

# たつの市職員定員適正化計画

(平成27年4月1日～平成32年4月1日)

平成27年3月策定



たつの市

## 目次

はじめに	1
1 これまでの定員管理の取組と職員数の推移	1
2 職員数の現状と比較	3
(1) 職員数の現状	
(2) 職員数の比較	
3 新たな定員適正化計画の内容	6
(1) 取組方針	
(2) 計画期間	
(3) 対象職員	
(4) 年度別定員管理計画	
4 計画推進のための手法	8
(1) 組織体制の見直し	
(2) 民間活力の導入の推進	
(3) 計画的な新規職員採用	
(4) 新たな任用形態の活用	
(5) 組織の新陳代謝の促進	
(6) 人材育成の推進	

## はじめに

本市では、自立性の高い行財政運営を確保するため、平成18年11月に行政改革大綱を、更に平成22年10月には行政改革大綱の見直し編であるまちづくり改革プランを策定し、行政改革の推進に積極的に取り組んでいます。

これらの計画において、重点取組事項の1つとして、本市職員の定員適正化を掲げ、平成18年8月に「たつの市職員定員適正化計画」、そして平成22年2月には「第2次たつの市職員定員適正化計画」を策定し、組織の合理化と事務事業の見直しを行うことで、計画目標値を上回る職員数の削減を実施してきました。

しかしながら、真に簡素で効率的な組織を実現するためには、一時的な目標達成に満足せず、時々刻々と移り変わる行政ニーズに的確に対応した組織機構や業務実施体制を構築する必要があるため、第2次たつの市職員定員適正化計画の期間終了日である平成27年4月1日を起点として、平成32年4月1日までの5年間の期間とする新たな「たつの市職員定員適正化計画」を策定し、引き続き適正な職員数の管理に取り組んでいきます。

### 1 これまでの定員管理の取組と職員数の推移

本市では、平成17年4月1日から平成27年4月1日までの10年を計画期間とするたつの市職員定員適正化計画を策定し、職員数の削減のための取組を積極的に実施してきた結果、平成26年4月1日までに職員数213人を削減し、計画期限の到来を待たずして、「平成27年4月1日までの10年間で職員数200人を削減する」という目標を大きく上回る実績を上げました。

これまでの計画における主な取組は、職員の計画的採用の実施（行政職は退職者の4割補充、技能労務職は退職者不補充）、組織機構の見直し、事務処理の合理化、指定管理者制度の導入等で、行政サービスの質を維持したまま、簡素で効率的な組織運営ができる適正な定員管理に努めてきました。

