

木津川市定員適正化計画

平成26年6月
京都府木津川市

目 次

<u>1. はじめに</u>	1
<u>2. これまでの定員管理の状況</u>	2
・部門別職員数の推移	
・年度別採用者数及び退職者数	
・年別職員数と人口の比較	
<u>3. 現在の職員数の状況及び課題</u>	4
・類似団体別職員数との比較	
・京都府内の同じ類型（市II－1）団体との比較	
○各部門別比較結果及び課題	
○年齢別職員構成の状況について	
<u>4. 定員適正化の基本的な考え方</u>	6
（1）計画期間	
（2）対象職員	
（3）目標数値	
・年次別目標数値	
（4）主な適正化手法	
（5）計画の見直し	

1. はじめに

木津川市は、平成19年3月12日に新設合併により誕生しました。

本市の職員数については、合併の効果を最大限に發揮するため、合併協議会において普通会計職員数の目標数値を類似団体別職員数の1割減である432人と定められましたが、平成20年4月1日にはすでに429人となり、合併から1年で目標を達成しました。第1次「木津川市定員適正化計画」では、引き続き類似団体別職員数の1割減を目標とする計画を策定し、水準の高い市民サービスを提供するため、定員管理に取り組んできました。

現在の社会経済情勢は依然として厳しい状況にあり、このような中で複雑高度化・多様化していく行政需要に的確に対応し住民サービスの向上を図るため、行財政改革による行政の簡素化・合理化や事務の効率化、民間活力の活用、職員数や給与の適正化をより一層推進することが必要とされています。

今後も最少の職員数により最大の行政効果が発揮できるよう将来の職員数の目標数値を定めた第2次「木津川市定員適正化計画」を策定し、定員管理の適正化に取り組むこととします。

2. これまでの定員管理の状況

平成21年4月1日から平成25年4月1日までの5年間の定員適正化計画と定員適正化の取り組みは以下のとおりとなっています。

[表1] 部門別職員数の推移

(単位:人)

区分		H20	H21	H22	H23	H24	H25	増減数
普通会計	一般行政	360	365	360	361	358	364	4
	対前年比	—	5	△ 5	1	△ 3	6	
	特別行政	69	68	71	68	70	69	0
	対前年比	—	△ 1	3	△ 3	2	△ 1	
	小計	429	433	431	429	428	433	4
	対前年比	—	4	△ 2	△ 2	△ 1	5	
	公営企業等会計	73	72	72	73	72	73	0
	対前年比	—	△ 1	0	1	△ 1	1	
合計		502	505	503	502	500	506	4
対前年比		—	3	△ 2	△ 1	△ 2	6	
定員適正化計画による目標人数		502	508	514	520	526	532	30
実績値との比較		0	△ 3	△ 11	△ 18	△ 26	△ 26	△ 26

※職員数は毎年4月1日現在の数値です。

※地方公共団体定員管理調査から作成しており、常勤の教育長を含みます。

※普通会計とは、一般行政(議会・総務・税務・税務・民生・衛生・労働・農林水産・商工・土木)及び特別行政(教育)の各部門の総称です。

※公営企業等会計とは、水道、下水道、その他(国保事業、介護保険事業、その他)の各部門の総称です。

[表2] 年度別採用者数及び退職者数

(単位：人)

区分	H21	H22	H23	H24	H25	合計
採用者数	25	17	27	16	25	110
定年の退職者数	9	5	8	7	9	38
勧奨等の退職者数	13	14	20	11	10	68
差引	3	△ 2	△ 1	△ 2	6	4

※退職者数は前年度中の退職者数です。

以上のように、類似団体別職員数の1割減を目標に定員適正化に取り組みましたが、「関西文化学術研究都市」の開発等による人口の増加やそれに伴う行政施策の展開等を勘案し、先の計画では30人の増員目標に対し4人の増員という結果がありました。

