

吹田市職員体制最適化計画（暫定版）

平成30年度（2018年度）～平成31年度（2019年度）

平成30年（2018年）2月

吹 田 市

はじめに	1
1 計画策定の背景	2
(1) これまでの職員体制の取組	
(2) 財政状況	
(3) 効果的・効率的な職員体制の確立	
(4) 職員構成の変化	
(5) 地方公務員法等の改正	
2 職員数と人件費の現状	4
(1) 職員数の推移	
(2) 今後の定年退職者数と再任用職員数の見込み	
(3) 類似団体別職員数比較	
(4) 普通会計における人件費及び経常収支比率の推移	
(5) 役職者構成比比較	
3 今後の課題	9
(1) 地方公務員法改正への対応	
(2) 中核市に移行した場合の職員体制の検討	
(3) 役職者構成の最適化	
4 職員体制最適化計画（暫定版）の基本的視点	9
(1) 各部局の主体的な組織運営	
(2) 予備定数枠の設定	
(3) 計画期間内の見直し	
5 職員体制最適化計画（暫定版）の期間、対象及び数値目標	10
(1) 計画期間	
(2) 計画の対象	
(3) 数値目標	
6 計画推進のための具体的方策	10
(1) 事務事業のあり方の見直し及び組織運営	
(2) 地方公務員法改正への対応	
(3) 役職者構成の最適化に向けた取組	
(4) 再任用職員の配置のあり方	
(5) 市民との情報共有	

吹田市職員体制最適化計画（暫定版）

はじめに

本市では、最適な職員体制の構築を目指して、これまで平成20年度（2008年度）から平成24年度（2012年度）までを計画期間とした職員体制再構築計画（案）、平成25年度（2013年度）から平成29年度（2017年度）までを計画期間とした職員体制計画（案）において、多様な雇用形態の活用やアウトソーシングの推進を図り、計画的な職員定数の管理を進めてきました。

本市の財政状況としては、歳入の根幹である市税収入はここ数年増加傾向にあるものの、歳出面においては、待機児童対策や超高齢社会への対応により社会保障関係経費が増加し続けています。今後、全国的な少子高齢化や人口減少が進展することにより、社会保障費の増大などの経済的な影響によって厳しい財政運営となることが想定され、また、公共施設の老朽化に伴う更新や、健康・医療のまちづくりに係る取組が控えていることなどから、引き続き持続可能な財政基盤の確立に努めなければならない状況にあります。

基礎自治体の最も重要な責務は、すべての人がいきいきと活躍し、安心して暮らすことのできる豊かなまちを実現することであり、また、本市においてはそれを市民一人ひとりの日々の生活に実感を伴って反映することが必要です。

そのためにも本市の強みである吹田ブランド、「福祉と健康・医療」「教育、文化、スポーツ」「高質で安全なまちづくり」「市民力、地域力」の総合力がさらに厚みを増すような施策を推進していく必要があります。

また、本市を取り巻く状況として、平成32年（2020年）4月に地方公務員法等の改正法が施行され、新たに会計年度任用職員制度が導入されること、同じく平成32年4月に中核市移行を目指した準備を進めていること、また、不確定ながら、国において定年を65歳まで延長する検討もされていることなど、職員体制上、大きな変化を迎える状況にあります。

このような状況の中、必要な施策を推進していくためには、地方公務員法等の改正を見据え、事業のあり方を見直すとともに、業務量に見合った職員配置、役職者構成の最適化などを図り、ワーク・ライフ・バランスが実現した最適な職員体制を構築する必要があります。

