

蕪崎市職員 定員適正化計画

(平成31年度～平成34年度)

平成31年3月

蕪崎市秘書人事課

目 次

1	定員適正化に向けたこれまでの取組結果	1
2	定員適正化計画の位置づけ	2
3	現状分析と課題	
(1)	部門別職員数の推移	2
(2)	職種別職員数の推移	3
(3)	正規職員と臨時職員等の割合別推移	3
(4)	人件費の推移	4
(5)	職員の年齢状況	5
(6)	他都市との比較	5
(7)	総務省が示す定員参考指標との比較	6
4	定員適正化に向けた方針と取組内容	
(1)	基本方針	9
(2)	対象となる職員	10
(3)	計画期間	10
(4)	定数の目標	10
(5)	年度計画	11

1 定員適正化に向けたこれまでの取組結果

本市では、平成18年3月に、国から通知された「地方公共団体における行財政改革推進のための新たな指針」を契機に、「韮崎市定員適正化計画」を策定し、韮崎市職員の定員の適正化に努めてきました。

この第1次定員適正化計画では、国から4.5%以上の削減を求められたこともあり、平成17年度から平成22年度の5年間で22人(5.2%)の数値目標を定めましたが、事務事業の見直し、民間委託等の推進、機構改革等の積極的な取組みにより、平成23年度当初では51人(12.0%)の削減を達成いたしました。

また、国では、経済財政改革の基本方針2009により、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、各地方公共団体に対しては数値目標設定の要請はありませんでしたが、「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。」が求められたところであります。

このため、本市では、全体としての職員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、平成24年度から平成30年度を計画期間とする第2次韮崎市定員適正化計画を策定し、引き続き定員の適正化に取り組んでまいりました。

この第2次定員適正化計画では、平成23年4月1日の職員数375人に対し、平成31年4月1日の職員数を362人とし、病院医療職員以外では、24人(10.5%)の削減、全体では13人(3.5%)の削減を目標に設定し、表1のとおり目標を達成する見込みであります。

<表1 第2次定員適正化の取組状況>

(各年度4月1日現在職員数：人)

区分		H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	対H23
一般職員 (行政事務、栄養士、社会福祉士)	計画	182	180	184	184	184	184	184	183	183	1
	実績	182	179	181	183	181	182	182	180	179	△3
保育職員 (保育士、調理師)	計画	45	48	47	46	46	42	38	39	36	△9
	実績	46	49	48	47	49	47	44	46	44	△2
保健師	計画	13	12	13	13	12	12	12	12	12	△1
	実績	13	12	13	14	12	12	13	13	14	1
技能労務職 (技術員、事務員)	計画	15	14	14	13	11	11	11	8	8	△7
	実績	15	13	12	11	9	9	7	5	5	△10
学校職員 技能労務職 (調理師、用務員)	計画	11	8	6	6	4	3	3	3	3	△8
	実績	11	8	6	6	3	1	1	1	1	△10
計	計画	266	262	264	262	257	252	248	245	242	△24
	実績	267	261	260	261	254	251	247	245	243	△24
病院医療職員 (医師、看護師、技師)	計画	109	114	117	117	119	119	119	120	120	11
	実績	108	112	112	111	123	121	112	109	113	5
合計	計画	375	376	381	379	376	371	367	365	362	△13
	実績	375	373	372	372	377	372	359	354	356	△19

※1 平成31年4月1日現在の数値は、見込数である。

※2 市長・副市長を除き、教育長を含む。

※3 広域行政事務組合等への派遣職員、再任用職員を除く。

2 定員適正化計画の位置づけ

地方公共団体を取り囲む環境は、超高齢化社会の到来はもとより、「地方創生」や「人口減少」が重要課題となる等の大変厳しい状況下にあります。

しかしながら、今日の厳しい行財政状況において、行政サービスを維持・向上していくには、経営戦略的な視点に立った組織運営を推進するため、自主的に計画を策定し、適正な定員管理を行っていく必要があります。