なお、5年間の計画期間における職員数と人口の比較は、次表のとおりです。

[表3] 年別職員数と人口の比較

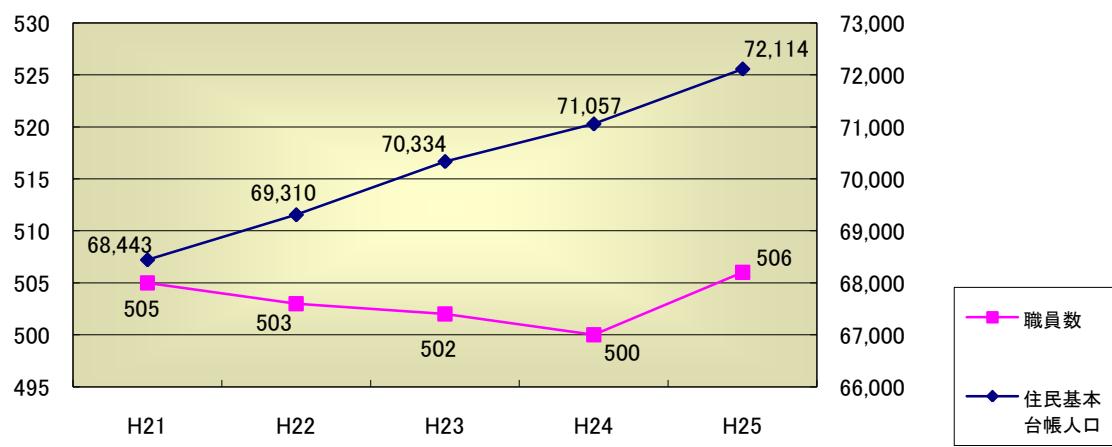
(単位：人)

区分	H21	H22	H23	H24	H25
職員数	505	503	502	500	506
住民基本台帳人口	68,443	69,310	70,334	71,057	72,114
人口千人あたり職員数	7.38	7.26	7.14	7.04	7.02

※職員数は毎年4月1日現在の数値です。

※住民基本台帳人口は毎年3月31日現在の数値です。

<図1>住民基本台帳人口及び職員数の推移



3. 現在の職員数の状況及び課題

現在の本市の職員数を類似団体別（人口及び産業構造により全国の市町村をグループに分類したもの。本市の類型は市Ⅱ－1。）の職員数と比較すると、次のような状況となっています。

[表4] 類似団体別職員数との比較

(単位：人)

部 門		木津川市 A	類似団体 B	超過数 C=A-B	超過率 C/A×100
一般行政	議 会	4	6	△ 2	△ 50.0%
	総 務	77	110	△ 33	△ 42.9%
	税 务	29	32	△ 3	△ 10.3%
	民 生	167	110	57	34.1%
	衛 生	14	44	△ 30	△ 214.3%
	労 働	0	1	△ 1	—
	農林水産	13	24	△ 11	△ 84.6%
	商 工	5	12	△ 7	△ 140.0%
	土 木	49	47	2	4.1%
	小 計	358	386	△ 28	△ 7.8%
特別行政	教 育	70	88	△ 18	△ 25.7%
	小 計	70	88	△ 18	△ 25.7%
普通会計 合 計		428	474	△ 46	△ 10.8%

※総務省の定員管理診断表により分析した数値です。各団体の地域特性や重点的に取り組む施策が異なるため、単純に比較することはできませんが、本市の傾向を把握するための有効な資料となります。

※職員数は、平成24年4月1日現在の数値です。

※類似団体別職員数は、本市の属する類型（市Ⅱ－1）の普通会計部門の職員数の人口1万人当たりの平均値を指標としています。なお、市区町村により実施している事業にはらつきがある公営企業等会計部門は除いています。

※本市の属する類型「市Ⅱ－1」：人口5万人以上10万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次95%未満かつⅢ次55%以上（全国で196市）

普通会計部門での比較では、類似団体別職員数よりも46人下回っている状況です。なお、民生部門が上回っているのは、子育て支援に重点を置き、多様化する保育ニーズに対応するための保育士の配置がその主な要因となっています。

[表5] 京都府内の同じ類型（市II－1）団体との比較 (単位：人)

団体名	普通会計部門 の職員数	住民基本 台帳人口	人口千人あたり 職員数
木津川市	428	71,057	6.02
福知山市	710	80,648	8.80
舞鶴市	692	87,802	7.88
亀岡市	532	92,241	5.77
城陽市	428	79,406	5.39
向日市	348	54,140	6.43
八幡市	538	73,152	7.35
京田辺市	526	64,106	8.21
京丹後市	661	60,070	11.00

※職員数は、平成24年4月1日現在の数値です。

※住民基本台帳人口は、平成24年3月31日現在の数値です。

※各団体の地域特性や重点的に取り組む施策が異なるため、単純に比較することはできませんが、本市の傾向を把握するための有効な資料となります。

○各部門別比較結果及び課題

・議会、総務、税務部門

類似団体別職員数よりも下回っている状況であり、今後も職員の適正配置と能力開発を図ります。

・民生、衛生部門

民生部門については、類似団体別職員数よりも大幅に上回っている状況です。特に本市の特徴である公立保育園については少子化が進む社会で、学研地区においては共働きによる若年夫婦世帯の転入による子供の人口が増加しており、保育需要の増加による保育士の配置が必要となっているため、減員は非常に困難となっていますが、公設民営化等により職員数の増加を抑えています。