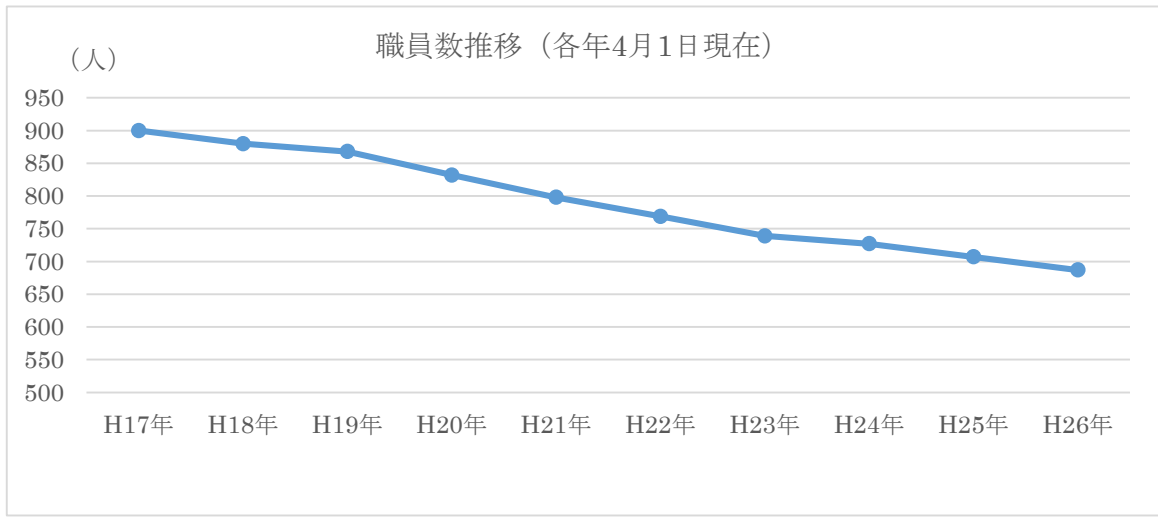
職員数の推移（各年4月1日現在）

単位：人、%

年 度	H17年	H18年	H19年	H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年 (予定)
定員適正化計画目標職員数	900	880	872	849	829	770	759	744	730	714	700
実職員数	900	880	868	832	798	769	739	727	707	687	678
対前年増減数	—	▲ 20	▲ 12	▲ 36	▲ 34	▲ 29	▲ 30	▲ 12	▲ 20	▲ 20	▲ 9
対H17年増減数	—	▲ 20	▲ 32	▲ 68	▲ 102	▲ 131	▲ 161	▲ 173	▲ 193	▲ 213	▲ 222
対H17年削減率	—	▲ 2.2	▲ 3.6	▲ 7.6	▲ 11.3	▲ 14.6	▲ 17.9	▲ 19.2	▲ 21.4	▲ 23.7	▲ 24.7

※職員数は、特別職及び医療職を除く。

※西はりま消防組合設立（平成25年4月1日設立）に伴う消防職員の退職は考慮しない。



部門別職員数の推移

単位：人

部門		区分	職 員 数 (各年 4 月 1 日 現在)										増減数 ②-①
			H17年①	H18年	H19年	H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年②	
普 通 会 計	福祉関係を除く一般行政	議会	11	5	6	6	6	5	5	5	5	6	▲5
		総務	120	119	114	112	111	115	111	111	110	104	▲16
		税務	38	39	40	37	35	33	31	31	31	30	▲8
		農林水産	45	46	46	45	43	40	36	34	34	31	▲14
		商工	10	10	10	11	11	11	10	10	9	9	▲1
		土木	67	80	79	72	70	60	56	51	49	48	▲19
		小計	291	299	295	283	276	264	249	242	238	228	▲63
	福祉関係	民生	114	113	117	113	99	94	91	90	89	87	▲27
		衛生	65	61	60	59	58	53	53	51	52	51	▲14
		小計	179	174	177	172	157	147	144	141	141	138	▲41
一般行政部門計		470	473	472	455	433	411	393	383	379	366	▲104	
教 育		167	160	150	138	132	130	123	123	113	107	▲60	
消 防		128	125	126	124	125	123	123	121	121	121	▲7	
普通会計計		765	758	748	717	690	664	639	627	613	594	▲171	
公 営 企 業 等 会 計	病 院	30	23	23	20	20	21	21	23	22	22	▲8	
	水 道	29	30	28	27	23	22	19	19	17	16	▲13	
	下 水 道	30	22	24	23	21	20	19	19	18	17	▲13	
	そ の 他	46	47	45	45	44	42	41	39	37	38	▲8	
	公営企業等会計計		135	122	120	115	108	105	100	100	94	93	▲42
総合計		900	880	868	832	798	769	739	727	707	687	▲213	

