

蕪崎市定員適正化計画

(平成24～30年度)

平成24年3月

蕪 崎 市

目 次

1	はじめに	1
2	職員数等の現状	2
(1)	職員数の推移	2
(2)	部門別職員数の推移	3
(3)	人件費の推移	4
(4)	類似団体との比較	4
①	部門別職員数の比較	
②	1万人当たりの職員数の比較	
(5)	県内他市との比較	6
(6)	定員回帰指標との比較	7
(7)	現状のまとめ	7
3	新たな定員適正化	8
(1)	計画の期間	8
(2)	計画の前提	8
(3)	目標職員数	9
(4)	職種別の退職、採用予定	10
(5)	具体的な取り組み	11

1 はじめに

本市では、平成18年3月に「韮崎市定員適正化計画」を策定し、平成17年度から平成21年度までの5年間で22人（5.2%）の職員削減を目標に掲げ、事務事業の見直し、民間委託等の推進、組織・機構改革などを行いながら、定員の適正化に努めてきました。

その結果、目標を大きく上回る削減を達成するとともに、その後も継続した取り組みにより、平成23年度当初では51人（12.0%）の削減となっています。

しかし、少子高齢化や税収の減少など、本市を取り巻く財政状況は依然として厳しく、行政サービスの維持・向上を図りつつ、行財政運営の健全化に引き続き取り組む必要があります。

また、国では、経済財政改革の基本方針2009に基づき、平成21年7月に「平成22年度以降の定員管理について」の閣議決定を行い、自衛官を除く国家公務員を、平成26年度までに平成21年度末定員の10%以上の定員合理化を実施することが示され、各地方公共団体においても「今後も、地域の実情に応じ、今回の国の方針も踏まえて、適正な定員管理の推進に留意すること。」を求めています。

このような状況の中、全体としての定員を抑制しながら、業務量の増加、市民ニーズの複雑・多様化などに迅速に対応し、市民満足度の高い行政サービスを提供していくために、新たな定員適正化計画を策定することといたしました。

なお、本計画は、「韮崎市行政改革大綱」における取り組みの一つとして位置付けます。

2 職員数等の現状

(1) 職員数の推移

韮崎市の職員数は、表1のとおり、平成23年4月1日現在、総数375人で、平成17年度当初の総職員数426人に比べ、過去6年間で51人の削減となっています。

これは、行政の効率化を図る組織機構の見直しや民間委託の活用、表2のとおり、新規採用職員の抑制に努めたことによるものであります。

【表1 職員数の推移（各年4月1日現在の職員数）】

区分		H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	対H17
計画	職員数	426	422	421	421	414	404	—	▲22
	増減	—	▲4	▲1	0	▲7	▲10	—	▲5.2%
実績	職員数	426	414	403	395	385	378	375	▲51
	増減	—	▲12	▲11	▲8	▲10	▲7	▲3	▲12.0%

【表2 退職者数及び新規採用者数の推移】

区分	H18	H19	H20	H21	H22	H23	合計
退職者数 (前年度中)	27	29	23	26	22	19	146
新規採用者数 (前年中途、当年4月1日)	15	18	15	16	15	16	95
差引	▲12	▲11	▲8	▲10	▲7	▲3	▲51
累計	▲12	▲23	▲31	▲41	▲48	▲51	▲51

(2) 部門別職員数の推移

総務省が毎年実施している「地方公共団体定員管理調査」に基づき、部門別職員の平成23年度と平成17年度を比較すると、表3のとおり、普通会計部門では31人（一般行政部門14人、教育部門17人）、公営企業等会計部門では20人の減となっています。