・農林水産、商工、土木部門

農林水産部門と商工部門については、類似団体別職員数よりも下回っている状況です。学研地区の開発や既成市街地の開発等に伴う公共公益施設の維持管理が増大している状況であり、これからも調和のとれたまちづくりを推進していくため職員の適正配置と能力開発を図ります。

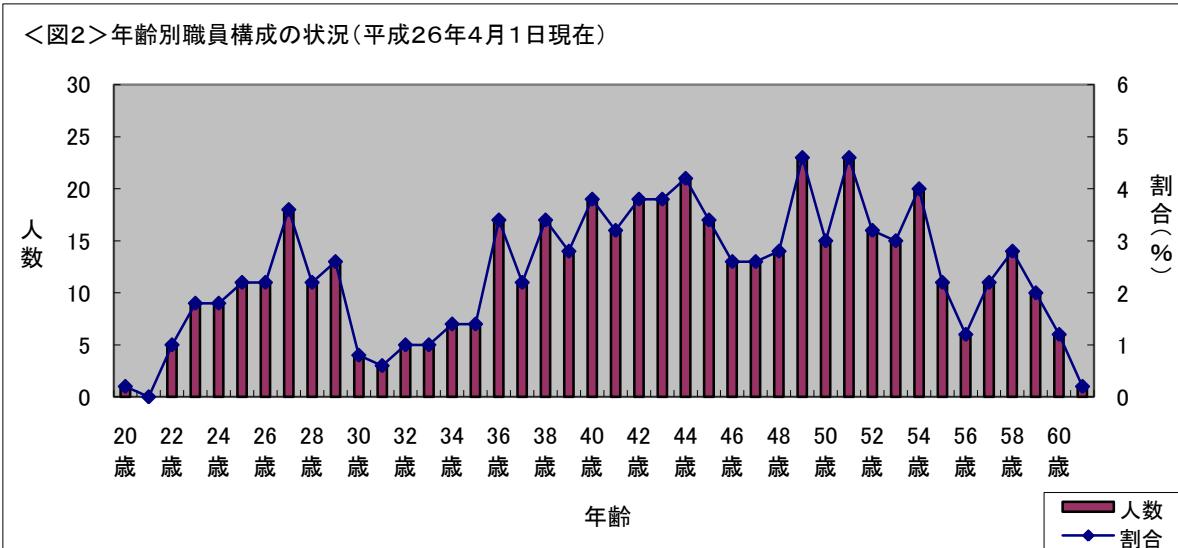
・教育部門

類似団体別職員数よりも下回っている状況です。学研地区における若年夫婦世帯

の転入に伴う子供の増加等により、今後においても教育環境の充実が必要となるため職員の適正配置と能力開発を図ります。

○年齢別職員構成の状況について

年齢別職員構成の状況は次表のとおりとなっています。今後についても退職者数の増加が見込まれる状況です。



4. 定員適正化の基本的な考え方

本市は「関西文化学術研究都市」の中核として大規模な開発等による人口の増加や転入・転出等住民の入れ替わりが激しい自治体として、今後も同規模の地方自治体と比べ事務量が多い状況となることが予想されます。

今後の想定される人口の増加、複雑高度化・多様化していく行政需要、地方分権に伴う事務量の増大、組織の新陳代謝や活性化のための職員の年齢構成の平準化等を踏まえ、適正な職員体制を維持・整備していく必要があります。

しかしながら、国家公務員の総人件費削減の動向、近隣自治体の定員削減、民間活力の活用等も見据えていかなければなりません。また、平成25年度末の退職者から義務付けとなった再任用制度を活用し、培われてきた多様な専門的知識や経験を積極的に活用して職務遂行できる再任用職員を適材適所に配置することにより、業務の効率化、行政サービスの維持・向上等を図っていかなければなりません。

このため、今後の定員適正化においては、行財政改革による行政の簡素化・合理化や事務の効率化、民間活力の活用等を図りながら、長期的な組織運営に必要な人材の計画的な確保、職員体制の確立を目指します。

(1) 計画期間

平成26年4月1日から平成30年4月1日までの5年間とします。

(2) 対象職員

定員適正化における対象職員は、一般職の常勤の職員（再任用常時勤務職員含む）とし、臨時職員、非常勤職員及び再任用短時間勤務職員を除くものとします。

(3) 目標数値

類似団体との比較においては、本市の職員数は平均を下回っている状況ですが、最少の経費で最大の行政効果が発揮できるよう効率的な行政運営に向けての取り組みが必要であり、適切な人員配置と人材育成に努めていかなければならないことから、基本的には、現在の水準を目標数値（501名）として、今後5年間維持していくことを目標とします。

