

篠山市 第4次定員適正化計画

(平成27年度～平成31年度)

1. 計画策定の趣旨
2. これまでの定員適正化の取組み状況
3. 現在の職員数の状況
4. 第4次定員適正化計画の基本的な考え方

《参考資料》

- ・県内における同規模団体中・小部門別職員一覧表
- ・大部門以上定員管理診断表

平成27年3月策定 篠山市総務部職員課

1. 計画策定の趣旨

本市では、平成20年11月に篠山再生計画(行財政改革編)を策定し、より一層の行財政改革を推進し、積極的に財政再生に取り組んできましたが、収支のバランスが図れるのはまだ数年先であることや、本格的な少子高齢化の進展、人口減少社会の到来、地方分権改革の進展など、本市を取り巻く環境は依然として厳しいものがあります。

現在、平成22年度から平成26年度までを計画期間とする第3次定員適正化計画に沿って定員管理をしており、第1次、第2次の取組みを通して、平成12年度から平成26年度までの15年間で232人(680人→448人:34.1%減)の職員数を削減し、平成25年4月の目標数値であった450人は、計画より1年早い平成24年4月に達成しました。しかしながら、職員数の大幅な削減や、県からの権限の移譲等に伴い行政職を中心に職員が担当する業務量の増加に伴う時間外勤務の増加など、職員の健康管理やワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境の充実が求められています。

そこで、第3次定員適正化計画に定める定員適正化の目標(450人体制)を達成したことから、今後においては、安定的に行政サービスを提供することができる長期的な視点での職員数の適正化に取り組むため、平成27年度から平成31年度までの5年間で計画期間とする新たな定員適正化計画を策定します。

2. これまでの定員適正化の取組み状況

(1) 第1次定員適正化計画の内容と職員数の推移

第1次定員適正化計画は、計画期間を平成12年度から平成16年度までの5年間とし、「職員数を平成17年4月1日現在で632人とする(7.5%削減)」ことを目標としたものです。

この目標は、1年前倒しで平成16年度に達成しました。

(単位:人)

	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度
職員数	680	659	655	644	630
対前年減員数	—	△ 21	△ 4	△ 11	△ 14
減員の 主な要因	—	・国民宿舎の廃館 ・各支所の現地事務所の廃止 ・し尿収集業務縮小	・ガス事業の業務縮小 ・支所出納業務の縮小	・保育園の縮小 ・建設課機構改革 ・支所福祉担当の一部縮小 ・下水道敷設事業の縮小	・支所業務の縮小 ・し尿収集業務縮小 ・ガス事業の民間譲渡

〔備考〕・各年度4月1日現在の職員数

(2) 第2次定員適正化計画の内容と職員数の推移

第2次定員適正化計画は、計画期間を平成17年度から平成21年度までの5年間とし、「平成16年4月1日現在の職員数630人を基準として、5年間で75人(12.0%減)の職員数の削減を行い、平成22年4月1日における職員数を555人とする」ことを目標としたものです。

この目標は、平成20年4月1日において達成しました。

(単位:人)

	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
職員数	606	592	566	508	480
対前年減員数	△ 24	△ 14	△ 26	△ 58	△ 28
減員の 主な要因	・支所業務の縮小 ・大書院、歴史美術館の館管理全面委託 ・下水道敷設事業の縮小 ・訪問看護ステーションの廃止	・行政監理部廃止 ・公共事業縮小	・スポーツ振興課廃止 ・総務一般部門事務事業見直し	・組織再編 ・勸奨退職者の増	・支所業務の縮小 ・勸奨退職者の増

〔備考〕・各年度4月1日現在の職員数

(3) 第3次定員適正化計画の内容と職員数の推移

第3次定員適正化計画は、計画期間を平成22年度から平成26年度までの5年間とし、「平成22年4月1日現在の職員数472人を基準として、3年間で22人(4.7%減)の職員数の削減を行い、平成25年4月1日における職員数を450人とする」ことを目標としたものです。

この目標は、1年前倒しで平成24年度に達成しました。

(単位:人)

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
職員数	472	459	451	446	448
対前年減員数	△ 8	△ 13	△ 8	△ 5	2
減員の 主な要因	・組織再編	・勸奨退職者の 増	企業振興部廃止	・農都創造部機 構改革	・新規事業係新 設