そのため、法改正や中核市への移行状況等を踏まえ、抜本的に職員体制を見直すまでの間として、2年間に限定した計画を策定し、課題に取り組むものです。

1 計画策定の背景

(1) これまでの職員体制の取組

市は、市民福祉の増進のため、最少の経費で最大の効果をあげる市政運営を行う責務を有しており、簡素で効果的な職員体制が求められています。

そのため、本市の職員定数の管理においては、次に示す2つの計画を策定し、より効果的な職員体制の構築に努めてきました。

今後についても、変化する行政需要に対応した、より適切な職員体制を構築していく必要があります。

ア 吹田市職員体制再構築計画（案）

財政状況の悪化を背景として、経常収支比率を押し上げている人件費を抑制し、財政構造の改革を進めるとともに、魅力あるまちづくり推進のため、市民との役割分担の見直しや、多様な雇用形態の活用により、限られた人的資源である職員を効果的、重点的に配置し、簡素で効率的な職員体制を再構築するため、平成21年（2009年）3月に「吹田市職員体制再構築計画（案）」を策定し、平成20年度から平成24年度までの5年間を計画期間として、職員の定数管理を進めてきました。

この計画では、平成20年4月1日現在の職員数3,519人との差で、平成25年4月1日までに職員数を398人減員することを目標とし、実績としては平成25年度当初までに514人の減員となりました。

イ 吹田市職員体制計画（案）

財政状況の問題から、前計画から引き続き、経常収支比率を押し上げている人件費を抑制し、財政構造の改革を進めるとともに、アウトソーシングを推進すること等により、自治体の限られた資源である職員の能力を最大限、有効かつ最適に配分するため、平成25年3月に「吹田市職員体制計画（案）」を策定し、平成25年度から平成29年度までの5年間を計画期間として、職員の定数管理を進めています。

普通会計での職員数については、平成25年4月1日現在の住民千人当たり職員数6.33人を、平成30年4月までに5.90人以下とすることを目標としていますが、保育園の民営化実施時期の変更や法改正への対応、「救急隊の増隊」、「健康・医療のまちづくり」といった新たな行政課題への対応などによる職員体制の見直しのため、平成30年4月は計画上の数値としては6.24人となる見込みです。

また、保育園の民営化等を現在の計画どおり実施することでも、平成32年4月での住民千人当たり職員数は5.93人となり、達成は困難な状況ですが、計画策定時には想定外であった法改正等の事情によるものなどを除けば5.90人以下となる見込みです。

全会計での職員数については、人口増減を考慮しない状態で2,491人以下としましたが、前述した状況により、平成30年4月は2,745人となる見込みです。

(2) 財政状況

今後、全国的な少子高齢化や人口減少が進展することにより、社会保障費の増大などの経済的な影響によって厳しい財政運営となることが想定され、また、公共施設の老朽化に伴う更新や、健康・医療のまちづくりに係る取組が控えていることなどから、引き続き持続可能な財政基盤の確立に努めなければならない状況にあります。

(3) 効果的・効率的な職員体制の確立

平成 28 年度には、簡素で効率的、機能的な組織編成を行う観点から、事務の移管、組織の統合、部室課制の見直し等を含めた組織改正を行い、政策課題への取組などを効果的かつ効率的に推進することができる、より柔軟な組織体制を構築しました。

(4) 職員構成の変化

平成 30 年度以降も引き続き多くの正職が定年退職を迎えますが、その多くが再任用職員となり、近年の傾向では、その就労形態が常時勤務となる再任用職員が増加しています。

常時勤務再任用職員については、平成 25 年度当初は 1 人(再任用職員全体の 0.6%)だったものが、平成 29 年度当初には 51 人(再任用職員全体の 37%)となっており、年金受給年齢の関係から、今後もこのような傾向が続くことが想定されます。

これまで再任用職員は、その就労形態の大部分が短時間勤務である中、豊富な行政経験や専門性の蓄積などを活かし、人的資源としての有効な活用を図ってきました。

しかしながら、常時勤務再任用職員が増加していることを勘案し、定数管理上、改めて適切に位置づける必要があります。

また、安定した行政運営、行政経験や専門性の蓄積、技術の継承のために、平成 30 年度以降についても計画的な職員採用を行うなどにより、新たな行政課題にも対応しつつ、将来を見通した適切な職員構成を構築する必要があります。

※常時勤務再任用職員については、常時勤務する職員として、定数条例や総務省の定員管理調査の対象となり、普通会計の計画の対象に含まれます。

(5) 地方公務員法等の改正

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律(平成 29 年法律第 29 号)が平成 29 年 5 月 17 日に公布され、平成 32 年 4 月 1 日に施行されます。

