成30年度までを計画期間とする「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ました。

また、令和元年5月には、5大構想を始めとする3次総を強力に推進し、複雑高度化する新たな行政需要等に対応するため、令和元年度から令和4年度までを計画期間とする「第2次静岡市職員適正配置計画」（以下「第2次計画」という。）を策定して職員の適正配置に継続的に取り組んできたところです。

令和5年度からは第4次静岡市総合計画（以下「4次総」という。）がスタートする中で、この4次総を強力に推進し、また、全庁的なDXの推進など、ますます複雑高度化する新たな行政需要等への対応を行うためには、これまでの職員の適正配置とともに、より一層の人員の確保が必要となります。

また、これまでに経験した新型コロナウイルス感染症対応や令和4年台風15号災害対応などを踏まえ、こうした危機に迅速かつ的確に対応するためには、より柔軟な職員配置や体制を構築していくことが必要です。

さらには、令和5年度からは職員の段階的な定年引上げも始まる中で、60歳超職員の役割を踏まえながら、当該職員の知識、技術、経験等が十分活かせる配置をしていくことが重要です。

第1次計画及び第2次計画の実績・評価を踏まえつつ、こうした本市を取り巻く社会情勢に柔軟に対応すべく、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3次静岡市職員適正配置計画」を策定します。

＜本市におけるSDGsの取組＞

本市においては、平成31年4月に全庁でSDGsを推進するため、本市のSDGsの推進に関し必要な事項を定めた「静岡市SDGs実施指針」を策定しました。

本計画に基づく職員の適正配置の取組は、職員の生産性の向上や更なる行政運営の効率化、女性職員の活躍推進などに資するものであり、SDGsの17の目標（ゴール）にも寄与するものです。



2 これまでの取組実績

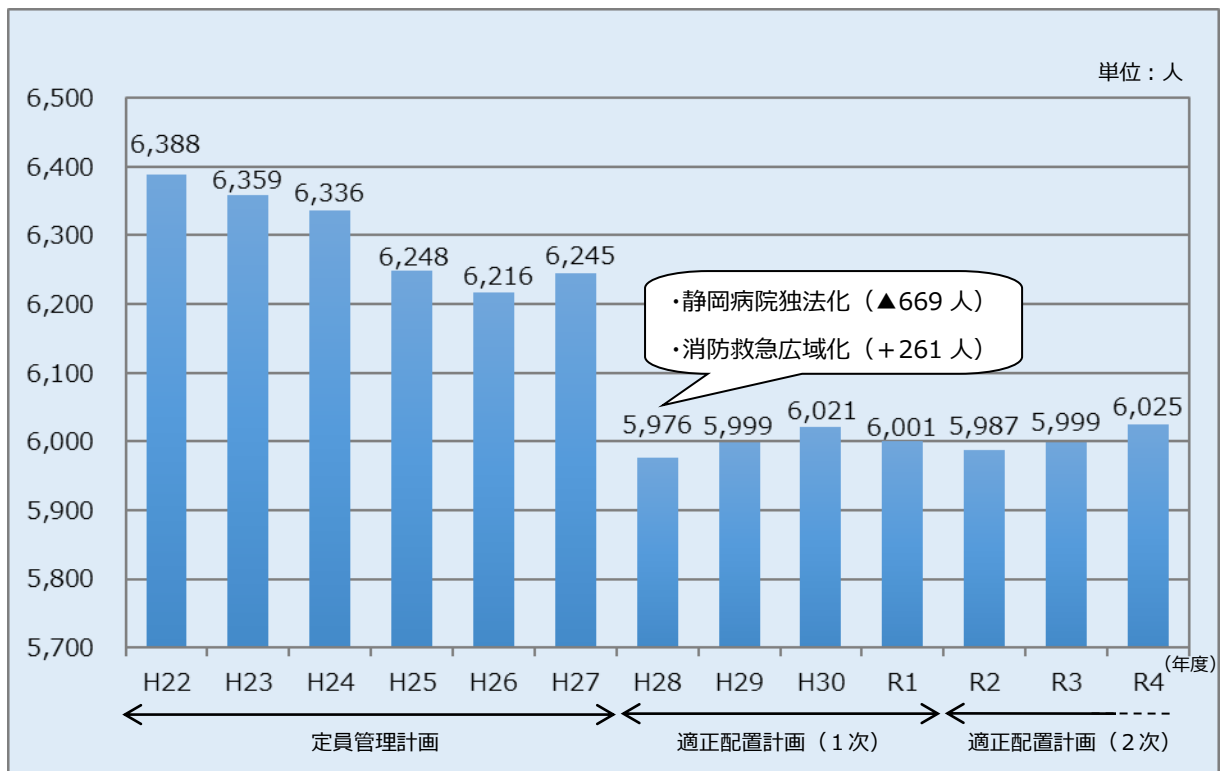
(1) 職員数の推移

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、これまで職員の計画的な削減に取り組んできました。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、また、令和元年度からは、第2次計画を策定し、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、職員の適正配置に取り組んできたところです。