そこで、本市では、平成31年2月に策定した韮崎市行政改革大綱の実施計画の一つとして、「定員適正化計画に基づく定員管理」を掲げたところであります。

今後におきましても、中長期的な方針の下、計画的に職員定数の適正化を図るものです。

3 現状分析と課題

(1) 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」による部門別職員数の過去8年の推移は、表2のとおりです。

普通会計上の職員数は、毎年減少傾向にあり、特別会計部門では会計ごとに増減の状況が異なりますが、総職員数においては職員の適正化の推進により減少傾向にあります。

<表2 部門別職員数の推移状況>

(各年度4月1日現在職員数：人)

区分		H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31
一般行政	議会部門	4	4	4	4	3	3	3	3	3
	総務部門	49	50	45	48	50	46	47	49	48
	税務部門	20	18	18	19	17	17	17	16	16
	民生部門	75	76	75	73	75	72	68	69	67
	衛生部門	13	13	14	16	17	16	16	14	14
	労働部門	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	農林水産部門	13	13	13	15	13	13	13	13	13
	商工部門	9	7	7	7	7	7	6	6	6
	土木部門	16	16	16	16	17	18	16	14	15
特別行政（教育）	28	27	30	26	22	20	20	22	21	
普通会計小計	227	224	222	224	221	212	206	206	203	
病院	119	122	123	121	131	132	124	119	124	
水道	9	8	8	9	7	8	8	8	8	
下水道	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
国保事業	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
介護保険	10	10	10	10	10	11	12	12	12	
その他	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
公営企業等会計	147	148	149	147	155	159	152	147	152	
合計	374	372	371	371	376	371	358	353	355	
参考：教育長	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
参考：広域派遣	3	3	4	4	3	3	3	2	3	

※ 平成31年4月1日現在の数値は、見込数である。（参考は、外数）

(2) 職種別職員数の推移

職種別の職員数推移については、表3のとおりとなります。

平成23年度と平成31年度の状況を比較すると、事務職員（一般事務）は、9人（6.0%）減少しています。

技術職員も3人（11.5%）減少していますが、学芸員、社会福祉士、管理栄養士、保健師等は業務内容の増加に伴い増加しております。

保育士や医療職員は、年度ごとに増減が見られますが、平成23年度と比較すると大きな増減はない一方、技能労務職員は退職不補充の方針により大きく減少しています。

<表3 職種別職員数の推移状況>

（各年度4月1日現在職員数：人）

区分	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31
事務職員	148	146	147	147	144	147	145	143	141
技術職員	26	24	23	24	24	22	23	22	23
土 木	22	20	20	20	20	18	19	19	19
建 築	4	4	3	4	4	4	4	3	4
学芸員・文化財	2	3	3	3	4	3	4	4	4
社会福祉士	2	3	4	5	5	5	5	4	5
管理栄養士・栄養士	6	6	7	6	6	7	7	8	8
保育士	42	45	44	44	45	43	41	43	41
医療職員	108	111	113	111	123	121	112	109	113
医師	16	15	14	13	13	14	12	13	13
技師等	18	19	19	18	20	20	20	20	20
看護師	74	77	80	80	90	87	80	76	80
保健師	13	12	13	14	12	12	13	13	14
技能労務職員	30	25	21	21	16	14	11	9	9
合 計	377	375	375	375	379	374	361	355	358
参考：教育長	1	1	1	1	1	1	1	1	1

※ 平成31年4月1日現在の数値は、見込数である。（参考は、外数）

(3) 正規職員と臨時職員等の割合の推移

正規職員に対する臨時職員等の割合については、表4のとおりであり、平成30年度時点で、34.0%を占めている状況にあります。業務の多様化等により一般事務職員や教育関係職員は増加傾向にある一方で、保育士は平成30年度から保育園の民営化により、技能労務関係職員は、指定管理や業務委託の推進により減少傾向にあります。

※ 臨時職員等 非常勤職員及び臨時職員で、1日6時間以上かつ週4日以上勤務を通年にわたり行う職員をいう。

<表4 臨時職員等の職員数・正規職員に対する割合の推移状況>

(各年度4月1日現在職員数：人・%)

