

第三次坂井市定員適正化計画

平成29年3月

坂 井 市

目 次

	ページ
I 計画策定にあたって	1
II これまでの定員適正化計画の取組	2
III 職員数の現状分析と課題	4
(1) 部門別職員数の推移	
(2) 年齢別職員数の状況	
(3) 類似団体との比較	
①人口1万人当たりの職員数比較	
②平均値による比較	
③民生部門細分類による比較	
(4) 県内自治体との比較	
IV 新たな定員適正化計画	9
(1) 基本方針	
① 多様な任用形態の活用	
② 本庁と支所機能の見直し	
③ 新規職員の採用方針	
④ 技能労務職員の適正配置	
⑤ 人事評価制度の活用	
⑥ 職員のワークライフバランス（仕事と生活の調和）の推進	
(2) 計画期間	
(3) 計画職員数	
V 計画期間における見直し	11

I 計画策定にあたって

坂井市は平成18年3月の4町合併から10年が経過しました。市では、平成19年度に「坂井市行政改革大綱」を策定し、合併当初の課題である、事務事業の見直しや組織のスリム化に取り組んでまいりました。また、平成24年度からは「第二次行政改革大綱」として、市民協働・参画や市民満足度向上に目を向け新たな取組を始めました。

こうした中、市では、職員の定員適正化を行政改革の主要な取組のひとつとして位置づけ、合併後10年間の「職員削減計画」を基に、「定員適正化計画」を策定しました。また、平成24年度には、これまでの取組実績と今後の見通しを踏まえて計画の見直しを行い「第二次定員適正化計画」を策定し定員管理を行ってきたところです。

しかしながら、職員数を削減する一方で、国の制度改正への対応や県からの権限移譲などにより業務量が増加し、職員全体の時間外勤務時間数の増加や有給休暇等取得日数の減少など、職員の精神面、健康面への影響が懸念されています。このことから、ワークライフバランスに配慮した働き方の改革も求められています。

本市においては、今後も少子高齢化が進行すると予測される中、子育て支援や高齢者福祉など一層の充実が求められています。また、社会情勢や価値観の変化による市民ニーズの多様化・高度化への対応も必要となります。本市が持続的な発展を遂げるためには、継続した行財政改革により、健全で安定した財政基盤を維持しながら、質の高い市民サービスを提供していくことが重要です。

これらを踏まえ、平成29年度から新たな行政改革大綱による取組に併せ、「第三次定員適正化計画」を策定し、今後の定員管理に取り組みます。

Ⅱ これまでの定員適正化計画の取組

《第一次定員適正化計画（H19～H23）》

本市では、平成19年4月に合併時の「職員削減計画」に沿って、「第一次定員適正化計画」を策定しました。この計画では、合併の最大のメリットとして、職員数削減による人件費抑制を掲げ、合併後の事務事業の統一・組織の再編や民間活力の導入を軸に、普通会計で平成27年度600人という目標を立て、行政改革の柱のひとつとして取り組みました。第一次行政改革大綱最終年である平成23年度では、目標723人のところ731人となり、平成18年度から96人の削減（達成率92.3%）を行いました。

《第二次定員適正化計画（H24～H28）》

平成24年度からの、第二次行政改革大綱での取り組みでは、当初の行政改革大綱で取り組んだ、指定管理者制度の導入や事務事業評価の実施、また大きな組織改革が概ね終了したことや、今後の社会福祉の充実や市民ニーズの多様化による業務量の増加への対応も考慮し、計画最終年度（平成28年度）に670人という新たな「第二次定員適正化計画」を策定しました。「第二次定員適正化計画」では、幼保一元化や民営化の取り組みのほか、さらなる組織の見直しや事務処理の効率化を図ってまいりましたが、最終年である平成28年度では、目標670人に対し693人となり、38人の削減（達成率61.3%）となりました。

