

# 野洲市定員管理計画

(令和3年度～令和7年度)



令和3年3月  
野洲市 人事課

## 1. 趣旨

野洲市では、平成 19 年度に「第 1 次野洲市総合計画」を策定し、「豊かな自然と歴史に恵まれた にぎわいとやすらぎのあるまち」を将来都市像として掲げ、「みんなが住みたい、住み続けたいと実感できるまちづくり」の実現に取り組んできたところです。

その後、全国的に急速な少子高齢化の進行や人口減少社会への転換など社会は大きく変化し、本市においてもその潮流の中で各種施策の再構築に向けた取組等により対応を行ってきました。

しかしながら、福祉や教育分野等の行政需要は増加の一途を辿り、コミュニティセンター及び小中学校の大規模改修など事業を進めるものの、未だ収束の見通しがつかない新型コロナウイルス感染症の影響から税収等の落ち込みが予想され、経済回復にも数年かかると言われる中、厳しい行政運営が続くと予測され、より一層の財政健全化を推進していくことが強いられる現状です。

特に、令和 3 年度は、『第 2 次野洲市総合計画～「笑顔あふれる にじいろ都市 やす」をめざして～』の初年度であり、これまで以上に効果的で活力のある行政運営が求められるところです。

このような状況の中で、今後も毎年 10 名前後の定年退職者による職員構成への対応を踏まえ、更なる効率的な組織運営を進めるために、引き続き職員の定員管理の適正化を図るための指針として、新たな定員管理計画を策定する必要があります。

## 2. これまでの取り組み

本市では、平成 17 年度に策定した第一次定員適正化計画（計画年度：平成 17 年度～平成 22 年度）において、総務省の示す削減目標の達成を固守し、5 年間で 39 人の職員削減を図りました。

しかしながら、総務省の示す削減目標の達成を固守するあまり、新規採用職員の採用抑制や、保育園や幼稚園での嘱託職員・臨時職員（以下、「非正規職員」という。）の積極的活用、民間委託等の手段を用いたことによる、組織内年齢の偏在による組織力の低下や、非正規職員率の上昇などから、安全で安心な行政サービスを持続的に提供していくことについて不安な状況となりました。

こうしたことから、平成 23 年度に策定した第二次定員適正化計画（計画年度：平成 23 年度～平成 27 年度）および平成 27 年度に策定した第三次定員管理計画（計画年度：平成 28 年度～平成 32 年度）では、第一次定員適正化計画での課題を踏まえ、市民サービスの維持向上を図り、職員の緩やかな世代交代を行うため再任用制度を活用するとともに、保育園・幼稚園の正規職員率の向上実現に向けて、令和 2 年度の計画終了時点において職員数を 445 人として取り組んできたところです。

第二次定員適正化計画、第三次定員管理計画の実績推移

		第二次		第三次				増減	
		H23	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R2-H27
計画	職員数（人）	423	430	445	445	445	445	445	15
実績	職員数（人）	421	440	434	425	437	455	666	226

※ 各年度4月1日現在の職員数（平成27年度までは教育長含む。各年度、再任用職員除く。）

※ 平成31年度の実績職員数は、市立野洲病院開院に向けた、医師4名、看護師6名を含む。

※ 令和2年度の実績職員数は、病院事業職員218人を含む。

### 3. 現状の分析

本市の職員の現状について分析しますが、令和元年7月1日開院の市立野洲病院の職員については含んでいません。

#### (1) 類似団体との比較

「類似団体」とは、総務省が情報提供をしている「類似団体別職員数の状況（全国の市区町村を人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）に応じていくつかの類型に分けたもの）」を、類型ごとに人口1万人当たりの職員数の平均を算出したもので、適正な定員管理を行うため、その類型に属する団体の職員数を比較する参考指標で、現状分析に当たっては、人口などの態様が類似している団体と比較する手段としては有効であると考えられます。

本市については、平成31年1月1日現在で住民基本台帳人口が51,096人であり、平成27年度の国勢調査による産業別就業人口割合については、Ⅱ次が35.12%でⅢ次が58.78%であり、類型は「Ⅱ-2」の区分に属することとなります。