※職員数は、特別職及び医療職を除く。

※西はりま消防組合設立（平成25年4月1日設立）に伴う消防職員の退職は考慮しない。

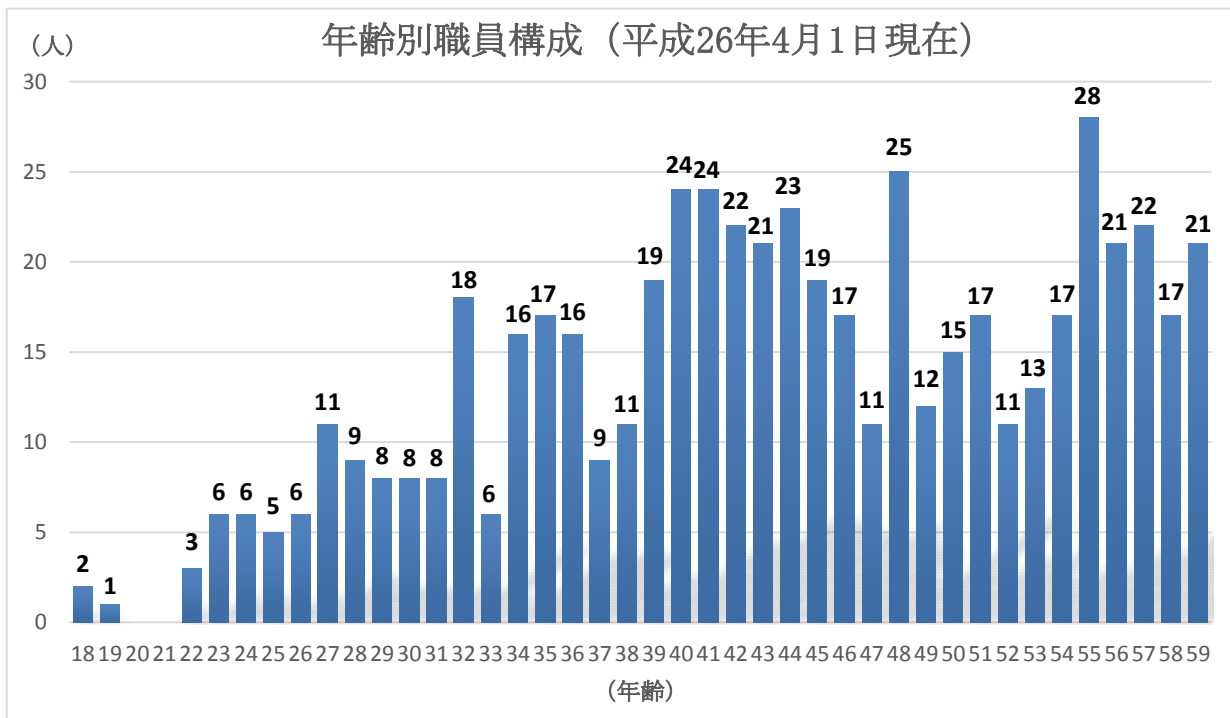
## 2 職員数の現状と比較

### (1) 職員数の現状

#### ①職員の年齢構成

平成26年4月1日現在における医療職を除く本市職員数は565人で、平均年齢は43.1歳です。

年齢構成については、30歳未満の職員が10.1%、30歳台の職員が22.7%、40歳台の職員が35.0%、50歳台の職員が32.2%となっており、これまでの定員適正化計画により新規採用職員の人数を抑制してきたことによる年齢構成の偏在が生じています。



※職員数は、特別職、教育長及び医療職を除く。

※西はりま消防組合設立（平成25年4月1日設立）に伴う消防職員の退職を反映させる。

#### ②年齢及び職種別職員数の状況

平成26年4月1日現在の職種別職員数は、行政職が全体の74%、技能労務職が10%、教育職が9%、保育士が7%を占めています。

行政職の年齢構成は、合併以後、新規採用職員数を抑制してきたため、次の表のとおり、若年層の職員割合が低くなっています。

技能労務職については、原則退職者不補充とし、臨時的任用職員での補充等に対応しているため、若年層の職員が存在しない状況です。

職種別職員数（平成 26 年 4 月 1 日現在）

単位：人

職種	年齢									
	～19歳	20歳 ～24歳	25歳 ～29歳	30歳 ～34歳	35歳 ～39歳	40歳 ～44歳	45歳 ～49歳	50歳 ～54歳	55歳 ～59歳	合計
行政職	3	8	29	37	52	91	73	50	76	419
保育士	0	1	5	6	8	3	2	5	10	40
教育職	0	6	3	7	5	10	4	9	8	52
技能労務職	0	0	2	6	7	10	5	9	15	54
合計	3	15	39	56	72	114	84	73	109	565

※職員数は、特別職、教育長及び医療職を除く。

※西はりま消防組合設立（平成 25 年 4 月 1 日設立）に伴う消防職員の退職を反映させる。

（2）職員数の比較

①類似団体別職員数との比較

定員管理によく用いられる指標として、総務省定員管理調査のデータに基づく「類似団体別職員数の状況」があります。

類似団体別職員数とは、全ての市区町村を対象にして、その人口と産業構造の2つの要素を基準とし、いくつかのグループ（類型区分）に分け、グループ内での人口1万人当たりの職員数の平均値を算出したもので、本市の類型区分は、「一般市 II-2」（人口5万人以上10万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次95%以上かつⅢ次65%未満の団体）に該当します。

この類似団体職員数には、「単純値」と「修正値」があります。

「単純値」は、職員が配置されていない部門を考慮することなく平均値を算出し、大部門での大まかな職員数の状況把握に適しています。しかし、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない部門を有する団体が同一グループ内に存在していると、そのグループの平均値は低くなってしまいます。そこで、部門ごとに実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出したものが「修正値」です。この「修正値」は、より細かく実情に応じた職員数の状況把握に適しているため、本市においては、「修正値」を用いて職員数を比較します。

