

胎内市定員管理計画

【平成 29 年度～平成 33 年度】

平成 29 年 3 月

胎内市

【目 次】

はじめに	1
1 これまでの定員適正化の取組と職員数の推移	1
2 職員数の現状と比較	2
(1) 職員数の現状	
(2) 職員数の比較	
3 定員管理計画の内容	5
(1) 計画策定の基本的な考え方	
(2) 計画期間	
(3) 定員管理の数値目標	
4 計画推進の取組	6
(1) 職員採用の基本的な考え方	
(2) スクラップ・アンド・ビルドの徹底	
(3) 市民協働と民間活力導入の推進	
(4) 組織機構改革の推進	
(5) 人材育成の推進	
(6) 再任用職員の活用	
(7) 臨時的任用職員等の活用	
(8) メンタル不調による長期休業の防止	
5 その他	8

はじめに

本市は、行政サービスの向上と効率的、効果的な行政運営システムを確立するため、平成 19 年 2 月に胎内市行政改革大綱を、更に平成 24 年 2 月には第 2 次胎内市行政改革大綱を策定し、大きく変革する社会情勢に柔軟かつ弾力的に対応できる基盤づくりを進め、地方自治の基本原則である「最少の経費で最大の効果」を発揮できるよう、行政改革の推進に積極的に取り組んできました。

これらの計画において、重点取組事項の 1 つとして、本市職員の定員適正化を掲げ、平成 19 年 2 月に「胎内市定員適正化計画」を、そして平成 23 年 4 月には次期計画である「胎内市定員適正化計画」を策定し、組織の合理化と事務事業の見直しを行うことで、計画目標値を上回る職員数の削減を実施してきました。

しかしながら、真に簡素で効率的な組織を実現するためには、一時的な目標達成に満足せず、時々刻々と移り変わる行政ニーズに的確に対応した組織機構や実務実施体制を構築する必要があるため、現在の胎内市定員適正化計画の終了期間である平成 28 年 4 月 1 日を起点として、平成 33 年 4 月 1 日までの 5 年間に期間とする「胎内市定員管理計画」を新たに策定し、引き続き職員数の削減に取り組めます。

1 これまでの定員適正化の取組と職員数の推移

本市では、平成 19 年度から平成 23 年度までの 5 年間及び平成 24 年度から平成 28 年度までの 5 年間に計画期間とする胎内市定員適正化計画を策定し、職員数の削減のための取組を積極的に実施してきた結果、平成 18 年 4 月 1 日を起点として平成 28 年 4 月 1 日までに職員数を 72 人削減し、各計画における目標を上回る成果をあげました。

これまでの計画における主な取組は、職員の計画的採用の実施（技能労務職は退職者不補充）、組織機構の見直し、事務処理の合理化、民間委託や指定管理者制度の導入等で行政サービスの質を維持したまま、組織のスリム化を図ってきました。

◆職員数の推移【各年 4 月 1 日現在】

(単位:人、%)

