

2018年（平成30年）2月8日

市議会議員 各位

総務部長

「藤沢市定員管理基本方針2020」について

日頃から、本市政の推進につきまして、多大なご尽力を賜り心からお礼申し上げます。

本市の定員管理については、平成18年に「定員管理基本方針」を定め、市民サービスの質を低下させることなく、より効率的な業務執行と人件費の抑制を図ることを目的に今日まで進めてまいりました。

今年度スタートした「行財政改革2020基本方針」及び「同実行プラン」の中でも、「適正な定員管理の推進」を改革の柱のひとつに位置づけ、積極的に取り組むことを明確にしたことから、現行の「定員管理基本方針（改訂版）」のうち、刷新が必要な箇所の見直しを行うことといたしました。

今回の改訂では、従来の基本方針の考え方を引継ぎながら、これまでの定員削減の経過や他市との状況比較、今後の本市の人口推移等、様々な角度から検討分析をする中で、平成32年度までの定員管理に関する本市の考え方を明らかにいたしました。裏面に「藤沢市定員管理基本方針2020の概要」を記載しましたので、冊子とあわせてご高覧いただければ幸いです。

今後とも、ご指導くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。

以 上

（事務担当 総務部行政総務課 内線2210）

藤沢市定員管理基本方針2020の概要

(1) 基本方針の適用期間 平成29年度～平成32年度（4年間）

「藤沢市行財政改革2020基本方針」及び「同実行プラン」の取組期間と整合を図ったものです。

(2) 対象職員 一般職員，再任用職員，任期付職員，育休代替任期付職員

ただし，再任用職員及び任期付職員のうち短時間勤務職員については，この基本方針による管理は行いません（※非常勤職員，臨時職員は対象外）。

(3) 策定（改訂）のポイント

これまでの定員管理基本方針の適用範囲外となっていた，消防・病院及び保健所業務にかかわる職員についてもこの基本方針の適用範囲とし，全ての職域において定員抑制に積極的に取り組むこととします。

ただし，病院については，「健全経営の推進」という観点から，収益を向上させることを目的とする定員増が避けられないことも想定されます。その点を踏まえ，他の部局とは違う見地で定数・定員を精査し，人件費に見合う経営改善が見込まれる場合には，必要な増員を行うこととします。

ア 今後の定員管理の基本的な考え方

本市の職員数は，県内主要都市や国内類似団体との比較，国の定員管理診断表による比較において，平均値より職員数が少ない，あるいは標準値より職員数が少ない状況にあり，組織の効率性が確保されていることから，改訂前の方針と同様にこの水準を維持することを基本に定員管理を行い，数値目標（削減目標）の設定は行わないこととします。

イ 重点方針

(ア) 定員抑制に向けた諸施策の検討

常に事務事業のゼロベースでの見直しによる定員配置の最適化を至上命題とし，公平・公正・効率の視点を持ち，BPR（ビジネス・プロセス・リエンジニアリング）による業務の効率化や外部資源等の活用など，定員抑制に向けた諸施策の検討を進めます。

(イ) 知識・経験・技能の継承を念頭においた退職者の補充

年金支給開始年齢が段階的に引き上げられ，平成34年度以降に新たに再任用となる職員は原則5年間フルタイム勤務となること，また，国では定年延長も議論される中で，高年齢職員が持っている知識や経験，技能等を円滑に継承する仕組みを整備し，業務の質の低下を防ぎます。

(ウ) 多様な任用形態の職員の活用

再任用職員，任期付職員，非常勤職員，平成32年度からは会計年度任用職員等の積極的な活用により，効率的な業務執行と人件費の抑制に取り組みます。