

和光市職員定員管理計画

(平成31年度～平成35年度)



和光市イメージキャラクター
わこうっち

平成31年3月
和 光 市

目 次

1	計画策定の背景	3
2	計画策定の趣旨	4
3	計画期間	5
4	対象職員	5
5	業務分析の実施	5
6	職員一人当たりの基準業務時間	6
7	業務分析の結果に基づく職員数	7
8	適正な人員配置に向けた取組	10

1 計画策定の背景

本市は、増大する行政需要を的確に把握し、適正な定員管理を推進することを目的として、平成27年度に職員の任用及び配置などの人事行政の運営等における基本的指針となる「和光市職員定員管理計画（平成27年度～平成31年度）」を策定しました。

計画の策定に当たっては、本市の地域特性や行政運営上の特性に対応するとともに、社会保障制度改革など短期間で大きく変動する社会環境の変化に迅速に対応することができる執行体制を確立することが求められていることを踏まえ、人員削減を前提とするのではなく、限られた人的資源で業務効率を最大限に高め、業務量及び内容に応じた適正な人員配置を行うことを基本としました。この考え方に基づき、各課所等で実施している又は実施が見込まれる事務事業の内容、業務量等についての分析を行い、当該分析の結果等に基づき、職員数の目標値を設定しました。

しかしながら、計画策定後に実施した組織改正や全国的にも先進市として位置づけられている福祉部門の更なる充実、区画整理事業の推進などによって、各課所等における業務量が計画策定時の予想を上回って増加し、この増加した業務量への対応として職員を増員した結果、職員数は、平成29年4月1日時点で計画の目標値である416人となっています。

また、平成29年度の職員の勤務の実績として、職員数は計画の目標値に達しているが、一部の課所等においては、複数の職員の超過勤務時間が年200時間を超えるなど、依然として職員が不足していることが明らかな課所等があります。

こうした中で、平成31年度をもって「和光市職員定員管理計画（平成27年度～平成31年度）」の計画期間が終了することから、適正な人員配置を行うため、計画見直しの時期を1年前倒しし、新たな「和光市職員定員管理計画（平成31年度～平成35年度）」を策定しました。

2 計画策定の趣旨

今回の職員定員管理計画では、先の計画の基本的な考え方である「人員の削減を前提とするのではなく、課所等が所管している業務の量及び内容に応じた適正な人員配置を行う」という考え方を踏襲するとともに、公共施設の老朽化などの社会情勢の変化や国の社会保障制度改革等による業務量の変化を見据え、より適正な人員配置を行うことを目指して策定しました。

計画の策定に当たっては、平成29年度における各課所等の業務の量と内容を基準とし、平成29年度の実績を正確に把握した上で、現時点で見込まれる将来の業務量の増減をより細かく想定することによって、計画期間中において各課所等が必要となる職員数を算出する業務分析を行い、将来的な業務量の変動に対応しうる職員の定員管理計画としました。今回行った業務分析の結果に基づき、業務量に見合った人員配置がなされることで、業務過多による職員の負担は一定程度軽減することが見込まれますが、同時に、職員にとって働きやすい職場環境を維持することも、職員定員管理において欠かすことのできない重要な視点であることから、適正な人員配置を行うために必要となる取組についても示すこととしました。

3 計画期間

平成31年度から平成35年度までの5年間とします。

4 対象職員

対象となる職員は、総務省が実施している地方公共団体定員管理調査の対象となる職員に準じ、一般職に属する常勤の職員（休職・休業している職員及び本市から他市等へ派遣されている派遣職員を含む。）としました。

また、一般職に属する常勤の職員には、地方公務員法第28条の4第1項及び同法第28条の6第1項の規定により採用された再任用職員、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律第3条及び第4条の規定により採用された任期付職員、地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用に関する法律第3条の規定により採用された任期付職員、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号の規定により採用された任期付職員を含むものとしました。

5 業務分析の実施

業務分析の具体的な手法及び手順は、次のとおりです。

- (1) 平成29年度における職員の勤務実績をもとに各課所等の総業務時間を算出した上で、各課所等が所管する予算事業及び予算事業以外の業務についてその業務割合を配分することで、予