なお、今後5年間で目標数値を維持した場合、平成25年度末の退職者から義務付けとなつた再任用職員のうち再任用常時勤務職員数とそれ以外の常勤一般職の職員数の推移については、次表のような状況となります。

[表6] 年次別目標数値（単純積算）

（単位：人）

区分		H26	H27	H28	H29	H30
一般職(再任用除く)	減 員	25	10	14	11	6
	増 員	15	11	11	4	11
	差 引	▲10	1	▲3	▲7	5
	小計(職員数)	494	495	492	485	490
再任用(常時勤務職員)	減 員	0	7	6	0	9
	増 員	7	6	9	7	4
	差 引	7	▲1	3	7	▲5
	小計(職員数)	7	6	9	16	11
総職員数(目標数値)		501	501	501	501	501

※職員数は、各年4月1日現在の数値です。

※一般職(再任用除く)の減員は、定年退職者数を見込んでいます。

※再任用(常時勤務職員)の増員は、定年退職者の3分の2が再任用として採用する人数を見込んでいます。減員は、再任用職員の公的年金支給開始年齢に達する年度末での退職者数を見込んでいます。

しかしながら、職員の年齢構成の平準化を考慮すると、[表6]では新規採用職員の年次別採用に大きな偏りが生じ、長期的な組織運営に影響を与えることが予想される

ことから、採用にあたっては、将来にわたり年齢構成のひずみが生じないように、年度ごとに採用者数の平準化を図り、人材の計画的な確保を行うため、次表のとおり、目標数値を基準として、今後5年間における職員総数の範囲内で柔軟に対応することとします。

[表7] 年次別目標数値（平準化した場合）(単位：人)

区分		H26	H27	H28	H29	H30
一般職(再任用除く)	減 員	25	10	14	11	6
	増 員	15	10	11	7	9
	差 引	▲10	0	▲3	▲4	3
	小計(職員数)	494	494	491	487	490
再任用(常時勤務職員)	減 員	0	7	6	0	9
	増 員	7	6	9	7	4
	差 引	7	▲1	3	7	▲5
	小計(職員数)	7	6	9	16	11
総職員数		501	500	500	503	501

※職員数は、各年4月1日現在の数値です。

※一般職(再任用除く)の減員は、定年退職者数を見込んでいます。

※再任用(常時勤務職員)の増員は、定年退職者の3分の2が再任用として採用する人数を見込んでいます。減員は、再任用職員の公的年金支給開始年齢に達する年度末での退職者数を見込んでいます。

(4) 主な適正化手法

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、行政需要に対応した組織・機構の見直しを行い、市民サービスの向上、地方分権等に係る国や府の動向に柔軟に対応できる体制整備に努めます。

②事務事業の見直し

業務の必要性から具体的な実施手法まで見直しを行い、事務処理手続きの簡素化・合理化を図るとともに、行政に果たすべき役割などを十分検討し、事業の合理化や効率的な事務事業の執行体制の構築を図ります。

③民間活力の活用

「官から民へ」「民間でできることは民間で」を基に、民間活力の積極的な活用を推進していきます。

④ I C T (情報通信技術) 化の推進

事務量の増大に対応するため、引き続きシステムの導入や改良等による事務処理

能力のスピード化・効率化を図ります。

⑤人材育成

社会経済の情勢は大きく変化を続けていく中、地方分権の進展による権限移譲、複雑高度化・多様化していく行政需要等により、行政が担うべき役割は益々重要となっています。それらに的確に対応できるよう、職員の意識改革、研修の充実等により職員の行動能力開発を推進し、公務能率の向上を図ります。

また、職員の能力や実績を適切に評価し、職員のモチベーション向上や能力を最大限に引き出すため、人事評価を活用した人材育成を実施します。

⑥再任用制度の活用と新規採用の調整

培われてきた多様な専門的知識や経験を積極的に活用して職務遂行できる再任用職員を適材適所に配置することにより、業務の効率化、行政サービスの維持・向上等を図りながら、職員年齢構成の平準化や長期的な組織運営を確立していくために必要な人材の計画的な確保を行います。

⑦地域協働の取組み

地域の住民との協働により地域のニーズに的確に対応していきます。

(5) 計画の見直し

新たな行政需要や組織機構改革、事務事業の見直し、人口や財政状況等の変化に伴い隨時必要な見直しを行うこととします。