

木津川市定員適正化計画

令和元年 8 月



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－３）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>	9
（１）計画期間	
（２）対象職員	
（３）目標数値	
（４）主な適正化手法	
（５）計画の見直し	

1. はじめに

平成19年3月12日に新設合併により誕生した木津川市においては、合併の効果を最大限に発揮するため、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。

また、第2次「木津川市定員適正化計画」では、人口の増加や多様化する行政需要などに対応していく必要があるとしながらも、効率的な組織の見直し、民間活力の活用や義務化となった再任用制度を活用することにより、計画当初の職員数を維持していくことに取り組みました。

行政の取り巻く情勢は予想以上に変化する中、本市においても普通交付税合併算定替特例措置の逡減や、扶助費をはじめ、人口増加に伴う様々な行政需要、公共施設の老朽化への対応など、大変厳しい状況に直面しています。

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3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26年4月1日から平成30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		H26	H27	H28	H29	H30	増減数
普 通 会 計	一般行政	359	361	369	365	361	2
	対前年比	—	2	8	△ 4	△ 4	
	特別行政	69	64	61	65	63	△ 6
	対前年比	—	△ 5	△ 3	4	△ 2	
	小 計	428	425	430	430	424	△ 4
	対前年比	—	△ 3	5	0	△ 6	
公営企業等会計		72	72	70	69	67	△ 5
対前年比		—	0	△ 2	△ 1	△ 2	
合 計		500	497	500	499	491	△ 9
対前年比		—	△ 3	3	△ 1	△ 8	
定員適正化計画による目標人数		500	500	500	500	500	—
実績値との比較		0	△ 3	0	△ 1	△ 9	△ 9

※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、教育長を除きます。

※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	H26	H27	H28	H29	H30	合 計
採用者数	22	21	27	25	26	121
定年の退職者数	10	10	14	11	6	51
早期等の退職者数	17	14	10	15	28	84
差引	△ 5	△ 3	3	△ 1	△ 8	△ 14

※退職者数は前年度中の退職者数です。

以上のように、今後の人口増加や多様化していく行政需要、地方分権に伴う事務量の増大が予想されるとしながらも、職員数 500 名を維持するという目標を掲げ、行財政改革による行政の簡素化・合理化や事務の効率化に取り組み、最終年度では計画値から 9 名下回った結果となりました。

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。

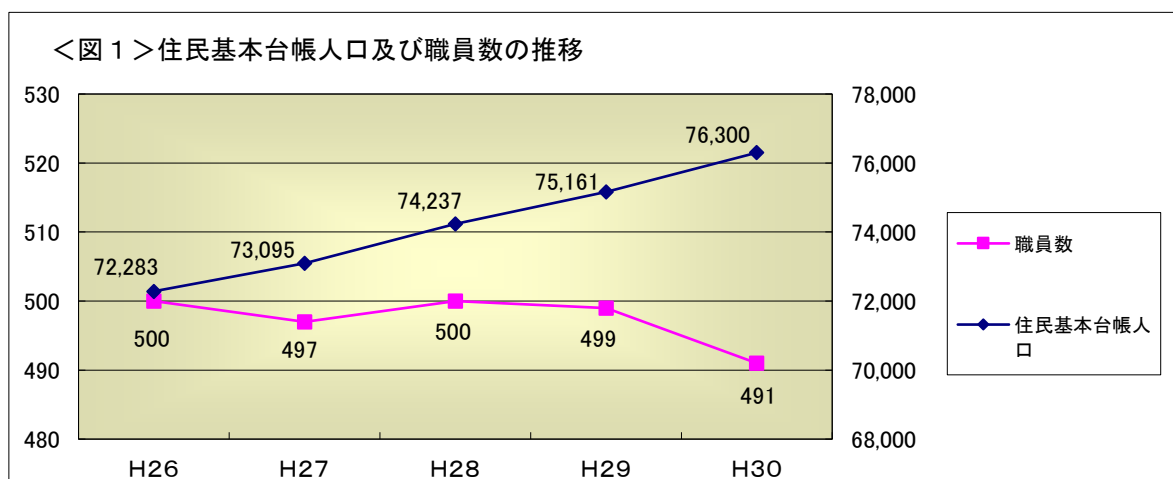
〔表 3〕 年別職員数と人口の比較

(単位：人)

区 分	H26	H27	H28	H29	H30
職員数	500	497	500	499	491
住民基本台帳人口	72,283	73,095	74,237	75,161	76,300
人口千人あたり職員数	6.92	6.80	6.74	6.64	6.44

※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1月1日現在の数値です。



3. 現在の職員数の状況及び課題

○類似団体別職員数との比較

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。）の職員数と比較すると、次のような状況となっています。

