

定員管理計画

平成30年度から平成34年度まで
(2018年度から2022年度まで)

伊勢原市

目次

1	定員管理の取組状況	1
2	現状分析	3
(1)	定員管理診断表・定員モデル	3
ア	定員管理診断表	3
イ	定員モデル	4
ウ	指標による比較	5
(2)	県内 16 市との比較	8
(3)	人口と財政の見通し	10
ア	人口の見通し	10
イ	財政の見通し	11
3	計画方針	12
(1)	目的	12
(2)	計画期間	12
(3)	目標職員数	12
(4)	計画の管理対象とする職員	12
4	取組の手法	13
(1)	組織・機構の再編	13
(2)	公共施設再編に伴う職員配置の見直し	13
(3)	業務の標準化	13
(4)	ICTの推進	13
(5)	年齢・職種の均衡を考慮した職員確保	14
(6)	廃止・縮小を含めた事務事業の見直し	14
(7)	民間活力の導入	14
5	進行管理	15
(1)	定期的な進行確認	15
(2)	機動的な見直し	15
(3)	採用計画への反映	15

1 定員管理の取組状況

本市では、平成17年度以降、職員の定員を定める計画を作成して、適正な職員数の確保に向けた取組を行ってきています。

この間、計画的な採用者の確保や、組織の再編などに代表される様々な取組に努めてきた結果、平成30年4月1日現在の職員数は661名となり、これを計画が始まった平成17年度の803名と比較すると、142名・約17%の縮減となっています。

業務の区分である部門別、採用の区分である職種別、組織の区分である部局別、それぞれの増減員の状況は次の表1から3のとおりです。

表1 部門別職員数の推移

(各年度4月1日現在 単位：人)

部門		年度(平成)														増減員数	
		17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年		
普通 会 計	一般 行政	議 会	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	△1	
		総 務	115	114	118	116	118	108	108	108	105	102	103	103	102	104	△11
		税 務	37	36	35	35	37	32	32	33	32	32	32	33	33	31	△6
		民 生	104	107	108	107	104	105	101	97	100	101	98	96	105	107	3
		衛 生	86	83	82	80	78	73	71	72	67	66	66	66	66	59	△27
		労 働	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	△1
		農 林 水 産	26	25	26	25	25	24	24	24	22	23	22	20	20	20	△6
		商 工	8	8	8	8	8	7	8	8	9	9	10	10	11	11	3
		土 木	103	105	96	93	91	86	81	79	77	74	74	76	72	70	△33
	一般行政計	488	487	482	473	470	444	434	429	420	415	413	412	417	409	△79	
	特別 行政	教 育	140	135	125	120	116	111	112	109	102	100	97	92	83	80	△60
		消 防	121	121	124	122	116	115	117	122	120	119	118	118	121	126	5
		特別行政計	261	256	249	242	232	226	229	231	222	219	215	210	204	206	△55
	普通会計計		749	743	731	715	702	670	663	660	642	634	628	622	621	615	△134
公 営 企 業 等 会 計	下 水 道	29	27	25	25	24	22	21	21	21	19	20	20	19	18	△11	
	国 保 事 業	10	11	12	12	10	12	13	13	12	14	12	11	13	12	2	
	介 護 保 険	13	11	11	11	10	10	9	9	9	9	8	10	10	13	0	
	そ の 他	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	
	公営企業等会計計	54	51	50	50	46	46	45	45	45	44	42	44	45	46	△8	
総 合 計		803	794	781	765	748	716	708	705	687	678	670	666	666	661	△142	

出典：地方公共団体定員管理調査(報告値より一部を修正)

表2 職種別職員数の推移

(各年度4月1日現在 単位：人)

職種	年度	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年	増減員数
行政職Ⅰ	一般事務職等	403	396	388	382	379	352	347	347	337	338	340	342	343	338	△65
	各種技師	90	89	85	85	80	79	78	75	73	69	67	64	61	60	△30
	保育士	37	37	35	35	35	35	33	28	31	29	26	26	25	26	△11
	保健師	13	13	13	12	13	13	13	15	15	15	15	13	15	15	2
	栄養士	8	8	8	8	7	7	7	8	8	8	9	10	10	10	2
	教育公務員	14	14	14	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	△1
	消防吏員	117	117	121	120	114	114	116	121	120	118	116	118	121	126	9
	行政職Ⅰ合計	682	674	664	655	641	613	607	607	597	590	586	586	588	588	△94
行政職Ⅱ	技能職員	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	△2
	環境整備員	45	46	46	44	42	41	40	39	36	35	34	33	32	30	△15
	土木整備員	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	△1
	公園整備員	6	6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	△3
	校務整備員	10	10	8	6	6	6	6	6	4	4	4	4	4	3	△7
	給食調理員	50	49	49	47	47	44	44	42	39	38	35	32	31	30	△20
	行政職Ⅱ合計	121	120	117	110	107	103	101	98	90	88	84	80	78	73	△48
総合計	803	794	781	765	748	716	708	705	687	678	670	666	666	661	△142	

