

第4次木津川市定員適正化計画

令和6年6月



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。

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。

また、第3次「木津川市定員適正化計画」では、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や、職員体制の確立を目指し、最少の経費で最大の行政効果が発揮できるよう、総職員数の削減に取り組みました。

今後においても行政を取り巻く情勢は、さらなる厳しい状況が予想される中で、本市においても複雑多様化する行政需要に的確に対応し、より効果的な行政運営を行うとともに、国が目指す「働き方改革」による「時間外労働の縮減」や「ワークライフバランス」等を推進していくため、将来の職員数の目標数値を定めた第4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31年4月1日から令和5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		H31	R2	R3	R4	R5	増減数
普通会計	一般行政	360	365	361	358	351	△ 10
	対前年比	△ 1	5	△ 4	△ 3	△ 7	
	特別行政	64	69	66	62	60	△ 3
	対前年比	1	5	△ 3	△ 4	△ 2	
	小計	424	434	427	420	411	△ 13
	対前年比	—	10	△ 7	△ 7	△ 9	
	公営企業等会計	66	66	64	63	60	△ 7
	対前年比	△ 1	0	△ 2	△ 1	△ 3	
	合計	490	500	491	483	471	△ 20
	対前年比	△ 1	10	△ 9	△ 8	△ 12	
派遣職員数		—	12	13	13	15	—
定員管理実績値		490	488	478	470	456	△ 35
定員適正化計画による目標人数		490	480	470	460	450	△ 41
実績値との比較		0	8	8	10	6	6

※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・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	H31	R2	R3	R4	R5	合計
採用者数	25	37	21	24	19	126
定年の退職者数	9	17	11	11	18	66
早期等の退職者数	17	10	19	21	13	80
出向者増減	—	12	1	0	2	15
差引	△ 1	△ 2	△ 10	△ 8	△ 14	△ 35

※退職者数は前年度中の退職者数です。

※出向者は令和2年度の計画から人数に含まないこととしています。

以上のように、人口の増加、複雑高度化・多様化していく行政需要に加えて、国家公務員の総人件費削減や会計年度任用職員制度、定年延長といった公務員制度改革などを踏まえ、最少の経費で最大の行政効果が発揮できるよう計画期間の5年間で総職員数を41名削減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には至らなかったものの、合計35名の削減を行いました。

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	H31	R2	R3	R4	R5
職員数	490	488	478	470	456
住民基本台帳人口	77,188	78,223	79,038	79,708	80,109
人口千人あたり職員数	6.35	6.24	6.05	5.90	5.69

※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。

<図1>住民基本台帳人口と職員数の推移



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（令和4年4月1日現在、全国で112市）

[表4-1] 単純値での類似団体別比較（令和4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	83	121	△ 38	△ 45.8%
	税 務	28	33	△ 5	△ 17.9%
	民 生	165	125	40	24.2%
	衛 生	11	47	△ 36	△ 327.3%
	労 働	0	1	△ 1	—
	農林水産	11	15	△ 4	△ 36.4%
	商 工	5	11	△ 6	△ 120.0%
	土 木	51	49	2	3.9%
小 計		358	408	△ 50	△ 14.0%
特別行政	教 育	62	69	△ 7	△ 11.3%
	小 計	62	69	△ 7	△ 11.3%
普通会計 合 計		420	477	△ 57	△ 13.6%