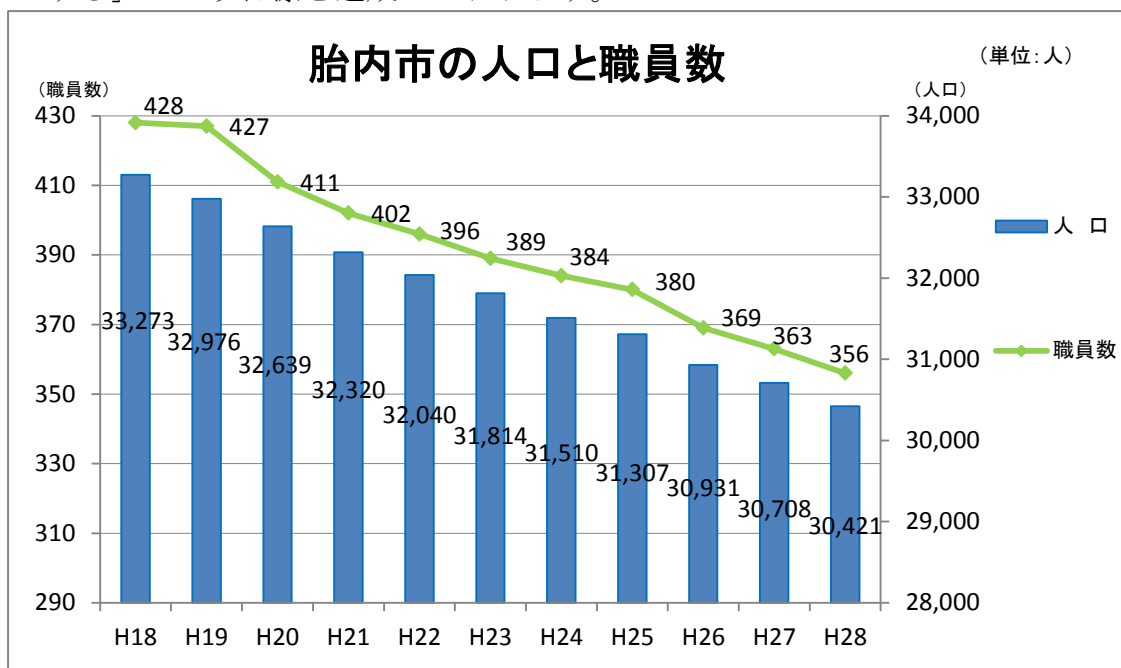
年度	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
定員適正化目標職員数	428	427	420	414	402	394	383	379	372	364	360
実職員数	428	427	410	400	396	389	384	380	369	363	356
対前年増減数	—	▲1	▲17	▲10	▲4	▲7	▲5	▲4	▲11	▲6	▲7
対 H18 年増減数	—	▲1	▲18	▲28	▲32	▲39	▲44	▲48	▲59	▲65	▲72
対 H18 年削減率	—	0.2	4.2	6.5	7.5	9.1	10.3	11.2	13.8	15.2	16.8

※職員数は、特別職を除く、派遣職員（県からの相互派遣職員を除く）を含む。

◆胎内市の人口と職員数の推移

市の人口及び職員数は年々減少傾向にあります、「職員1人当たりの市民数」に置き換えて各年度を比較すると、その数は、平成18年度からほぼ毎年度増加しています。このことから人口が減少している割合以上に職員数の減少割合が大きく、行政運営の効率化が図られていることがうかがえます。

なお、平成28年度における職員1人当たりの市民数は、85.5人となり、第1次胎内市総合計画に掲げる「職員1人当たりの市民数を平成28年度に85人以上とする」という目標を達成しております。



※人口は、各年度4月1日現在。

(単位:人)

年度	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
職員1人当たりの市民数	77.7	77.2	79.4	80.4	80.9	81.8	82.1	82.4	83.8	84.6	85.5

2 職員数の現状と比較

(1) 職員数の現状

ア 年齢及び職種別職員数の状況

平成28年4月1日現在の職種別職員割合は、行政職が86.0%、技能労務職が14.0%となっています。なお、行政職の内訳は、保健師等の医療職が6.5%、保育士等の福祉職が14.9%、その他の一般行政職が64.6%となっています。

行政職の年齢構成は、合併以後、新規採用職員数を抑制してきたため、若年層の職員割合が低くなっています。

技能労務職については、退職者不補充とし、臨時的任用職員での補充等で対応しているため、若年層の職員が存在しない状況です。

◆職種別・年齢別職員数【平成28年4月1日現在】

(単位：人)

区分職種	性別	19歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳	計
		以下	24歳	29歳	34歳	39歳	44歳	49歳	54歳	以上	
行政職	男	0	8	16	17	30	36	32	24	20	183
	女	2	7	17	20	16	17	18	15	11	123
	計	2	15	33	37	46	53	50	39	31	306
技能労務職	男	0	0	0	0	4	5	8	12	9	38
	女	0	0	0	0	3	2	1	1	5	12
	計	0	0	0	0	7	7	9	13	14	50
計		2	15	33	37	53	60	59	52	45	356