この改正により、臨時的任用の要件が厳格化されるとともに、新たに会計年度任用職員に関する規定が設けられ、制度上、本市での臨時的任用や非常勤といった任用形態の多くは会計年度任用職員に位置付けられることとなります。

また、給与制度についても、この改正により、給料を正職に準じた形に見直すとともに、期末手当等が支給可能となり、本市の財政にも大きく影響する状況となることから、平成 32 年度を迎えるまでに、改めて職員体制を見直し、最適な職員体制を構築する必要があります。

2 職員数と人件費の現状

(1) 職員数の推移

表-1は、普通会計における職員数の推移を表しています。

表-2は、再任用職員を含む全会計の職員数の推移を表しています。

表-1 普通会計における職員数の推移（定員管理調査に基づく）

区 分		平成25年度 (2013年度)	平成26年度 (2014年度)	平成27年度 (2015年度)	平成28年度 (2016年度)	平成29年度 (2017年度)	平成30年度 (2018年度) 見込	増減累計
計 画	職 員	2,214	2,184	2,198	2,254	2,293	2,315	101
	増減(対前年度)	—	△30	14	56	39	22	
実 績	職 員	2,164	2,103	2,169	2,250	2,329	—	165
	うち 常勤再任用	0	6	14	25	44	—	
	増減(対前年度)	—	△61	66	81	79	—	
	住民千人当たり	6.07	5.84	5.98	6.12	6.30	(6.24)	

各年度4月1日現在（人）

(注)1 「職員」には、教育長、後期高齢者医療広域連合派遣者等を含み、再任用の短時間勤務は含みません。

(注)2 「普通会計」とは、一般会計の範囲が自治体によって異なるため、統計上の比較を可能にするために作られる会計区分のことです。勤労者福祉共済及び火災共済特別会計を含みます。

表-2 全会計における再任用を含む職員数の推移（職員体制計画（案）に基づく）

区 分		平成25年度 (2013年度)	平成26年度 (2014年度)	平成27年度 (2015年度)	平成28年度 (2016年度)	平成29年度 (2017年度)	平成30年度 (2018年度) 見込	増減累計
計 画	職 員	3,114	2,620	2,623	2,664	2,713	2,745	(正職) △381 (再任用) +12 (総数) △369
	うち正職	3,015	2,523	2,511	2,568	2,609	2,634	
	うち再任用	99	97	112	96	104	111	
	増減(対前年度)	—	△494	3	41	49	0	
実 績	職 員	3,005	2,492	2,546	2,622	2,712	—	(正職) △322 (再任用) +29 (総数) △293
	うち正職	2,929	2,402	2,455	2,536	2,607	—	
	うち再任用	76	90	91	86	105	—	
	増減(対前年度)	—	△513	54	76	90	—	

各年度4月1日現在（人）

(注)1 「職員」には、教育長を含み、「再任用」には、常時勤務と短時間勤務を含み、再任用事務は含みません。

(注)2 平成25年度から平成26年度にかけての減員については、市民病院が地方独立行政法人に移行したことによる減員を含みます。

(2) 今後の定年退職者数と再任用職員数の見込み

平成29年度から平成31年度までの3年間には181人が定年退職を迎え、そのうち114人がそれぞれ翌年度に再任用される見込みです。

表-3 定年退職者と再任用の見込み

(人)

年度		平成29年度 (2017年度)	平成30年度 (2018年度)	平成31年度 (2019年度)	平成29~31年度末 退職者合計
各年度当初 再任用数見込	常時	51	77	107	
	短時間	86	73	65	
	計	137	150	172	
年度未定年退職者数 (a)		56	67	58	181
年度末再任用終了	常時	0	2	3	5
	短時間	22	18	18	58
	計	22	20	21	63
年度末退職者計		78	87	79	244
(a)の翌年度新規 再任用見込 (b) (注)	常時	26	32	28	86
	短時間	9	10	9	28
	計	35	42	37	114

