

釧路市定員管理計画

2021年度（令和3年度）～2025年度（令和7年度）

2020年（令和2年）12月
釧路市

目 次

1	定員管理計画策定の趣旨	1
2	釧路市の職員数	1
(1)	職員数の削減状況	1
(2)	職員数の参考指標	2
3	定員管理の内容	2
(1)	基本方針	2
(2)	期間	3
(3)	対象	3
(4)	取組	3

1 定員管理計画策定の趣旨

釧路市ではこれまで、「釧路市行政改革大綱（2006年（平成18年）9月策定）」に基づき、「釧路市定員適正化計画」を策定し、全体としての定員を抑制しつつ、簡素で効率的な市役所の実現に取り組み、一定の成果をあげてきたところです。

今後においても、最小の経費で最大の効果をあげるため、組織全体の機能強化や人材育成の推進などにより、限られた経営資源を有効活用し、不断の行政改革に取り組むことが必要です。

一方で、デジタル化の推進や少子高齢化の進行など、社会情勢の変化によりますます多様化・高度化する行政需要に的確に対応するため、職員数の一時的な増減にとらわれず、持続可能な行政サービスの実現に重点を置いた職員配置が必要となってきました。

このことから、組織体制の強化と職員の弾力的な配置に留意し、効果的かつ持続的な組織の実現を図るため、新たに「釧路市定員管理計画」を策定することといたします。

2 釧路市の職員数

（1）職員数の削減状況

釧路市は、2005年（平成17年）10月11日の合併以来、職員数の削減目標を掲げた定員適正化計画を策定して職員数の抑制に取り組み、2006年度（平成18年度）から2010年度（平成22年度）の5か年（集中改革プラン）で308人、2011年度（平成23年度）から2015年度（平成27年度）の5か年（釧路市財政健全化推進プラン「集中取組期間」）で158人、2016年度（平成28年度）から2020年度（令和2年度）の5か年の定員適正化の取り組みで目標を上回る75人の定数を削減したところです。

ア 削減数

（単位：人）

	H28	H29	H30	R1	R2	計
目 標 人 数	△65					△65
実 績	△13	△4	△16	△32	△10	△75

※市立釧路総合病院を除く

イ 職員数の推移

(単位：人)

	H27	H28	H29	H30	R1	R2
市長部局	1,002	1,007	1,009	999	990	991
消防	321	321	321	321	320	320
上下水道部	136	135	135	134	134	131
教育委員会	251	233	227	222	201	193
小部局	22	23	23	23	22	22
合計	1,732	1,719	1,715	1,699	1,667	1,657

※市立釧路総合病院を除く

(2) 職員数の参考指標

総務省は自治体に対して適正な定員管理を推進する参考指標として、「定員回帰指標^{注1}」、「定員モデル^{注2}」、「類似団体比較^{注3}」の3つの指標を示しています。

職員数の多寡は総数だけではなく業務ごとに判断する必要があることから、これらの指標を参考としながら、地域の実情を踏まえつつ、部署ごとの課題や業務と職員数とのバランスを考慮し、適正な定員管理に取り組むことが重要です。

注1 定員回帰指標：人口・面積を基にした試算職員数

注2 定員モデル：人口・面積だけでなく職員数に関連する指標（「事業所数」「納税義務者数」「ごみ収集量」等）を基にした試算職員数

注3 類似団体比較：人口、産業構造別に区分された類似の自治体間における職員数の比較

3 定員管理の内容

(1) 基本方針

多様化・高度化する市民ニーズや新たな行政需要に的確に対応し、より効果的な業務執行体制を構築するために必要な職員数を配置すると共に、組織体制の見直しを図り、責任の所在の明確化や業務のチェック機能の強化に努めます。

一方で、最小の経費で最大の効果をあげるため、簡素で効率的な市役所の実現が求められることから、事務事業の見直しやアウトソーシング等の手法により職員数の見直しを進めます。

以上を踏まえ、2020年度（令和2年度）配置定数の1,615人を上限とすることを基本として、定員管理に取り組みます。

なお、本計画の期間中においても、法令改正などによる権限移譲、新たな行政課題の発生等、計画に大きな影響を及ぼす状況が発生した場合は、必要に応じて、適宜、本計画を見直すこととします。

(2) 期間

2021年度（令和3年度）から2025年度（令和7年度）までの5年間の計画の期間とします。

(3) 対象

市立釧路総合病院^{注1}と釧路北陽高等学校教員^{注2}を除く全部局の職員を対象とします。

注1 専門的技術力の注入により付加価値を高め、医療の質を向上させることが病院における行財政改革につながるとした平成25年度以降の考え方を踏襲し、市立釧路総合病院の職員を除くものです。
注2 市立高校の教員は「公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律」に基づき標準定数が算定されることから、除くものです。

(4) 取組

社会情勢が目まぐるしく変化する中、不断の行政改革に取り組むことが必要不可欠であることから、国の動向を注視するとともに釧路市の現状を毎年把握し、時代に即した組織体制のあり方を常に検討していきます。

また、責任所在の明確化や、業務のチェック機能及び人材育成の強化を図るため、組織体制の見直しを進めます。

ア 増員

新たな事業や変化する行政需要に伴って発生・拡大する業務に、的確に対応するため、体制の整備等により必要な人員を配置します。

(ア) 体制の整備と充実

- a 新たな重要政策の推進等への対応に必要な体制の整備を図ります。
- b デジタル化の推進等、変化する行政需要への対応に必要な体制の充実を図ります。
- c 施設の老朽化への対応等、拡大する行政需要への対応に必要な体制の充実を図ります。

(イ) 組織の再編

- a 行政需要の変化に柔軟に対応するため、組織の見直しを進め、効果的な業務執行体制を検討します。

イ 減員

効率的かつ効果的な行政運営を実現するため、事務事業の見直し等を進め、職員総数の増加抑制に努めます。

(ア) 事務事業の見直し

- a 経費や人的労力に比べてその効果の低い業務などを精査し、業務の縮小、統合、廃止等を見直しを図ります。
- b 民間活力の活用（アウトソーシング）が可能な業務について検討し、積極的に推進します。
- c 業務を効率的に進めるため、専門的な知見を持った外部人材の積極的な活用を図ります。
- d 業務の精査を行い、より効率的・効果的な会計年度任用職員の活用を図ります。

(イ) 組織の再編

効率的な組織体制の構築に努め、統廃合を行うなど職員数の見直しを進めます。