事例No.	918
公表年度	R1
団体の属性	一般市
団体名	静岡県静岡市

事例区分	行政改革

タグ	・（行政改革）業務の効率化 ・組織改革 ・EBPM

事例種類	適正な定員管理

事例内容・タイトル

第２次職員配置計画（令和元年度～令和４年度）の策定

出典

地方公共団体定員管理研究会報告書（令和２年３月）

静岡市

自治体データ

◆ 人口：702,395 人　◆ 面積：1,412 ㎢　◆ 総職員数：8,771 人

人口は、平成 31 年１月１日現在の住民基本台帳人口
面積は、令和元年全国都道府県市区町村別面積調
総職員数は、平成 31 年地方公共団体定員管理調査による
平成 31 年４月１日現在の職員数

職員配置の取組、ポイント

１．定員管理の位置づけについて

静岡市では、これまで２次にわたる定員管理計画（平成１７～２１年度、平成２２～２６年度）と第１次職員適正配置計画（平成２７～３０年度）に基づき定員管理を行い、現在は第２次職員適正配置計画（令和元～４年度）に基づき定員管理を行っている。これら定員管理に係る計画は、行財政改革実施計画と連動した計画となっている。

２．定員管理（計画）のポイントについて

定員管理計画では、第１次計画（平成１７～２１年度）により４２０人、第２次計画（平成２２～２６年度）により１６５人の減員を行った。

第１次職員適正配置計画（平成２７～３０年度）では、「増員すべきは増員する、減員すべきは減員する」というシェイプアップの考え方に基づき、各局に割り当てた減員と労務職の退職不補充による減員により生み出した人員を、新たな行政需要や市の重要政策の推進のための増員に充てた。その結果、事務の見直しや労務職の早期退職などにより目標を上回る減員となったが、重要施策の推進や市政の喫緊の課題への対応により目標を上回る増員を行ったため、減員の目標値は達成できなかった。

３．今後の方針について

第２次職員適正配置計画（令和元～４年度）では、第１次職員適正配置計画で各局区に割り当てた減員がかえって増員要望につながったことや、局区内での職員の流動性を促すほうが増員要望を抑制できると考え、各局区への減員の割当ては行わないこととした。

一方、ＩＣＴの進展による業務の効率化や人口減少が見込まれることから、職員の増員は適当ではなく、貴重な経営資源である職員を最大限有効に活用する計画とするため、①市の総合計画の推進、新たな行政需要に対応するための人員を確保する、②働き方改革やＩＣＴの活用を併せて推進し組織としての効率性や生産性を高める、③労務職員は原則退職不補充とする、④総人件費に留意しながら適正配置に取り組む、⑤局区内における人員の再配置及び流動性を徹底する、という５つの基本的な考え方のもと、増員１１９人、減員１６０人による、４１人の減員を見込む。

（別紙1）

第2次職員適正配置計画（令和元年度～令和4年度）の策定

1 基本的な考え方

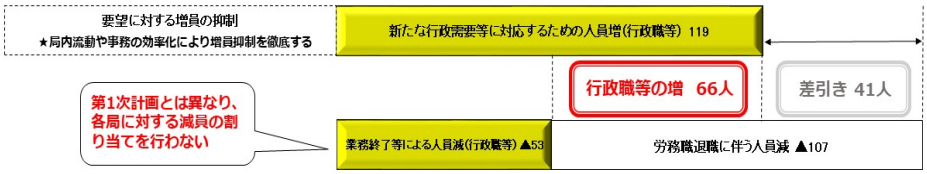
◎貴重な経営資源である職員を最大限有効に活用するため、次の考え方の下、職員の適正配置に取り組む。

① 3次総後期計画の推進、新たな行政需要に伴う業務の**複雑化や高度化、業務量の増大に対応できる人員**を確保する。
② 将来的にも持続可能な行政運営を図るため、**「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 労務職員については、これまで同様、原則として退職不補充とする。
④ 本計画を進めるに当たっては、総人件費（ラスパイレス指数の引下げ、給与制度の見直し等を含む）に留意しながら取り組む。

2 本計画における目標の設定

① 第1次計画とは異なり、**各局に一定数の減員計画の割り当てを行わない。**
② 新たな行政需要等に対応するための人員（119人）を確保する。
③ 業務終了、事務の効率化、会計年度任用職員の活用等により減員（53人）する。
④ 以上により**新たに行政職等を66人増員する。**

【期間中の増減員のイメージ】



3 本計画の着実な推進のための取組

① 重要政策の推進や行政需要の拡大に対応する人員の配置

② 減員と増員抑制の取組

（ア）継続的な事務の見直しの実施
- 民間活力導入等の継続的な検討
- 会計年度任用職員の活用
- 労務職員の退職不補充

（イ）局内調整の徹底

（ウ）組織機構の見直し

（エ）事務の効率化の取組

4 本計画に関連する取組

① 育児休業取得職員の代替配置

② 多様な任用・勤務形態の職員の活用

③ 障害者雇用の推進

定員モデル試算職員数との比較

１．定員モデルの活用方法について

第２次職員適正配置計画を検討するに当たり、現状分析のため、特定の分野に職員の偏りがないかを確認するために使用した。

２．定員モデルを用いた比較分析について

定員モデルの試算職員数と実職員数を比較すると、民生部門で最も差が大きく発生し、実職員数が試算職員数を２７８人上回る。要因としては、平成２７年度から全ての保育所と幼稚園を幼保連携型認定こども園に移行しており、説明変数の一つである公立保育所数が０か所になっていることだと考えられ、例えば説明変数を公立保育所数からこども園数に置き換えが可能であれば、より実態にあった試算職員数が算出され、利用しやすいと考える。

部門	定員モデル試算職員数（人）	H31実職員数（定員管理調査）（人）	定員モデルとの差（人）	乖離率（%）	差が発生すると考えられる要因
議会・総務	686	616	▲ 70	▲ 10.2%	
税務	254	236	▲ 18	▲ 7.1%	
民生	766	1,044	278	36.3%	平成27年度よりすべての保育所（当時45か所）及び幼稚園（当時14か所）を幼保連携型認定こども園（当時56か所）に移行しており、公立保育所が0か所になっているため。
衛生	575	559	▲ 16	▲ 2.8%	
商工・労働	115	135	20	17.4%	
農林水産	122	119	▲ 3	▲ 2.5%	
土木	626	561	▲ 65	▲ 10.4%	
総合計	3,144	3,270	126	4.0%	