算事業及び予算事業以外の業務のそれぞれの業務時間を算出

- (2) 平成31年度から平成35年度までの5年間において、平成29年度と比較して業務量が増加又は減少する事業、新たに生じる事業、廃止となる事業を課所等が検証
- (3) 各課所等の検証により算出された平成31年度から平成35年度までの5年間の各課所等の各年度の見込み業務時間について、事務局による精査及び行政改革推進庁内委員会委員によるヒアリングを実施
- (4) 各課所等の各年度の見込み業務時間をもとに、職員数を算出

6 職員一人当たりの基準業務時間

業務分析では、職員数の算出に当たって職員一人当たりの基準業務時間を1,815時間としました。その内訳は、次のとおりです。

- (1) 職員の平成29年度の要勤務時間

$$244 \text{ 日} \times 7.75 \text{ (時間/日)} = 1,891 \text{ (時間)}$$

- (2) 職員の平均残業時間（管理職を除く）

$$19,654 \text{ (時間)} \div 309.42 \text{ (人)} = 63.5 \text{ (時間/年)}$$

- (3) 職員の平均年休取得日数（部分休業取得の職員を除く。）

$$4831.5 \text{ (日)} \div 371 \text{ (人)} = 13.0 \text{ (日/人)}$$

$$= 100.75 \text{ (時間/人)}$$

- (4) 職員の夏休

$$7.75 \text{ (時間)} \times 5 \text{ (日)} = 38.75 \text{ (時間)}$$

$$(1) + (2) - (3) - (4) = 1,815 \text{ 時間 (職員一人当たりの基準業務時間)}$$

7 業務分析の結果に基づく職員数

(1) 業務量の増減見込み

業務分析の結果、平成29年度と比較して平成31年度から平成35年度までの5年間に於いて業務量の変動が見込まれる各課所等の主な業務は、次のとおりです。

部	課所名	主な業務
企画部	秘書広報課	・アジア・エアガン選手権大会2017推進事業がH29年度で終了するため、H30年度から減少。 ・2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会推進事業に係る業務は、H32年度まで増加し、事業終了後のH33年度から減少。
	政策課	・第五次総合振興計画を策定するため、H31～H32年度は調査・検討・調整等に要する業務量が増加。
	資産戦略課	・公共施設保全業務は、第1次公共施設マネジメント実行計画の策定完了により減少。 ・市庁舎にぎわいプラン策定及びこれに基づく事業者募集及び関連整備のため、H31～H33年度は業務量が増加。 ・広沢複合施設の運営に係る調整業務等による業務量がH34年度から増加。 ・第2次公共施設マネジメント実行計画の策定及び、それに基づく学校施設の複合化の検討協議の調整のため、業務量が増加。 ・使用料の見直しを行うため、H31年度、H35年度は調査・検討・調整等に要する業務量が増加。
総務部	総務人権課	・北足立郡14市町の幹事市となるため、H32～H33年度は調整等に要する業務量が増加。 ・男女共同参画わこうプランの見直しを行うため、H31～H32年度は調査・検討・調整等に要する業務量が増加。
	職員課	・会計年度任用職員制度がH32年度に導入されるため、H31年度から業務量が増加。 ・他機関等への派遣職員(職員課付け職員分)の職員数の増加減。 H31年度:4名 / H32年度:7名 / H33年度:3名 / H34年度:2名 / H35年度:1名 ※H31、H32年度は、2020年東京オリンピック・パラリンピックに係る職員派遣を含む。
	情報推進課	・H33年度は統計調査の実施数が減少するため、業務量が減少。
市民環境部	戸籍住民課	・埼玉県中央地区戸籍住民基本台帳事務協議会の会長市となるため、H31～H32年度は調整等に要する業務量が増加。
	資源リサイクル課	・ごみ焼却処理施設の広域処理(朝霞市との共同事業)のため、H31年度以降継続的に朝霞市との協議、市民参加に係る資料作成、用地買収等を行う等の業務量が増加。
保健福祉部	地域包括ケア課	・地域福祉分野計画(各種事業計画)策定のため、H29年度と同程度、H32年度、H35年度は業務量が増加し、その他の計画策定を行わない年度は業務量が減少。
	長寿あんしん課	・地域福祉分野計画(各種事業計画)策定のため、H29年度と同程度、H32年度、H35年度は業務量が増加し、その他の計画策定を行わない年度は業務量が減少。
	健康保険医療課	・健康管理推進に係る会議運営のため、H31年度、H34年度は業務量が増加。 ・健康管理推進に係る諸計画の評価策定のため、H32年度、H35年度は調査・検討・調整等に要する業務量が増加。 ・国民健康保険特別会計事業として、国保ヘルスプランの策定のため、H32年度、H35年度はH29年度と同程度業務量が増加し、その他の計画策定を行わない年度は業務量が減少。
子どもあんしん部	保育サポート課	・保育・幼児教育等がH31年10月に無償化されるため、H31年度から支給認定に係る業務が増加。 ・和光市子ども子育て支援事業計画に基づく在園児童の増加により業務量が増加。 ・認可外保育サービス無償化に伴う利用増加により業務量が増加。
	保育施設課	・子ども・子育て支援事業計画推進のため、H31年度、H34年度は業務量が増加。 ・民間保育所の指導検査等の増加により業務量が増加。 ・学童クラブの整備・増設等により業務量が増加。 ・総合児童センターの整備事業のため、H31～H32年度は業務量が増加。