これまでの職員数の推移は、表1のとおりです。

【表1】職員数の推移（正規職員）

※小中学校教職員は除く。



※ 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

ア 第1次計画の基本的な考え方

第1次計画は、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・効率的な配置を行いました。

イ 第1次計画の実績・評価

第1次計画の職員数の目標と実績、増減員の内訳は、表2及び表3のとおりです。

【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

単位：人

増員			減員		
増員事由	増員数	主な内容	減員事由	減員数	主な内容
3次総の推進	95	人口減少対策の推進、DMOの推進、SDGsの推進、こども園保育教諭等	各局における事務事業の見直し	▲52	局内・課内における事務事業の見直し等
(うち5大構想の推進)	(25)	「まち劇場」の推進、国際海洋文化都市の推進、清水庁舎の建設、歴史文化施設の建設、CCRCの推進等	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等	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・法配置基準・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や委託化、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	人事配置による調整分	その他	▲9	人事配置による調整分
計	180		計	▲209	

第1次計画では、各局区等における事務事業の見直しなどを進めた結果、当初の目標を36人上回る209人の減員を行いました。

一方で、3次総の推進や、新規事業や業務量の増などへの対応を進めた結果、当初の目標を57人上回る増員となりました。

5大構想を始めとする3次総の推進など、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、結果として、減員の取組を上回る増員要素が生じました。

(3) 第2次計画**ア 第2次計画の基本的な考え方**

第2次計画では、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に基づき、職員の適正配置に取り組みました。

- 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。

イ 第2次計画の実績・評価

第2次計画の職員数の目標と実績、増減員の内訳は、表4及び表5のとおりです。

【表4】第2次計画の目標と実績

	増員	減員	差引き
目標	119人	▲160人	▲41人
実績	196人	▲206人	▲10人
差	+77人	▲46人	+31人

【表5】第2次計画の増減員の内訳

単位：人

増員			減員		
増員事由	増員数	主な内容	減員事由	減員数	主な内容
3次総の推進	72	市民文化会館、海洋文化、森林文化、グリーン政策、GIGAスクール等	業務の終了・事務事業の見直し	▲53	国勢調査、刈ハラ、KEIRINグループリ、津波避難ター整備等
新規事業・業務量増への対応	47	障害者支援、子ども医療費助成等	民間活力の導入	▲32	こども園の民営化等
新制度・法配置基準への対応	48	子ども家庭総合支援拠点、児童相談所、生活保護ケースワーカー、システム標準化等	労務職の退職不補充に伴う減員	▲112	会計年度任用職員への切替、委託化等
新型コロナウイルス感染症への対応	25	保健予防課新型コロナウイルス係新設、新型コロナウイルス感染症対策課新設			
その他	4	人事配置による調整分	その他	▲9	人事配置による調整分
計	196		計	▲206	

第2次計画では、引き続きの労務職の退職不補充を始め、業務の終了や事務事業の見直し、こども園の民営化等の民間活力の導入などにより、結果として4年間で206人の減員となりました。

一方で、3次総やDXの推進を始め、子ども家庭総合支援拠点・児童相談所・各福祉事務所生活支援課等への専門職や免許資格職の配置、新型コロナウイルス感染症対策に係る体制の整備などで必要な職員を確保した結果、4年間で196人の増員となりました。

第2次計画は、結果として10人の減員、これは目標より31人超過していますが、これは主に新型コロナウイルス感染症対策に係る体制の整備など、緊急的な課題に対応したことの結果によるものとなっています。

3 第3次静岡市職員適正配置計画

(1) 計画期間

4次総前期の計画期間に合わせ、令和5年度から令和8年度まで（令和5年4月1日から令和9年4月1日まで）の4年間とします。

(2) 対象職員

条例定数上の正規職員を対象としますが、次の職員は対象から除きます。

- ① 小中学校教職員（別の法令において配置基準が定められているため。）
- 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、本計画とは別に職員の適正な配置を行うため。）

(3) 基本的な考え方

4次総や全庁的なDXの推進など、新たな行政需要に対応するとともに、市役所が変化に迅速かつしなやかに対応できる頼もしい組織となるため、次の基本的な考え方の下、職員の適正配置に取り組みます。

