

第 3 次

東御市定員適正化計画

【平成 26 年度～平成 30 年度】

平成 2 6 年 4 月

東 御 市

目 次

I	これまでの取組状況	1
1	第1次定員適正化計画（平成18～22年度）	〈集中改革プラン〉
2	第2次定員適正化計画（平成23～25年度）	〈集中改革プラン〉
II	職員数及び人件費の状況	3
1	全職員数の推移	
2	類似団体との比較（大部門以上定員管理診断）	
3	年齢別職員数	
4	育児休業、療養等に伴う休職の状況	
5	年度別職員給（普通会計決算額）の推移	
III	定員適正化計画の基本的な考え方	6
IV	第3次定員適正化計画 定員適正化目標（計画期間：平成26年度～平成30年度）	6
1	計画期間	
2	対象職員	
3	数値目標	
V	定員適正化に向けた具体的な取り組みについて	7
1	定員適正化に向けた具体的な取り組み	
2	計画及び進捗状況の公表	
3	計画の見直し	

はじめに・・・

地方自治の本旨は、住民が安心して心豊かに暮らせるまちであり続けること、そして、さらに質の高いまちへと成熟していくことを目指し続けることです。

そのためには、市の職員の存在が不可欠であることを、日々の仕事を通じて市民のみなさんに評価していただく努力を続けていくことが大切であると考えます。

I これまでの取組み状況

1 第1次定員適正化計画（平成18～22年度） 〈集中改革プラン〉

平成17年3月の「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」を受け、平成18年度から22年度までを計画期間とする集中改革プランを策定し、具体的な数値目標を定める中で定員適正化に取り組みました。

◎数値目標

	全 体	一般行政部門(教育含む)
平成17年4月1日職員数 A	337 人	256 人
平成23年4月1日職員数 B	317 人	236 人
削減目標職員数 B－A	△20 人	△20 人

◎年度別定員管理の状況（平成18年度～22年度）

区 分		職 員 数 (人)						累計
		H18	H19	H20	H21	H22	H23	
職 員 数		337	326	325	323	337	344	
	普 通 会 計	256	244	236	231	235	236	
	公 営 企 業 等 会 計	81	82	89	92	102	108	
削 減 数			△11	△1	△2	14	7	7
対基準年度削減率(%)			△3.3	△0.3	△0.6	4.2	2.1	2.1

なお、この20人の削減目標は、市民病院や上下水道局などの公営企業会計部門及び、国保、介護、後期高齢などの特別会計部門に携わる職員を除いた中で、削減を見込める人数を設定しました。

こうした取組の結果、平成23年4月1日現在の最終的な削減数は、一般行政部門（教育含む）において236人となり、当初の数値目標を達成しました。

2 第2次定員適正化計画（平成23～25年度） 〈集中改革プラン〉

総務省の地方公共団体定員管理研究会報告書（平成22年2月）において、「定員管理の推進に当たっては、部門ごとの課題とともに、個別団体ごとの課題も多様になっており、地域の実情に応じた取り組みが求められている。」との報告があり、各団体が主体的に適正な定員管理に取り組む必要があるとの今後の方向性が示されたことから、当市では、第2次東御市行政改革大綱の取組期間と合わせて、平成23年度から25年度を計画期間とする新たな定員適正化に取り組みました。

これ以上の職員数削減は、市民サービスの低下が懸念されるとともに、職員一人あたりの業務量の大幅な増加等により、職員の健康管理面や士気にも影響が出る恐れがあることから、効率的な行政運営の実現を目指しつつも、市民サービスへの影響を抑制する配慮が必要であると判断し、現状維持を目指しました。