区分	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31
一般事務	22	22	23	22	31	29	27	30	31
栄養士	1	1	0	0	2	2	2	1	1
保健師・助産師	0	0	1	0	0	0	2	2	1
看護師	3	3	3	2	5	4	5	4	3
保育士	40	39	40	42	41	36	36	17	17
教育関係	22	22	22	24	23	24	25	27	27
教員・講師	15	15	15	17	17	18	19	21	21
司書	7	7	7	7	6	6	6	6	6
医療関係	52	53	49	51	46	50	50	49	46
看護師（病院）	23	24	20	23	18	18	21	26	23
その他医療技術者	29	29	29	28	28	32	29	23	23
水道等検針員・徴収員	1	1	1	1	1	1	1	1	1
技能労務関係	54	52	52	36	24	28	22	18	18
運転手	0	0	0	0	0	1	0	0	0
守衛	7	7	7	7	7	7	9	7	7
学校用務員	1	1	1	0	2	4	4	4	4
学校調理員	21	20	21	10	0	0	0	0	0
その他調理員	15	14	13	8	6	6	7	6	6
清掃職員	1	1	1	3	1	1	1	1	1
電気・ボイラー等技術員	0	0	0	1	1	1	1	0	0
その他技能労務職員	9	9	9	7	7	8	0	0	0
その他	19	20	21	20	20	25	30	34	29
合計	214	213	212	198	193	199	200	183	174
正規職員に対する割合	36.2	36.2	36.1	34.6	33.7	34.7	35.7	34.0	32.7

※ 平成31年4月1日現在の数値は、見込数である。

【参考：平成30年4月1日現在の県内他市臨時職員等の割合】

甲府市	富士吉田市	都留市	山梨市	大月市	南アケハ市	北杜市	甲斐市	笛吹市	上野原市	甲州市	中央市
31.9%	27.0%	28.4%	36.1%	28.8%	41.9%	37.4%	43.8%	35.2%	30.6%	36.7%	38.8%

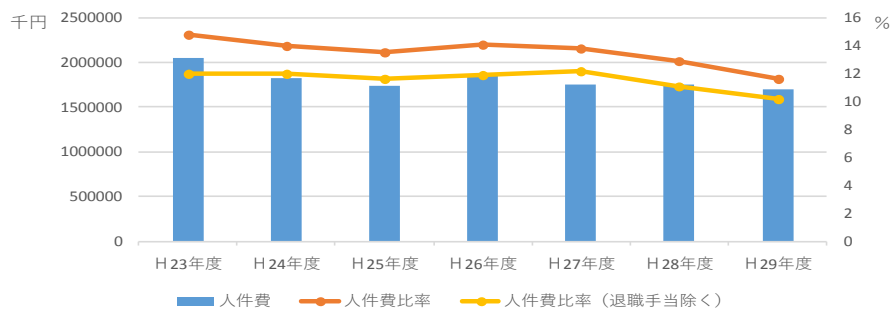
(4) 人件費の推移

一般会計の職員の人件費（給与費・職員手当等・共済費）の推移を表したものが表5になります。

平成29年度決算の正規職員に係る人件費は約16億9千万円余、退職手当を除いた人件費は約14億8千万円であり、概ね減少傾向となっています。

また、歳出に占める人件費比率は14.8%（H23）から11.6%（H29）に低下しており、退職手当を除いた場合の人件費比率も12.0%（H23）から10.2%（H29）に低下しています。

