

岩見沢市職員定員管理計画 (令和5年度～令和14年度) 【概要版】

これまでの取組み

1 計画の実績

前計画では、「職員1人あたりの人口が170人の達成」と「人口千人あたりの普通会計職員数6.3人の維持」を目標とし、5つの基本方針に基づき、業務の効率化と職員数の抑制に向けた取組みを実施。

【職員数の抑制に係る取組】

●職員1人あたりの人口 (各年4月1日 単位:人)			
区分	H25	R5	R5-H25
人口①	87,976	76,370	▲11,606
行政職	608	577	▲31
うち事務技術職員数②	561	527	▲34
職員1人あたり人口(①/②)	156.8	144.9	▲11.9

●人口千人あたりの職員数 (各年4月1日 単位:人)			
区分	H25	R5	R5-H25
人口①	87,976	76,370	▲11,606
普通会計職員数②	551	514	▲37
人口千人あたり職員数(②/①×1000)	6.3	6.7	0.4

●職員数の状況 (各年4月1日 単位:人)			
区分	計画当初	計画最終年	差引
正職員	1,236	1,212	▲24
再任用職員	0	60	60
合計	1,236	1,272	36

【職種別の状況】
 ・行政職(事務局+技術職+現業職) 31人減(正職員72人減、再任用職員41人増)
 ・医療職 69人増(正職員55人増、再任用職員14人増)
 ・教育職 2人減(正職員 2人減)
 ・消防職 変更なし(正職員 5人減、再任用職員 5人増)

【組織づくり、人材育成に関する取組】

基本方針	主な取組内容
組織体制の見直し	・自然災害、デジタル化、地域課題に応じた組織機構の見直し ・内部統制基本方針を定め、コンプライアンス等を推進
再任用職員及び臨時・非常勤職員の活用	・定年退職した職員の再任用(行政経験を活用) ・会計年度任用職員制度の導入(業務補助や専門的業務にて活用)
民間委託・指定管理者制度等の活用	・指定管理者による施設管理や業務委託によるサービス向上 ・環境クリーンプラザの長期包括的管理運営を実施
職員配置の見直し	・繁閑調整や業務効率化を目的としたグループ制の試験導入 ・新型コロナウイルス感染症や豪雪対策など、柔軟な応援体制
人材育成の推進	・国や北海道、民間等への派遣を通じたスキルアップや意識改革 ・制度改正の多い分野における専任職制度の導入

2 組織等の現状と課題

- ◆職員数の目標値の達成に向けた採用の抑制等を図り、職員1人あたりの人口145人の見込み(目標値:170人/職員1人)
- ◆市民環境部や情報政策部の設置など、社会経済情勢の変化に対応した組織再編の実施、サービス向上に向けた民間事業者の活用
- ◆専任職制度の導入、関係機関への派遣等による職員のスキルアップを図った一方で病気休暇については増加傾向

計画の趣旨

「持続可能な行財政基盤の確立と新しい時代への対応をスローガン」とする行政改革大綱に基づく組織運営のアクションプランとして、「職員定員管理計画」を策定し、「しなやかで強い組織づくり」と「職員力の向上」を改革の柱として、市民満足度の高い「市民サービス向上」を目指すもの。

計画期間

令和5年度(2023)から14年度(2032)までの10年間
(社会経済情勢の変化や国の制度改正など、必要に応じて見直しを実施)

職員数の考え方

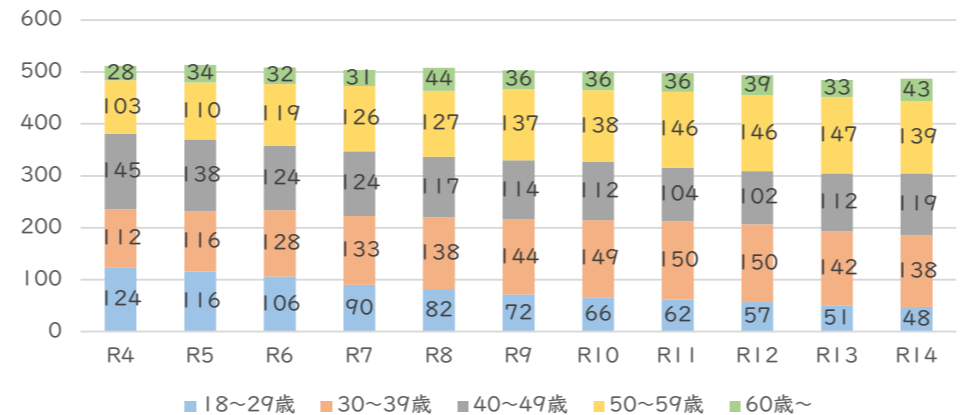
- ・財政推計を踏まえ、定年年齢の引上げや市民サービスの維持・向上に必要な人件費を見込み、計画最終年の職員数を設定
- ・生産年齢人口に伴う労働力不足や定年年齢の引上げを見据えた計画的な人材確保と育成
- ・高い意欲を持ち続け、能力を発揮できる働きやすい職場環境を構築