※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（令和4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 务	総務一般	総務一般	44	50	△ 6 △ 13.6%
		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		7	12	△ 5 △ 71.4%
	住民関連	防 災	6	7	△ 1 △ 16.7%
		広報広聴	2	4	△ 2 △ 100.0%
		戸籍等窓口	14	17	△ 3 △ 21.4%
税 务	税 务	28	33	△ 5	△ 17.9%
民 生	民 生	民生一般	11	17	△ 6 △ 54.5%
		福祉事務所	59	47	12 20.3%
		児童相談所等	4	5	△ 1 △ 25.0%
		保 育 所	80	60	20 25.0%
		その他の社会福祉施設	10	9	1 10.0%
		各種年金保険関係	1	3	△ 2 △ 200.0%
衛 生	衛 生	衛生一般	3	13	△ 10 △ 333.3%
	公 害		1	3	△ 2 △ 200.0%
	清 掃	清掃一般	4	7	△ 3 △ 75.0%
	環境保全		3	4	△ 1 △ 33.3%
農林水産	農 業	農業一般	9	13	△ 4 △ 44.4%
	林 業	林業一般	2	3	△ 1 △ 50.0%
商 工	商 工	商工一般	2	7	△ 5 △ 250.0%
	観 光		3	6	△ 3 △ 100.0%
土 木	土 木	土木一般	28	21	7 25.0%
		用地買収	3	3	0 0.0%
	建 築		10	10	0 0.0%
	都市計画	都市計画一般	9	13	△ 4 △ 44.4%
		都市公園	1	4	△ 3 △ 300.0%
教 育	社会教育	教育一般	23	23	0 △ 0.0%
		社会教育一般	5	8	△ 3 △ 60.0%
		文化財保護	4	5	△ 1 △ 25.0%
		公 民 館	1	6	△ 5 △ 500.0%
		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	4	5	△ 1 △ 25.0%
		給食センター	3	5	△ 2 △ 66.7%
	その他の学校教育	幼 稚 園	16	20	△ 4 △ 25.0%
普通会計 合計			420	474	△ 54 △ 12.9%

※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、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門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 5.7 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 5.4 人下回っている状況です。

なお、単純値の比較では、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、学研地区や既成市街地の開発に伴う公共公益施設の整備や維持管理、さらには老朽化する公共施設・インフラ資産の長寿命化に対応するための職員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－3）団体との比較 （単位：人）

団体名	普通会計部門の職員数 (令和4年4月1日現在)	住民基本台帳人口 (令和4年1月1日現在)	人口千人あたり 職員数
木津川市	420	79,707	5.27
向日市	349	57,116	6.11
城陽市	465	75,274	6.18
長岡京市	506	81,169	6.23
亀岡市	550	87,518	6.28
舞鶴市	629	79,499	7.91
八幡市	555	69,952	7.93
京田辺市	622	70,848	8.78
全国類似団体平均			6.49

※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 5.27 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 6.49 人より少なく、類似団体 112 団体中 20 位であり、他団体と比較して少ない状況です。

なお、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、定員適正化においては一定の指標となるものであると考えます。

○各部門別比較結果及び課題

本市では、これまでの人口が増加する中において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、また類似団体を大きく下回る職員数に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上回っている状況です。特に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する本市特有の現状と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、「保育所民営化等実施計画」に基づき、民間との協働において、市の責任を果たしつつ、職員の適正配置と能力開発を図ります。

・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、ごみ処理施設を一部事務組合の所管としていること、また、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に伴う公共公益施設の整備及び維持管理、さらには老朽化する公共施設・インフラ資産の長寿命化に対応するため、土木建築事務の集約を行った結果、類似団体別職員数と同等の状況となっています。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。