<表5 人件費及び人件費比率の推移状況>



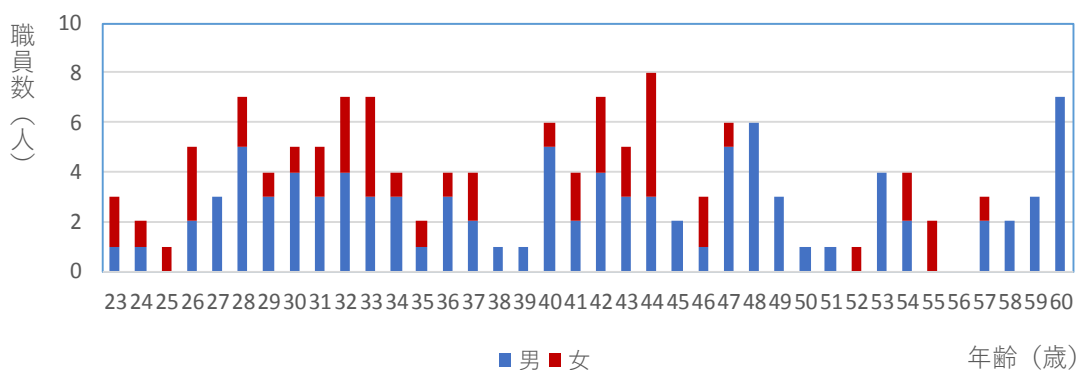
(5) 職員の年齢状況

事務職員の年齢構成（平成31年4月1日時点見込）を示したものが表6になります。

一部の年齢層で職員数が少ないなど、年齢分布に若干偏りが見られます。

この偏りを是正するために、今後は、再任用職員と新規採用者のバランスを考慮した計画的な採用が求められます。

<表6 事務職員の年齢分布>



(6) 他都市との比較

ア 県内各市との比較

総務省が実施している地方公共団体定員管理調査の結果を基にして、県内各市と比較したものが表7となります。

本市の職員数は、県内13市の中では2番に少なく、人口千人当たりの職員数においても、3番目に低い値を示しております。

<表7 県内他市との職員数の比較>

(平成29年4月1日現在職員数等 単位：人)

区分	人口	普通会計			人口千人 当たり	公営企業等会計			人口千人 当たり	合計対象 職員数	人口千人 当たり
		職員数	対象外数	対象者数		職員数	対象外数	対象者数			
韮崎市	30,298	206	48	158	5.21	152	124	28	0.92	186	6.14
甲府市	191,673	1,002	165	837	4.37	737	513	224	1.17	1,061	5.54
富士吉田市	50,046	384	89	295	5.89	443	402	41	0.82	336	6.71
都留市	31,081	261	85	176	5.66	221	190	31	1.00	207	6.66
山梨市	35,871	320	39	281	7.83	52	0	52	1.45	333	9.28
大月市	25,483	269	101	168	6.59	167	144	23	0.90	191	7.50
南アルプス市	72,236	544	173	371	5.14	74	1	73	1.01	444	6.15
北杜市	47,780	519	122	397	8.31	258	181	77	1.61	474	9.92
甲斐市	75,373	403	65	338	4.48	41	0	41	0.54	379	5.03
笛吹市	70,421	542	148	394	5.59	58	0	58	0.82	452	6.42
上野原市	24,154	224	83	141	5.84	25	0	25	1.04	166	6.87
甲州市	32,886	311	19	292	8.88	52	2	50	1.52	342	10.40
中央市	30,966	214	41	173	5.59	28	0	28	0.90	201	6.49

※1 人口は、平成29年1月1日現在の住民基本台帳人口を計上。

※2 分析上、施設の有無や規模により影響のある職員数を対象外とした。(普通会計の対象外=消防、保育所、社会福祉施設、衛生関係施設等の職員数)

※3 同 上 (公営企業等会計の対象外=病院、交通企業の職員数)

イ 類似団体（人口25,000人～35,000人）との比較

総務省が実施している地方公共団体定員管理調査の結果を基にして、類似団体で比較したものが表8となります。

本市の職員数は、類似団体42団体の中では1番少なく、人口千人当たりの職員数も、最小の値を示しております。

<表8 類似団体との職員数の比較>

(平成29年4月1日現在職員数等 単位：人)