部	課所名	主な業務
建設部	都市整備課	・和光北インター東部地区まちづくり推進に要する業務量が増加。 ・越後山土地区画整理組合及び白子三丁目中央土地区画整理組合活動支援は、工事の終了に伴い業務量が段階的に減少。 ・和光市都市計画マスタープラン策定のため、H31～H33年度は業務量が増加。 ・緑の基本計画と緑地保全計画を改訂するため、H31～H32年度は業務量が増加。
	建築課	・H30年度の建築基準法改正に伴う事務の範囲の拡大により業務量が増加。 ・開発行為に伴う相談等の増加により業務量が増加。
	駅北口地区高度利用化推進室	・H29年度途中に新設されたため、H30年度からは通年の業務量が増加。
危機管理室	危機管理室	・九都県市合同防災訓練のため、H31年度は業務量が増加。 ・防災体制の整備に要する研修等のため、H32年度から業務量が増加。 ・埼玉県への派遣職員(危機管理室付け職員分)のため、H31年度は職員1名分増加。
教育委員会	教育総務課	・第三小学校土地取得に係る業務がH29年度で完了するため、業務量が減少。 ・個別施設計画(施設長寿命化計画他)の策定のため、H31年度は調査・検討・調整等に要する業務量が増加。
	生涯学習課	・放課後子ども教室の新設のため、H31年度から管理・運営による業務量が増加。 ・和光市史編さんのため、H31～H33年度は業務量が増加。
	生涯学習課(南公民館)	・計画期間内の総業務時間により、適正な職員数とした。
	スポーツ青少年課	・アーバンアクト公園管理運営の段階的な供用開始等により、H31年度から業務量が増加。 ・広沢複合施設整備(市民プール)管理運営に要する補助金活用のため、H32年度から申請業務等の業務量が増加。
選挙管理委員会	選挙管理委員会事務局	・予定されている選挙数に比例し、業務時間が増加。 H31年度:4件 / H32年度:0件 / H33年度:2件 / H34年度:1件 / H35年度:3件
上下水道部	企業経営課	・水道料金徴収事務事業及び経営戦略に係る計画策定のため、H31～H32年度は調査・検討・調整等に要する業務量が増加。 ・工事の増加により予算・決算事務のため、業務量が増加。 ・消費税増税等に伴う水道料金の見直し等のため、H33年度から業務量が増加。
	水道施設課	・水道広域化検討会に関する指定給水装置工事事業者の登録業務の統一化に向けて検討を行うため、H31～H32年度は業務量が増加。 ・経営戦略に係る計画策定に要する企業経営課への協働・支援のため、業務量が増加。 ・老朽化等に伴う浄水場施設における大規模改修・更新工事のため、業務が増加。
	下水道課	・陶管修繕計画に基づく工事の増加のため、業務量が増加。 ・経営戦略に係る計画策定に要する企業経営課への協働・支援のため、業務量が増加。