(注) 翌年度の新規再任用見込(b)は、定年退職者のうち、依願退職等による減員も考慮し、前年度末の定年退職者数(a)のうち、一般行政職の6割、技能労務職の9割が任用されるものとして試算。
また、新規再任用のうち、7.5割を常時勤務、2.5割を短時間勤務として試算。

(3) 類似団体別職員数比較

各市の職員数については、公共施設の数や市の面積など、その地域、その自治体の状況によってばらつきがあり、比較は難しい状況です。

そのような状況の中、総務省が発行する、定員管理調査を基にした「類似団体別職員数の状況」では、類似する団体を各部門別に比較することができるため、一定の参考とすることができます。

なお、本市については施行時特例市に分類されています。

表-4 施行時特例市比較表

(人)

	吹田市	全国施行時 特例市平均	寝屋川市	茨木市	岸和田市	八尾市	一宮市	所沢市
H28.1現在人口	369,522		239,108	279,395	199,214	268,965	386,343	343,390
普通会計職員数	2,329		1,251	1,481	1,294	1,688	2,251	2,232
住民千人当たり 職員数	6.30	6.47	5.23	5.30	6.50	6.28	5.83	6.50

(注)1 人口：平成28年1月1日現在。ただし、吹田市については平成29年3月末現在。

(注)2 職員数：平成28年4月1日現在。ただし、吹田市については平成29年4月1日現在職員数。

(注)3 消防の一部事務組合職員数については、構成市の人口案分により算出。

(注)4 (参考)平成28年4月1日現在の全国中核市の住民千人当たり職員数の平均値は6.45人。

表一五 部門別比較表（大部門）

(人)

大部門	平成29年4月 現在職員数 A	施行時特例市 平均職員数 B	超過数 C (A-B)
議 会	18	18	0
総務・企画	370	423	△ 53
税 務	109	119	△ 10
民 生	660	516	144
衛 生	235	240	△ 5
労 働	6	4	2
農 林 水 産	4	43	△ 39
商 工	20	44	△ 24
土 木	221	234	△ 13
一 般 行 政 計	1,643	1,641	2
教 育	342	311	31
消 防	344	377	△ 33
普 通 会 計 計	2,329	2,329	0

上記表のB欄については、全国施行時特例市での住民1万人当たり職員数の平均値を算出し、その数値に本市の人口を掛け合わせることで、本市人口規模での平均的な職員数を算出したものです。（総務省の「類似団体別職員数の状況」では修正値として示されています。）

職員数全体としては平均値程度となっていますが、内訳としては民生部門及び教育部門が平均値を上回っています。

これらの部門をさらに詳細な小部門単位でみると、民生部門においては、民生一般、保育所、その他の社会福祉施設の部門で平均値を上回っており、また、教育部門では小学校の部門が平均値を上回っています。

（4）普通会計における人件費及び経常収支比率の推移

人件費については、3年間停止していた職員の採用を平成26年10月から再開したことなどにより、平成26年度から若干増加していますが、経常収支比率については改善傾向にあります。

表-6 人件費及び経常収支比率推移

(百万円；%)

	平成24年度 (2012年度)	平成25年度 (2013年度)	平成26年度 (2014年度)	平成27年度 (2015年度)	平成28年度 (2016年度)	(平成24-28年度)差
人 件 費	22,725	21,375	21,684	22,191	22,058	△667
うち職員給	14,935	14,303	14,544	14,461	14,683	△252
経常収支比率	99.9	96.4	96.4	95.2	95.6	△4.3
うち人件費経常収支比率	31.1	28.9	28.8	28.2	28.5	△2.6

※人件費経常収支比率とは、人件費に充当された経常一般財源が、経常一般財源の総額のうちの程度を占めるかを示すものです。

(5) 役職者構成比比較

総務省の定員管理調査の結果に基づき、府内施行時特例市及び中核市の一般行政職での役職者の構成比を比較すると、課長級以上、課長代理級以上の構成比が平均よりも高い状況にあります。本市の役職者の推移として、課長級以上、課長代理級以上の構成比については減少傾向にあります。

