

### 3 定員管理・給与の適正化等

#### 3 - 1 定員管理の数値目標

##### (1) 数値目標の基本的考え方

新たな行政課題や社会情勢の変化に弾力的かつ的確に対応するため、第3次大府市定員適正化計画を策定し、計画的な定員管理に取り組むものとします。

組織機構改革による部、課、係の統廃合、事業評価システムによる事務事業の見直し、指定管理者制度を活用した施設等の管理、再任用職員の任用、学校の給食調理員・用務員の臨時職員化等を継続して実施することにより、定員の抑制を図り、時勢の変化にも対応が可能な計画とします。

##### (2) 数値目標の設定の仕方

前計画の最終年度である平成17年度と平成18年度から21年度までの期間中の定員については、職員の年齢構成上、団塊の世代を中心とした多くの職員が計画期間内に退職を迎えるため、職員年齢構成の平準化を図ることを目標とし、全職種で34人(5.21%)減員する計画とします。

職種ごとの計画では、一般行政職は、社会情勢の変化に対応しつつ、事務事業の抜本的見直し、指定管理者制度の積極的活用、地域協働の推進などを行い、全体で9.28%減員する計画とします。

看護保健職は、各保健事業における家庭訪問、健康相談等地域保健活動を充実させ、市民の健康の推進を図るため16.67%増員する計画とします。

消防職は、一般行政職と同様に職員年齢構成の平準化を図りつつ、現状人員を維持します。定年退職者の再任用制度を活用し、消防力の基準の確保に努めます。

保育職は、定年退職者の再任用制度の活用及び臨時職員の雇用により法令基準の確保に努めながら保育の低年齢化による園児数の増加に対応するため0.63%増員する計画とします。

技能労務職は、全体で10.64%減員する計画とし、学校給食調理員については、1校あたりの人員が2人となるまでは、退職不補充とします。学校用務員についても、退職不補充とし、学校給食調理員への職種の変更も検討しつつ、最終的には全て臨時職員とします。

(3) 採用者・退職者の見込み

平成17年4月1日から平成22年4月1日までの採用者・退職者の見込みは、下記のとおりです。

職種	区分	年度					計	H17に対する割合(%)
		17	18	19	20	21		
一般行政職	職員数	345	348	344	338	330	平成22年度当初313人	
	退職予定者	5	14	18	20	30	87	25.22%
	採用予定者	8	10	12	12	13	55	15.94%
	年度内増減	3	4	6	8	17	32	9.28%
看護保健職	職員数	12	13	13	13	13	平成22年度当初14人	
	退職予定者	0	0	0	0	0	0	0.00%
	採用予定者	1	0	0	0	1	2	16.67%
	年度内増減	1	0	0	0	1	2	16.67%
消防職	職員数	88	90	91	92	89	平成22年度当初88人	
	退職予定者	0	1	1	5	3	10	11.36%
	採用予定者	2	2	2	2	2	10	11.36%
	年度内増減	2	1	1	3	1	0	0.00%
保育職	職員数	160	160	160	161	161	平成22年度当初161人	
	退職予定者	2	2	1	2	3	10	6.25%
	採用予定者	2	2	2	2	3	11	6.88%
	年度内増減	0	0	1	0	0	1	0.63%
技能労務職	職員数	47	47	45	44	44	平成22年度当初42人	
	退職予定者	0	3	5	4	6	18	38.30%
	採用予定者	0	1	4	4	4	13	26.66%
	年度内増減	0	2	1	0	2	5	10.64%
合計	職員数	652	658	653	648	637	平成22年度当初618人	
	退職予定者	7	20	25	31	42	125	19.17%
	採用予定者	13	15	20	20	23	91	13.96%
	年度内増減	6	5	5	11	19	34	5.21%