出典：地方公共団体定員管理調査(報告値より一部を修正)

表3 部局別職員数の推移

(各年度4月1日現在 単位：人)

部局	年度	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年	増減員数
企画部	29	30	25	25	27	27	26	27	29	29	30	28	29	29	0	
総務部	87	90	83	81	81	73	75	77	75	75	74	77	76	75	△12	
市民生活部	27	27	37	36	33	30	30	29	28	25	27	27	26	25	△2	
経済環境部	89	90	88	86	87	81	80	80	75	74	75	70	70	68	△21	
保健福祉部	88	80	80	77	72	73	70	72	71	74	74	75	85	85	△3	
子ども部	63	67	73	74	76	73	71	65	66	66	61	63	64	62	△1	
都市部	58	54	51	49	51	45	41	40	39	40	40	41	41	39	△19	
土木部	73	73	70	70	64	63	61	60	59	53	53	54	50	49	△24	
会計課	7	5	5	5	6	7	6	5	5	5	4	4	4	5	△2	
消防	121	120	124	122	116	115	117	122	120	119	118	118	121	126	5	
議会事務局	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	△1	
教育部	139	135	124	120	115	110	111	109	101	99	96	91	82	80	△59	
行政委員会等	13	13	12	12	10	11	11	11	10	10	9	9	8	8	△5	
全部局計	802	792	780	765	746	716	707	705	686	677	669	665	664	658	△144	

出典：伊勢原市行政組織図

注1 一部の職員について計上の対象者を定員管理調査(表1・2)と変更しています。(教育長、育休代替職員など)

注2 本市の組織は適宜見直しを行っていますが、集計は平成30年度現在の部局に合わせています。

2 現状分析

地方自治体の定員管理を考えるに当たっては、自治体の人口規模や財政状況、政策優先度等様々な要素を考慮する必要があります。

この項では、複数の統計的データを参考に本市の現状を客観的に把握し、本市の定員管理における目標を検討します。

(1) 定員管理診断表・定員モデル

ア 定員管理診断表(類似団体別職員数)

定員管理診断表は、全市区町村を対象として、住民基本台帳人口と、直近の国勢調査による産業構造(産業別就業人口の構成比)を基準に類型区分し、類型に属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、類型ごとに人口1万人当たりの職員数の(加重)平均値を単純値・修正値として算出し、類似団体と職員数の比較を行う指標です。

この指標では、普通会計部門の職員数を比較できるほか、公会計部門については、各団体職員数の統計数値を総務省のホームページから閲覧することができます。

指標の長所は、人口が同規模の団体を平均して比較するため直観的な理解がしやすいこと、また短所は自治体により異なる地域事情等は反映されないことが挙げられます。

また、試算される人数としては、大部門(総務・民政・教育等)を比較する「単純値」と、中・小部門を比較する「修正値」の2つがあります。

◇参考

神奈川県内一般市の人口・産業構造

人口(人)	産業構造	Ⅱ次,Ⅲ次 90%以上		Ⅱ次,Ⅲ次 90%未満	
		Ⅲ次 65%以上	Ⅲ次 65%未満	Ⅲ次 55%以上	Ⅲ次 55%未満
0 以上～ 50,000 未満		-	南足柄市	三浦市	-
50,000 以上～100,000 未満		逗子市	綾瀬市	-	-
100,000 以上～150,000 未満		伊勢原市 海老名市・座間市	-	-	-
150,000 以上～		鎌倉市・藤沢市 秦野市	-	-	-

出典：類似団体別職員数の状況（総務省HP）

部門の例(衛生)

大部門	中部門	小部門
衛生	衛生	衛生一般
	公害	
	清掃	清掃一般
		ごみ収集
環境保全		

イ 定員モデル

定員モデルは、地方公共団体の職員数と、その職員数に密接に関連すると考えられる行政需要を表す統計数値(人口・面積・各会計決算額・農業産出額・保育所数など)との相関関係を、多重回帰分析の手法により方程式を示し、この式に基づき職員数を算出できる参考指標です。

この指標では、普通会計部門のうち消防や教育を除いた一般行政部門の比較が可能であり、長所としては、行政需要に密接に関係する変数を用いるため、地域の事情を一定程度反映すること、短所としては計算が複雑なため直観的な理解が困難であることがあげられます。

