

尾張旭市第3次定員適正化計画

平成18年度～22年度

平成18年2月

尾張旭市

目 次

尾張旭市第3次定員適正化計画策定に当たって	1
1 これまでの定員管理の取組みについて	2
2 職員数の現状について	3
(1) 定員モデルとの比較	3
(2) 類似団体との比較	3
(3) 人口との比較	3
(4) 人件費等の推移	4
(5) 年度別定年退職予定者の状況	4
(6) 年齢別職員構成の状況（平成17年4月1日現在）	5
3 第3次定員適正化計画の基本方針について	6
(1) 適正化計画の基本的な考え方	6
(2) 目標設定	6
4 定員適正化計画（年次別計画数値）	7
(1) 部門別推進計画	7
(2) 部門別の内訳	7
5 適正化の推進方法	8
(1) 行政運営の見直し	8
(2) 民間委託等への移行	8
(3) 職員配置の見直し	8
(4) 非常勤嘱託員・臨時職員の活用	8
(5) 任期付職員の活用	8
(6) 公共サービスの新たな担い手の活用	8
(7) 再任用職員の活用	8
(8) 職員の能力・意欲向上	8
(9) 職種別の推進方法	9
6 計画の推進に当たって	9

尾張旭市第3次定員適正化計画策定に当たって

尾張旭市では、平成7年に第1次定員適正化計画、平成13年に第2次定員適正化計画を策定し、職員数の抑制に一定の成果をあげることができた。

しかしながら、社会経済情勢が大きく変化する中で、尾張旭市の行財政運営は依然として厳しい状況が続く見通しであることから、人件費の抑制を進め、さらに、簡素で効率的な行政システムを構築するために、定員適正化についての新たな目標を設定し、その達成に向け取り組んでいく必要がある。

そこで、平成18年度から平成22年度までを計画期間とする第3次定員適正化計画をここに策定し、さらなる職員の定員適正化に努めることとする。

1 これまでの定員管理の取組みについて

過去2回の定員適正化計画の進行は次のような状況である。

第1次及び第2次定員適正化計画の状況（各年4月1日現在）

（単位：人）

区分		年度									
		8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
職員数		575	586	588	606	601	599	597	595	586	588
対前年増減数		11	11	2	18	5	2	2	2	9	2
定員適正化計画	計画数	574	582	593	604	601	599	596	597	595	593
	達成状況	1	4	5	2	0	0	1	2	9	5

第1次及び第2次定員適正化計画の実績

区分	計画期間		数値目標	実績
	始期	終期		
第1次	平成8年4月1日	平成12年4月1日	564人の職員数を 601人とする。 (37人)	601人 (37人)
第2次	平成13年4月1日	平成17年4月1日	601人の職員数を 593人とする。 (8人)	588人 (13人)

第1次定員適正化計画では、年度により計画値と現状に大きな乖離がみられるが、主に現業部門での退職者不補充を進めてきた結果、計画期間の最終年度における職員数の状況は、計画値に合致したものとなった。

第2次定員適正化計画では、事務事業、組織の見直し、退職者補充における非常勤嘱託員・臨時職員の対応など職員の効率的な配置に努め、また、可能な分野で業務委託の推進を図った結果、計画期間の最終年度における職員数の状況は、計画値より削減された結果となった。

2 職員数の現状について

(1) 定員モデルとの比較

定員モデルは、地方自治体の職員数と最も関連が深いと考えられる人口や世帯数、面積、事業所数などの行政需要に関する指標を基礎として総務省が作成したもので、定員管理の適正化を推進するための参考指標の一つとして活用されている。

定員モデルと職員数の比較・推移

(単位：人)

年度 区分	13	14	15	16	17
定員モデル	386		375		
対象者	387	389	392	382	387
差	1	3	17	7	12

本市の場合、平成15年4月1日を基準とした第8次定員モデルと一般行政部門の職員数を比較すると、平成17年度は12名の超過となっている。

(2) 類似団体との比較

類似団体別職員数は、人口や産業構造を基準に類似している団体における各部門別の職員数の平均を示したものである。定員モデルよりさらに詳しく部門別の比較ができることから、総数の比較よりも部門ごとに超過あるいは過少となる職員数の把握が可能である。

類似団体別職員数との比較（平成17年度）

(単位：人)