また、普通会計では消防を除く職員数（人口1万人あたり）での比較を行いました。

	類型「Ⅱ-2」
区分年度	平成27年度以降
人口規模（人）	50,000 ～ 100,000
産業別就業人口割合（%）	Ⅱ次+Ⅲ次 95%以上 Ⅲ次 65%未満

区 分 (職員数)	野洲市 H31.1.1 現在 人口 51,096 人	類型「Ⅱ－2」中 (人口規模) 50,000～60,000 団体比較 (27 団体)	類型「Ⅱ－2」 (人口規模) 50,000～100,000 団体比較 (88 団体)
一般行政 (304 人)	59.50 人	平均 59.77 人	平均 56.81 人
(順位)		17 位	55 位
普通会計 (417 人)	81.61 人	平均 71.30 人	平均 68.01 人
(順位)		22 位	79 位
総職員数 (455 人)	89.04 人	平均 80.78 人	平均 76.25 人
(順位)		21 位	78 位

※順位は職員数の少ない順で記載

※一般行政……議会、総務・企画、税務、民生、衛生、労働、農林水産、商工、土木の各部門

※普通会計……一般行政に教育部門の職員数を加えたもの

※総職員数……普通会計に公営企業等会計の職員数を加えたもの

類似団体の比較においては、一般行政の「Ⅱ－2」(50,000人～60,000人)は、平均より少ない職員数であります。その他については平均より多いことがわかります。

また、総職員数について類型「Ⅱ－2」(50,000人～60,000人)の平均80.78人および類型「Ⅱ－2」(50,000人～100,000人)の平均76.25人を本市の人口規模に置換え算定した場合、それぞれ412人、389人となります。