これは、乳幼児保育などの市民ニーズへの対応や、地域自治区制度終了後も、支所1課体制のもとで、市民サービスの低下を招かないように、支所に一定の職員を配置し機能を残したことによるものです。

合併後の定員適正化計画による職員数の推移は図1のとおりです。また、図2は合併後の支所組織再編の推移です。また、これに伴う職員人件費の推移については、図3のとおりです。

図1 定員適正化計画による職員数の推移

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
職員削減計画	827	819	801	783	760	723	694	668	630	600	
実績	827	826	809	779	765	731	716	706	693	701	693
第二次定員適正化計画						731	717	713	704	696	670

図2 合併後の支所組織再編の推移

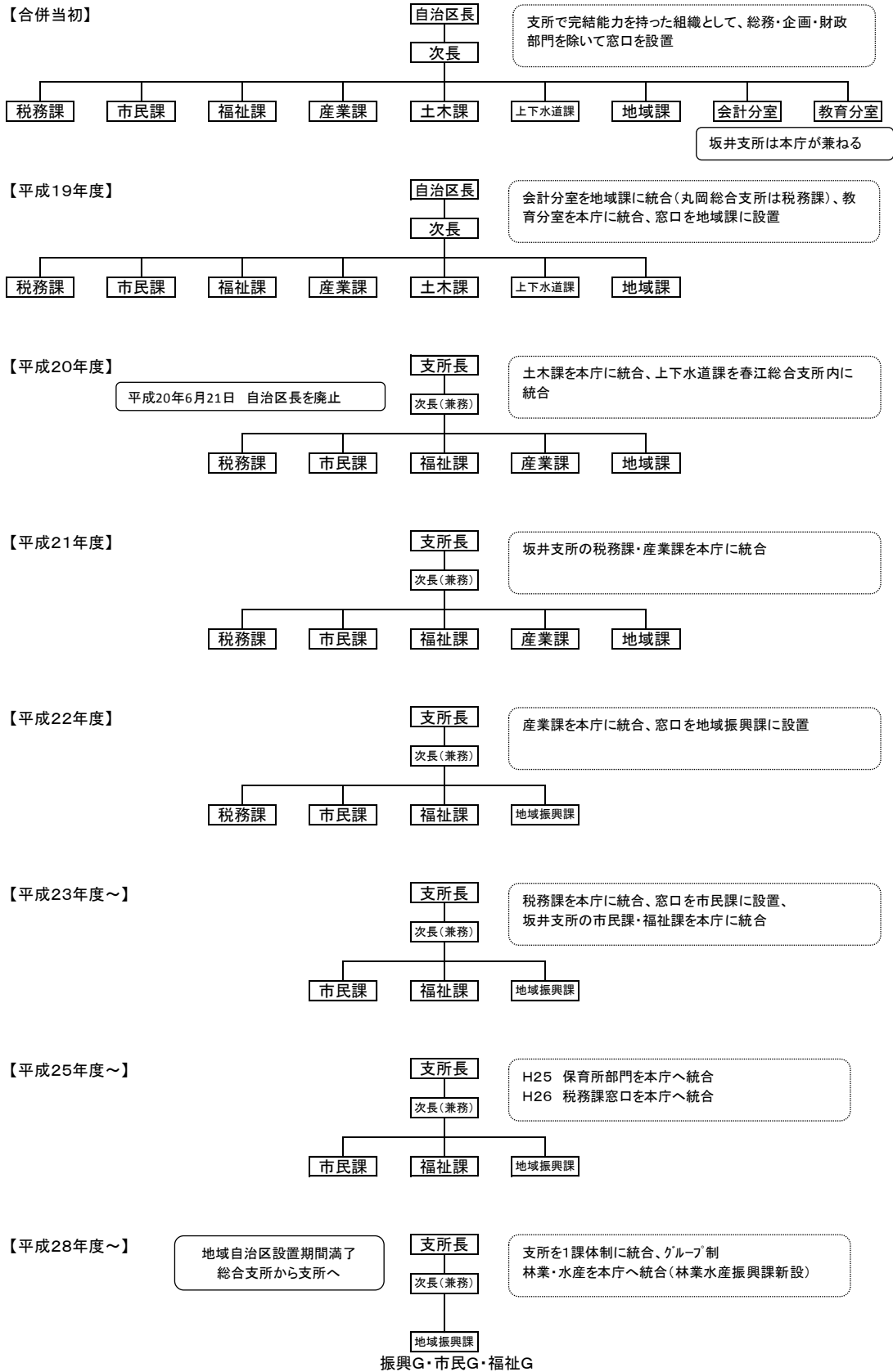


図3 職員人件費の推移（第二次計画期間）

（単位：千円）

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
決算額	5,689,681	5,376,688	5,269,141	5,066,386	5,124,399	5,148,823
前年度比較		▲ 312,993	▲ 107,547	▲ 202,755	58,013	24,424
累計		▲ 312,993	▲ 420,540	▲ 623,295	▲ 565,282	▲ 540,858

Ⅲ 職員数の現状分析と課題

（1）部門別職員数の推移

本市における職員数を部門別に見ると図4のとおりです。

定員適正化計画では、普通会計部門で数値を設定していますが、公営企業会計部門でも上下水道事業など業務委託により職員数削減に努めてきました。

図4 第一次～第二次計画の職員数推移