- ① 引き続き業務の見直し等を行う一方で、4次総を始めとする重要政策の推進など、新たな行政需要に対応するための職員を確保する。
- ② 災害や新型コロナウイルス感染症等の感染症に対応するための職員配置、危機管理体制の強化・充実を図る。
- ③ 局区等内における人員の再配置や流動、局区等間における配置調整や応援体制の構築など、状況に応じ柔軟に職員を配置する。
- ④ 第4次行財政改革推進大綱、同実施計画の推進等により、更なる行政運営の効率化や職員の生産性の向上を図る。
- ⑤ 労務職員は、これまでと同様に原則、退職不補充とする。
- ⑥ 適正配置の実施に当たっては、総人件費に留意しながら取り組む。
- ⑦ 令和5年度から始まる段階的な定年引上げについては、次の点を考慮する。
 - ア 職員の退職については、定年引上げにより定年退職者が2年に一度となること。
 - イ 職員の採用については、新規採用者数を2年で平準化した場合の状況を踏まえること。
 - ウ 定年引上げによる年齢構成の変化に対し、若年層も含めた組織全体の活力の維持・向上に繋げていくこと。

(4) 増員見込みと減員見込み（数値目標）

本計画の計画期間内には104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、効率的で質の高い市民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ます。

また、定年引上げに伴い、役職定年職員を活用し、職員数が多い所属や重要課題を持つ所属などに専任の職員等を増員により配置することを想定しています。

こうしたことを踏まえ、必要となる164人の人員を配置します。

- ※1 数値目標の進捗管理は、増員と減員の差し引きの人数により行うこととします。
 なお、この結果の増員と減員の差し引きによる増員は60人を見込みます。
- ※2 定年引上げの影響を踏まえ、毎年度の意思確認制度に基づく60歳超職員の働き方や意思確認の状況等に応じ、適宜、計画を見直すなど、柔軟な対応や運用をします。

年度別の増員見込み・減員見込み

単位：人

	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	合計
増員見込み	47	42	33	42	164
減員見込み	▲15	▲37	▲25	▲27	▲104
(参考：定年引上げに伴う新規採用者数平準化による一時的増員)	(14)	(▲14)	(19)	(▲19)	0
差し引き	32	5	8	15	60

(5) 計画推進のための取組

本計画では次に示す取組により、職員の適正配置を着実に推進していきます。

① 4次総や新たな行政需要に対応するための職員の確保

4次総を始めとする重要政策の推進など、新たな行政需要に対応するための職員の確保

- ・ 10の分野別の政策や5大重点政策の推進など、4次総への対応
- ・ 社会情勢の変化に伴い新たに発生、又は増大する行政需要への対応
- ・ 新規事業の実施や業務量の大幅な増への対応

② 免許資格職や専門職等の確保

ア 行政需要に応じた免許資格職や専門職の確保

- ・ 感染症対策の基盤となる職種を始め、行政需要に応じた免許資格職や技術職など専門職の確保

イ 多様な人材の確保

- ・ 創造力枠、民間企業等職務経験者、就職氷河期世代等の採用による多様な人材の確保

ウ 法定配置基準が適用される職場の充実強化

- ・ 生活保護ケースワーカー等（各福祉事務所生活支援課）の配置
- ・ 児童心理司や児童福祉司（児童相談所）の配置
- ・ 保育教諭（各こども園）の配置
- ・ 子ども家庭総合支援拠点（各福祉事務所子育て支援課）の充実強化

③ 行政運営の状況に応じた柔軟な職員配置

行政運営の状況に応じた柔軟な職員配置や体制の構築

- ・ 危機等を始めとする突発的な事案への対応や、業務の繁閑に応じた職員の柔軟配置
- ・ 局区等内における人員の再配置や流動の実施
- ・ 局区等間における配置調整や応援体制の構築

④ 必要な人員の確保に向けた取組

第4次静岡市行財政改革推進大綱や同実施計画と整合を図りながら、次のような取組を実施

ア 事務事業の見直し

- ・ 業務の簡素化・効率化に向けた業務改革（BPR※）の推進
※BPR： ビジネス・プロセス・リエンジニアリングの略。業務プロセス全体を根本から見直し、再構築すること。
- ・ 行政手続オンライン化の推進
- ・ 保育業務支援システムなどの業務を支援するシステムの導入や、キャッシュレス決済などのデジタル技術の活用
- ・ Web会議やペーパーレス化の推進など、効果的・効率的な業務体制の確立
- ・ 労務職員の退職不補充