上記と比較した場合、令和2年4月1日現在の本市の総職員数は448人であることから、それぞれの平均値を上回っています。

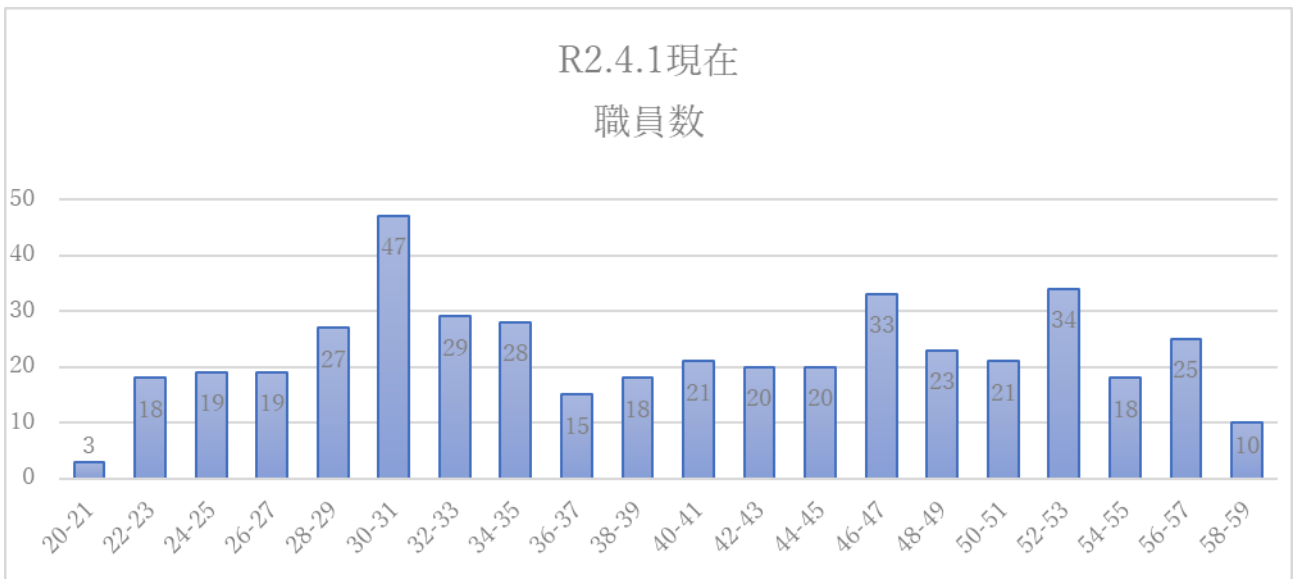
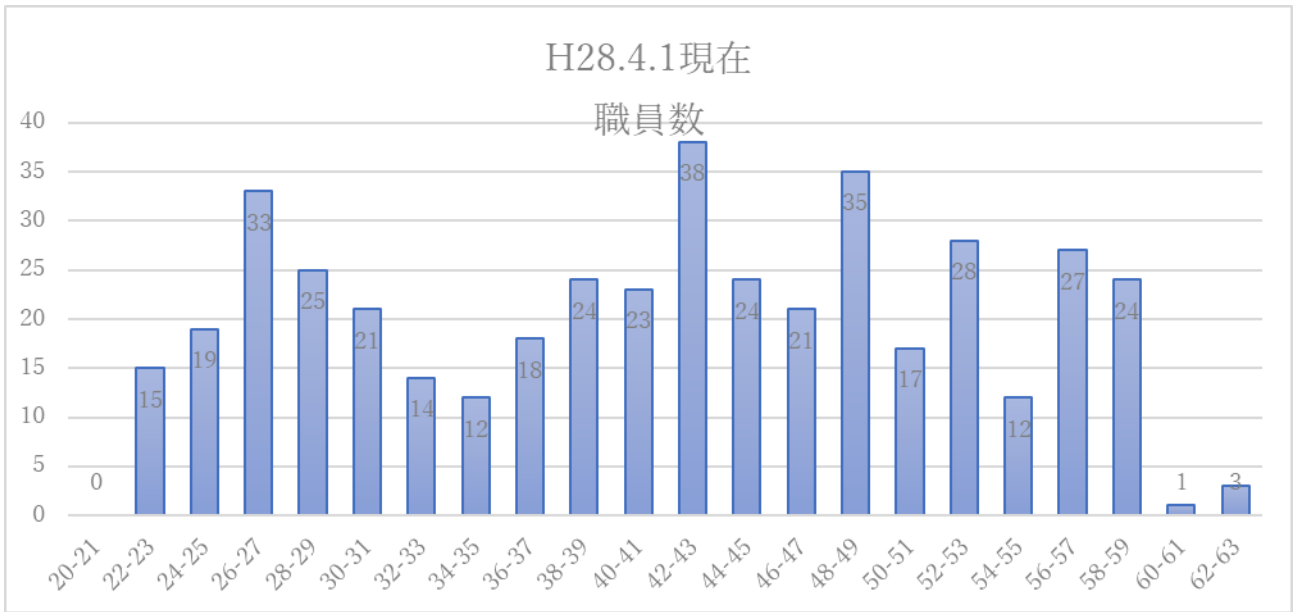
## (2) 職員年齢別構成

本市の平均年齢は一般行政職で41.6歳、全体では39.9歳(令和2年4月1日現在)であり、第三次定員適正化計画策定時の一般行政職で44.7歳、全体で43.4歳(平成26年4月1日現在)と比較すると3歳程度低くなり、これまでは県内の市の中では最も高い状況でしたが平均並みとなりました。

また、下記の「職員の年齢別構成表」が示すように、早期退職や若年層の採用等により、職員の偏在についても改善しつつありますが、今後も、毎年10名前後の職員が退職するため、培われてきた知識や技術の継承を着実に進めていく必要があります。

なお今後も、将来にわたり年齢構成等にひずみが生じないよう、計画的な職員採用により平準化を図ることが必要と考えられます。

【職員の年齢別構成表】



※ 平成 28 年 4 月 1 日と年齢構成を比較するため、病院事業職員は除く。

(3) 非正規職員の状況

人的資源には限りがあることや、組織として人件費の適正な管理を意識した人材確保が必要であることから、多様化・高度化する行政ニーズに応えるため、専門性や経験・資格が必要な業務や、育児休業等に伴う事務補助などの行政サービス提供の担い手として、これまで非正規職員の雇用を続けてきたことから、非正規職員数は年々増加している状況です。

このような中、令和 2 年 4 月 1 日施行された地方公務員法・地方自治法の改正により、非正規職員の任用条件が厳格化され、新たに一般職の会計年度任用職員が創設されました。