（毎年4月1日現在・人）

		実 績										
		H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
一般会計	一般行政部門	607	611	606	593	587	576	564	554	547	581	556
	教育部門	217	212	200	186	178	155	152	152	146	120	137
	小 計	827	826	809	779	765	731	716	706	693	701	693
公営企業等	病院	98	99	106	105	100	108	106	105	100	96	98
	上下水道	48	43	32	32	31	31	30	30	31	20	17
	国民健康保険等	9	11	12	12	12	12	12	12	12	12	12
	小 計	155	153	150	149	143	151	148	147	143	128	127
合 計	982	979	959	928	908	882	864	853	836	829	820	

※地方公共団体定員管理調査（総務省）による

（2）年齢別職員数の状況

平成28年4月1日現在の一般職を保育士と保育士以外に分けた職員年齢構成については、図5、図6のとおりです。

保育士以外の年齢構成では、まず49歳～54歳の職員数が少なくなっています。これは、合併前において各町ともに職員が少ない世代であったため、合併後その傾向が顕著になったものと考えられます。また、30代前半の職

員数も少なくなっていますが、これは合併前後に採用した職員数が少なかったことが影響していると考えられます。(図5)

一方、保育士の年齢構成では30歳前後が多く、50歳前後が少なくなっており今後10年間は退職者が減少していくことが分かります。これは、合併後多くの退職者があり、その補充として新規採用者が増えたことが要因と考えられます。(図6)