定員モデルには、データ精度を重視する「 R^2 重視モデル」と説明変数をなるべく多くとる「説明変数重視モデル」があります。

ウ 指標による比較

表4 定員管理診断表・定員モデルとの比較

①伊勢原市の各部門の職員数（平成 29 年 4 月 1 日現在）
 ②各比較指標が示す平均的職員配置数。
 ③①から②を除いた人数。負の数は黒三角および網掛けで標記した。
 ④小部門ごとに算定した③の差の値を比較の便宜を図るため単純値の区分に併せ合算した。
 （単位：人）

	大部門	中部門	小部門	定員管理診断表						定員モデル										
				修正値				単純値		説明変数重視			R2重視							
				①	②	③	④	①	②	③	①	②	③	①	②	③				
普通会計	議会	議会		8	6	2	2	8	6	2										
	総務・企画	総務一般	総務一般	38	46	▲ 8														
			会計出納	4	6	▲ 2														
			管財	6	6	0														
			行政委員会	5	6	▲ 1														
		企画開発	12	11	1		▲ 21	102	120	▲ 18	110	128	▲ 18	110	122	▲ 12				
		住民関連	住民関連一般	16	15	1														
			防災	4	6	▲ 2														
			広報広聴	5	5	0														
			戸籍等窓口	10	17	▲ 7														
			県(市)民センター等施設	2	5	▲ 3														
	税務	税務		33	37	▲ 4	▲ 4	33	37	▲ 4	33	38	▲ 5	33	37	▲ 4				
	民生	民生	民生一般	13	16	▲ 3														
			福祉事務所	55	46	9														
			保育所	31	63	▲ 32	▲ 27	105	133	▲ 28	105	117	▲ 12	105	115	▲ 10				
			各種年金保険関係	3	4	▲ 1														
			旧地域改善対策	3	3	0														
	衛生	衛生	衛生一般	27	10	17														
			公営	3	3	0														
			清掃	3	10	▲ 7	21	66	57	9	66	49	17	66	46	20				
			ごみ収集	32	17	15														
		環境保全	1	5	▲ 4															
	農林水産	農業	19	12	7															
		林業	1	2	▲ 1	6	20	13	7											
	商工	商工	6	6	0	▲ 1	11	11	0											
		観光	5	6	▲ 1															
	土木	土木	土木一般	30	24	6														
			用地買収	2	3	▲ 1														
		建築	11	16	▲ 5	3	72	67	5	72	63	9	72	62	10					
		都市計画	都市計画一般	18	16	2														
			都市公園	8	6	2														
	下水	3	4	▲ 1																
一般行政職員計				417	438	▲ 21	▲ 21	417	444	▲ 27	417	420	▲ 3	417	403	14				
教育	教育一般	教育一般	20	22	▲ 2															
		教育研究所等	6	4	2															
	社会教育	社会教育一般	5	7	▲ 2															
		文化財保護	4	4	0															
		公民館	4	8	▲ 4	4	83	87	▲ 4											
	その他の社会教育施設	9	12	▲ 3																
	保健体育	保健体育一般	6	6	0															
	義務教育	小学校	25	12	13															
中学校		4	4	0																
消防	消防	121	116	5	5	121	78	43												
普通会計職員計				621	633	▲ 12	▲ 12	621	609	12										
公営企業	下水道事業		19	15	4		19													
	国保事業		13	14	▲ 1	▲ 5	26													
	介護保険事業		10	15	▲ 5															
	その他(後期高齢者医療)		3	6	▲ 3															
公営企業等会計部門計				45	50	▲ 5	▲ 5	45												
定員管理対象職員計				666	683	▲ 17	▲ 17	666												

出典：類似団体別職員数の状況・地方公共団体における適正な定員管理の推進について
 *斜線の項は国より比較指標が示されていない。また、定員管理診断表の公営企業等会計の修正値については、類似市の統計値を試算して比較値を算定した。

(ア) 議会・総務企画部門

議会・総務企画部門は、これまで業務委託等の推進により高い効率化が実現されており、指標との比較において、比較算出職員数に対して余裕（不足）の状況にあります。今後も管理部門として組織全体の効率化に率先して取り組む必要があります。

(イ) 税務部門

税務部門は、指標との比較において、比較算出職員数に対して余裕（不足）の状況にあります。

定例的な業務のウェイトが大きく ICT 化の恩恵を強く受ける部門である一方、業務の廃止・縮小が困難な部門であることから、業務行程の整理による標準化と更なる委託推進が今後の検討課題です。