### 3 - 2 平成11年4月1日から平成16年4月1日までの純減実績

平成11年4月1日から平成16年4月1日までの実績は、下記のとおりです。

職 種	年 度						実績値 (H16 - H11)
	11	12	13	14	15	16	
一般職(看護 保健職含む)	374	367	363	367	364	358	16
消防職	86	85	88	87	89	87	1
保育職	144	151	155	157	161	159	15
技能労務職	71	69	62	59	53	51	20
合計	675	672	668	670	667	655	20

### 3 - 3 定員適正化計画の見直しについて

本市においては、これまでも第2次大府市定員適正化計画（平成13年度～平成17年度）に沿って、国の定員モデルや類似団体職員状況との比較による分析等を参考に、適正な定員規模、適切な職員配置に努めてきたところです。当該計画期間が、平成17年度で満了となることから、新たな行政課題や社会情勢の変化に弾力的かつ的確に対応するため、計画的な定員管理に取り組むものです。

本市における適正な職員数を考えるとき、他市に比較して単に職員数の多寡を考えるのではなく、本市のこれまで築いてきた公共サービスを今後どのような形で提供していくかを検討する必要があります。

少子高齢化が進展する中、本市における人口は、平成14年以降毎年千人程度の増加傾向にあり、複雑多様化する行政需要に的確に対応することが行政に求められています。これらの要因や計画期間に団塊世代の職員の多くが退職を迎えようとしていることから、将来の職員年齢構成の平準化を目標とするとともに、全庁的な目標設定による取組み、組織の統廃合、事務の民間委託、事務の広域化、事務事業の見直し及び事務のOA化等の積極的な取組みを前提とした計画の策定をする必要があります。

また、近年の地方自治体をとりまく環境の変化に対処するためには、採用についても公務に有用な人材の弾力的な採用など、新しい人材と経験豊富な人材を活用した戦略的な人事政策を展開して総定員を最小限に抑え、部門ごとの定員を適切に配置していきます。

### 3 - 4 定員管理・給与の適正化等の取組事項

No.	取組事項	所管部署	取組目標及び状況	効果	実施年度 (取組開始年度)
1	定員適正化の推進	秘書広報課	<p>第2次(H13~H17)及び第3次(H18~H22)大府市定員適正化計画に基づき、計画的な定員管理を行います。</p> <p>組織機構改革による部・課・係の統廃合 再任用職員の任用 学校の給食調理員・用務員の臨時職員化 団塊世代の退職に伴う職員年齢の構成の平準化</p>	人件費の縮減。	17
2	職員任用制度の見直し	秘書広報課	<p>能力、実績に基づく人事評価制度の充実を図ります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・部長、次長を対象に勤務評価を勤勉手当に反映させ、対象を順次拡大します。</li> <li>新たな形態での人材活用</li> <li>・元警察官の採用による、防犯体制の強化</li> <li>・元国税局職員の採用による、滞納整理業務の推進</li> <li>・新規採用の年齢要件を引き上げ、社会人経験者を採用します。</li> </ul>	職員の意識改革、人材の育成。	18 17
3	給与制度の見直し	秘書広報課	<p>諸手当の見直しを行います。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・通勤手当の見直し 徒歩通勤者及び2km未満通勤者の通勤手当の廃止</li> <li>・特殊勤務手当の見直し 不快、危険、変則勤務等の各手当の廃止又は額変更</li> <li>旅費日当の見直し</li> <li>・県内出張旅費の日当の廃止</li> </ul>	<p>適正な手当支給。</p> <p>効果額：約12,400千円</p>	18 17

### 3 - 5 福利厚生事業の見直し

No.	取組事項	所管部署	取組目標及び状況	効果	実施年度 (取組開始年度)
1	福利厚生業務	秘書広報課	<p>互助会事業の見直しを行い、互助会費と市補助金の均衡を図ります。</p>	効果額：約2,192千円	18
2	団体保険業務	秘書広報課	<p>団体定期保険への加入を取り止めました。</p>	効果額：約1,059千円	17