なお、公営企業会計部門の市民病院は、専門性の確保から、本計画対象から除きました。

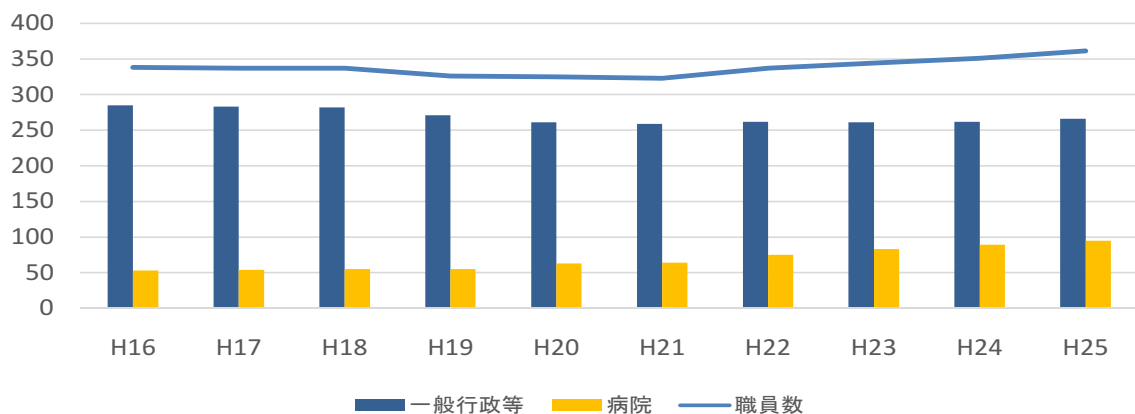
◎数値目標

区 分	対象部門	(参考) 全 体
平成 22 年 4 月 1 日職員数 A	262 人	337 人
平成 26 年 4 月 1 日職員数 B	262 人	362 人
職員数の増減 B - A	0 人	25 人

※対象部門は、公営企業等会計(市民病院)部門を除く

◎年度別定員管理の状況（平成 23 年度～25 年度）（未確定）

区 分		職員数（各年度 4 月 1 日現在）				
		(基準)H22 年	H23(確定)	H24(確定)	H25(確定)	H26
一般行政部門						
	一般行政職(福祉関係以外)	109	112	112	115	
	福祉関係(民生・衛生)	97	98	99	101	
特別行政部門						
	教育	29	26	26	25	
普通会計 計		235	236	237	241	
公営企業等会計部門						
	水道	7	6	6	6	
	下水道	9	8	8	8	
	その他	11	11	11	11	
公営企業等会計部門 計		27	25	25	25	
合 計		262	261	262	266	
公営企業等会計部門						
	市民病院	75	83	89	95	
総 合 計		337	344	351	361	

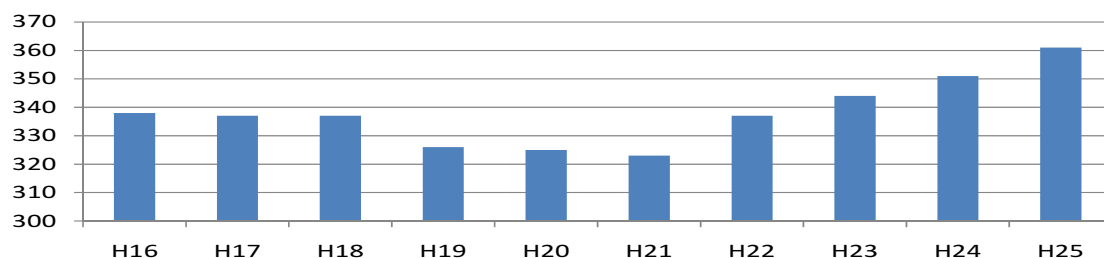


Ⅱ 職員数及び人件費の状況

1 全職員数の推移

単位：人

区分	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
職員数	338	337	337	326	325	323	337	344	351	361
増減数	1	△1	0	△11	△1	△2	14	7	7	10



2 類似団体との比較（大部門以上定員管理診断）

人口と産業構造により全国の自治体を類型別に区分し、職員数を比較する「類似団体別職員数の状況」の数値を基礎に、適正な職員数を知る目安として用いられている人口1万人当たりの普通会計職員数を比較すると、平成24年4月1日時点の東御市の数値は77.54人で、類似団体の平均数値は92.57人となっています。

〔表1〕

単位：人

類似団体の区分	住民基本台帳人口 (H24. 3. 31)	普通会計職員数 (H24. 4. 1)	人口1万人あたりの 職員数
全体 (61 団体)	2, 246, 297	20, 793	92. 57
東御市	30, 822	238	77. 54