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。

※総務省の定員管理診断表により分析した数値です。

※類似団体別職員数は、本市の属する類型（市Ⅱ－3）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に算出されます。なお、市区町村により実施している事業にば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－3」：人口5万人以上10万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%以上（平成30年4月1日現在、全国で84市）

〔表4－1〕単純値での類似団体別比較（平成30年4月1日現在）（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	80	110	△ 30	△ 37.5%
	税 務	30	31	△ 1	△ 3.3%
	民 生	167	115	52	31.1%
	衛 生	12	42	△ 30	△ 250.0%
	労 働	0	1	△ 1	—
	農林水産	11	13	△ 2	△ 18.2%
	商 工	6	10	△ 4	△ 66.7%
	土 木	51	46	5	9.8%
	小 計	361	374	△ 13	△ 3.6%
特別行政	教 育	63	70	△ 7	△ 11.1%
	小 計	63	70	△ 7	△ 11.1%
普通会計 合 計		424	444	△ 20	△ 4.7%

※職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均値を算出しています。「単純値」は、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握する場合に適しています。

[表４－２] 修正値での類似団体別比較（平成３０年４月１日現在）（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
議 会	議 会		4	6	△ 2	△ 50.0%
総 務	総務一般	総務一般	42	44	△ 2	△ 4.8%
		会計出納	5	6	△ 1	△ 20.0%
		管 財	2	6	△ 4	△ 200.0%
		行政委員会	3	5	△ 2	△ 66.7%
	企画開発		8	11	△ 3	△ 37.5%
	住民関連	防 災	5	6	△ 1	△ 20.0%
		広報広聴	2	4	△ 2	△ 100.0%
		戸籍等窓口	13	16	△ 3	△ 23.1%
税 務	税 務		30	31	△ 1	△ 3.3%
民 生	民 生	民生一般	17	16	1	5.9%
		福祉事務所	58	41	17	29.3%
		児童相談所等	3	6	△ 3	△ 100.0%
		保 育 所	81	56	25	30.9%
		その他の社会福祉施設	7	8	△ 1	△ 14.3%
		各種年金保険関係	1	3	△ 2	△ 200.0%
衛 生	衛 生	衛生一般	4	10	△ 6	△ 150.0%
	公 害		1	3	△ 2	△ 200.0%
	清 掃	清掃一般	4	6	△ 2	△ 50.0%
	環境保全		3	4	△ 1	△ 33.3%
農林水産	農 業	農業一般	9	11	△ 2	△ 22.2%
	林 業	林業一般	2	3	△ 1	△ 50.0%
商 工	商 工	商工一般	2	6	△ 4	△ 200.0%
	観 光		4	6	△ 2	△ 50.0%
土 木	土 木	土木一般	29	20	9	31.0%
		用地買収	4	3	1	25.0%
	建 築		9	10	△ 1	△ 11.1%
	都市計画	都市計画一般	8	11	△ 3	△ 37.5%
		都市公園	1	4	△ 3	△ 300.0%
教 育	教育一般	教育一般	20	21	△ 1	△ 5.0%
	社会教育	社会教育一般	6	8	△ 2	△ 33.3%
		文化財保護	4	4	0	0.0%
		その他の社会教育施設	6	8	△ 2	△ 33.3%
	保健体育	保健体育一般	2	5	△ 3	△ 150.0%
		給食センター	4	6	△ 2	△ 50.0%
	その他の学校教育	幼 稚 園	21	22	△ 1	△ 4.8%
普通会計 合計			424	436	△ 12	△ 2.8%

※団体によっては、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場合があります。中・小部門に職員を配置している類似の団体よりも職員数が少なく算出されることになります。このため、各部門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ています。「修正値」は、大部門よりも細かい中部間及び小部門の職員数を比較する場合に適しています。

普通会計部門における単純値での比較では、本市の職員数は類似団体別職員数よりも20人下回っており、修正値での比較でも、類似団体別職員数よりも12人下回っている状況です。

なお、単純値・修正値での比較とも、民生部門及び土木部門が類似団体別職員数を上回っています。これは、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や、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の増大に対応するための職員配置がその主要因となっています。

〔表5－1〕 京都府内の同じ類型（市Ⅱ－3）団体との比較 （単位：人）

団体名	普通会計部門の職員数 (平成30年4月1日現在)	住民基本台帳人口 (平成30年1月1日現在)	人口千人あたり 職員数
木津川市	424	76,300	5.56
舞鶴市	675	83,972	8.04
亀岡市	540	89,783	6.01
城陽市	433	77,016	5.62
向日市	351	56,955	6.16
長岡京市	495	81,064	6.11
京田辺市	603	69,074	8.73
全国類似団体平均			6.28