[備考] ・各年度4月1日現在の職員数

3. 現在の職員数の状況

「定員モデル」と「類似団体別職員数の状況」の2つの指標を用いて、職員数の現状分析を行うと、現在の職員数は、次のような状況になります(2つの指標は、職員数の現状分析を行うための目安となる参考指標として、総務省が公表しているものです)。

(1)「定員モデル」との比較

「定員モデル」によるモデル職員数との比較では、全部門においてモデル試算値を下回っています。

[平成25年4月1日現在の職員数の比較]

部 門	定員モデル 対象職員数 (人) A	定員モデル 試算値 (人) B	定員モデル 超過数 (人) C(A-B)	定員モデル 超過率 (%) C/A×100
議会・総務	94	109	△ 15	△ 15.96
税務	20	23	△ 3	△ 15.00
民生	55	65	△ 10	△ 18.18
衛生	42	45	△ 3	△ 7.14
経 済	26	40	△ 14	△ 53.85
建 設	18	31	△ 13	△ 72.22
一般行政部門 計	255	313	△ 58	△ 22.75

[備考] ・定員モデル＝平成24年度に改正された定員モデル

・各部門の職員数は、総務省の「地方公共団体定員管理調査」の区分によるものである。

定員モデル

地方公共団体の行政需要に密接に関係すると考えられる指標(人口、世帯数、面積等)と職員数との相関関係を統計学的手法により分析し、これに基づいて各地方公共団体の一般行政部門のモデル職員数を算出できるように作成されたものです。

(2) 類似団体の職員数との比較

「類似団体別職員数の状況」による類似団体との比較では、一般行政部門計及び普通会計計ともに類似団体を下回っていますが、部門別で見ると上回っている部門が一部あります。その要因は「衛生」においてはごみ処理、「教育」においては幼稚園教諭等の民間委託によるもの、また「消防」においては一部事務組合等で所管しているといったことが主なものです。

[平成25年4月1日現在の職員数の比較]

部 門	篠山市 の職員数 (人) A	類似団体 の職員数 (人) B	超 過 数 (人) C(A-B)	超 過 率 (%) C/A×100
議会・総務	94	96	△ 2	△ 2.13
税 務	20	25	△ 5	△ 25.00
民 生	55	82	△ 27	△ 49.09
衛 生	42	34	8	19.05
経 済	26	42	△ 16	△ 61.54
建 設	18	34	△ 16	△ 88.89
一般行政部門 計	255	313	△ 58	△ 22.75
教 育	84	67	17	20.24
消 防	64	31	33	51.56
普 通 会 計 計	403	411	△ 8	△ 1.99

〔備考〕・類似団体の職員数＝「類似団体別職員数の状況」の単純値(全市町村の平均値)を用いて算出した。

職員数(平成26年4月1日現在の当該値は、まだ公表されていません)。

・各部門の職員数は総務省の「地方公共団体定員管理調査」の区分によるものです。

類似団体別職員数の状況

全国の市町村を人口と産業構造を基準にグループに分け、そのグループごとに普通会計部門(一般行政部門と特別行政部門)の職員数の人口1万人当たりの数値を算出し、指標としたものです〔篠山市は、人口5万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次95%未満かつⅢ次55%以上の類型(I-1:全国で173団体)に属しています〕。