表-7 府内施行時特例市及び中核市役職者数等比較表

平成29年4月1日現在(人：%)

市名	職員数	部長級職員			次長級職員			課長級職員			課長代理級職員		
		人数	構成比	順位	人数	構成比	順位	人数	構成比	順位	人数	構成比	順位
吹田市	1,323	29	2.19	5	64	4.84	3	135	10.20	4	179	13.53	5
岸和田市	608	22	3.62	1	0	0.00	9	95	15.63	1	135	22.20	1
茨木市	855	16	1.87	7	26	3.04	7	43	5.03	9	77	9.01	8
八尾市	883	27	3.06	3	26	2.94	8	88	9.97	5	107	12.12	6
寝屋川市	700	22	3.14	2	30	4.29	4	52	7.43	6	17	2.43	9
豊中市	1,065	16	1.50	8	33	3.10	6	119	11.17	2	145	13.62	4
高槻市	1,182	14	1.18	9	37	3.13	5	85	7.19	7	141	11.93	7
枚方市	1,372	31	2.26	4	68	4.96	2	95	6.92	8	215	15.67	3
東大阪市	1,578	31	1.96	6	93	5.89	1	167	10.58	3	258	16.35	2
府内施行時特例市及び中核市平均	9,566	208	2.17		377	3.94		879	9.19		1,274	13.32	

市名	職員数	主査級職員			その他職員			課長級以上職員			課長代理級以上職員		
		人数	構成比	順位	人数	構成比	順位	人数	構成比	順位	人数	構成比	順位
吹田市	1,323	338	25.55	5	578	43.69	4	228	17.23	3	407	30.76	3
岸和田市	608	93	15.30	8	263	43.26	5	117	19.24	1	252	41.45	1
茨木市	855	99	11.58	9	594	69.47	1	85	9.94	9	162	18.95	8
八尾市	883	390	44.17	1	245	27.75	9	141	15.97	4	248	28.09	6
寝屋川市	700	128	18.29	6	451	64.43	2	104	14.86	6	121	17.29	9
豊中市	1,065	404	37.93	2	348	32.68	7	168	15.77	5	313	29.39	5
高槻市	1,182	198	16.75	7	707	59.81	3	136	11.51	8	277	23.43	7
枚方市	1,372	411	29.96	4	552	40.23	6	194	14.14	7	409	29.81	4
東大阪市	1,578	552	34.98	3	477	30.23	8	291	18.44	2	549	34.79	2
府内施行時特例市及び中核市平均	9,566	2,613	27.32		4,215	44.06		1,464	15.30		2,738	28.62	

資料：平成29年 地方公共団体定員管理調査結果（大阪府人事給与担当部長会議資料より）

※一般行政職とは、税務職、福祉職（保育士、生活指導員）、医療職、消防職、府教委、幼稚園教諭、技能労務職を除く職員を示すものです。

表-8 吹田市役職者数及び構成比推移

		平成24年度 (2012年度)	平成25年度 (2013年度)	平成26年度 (2014年度)	平成27年度 (2015年度)	平成28年度 (2016年度)	平成29年度 (2017年度)
一般行政職総職員数		1,236	1,194	1,157	1,200	1,258	1,323
部(局) 長級	職員数	23	21	25	23	30	29
	うち相当職員数	4	2	5	3	10	10
	構成比	1.9%	1.8%	2.2%	1.9%	2.4%	2.2%
次長級	職員数	97	89	78	73	65	64
	うち相当職員数	31	25	21	16	14	14
	構成比	7.8%	7.5%	6.7%	6.1%	5.2%	4.8%
課長級	職員数	145	136	135	140	138	135
	構成比	11.7%	11.4%	11.7%	11.7%	11.0%	10.2%
課長 代理級	職員数	183	171	165	159	153	179
	構成比	14.8%	14.3%	14.3%	13.3%	12.2%	13.5%
係長級 主査級	職員数	367	372	363	359	343	338
	構成比	29.7%	31.2%	31.4%	29.9%	27.3%	25.5%
その他 職員	職員数	421	405	391	446	529	578
	構成比	34.1%	33.9%	33.8%	37.2%	42.1%	43.7%
課長級以上割合		21.4%	20.6%	20.6%	19.7%	18.5%	17.2%
課長代理級以上割合		36.2%	34.9%	34.8%	32.9%	30.7%	30.8%