本市では、業務量・業務内容・責任の程度、職員の配置状況を考慮の上、職の整理により、これまでとの比較が一概にはできませんが、令和2年4月1日現在のフルタイム会計年度任用職員数として155人、パートタイム会計年度任用職員数として570人を任用しています。

なお、パートタイムの内、週の労働時間が30時間未満の割合は71.2%です。会計年度任用職員の職員数は全体で725人ですが、週の労働時間が30時間未満の職員の割合は45.0%あり、正規職員の業務の補完的な位置づけとして、短い勤務時間の会計年度任用職員を任用している状況です。

**【嘱託・臨時職員の推移】**

	H27	H28	H29	H30	H31
嘱託職員	200人	206人	216人	211人	207人
臨時職員	275人	275人	296人	337人	363人
計	475人	481人	512人	548人	570人

**【会計年度任用職員】**

	R2
フルタイム	155人
パートタイム	570人
計	725人

※ 内、病院事業職員フルタイム21人、パートタイム110人。

**(4) 育児休業取得状況**

家族形態の変化やワークライフバランスの推進により、育児休業取得者は年々増加している状況です。男性の育児参加も進んできており、今後、ますます育児休業取得者の増加が見込まれていくと考えられます。

	H27	H28	H29	H30	R1
男性職員	1人	1人	2人	0人	1人
	0人	0人	1人	1人	0人
女性職員	12人	11人	17人	12人	33人
	15人	15人	19人	21人	14人
計	13人	12人	19人	12人	34人
	15人	15人	20人	22人	14人

※ 育児休業取得者数については「勤務条件等に関する調査」に基づく人数。

※ 上段には当該年度に新たに取得した者、下段には前年度以前から引き続き取得している者の人数。

**【年間通して育児休業（産前産後休暇含む）を取得した者】**

H27	H28	H29	H30	R1
14人	11人	15人	21人	20人

## 4. 定員管理計画

### (1) 計画期間

令和3年度 ～ 令和7年度

### (2) 基本的な考え方

市民ニーズが多様化、高度化する中において、安全で安心な行政サービスを持続的に提供することが求められます。そのためにも、計画的で安定的な財政運営が必要です。

過去に、業務の民間委託や非正規職員の雇用促進等を行ったことで、行政サービスの持続的な提供が不安視された課題を改めて認識し、市民サービスの維持向上のために必要な業務については、適正な職員配置を行わなければなりません。

さらに、少子高齢化の進展や多様な価値観が認められる社会において、女性、男性ともに育児・介護へのますますの参加や、自己啓発や地域活動への参加といった職員自身の生活環境の変化にも対応しなければなりません。

こうした中、市民が願う安全で安心して暮らせるまちを実現するために、その担い手である職員一人ひとりが、ワークライフバランスを実現することで業務の質を向上させること、そして、経営改善方針に沿った行財政改革の推進や職員の人材育成、能力向上を図ることにより、職員一人ひとりが政策課題の解決に努めることで人件費の適正な管理につなげ、適正な定員の管理を行います。

### (3) 目標定員数

多様化・高度化する市民ニーズや、国による頻繁な制度改正への対応、豪雨災害や大型台風による被害、新型コロナウイルス感染症対策に伴う社会的対応、保育無償化事業、野洲市民病院整備事業等、市が新たに取り組むべき課題に対応することが求められています。

また、ライフスタイルの変化や育児・介護休業制度の浸透による育児・介護休業取得者の増加が見込まれます。

これまでの定員管理計画では、類似団体との比較を前提に、必要なサービスを維持向上するための適正な職員数を定員管理目標数として定めていました。しかし、実態的には、毎年度、育児休業取得者が一定数あることや、各職場においては最低限の職員数の中で時間外勤務を要しながら、厳しい行政運営が行われている状況です。

そのため、第四次定員管理計画では、効率的な組織運営を前提に、安全で安心な行政サービスを持続的に提供するべく、より実態に即した職員体制を築くことができる定員管理目標値を設定することが求められます。

については、新規採用は退職者分の補充を基本としながら、次に示す「計画期間内の主な事業」にかかる個別要因への対応を見極め実施します。また、土木・建築技師、福祉専門職や保育士幼稚園教諭職といった専門性が高い職種については、市民サービスの維持向上のあり方を踏まえつつ、充実を図ります。