【表3 部門別職員数の推移の状況】

部門	区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	増減
一般行政	議会	4	4	4	4	4	4	4	0
	総務	45	50	47	49	47	50	49	4
	税務	17	18	22	21	20	20	20	3
	農水	17	15	13	13	12	13	13	▲4
	商工	6	6	8	7	11	10	9	3
	土木	22	19	18	19	19	16	16	▲6
	民生	84	84	78	82	77	73	75	▲9
	衛生	18	17	14	18	17	14	13	▲5
	小計	213	213	204	213	207	200	199	▲14
特別行政（教育）	46	45	41	39	36	30	29	▲17	
普通会計小計	259	258	245	252	243	230	228	▲31	
病院	136	127	125	116	116	120	119	▲17	
水道	10	9	9	8	8	9	9	▲1	
下水道	7	6	6	5	5	4	4	▲3	
国保介護	14	14	18	14	13	15	15	1	
公営企業等会計小計	167	156	158	143	142	148	147	▲20	
合計	426	414	403	395	385	378	375	▲51	

(3) 人件費の推移

平成22年度の普通会計における人件費は20億4千万円余で、歳出総額の14.3%を占めています。

職員数の削減や給与改定などにより、職員給与費（退職手当を除く）は、減少を続けています。

【表4 人件費の状況（普通会計決算）】

区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22
住民基本台帳人口	32,267	32,213	31,915	31,714	31,490	31,433
人件費(千円)	2,231,368	2,334,833	2,083,989	2,280,270	2,285,956	2,040,147
歳出に占める 人件費割合	19.2	18.6	16.7	17.5	17.2	14.3
市民1人当たりの 人件費(円)	69,153	72,481	65,298	71,901	72,593	64,905
職員給与費 (退職手当を除く)(千円)	1,556,388	1,505,870	1,449,642	1,463,846	1,384,461	1,279,397
市民1人当たりの人件費 (退職手当を除く)(円)	48,235	46,747	45,422	46,158	43,965	40,702

* 住民基本台帳人口は、各年度の3月31日現在。

(4) 類似団体との比較

類似団体とは、全国の市町村を、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の要素により分類したもので、本市と類似している団体は89団体あり、山梨県の市では、北杜市、甲州市が同じグループになっています。

① 部門別職員数の比較

類似団体との比較においては、職員数全体のみでなく部門別の職員数についても比較し、超過がある場合には、その原因などを探り今後の取り組みに活かしていく必要があります。

表5のとおり、本市は、職員数全体では類似団体の平均値（単純値、修正値とも）を大きく下回っていますが、部門別では税務部門、民生部門及び商工部門で超過となっています。これは、税務部門では、収納強化体制の充実を図っていること。民生部門では、保育園の統廃合や民間委託が進められていないこと。商工部門では、企業誘致体制の充実を図っていること。が理由として挙げられます。

【表5 部門別職員数】

部 門	韮崎市	類似団体			
		単純値		修正値	
	職員数	職員数	超過数	職員数	超過数
議 会	4	4	0	4	0
総 務	49	68	▲19	69	▲20
税 務	20	19	1	19	1
民 生	75	59	16	68	7
うち、保育	45	－	－	32	13
保育除く	30	－	－	36	▲6
衛 生	13	22	▲9	16	▲3
農林水産	13	23	▲10	23	▲10
商 工	9	8	1	8	1
土 木	16	24	▲8	25	▲9
一般行政 小計	199	227	▲28	232	▲33
教 育	29	52	▲23	40	▲11
普通会計 合計	228	279	▲51	272	▲44

* 「単純値」とは、上記の部門について、同一グループ内の全団体の単純な平均値

* 「修正値」とは、上記の部門を細かく分類し、その部門に職員を配置している団体
のみの平均値

② 1万人当たりの職員数の比較

類似団体といっても、それぞれ都市構造や行政需要が異なるため単純な比較はできませんが、人口1万人当たりの職員数を見ると、表6のとおり、本市は73.04人で、89団体の中でも職員数の少ない上位に位置付けられています。