※本市は室制及びグループ制を導入しており、課長級以下の職員については大部分が任意職での位置付けとなるため、課長級以下の相当職員数については記載を省略。

3 今後の課題

(1) 地方公務員法改正への対応

1(5)で述べたとおり、法改正により、平成32年4月1日から大きく非常勤職員及び臨時雇用員の制度が変わることとなります。

平成29年6月28日付けで発出された総務省自治行政局公務員部長通知の中では、臨時・非常勤の職の設定に当たっての基本的な考え方として、「ICTの徹底的な活用、民間委託の推進等による業務改革を進め、簡素で効率的な行政体制を実現することを目指すべきであること」「臨時・非常勤の職の設定に当たっては、現に存在する職を漫然と存続するのではなく、それぞれの職の必要性を十分吟味した上で、適正な人員配置に努めるべきであること」ということが示されています。

そのため、改正法の趣旨に即した対応を行い、事業のあり方も含め、抜本的に業務プロセスや職員体制等を見直す必要があります。

(2) 中核市に移行した場合の職員体制の検討

中核市に移行した場合、保健衛生に関する業務をはじめ、大阪府から多くの業務権限が移譲されることになり、これに対応する職員数が必要となりますが、組織としての機能強化を図りつつ、市全体での事務の見直しや効率化などを図ることで、中核市移行後も効果的、効率的な組織及び職員体制を構築する必要があります。

(3) 役職者構成の最適化

組織運営に当たり、役職者の構成は非常に大きな要素となるため、組織として最大限、力を発揮できるよう、役職者構成の最適化に取り組むことが必要です。

特に、管理職の比率が高くなると、職員数は変わらずとも人件費が高くなり、財政の硬直化を招く一因となることから、管理職が増加することは避ける必要があります。

4 職員体制最適化計画（暫定版）の基本的視点

(1) 各部局の主体的な組織運営

地方公務員法等の改正を見据え、非常勤職員及び臨時雇用員の業務や体制を見直すだけでなく、組織全体として最適な職員体制が構築できるよう、各部局が主体的かつ積極的に行政評価などを活用し、事務事業の見直し、事業の最適な担い手の検証を行うものとします。

各部長は経営部門の長として、限られた人的資源及び財源を有効活用できるよう、役職者等の構成や人件費総額も考慮しつつ、リーダーシップ、マネジメント力を発揮し、組織運営を行うものとします。

(2) 予備定数枠の設定

ワーク・ライフ・バランスの観点から、少人数職場での育児休業者等の発生や、同一の職場で同時に複数人が育児休業等を取得する場合などに対応するため、一定の予備定数枠を設定します。

(3) 計画期間内の見直し

今後、新たな行政ニーズや職員体制の変化に柔軟に対応するため、計画の進捗状況についても勘案しつつ、必要に応じた計画内容の見直しを随時行います。

5 職員体制最適化計画（暫定版）の期間、対象及び数値目標

(1) 計画期間

平成30年度から平成31年度まで

(2) 計画の対象

この計画の対象は、企業会計を含む全会計職員とします。

(3) 数値目標

地方公務員法改正への対応や中核市移行を見据える中、大きく職員体制を見直す必要があるため、現時点では数値目標を設定することは困難な状況であることから、暫定版である本計画では目標数値を定めませんが、過度に総職員数が増加しないよう、可能な限り現状の職員数を超えることのない職員体制の構築に努めます。

6 計画推進のための具体的方策

(1) 事務事業のあり方の見直し及び組織運営

事務事業については、その効果を検証し、事業のあり方や必要性を見直すとともに、実施にあたっては、地方自治体の本来の責務である市民福祉の向上を図りつつ、最少の経費で最大の効果が得られるよう、委託の導入を検討するなど、事業の最適な担い手について再検討します。