区分	人口	普通会計			人口千人 当たり	公営企業等会計			人口千人 当たり	合計対象 職員数	人口千人 当たり
		職員数	対象外数	対象者数		職員数	対象外数	対象者数			
山梨県韮崎市	30,298	206	48	158	5.21	152	124	28	0.92	186	6.14
北海道名寄市	28,280	380	139	241	8.52	501	461	40	1.41	281	9.94
北海道根室市	27,018	347	121	226	8.36	197	158	39	1.44	265	9.81
青森県黒石市	34,564	251	0	251	7.26	275	237	38	1.10	289	8.36
秋田県男鹿市	29,046	263	39	224	7.71	196	136	60	2.07	284	9.78
秋田県鹿角市	32,199	237	10	227	7.05	29	0	29	0.90	256	7.95
秋田県北秋田市	33,505	420	130	290	8.66	68	31	37	1.10	327	9.76
秋田県仙北市	27,533	359	55	304	11.04	358	305	53	1.92	357	12.97
山形県上山市	31,382	300	85	215	6.85	22	0	22	0.70	237	7.55
山形県南陽市	32,183	245	16	229	7.12	40	0	40	1.24	269	8.36
千葉県鴨川市	33,984	406	118	288	8.47	89	47	42	1.24	330	9.71
石川県輪島市	28,273	325	56	269	9.51	226	198	28	0.99	297	10.50
山梨県甲州市	32,886	311	19	292	8.88	52	2	50	1.52	342	10.40
長野県大町市	28,476	305	49	256	8.99	322	290	32	1.12	288	10.11
長野県東御市	30,586	253	53	200	6.54	111	86	25	0.82	225	7.36
岐阜県本巣市	34,960	274	58	216	6.18	27	11	16	0.46	232	6.64
京都府綾部市	34,500	336	82	254	7.36	56	0	56	1.62	310	8.99
京都府南丹市	32,682	348	72	276	8.45	37	0	37	1.13	313	9.58
奈良県五條市	31,911	356	78	278	8.71	47	0	47	1.47	325	10.18
奈良県宇陀市	31,660	354	75	279	8.81	268	193	75	2.37	354	11.18
岡山県高梁市	31,939	478	158	320	10.02	167	92	75	2.35	395	12.37
岡山県新見市	30,814	466	175	291	9.44	45	0	45	1.46	336	10.90
広島県安芸高田市	29,773	350	86	264	8.87	30	0	30	1.01	294	9.87
山口県美祿市	25,607	341	99	242	9.45	283	203	80	3.12	322	12.57
徳島県美馬市	30,390	392	160	232	7.63	36	0	36	1.18	268	8.82
愛媛県東温市	33,586	322	125	197	5.87	34	0	34	1.01	231	6.88
高知県土佐市	27,803	277	97	180	6.47	242	195	47	1.69	227	8.16
高知県四万十市	34,757	407	130	277	7.97	182	130	52	1.50	329	9.47
高知県香南市	33,789	370	140	230	6.81	37	0	37	1.10	267	7.90
高知県香美市	26,641	357	126	231	8.67	31	0	31	1.16	262	9.83
福岡県うきは市	30,579	216	38	178	5.82	17	0	17	0.56	195	6.38
福岡県宮若市	28,535	233	23	210	7.36	27	0	27	0.95	237	8.31
佐賀県鹿島市	30,205	201	3	198	6.56	34	0	34	1.13	232	7.68
佐賀県嬉野市	27,020	181	0	181	6.70	15	0	15	0.56	196	7.25
佐賀県神埼市	32,043	247	32	215	6.71	13	4	9	0.28	224	6.99
長崎県平戸市	32,639	391	91	300	9.19	194	148	46	1.41	346	10.60
長崎県刈馬市	31,853	513	172	341	10.71	42	2	40	1.26	381	11.96
長崎県杵岐市	27,581	376	127	249	9.03	41	7	34	1.23	283	10.26
熊本県上天草市	28,520	277	24	253	8.87	287	249	38	1.33	291	10.20
熊本県阿蘇市	27,204	280	39	241	8.86	175	142	33	1.21	274	10.07
鹿児島県志布志市	32,415	292	3	289	8.92	29	0	29	0.89	318	9.81
鹿児島県伊佐市	27,070	227	3	224	8.27	34	0	34	1.26	258	9.53

*1 全国の市のうち、人口5万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次95%未満かつⅢ次55%以上の類似団体（I-1区分）126団体から2万5千人以上3万5千人未満の市を抽出した。

