

第5次総合計画に掲げる施策の着実な推進

計画策定の背景

- 行政システム改革
→ 組織力・職員力の向上
- 職員構成の若年化
→ 技術・ノウハウの継承
- 人口増加、業務量の増大
→ 労働環境の必要水準維持
- 行政需要の変化・多様化
→ 多様な任用形態職員の活用
- 今後見込まれる大規模事業
→ 持続可能な行政運営

定員管理計画の策定(計画期間:平成29年度~32年度)

- I 類似団体(人口1万人当たり職員数)との比較 ... H27はほぼ同水準→H28も同様と推計
(H27現状値:人口1万人あたり職員数58.52人)
- II 部門別比較、定員モデル、基準財政需要額算定根拠による比較 ... 部門ごとの適正化は必要
- III 新たな行政需要や人口推計から見た職員数 ... H32の適正職員数790人
(H32試算値:人口1万人あたり職員数58.42人)

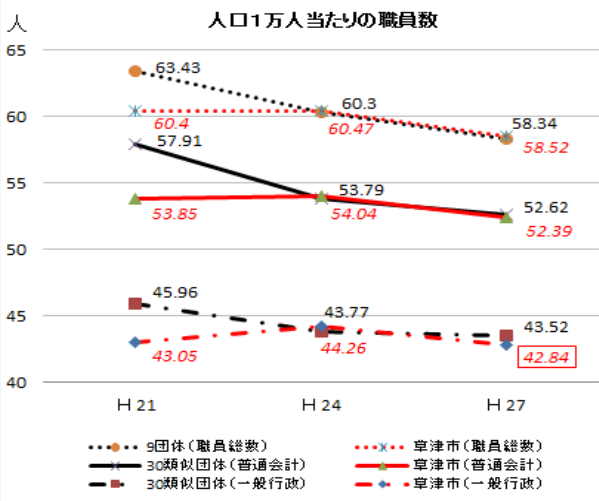
新たな目標:人口1万人当たり職員数58.42人以内を目安に、部門ごとの適正化を図ります。
(これまでの目標:人口1万人当たり職員数59.83人を維持し、部門ごとの適正化を図ることを目標とする。)

現状分析

部門ごとに過不足はあるものの、総数については類似団体とほぼ同水準。
一方で、新たな行政需要や人口増加を見据えた定員管理が必要。

I 類似団体人口1万人あたり比較 (H27.4.1現在)

一般行政、普通会計・・・30団体比較(30団体/85団体)
職員総数・・・9団体比較(消防・上下水道及び病院除く)



- ◆類似団体の職員数・・・減少基調
- ◆草津市の職員数・・・増加基調(H22~27年度)

類似団体(30団体平均)とほぼ同水準

II 現職員数の部門別増減分析

○類似団体の大中小分類による比較

1 単純値による比較(大部門)

税務部門(▲15人)・・・業務の委託、多様な任用形態職員の活用
衛生部門(▲17人) 用形態職員の活用
土木部門(20人)・・・社会資本整備事業の推進

2 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)
住民一般14、旧地域改善対策12
土木15、社会教育一般8、幼稚園22

□不足部門(業務の委託等に対応)

総務一般▲11、戸籍▲12、税務▲15
民生一般▲9、その他社会教育施設▲8
給食センター▲12

○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、建設部門で大きく上回っており、税務部門で下回る。

○基準財政需要額算定根拠による比較

本市の職員数を比較すると、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、経済部門で下回る。

本市の職員数は税務部門で少なく、民生部門、土木部門で多い傾向にある

III 人口推計から見た職員数

○人口推計 H27:128,843人 ⇒ H32:135,212人まで増加
↓H27職員数754人を基礎に、類似団体(9団体)との比較値を採用

H32年度における適正な職員数は790人と試算
(人口1万人当たり職員数58.42人)

*基本方針

(1) 事務事業の見直し

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。

(2) 組織機構の見直し

業務配分の適正化、意思決定の迅速性等の観点から必要に応じ組織機構の見直しを行います。

(3) 民間活力の活用

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。

(4) 行政事務の効率化

事務量増大に対応し、事務処理の迅速化及び効率化を図るため、積極的にICTの活用を図ります。

(5) 職員の意識と働き方改革

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り組みます。

(6) 多様な任用勤務形態職員の活用

- ・再任用職員・任期付職員の活用
- ・非常勤嘱託職員および臨時職員の活用

労働環境の必要水準維持のため、職員数の増員を検討しながら、行政需要に対応します。