【表6 人口1万人当たりの職員数（普通会計）】

年度	団体数	韮崎市	類似団体平均
H22	89	73.04	97.50

(5) 県内他市との比較（普通会計部門）

県内他市との普通会計部門での1万人当たりの職員数の比較では、表7のとおり、平均より少なくなっています。

参考までに、前述の類似団体との比較で超過の大きい保育部門を除くとさらに少なくなり、県内でも人口当たりの職員数が少ない自治体に位置付けられています。

【表7 県内各市の状況】

区分	人口	普通会計部門		【参考】普通会計（保育除く）	
		職員数	人口1万人 当たり職員数	職員数	人口1万人 当たり職員数
甲府市	192,725	1,094	56.76	1,049	54.43
富士吉田市	52,186	363	69.56	319	61.13
都留市	31,947	190	59.47	188	58.85
山梨市	38,140	347	90.98	301	78.92
大月市	28,911	246	85.09	235	81.28
南アルプス市	73,087	516	70.60	413	56.51
北杜市	49,201	548	111.38	462	93.90
甲斐市	73,073	397	54.33	342	46.80
笛吹市	71,166	497	69.84	431	60.56
上野原市	26,947	193	71.62	163	60.49
甲州市	35,619	326	91.52	301	84.51
中央市	29,919	220	73.53	178	59.49
韮崎市	31,490	230	73.04	186	59.66
平均	—	—	75.21	—	65.88

*人口は、平成22年3月31日現在

*職員数は、平成22年4月1日現在

(6) 定員回帰指標との比較

地方公共団体定員管理研究会が、適正な定員管理を進める上での参考として提供してきた「類似団体別職員数の状況（昭和57年度～）」、「定員モデル（昭和58年度～平成16年度）」、「定員回帰指標（平成20年度～）」、また、平成20年度に定員管理の状況を公表する方法として「職員数の現状と取組シート」が提供されましたが、期間終了などにより、これに代わる新たな指標「職員数等の現状・分析シート」が検討されています。

新シートの定員管理に関する指標は、簡素でわかりやすい参考指標である「定員回帰指標」と「類似団体別職員数の状況」の2指標を引き続き採用する予定とのことでありますので、「定員回帰指標」により職員数を比較すると、表8のとおり、本市の職員数が27人少ない数値となっています。

【表8 定員回帰指標による試算職員数】

定員回帰指標による試算式（一般市、非合併、人口5万人以下）		
6.5 人（人口係数）×人口（千人）	(A)	205人
0.26人（面積係数）×市の面積（km ² ）	(B)	37人
一定値	(C)	50人
試算職員数(A) + (B) + (C)	(D)	292人
一部事務組合等の按分職員数	(E)	35人
比較対象職員数(D) - (E)	(F)	<u>257人</u>
葦崎市普通会計部門職員数	(G)	<u>230人</u>
比較 (G) - (F)		▲27人

*一部事務組合等の按分職員数は、峡北広域行政事務組合、峡北地域広域水道企業団における按分による本市の職員数

(7) 現状のまとめ

本市の定員適正化は、前述のとおり、これまでの着実な取り組みの結果、目標を大きく上回る職員数の削減を達成し、人件費は減少を続けています。

また、現在の職員数は、類似団体、県内他市及び定員回帰指標の職員数と比較しても、少ない数値（平均を下回って）となっています。

3 新たな定員適正化

(1) 計画の期間

本計画の期間は、平成24年度から韮崎市行政改革大綱の終期と同じ平成30年度までの7年間とします。

ただし、定年延長への対応など、状況の変化に応じて必要な見直しを行うものとします。

※ 定年延長への対応

人事院は、平成23年9月の勧告において、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行ったところであり、今後の定員管理に大きな影響を及ぼすものでありますが、具体的な制度内容が定まっていないため、本計画では定年延長への対応は考慮せずに策定します。

ただし、その動向に注視しながら、具体的な内容が明らかになった時点で計画を見直すものとします。

【参考 人事院の定年延長（案）】

年度	H25～H27	H28～H30	H31～H33	H34～H36	H37
定年年齢	61	62	63	64	65
生まれた年度	S28～S29	S30～S31	S32～S33	S34～S35	S36～