職種区分

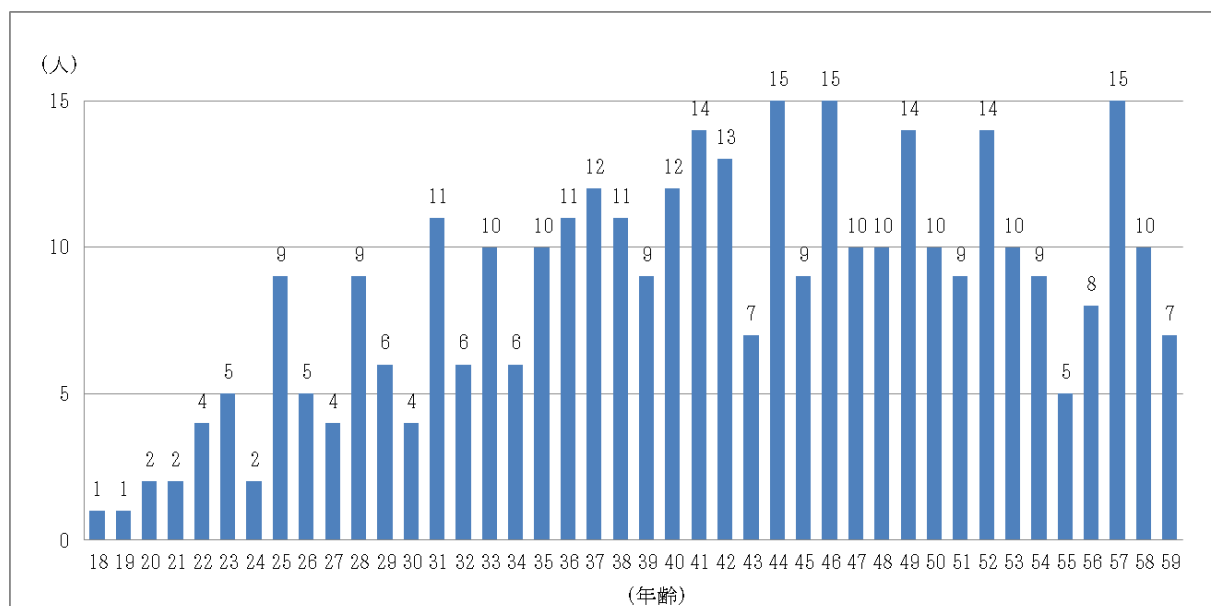
- (1)行政職 一般行政職、保健師、保育士等の技能労務職以外の職種
- (2)技能労務職 運転員、学校等の技能員、調理員等

イ 職員の年齢構成

平成28年4月1日現在における本市職員数は356人で、平均年齢は42.5歳です。

年齢構成については、30歳未満の職員が14.0%、30歳台の職員が25.3%、40歳台の職員が33.4%、50歳台の職員が27.3%となっており、これまでの定員適正化計画により新規採用職員の人数を抑制してきたことにより年齢構成に偏りが生じています。

◆年齢別職員構成【平成28年4月1日現在】



(2) 職員数の比較

ア 類似団体別職員数との比較

本市の平成 27 年 4 月 1 日現在の普通会計部門における職員数は 326 人で、類似団体別職員数の 295 人と比較すると 31 人多くなっています。

本市においては、保育園等や、小中学校の施設管理業務及び給食調理業務(保育園等及び一部の小中学校)を直営で行っていることで民生や教育部門の職員数が多くなっています。また、市の基幹産業である農業の振興を図るため農林水産部門の職員数が多くなっていることや、多くの観光施設を有し、観光事業を推進していることから、商工部門の職員数も多くなっています。

◆類似団体職員数の状況【基準日 27.1 胎内市人口 30,827 人】 (単位：人)