〔表2〕（類似団体職員数との比較）

大部門	〔参考〕 H17.4.1 職員数 人	H24.4.1 職員数 人	単純値による比較			修正値による比較		
			単純値 職員数 人	超過数 人	超過率 %	修正値 職員数 人	超過数 人	超過率 %
議会	3	2	4	▲2	▲100.0	4	▲2	▲100.0
総務	59	51	64	▲13	▲25.5	64	▲13	▲25.5
税務	15	15	18	▲3	▲20.0	18	▲3	▲20.0
民生	79	75	54	21	28.0	58	17	22.7
衛生	23	25	21	4	16.0	15	10	40.0
労働			1	▲1				
農林水産	16	15	21	▲6	▲40.0	21	▲6	▲40.0
商工	7	9	7	2	22.2	7	2	22.2
土木	19	20	23	▲3	▲15.0	24	▲4	▲20.0
一般行政計	221	211	213	▲2	▲0.9	211	1	0.5
教育	36	27	48	▲21	▲77.8	41	▲14	▲51.9
普通会計計	257	238	261	▲23	▲9.7	252	▲13	▲5.5

※教育長含む

※単純値：その部門の配置に関わらず、単純に類似団体の平均をとったもの

※修正値：類似団体之内、その部門に配置のある団体のみの配置職員数の平均をとったもの

〔表 1〕及び〔表 2〕から、本市の職員数は他の同規模団体より少なく、他の類似団体に比して職員は効率的に職務に従事しているといえます。

民生部門については、子育て支援に重きを置き、多様化する保育ニーズに応えるための保育士の増員がその要因となっています。

また、教育部門については、学校用務員の退職不補充やスポーツ・文化振興における指定管理者制度の導入による職員不配置が主たる要因と考えられます。

今後の定員管理をめぐる課題としては、厳しい財政見通しから、既存の事務事業の整理合理化、更なる外部委託の検討等が必要となります。

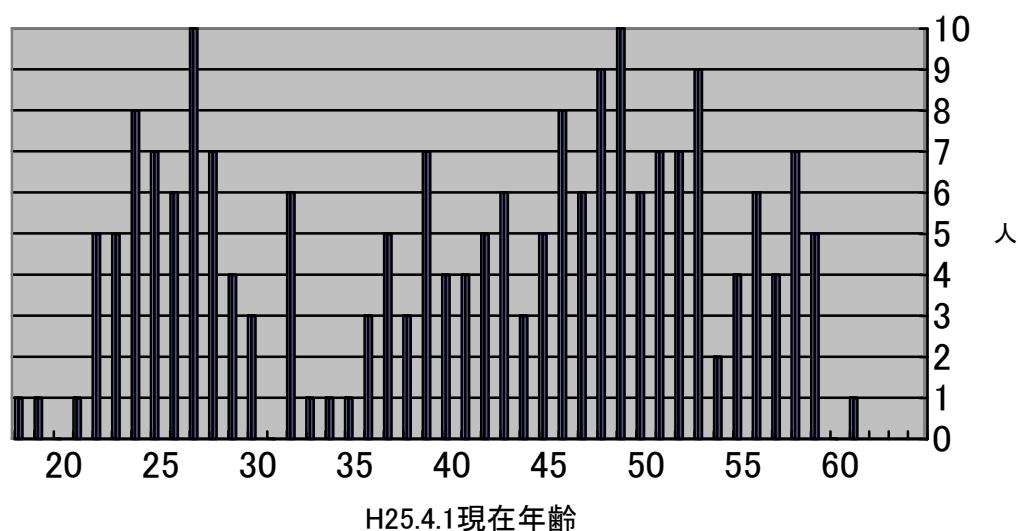
〔参考〕平成 17 年類似団体別職員数の状況（第 1 次定員適正化計画）《抜粋》

大部門	H17.4.1 職員数 人	単純値による比較		
		単純値 職員数 人	超過数 人	超過率 %
議会・総務	62	82	▲20	▲32.26
税務	15	21	▲6	▲40.00
福祉	102	105	▲3	▲2.94
経済	23	40	▲17	▲73.91
土木	19	29	▲10	▲52.63
一般行政計	221	277	▲56	▲25.34
教育	35	62	▲27	▲77.14
普通会計計	256	339	▲83	▲32.42

《第 1 次定員適正化方針》

類似団体との比較では、普通会計部門総数において、類似団体に比べて 83 人下回っていることから、単純に定数を減らすことよりも団塊の世代の大量退職によるサービスの低下を防ぐため、多様な人材の育成や、無理のない民間活力の活用などにより、適正化の推進に努めます。

3 年齢別職員数



平成 25 年 4 月時点での職員の年齢構成の状況です。45～50 歳の中間管理職層と、団塊の世代の退職に伴う採用増加による採用 10 年未満層の職員が多くなっており、世代間の職員数のアンバランスが顕著となっています。