いずれも、今後は退職者が減少する中で各世代のバランスが取れるよう計画的な職員採用を行う必要があります。

図5 一般職(保育士以外)年齢構成

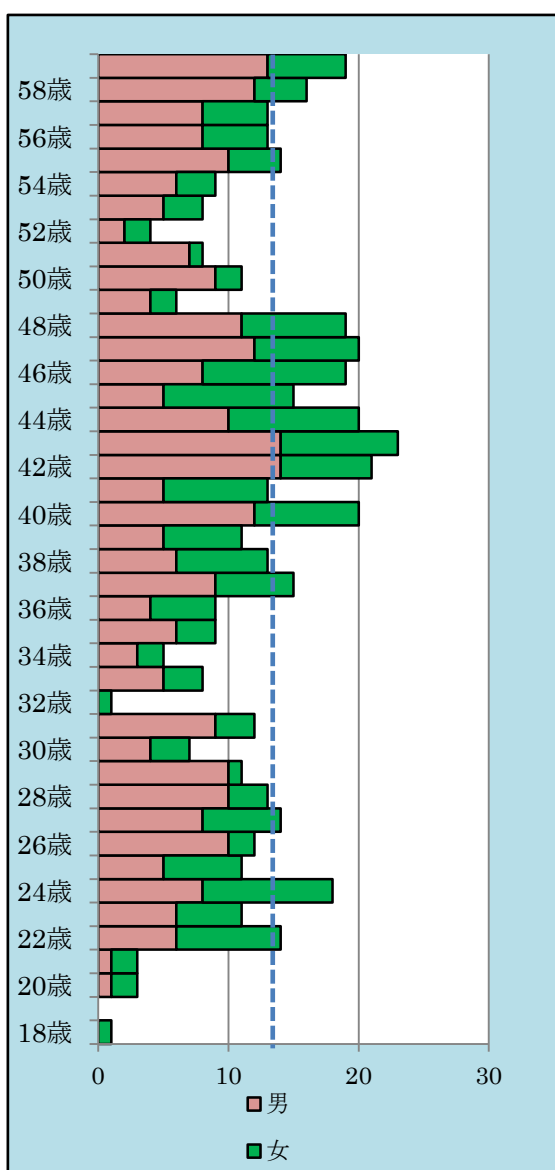
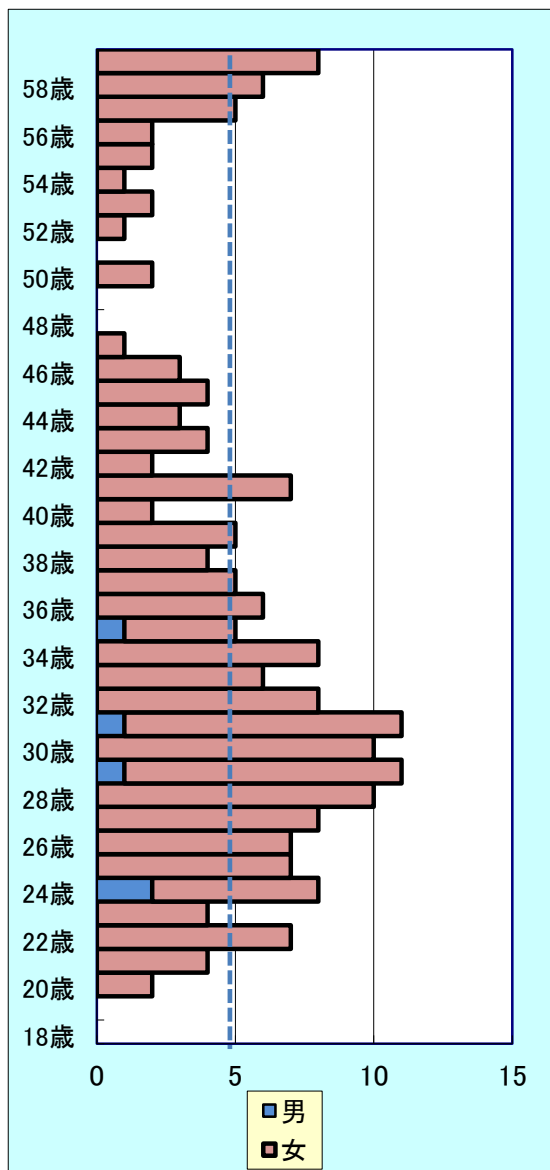


図6 保育士年齢構成



※平成28年4月1日の年齢。点線は、平均職員数。

(3) 類似団体との比較

部門別職員数で示した、地方公共団体定員管理調査では、市の定員管理を分析する資料として、「類似団体別職員数の状況」があります。類似団体とは、すべての市区町村を対象に、人口規模や産業構造で細分化して、坂井市と同じ一般市Ⅱ2に分類された18自治体です。