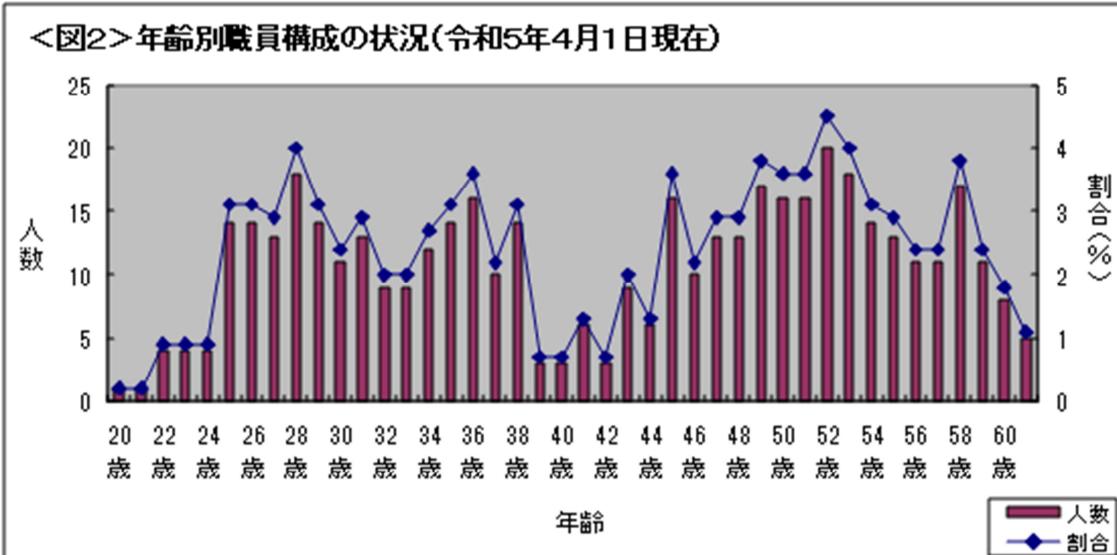
・教育部門

類似団体別職員数よりも下回っている状況です。これは給食センター業務の民間委託や、社会教育施設の指定管理などによるものです。また、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。

そこで、令和5年度から施行された定年延長制度や再任用制度等の活用により、培われてきた多様な専門的知識や経験を若い世代に伝承するなど有効に活用し、業務の効率化、行政サービスの維持・向上等を図っていくとともに、将来を見据え、組織力が低下することのないよう、職員の年齢構成の平準化を図るなど計画的な人材確保が必要となります。



4. 定員適正化の基本的な考え方

本市においては、急速に変化する現在の社会情勢下にあっても、また、将来の人口減少時代の到来による生産年齢人口の減少にあっても、持続可能で最適化された行政運営を行うためには、スマート自治体への転換によるなど行政運営のムリ・ムダ・ムラの解消による効率化を図りつつ、これからの中津川市を担う人材を確保し、育成することが必要です。

また、国の働き方改革の推進、ワークライフバランスの実現、定年延長など公務員制度改革にも適切に対応することが求められています。

こうした中にあって、合併前の採用抑制や、合併後は類似団体を大きく下回る職員数での行政運営に努めてきたことで、30代後半から40歳前半が極端に少ないといった年齢構成の課題等があり、将来、組織力の低下が懸念されることから、将来を見据え、長期的な視点に立ち計画的に人材を確保し育成することで、持続可能で最適化された職員体制の確立を目指すこととします。

(1) 計画期間

令和6年4月1日から令和10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（暫定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

本計画期間の5年間においては、令和4年4月1日現在の本市の類似団体別職員数（修正値）474人の1割減である427人と普通会計職員数が同数であった令和3年4月1日の総職員数478人をベースとし、その数値を上回ることが無いよう、退職等の減員数に関わらず毎年30人の一定数の増員を行うことで職員の年齢構成の平準化を図るとともに、「働き方改革」の推進を図ることとします。

以上のことから、令和10年4月1日時点での総職員数476人（20名、4.4%の増加）を本計画の目標数値とし、定員の適正化に努めることとします。

なお、定員適正化計画の対象とならない再任用短時間勤務職員や、会計年度任用職員といった多様な任用形態や、民間活力も有効に活用しつつ、総定員数の最適化と総人件費の抑制に努めることとします。

[表6] 年次別目標数値

(単位：人)

区分		R6年	R7年	R8年	R9年	R10年	増減計
一般職	減 員	29	26	16	28	17	34
	増 員	30	30	30	30	30	
	差 引	1	4	14	2	13	
	小計(職員数)	431	435	449	451	464	
暫定再任用 (常時勤務職員)	減 員	14	4	0	3	5	△14
	増 員	1	4	0	7	0	
	差 引	△13	0	0	4	△5	
	小計(職員数)	13	13	13	17	12	
総職員数(目標数値)		444	448	462	468	476	20