●今後の職員数 ※各年度4月1日時点普通会計職員数

区分	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R14-R4
正規職員	484	480	477	473	464	467	465	462	455	452	444	▲40
定年延長職員	0	0	7	8	21	15	21	15	26	31	43	43
再任用職員	28	34	25	23	23	21	15	21	13	2	0	▲28
職員数計①	512	514	509	504	508	503	501	498	494	485	487	▲25
推計人口②	77,512	76,370	75,344	74,318	73,347	72,376	71,405	70,434	69,462	68,545	67,628	▲9,884
人口千人あたり職員数(①/②×1000)	6.6	6.7	6.8	6.8	6.9	6.9	7.0	7.1	7.1	7.1	7.2	0.6

令和5年4月1日の普通会計職員数514人について、定年引上げによる高齢期職員の増加を見込みつつ、年齢バランスを考慮し計画的に毎年5人程度新規採用を行うこととし、令和14年4月1日の職員数を487人とします。

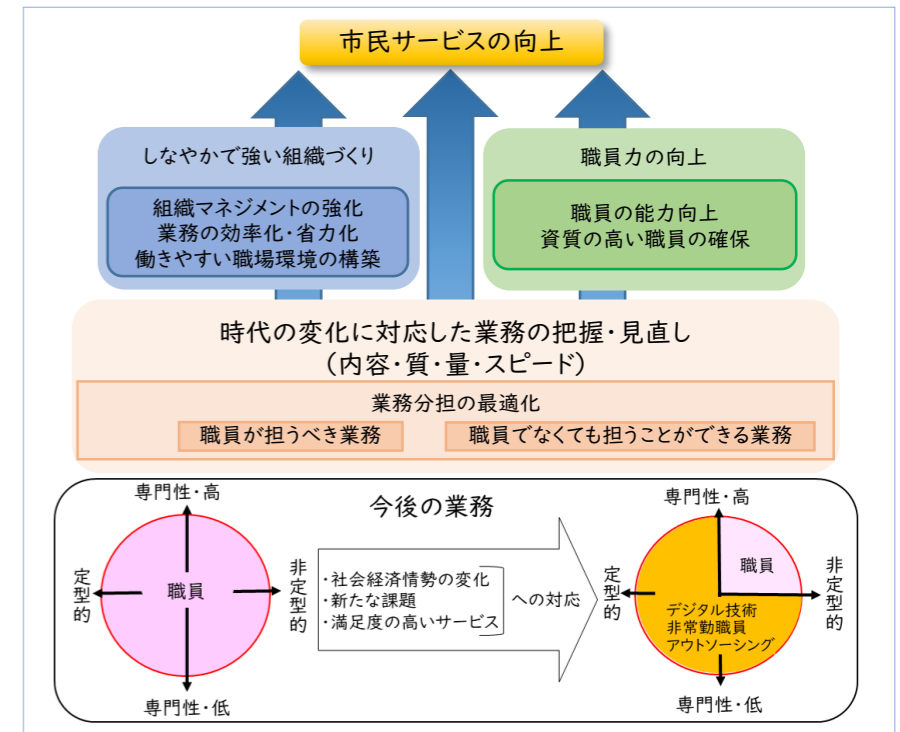
●職員の年齢構成 (各年4月1日 単位:人)



年齢構成や定年年齢の引き上げを踏まえた職員の採用や60代職員が持つノウハウ等の継承が必要。

計画の全体像

様々な変化や新たな課題に柔軟に対応できる「組織づくり」と将来を見据えた「人材確保・育成」を両輪とした「市民サービスの向上」を目指します



体系図

基本方針1 しなやかで強い組織づくり

推進項目1 組織マネジメントの強化による強い組織づくり

- ① 計画的な職員採用
 - ② エビデンスに基づいた職員の適正配置
 - ③ 専門的職員の効果的な配置
 - ④ 組織マネジメント力の強化
 - ⑤ 多様化する課題へのフレキシブルな対応
- ・定年年齢の引上げなどを見据えた職員採用
 - ・業務量等の把握、平準化した職員配置
 - ・特定分野へのスペシャリストの配置
 - ・管理職等による組織力向上
 - ・柔軟かつ機動的な対応が可能な組織体制づくり

推進項目2 業務の効率化、省力化

- ① 業務の最適化
 - ② デジタル技術の活用による業務の効率化、省力化
- ・デジタル化やアウトソーシング等による業務最適化
 - ・RPAやAI等を活用した業務改善

推進項目3 働きやすい職場環境の構築

- ① 働きやすい環境づくり
 - ② 職員の強みを発揮することができる仕組みづくり
- ・ライフスタイルの変化に応じた柔軟な働き方の推進
 - ・職員個々の考え方や適正に基づいた人事配置

基本方針2 職員力の向上

推進項目1 職員の能力向上

- ① 職員の政策形成、課題解決能力の向上
 - ② 職員の適性に応じた育成
 - ③ 実践を通じた育成・指導の強化
- ・政策形成、課題解決能力向上の研修実施
 - ・適正に応じたキャリアデザイン形成に向けた検討
 - ・OJTの推進、指導力向上の研修実施

推進項目2 資質の高い職員の確保

- ① 人材確保に向けた採用機会の充実
 - ② 様々な任用形態による人材の活用
- ・多様な方法による採用試験の実施
 - ・プロフェッショナル人材の活用、任用形態の柔軟化