部 門		職員数		超過数	県内の類似団体 人口・職員数			
		胎内市	類似団体 (修正値)		小千谷市 37,620人	阿賀野市 44,756人	魚沼市 38,914人	
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	3	4	▲ 1	4	5	4
		総務・企画	59	66	▲ 7	69	80	92
		税 務	18	17	1	19	24	21
		労 働	0	0				2
		農林水産	32	24	8	14	26	30
		商 工	11	8	3	8	15	14
		土 木	20	20		24	24	25
		小 計	143	139	4	138	174	188
	福 祉 関 係	民 生	88	64	24	100	51	103
		衛 生	31	33	▲ 2	23	45	85
		小 計	119	97		123	96	188
	一般行政部門計		262	236		261	270	376
	教 育		64	59	5	58	76	47
	消 防		0	0		61	84	73
普通会計計		326	295	31	380	430	496	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院		※新発田広域事務組合への派遣職員を除く。					
	水 道	9	※類似団体職員数は、公営企業等会計の職員数を除外しているため、職員数の比較においては、普通会計の職員を対象とする。					
	下 水 道	10	※修正値とは、部門ごと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たもの。					
	交 通							
	そ の 他	17						
	公営企業等会計部門計		36					
総合計		362						

イ 人口1万人当たりの職員数の比較

「人口1万人当たりの職員数」（総務省資料）をもって、本市の職員数を類似団体各市と比較すると、人口1万人当たり職員数は105.75人となり、類似団体64市の内、少ない方から数えて48番目となっています。類似団体の平均が91.01人であることと比べても、本市の職員数は多いことが分かります。

◆人口1万人当たりの職員数【県内の類似団体】（単位：人）

団体名	人口	普通会計 職員数	人口1万人当 たり職員数	順位
阿賀野市	44,756	430	96.08	38/64
小千谷市	37,620	380	101.01	42/64
胎内市	30,827	326	105.75	48/64
魚沼市	38,914	496	127.46	59/64
類似団体の平均			91.01	—

3 定員管理計画の内容

(1) 計画策定の基本的な考え方

胎内市は誕生から10年が経過し地方交付税算定の特例措置期間が終了したことから、今後は地方交付税が段階的に減少することとなり、引き続き歳出削減が求められます。そうした状況の中、本市の職員数は、類似団体職員数との比較検証結果のとおり平均よりも多い水準にあることから、職員数削減の取組は今後も継続していく必要がありますが、職員が過重労働とならないよう健康管理に十分留意しながら、今後の行政需要の動向や社会情勢の変化等を考慮した上で、市民サービスの低下を招くことがないよう取り組むこととします。

(2) 計画期間

本計画の期間は、平成29年度から平成33年度までの5年間とします。

(3) 定員管理の数値目標

平成28年4月1日現在の職員数356人を基準として、平成33年4月1日までに7人(1.9%)を削減し、349人とします。

技能労務職を退職不補充とすることで、5年間で14人の削減が可能となりますが、多様化・複雑化する事務事業の確実な実施や、保育ニーズの高まり、専門的な資格等を有する職員(専門職)の確保等の課題に対応するため、削減可能となる14人の半数の範囲内で、必要となる職員を確保することとします。

◆年度別定員管理計画

(単位：人)

職 種	区 分	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度	H33年度	H29～H33 年度の合計
行政職	退職者数	—	9	10	5	4	4	32
	採用者数	—	9	13	8	5	4	39
	増減数	—	0	3	3	1	0	7
	実職員数	305	305	308	311	312	312	—
技能労務職	退職者数	—	1	5	4	3	1	14
	採用者数	—	0	0	0	0	0	0
	増減数	—	▲ 1	▲ 5	▲ 4	▲ 3	▲ 1	▲ 14
	実職員数	51	50	45	41	38	37	—
合計	退職者数	—	10	15	9	7	5	46
	採用者数	—	9	13	8	5	4	39
	増減数	—	▲ 1	▲ 2	▲ 1	▲ 2	▲ 1	▲ 7
	実職員数	356	355	353	352	350	349	—