※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。

※暫定再任用(常時勤務職員)の増員は、定年退職者及び定年前再任用終了職員の約5割を見込んでいます。

減員は、暫定再任用が終了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職員の成長と活躍を支える組織体制の構築と人員配置の最適化

今後、更に限られた職員数で最大の行政サービスを提供することが求められる中にあって、管理・監督職等が職員の成長を支え、それぞれが持つ能力を最大限に発揮しながら活躍できる組織体制へと変革することで、組織力の強化を図ります。そして業務改革によってムリ・ムダ・ムラのない生産性の高い組織体制を構築し、重点施策の推進や業務に見合った形で、定年延長制度や会計年度任用職員制度を有効かつ適正に運用するなかで、定員管理を最適化し適材適所へバランスよく配置するとともに、女性活躍・多様な人材（人財）・多様な働き方を推進しつつ、限られた職員数であっても、持続可能で質の高い市民サービスの提供へとつなげていきます。

②新たな視点による行政運営マネジメントシステムへの転換

限られた経営資源を選択と集中によって適正に配分するため、新たな視点によるマネジメントを検討し、本市にとって最適な仕組みを目指します。また、これにあわせて、総合計画実施計画と事務事業評価の一体化や、執行目標制度の見直しに向けた検討を行うなど、これから時代にあった行政運営マネジメントへの転換を目指します。

③まちづくりの原動力となる職員の育成・確保

木津川市人材育成基本計画（平成25年11月7日策定）に掲げる本市が求める職員像実現へのアプローチとして、職員研修計画に基づく階層別・年代別などの職員研修の充実と、参加しやすい環境の整備や、人事評価制度の適正な運用による評価結果を任用、給与、分限その他人事管理に十分に活用することを通じた人材（人財）育成制度への見直しの検討、さらには、職員自身のキャリアデザインに着目した人材（人財）育成や、女性職員が活躍するための特定事業主行動計画に基づく計画的な人材（人財）育成に取り組みます。

④自治体DXの推進

情報システムの標準化により、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、マイナンバーカードの普及及び行政手続きのオンライン化により住民の利便性の向上を図ります。

また、職員のIT能力の向上を図りつつ、様々なデジタル技術を活用した行政事務のスマート化を進め、職員の負担軽減と業務の効率化を進めます。

- ・情報システムの標準化
- ・行政手続のオンライン化
- ・職員IT研修の充実

⑤女性活躍・多様な人材（人財）・多様な働き方の推進

誰もが生きがいを感じ、その能力を発揮しながら多様な人材（人財）が活躍できる組織づくりに取り組むため、女性職員の活躍に向けた取組みを推進すると同時に、介護など家庭的な事情により時間的な制約を抱えて働く職員や、障害や病気の治療など一定配慮が必要な職員についても、テレワーク制度の利用を促進するほか、デジタル技術の活用等を通じて、職員一人ひとりの生産性向上及び職場風土の刷新を図りつつ、時間外労働の削減、休暇取得率と男性職員の育児休業取得率の向上、更に障害者雇用促進法の下、障害者法定雇用率の向上、65歳定年延長制度の適正運用などに取り組みます。

⑥予算編成マネジメントの強化

より市民に近く市民ニーズを的確に把握できる各担当部局、担当課、職員がこれまで以上に予算に対する説明責任を果たしながら、限られた財源を真に必要な事業に集中し配分できるよう、包括予算制度の導入を検討するなど部局における予算編成マネジメントの強化と、職員一人ひとりのコスト意識及び改革意識の醸成を図ることで、予算編成の中で、自律的に財源の確保と事務事業の見直しが行われPDC Aサイクルが機能する仕組みづくりに取り組みます。

（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。

《参考》これまでの定員適正化計画

- ・第1次木津川市定員適正化計画（平成20年10月策定）

計画期間：平成21年度から平成25年度までの5年間

- ・第2次木津川市定員適正化計画（平成26年6月策定）

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

- ・第3次木津川市定員適正化計画（令和元年8月策定）

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