(2) 必要となる職員数

上記の業務量の変動を踏まえて算出された平成31年度から平成35年度までの総業務時間により導き出された各課所等の職員数は、次のとおりです。

部	課所名	H29年度 時点の 職員数(人)	最大人数と H29年度 時点との 増加減(人)	H31年度 見込み 小計(人)	H32年度 見込み 小計(人)	H33年度 見込み 小計(人)	H34年度 見込み 小計(人)	H35年度 見込み 小計(人)
企画部	秘書広報課	6.00	1.00	7	7	5	5	5
	政策課	8.00		9	8	8	8	8
	資産戦略課	6.75	1.25	9	8	7	5	6
	財政課	11.00		11	11	11	11	11
総務部	総務人權課	9.00	1.00	9	10	10	9	9
	職員課	10.00	6.00	13	16	11	10	9
	情報推進課	5.50	0.50	6	6	5	6	6
	課税課	21.00		21	21	21	21	21
	収納課	12.00		12	12	12	12	12
	戸籍住民課	21.00		21	21	20	20	20
市民環境部	市民活動推進課	9.00		9	9	9	9	9
	産業支援課	5.00		5	5	5	5	5
	環境課	7.00		7	7	7	7	7
	資源リサイクル課	7.00	2.00	9	9	9	9	9
	地域包括ケア課	8.00		6	8	6	6	8
保健福祉部	社会援護課	19.00		19	19	19	19	19
	長寿あんしん課	11.00		9	11	9	9	11
	健康保険医療課	22.00	2.00	22	24	22	22	23
	ネウボラ課	8.50	0.50	9	9	9	9	9
子どもあんしん部	保育サポート課	8.50	2.50	11	11	11	11	11
	保育施設課	6.00	1.00	7	7	6	7	6
	保育施設課(みなみ保育園)	25.00		25	25	25	25	25
	保育施設課(しらこ保育園)	15.00		15	15	15	15	15
	都市整備課	15.00	3.00	18	18	18	17	17
建設部	道路安全課	14.92	0.08	15	15	15	15	15
	建築課	7.00	1.00	8	8	8	8	8
	駅北口土地区画整理事業事務所	9.00		9	9	9	9	9
	駅北口地区高度利用化推進室	1.00	1.00	2	2	2	2	2
	危機管理室	6.25	1.75	9	8	8	8	8
会計	8.00		8	8	8	8	8	
市長部局計(部局長等を含む)		329.42	24.58	347	354	337	334	338
議会事務局	議事課	7.00		7	7	7	7	7
議会計(部局長等を含む)		8	0.00	8	8	8	8	8
教育委員会	教育総務課	5.00	1.00	6	5	5	5	5
	学校教育課	10.00		10	10	10	10	10
	生涯学習課	8.00	1.00	9	9	8	8	8
	生涯学習課(中央公民館)	5.00		5	5	5	5	5
	生涯学習課(坂下公民館)	4.00		4	4	4	4	4
	生涯学習課(南公民館)	4.00	-1.00	3	3	3	3	3
	生涯学習課(図書館)	6.00		6	6	6	6	6
	生涯学習課(図書館分館)	2.00		2	2	2	2	2
	スポーツ青少年課	6.50	1.50	8	8	9	9	9
教育委員会計(部局長等を含む)		51.50	2.50	54	53	53	53	53
選挙管理委員会	選挙管理委員会事務局	1.00	1.00	2	1	1	1	2
選挙管理委員会計		1.00	1.00	2	1	1	1	2
公平委員会	公平委員会事務局	1.00		1	1	1	1	1
公平委員会計		1.00	0.00	1	1	1	1	1
監査委員	監査委員事務局	2.00		2	2	2	2	2
監査委員計(部局長等を含む)		3.00	0.00	3	3	3	3	3
農業委員会	農業委員会事務局	2.00		2	2	2	2	2
農業委員会計		2.00	0.00	2	2	2	2	2
上下水道部	企業経営課	5.50	0.50	6	6	6	6	6
	水道施設課	6.50	1.50	8	8	8	8	8
	下水道課	8.00	1.00	9	9	9	9	9
公営企業計(部局長等を含む)		21.00	3.00	24	24	24	24	24

※ 各部局等の合計には、課に所属しない部局長等の人数が加算されています。

※ 職員数の端数は、年度途中の人事異動又は採用等によるものです。

8 適正な人員配置に向けた取組

限られた職員数の範囲内で業務を滞りなく遂行するためには、業務分析の結果に基づき適正な人員配置を行っていくことが求められるとともに、業務の在り方を見据え、活力ある組織を維持していくことが重要です。