特に、合併前の採用抑制により、30 歳代前半の職員数が少なく、各分野に手腕を発揮できる機動力のある年代層の職員数が少ない状況です。

4 育児休業、療養等に伴う休職の状況

単位：人

区 分	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度	備考
育児休業〔4/1 現在〕	16 (11)	14 (10)	10 (6)	11 (6)	() は 保育職の内数
療養等に伴う休業（年度 内 3 月以上休暇又は休職者）	1	2	3	4	介護休暇含む

※病院会計職員を除く

育児休業及び長期の病気療養等のため休職した職員の状況です。これにより、総職員数と実働職員数の差が拡大しているのが現状で、職員一人当たりの業務量の大幅な増加、それに伴う超過勤務の増加、休暇取得の減少等職員の健康管理面、さらには士気への影響も懸念されます。

また、多様化、高度化する行政事務に対応するための専門的な知識の習得や職員資質の向上のための人材育成が進まない状況も否めません。

5 年度別職員給（普通会計決算額）の推移

単位：千円

年度	歳出に占める割合(%)	給 料 (A)	職員手当等 (B)	合 計 (A+B)	ラスパ イルス指数
H16 年度	10.5	993,876	550,437	1,544,313	96.0
H17 年度	11.6	971,170	528,405	1,499,575	96.9
H18 年度	10.3	941,338	512,754	1,454,092	96.0
H19 年度	10.0	915,346	509,367	1,424,713	95.6
H20 年度	9.8	875,030	481,937	1,356,967	96.2
H21 年度	8.6	828,477	418,588	1,247,065	96.4
H22 年度	8.6	803,462	419,276	1,222,738	95.9
H23 年度	8.5	808,482	414,636	1,223,118	96.7
H24 年度	7.7	774,147	420,647	1,194,794	104.9(96.9)

※H24 ラスパ イルス指数 () 書は、国家公務員の給与特例減額措置が行われていない場合の指数
普通会計決算における人件費の内の職員給（給料、職員手当等）の推移と、歳出に占める割合の状況です。

この間の社会経済情勢の低迷を反映して、決算額及び歳出に占める割合とも減少傾向にあります。

職員人件費が予算全体を圧迫している状況ではなく、財政的には、概ね適正な給与構造となっていると考えます。

Ⅲ 定員適正化計画の基本的な考え方

今後、本市が独自に定員管理目標を設定し、適正に定員管理を推進していく上では、次の状況を考慮する必要があります。

- 1 増加する行政需要や地域課題などに対応できる職員体制の確立
- 2 市民サービスへの影響の抑制
- 3 職員総数と実働職員数の差の拡大に伴う職員確保

行財政運営の基本は、最小の経費で最大の効果を得ることです。当然、職員体制についても、最小限の職員で市民のみなさんの期待に応えることを理想としています。無計画な職員の増加を許せば、人件費が、さまざまな行政サービスにかかわる事業経費を圧迫することは事実であることから、少数精鋭の職員集団を構築するための人材の育成にいっそう努力していかなければなりません。

一方、複雑・多様化する行政ニーズに対応する職員体制を維持・整備していかなければ、実態として、市民の期待に応えられないことも事実であり、単純に人員削減をすればいいというものでもありません。そのバランスをとっていくことが定員の適正化という取り組みであると考えます。

そこで、第3次定員適正化計画は、これまで取り組んできた現状と課題を踏まえ、機動的かつ柔軟に対応できる可変的な職員体制の確立を図ることとします。

Ⅳ 第3次定員適正化計画 定員適正化目標（計画期間：平成26年度～30年度）

1 計画期間

- ※ 目標年月日 平成31年4月1日
- ※ 計画期間 平成26年度から平成30年度末までの5年間
(目標に対する計画の取組期間)

2 対象職員

定員適正化計画における対象職員は、一般職の常勤の職員で、東御市職員定数条例で定める部局の内、病院事業の事務部局（公営企業等会計部門(市民病院)）を除く部門とします。