(ウ) 民生

民生部門は、少子高齢化の進展に伴い、市の予算や政策の重点が集まりつつある部門です。この部門では、全体的な削減を進めている中でも優先された職員配置が行われていますが、依然として指標の水準からは大幅な不足が見られます。さらに定員モデルと定員管理診断表の示す指標間にも大きな差がみられますが、これは定員モデルの説明変数に公営保育所と在所児数が直接反映されており、これが定員管理診断表で比較する他市に先行して民営化が進んでいる本市の保育事情が、より鮮明に示された結果であると考えられます。

適正な職員配置に当たっては、多様な主体との協働など様々な手法の活用や、相談窓口の集約化などを検討する必要があります。

(エ) 衛生

衛生部門は、どの指標を対象にしても大きな超過が見られる部門であり、これまでも業務の継続性の確保に注意を払いつつ、職員数の適正化が進められてきている部門です。

職員の定年による退職が進む中、収集業務の直営、委託の整理やその他委託の推進、業務の廃止・縮小・効率化等の取組により、適正水準の職員数の見極めを続けていく必要があります。

(オ) 農林水産・商工

農林水産・商工部門は、指標との比較において比較算出職員数に対して超過数が生じています。

これは、本市が力を入れる観光振興業務を分掌に含む商工部門での概ね適正な水準で確保されている職員数と、農林水産部門での超過が合わさったことによるものです。

地域産業に影響を与える国や本市の政策展開を注意深く見守り、行政需要に基づく

弾力的な職員配置を検討する必要があります。

(カ)土木

土木部門の職員数は、長年の取組によりほぼ適正か若干の超過程度の職員数に調整されています。

しかしながら、本市の平成10年代の採用凍結による影響を特に強く受けている部門であり、本来重点的に配置されるべき技師の絶対数が不足しているとともに、年齢構成の不均衡も生じています。

技師の補充に合わせて、少ない専門職員の能力を最大限に活かす組織体制の整備が今後の検討課題です。

(キ)教育

教育部門は、団体により扱う業務が大きく異なる部門のため定員モデルは示されていません。

小中学校の給食事業の展開に基づく職員配置の見直し、公共施設等総合管理計画に基づく施設機能の再編を進める中での各公共施設への職員配置の適正化が、この部門における大きな課題です。

(ク)消防

消防部門は、団体により職員配置が大きく異なる部門のため定員モデルは示されていません。

また、定員管理診断表のうち「単純値」は消防部門が広域化されている自治体も含めた値であるため、参考とすることは適切ではないと考えられます。

市民からの満足度が高いこれまでの高度な救急医療体制の整備や、開通を目前に控える新東名高速道路への対応のための救急隊の増隊等に代表される本市特有の行政需要を考慮すると、市民の安全安心を確保する体制の維持・補強を今後も続けていく必要があります。

(ケ)公営企業会計等

公営企業会計等に位置付けられる部門の職員数はここ数年ほぼ横ばいの傾向ですが、少子高齢化に伴う行政需要の高まりや制度改正、または施設の長寿命化等に適切に対応するため、弾力的な職員配置を検討していく必要があります。

(2) 県内16市との比較

平成29年4月1日現在の人口1万人当たり普通会計職員数を、政令指定都市を除く県内他市と比較すると、本市の61.98人(/1万人)は16市中5番目に少ない職員数となっています。平成25年度4月1日現在における同値は64.68人で16市中8番目に少ない職員数でした。

また、この期間において、人口の増加と人口1万人当たりの職員数の削減を両立しているのは本市を含めて2市のみです。

なお、人口規模や産業構造が類似している全国の地方自治体との比較では、人口1万人当たりの普通会計職員数は50団体中少ないほうから34番目、一般行政部門の職員は同じく17番目となっています。

表5 県内16市の職員数と人口1万人当たり職員数(普通会計部門)

平成29年度			平成25年度		
	職員数	人口1万人 当たり		職員数	人口1万人 当たり
大和市	1,244	52.84	大和市	1,252	54.01
座間市	727	55.89	座間市	731	55.97
海老名市	762	58.14	茅ヶ崎市	1,350	56.42
秦野市	967	59.39	海老名市	733	56.72
藤沢市	2,649	61.80	藤沢市	2,448	58.26
伊勢原市	621	61.98	秦野市	972	58.78
南足柄市	270	62.29	平塚市	1,642	63.24
三浦市	284	62.87	南足柄市	286	64.34
茅ヶ崎市	1,530	63.23	伊勢原市	642	64.68
平塚市	1,669	64.85	横須賀市	2,750	65.15
厚木市	1,466	65.05	厚木市	1,481	65.93
綾瀬市	574	67.39	綾瀬市	576	67.67
横須賀市	2,866	69.56	逗子市	426	70.68
逗子市	423	70.32	鎌倉市	1,278	71.84
鎌倉市	1,273	72.17	小田原市	1,417	72.00
小田原市	1,437	74.15	三浦市	396	83.17