このことから、職員数は、「計画の推進方法」の取り組みを進めながら、計画最終年度の定員管理目標値を703名とします。

なお、市立野洲病院の職員については、病院において運営に必要な職員確保を適宜行うとともに、今後の整備計画の動向（病床数等）に基づき、見直しを行っていくこととします。

#### 【計画期間内の主な事業】

- ・行財政改革推進事業
- ・野洲駅南口周辺整備事業
- ・病院整備事業
- ・コミュニティセンター大規模改修事業
- ・防災型小規模コミュニティセンター整備事業
- ・幼保整備事業
- ・ワクチン接種推進事業
- ・市内道路整備事業
- ・童子川第4排水区雨水幹線整備事業
- ・市営住宅永原第2団地建替整備事業
- ・甲賀踏切拡幅事業
- ・一般廃棄物最終処分場整備計画策定事業
- ・水道老朽管更新事業
- ・国民スポーツ大会・全国障害者スポーツ大会推進事業
- ・小中学校大規模改修事業
- ・総合体育館大規模改修事業

#### (4) 計画の推進方法

##### ① 専門職の積極的な採用

専門性の高い職員の確保が難しくなっており、退職された職員の補充が課題となっています。新卒者の採用だけでなく、経験者枠での採用を含め、幅広い採用枠の検討をしつつ、人材の確保に努めます。

##### ② 人材の育成

「野洲市職員能力向上のための基本方針」による人事制度の活用や職員研修の実施等で能力向上を効果的に推進し、やる気を生み出す仕組みを構築することで意欲ある職員を育成、支援します。また、経営改善方針による経営改善アクションプランの取組によって、職員一人ひとりが自ら成長するという高い意欲を持って経営改善に取り組みます。

##### ③ 組織の改編・見直し

総合計画やその他の計画に基づく事業を行う中で、組織全体が協業の意識を持ち、社会の情勢の変化や多様化する市民ニーズに迅速かつ的確に対応できる組織体制の構築に取り組みます。



#### ④ 働き方改革の推進

職員一人ひとりが仕事の仕方を見つめ直し、業務の質を向上させ、職員一人ひとりにあったワークライフバランスを実現させることで、魅力ある働きやすい職場づくりに取り組めます。

#### ⑤ 再任用職員の活用

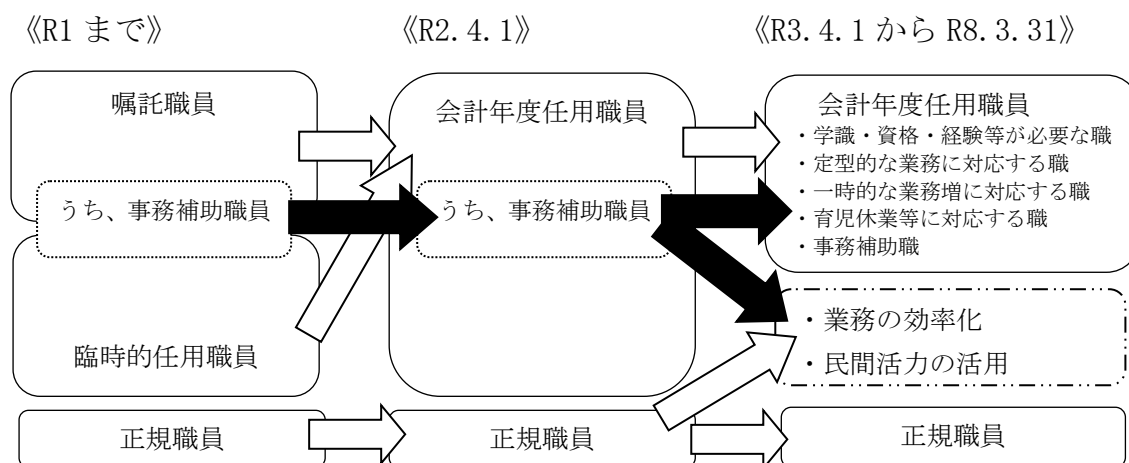
専門的な知識、技術や豊富な経験を必要とする業務への配置を基本とし、知識と経験を効果的に活用するとともに正規職員へ技術やノウハウの継承に努め、職員の育成に取り組めます。