区分	一般行政										特別行政		
	議会	総務	税務	労働	農政	商工	土木	民生	衛生	合計	教育	消防	合計
類似団体	7	114	33	2	10	5	57	136	51	415	102	89	191
対象者	6	102	32	4	6	5	51	144	44	394	62	77	139
差	1	12	1	2	4	0	6	8	7	21	40	12	52

本市の場合、こうした同規模団体との比較においては、突出して超過した部門はなく、全体では類似団体別職員数を下回っている状況にある。

(3) 人口との比較

本市における、人口と職員数の推移は、次のとおりである。

人口と職員数の比較・推移

(単位：人)

年度 区分	13	14	15	16	17
人口	76,386	77,458	77,888	78,654	79,220
職員数	599	597	595	586	588
職員1人当たり人口	127.5	129.7	130.9	134.2	134.7

本市ではこれまでも事務事業の見直し、情報化の推進、さらには、可能な分野で業務委託の推進を図り、効率的な行政運営に努めてきた。

この結果、毎年度、人口は増加しているが、職員数は減少しており、平成17年度では職員1人当たりの市民の数は134.7人となっている。

(4) 人件費等の推移

本市の普通会計における人件費等の推移は、次のとおりである。

人件費等の推移（決算資料より）

年度 区分	13	14	15	16
人件費（千円）	4,448,269	4,420,289	4,437,993	4,407,823
人件費率（%）	22.9	23.5	23.8	24.0

平成16年度の普通会計における人件費は、約44億円で、歳出総額の24%を占めている。

平成15年度に比べ人件費は、減少しているが、人件費率は、平成13年度から増加している。このことは、財政運営が硬直化している状況を示しており、より一層の人件費を削減することが課題となっている。

(5) 年度別定年退職予定者の状況

本市における、定年退職予定者数は、次のとおりである。

年度別定年退職予定者数

（単位：人）

年度 区分	17	18	19	20	21	合計 (17~21)
事務職	2	5	12	11	18	48
保育士職	1	1	4	0	4	10
消防職	2	0	2	3	2	9
技術職	1	2	2	2	2	9
行政職計	6	8	20	16	26	76
労務職計	1	5	2	3	5	16
合計	7	13	22	19	31	92

（参考）平成22年度から平成26年度における定年退職予定者数

年度 区分	22	23	24	25	26	合計 (22~26)
行政職	15	8	25	20	15	83
労務職	0	2	2	5	3	12
計	15	10	27	25	18	95

今後10年間で全体の約3割の職員が退職するという、これまでにない大量退職時代を迎えることになる。そこで、退職補充に当たっては、長期的展望に立って、新規採用と再任用等のバランスを保っていくことが必要である。