イ 民間活力の導入

- ・ 不燃・粗大ごみ収集運搬業務などの委託化の推進
- ・ 民間活力導入のための継続的な検討

ウ 組織機構の見直し

- ・ 設置目的や役割を終えた組織機構の見直し
- ・ 事業の進捗状況に応じた組織機構の見直し、職種の切替や減員
- ・ 業務終了時には年度途中でも人事異動を行うなど、限られた人員を有効に活用

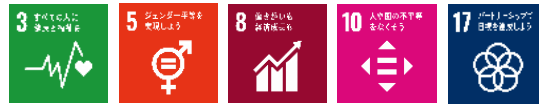
⑤ 定年引上げへの対応

ア 定年引上げ期間中の新規採用者の継続的な確保

- ・ 定年引上げ期間中は、定年退職者が2年に一度しか生じないが、職員の年齢構成の歪みや継続的な組織運営に支障が生じないように、引き続き、一定の職員数を継続的に確保

イ 組織全体の活力を維持・向上させるための職員配置

- ・ 60歳超職員が、より多様な分野で、これまで培ってきた知識、技術、経験を十分に発揮し、活躍できるような配置
- ・ 60歳超職員の働き方の動向を的確に見通した上で、職員一人一人の意向にも配慮しつつ、職員のモチベーションを維持できるような配置
- ・ そのためには、60歳超職員に期待する役割を明らかにした上で、本人や周辺の職員の理解を十分得ることが必要

(6) 計画の下支えとなる取組
**① 休職中の職員等に対する正規職員による代替配置**

引き続き、育児休業取得職員に対する正規職員による代替配置に取り組むほか、新たに休職中の職員に対する正規職員による代替配置や、年度途中の復職職員に対する正規職員による代替配置に取り組みます。

② 女性職員の活躍推進

女性職員の計画的な育成や、継続的なキャリア形成支援を行うとともに、管理監督者等の意識改革による職場環境の整備を行います。

※「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）」により本市が策定する特定事業主行動計画に基づく取組を実施

③ 障害者雇用の推進

業務範囲や職域の拡大に向けた検討を行い、雇用機会の創出を図るとともに、障害のある職員が働きやすい職場環境を整備するなど、障害者雇用を一層推進します。

④ 多様な任用形態を有する職員の参画推進

一般事務業務や専門的業務への会計年度任用職員の活用、高度かつ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、公務において長年培ってきた知識や技術、経験を活かした再任用職員の活用など、事務事業の内容や性質に応じ、組織において最適と考える人員構成により、効率的な行政運営を実施します。

また、災害等の有事の際にもこれらの職員を活用できるよう体制を整備します。

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、本市の職員数は一般行政部門で479人（政令指定都市平均：462人）、全会計で1,312人（政令指定都市平均：1,303人）となっています。

政令指定都市における人口10万人当たりの職員数

単位：人

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	10万人当たり 職員数 ②÷①	職員数 ③	10万人当たり 職員数 ③÷①
札幌市	1,960,668	7,429	378.9	22,908	1,168.4
仙台市	1,065,365	4,709	442.0	15,027	1,410.5
さいたま市	1,332,226	5,515	414.0	15,649	1,174.7
千葉市	976,328	4,321	442.6	12,050	1,234.2
横浜市	3,755,793	15,506	412.9	46,130	1,228.2
川崎市	1,522,390	7,004	460.1	19,498	1,280.7
相模原市	719,112	3,320	461.7	7,948	1,105.3
新潟市	779,613	3,665	470.1	11,322	1,452.3
静岡市	689,079	3,302	479.2	9,037	1,311.5
浜松市	795,771	3,009	378.1	9,136	1,148.1
名古屋市	2,293,437	12,617	550.1	35,767	1,559.5
京都市	1,388,807	7,250	522.0	20,653	1,487.1
大阪市	2,732,197	14,968	547.8	35,827	1,311.3
堺市	826,158	3,634	439.9	10,327	1,250.0
神戸市	1,517,627	7,800	514.0	21,719	1,431.1
岡山市	704,487	3,288	466.7	8,966	1,272.7
広島市	1,189,149	5,745	483.1	15,657	1,316.7
北九州市	936,586	4,713	503.2	12,395	1,323.4
福岡市	1,568,265	5,742	366.1	17,719	1,129.8
熊本市	731,722	3,556	486.0	10,321	1,410.5
計	27,484,780	127,093	462.4	358,056	1,302.7

※ ①②③…令和4年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、全会計の職員数から病院、水道、下水道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す。

○ 退職・採用予定人数

	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	合計
退職予定人数	133人	188人	137人	206人	664人
採用予定人数	724人				724人
	差引き				60人

※退職予定人数は令和4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みます。

○ 職員適正配置計画の位置付け

第4次静岡市総合計画 基本構想
「世界に輝く静岡」の実現