#### ⑥ 会計年度任用職員の活用

会計年度任用職員については、一定の学識・資格・経験等が必要とされる業務への配置や、定型的・一時的に増加する業務への対応、正規職員の育児休業等に対する補完として任用を行い、円滑な事務事業の推進に努めます。

また、繁忙期への機動的配置により正規職員の業務負担の軽減に努めると共に、業務の効率化や民間活力の活用により適正な活用に努めます。

#### 【今後のイメージ】



#### ⑦ 民間活力の活用

行政における責任や役割を見極め、他の自治体における先進的な取組等を参考にし、導入の可否を検討します。市民サービスの向上と事務の効率化が図られる事業については、民間委託や指定管理者制度を活用し、職員の事務負担の軽減を図るとともに、政策立案等にかかる時間を確保します。

#### ⑧ ICT（情報通信技術）・AI（人工知能）の活用

導入効果の高い定型業務等を精査し、AIやRPA等のICTを積極的に導入していくことで業務の効率化、高度化による生産性の向上を図ります。

## 計画最終年度（令和7年度）

### 定員管理目標値 上限 703名

#### 【職種増減内訳】

（単位：名、4月1日現在）

職種	平成31年度 (A)	令和2年度 (B)	令和7年度 (C)	増減 (C)－(B)
一般事務職	264	258	257	△1
土木・建築技師	13	12	14	2
司書・学芸員・その他技術職	28	19	19	0
福祉専門職	33	36	39	3
保育士・幼稚園教諭	108	114	120	6
技能労務職	9	9	9	0
小計 (病院事業職員以外)	455	448	458	10
医師	18	14	20	6
看護師	104	100	115	15
看護助手	10	10	10	0
医療技術職	64	63	68	5
事務職	32	31	32	1
小計 (病院事業職員)	228	218	245	27
合計	673	666	703	37

※ 平成31年度の病院事業職員数については、令和元年7月1日の職員数。

※ 平成31年度の「司書・学芸員・その他技術職」数は、7月の市立野洲病院開院に向けた、医師4名、看護師6名を含んでおり、病院事業職員数と重複しているため、合計で△10名しています。

※ 病院事業職員の令和7年度の職員数は、市立野洲病院開院時の採用計画人数です。

## 【再任用職員の管理】

平成 25 年度以降、公的年金の支給開始年齢が段階的に引上げられ、定年退職後に無収入期間が発生しないよう雇用と年金の接続を図ることが義務化されたことから、希望する職員について再任用を行っているところです。

しかしながら、再任用制度については常時勤務が困難である場合又は当該職員の個々の諸事情を踏まえて必要と認める場合は、短時間勤務による再任用が可能であることから、それぞれの年度において常時勤務（以下「フルタイム勤務」という。）となる職員数の把握は困難です。

更に、再任用制度を利用しない職員もいることから、計画期間内において再任用制度を利用する職員数を明確に見込むことができません。

こうしたことから、フルタイム勤務となる再任用職員については、野洲市職員定数条例に規定する職員となりますが、本計画における定員には含まないものとし、短時間勤務の再任用職員と合わせて別枠での管理を行うこととします。

なお、再任用職員の管理を行う上では、再任用職員の活用（4.(4)-⑤）により効果的な活用に努め、各年度においては再任用を希望する職員の的確な把握により、人件費総額が増加しないよう、本計画との整合を保つように努めます。

## （5）見直しなどの措置

計画年度は令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間としていますが、今後、将来を見据えた行財政改革の推進や、段階的な定年年齢の引き上げが予定されていることから、その動向を注視し、適切に対応します。また、社会情勢や行政需要の急速な変化に迅速かつ柔軟に対応するために、必要に応じて見直しを行うこととします。

### 【用語の定義】

- ・職員とは、地方公務員法第 3 条の一般職の職員。
- ・嘱託職員とは、地方公務員法第 3 条第 3 項の職員。
- ・臨時職員とは、地方公務員法第 2 2 条第 5 項の職員。
- ・会計年度任用職員とは、地方公務員法第 2 2 条の 2 の職員。