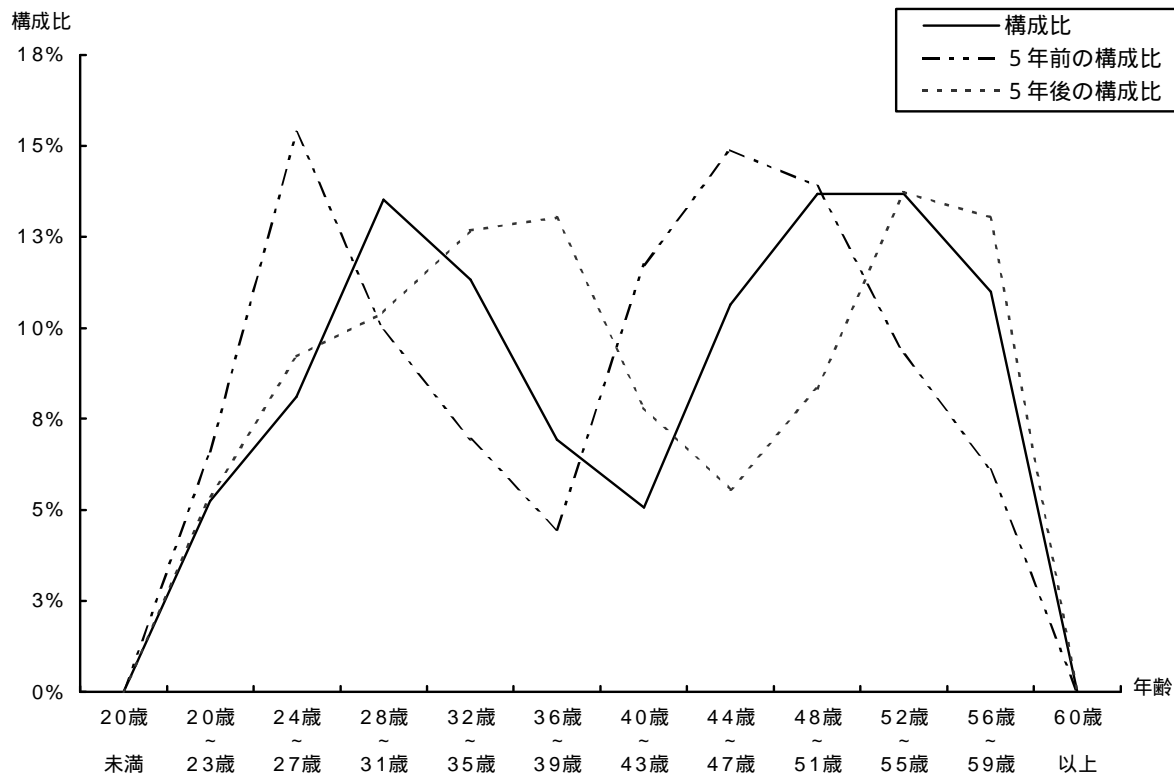
(6) 年齢別職員構成の状況（平成17年4月1日現在）

本市における、年齢別職員構成は、次のとおりである。

年齢別職員構成

（単位：人）

年齢 区分	20歳 未満	20歳 ～ 23歳	24歳 ～ 27歳	28歳 ～ 31歳	32歳 ～ 35歳	36歳 ～ 39歳	40歳 ～ 43歳	44歳 ～ 47歳	48歳 ～ 51歳	52歳 ～ 55歳	56歳 ～ 59歳	60歳 以上	計
職員数	0	31	48	80	67	41	30	63	81	81	65	1	588



職員の年齢構成は、大量に採用した団塊の世代や都市基盤整備に伴う人口の増加に対応した職員採用などの影響によるひずみが見られる。

3 第3次定員適正化計画の基本方針について

(1) 適正化計画の基本的な考え方

地方分権や少子高齢化が進展する中、本市においては人口が年々増加し、多様化・高度化する市民ニーズに的確に対応した行政サービスを提供することが求められている。

しかしながら、本市の財政状況は厳しく、健全な財政運営を図るためには行政運営を効率化し、人件費を抑制することが緊急の課題となっている。

このため、今後、団塊世代の大量退職時代を迎えるが、補充は必要最小限に抑制することが必要である。

これらのことから、様々な取組みにより行政サービスの提供体制を工夫し、最適な組織規模で効率的な行政経営を行うことができるよう定員管理に努めることとし、次に掲げるとおり定員適正化の目標を設定する。

(2) 目標設定

5年間で平成17年4月1日現在の職員数588人の5%（30人）の削減を行う。

ア 定員適正化計画の数値目標

計 画 期 間		数 値 目 標
始 期	終 期	30人（5%）
平成18年4月1日	平成22年4月1日	

イ 平成22年4月1日現在における定員の数値目標

558人

ウ 目標とする職員数の数値

（単位：人）

区 分	年 度				
	18	19	20	21	22
前年度職員数	588	589	582	575	568
定年退職者数	7	13	22	19	31
依願等退職者数	9	5	5	5	5
採用職員数	17	11	20	17	26
差 引	1	7	7	7	10
計画職員数	589	582	575	568	558

4 定員適正化計画（年次別計画数値）

(1) 部門別推進計画

（単位：人）

年度 区分	17	18	19	20	21	22
一般行政	394	390	387	383	378	376
特別行政	139	140	137	135	134	127
公営企業等	55	59	58	57	56	55
計	588	589	582	575	568	558
対前年比		1	7	7	7	10

(2) 部門別の内訳

（単位：人）

年度 区分	17	18	19	20	21	22	計	
一般行政	減員		8	4	4	5	2	23 (5.8%)
	増員		4	1	0	0	0	5 (1.3%)
	差引		4	3	4	5	2	18 (4.5%)
	職員数	394	390	387	383	378	376	