一般行政部門＝議会・総務、税務、民生、衛生、経済、土木の部門

〔地方公共団体が自主的に定員管理に取り組むことのできる分野が大部分を占める部門〕

特別行政部門＝教育、消防の部門

〔一般に、定員の配置基準等が定められている分野が大部分を占める部門〕

公営企業等会計部門＝水道、下水道その他(国保事業・介護保険事業等)の部門

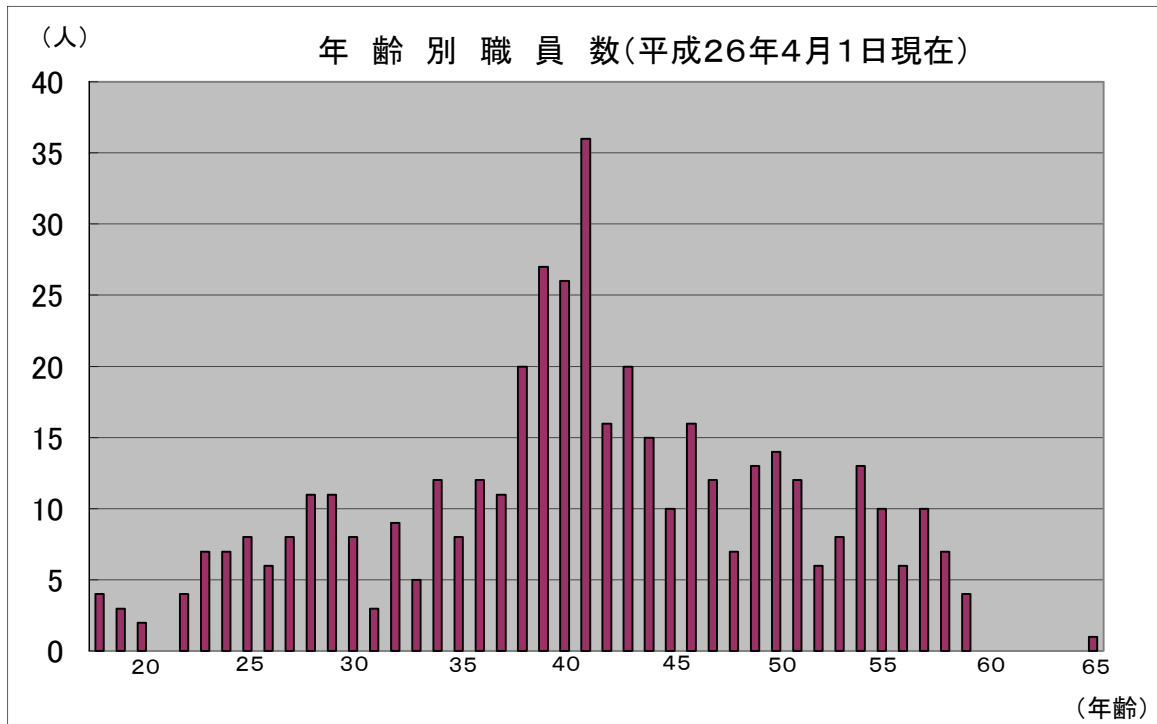
〔地方公共団体共通に特別会計を設けて経理を行うものとされている公営企業や事業の部門〕

(3) 職員の年齢構成と大幅な退職

職員の年齢構成は偏っており、いわゆる団塊第二世代である40歳前後(1971~4年生まれ)の職員が全体の約4分の1を占める一方で、第3次定員適正化計画において、新規採用職員を抑制したことから20歳代の職員が極端に少ない構成となっています。

今後、定員適正化を推進していくには、将来を見据えた職員数の適正管理や適正配置が必要となります。

【篠山市の年齢別職員数の状況】



(4) 対象職員

定員適正化計画における対象職員は、一般職に属する職員で、定員に関する法律上の規定(地方自治法第172条第3項等)による、条例で定める定数の対象となるものとします。



平成26年度には、より多くの方に受験してもらえよう、採用試験のポスターを作成しました。

4. 第4次定員適正化計画の内容

(1) 計画期間

平成27年度からの5年間を計画期間とする。
平成27年4月1日～平成32年3月31日

(2) 定員適正化の数値目標

本市の定員管理は、篠山市再生計画(行財政改革編)及び同計画に基づき策定した第3次定員適正化計画では、確実に職員数の削減に取り組んできた結果、削減目標を達成することができました。また、類似団体等他市と比較しても、その削減状況は、他市を上回る結果となっています。

今後5か年(H27～H31)の定員管理については、これまでの定員管理の取組結果及び分析から、現行計画の目標職員数450人を適正な水準とし、第4次定員適正化計画では現水準の職員数の確保を基本に定員の適正化を図ります。

ただし、技能労務職における退職補充抑制をおこなうため、平成31年4月1日における数値目標を445人と設定しますが、再任用制度の活用等により、サービスの低下を招かぬよう努めていきます。

第4次定員適正化計画 数値目標

平成27年4月1日職員数	A	450人
平成31年4月1日職員数	B	445人
削減職員数	B-A	△5人

○年次別目標

	H27	H28	H29	H30	H31
退職予定者数(人)	2	9	5	10	10
新規採用予定者数(人)	19	1	9	3	8
4月1日職員数(人)	450	449	449	447	445

