

◆定員管理計画の概要

▶第6次総合計画に掲げる施策の着実な推進「ひと・まち・ときをつなぐ 絆をつむぐ ふるさと 健幸創造都市草津」

< 計画策定の背景 >

- ▶職員力の向上
- ▶技術・ノウハウの継承
- ▶労働環境の必要水準維持
- ▶多様な人材の確保
- ▶持続可能な行政運営

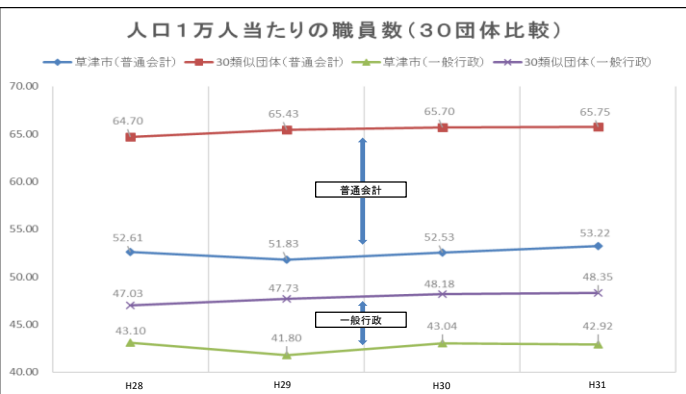
定員管理計画の策定（計画期間：令和3年度～令和6年度） ※令和5年3月改定（定年延長に伴う）

新たな目標：定数条例における上限796人を維持し、人口1万人あたり職員数60.70人を目安に、部門ごとの適正化を図ることを目的とする。

※人口推計を基に適切な職員数を算出

<（現状分析）・・・類似区分Ⅲ-2類型>

◆① 類似団体（人口1万人当たり職員数）との比較（H31.4.1現在）



◆② 現職員数の部門別増減分析

○修正値による比較（中小部門）

- 超過部門（政策的な配置によるもの）
民生一般21、保育所34、幼稚園44、土木12
- 不足部門（業務委託や多様な任用形態等に対応）
総務一般▲15、税務▲11、福祉事務所▲14
その他社会福祉施設▲14、観光▲11

○定員モデルによる比較

本市の職員数を比較すると、民生部門で大きく上回っており、税務部門で大きく下回っている。

○基準財政需要額算定根拠による比較

本市の職員数と比較すると、民生部門、建設部門で大きく上回っており、税務部門、衛生部門で下回っております。

◆③ 人口推計から見た職員数

○人口推計 R3：136,254人 → R6：137,953人

R3職員数827人を基礎とし、人口1万人あたりの職員数を算出（人口1万人あたりの職員数 60.70人）

60.70人をベースとしてR6年度の人口をもとに必要な職員数を計算
→必要な職員数は837人となる

人口の増加により、必要となる職員数は増加しますが、事務事業の見直しや任期付職員、会計年度任用職員といった多様な勤務形態の活用、定数条例に定める育児休業等の除外職員を加味することで、現行の職員数796人を維持します。

本市の職員数は税務部門、衛生部門で少なく、民生部門、土木部門で多い傾向にある
→部門ごとの適正化を図っていく

人口1万人あたり職員数60.70人
（定数条例に定める796人を維持する）

※育児休業等の定数除外職員を加味することで、定数の範囲に収まる。

現状分析

部門ごとの過不足はあるものの、本市と同様の行政サービスを行う団体とは、おおむね同水準。一方で、人口減少による影響や人的資源の戦略的活用に向けた取組が必要。

◆基本方針 適正な定員管理に向けての取り組み

- ①事務事業の見直し
 - ②組織機構の見直し
 - ③民間活力の活用
 - ④働き方改革
 - ⑤多様な任用形態職員の活用
 - ⑥職員の健康管理
 - ⑦技術職、専門職の採用
 - ⑧障害者雇用
 - ⑨定年の段階的引き上げ
- ・・・ 事業の目的と役割、必要性、実施主体等について抜本的な見直しを行い、事務事業の最適化を図ります。
 - ・・・ 業務配分の適正化、意思決定の迅速化等の観点から必要に応じ組織機構の見直しを行います。
 - ・・・ 積極的にアウトソーシングを行い、指定管理者制度の有効活用を図ります。
 - ・・・ 休暇制度等の利用促進や時間外勤務の縮減を図り、能力が発揮できる環境づくりに努めるとともに、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に取組みます。
 - ・・・ 再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員を活用します。
 - ・・・ メンタルヘルスを含めた職員の健康管理体制の整備に努めます。
 - ・・・ 技術、ノウハウの確実な継承を行えるよう、計画的な採用に努めます。
 - ・・・ 障害者の雇用の促進と職業の安定を図るため、障害者の雇用促進に努めます。
 - ・・・ 定年延長に伴う職員の定年年齢の引き上げに伴い、組織の新陳代謝を確保しつつも、組織活力が維持できるよう努めます。

- ◆30団体比較において乖離幅は横ばい。
- ◆行政サービスが類似する5団体比較ではほぼ同水準（※）
- （※）消防、病院を単独経営しておらず、上下水道事業を単独経営している団体

→類似団体と比較して概ね同水準

労働環境の必要水準維持のため、効果的・効率的な組織・人員体制の整備に努める