出典：地方公共団体定員管理調査

部門別の本市の人口 1 万人あたりの職員数の推移は表 6 のとおり、各部門の県内 16 市中本市の順位の推移は表 7 のとおりとなります。

本市では部門間での均衡が取れた縮減が実施されており、充実させた福祉部門の職員も決して高い水準ではありません。

表6 伊勢原市部門別人口1万人あたり職員数の推移

(各年度 4 月 1 日現在 単位：人)

	全職員	普通会計部門	一般行政部門	一般管理部門	福祉部門	教育部門
25 年度	69.21	64.68	42.31	25.49	16.82	10.28
29 年度	66.48	61.98	41.62	24.55	17.07	8.28
差 引	▲ 2.74	▲ 2.69	▲ 0.69	▲ 0.93	0.24	▲ 1.99

出典：定員管理調査及び経営企画課調べ

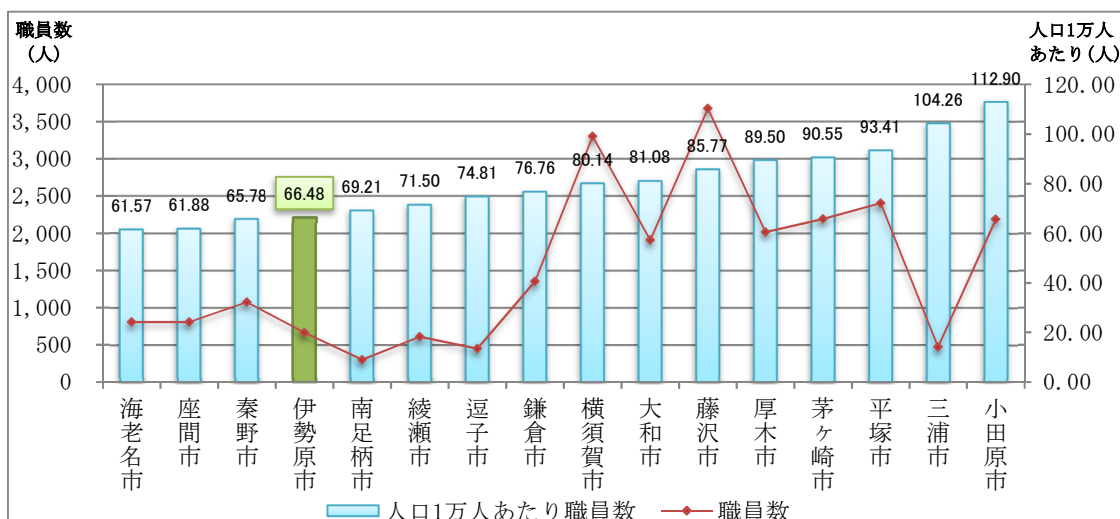
表7 県内16市中の人口1万人あたり職員数の順位

(各年度 4 月 1 日現在 単位：位)

	全職員	普通会計部門	一般行政部門	一般管理部門	福祉部門	教育部門
25 年度	4	9	8	10	6	13
29 年度	4	6	5	7	4	9
順位の変動	変動なし	3 位上昇	3 位上昇	3 位上昇	2 位上昇	4 位上昇

出典：定員管理調査及び経営企画課調べ

図1 県内 16 の市職員数、及び人口 1 万人あたり職員数(全職員)



出典：地方公共団体定員管理調査・29 年度市町村要覧

(3)人口と財政の見通し

ア 人口の見通し

地方自治体の職員数は、必要とされる行政サービスの質量に応じて配置されるのが基本となります。したがって、受益者である市民の人口がどのように推移していくのかを推計し、将来見通しに応じた職員数の確保を図る必要があります。

本市の近年の人口動態については、緩やかな自然減と社会増により微増傾向で推移しており、これは平成27年度に策定された「伊勢原市人口ビジョン」の将来人口の展望で示された人口をわずかに上回っているものの、増減の傾向については合致しています。

また、少子高齢化により年少人口と生産年齢人口は今後も減少を続け、平成72(2060)年には平成22(2010)年との比較で、ほぼ半減することが見込まれています。

本計画は、人口ビジョンが示す、今後数年間における本市の人口水準はほぼ横ばいで推移するとの見通しを準用することとし、適正職員数算定の根幹となる本市の人口は、平成35年前後までにおいては職員数に影響を与えない範囲での増減に留まり、その後の5年間で緩やかに減少を始めるものと推定します。