また、類似団体別職員数は、他団体との比較を行う観点から、団体毎に実施している事業にばらつきがある公営企業等会計の職員数を除外しているため、職員数の比較においては、普通会計職員数を対象としています。

比較検証結果は次の表のとおり、本市の平成25年4月1日現在の普通会計部門における職員数は486人で、類似団体別職員数の556人と比較すると70人少なくなっています。

この指標による比較では、本市の普通会計部門における職員数は、類似団体の平均職員数より14.4%少ない状態にあることが分かります。

この結果は、計画を前倒しして職員数の削減目標を達成してきた取組の成果が、全国的な職員数の比較分析で顕著に現れたものと評価できます。

類似団体別職員数との比較（平成 25 年 4 月 1 日現在）

単位：人、%

区分 (大部門)	たつの市 職員数	類似団体別職員数(修正値) 比較		
		類似団体職員数	超過数	超過率
議会	5	6	▲1	▲20.0
総務	108	112	▲4	▲3.7
税務	31	34	▲3	▲9.7
民生	89	138	▲49	▲55.1
衛生	52	69	▲17	▲32.7
農林水産	30	23	7	23.3
商工	9	14	▲5	▲55.6
土木	49	56	▲7	▲14.3
一般行政職計	373	452	▲79	▲21.2
教育	113	104	9	8.0
普通会計計	486	556	▲70	▲14.4

※職員数は、教育長を含む。

※職員数は、派遣職員を除く。(播磨高原広域事務組合：2人、揖龍地区農業共済事務組合：4人)

※類似団体職員数は、公営企業等会計の職員数を除外しているため、職員数の比較においては、普通会計の職員を対象とする。

②人口 1 万人当たりの職員数の比較

さらに、「人口 1 万人当たりの職員数」(総務省提示)をもって、本市の職員数を同一類似団体各市と比較すると、平成 25 年 4 月 1 日現在の状況は次の表のとおり、本市の人口 1 万人当たり職員数は 46.51 人となり、類似団体 19 市の内、少ない方から数えて 2 番目となっています。類似団体の人口 1 万人当たりの職員数の平均が 53.97 人であることと比べても、本市職員数の人口に占める割合が低いことが分かります。

また、兵庫県内の類似団体 3 市の中では、本市の人口 1 万人当たり職員数が最も少なくなっています。

なお、西はりま消防組合が平成 25 年 4 月 1 日に設立されたことにより、本市には消防職員が存在しなくなったため、比較対象の職員数については、普通会計職員数から教育部門と消防部門の職員を除いた一般行政職員数を用いています。

類似団体別人口 1 万人当たり職員数（類似団体区分：一般市Ⅱ-2） 単位：人

団体名	人口 (H25.3.31)	一般行政 職員数 (H25.4.1)	人口 1 万人当 たり職員数	順位
福井県鯖江市	68,959	286	41.47	1
兵庫県たつの市	80,194	373	46.51	2
神奈川県綾瀬市	85,114	404	47.47	3

岐阜県関市	92,436	446	48.25	4
静岡県裾野市	53,814	262	48.69	5
兵庫県高砂市	94,638	463	48.92	6
山口県下松市	56,212	281	49.99	7
福井県越前市	84,548	425	50.27	8
兵庫県赤穂市	50,512	255	50.48	9
富山県射水市	95,186	514	54.00	10
山口県山陽小野田市	65,275	356	54.54	11
石川県加賀市	71,611	410	57.25	12
山口県光市	53,525	312	58.29	13
岐阜県土岐市	61,190	360	58.83	14
福井県坂井市	94,110	554	58.87	15
山梨県富士吉田市	51,496	310	60.20	16
埼玉県秩父市	67,451	429	63.60	17
新潟県柏崎市	89,616	581	64.83	18
長野県岡谷市	52,573	364	69.24	19
合 計	1,368,460	7,385	53.97	—

(参考) 近隣市の人口1万人当たり職員数

単位：人

団体名	人口 (H25.3.31)	一般行政 職員数 (H25.4.1)	人口1万人当 たり職員数	類似団体区分
姫路市	543,866	2,228	40.97	中核市
相生市	31,052	175	56.36	一般市 I-2
宍粟市	41,795	295	70.58	一般市 I-0