① 類似団体における人口1万人当たりの職員数比較

図7は、類似団体における人口1万人当たりの職員数で比較を行ったものです。一般行政部門と教育部門の合計数で比較すると、本市は、人口1万人当たり74.95人と2番目に多くなっています。

図7 類似団体における人口1万人当たりの職員数比較

(一般行政部門と教育部門合計での比較)

(H27.4.1現在)

都道府県 市区町村名	部門	住基人口 (H27.1.1)	面積 (km ²)	一般行政			教育 (人)	一般行政 +教育 (人)	人口1万 人当たり (人)
				一般管理 (人)	福祉関係 (人)	一般行政計 (人)			
1	福井県 鯖江市	68,963	84.59	185	105	290	61	351	50.90
2	神奈川県 綾瀬市	85,414	22.14	234	174	408	53	461	53.97
3	山口県 下松市	56,280	89.35	163	111	274	41	315	55.97
4	兵庫県 高砂市	93,769	34.45	245	214	459	85	544	58.01
5	富山県 射水市	94,701	109.43	260	238	498	57	555	58.61
6	兵庫県 たつの市	79,344	210.87	222	145	367	103	470	59.24
7	静岡県 裾野市	53,275	138.12	165	106	271	58	329	61.76
8	福井県 越前市	83,767	230.70	277	154	431	97	528	63.03
9	岐阜県 関市	91,494	472.33	267	162	429	175	604	66.02
10	山口県 山陽小野田市	64,598	133.09	213	142	355	73	428	66.26
11	石川県 加賀市	70,273	305.87	211	200	411	57	468	66.60
12	山口県 光市	53,050	92.13	203	116	319	35	354	66.73
13	山梨県 富士吉田市	50,891	121.74	196	124	320	37	357	70.15
14	岐阜県 土岐市	60,401	116.02	175	185	360	79	439	72.68
15	新潟県 柏崎市	88,282	442.03	321	256	577	66	643	72.83
16	埼玉県 秩父市	66,073	577.83	267	152	419	67	486	73.56
17	福井県 坂井市	93,531	209.67	274	307	581	120	701	74.95
18	長野県 岡谷市	51,720	85.10	192	169	361	43	404	78.11

※地理的条件や財政状況などから、各市の抱える状況も様々であり、一概に比較することはできませんが本市の場合福祉関係の職員が多くなっています。

② 平均値による比較

次の図8は、類似団体における人口1万人当たりの平均値を比較したものです。この図からは、土木部門が少なく、民生部門が多い状況がわかります。

図 8 類似団体における平均値との比較

部門別職員数の推移と類似団体との比較

(単位:人)

部 門		区 分	職 員 数 (人)					修正値による比較	
			平23	平24	平25	平26	平27	修正値職員数	超過数
普 通 会 計	福祉 関係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	7	7	7	7	7	8	-1
		総務・企画	146	142	136	131	154	146	8
		税 務	41	41	40	41	38	39	-1
		労 働	1	1	1	1	1	2	-1
		農林水産	37	37	38	38	39	29	10
		商 工	10	9	9	10	9	17	-8
		土 木	25	25	25	25	26	66	-40
		小 計	267	262	256	253	274	307	-33
	福祉 関係	民 生	273	266	261	258	266	160	106
		衛 生	36	36	37	36	41	40	1
		小 計	309	302	298	294	307	200	107
	一般行政部門計		576	564	554	547	581	507	74
	教 育		155	152	152	146	120	106	14
	消 防								
普通会計計		731	716	706	693	701	613	88	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院	108	106	105	100	96			
	水 道	11	11	13	13	11			
	下 水 道	20	19	17	18	9			
	交 通								
	そ の 他	12	12	12	12	12			
	公営企業等会計部門計	151	148	147	143	128			
総合計		882	864	853	836	829			