※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。

本市の人口千人あたりの普通会計職員数は5.56人で、府内の類似団体と比較しても、人口千人あたり職員数は一番少ない状況です。また、全国の類似団体の平均6.28人より少なく、類似団体84団体中23位であり、他団体と比較して多いという状況にはありません。

しかしながら、本市は消防業務を一部事務組合の所管としているなど、各団体における行政運営が異なります。また、合併市をはじめとする各団体においては、今後も定員の抑制が進められることが予想されます。各団体のおかれている地域特性、社会状況や重点施策が異なるため、画一的に職員数の比較は困難ではあるものの、定員適

正化に向けてさらなる検討の余地があると考えられます。

〔表５－２〕 消防部門を除いた府内の同じ類型（市Ⅱ－３）団体との比較（単位：人）

団体名	普通会計部門の職員数 (平成30年4月1日現在)	住民基本台帳人口 (平成30年1月1日現在)	人口千人あたり 職員数
木津川市	424	76,300	5.56
舞鶴市	550	83,972	6.55
亀岡市	540	89,783	6.01
城陽市	347	77,016	4.51
向日市	351	56,955	6.16
長岡京市	495	81,064	6.11
京田辺市	499	69,074	7.22

※普通会計部門のうち、本市に該当しない消防部門を除いた数値。

○各部門別比較結果及び課題

本市では、これまで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、職員数を抑制しながら行政運営を行ってきており、各部門別職員数の比較結果等については次のとおりとなっています。

・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ども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ます。

本市の保育所運営は、都市化に伴い増加する需要や多様化する保育ニーズに適切かつ柔軟に対応することが求められており、市の責任を果たしつつ、民設民営方式の保育所や幼保連携型認定こども園等の誘致、公立保育所の民設民営方式へ移行等の取り組みを推進することが必要となっており、保育所民営化等により職員数の適正化を図ります。

・衛生、農林水産、商工部門

類似団体別職員数よりも下回っている状況です。特に、衛生部門においては、ごみ収集業務等の民間委託を行っているため、類似団体より大きく下回っています。

・土木部門

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おり、組織改編による土木建築事務の集約を行った結果、類似団体別職員数を上回っている状況です。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。

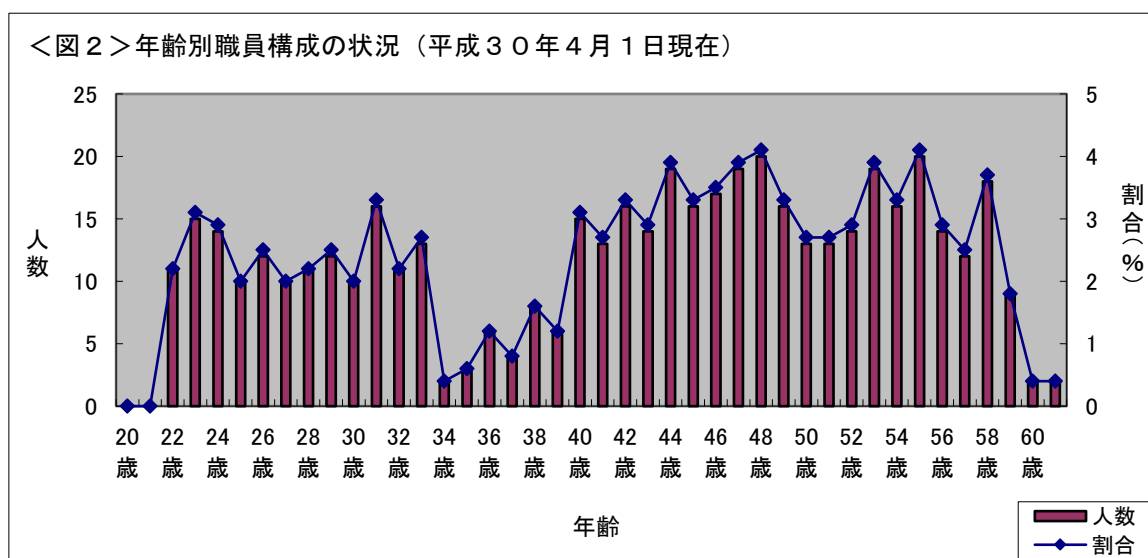
・教育部門

類似団体別職員数よりも下回っている状況です。給食センター業務の民間委託や公立幼稚園の設置など、各団体における行政運営が異なりますが、学研地区における若年夫婦世帯の転入に伴う子どもの増加等により、今後においても教育環境の充実が必要となってい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。

なお、平成25年度以降の公的年金支給開始年齢の段階的引上げに伴い、義務付けされた定年退職後の無年金期間における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、業務の効率化、行政サービスの維持・向上等を図っていかねばなりません。



