

# 瑞穂市定員管理計画の 見直しについて




瑞穂市 企画部 秘書広報課

# 人事上の問題点 その1

## 行政事務の質と量の変化！

### なぜ？

- ①国からの自治体への権限移譲による事務量の増加
- ②人口増加による事務量増加
- ③市民ニーズの多様化
- ④精度とスピードが要求される行政事務
- ⑤複雑かつ専門的知識が必要な行政事務



病気休職者  
毎年発生

	21年度	22年度	23年度	24年度
病気休職者	2人	4人	2人	3人

## 人事上の問題点 その2

一般行政職(除く消防職)に占める保育士が増員！

**なぜ？** 幼稚園・保育所の公設公営化による保育士の確保

	事務職①	①の割合	保育士②	②の割合	計
21. 4. 1	204人	67. 1%	100人	32. 9%	304人
22. 4. 1	204人	65. 8%	106人	34. 2%	310人
23. 4. 1	204人	65. 1%	109人	34. 9%	313人
24. 4. 1	203人	64. 2%	113人	35. 8%	316人

## 人事上の問題点 その3

補助職員、派遣職員が多くなってきた！

- なぜ？**
- ①集中改革プランによる定員管理上のしぼり  
正規職員は多くできない
  - ②育児休業制度の充実と運用の広がり  
長期取得が多くなり、現場からの正規職員が  
減員
  - ③みずほ公共サービスの派遣業務の停止  
補助職員や他の派遣会社への移行

平成24年

補助職 174人  
~~みずほ公共サービスより~~  
~~派遣職員 52人~~

## 人事上の問題点 その4

行政事務のノウハウが

担当課に蓄積されない！

**なぜ？** 非正規職員（補助職員、派遣職員）の経験により獲得された知識や事務的技術が退職とともに流出

職員に蓄積されず、組織的に継承できない

## 人事上の問題点 その5

### 職員定数に占める育児休業職員数が増！

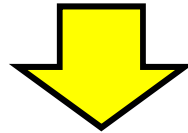
**なぜ？** 育児休業制度の定着化。

しかし、正規職員で欠員を補充することが困難。

	育児休業者(事務職)①	①の割合	育児休業者(保育士)②	②の割合	計
21. 4. 1	6人	40%	9人	60%	15人
22. 4. 1	6人	37. 5%	10人	62. 5%	16人
23. 4. 1	6人	33. 3%	12人	66. 7%	18人
24. 4. 1	6人	33. 3%	12人	66. 7%	18人

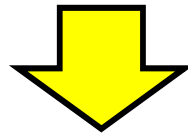
## 問題解決への方針 その1

集中改革プランによる純減目標の縛りから解放



地方分権により国は関与しない

自治体は市民に説明を行い、自主的な計画を



瑞穂市定員管理計画

【平成22年度～平成26年度】

上記計画の計画変更

## 問題解決への方針 その2

必要人員の  
把握と計画

退職補充等の  
採用計画

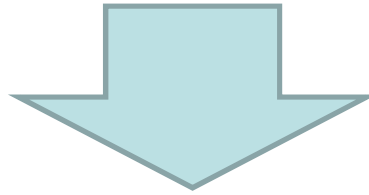
各部局定員の見直し

定数条例内の市長部局と教育委員会部局等の  
配分の見直しを実施

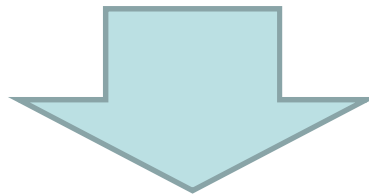


## 問題解決への方針 その3

育児休業職員の欠員



任期付職員採用にて現場業務の確保



定数条例内である育児休業職員を  
枠外とする(案)

# 解決へのイメージ