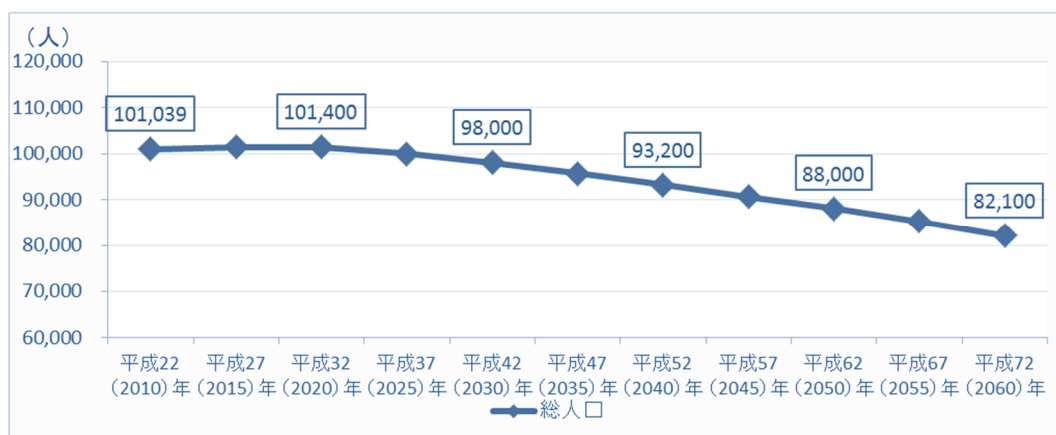
表8 近年の人口推移

(各年度1月1日現在 単位：人)

年 度	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度	H28 年度	H29 年度
住民基本台帳人口	98,226	98,287	99,445	99,350	99,539	99,894	100,187	100,518
推 計 人 口	101,095	101,139	100,945	100,850	101,039	101,519	101,812	102,143

出典：伊勢原市の統計情報(伊勢原市 HP)

図2 人口の将来展望における総人口の推移



出典：伊勢原市人口ビジョン(独自推計)

イ 財政の見通し

第5次総合計画後期基本計画策定時に行われた一般会計中期財政見通しの積算では、歳入総額は微増傾向で推移し、歳出総額は増加傾向で推移することが推計されています。

定員管理と行財政改革により、引き続き経常的な経費を節減していく必要があります。

表9 一般会計における中期財政見通し

(単位：億円)

項目		平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度
歳入	市税	170.9	173.8	172.9	171.4	172.1
	交付金等	28.0	27.8	32.6	32.2	32.2
	国県支出金	80.0	82.8	83.9	84.8	86.4
	市債	15.9	18.6	19.1	13.1	17.3
	その他	25.6	22.7	22.8	22.9	22.9
	歳入計 (A)	320.4	325.7	331.3	324.4	330.9
歳出	人件費	62.7	61.7	62.0	61.6	62.5
	扶助費	88.3	93.5	97.4	99.5	102.0
	公債費	28.2	27.8	25.9	25.1	24.4
	普通建設事業費	29.4	32.1	35.1	28.6	35.3
	繰出金	41.1	43.7	43.8	44.3	45.0
	その他	70.7	66.9	65.3	65.3	67.3
	歳出計 (B)	320.4	325.7	329.5	324.4	336.5
歳入・歳出差引 (A-B)		0.0	0.0	1.8	0.0	△ 5.6

※中期財政見通しの基礎数値は、平成29(2017)年度の制度下において想定される積算値等により推計しており、実際の財政運営とは異なります。

出典：第5次総合計画後期基本計画

3 計画方針

(1) 目的

本計画は、将来における人口構造の変化と歳入の減少を見据えた経常的経費の抑制と、社会環境の変化・制度改正等に機動的かつ柔軟に対応できる人の配置と組織体制の整備を目的とします。

(2) 計画期間

平成31年4月1日から平成35年4月1日まで

(3) 目標職員数

計画期間中に平成30年4月1日現在の職員数661名の約2%にあたる16名を削減し、平成35年4月1日時点で、645名の職員を確保します。

表10 各年度確保目標職員数

(単位：人)

職種	29年	30年	31年	32年	33年	34年	35年
行政職Ⅰ	588	588	590	593	594	595	596
行政職Ⅱ	78	73	71	64	57	53	49
合計	666	661	661	657	651	648	645

*実績は4月1日現在

実績 計画

(4) 計画の管理対象とする職員

毎年度実施されている地方公共団体定員管理調査で国に報告する一般職職員を、本計画で年度ごとの目標を直接定めて確保していく職員とします。

ただし、地方公務員法第26条の6第7項（配偶者同行休業）及び地方公務員の育児休業等に関する法律第6条第1項第1号の規定に基づき任期を定めて採用された職員については、この調査において休業する職員と重ねて報告しており、業務の執行に現に携わる職員数を計るのには適当ではないため、目標とする職員数には含めないものとします。

