

取組57「定員管理の適正化」

1 定員管理適正化の取組の経過

組織・人事体制を確立するため、「あきる野市行政改革大綱」に基づき、組織の見直し、職員数の見直し、職員の活性化等に取り組んだ。その後、「あきる野市行政改革推進プラン」に基づく人事制度の改革、「定員適正化計画」に基づく職員の削減と定員の適正化に取り組んだ。

2 定員管理の適正化に関する主な取組と費用効果額

(1)「あきる野市行政改革推進プラン」(平成17年度～平成21年度)

ア 人事制度改革と定数の適正化

(ア)「あきる野市定員適正化計画」の策定

市民要望を的確に捉えながら、効率的・効果的な行財政運営を目指すため、平成19年3月に「あきる野市定員適正化計画」を策定した。

定員適正化計画では、職員数を5年間で45人削減するとしていたところを、75人削減した。

①定員適正化計画の年度別職員数

(単位：人)

区 分	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	計
減員数(定年退職者等)	—	28	12	16	26	32	114
増員数(新規採用者)	—	14	5	11	14	25	69
差引	—	▲14	▲7	▲5	▲12	▲7	▲45
職員数(派遣職員を除く)(a)	512	498	491	486	474	467	—

②計画期間中における取組状況

(単位：人)

区 分	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	計
減員数(定年退職者)	—	16	8	12	22	25	83
減員数(勸奨退職者)	—	8	5	5	5	3	27
減員数(普通退職者)	—	3	3	2	2	3	13
減員数(死亡退職者)	—	1	1	1	1	1	5
前年度中途採用	—	—	1	—	—	—	1
増員数(新規採用者)	—	14	5	3	12	17	51
派遣	—	▲2	1	3	—	▲2	0
削減人数	—	▲12	▲12	▲20	▲18	▲13	▲75
職員数 ^{※1} (b)	512	500	488	468	450	437	—
人口 ^{※2}	80,215	80,213	80,843	80,973	81,086	81,159	—
職員一人当たりの人口	157	161	166	173	180	186	—

計画との差(a-b)	0	2	▲3	▲18	▲24	▲30	▲30
------------	---	---	----	-----	-----	-----	-----

※1 職員数は、派遣職員を除く。

※2 毎年4月1日の外国人を除く、住民基本台帳上の人口

③職員の削減による取組（平成17年度以降）

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
削減人数 ^{※1}	19	5	12	12	20	18	13
平均人件費 ^{※2}	8,977	8,983	8,964	9,077	8,910	8,910	8,910
削減額(単年度)	170,563	44,915	107,568	108,924	178,200	160,380	115,830
削減額合計 ^{※3}	170,563	215,478	323,046	431,970	610,170	770,550	886,380

※1 職員数は、派遣職員を除く。（単位：人）

※2 平成21年度までは決算額から平均人件費（事業者負担分を含む。）を算出した。平成22年度、23年度は、平成21年度の額を用いた。（単位：千円）

※3 削減額の合計は、単年度の削減額を単純に合計して算出した。（単位：千円）
なお、削減額の総累計は、3,408,157千円となる。

(イ) 特別職の給料カット

平成20年10月から平成23年9月まで、市長が給料月額の10%、副市長及び教育長が給料月額の5%を削減している。

	20年度	21年度	22年度	23年度	合計
削減額	946,000円	1,893,000円	1,893,000円	946,000円	5,678,000円

(ウ) 給与構造改革

本給を通算で5.38%削減^{※1}した。また、地域手当は、平成21年1月1日に14.5%から10.0%に引き下げた。

	20年度(1月～)	21年度 ^{※2}	22年度 ^{※2}	合計
地域手当削減額	25,220,000円	104,103,000円	107,262,000円	236,585,000円

※1 期末勤勉手当の削減額は、平成22年度までの合計で、66,736,000円となる。

※2 平成20年度引き下げ前との比較額

イ 任用制度

(ア) 人事考課と連動した任用制度の確立

昇任については、選考により行っていたが、あきる野市職員任用規程に基づき、平成21年度から課長職（論文試験、面接及び勤務成績）と係長職（論文試験及び勤務成績）の昇任試験を実施し、昇任者を決定している。

(イ) 希望降任制度の導入

職員の能力や病気、家庭の事情などにより、職務を全うできないと認められる職員については、本人の申し出により降任できるよう、平成20年度にあきる野市職員任用規程に希望降任の規定を設けた。

ウ 人事評価制度

長期的に人材の育成・確保を図る観点から、特に能力・実績を重視した公平性、透明性、納得性の高い人事評価制度について検討し、平成21年度に人事考課による勤務評定に基づく査定昇給を実施した。

エ 職員の計画的な育成

目指すべき職員像、求められる役割・能力など、人材育成の方向性を示し、その方策として、人事管理、職員研修、職場環境などの整備充実により、人材育成の推進を図っていくことを内容とする「人材育成基本方針」を平成23年3月に策定した。

(2) その他の取組

ア 職員採用試験

平成19年度から試験科目に集団討論による面接を加え、より良い人材の確保に努めた。なお、年齢要件については、平成17年度から「25歳まで」を「29歳まで」に引き上げ、経験豊かな幅広い人材の確保に努めた。

3 平成23年度・平成24年度の実施計画

平成23年4月1日現在の職員数を437人とした。

今後も計画的な職員採用及び適正な人事配置の推進に努める。

[参考]

地域主権戦略大綱に基づき、社会福祉法、障害者自立支援法、母子保健法、墓地・埋葬等に関する法律等の一部の事務(71項目274条項)が、平成24年4月1日以降、基礎自治体(市)へ権限移譲される。