*2 人口は、平成29年1月1日現在の住民基本台帳人口を計上。

*3 分析上、施設の有無や規模により影響のある職員数を対象外とした。（普通会計の対象外＝消防、保育所、社会福祉施設、衛生関係施設等の職員数）

*4 同 上 （公営企業等会計の対象外＝病院、交通企業の職員数）

(7) 総務省が示す定員参考指標との比較

地方公共団体定員管理研究会（総務省公務員部給与能率推進室）では、地方公共団体が自主的に適正な定員管理を推進するため、地方公共団体の職員数の状況を、客観的に比較することが可能な統計的指標（「あるべき水準」を示すものではない。）を用いる分析方法を提供しています。

この参考指標を用いて比較・分析すると次のようになります。

ア 定員モデルによる分析

定員モデルとは、職員数に最も相関関係のある行政需要を表す統計数値を基に、それぞれの自治体における平均的な職員数を求めようとするものです。

定員モデルの試算式については、平成24年度に作成されたものであり、現在、地方公共団体定員管理研究会において見直しを検討している段階にありますので、今回の比較・分析では採用しないこととします。

イ 定員回帰指標による分析

定員回帰指標とは、人口規模で区分し、同程度の人口、面積の団体がどの程度の職員数を有するかを多重回帰分析に基づき試算し、比較する方法です。

具体的な算出方法は、次の算定式で計算されます。

○ 試算値 = a X1 + b X2 + c

a : 人口千人当たりの係数、b : 面積1 km²当たりの係数、c : 一定値

X1 : 当該団体の人口(千人)、X2 : 当該団体の面積(km²)

上記の算定式に、本市の人口、面積と一定値を入れると、試算値は次のようになります。

<一般行政部門職員数>

$$4.6 \times 30 + 0.21 \times 143.69 + 50 = 218人$$

<普通会計部門職員数>

$$6.5 \times 30 + 0.29 \times 143.69 + 70 = 306人$$

○ 平成30年4月1日現在の本市の職員数

<一般行政部門職員数>	表2により	184人
	広域行政事務組合職員数	4人
	計	188人

<普通会計部門職員数>	表2により	206人
	広域行政事務組合職員数	39人
	計	245人

以上のことから、試算値と比べると一般行政部門職員数では30人少なく、普通会計部門でも61人少ないことがわかります。

※ 参考 広域行政事務組合職員数(平成30年4月1日現在)

会計区分	一般	ごみ処理	し尿処理	小計	常備消防	合計
職員数	5人	5人	3人	13人	125人	138人
負担割合	29.6%	29.5%	47.4%	—	27.7%	—
本市職員数	1.5人	1.5人	1.4人	4.4人	34.6人	39.0人

ウ 類似団体別職員数による分析

比較を容易にわかりやすくするため、類似団体別職員数として、類型ごとの人口1万人当たりの職員数を加重平均により算出し、指数化したものです。

本市との比較状況は、表9のとおりです。

なお、「単純値」とは、中部門以上の部門別の職員数の平均値を算出したもので、「修正値」とは職員を配置している団体のみを対象として平均値を参照したものです。

<表9 類似団体別職員数の比較>

(単位：人)