(2) 計画の前提

これまでの取り組み及び比較分析結果から、平成23年4月1日の本市の職員数は「適正な水準」にあるといえます。

しかし、厳しい財政状況などから、類似団体との比較で超過している部門の削減や技能労務職の原則退職不補充などにより、更なる定員の適正化を推進し、引き続き人件費の抑制に努める必要があります。

(3) 目標職員数

平成23年4月1日の職員数375人に対し、表9のとおり、平成31年4月1日の職員数の目標を362人とし、普通会計部門では、24人（削減率10.5%）の削減、全体では13人（削減率3.5%）の削減に努めます。

なお、病院職員（看護師）については、収益確保（10対1の看護加算）のために必要な人員を配置する観点から、増員を見込んでいます。

【表9 職員数の目標】

区分		H23.4.1	H31.4.1	増減	説明
一般行政	議会	4	4	0	
	総務	49	47	▲2	組織の見直し 技能労務職員の退職不補充
	税務	20	19	▲1	
	農水	13	13	0	
	商工	9	7	▲2	組織の見直し
	土木	16	16	0	
	民生	75	65	▲10	組織の見直し
	うち保育	45	36	▲9	
	衛生	13	13	0	
	小計	199	184	▲15	
特別行政（教育）		29	20	▲9	技能労務職員の退職不補充
普通会計小計		228	204	▲24	
病院		119	130	11	収益確保に必要な人員配置
水道		9	9	0	
下水道		4	4	0	
国保介護		15	15	0	
公営企業等会計小計		147	158	11	
合計		375	362	▲13	

(4) 職種別の退職、採用予定

区 分	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	計
一般職員（行政事務、栄養士、社会福祉士）									
前年度退職予定者	10	4	8	8	3	6	9	7	55
採用予定者	8	8	8	8	3	6	8	7	56
差 引	▲2	4	0	0	0	0	▲1	0	1
保育職員（保育士、調理師）									
前年度退職予定者	0	1	2	0	5	4	0	3	15
採用予定者	3	0	1	0	1	0	1	0	6
差 引	3	▲1	▲1	0	▲4	▲4	1	▲3	▲9
保健師									
前年度退職予定者	2	0	0	1	1	0	0	0	4
採用予定者	1	1	0	0	1	0	0	0	3
差 引	▲1	1	0	▲1	0	0	0	0	▲1
技能労務職（技術員、事務員）									
前年度退職予定者	1	1	1	2	0	1	3	0	9
採用予定者	0	1	0	0	0	1	0	0	2
差 引	▲1	0	▲1	▲2	0	0	▲3	0	▲7
学校職員技能労務職（調理師、用務員）									
前年度退職予定者	3	2	0	2	1	0	0	0	8
採用予定者	0	0	0	0	0	0	0	0	0
差 引	▲3	▲2	0	▲2	▲1	0	0	0	▲8
病院職員（医師、看護師、技師）									
前年度退職予定者	8	1	2	1	2	3	1	2	20
採用予定者	13	4	2	3	2	3	2	2	31
差 引	5	3	0	2	0	0	1	0	11
合計									
前年度退職予定者	24	9	13	14	12	14	13	12	111
採用予定者	25	14	11	11	7	10	11	9	98
差 引	1	5	▲2	▲3	▲5	▲4	▲2	▲3	▲13

(5) 具体的な取り組み

① 組織の見直し

行政需要の変化に応じた組織の統廃合などにより、簡素で効率的な業務執行体制の整備を図ります。

- ・ 保育園の統廃合、民間委託等
- ・ 事業が終了した部署の統廃合

② 技能労務職員の対応

技能労務職員については、原則として退職不補充の方針とし、新規採用は行わず民間委託等により対応します。

③ 職員の能力開発、公務能率の向上

複雑・多様化する業務や増大する業務量に、少数精鋭で対応していくためには、職員の能力開発と公務能率の向上は欠かせません。

各種研修などを充実し、能力開発や公務能率の向上に向けた取り組みを推進します。