

# 資料 10

## 行政経営改革アクションプラン（平成29年度～31年度）の取組状況に関する重点評価説明資料

平成30年 8月 8日  
企画部 人事課

### 定員の適正化の推進（将来像5、5-①-2-1）

「第5次定員適正化計画」に基づき定員の適正化に努めるとともに、「新・豊川市人財育成基本方針」に基づく人材育成施策（研修等）を実施し、職員の能力向上に努めています。

（「第5次定員適正化計画」及び「新・豊川市人財育成基本方針」を参照）

#### ○ 「第5次定員適正化計画」の概要

- ・実施期間  
平成27年4月1日～平成32年4月1日（5年間）
- ・対象職員  
常勤職員（市民病院職員、再任用フルタイム勤務職員及び育児休業代替任期付職員を除く）
- ・基本方針  
平成27年4月1日の職員数をベースとし、定員の適正化を図る。  
少数精鋭による行政運営を推進するため、職員の適正配置を進め、質の高い行政サービスの提供を図る。
- ・採用計画（「第5次定員適正化計画」より抜粋）

表11 「平成27年度～32年度の目標値と各職種の採用計画」

（単位：人）

		H27	H28	H29	H30	H31	H32	H27～H32 増減数
本計画の目標 ※H27は実績値		1,122	1,116	1,118	1,121	1,122	1,125	
適正化人数（対前年比）		—	▲6	2	3	1	3	
当年度 退職者 （勸奨、普通退職を含む。）	事務・技術	35	32	25	32	22	(146)	▲12
	保健師	1	0	0	1	1	(3)	5
	保育士	11	9	9	8	10	(47)	23
	消防士	3	8	9	5	5	(30)	2
	労務職	6	2	7	4	10	(29)	▲15
	合計	56	51	50	50	48	(255)	3
次年度 採用者	事務・技術	27	29	26	26	26	(134)	
	保健師	1	2	2	2	1	(8)	
	保育士	15	14	14	13	14	(70)	
	消防士	7	6	8	6	5	(32)	
	労務職	0	2	3	4	5	(14)	
	合計	50	53	53	51	51	(258)	

※市民病院職員を除く。

※H32欄の括弧内の数字は、H27～H31の合計値。

- ・ 定員適正化の推進方法
  - ①管理職機能のスリム化 ②効率的な組織体制と職員の適正配置 ③民間委託等の推進 ④多様な採用形態 ⑤適正な人事評価と人材育成の推進
- ・ 行政需要の増加要因
  - ①福祉部門における行政需要の増加 ②消防・救急体制の強化 ③水道・清掃事業及び保育園調理業務における労務職員の確保
- ・ 今後の定員管理における課題
  - ①再任用フルタイム勤務職員の活用 ②育児休業代替任期付職員の採用

○ 「第5次定員適正化計画」の計画値との比較

基準年月日		H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1
計画値		1,116	1,118	1,121
実数		1,116	1,110	1,111
計画値－実数		0	<u>8</u>	<u>10</u>
当年度退職者	事務・技術	34	32	
	保健師	1	1	
	保育士	12	9	
	消防士	10	10	
	労務職	3	7	
	合計	60	59	
次年度採用者	事務・技術	26	27	
	保健師	2	2	
	保育士	17	18	
	消防士	7	8	
	労務職	2	5	
	合計	54	60	

民間企業の採用意欲が高まる中で、国や県、他の自治体との競合によって、本市の職員採用も非常に厳しい局面を迎えています。結果的に、「第5次定員適正化計画」の計画上の職員数を下回っています。

そのような限られた人的資源のなか、「新・豊川市人財育成基本方針」に基づく人材育成施策（研修等）による職員の能力向上により、市民サービスの向上に努めています。