区分		H29.4.1 職員数	人口1万人 当たり	単純値	比較	修正値	比較	
一般行政	議会部門	議会	3	0.99	1.29	△ 0.30	1.29	△ 0.30
	総務部門	総務一般	31	10.23	13.29	△ 3.06	13.35	△ 3.12
		企画開発	7	2.31	2.67	△ 0.36	2.67	△ 0.36
		住民関連	9	2.97	6.93	△ 3.96	8.71	△ 5.74
		その他	0	0.00	0.06	△ 0.06	0.00	0.00
		小計	47	15.51	22.95	△ 7.44	24.73	△ 9.22
	税務部門	税務	17	5.61	5.80	△ 0.19	5.80	△ 0.19
	民生部門	民生	68	22.44	17.92	4.52	23.69	△ 1.25
	衛生部門	衛生	11	3.63	5.81	△ 2.18	9.43	△ 5.80
		公害	0	0.00	0.20	△ 0.20	0.60	△ 0.60
		清掃	1	0.33	1.00	△ 0.67	4.39	△ 4.06
		環境保全	4	1.32	0.42	0.90	0.81	0.51
		小計	16	5.28	7.43	△ 2.15	15.23	△ 9.95
	労働部門	労働	0	0.00	0.22	△ 0.22	0.79	△ 0.79
	農林水産部門	農業	12	3.96	6.57	△ 2.61	7.62	△ 3.66
		林業	1	0.33	0.65	△ 0.32	0.87	△ 0.54
		水産業	0	0.00	0.31	△ 0.31	1.04	△ 1.04
		小計	13	4.29	7.53	△ 3.24	9.53	△ 5.24
	商工部門	商工	3	0.99	1.40	△ 0.41	1.83	△ 0.84
		観光	3	0.99	1.62	△ 0.63	1.62	△ 0.63
		小計	6	1.98	3.02	△ 1.04	3.45	△ 1.47
	土木部門	土木	11	3.63	4.90	△ 1.27	5.88	△ 2.25
		建築	3	0.99	1.14	△ 0.15	1.23	△ 0.24
		都市計画	2	0.66	1.29	△ 0.63	1.62	△ 0.96
		ダム	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		下水	0	0.00	0.09	△ 0.09	1.23	△ 1.23
		小計	16	5.28	7.42	△ 2.14	9.96	△ 4.68
計		186	61.38	73.58	△ 12.20	94.47	△ 33.09	
特別行政(教育)	学校以外の教育	教育一般	6	1.98	3.83	△ 1.85	4.19	△ 2.21
		社会教育	6	1.98	4.41	△ 2.43	5.60	△ 3.62
		保健体育	3	0.99	1.98	△ 0.99	3.16	△ 2.17
		小計	15	4.95	10.22	△ 5.27	12.95	△ 8.00
	学校教育	義務教育	5	1.65	2.13	△ 0.48	3.00	△ 1.35
		その他	0	0.00	2.46	△ 2.46	4.26	△ 4.26
		小計	5	1.65	4.59	△ 2.94	7.26	△ 5.61
特別行政(消防)	消防	0	0.00	9.04	△ 9.04	18.74	△ 18.74	
普通会計 計		206	67.98	97.43	△ 29.45	133.42	△ 65.44	

エ 民間委託対応モデル

現在、地方公共団体定員管理研究会において、民間委託等の状況を反映できる定員モデル式について検討が進められております。

今後の情報提供に応じて、分析を行うこととします。

4 定員適正化に向けた方針と取組内容

(1) 基本方針

昭和29年10月10日の市制施行以来、合併等のない本市の職員数の現状を分析すると、正規職員数が減少傾向にあり、類似団体の中でみても少ない状況になっています。

その主な要因としては、民間委託等の行政改革の推進や職員適正化計画等の着実な推進の成果が数字に表れているものと言えます。

しかしながら、人口減少時代が到来している状況下において、今後、スマート自治体への転換を押し進めなければならないことが予測されており、引き続き、行政改革の推進とともに、適正な定員管理に向けて、次のとおり取り組んでいきます。

ア 業務執行体制の最適化

類似・関連する業務を所管する課や担当を集約化することで業務の効率化が期待される場合や、担当が細分化され過ぎたことから連携を要する業務への対応が不十分となっている場合は、法令等の制限がない限り、組織を集約化・簡素化し、業務の執行体制の合理化・効率化を図ります。

また、各部署の業務を類似団体との比較や勤務状況など様々な角度から検証し、組織横断的に職員の適正配置を進めていきます。

イ 会計年度任用職員の適正化

平成32年度より、これまでの臨時職員等が会計年度任用職員として制度移行が予定されています。

会計年度任用職員への移行を確実にし、処遇改善を図るとともに、正規職員と会計年度任用職員の業務分担を明確にし、正規職員と会計年度任用職員の定員適正化を図ります。

ウ 民間活力導入の推進

本市では、これまで公共サービス全般にわたり業務委託や指定管理者制度の導入を積極的に行うなど、民間の専門的知識やノウハウを活用したサービスの向上や経費の削減に取り組んできました。

今後も、市が直接実施するよりも効率的・効果的な公共サービスの提供等が期待できる場合は、法令等の制約や効果の検証を踏まえつつ、業務の民間委託や民営化を推進し、職員定数の適正化に努めます。