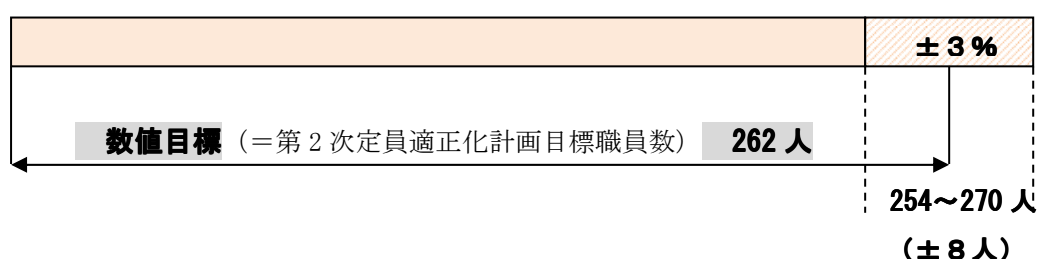
3 数値目標

総務省の類似団体別職員数の状況による試算値によれば、普通会計全体の単純値で23人のマイナス、修正値でも13人のマイナスとなっています。個々の地方自治体の地域特性や政策的な重点課題への取組みなどの相違点を誤差として考慮しても、本市の職員数は

標準規模を下回る水準に抑制されていると考えられることから、基本的には、現在の水準を基礎として今後5年間維持していくことを目標とします。

ただし、現下の地方公共団体を取り巻く環境は、短期的にせよ安定的に将来を推測できる環境にはありません。その時々々の行政課題に機動的かつ柔軟に対処していかなければならないことを考慮すると、目標数値には可変的な範囲設定が必要であると判断し、第2次定員適正化計画における目標職員数（262人）を基準として、増減各8人の範囲（約3%の範囲）内で柔軟に対応することとします。

なお、公営企業会計部門の病院事業における職員は、他の公営企業と異なり人材確保の如何が病院機能と収益を左右することから、病院経営全体を見据えながら定員管理を行う必要があるため、本計画の対象から除くこととします。



※最高値 270 人は、職員定数条例に定められた職員定数の総数（病院事業の事務部局の職員を除く）の数値とも一致します。ただし、職員定数条例の算出範囲は、育児休業者、退職者及び派遣職員等が除かれます。

V 定員適正化に向けた具体的な取り組みについて

1 定員適正化に向けた具体的な取り組み

(1) 行政運営体制の見直し

簡素で効率的な行政運営の推進を図るため、適宜、組織・機構の見直しや事務事業の見直しを行います。

ア 組織・機構の見直しについては、適正な市民サービスを提供するに必要な組織づくりを第一義に、社会情勢や行政需要、また、地方分権等に係る国や県の動向に合わせ、柔軟に対応できる体制整備に努めます。この場合、職員数は必要最小限の配置を原則とし、組織効率等を高めることによって可能な限り職員数の抑制に努めます。

イ 事務事業の見直しについては、行政に果たすべき役割、効果、受益者負担等による公平性の確保、民間活力の活用などを十分検討し、小学校区単位のまちづくりによる時代にふさわしい持続可能で安定した自治体運営の確立を目指し、事業の合理化や事務の簡素化を進め、事務事業の執行に必要な人員の抑制にも留意します。

(2) 多様な任用形態の活用

地方分権の流れの中で、基礎自治体に対する行政需要はますます高まっています。こうした新たな行政需要に的確に対応していくためには、職員の資質の一層の向上ととも

に、対応可能な人的体制の整備を不断に行っていかなければなりません。人的体制の整備を図る上では、法令に基づく多様な任用形態を活用し、必要なところに必要な人材を必要とする範囲で的確に確保していく必要があります。

(3) ICTの活用

事務量の増大に対応し、事務処理の迅速化及び効率化を図るため、引き続きICTの活用を図ります。今後のシステム更新にあたっては、事務の迅速化及び効率化に対する具体的な効果を生み、職員数の抑制にも寄与する観点での活用を進めます。

(4) 人材育成

多様化・高度化する市民ニーズに少数精鋭で対応できるよう、職員の能力向上のため職員研修の充実を図ることが重要と考え、毎年度2名程度の長期派遣研修を実施し、他の機関での実践研修を積むことにより、職員の行動能力を高め、ひいては、行政経営型に向けた組織能力の向上につなげます。

また、職員の業績を適切に評価し、職員の意欲や能力を最大限に引き出す中で人材育成・意識改革を図るよう人事評価制度の定着と活用を図ります。

2 計画及び進捗状況の公表

毎年実施している「人事行政の運営状況の公表」に合わせて、広報・ホームページで公表し、計画の透明性と実効性を高めます。

3 計画の見直し

地域主権改革による権限委譲、法改正等による事務事業の増加、定年延長などの公務員制度をめぐる動向に留意し、適宜必要な見直しを行います。