以上のとおり、総務省が示す「類似団体別職員数の状況」や「人口1万人当たりの職員数」を用いた職員数の比較分析から、本市は、これまでの定員適正化計画の目標値を着実に達成してきことで、類似団体の平均よりも少ない職員数で行政運営を行っていることが分かります。

### 3 新たな定員適正化計画の内容

#### (1) 取組方針

本市は、平成18年の定員適正化計画を策定以来、職員数の適正化に継続して取り組んできた結果、平成26年4月1日現在までに平成17年4月1日現在の比較で、約23.7%（213人）の職員数の削減を達成することができました。

削減後の本市職員数については、類似団体職員数との比較検証結果のとおり、平均よりも少ない水準にあり、効率的な行政運営ができています。



今後の定員管理の取組方針としては、おおむね平成26年4月1日現在の職員数を維持しながら、少数精鋭の組織体制を確立し、行政サービスの質の向上に努めていきます。

なお、技能労務職については、原則退職者不補充とし、引き続き職員数の削減を図っていきます。

## (2) 計画期間

平成27年4月1日から平成32年4月1日までの5か年を計画期間とします。ただし、計画期間中でも、状況の変化に応じて採用者数を見直す場合があります。

## (3) 対象職員

常勤の一般職の職員を対象とします。ただし、市民病院に勤務する医療職及び技能労務職は、別途計画を作成し定員管理を行うため、対象職員から除きます。

## (4) 年度別定員管理計画

単位：人

職種	区分	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度
行政職	退職者数		19	11	18	15	16	12
	採用者数		16	15	15	15	15	15
	小計		▲3	4	▲3	0	▲1	3
	実職員数	420	417	421	418	418	417	420
	(定員適正化数値)	(433)	—	—	—	—	—	—
保育士 教諭 指導主事等	退職者数		4	2	2	3	8	1
	採用者数		5	3	3	3	6	2
	小計		1	1	1	0	▲2	1
	実職員数	92	93	94	95	95	93	94
	(定員適正化数値)	(93)	—	—	—	—	—	—
技能労務職	退職者数		5	3	2	3	3	2
	採用者数		0	0	0	0	0	0
	小計		▲5	▲3	▲2	▲3	▲3	▲2
	実職員数	42	37	34	32	29	26	24
	(定員適正化数値)	(41)	—	—	—	—	—	—
合計	退職者数		28	16	22	21	27	15
	採用者数		21	18	18	18	21	17
	小計		▲7	2	▲4	▲3	▲6	2
	実職員数	554	547	549	545	542	536	538
	(定員適正化数値)	(567)	—	—	—	—	—	—

※市民病院に勤務する医療職及び技能労務職を除く。

※職員数は、派遣職員を含む。(播磨高原広域事務組合：2人、揖龍地区農業共済事務組合：4人)

※退職者数の欄は、前年度の退職予定者数を記載する。

※採用者数の欄は、当該年度の採用予定者数を記載する。

※実職員数の欄は、当該年度の4月1日の職員数を記載する。

## 4 計画推進のための手法

### (1) 組織体制の見直し

簡素で効率的な組織を維持するため、事業の拡大や新規事業への対応は、スクラップアンドビルドの考え方にに基づき、既存事業の必要性や適時性等を再検証し、必要最小限の人員で対応するように努めます。

### (2) 民間活力の導入の推進

行政サービスの質の維持・向上を考慮した上で、民間活力の導入が可能な業務について常に検証し、業務委託、指定管理者制度など最適な手法を見極め、積極的に推進していきます。

### (3) 計画的な新規職員採用

将来にわたり安定的な行政組織を運営するため、退職者の動向や職員の年齢構成等を考慮し、長期的視点に立った計画的な採用に努めていきます。

なお、技能労務職については、原則退職者不補充とし、臨時的任用職員等を配置することで補います。

### (4) 新たな任用形態の活用

定年退職者が長年培ってきた経験や能力を活用し、専門的知識や技術を必要とする業務等に再任用短時間勤務職員として配置することで、組織体制を維持していきます。

### (5) 組織の新陳代謝の促進

適正な人事管理及び公務の効率的な運営を図るため、定年前の早期退職者を奨励する制度を推進し、組織の新陳代謝を図ります。

### (6) 人材育成の推進

人材育成基本方針に基づき、職員研修の更なる充実、人事評価制度の確立、適材適所の人事配置を実施し、職員一人ひとりの意識改革を図ることで、組織全体の質的レベルを引き上げます。