エ 民間の人材活用

高度化・多様化する行政需要に的確に対応するため、会計年度任用職員による採用など、高度な専門的知識を有する民間人材（弁護士等）の活用を検討します。

また、特定のプロジェクトなど期限が明確で、一時的に人員が必要となる場合についても、会計年度任用職員の活用について、検討していきます。

オ AI・ICTの有効活用

AI（人工知能）やICT（情報通信技術を活用したサービス）、「社会保障・税番号制度」（マイナンバー制度）を活用した電子申請サービス等の充実により、新たな体制における情報処理関連業務を精査し、職員定数の適正化を図ります。

カ 再任用職員の任用、定年の引上げと採用の平準化

平成25年度から60歳定年退職となる職員から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に65歳へと引き上げられたことに伴い、再任用制度が導入され、また、平成34年度（2022年度）からは、段階的な定年の引上げが予定されています。

再任用職員及び定年延長者の能力・経験を本格的な活用を進めるとともに、再任用職員や定年延長者が増えることにより新規の採用人数の抑制が懸念されることから、職員の年齢構成のバランスを考えた再任用職員や定年延長者の任用及び新規採用の平準化を図っていきます。

(2) 対象となる職員

本計画の対象となる職員とは、会計年度任用職員、再任用職員の動向を考慮しつつも、あくまで正規職員（定年延長者含む。）とします。

(3) 計画期間

前計画は、6年間と比較的長期のものでありましたが、現在、国において国家公務員の定年延長に関する関連法案が検討されている段階であること、また、事務事業の変化・複雑多様化は著しいものがあるため、第5次行政改革大綱の前期推進計画にあわせ、次のとおり4年間とします。

平成31年度～平成34年度（4年間）

基準となる職員数は、平成31年4月1日とし、目標値は、平成35年4月1日の職員数とします。

(4) 定数の目標

職員定数の数値目標は、次の表10のとおりであり、この数字は第5次蕪崎市行政改革大綱の実施計画に掲げたものです。

なお、定年延長者につきましては、現時点で制度が確定しておりませんので予測値となります。

<表10 定員適正化計画 目標値>

区分	H31.4.1時点	H35.4.1時点	増 減
正規職員	352人	349人	△3人（△0.9%）
定年延長者	0人	4人	皆増
合 計	352人	353人	1（0.3%）

※1 平成31年4月1日現在の数値は、見込数である。

※2 市長、副市長、教育長は含まない。

※3 広域行政事務組合等への派遣職員は除く。

(5) 年度計画

正規職員（定年延長者を除く。）の職種別・年度別の定員管理計画は、次の表11のとおりです。

保育園については、今後の民営化が予定されていますが、保育ニーズの多様化、保育士不足が懸念されることから現状維持を、事務職、学芸員、社会福祉士、管理栄養士についても、退職補充を基本とします。また、土木、建築、保健師については今後における管理職登用等を見据え、増加を見込み、技能労務職員については、退職不補充とします。

今後、国の定年延長の動向や新たな政策課題への対応等により、本計画に見直しの必要が生じたときは、計画の見直しを行う場合もあります。

<表11 職種別・年度別定員管理計画>

(各年度4月1日現在職員数：人)

区分	H31	H32	H33	H34	H35
事務職員	137	136	137	136	138
技術職員	21	23	24	24	22
土木	17	18	19	19	17
建築	4	5	5	5	5
学芸員・文化財	4	4	4	4	4
社会福祉士	5	5	5	5	5
管理栄養士・栄養士	8	8	8	8	8
保育士	41	38	38	38	38
医療職員	113	117	115	114	115
医師	13	14	14	14	14
技師等	20	20	19	19	19
看護師	80	83	82	81	82
保健師	14	14	14	14	15
技能労務職員	9	7	6	5	4
合計	352	352	351	348	349
参考：定年延長者	—	—	—	10	4
参考：広域等派遣職員	4	4	4	5	5
参考：再任用職員	14	24	25	18	28

※1 市長、副市長、教育長は含まない。

※2 参考は、年度別定員管理計画値に含めない。