また、各部長の権限と責任のもと、部定数の範囲内で室課員数の変更を行うなど、部内の流動的な職員配置等により、効果的かつ効率的な職員配置を行うものとします。

なお、法令等の改正や新規事業の実施などにより業務が増加する場合や、事業の終了や委託の導入などにより業務が減少する場合には、当該業務量を精査するとともに、年度中であっても弾力的な再配置を行い、適正な職員体制を構築します。

(2) 地方公務員法改正への対応

非常勤職員、臨時雇用員の業務内容を精査するとともに、その業務の効果的・効率的な執行体制の検証や、委託の可能性の検討を行うなど、根本的な業務体制の見直しに取り組みます。

また、あわせて現在の職員体制が業務に見合った体制となっているか検証し、適正な職員体制を構築します。

(3) 役職者構成の最適化に向けた取組

基本的な考え方として、特命事項がある場合を除き、室組織に室長と同位の役職者、課組織に課長と同位の役職者を配置しないものとします。

各部局長は、現在の役職者構成が業務内容や課題に応じた最適なものとなっているか、組織として最大限、力を発揮できるものとなっているかを検証し、常に最適な組織運営を行うものとします。

例えば、課長級の任意職である参事が定年退職する際、再び参事を補充する必要性について検討する必要があります。

なお、特定事業主行動計画や定期人事異動方針にも示されている、能力や適性に応じた女性職員や若手職員の役職者への積極的な登用を図ることも必要であるため、これらを考慮し、役職者構成の最適化を進めていくものとします。

(4) 再任用職員の配置の考え方

職員体制再構築計画において、再任用職員数を最大 245 人と想定し、再任用枠、再任用事務枠として計画上位置付けてきましたが、実数は平成 29 年 4 月 1 日現在で 137 人と想定を下回る結果となり、計画との乖離が生じています。

また、常時勤務となる再任用職員が増加傾向にある状況から、実情に合わせ、再任用枠及び再任用事務枠の基本的な取扱いについて、次のとおりとします。

ア 再任用枠については、これまで常時や短時間といった就労形態に関わらず、再任用職員としての配置枠としてきましたが、今後は正職と同一の扱いとし、常時勤務職員（正職及び常時勤務再任用職員）の配置枠とします。

そのため、正職枠に常時勤務再任用職員を配置することもあります。

イ 再任用事務枠については、職場の状況等を勘案し、今後、新たに配置する場合は、短時間勤務再任用職員の配置枠とします。

(5) 市民との情報共有

職員体制最適化計画（暫定版）の内容と取組状況については毎年度、積極的に市民に公開します。

<部局別>職員体制最適化計画（暫定版）

普通会計

部局名	ア イ ウ エ オ カ キ ク ケ コ 平成30年（2018年）4月1日					平成32年（2020年）4月1日					b-a 正職減少数	計画数 B-A 正職、再任用常時配置減少数
	A		再任用 短時間	非常 勤	臨時 雇員	B		再任用 短時間	(注) 非常 勤	(注) 臨時 雇員		
	a	再任用 常時				b	再任用 常時					
	正職		正職									
1 総務部	95	1	13	5	1	93	1	13	5	1	△ 2	△ 2
2 行政経営部	107	9	3	0	2	97	9	3	0	2	△ 10	△ 10
3 税務部	109	0	8	3	5	109	0	8	3	5	0	0
4 市民部	128	19	13	10	3	127	19	13	10	3	△ 1	△ 1
5 都市魅力部	50	1	6	4	1	50	1	6	4	1	0	0
6 児童部	468	4	4	3	36	383	4	4	3	29	△ 85	△ 85
7 福祉部	174	8	5	7	2	167	8	5	6	2	△ 7	△ 7
8 健康医療部	87	2	3	0	4	82	2	3	0	4	△ 5	△ 5
9 環境部	155	16	16	0	0	155	16	16	0	0	0	0
10 都市計画部	69	8	5	0	0	68	8	5	0	0	△ 1	△ 1
11 土木部	109	12	12	0	8	105	12	12	0	8	△ 4	△ 4
12 下水道部	9	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	0
13 会計室	14	0	2	1	0	14	0	2	1	0	0	0
14 消防本部	363	0	3	0	0	366	0	3	0	0	3	3
15 行政委員会	18	0	4	0	0	18	0	4	0	0	0	0
16 学校教育部	241	1	16	1	33	240	1	16	1	33	△ 1	△ 1
17 地域教育部	101	0	10	6	5	98	0	10	6	5	△ 3	△ 3
18 議会事務局	18	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0
19 合計	2,315	81	123	40	100	2,199	81	123	39	93	△ 116	△ 116

