

職員のマンパワー確保取組計画 ～ワーク・ライフ・バランス充実のための定員管理～ の概要

1 はじめに

地方分権改革の進展により、地方自治体には、地域の実情に応じた主体的な取組が求められており、特に基礎自治体は地域経営の根幹を担っています。

こうした中、本市では、今後、再任用職員の減少や育児や介護を行う職員の増加が見込まれることから、増え続ける行政需要に対してより一層のマンパワーの確保が必要となっています。

また、仕事と家庭の両立支援制度の充実や長時間労働の是正といった働き方改革への対応など早急に取り組まなければならない課題に対して、的確かつ迅速に対応する必要があります。

これらを踏まえ、職員のマンパワー確保という観点から、総人件費の抑制に配慮しつつ、業務量に対して最適と考える人員配置に努め、職員のワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境づくりを進めることにより、公務能率を高め、市民サービスのより一層の向上を図ります。

2 現状と課題

【現状】

全国的に長時間労働が深刻な社会問題となっています。また、育児や介護など様々な理由で時間的制約のある労働者が増加しており、ワーク・ライフ・バランスを推進していく必要性が高まっています。

本市の状況

➢ 180人程度が恒常的に育児休業を取得

多様で柔軟な働き方のできる職場環境の整備が必要

➢ 病気休職職員の増加【H25：33人→H29：54人】
➢ 再任用職員の減少【H25：823人→H29：721人】

マンパワー不足により時間外勤務の縮減が進まない一因になっている。

【課題】

育児休業の取得促進に伴う職場環境の整備

育児休業の取得促進に取り組む中で、職員が仕事と生活を両立できる職場環境の整備が求められている。

ワーク・ライフ・バランス推進課題

男性の育児休業取得率を13%とすること。

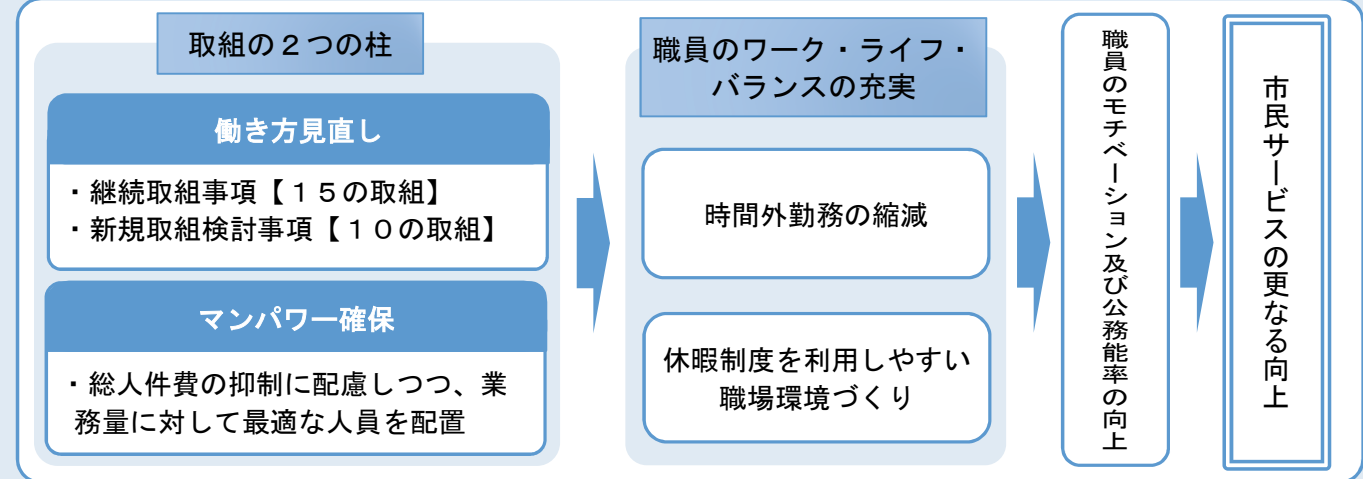
時間外勤務の縮減

長時間労働の是正は「働き方改革」の重要テーマであり、これまで以上に時間外縮減に向けた取組が必要

1年間の総時間外勤務時間数360時間未満の職員比率を100%とすること。

3 取組

【取組方針】



【取組】

働き方見直し

項目	取組数	主な取組
継続取組事項	15	イクボス宣言、意識醸成の研修の実施、勤怠管理の強化、時間外勤務の数値目標の設定、ノー残業デーの実施など
新規取組検討事項	10	サテライトオフィス・庶務事務システム・モバイルワークの導入、業務の集約化・委託化等の推進、早出遅出勤務の導入など

マンパワー確保

マンパワー確保に当たっては、働き方の見直しを通じた時間外勤務の縮減などにより、人件費の抑制に努めます。

<人件費の見込み>

年度	H30	H31	H32	H33	合計
A 時間外勤務縮減による削減額(万円)	38,277	44,399	37,163	37,163	157,002
B 常勤職員の増員による増加額(万円)	56,721	32,704	32,704	32,704	154,833
常勤職員の増員数(人)	111	64	64	64	303
B-A 人件費の差引(万円)	18,444	-11,695	-4,459	-4,459	-2,169

<職員数の見込み>

年度	H30	H31	H32	H33
職員数(人)	8,225	8,289	8,353	8,417

(各年4月1日現在)

【対象期間】

➢ 平成30年度から平成33年度まで

【対象職員】

➢ 市立病院職員及び学校教職員を除く正規の常勤職員