4. 定員適正化の基本的な考え方

本市においては、今後も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、地方分権に伴う権限移譲や社会保障制度の拡充、組織の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。

その一方で、国家公務員の総人件費削減の動向、会計年度任用職員制度や定年延長などの公務員制度の動向、民間活力の活用等も見据え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31年4月1日から令和5年4月1日までの5年間とします。

(2) 対象職員

一般職の常勤の職員（再任用常時勤務職員及び他団体等からの派遣受入職員を含み、他団体等への派遣職員を除く。）を対象職員とします。

(3) 目標数値

今後、予想される行政需要に的確に対応しながら、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や民間活力の活用等に取り組み、計画期間の5年間に総職員数で41名（8.4%）の削減を目標とします。

〔表6〕年次別目標数値

（単位：人）

区分		H31年	R2年	R3年	R4年	R5年	増減計
一般職	減員	22	32	26	14	28	△47
	増員	17	19	17	8	14	
	差引	△5	△13	△9	△6	△14	
	小計(職員数)	482	469	460	454	440	
再任用 (常時勤務職員)	減員	2	2	4	4	0	6
	増員	6	5	3	0	4	
	差引	4	3	△1	△4	4	
	小計(職員数)	8	11	10	6	10	
総職員数(目標数値)		490	480	470	460	450	△41

※職員数は、各年4月1日現在の数値です。

※一般職の減員は、定年退職者数及び普通退職者等の見込数としています。

※再任用(常時勤務職員)の増員は、定年退職者の約3割を見込んでいます。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組織の見直し

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編成にするとともに、市民ニーズや行政課題への速やかな意思決定・対応の観点から、意思形成過程が簡素化された体制整備に努めます。

- ・事業の進捗状況に応じた課、室の見直し

②事務事業の見直し

目的、手段、間接コストを含めた経費とその成果が見える化した事務事業評価を継続し、事業実施の妥当性から具体的な実施手法まで見直しを行います。また、事務処理手続きの簡素化・合理化を図るとともに、内容の妥当性、他制度との類似性やスクラップアンドビルド、将来的な負担などを十分検証し、各種経費の徹底した削減と歳入の増加に取り組みます。

- ・公共施設の計画的な見直し
- ・事務事業のアウトソーシング

③民間活力の活用

民間認定こども園等の誘致や公立保育所の民営化等を積極的に推進します。

また、公共施設の管理運営や事業実施については、指定管理者制度、民営化や民間委託などの導入を検討・推進することにより、サービスや利用者の利便性の向上と、維持管理経費の削減を図るため、企業、NPO、地域コミュニティなどが有する技術力や活力の積極的な活用を推進していきます。

- ・窓口業務の外部委託
- ・公立保育園や児童クラブの計画的な民営化や指定管理者制度等の活用

④電子自治体の推進

電子自治体業務や各種様式の標準化・共同化により、低廉な経費で高い水準の運用が実現できるよう取り組むとともに、共同化できない業務についても、システムとコストのバランスの最適化に取り組みます。

また、職員のIT能力の向上を図るとともに、現在、様々な分野で開発や活用が進むAI（人工知能）やRPA（業務自動化）の研究・導入による事務の効率化を進めます。

- ・職員IT研修の充実
- ・定型的業務のRPA化

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、人材育成と適正な人事配置や給与面への反映も含めた人事管理や評価とともに、各種研修の実施、業務プロセスの改善、事務マニュアルの作成などにより、職員の企画、調整、管理能力と生産性の向上、組織風土の改善に努めます。

また、職員一人ひとりが、高い意識を持った中で目標設定等を行い、業務を遂行する中で生まれる多様なアイデアを各種事務事業の改善につなげられるような意識改革や、自己啓発に取り組みやすい支援体制を構築し、できない理由をさがすのではなく、どうしたらできるのかを考え問題を克服していく、「気づき」と「やる気」に溢れ、問題解決力を発揮する職員の育成に努めます。

- ・職員提案制度の推進
- ・給与制度、水準の適正化
- ・各種業務のマニュアル化、フロー化
- ・人事評価制度の適正な運用

⑥組織の活性化

会計年度任用職員制度への移行や定年延長の検討など、今後も公務員制度の動向に留意し、業務の性格や内容を踏まえつつ、多様な雇用形態の導入を図りながら、最少の経費で最大の効果が発揮できる運営体制を目指します。

また、新規採用にあっては、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、必要な人材の計画的な確保を行い、組織の活性化を目指します。

- ・会計年度任用職員制度の導入
- ・再任用職員の適正配置
- ・職員年齢構成を考慮した計画的な職員採用

(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随時必要な見直しを行うこととします。