※修正値とは、類似団体のうち、その部門に職員を配置している団体の平均です

③ 民生部門細分類による比較

次の図 9 は民生部門を細分類して比較したものです。

保育所部門に職員が多く、子育て政策を重視した本市の特徴が伺えます。

図9 類似団体における民生部門の比較

類似団Ⅱ-2 部門別職員数

(単位:人)

部門 都道府県 市区町村名			住基人口 (H27.1.1)	民生								民生 部門 計
				民生								
				民生 一般	福祉 事務所	児童 相談所等	保育所	老人 福祉 施設	その他 の社会 福祉施設	各種年 金保険 関係	旧地域 改善 対策	
182079	福井県	鯖江市	68,963	2	28	0	52	0	0	0	0	82
142182	神奈川県	綾瀬市	85,414	1	51	0	39	0	12	4	0	107
352071	山口県	下松市	56,280	6	25	0	39	0	0	6	4	80
282162	兵庫県	高砂市	93,769	5	41	0	66	0	8	3	4	127
162116	富山県	射水市	94,701	2	35	0	137	1	13	2	0	190
282294	兵庫県	たつの市	79,344	2	38	1	46	0	2	4	3	96
222208	静岡県	裾野市	53,275	0	25	0	37	0	0	2	0	64
182095	福井県	越前市	83,767	35	5	0	79	0	3	5	0	127
212059	岐阜県	関市	91,494	13	42	0	51	0	0	4	0	110
352161	山口県	山陽小野田市	64,598	2	37	0	33	0	0	1	1	74
172065	石川県	加賀市	70,273	6	54	0	91	0	0	2	0	153
352101	山口県	光市	53,050	11	29	0	28	0	0	3	3	74
192023	山梨県	富士吉田市	50,891	0	25	0	48	0	5	2	0	80
212121	岐阜県	土岐市	60,401	7	16	0	90	5	0	2	0	120
152056	新潟県	柏崎市	88,282	10	52	0	133	0	0	2	0	197
112071	埼玉県	秩父市	66,073	23	30	0	50	2	2	0	0	107
182109	福井県	坂井市	93,531	43	13	0	201	0	1	8	0	266
202045	長野県	岡谷市	51,720	15	26	0	96	0	0	1	0	138

(4) 県内自治体との比較

類似団体別で比較すると、面積が小さい自治体ほどコンパクトな経営ができていたことが伺えます。また、地域性なども考えられることから、福井県内の状況について比較しました。

類似団体別では、人口1万人当たり2番目に多かった本市ですが、県内各市の状況と比較すると、9市の中で5番目と中間に位置しています。

図10 県内自治体の人口1万人当たりの職員数比較

福井県内各市の部門別職員数の状況

(単位:人)

都道府県 市区町村名	部 門		住基人口 (H27.1.1)	一 般 行 政			教 育	一般会計	人口1万 人当たり
				一般管理	福祉関係	一般行政計			
182079	福井県	鯖江市	68,963	185	105	290	61	351	50.90
182010	福井県	福井市	267,355	787	550	1,337	306	1,643	61.45
182095	福井県	越前市	83,767	277	154	431	97	528	63.03
182028	福井県	敦賀市	67,835	215	195	410	70	480	70.76
182109	福井県	坂井市	93,531	274	307	581	120	701	74.95
182052	福井県	大野市	35,251	172	58	230	62	292	82.83
182044	福井県	小浜市	30,590	149	78	227	31	258	84.34
182087	福井県	あわら市	29,359	117	72	189	60	249	84.81
182061	福井県	勝山市	24,880	127	44	171	66	237	95.26

IV 新たな定員適正化計画

Ⅲのことから、当市は、類似団体や県内自治体と比較しても、人口1万人当たり職員数では、決してコンパクトな行政経営が出来ているとは言えませんが、「子供を育てやすいまちづくり」に重点を置いた本市の政策から保育所部門の職員数が他に比べ著しく多くなっており、この部門を除いた場合は平均値を下回っています。