20 予備定数	40
---------	----

平成30年4月1日		平成32年4月1日	
正職	再任用 常時	正職	再任用 常時
2,315	81	2,199	81
2,396		2,280	

平成32年度－平成30年度	
正職	再任用 常時
△ 116	0

21	6.24	5.93	(住民千人当たり職員数)
----	------	------	--------------

※平成29年12月末時点の人口370,583人から算出

(注) 平成32年4月施行の改正地方公務員法により、制度上、会計年度任用職員に移行されますが、現段階では見直しの途上であるため、現行区分での暫定的な職員数を記載しています。

<部局別>職員体制最適化計画（暫定版） 全会計

部局名	平成30年（2018年）4月1日					平成32年（2020年）4月1日					計画数	
	A		再任用 短時間	非常 勤	臨時 雇用 員	B		再任用 短時間	(注) 非常 勤	(注) 臨時 雇用 員		b-a 正職減少数
	a	再任用 常時				b	再任用 常時					
	正職		正職									
1 総務部	95	1	13	5	1	93	1	13	5	1	△ 2	△ 2
2 行政経営部	107	9	3	0	2	97	9	3	0	2	△ 10	△ 10
3 税務部	109	0	8	3	5	109	0	8	3	5	0	0
4 市民部	129	19	13	10	3	128	19	13	10	3	△ 1	△ 1
5 都市魅力部	50	1	6	4	1	50	1	6	4	1	0	0
6 児童部	468	4	4	3	36	383	4	4	3	29	△ 85	△ 85
7 福祉部	217	10	7	18	5	210	10	7	17	5	△ 7	△ 7
8 健康医療部	125	2	4	5	5	119	2	4	5	5	△ 6	△ 6
9 環境部	155	16	16	0	0	155	16	16	0	0	0	0
10 都市計画部	69	8	5	0	0	68	8	5	0	0	△ 1	△ 1
11 土木部	109	12	12	0	8	105	12	12	0	8	△ 4	△ 4
12 下水道部	94	11	10	0	1	94	11	10	0	0	0	0
13 会計室	14	0	2	1	0	14	0	2	1	0	0	0
14 市民病院	34	0	0	0	0	27	0	0	0	0	△ 7	△ 7
15 水道部	118	17	4	17	0	118	17	4	17	0	0	0
16 消防本部	363	0	3	0	0	366	0	3	0	0	3	3
17 行政委員会	18	0	4	0	0	18	0	4	0	0	0	0
18 学校教育部	241	1	16	1	33	240	1	16	1	33	△ 1	△ 1
19 地域教育部	101	0	10	6	5	98	0	10	6	5	△ 3	△ 3
20 議会事務局	18	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0
21 合計	2,634	111	140	73	105	2,510	111	140	72	97	△ 124	△ 124

22 予備定数	40
---------	----

平成30年4月1日		平成32年4月1日	
正職	再任用 常時	正職	再任用 常時
23 2,634	111	2,510	111
24 2,745		2,621	
25 7.40		7.07	

平成32年度－平成30年度	
正職	再任用 常時
△ 124	0

(住民千人当たり職員数)

※平成29年12月末時点の人口370,583人から算出

(注) 平成32年4月施行の改正地方公務員法により、制度上、会計年度任用職員に移行されますが、現段階では見直しの途上であるため、現行区分での暫定的な職員数を記載しています。