〔備考〕・平成27年度から平成31年度までの各年度の退職予定者数については、定年退職における予測値としています。

・新規採用予定者数については、平成27年度は19人、平成28年度以降は退職補充を基本に採用することを前提とします。ただし、技能労務職については、退職不補充を原則としますが、職員数が445人を割り込むことがないよう、採用計画を進めるものとします。

(3) 定員適正化の方法

現水準の職員数の確保を基本とした第4次定員適正計画の5か年は概ね現在の職員数で、効果的な行政運営を目指すこととなります。一方で地方分権に伴う国や県からの権限委譲や市民ニーズも複雑化、多様化していることから、職員一人当たりの業務量も年々増加しています。

今後、職員数の増加を抑制しつつ、安定した市民サービスを提供し、安定した組織力を確保するために、次に掲げる取り組みを進めていきます。

① 行政運営体制の見直し

社会経済情勢の変化に対応した効率的・効果的な行政運営体制となるよう、事務事業や組織機構の見直しを行います。

② 民間活力の活用等

サービスの質と安定提供、行政責任の確保などの観点に留意し、指定管理者制度の活用、民間委託など、アウトソーシングを推進します。

③ 職員配置の見直し

各部局における調整を基本として、事務量に見合った効率的・弾力的な職員配置を行います。

また、国の配置基準や業務の内容を踏まえ、多様な雇用形態の活用により、職員配置の見直しを進めます。

④ 職員の職務遂行能力の向上

篠山市人材育成基本方針に基づき、貴重な人的資源である職員の意識改革を進め、職務遂行能力の向上を図ることで、市民満足度が得られる質の高い行政サービスの提供に努めます。

⑤ 障害者の雇用

「障害者の雇用の促進に関する法律」に基づく地方公共団体の障害者の法定雇用率は2.3%となっています。本市では平成26年6月1日現在の雇用率は2.84%となっていますが、今後においても法定雇用率を下回らないよう障害者の雇用を推進します。

(4) 進捗状況等の公表

市民の理解と協力を得るため、定員適正化計画の進捗状況などについて、毎年度、広報紙及びホームページ等で公表します。

《部門別の職員数適正化の目標》

(単位:人)

部 門	H27	H31 (数値目標)	減員数	H32 (数値目標)	減員の主な方策
市長の事務部局	262	257	△ 5	257	・技能労務職退職者分不 補充(民間委託、非常勤 嘱託員の活用)
教育委員会の事務部局	96	96	0	96	――
水道事業の事務部局	16	16	0	16	――
議会・行政委員会等の 事務部局	12	12	0	12	――
消防本部	64	64	0	64	――
合 計	450	445	△ 5	445	

[備考]・各年度4月1日現在の職員数



《職種別の職員数適正化の取組み》

(1) 年度別計画

(単位:人)

職 種	H27	H28	H29	H30	H31
事 務 職	313	313	313	313	313
専 門 職	58	58	58	58	58
医師職	3	3	3	3	3
保育士・幼稚園教諭	37	37	37	37	37
保健師・看護師	18	18	18	18	18
消 防 職	64	64	64	64	64
技能労務職	15	14	14	12	10
合 計	450	449	449	447	445

(2) 職種別の職員数適正化の考え方

①事務職

事務職については、担当する業務量が増え続けていることを踏まえて、現状維持とします。

②専門職

専門職については、非常勤嘱託員など多様な雇用形態の活用により職員数の確保に対応していきます。

また、一定の専門職の非正規職員採用については、任期付職員制度を活用し、継続した任用を行うことにより、質の高い行政サービスを継続的に提供していきます。

③消防職

消防職については、現在の定数条例を基本として定員管理を行います。

④技能労務職

技能労務職については、業務の外部委託化を推進すること、事務職への任用替え及び退職者補充としての新規採用者の抑制により、技能労務職を減員します。なお、業務の外部委託にあたっては技能労務職が担当する業務を精査し、市が直営で担当する業務を見きわめたうえで委託可能なものから順次委託を進めます。また、再任用制度を活用するなど、退職者の補充抑制に柔軟に対応します。