また、再任用・非常勤・嘱託・臨時職員などの任用形態の職員については、社会経済情勢や個別の業務の状況に左右され易く雇用の流動性が高いこと、また、大幅な制度改正を目前にひかえていることから、長期的な見通しを立てた全体の計画に盛り込むことが困難であるため、この計画では直接の目標職員数は定めず、今後の動向を注視して確保を続けていきます。

しかし、定例・定型・定期的な業務や、資格・技術・経験・見識が必要となる専門的な業務、あるいは短期に集中的に発生する業務など、一般職員以外が担うことがより適切かつ効果的である業務については、従来のおりこれらの任用形態の職員を採用し、その活用を図ることに変更はありません。

4 取組の手法

一人一人の職員の経営意識の醸成・技量向上と並行して、次に示す諸々の行財政運営改善の取組を進め、本計画の目標実現を図ります。

(1) 組織・機構の再編

市制施行以来の本市の組織見直しは、新たな行政需要に合わせた部・課・係の新設や分割が基本であり、役割を終えた業務の統合等限られた事例を除いて、所属の細分化が進んでいます。

所属の細分化そのものは時代の行政需要を慎重に検討して進められてきたことですが、近年の定員管理の推進により、所属の少人数化がますます先鋭化してきており、その結果、それぞれの職場における業務の継続性の脆弱化、*OJT の難化、特定の担当への業務の集中等様々な課題が累積してきています。

これらの課題を受け止め、行政組織が、新たな政策課題や社会経済情勢の変化を柔軟に受け止める余力を持つことと、行政需要に敏感に反応し得る機動性を兼ね備えることの2点を兼ねるものであることに注意を払いつつ、今後は、本市の全体の所属数の縮小と一所属あたりの配置職員数の増員を行う方向性での組織・機構の再編を図ります。

*OJT (On-The-Job Training) : 実際の職務現場において、業務を通して行う教育訓練

(2) 公共施設再編に伴う職員配置の見直し

現在、全国共通の大きな課題となりつつある公共施設の老朽化対策について、公共施設等総合管理計画が示す施設機能の再編・集約に合わせ、計画で見直し対象としている施設機能に係る職員についても配置を見直します。

(3) 業務の標準化

統一した形式による業務マニュアルの整備と業務フロー整理の推奨により、定型的な業務の標準化を図り、初任者が効率的に業務のノウハウを習得できる環境を整備します。

(4) ICT の推進

ICT を計画的に行政事務に取り込み、事務の効率化、経費節減、情報の共有化・透明化などを図るため、各所属が単独でシステム化していたり手作業で行っている業務について、庁内の事務執行方法の調査、他市の事例などから ICT 利活用のニーズを整理し、*RPA の導入等の取組を順次進めていきます。

*RPA (Robotic Process Automation) : ソフトウェアのロボットを活用した業務の自動化

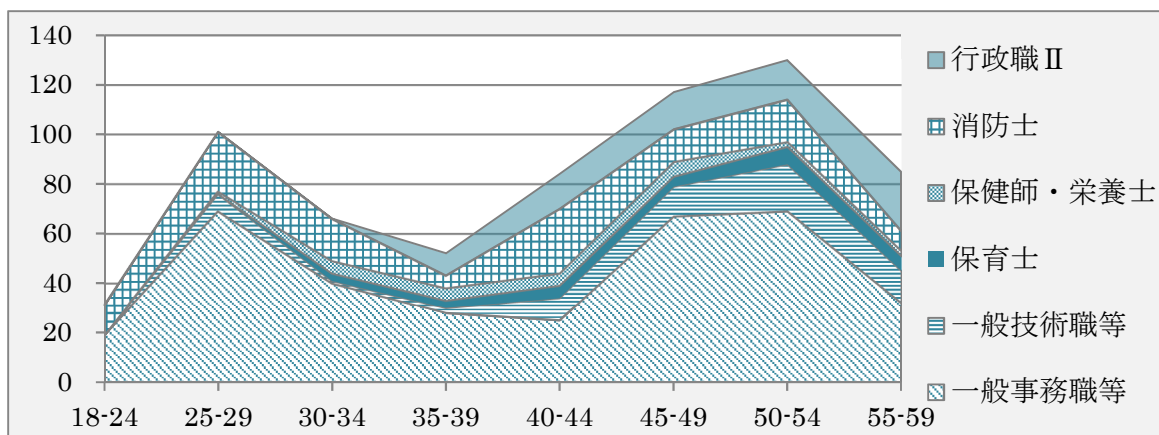
(5) 年齢・職種の均衡を考慮した職員確保

行財政の効率的な運営と改善には、業務の習熟を重ねた正規職員が相応の役割を果たすことが求められるものですが、本市では特定の時期に採用を抑制してきた影響により、職員の年齢や職種別の構成に片寄りが生じています。また、少子化や景気持ち直しの影響からか、年々新卒採用が難しくなる傾向が訪れつつあります。