※退職者数は、前年度退職者数を記載しています。

※職種区分

- (1)行政職 一般行政職、保健師、保育士等の技能労務職以外の職種
(2)技能労務職 運転員、学校等の技能員、調理員等

4 計画推進の取組

(1) 職員採用の基本的な考え方

ア 一般行政職

一般行政職については合併当初である平成18年4月1日と平成28年4月1日と比較して25人削減しており、その適正化が図られてきました。そのため、現在市が行っている事業を執行し、なおかつ新たに生じる事務を適正に執行していくには、これ以上の削減は難しい状況にあります。一般行政職の採用は、退職者と同数を採用することを基本としながら、事務量等の変化に合わせて適切に判断することとします。ただし、事業の廃止や民間委託等により更なる職員数の削減が可能となった場合は、それに合わせた新規採用の抑制を行い、計画目標を超える削減を目指します。

イ 保育士及び保育教諭

全国的に保育士の確保が課題となる中、胎内市においても保育士及び保育教諭(以下、保育士等という。)は不足している状況にあり、高まる市民の保育ニーズに応えることができるよう的確に対応する必要があります。

定員管理計画期間中の入園児の見込みとしては、未婚化や出生率の低下等により未就学児の数は減少傾向となるものの、3歳未満児の入園希望者数は増加すると見込まれることや、個別に支援を必要とする園児に対する養育支援体制も必要となることから、必要とされる保育士等の数は、現在と同水準で推移することが予想されます。

保育士等の配置については、各クラスに正規職員を1名配置した上で、クラス運営上正規職員を補助する保育士等が必要となる場合は臨時職員で対応することを基本とし、市全体の職員数は抑制しながらも、保育士等の採用については、その増員を含め、状況に応じ必要な正規職員を確保することとします。

ウ 保育士等以外の専門職

保健師や学芸員などの専門職の採用についても、年齢構成等を勘案し計画的に行う必要があることから、関連する事業の将来計画等を精査し、必要に応じ採用を進めます。

エ 技能労務職

技能労務職はこれまでと同様に退職者不補充とします。

(2) スクラップ・アンド・ビルドの徹底

事務事業評価による業務縮小、廃止の徹底及び業務量ヒアリング等から行政需要を見極めメリハリのある適正な人員配置と効果的、効率的な組織の改廃により、人員の削減を図ります。

(3) 市民協働と民間活力導入の推進

公共サービスが拡大する中で、行政が直接的に担う領域を見直し、市民と行政が連携、協力することが効率的、効果的と考えられる事務事業については市民協働を推進します。また、民間活力の導入が可能な業務について常に検証し、民間事業者が実施することで、経費削減やサービスの維持、向上が図られる場合は積極的に事業委託を進めていきます。

(4) 組織機構改革の推進

合理的、効率的な事務分掌及び人員配置を行うよう、常に改善の意識を持った行政運営を行います。事務事業の進捗状況を見極めつつ、業務量に見合った効果的、弾力的な職員配置と協力、連携体制づくりに取り組みます。

(5) 人材育成の推進

人材育成基本方針に基づき、職員研修や人事評価制度の活用、適材適所の人員配置等を通じて、職員一人ひとりの能力向上と意識改革を図り人材の育成に努めます。

(6) 再任用職員の活用

専門的な知識、技術、資格などを有する定年退職者については、必要に応じ再任用職員として継続雇用することにより、組織体制の維持を図ります。

(7) 臨時的任用職員等の活用

業務内容を精査して臨時的任用職員等の活用を検討し、市民の雇用の機会を提供していきます。

(8) メンタル不調による長期休業の防止

効率的な行政運営を確立するためには、職員の健康管理に関する取組も重要となります。特にメンタル不調による長期休業の防止に関しては、相談体制の充実、メンタルヘルスに係る知識、技術の普及を目的とした職員研修の実施等の対応により職員の不調を予防し、発症した場合にも長期化、重症化することを防ぐとともに、再発防止を図り、組織的なメンタルヘルス対策に努めます。

5 その他

本計画は、現時点における目標設定であり、社会情勢の変化や民間委託の推進、業務の見直し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し、変化に応じて適切な定員管理を行っていきます。