

## 第1部会(第2回)審議内容に対する質疑一覧表

資料2

審議内容:持続可能な行財政運営に関する部分

委員名	No.	素案 ページ	区分	質疑
長谷川委員	1	P204	行政運営	施策4「市政を支える職員育成と環境整備」について、以前、職員の年齢構成があまり望ましい形ではないということが、問題の一つとしてあったと思う。今は状況が変わっているのかもしれないが、今、どうなっているのかということを知りたい。あまりにも偏りのある状況であれば、この中で少し触れる必要が出てくるのではないかと。
石本委員 (欠席者意見)	2	P205	行政運営	政策指標の「C.民間活力の導入効果」において、民間活力及び導入効果はそれぞれ何を指すのか。民間活力においては、203ページの施策2の②に指定管理者制度やPPPの記載があるが、これらはすでに実績があるものがあるのではないかと。その場合、現状値が0円ではないように思える。また、導入効果とは歳出の削減額・率を指すのか。
石本委員 (欠席者意見)	3	P216	多様な主体 との協働	政策指標の「B.地域団体、民間事業者、学校など多様な主体との協働数」について、「うち区の課題解決に向け区役所が進めた取組数」とあるが、これは具体的にどのような意味なのか。

## 現在の職員数の状況と課題

### ○ 職員の年齢構成における特定の階層への偏り

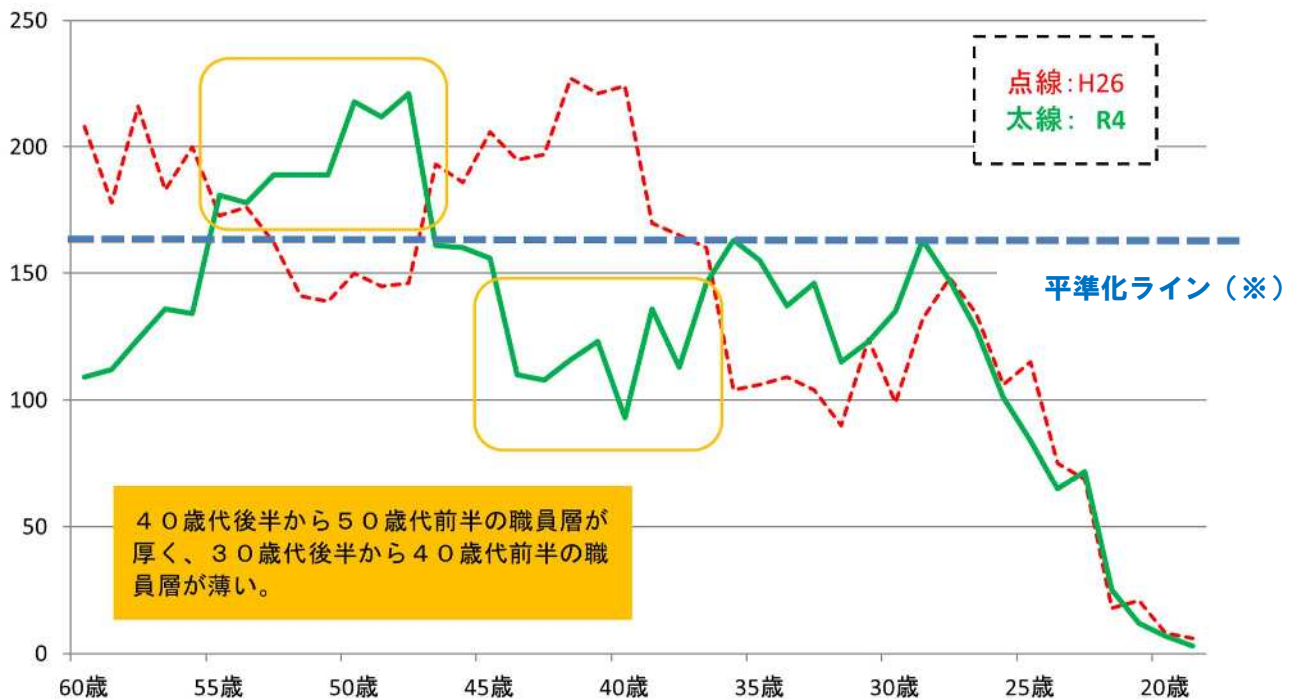
本市職員の年齢構成は、40歳代後半から50歳代前半の職員層が厚く、30歳代後半から40歳代前半の職員層が薄くなっており、年齢構成に偏りがあります。

この偏りにより、職員の知識や技術の継承が円滑に行われなかったり、短期間での大量退職に伴う役職職員不足が生じたりするなどの組織的な問題をはじめ、大量定年退職に伴う退職手当の負担が生じるため、より計画的な財政運営が必要となるなど、安定的な行財政運営に向けた取り組みが必要となります。

これらの諸問題に対処するため、職員の年齢構成の平準化を考慮しながら「民間企業等職務経験者採用」(29歳～59歳で一定の職務経験のある人)を実施し、計画的な採用を行っています。

#### ◆ 年齢別職員数 令和4年4月1日現在/水道・病院・教員除く

(単位：人)



(※)「平準化ライン」とは、「新・定員配置計画(平成25～26年度)」において設定した基準値で、計画策定時の29歳から55歳までの職員数の平均を示すラインのこと

### ○ 年齢構成の平準化に向けた取り組み

本市では、民間企業等職務経験者の採用を平成19年4月採用(一般行政・土木)から開始し、「新・定員配置計画(平成25～26年度)」以降は88名を採用することにより、年齢構成の偏りを平準化に努めてきました。

民間企業等職務経験者を対象とした採用は、年齢構成の平準化を進めていく上でも有効な手段であるとともに、民間企業等での職務経験を生かした即戦力としての活躍が期待できることから、氷河期世代(37歳～52歳で受験申込日に正規雇用労働者として雇用されていない人)を対象とした採用と合わせ、今後も計画的に実施していきます。