今後は、これらの要素を勘案した計画的な職員確保を進め、均衡のとれた行政組織による市政の推進を継続していきます。

図3 年齢層・職種別職員数

(単位：歳，人)



* 平成 29 年 4 月 1 日現在

(6) 廃止・縮小を含めた事務事業の見直し

職員は本市の重要な経営資源であり、行財政の効率的な運営と改善には職員一人一人が最大限の能力を発揮することが必要不可欠ですが、職員の人数は限られており、また、職員が担うことのできる業務の範囲にも限りがあります。幅広い市政の中で何を行政が主体的に担うのか、行政需要を測る検証を継続的に行い、その本来の目的が達成されたり反対に失われたりした事務事業については、効率化のみならず廃止や縮小・統合などの一歩踏み込んだ見直しを行うことが必要です。

(7) 民間活力の導入

行政サービスを効率的かつ効果的に提供するため、行政と市民の役割分担を見直し、市の事業をアウトソーシングすることに加えて、市の行財政運営に民間企業、NPO やボランティアを含む外部の団体、個人のノウハウなどを積極的に取り入れることを図ります。

5 進行管理

(1) 定期的な進行確認

定員管理計画は、市長を本部長とする伊勢原市行財政改革推進本部と、外部の有識者等により構成される伊勢原市行財政改革推進委員会に、それぞれ毎年度取組状況を報告し多角的な知見を取り込むことで、これまでと同様に行財政改革推進計画と一体となった着実な取組の推進を図ります。

図4 計画の推進、見直しイメージ



(2) 機動的な見直し

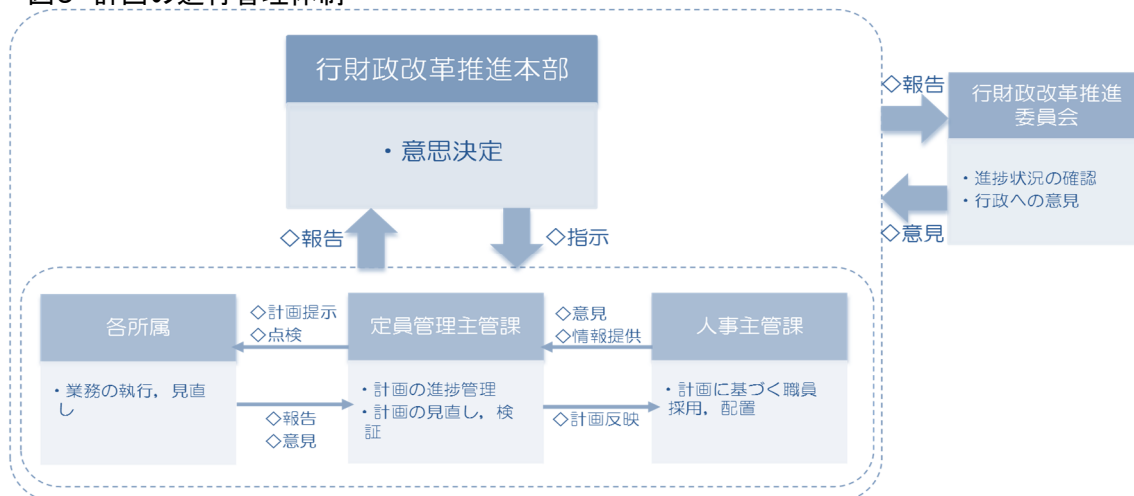
社会経済情勢の多様化・複雑化を背景とした市政運営の変遷は、今日、よりその歩みを早めています。また、本計画が計画期間としている平成31年度より35年度までの間には、公務員の定年延長や、臨時・非常勤職員の位置づけ等に関する見直しが実施される見込みとなっています。

本計画は、取組の推進に大きな影響を与える情勢の変化が明らかになった時点で、適宜機動的に見直しを行います。

(3) 採用計画への反映

本計画に基づき、年度ごとの事務量の増減や政策的な優先順位等を考慮した上で職員採用計画を策定し、計画的な職員の確保を継続していきます。

図5 計画の進行管理体制



定員管理計画

平成30（2018）年11月

伊勢原市企画部経営企画課

〒259-1188 伊勢原市田中 348 番地

電話：0463（94）4711