(1) 多様な任用勤務形態の活用等

今回の業務分析による職員数増加の要因としては、国の施策である幼児教育・保育の無償化に係る業務のほか、2020東京オリンピック・パラリンピックへの対応、分野計画の策定など一過性の業務の時期が重なったこともあり、平成32年度に業務量のピークを迎え、354人の職員が必要になることが見込まれています。その後は、平成33年度以降において業務量が減少することが見込まれており、平成34年度の市長部局の職員数は、平成32年度と比較して20人減の334人となっています。

業務の増加が見込まれる時期への対応としては、臨時職員や任期付職員の配置等にとどまらず、AI等の導入を見据えた業務内容の見直しを進め、業務を効率的に行える体制の構築についても検討する必要があります。

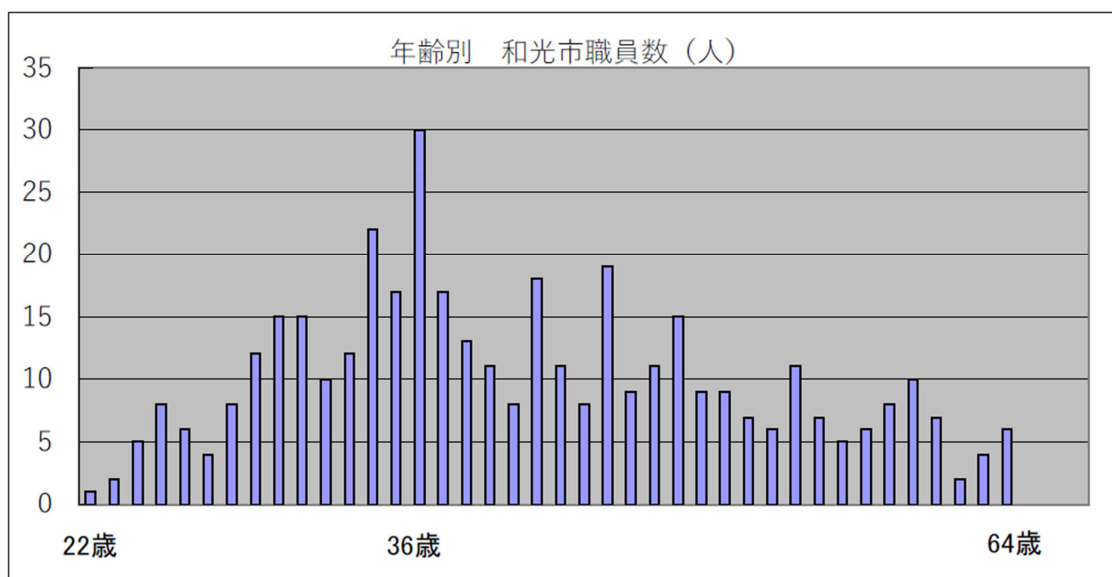
また、国の制度改正や地方分権による事務の権限移譲、新たな取組みなどにより本計画の策定時点では想定できない業務が発生した場合には、柔軟な人員配置や多様な任用勤務形態の活用を検討し、その時々で最適と考えられる人員構成を実現していくことが重要となります。

(2) 年齢層の均等化

下記の表は、平成30年3月31日現在の年齢別和光市職員数です。36歳の職員30人が突出しており、職員数が多い年齢の翌年の職員数が減少する傾向が顕著となっていることが分かります。

ある年齢層で職員が過剰となり、ある年齢層で不足するといったような年齢別の職員構成に偏りがある場合には、組織としての経験値の蓄積やノウハウの継承が円滑に進まず業務の継続性に支障が生じるおそれがあるだけでなく、昇進の停滞による職員の士気の低下や能力開発への支障など人事管理に重大な問題が生じる恐れがあります。

安定した行政サービスを提供するためには、職員の年齢構成の平準化を念頭に置いた上で、職員定数とのバランスの取れた職員採用を行う必要があります。



(3) 職場環境の整備

算出された職員数に沿った人員配置により業務を滞りなく遂行するためには、全職員が個々の持つ知識や能力、経験や技術等を最大限に発揮できる環境を整え、職員の心身の健康の確保に努めなくてはなりません。働きやすい職場環境は、職員のモチベーションを向上させ、ひいては市民サービスの質の向上にも繋がります。

今回の業務分析に基づいた適正な人員配置を行うことで、業務過多による職員の負担は一定程度軽減することが見込まれますが、より一層の市民サービスの向上を目指すためにも、超過勤務の削減、休日・休暇取得率の向上など、職場環境の整備に資する取組を推進していくことが重要です。