今後は、大幅な組織改革が終了したことを踏まえ市民サービスの質を落とすことなく新たな住民ニーズに対応するには、これ以上の職員の削減を見込むことは困難だと考えられます。

新たな計画では、これまでの計画どおり、職員の質の向上や適正配置を進めるとともに、新たな業務に柔軟に対応できる組織づくり、人材づくりを基本として次の方針を定めます。

(1) 基本方針

① 多様な任用形態の活用

専門的業務や一定期間業務量の増加が見込まれる業務については、任期付職員や臨時職員を雇用するなど、柔軟な対応を行います。また、再任用制度を活用し、持続的な行政運営と経費縮減に努めます。

② 本庁と支所機能の見直し

平成28年度には、地域自治区の期間満了に伴い、横断的な対応ができるよう、支所を1課3グループに再編しました。平成32年度に本庁舎整備が予定されていることから、今後本庁と支所の業務について再度見

直しを図るとともに、これに則した職員配置を行います。

③ 新規職員の採用方針

将来にわたり安定した行政組織を運営するためには、業務の継続性が重要だと考えられます。このためには、年齢構成等を考慮する中で一定数の人材を確保することが必要であるため、今後も長期的視点に立ち計画的な採用を進めます。

④ 技能労務職員の適正配置

技能労務職が行っている業務については、今後再任用職員や臨時職員等を活用することとします。また、業務委託を進めることにより適正な職員配置を目指します。

⑤ 人事評価制度の活用

地方公務員法の改正により、平成28年度から人事評価の実施が義務付けられました。このねらいとしては、能力・実績に基づく人事管理の徹底を通じた人材育成と、人事評価の活用を通じた組織全体の士気及び公務能率の向上の2点が主に挙げられています。

この趣旨に基づき、今後の職員管理においては、人事評価結果を基本に個々の特性を生かした人材の活用や育成を図るとともに、人事評価制度を活用した職員の意識改革及び資質の向上を推進していきます。

⑥ 職員のワークライフバランス（仕事と生活の調和）の推進

職員がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、仕事と生活の双方の調和を図ることが重要です。

このために、朝型勤務（ゆう活）等の導入により一日の時間を有効に活用することや、業務の見直しを積極的に行い一層の業務効率化を進めることによって時間外勤務の削減を図っていきます。

（2）計画期間

平成29年度から平成33年度までの5年間とします。

（第三次行政改革大綱の実施期間と同期間）

（3）計画職員数

取組目標に基づいた計画期間の職員数は図11のとおりです。なお、病院、上下水道などの公営企業等会計部門については、独立採算の観点から、それぞれの経営計画に応じて定員管理を推進することとします。

図 1 1 年度別目標数

(単位：人)

職種 \ 年度	H28. 4. 1	H29. 4. 1	H30. 4. 1	H31. 4. 1	H32. 4. 1	H33. 4. 1
行（一）保育士以外	445	448	447	443	444	445
当年度末退職者数	22	16	17	13	14	
採用等		25	15	13	14	15
保育士職員数	191	192	194	194	197	200
当年度末退職者数	9	6	5	2	2	
採用等		10	8	5	5	5
行（二）	57	56	52	51	45	45
当年度末退職者数	1	4	1	6	0	
退職者計	32	26	23	21	16	
採用等計		35	23	18	19	20
職員数	693	696	693	688	686	690

※本庁舎整備に伴う組織再編等は未定のため、目標数に見込まない

V 計画期間における見直し

今後、地方創生や一億総活躍社会の推進に伴い、地域の自主性や自立性が一層求められ、これに伴い権限移譲や国の制度見直し、また、市の重要施策の方針見直しなどが行われたことにより相当な人員が必要となった場合は、本計画にも大きな影響がでることとなります。

このような場合については、改めて適正な人員について精査するとともに、本計画の見直しを行うこととします。