特別行政	減員		1	4	2	1	7	15 (10.8%)
	増員		2	1	0	0	0	3 (2.2%)
	差引		1	3	2	1	7	12 (8.6%)
	職員数	139	140	137	135	134	127	
公営企業等	減員		0	1	1	1	1	4 (7.3%)
	増員		4	0	0	0	0	4 (7.3%)
	差引		4	1	1	1	1	0 (0%)
	職員数	55	59	58	57	56	55	
計	減員		1	5	3	2	8	19 (9.8%)
	増員		6	1	0	0	0	7 (3.6%)
	差引		5	4	3	2	8	12 (6.2%)
	職員数	194	199	195	192	190	182	

全部門計	減員		9	9	7	7	10	42 (7.1%)
	増員		10	2	0	0	0	12 (2.1%)
	差引		1	7	7	7	10	30 (5.0%)
	職員数	588	589	582	575	568	558	

各年度、4月1日現在の職員数を記載

「計」の()内には、それぞれ平成17年4月1日現在の職員数に対する率を記載

特別行政：教育部門、消防部門

公営企業等：水道、下水道、その他（国民健康保険、介護保険、医療等）部門

5 適正化の推進方法

(1) 行政運営の見直し

効率的な行政運営を推進する観点から、行政評価による事務事業の見直しを行い、適正な行政の守備範囲と適正な市民サービスを見極め、事務事業の整理を積極的に推進する。

(2) 民間委託等への移行

外部委託により効果的な事業運営が期待できる事業については、積極的に外部委託を推進する。特に公の施設の管理・運営については、市民サービスの維持・向上を図りながら、指定管理者制度の導入の検討を積極的に推進する。

(3) 職員配置の見直し

行政評価に基づく事務事業の見直しにより、事務量に応じた適正な人員配置に努める。また、新たな行政ニーズに対しても安易に増員することなく、職員の応援、協力、共同体制を随時取組むことができるよう、グループ制の導入を検討する。また、横断的なプロジェクトチームを積極的に活用する。

(4) 非常勤嘱託員・臨時職員の活用

事務の内容を精査し、必ずしも正規職員が担う必要のない業務は、臨時職員、非常勤嘱託員で対処する。

(5) 任期付職員の活用

任期付職員は、期限が限定される行政ニーズへ人材を有効に活用する制度である。今後、臨時的な期限の定まった事業の遂行に当たっては、任期付職員の活用を検討する。

(6) 公共サービスの新たな担い手の活用

地域の課題やニーズに対応するとともに、簡素で効率的な行政を実現するために、NPOやボランティアなどの新たな公共の担い手の活用を検討する。

(7) 再任用職員の活用

これまでの行政経験を活用することで、効果的な業務執行が可能となる業務については、再任用職員を活用する。

ただし、大量退職の時代を迎え、再任用対象者も増加することから、再任用の対象となる職を精査するとともに、この計画期間中においては、任用期間の調整やワークシェアリングの活用等を検討する。

(8) 職員の能力・意欲向上

人事考課制度の運用や効果的な研修の実施により、職員一人ひとりの意欲の向上を図り、その能力、可能性を引き出し、組織としての総合力を高め、少数精鋭の組織体制を構築する。

(9) 職種別の推進方法

ア 消防職については、今日の救急ニーズの増加から、この期間中においては、必要最小限の補充を基本とし、「職員総数80人」を超えない範囲で職員採用を行う。

また、中長期的には消防業務における広域化の可能性も検討する。

イ 保育士職については、今日の核家族化等により長時間保育、乳児保育等の保育ニーズが増加傾向にあり職員の補充が望まれている。

しかし、財政状況は厳しく、指定管理者制度の導入も検討されていることから、当面、正規職員は、現状の職員数程度を維持し、臨時職員、再任用職員を効率的に活用し、増加傾向にある保育ニーズに対応していく。

ウ 労務職については、この期間中は原則欠員不補充とし、再任用職員、臨時職員で対処するとともに、業務内容によっては民間委託化を図る。

6 計画の推進に当たって

この計画は、現時点を踏まえた目標設定であり、今後、指定管理者制度の導入の推移を見据え、状況の変化に応じて適切な定員管理を行っていく。

また、本計画策定後、社会状況の変化や地方分権の推移等に伴い事務量に急激な変化が生じた場合には、必要に応じて計画を見直すこととする。

なお、この計画の推進に当たっては、毎年度、定期的に進捗状況の公表を行っていく。