

射水市定員適正化計画

(平成26年度～平成31年度)

平成26年9月

行政管理部人事課

1 計画策定の趣旨

本市では、平成18年度に「射水市行財政改革大綱」を、平成22年度に「第2次射水市行財政改革大綱」を策定し、簡素で効率的な行財政運営を目指し、職員一人ひとりが危機意識を持ち「最少の経費で最大の効果」をあげるために、組織全体で積極的に取り組んできた結果、定員適正化計画においては、平成27年度の目標職員数を平成25年度に前倒しで達成しました。

しかしながら、現下の地方公共団体を取り巻く環境、とりわけ厳しい財政状況に鑑みれば、より一層の効率的・効果的な行財政運営を推進していく必要があることから、新たな「第3次射水市行財政改革大綱」の策定と併せ、「定員適正化計画」も新たに策定し、「第2次射水市総合計画」の実現に向けて取り組んでいきます。

この計画は、本市の行政経営資源の一つである「人材」を効率的かつ効果的に配置することで、行財政運営の効率化を図り、実行力のある組織を実現するための定員管理の指針とするものです。

2 これまでの定員管理と職員数の推移

(1) 定員管理におけるこれまでの取組

本市ではこれまでに、事務事業の見直し、組織機構のスリム化・効率化、民間委託や指定管理者制度の導入等により、積極的に職員数の縮減を進め、いずれの計画においても目標職員数を達成しています。

【定員適正化計画（平成17年度～平成22年度）の目標及び実績】

| 《合併時職員数》 平成17年11月1日 | 《目標職員数》 平成22年4月1日 | 《職員数実績》 平成22年4月1日 |
|------------------------|---|---|
| 898人 (消防・病院を除く) | 784人 (消防・病院を除く) 増減数 114人 増減率 12.7% | 730人 (消防・病院を除く) 増減数 168人 増減率 18.7% |
| 総職員数 1,214人 | 総職員数 1,107人 増減数 107人 増減率 8.8% | 総職員数 1,049人 増減数 165人 増減率 13.6% |

【定員適正化計画（平成22年度～平成27年度）の目標及び実績】

| 《職員数》 平成22年4月1日 | 《目標職員数》 平成27年4月1日 | 《職員数実績》 平成25年4月1日 | 《職員数実績》 平成26年4月1日 |
|--------------------|---|--|--|
| 730人 (消防・病院を除く) | 660人 (消防・病院を除く) 増減数 70人 増減率 9.6% | 650人 (消防・病院を除く) 増減数 80人 増減率 11.0% | 653人 (消防・病院を除く) 増減数 77人 増減率 10.5% |
| 総職員数 1,049人 | 総職員数 980人 増減数 69人 増減率 6.6% | 総職員数 976人 増減数 73人 増減率 7.0% | 総職員数 975人 増減数 74人 増減率 7.1% |

再任用職員（短時間勤務者除く。）9名を含む職員数

(2) 職員数の推移（各年4月1日現在。ただし、平成17年は11月1日現在）

| | | 職 員 数 (人) | | | | | | | | | |
|---------------------------------|----------|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------------------|-------|-------|-----|-----|
| | | 平17 | 平18 | 平19 | 平20 | 平21 | 平22 | 平23 | 平24 | 平25 | 平26 |
| 普 通 会 計 | 議 会 | 8 | 7 | 7 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| | 総 務 | 201 | 194 | 184 | 177 | 167 | 163 | 160 | 147 | 141 | 140 |
| | 税 務 | 42 | 39 | 40 | 40 | 40 | 38 | 37 | 36 | 32 | 33 |
| | 民 生 | 256 | 242 | 237 | 231 | 213 | 205 | 192 | 203 | 194 | 199 |
| | 衛 生 | 67 | 72 | 74 | 63 | 63 | 61 | 60 | 56 | 54 | 52 |
| | 労 働 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| | 農林水産 | 16 | 17 | 17 | 16 | 16 | 15 | 16 | 15 | 15 | 17 |
| | 商 工 | 13 | 13 | 14 | 14 | 13 | 12 | 12 | 11 | 11 | 11 |
| | 土 木 | 52 | 58 | 60 | 61 | 59 | 54 | 53 | 56 | 59 | 58 |
| | 計 | 657 | 644 | 635 | 610 | 579 | 555 | 538 | 532 | 514 | 518 |
| 特 別 行 政 部 門 計 | 教 育 | 147 | 142 | 127 | 110 | 100 | 93 | 84 | 65 | 60 | 62 |
| | 消 防 | 113 | 111 | 112 | 116 | 114 | 114 | 114 | 115 | 116 | 114 |
| | 計 | 260 | 253 | 239 | 226 | 214 | 207 | 198 | 180 | 176 | 176 |
| 普通会計計 | | 917 | 897 | 874 | 836 | 793 | 762 | 736 | 712 | 690 | 694 |
| 前年度増減 | | - | 20 | 23 | 38 | 43 | 31 | 26 | 24 | 22 | 4 |
| 公 営 企 業 等 会 計 | 国 保 | 8 | 8 | 7 | 8 | 8 | 8 | 8 | 9 | 7 | 7 |
| | 後期高齢 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| | 介 護 | 16 | 16 | 15 | 16 | 15 | 13 | 13 | 13 | 13 | 13 |
| | 水 道 | 42 | 40 | 40 | 40 | 38 | 36 | 33 | 32 | 31 | 30 |
| | 下 水道 | 25 | 23 | 21 | 21 | 21 | 20 | 20 | 21 | 20 | 19 |
| | 病 院 | 203 | 207 | 201 | 207 | 202 | 205 | 207 | 209 | 210 | 208 |
| | 公営企業等会計計 | 297 | 297 | 288 | 297 | 289 | 287 | 286 | 289 | 286 | 281 |
| | 前年度増減 | - | 0 | 9 | 9 | 8 | 2 | 1 | 3 | 3 | 5 |
| 総 合 計 | | 1,214 | 1,194 | 1,162 | 1,133 | 1,082 | 1,049 | 1,022 | 1,001 | 976 | 975 |
| 前年度増減 | | - | 20 | 32 | 29 | 51 | 33 | 27 | 21 | 25 | 1 |
| | | H17-22 165人、 13.6% | | | | | H22-26 74人、 7.1% | | | | |
| 消防・病院除く計 | | 898 | 876 | 849 | 810 | 766 | 730 | 701 | 677 | 650 | 653 |
| 前年度増減 | | - | 22 | 27 | 39 | 44 | 36 | 29 | 24 | 27 | 3 |
| | | H17-22 168人、 18.7% | | | | | H22-26 77人、 10.5% | | | | |

3 職員数の比較分析

前述の2(1)定員適正化計画の職員数実績のとおり、定員適正化計画に基づき着実に職員数の縮減を進めてきましたが、平成26年度から新たに再任用制度を活用していくことから、今後、大幅な職員数の削減を見込むことはできません。

また、限られた職員数で組織を維持するには、事務事業の整理・合理化や職員の能力向上が不可欠になりますが、計画期間内で全てが達成できるものでなく、急速な職員数の減は、時間外勤務の増加や精神面での職員の負担増を強いることも予想され、今後は、本市の現状、特性、行政需要や職員の新陳代謝等をも考慮した目標職員数を定める必要があります。

このことから、本市規模の自治体における適正な職員数はどのくらいなのかを分析する必要があり、総務省から示されている「定員モデル」、「類似団体別職員数」などの参考指標による比較分析を行ってみます。

(1) 定員モデルによる比較（平成25年4月1日現在）

定員モデルは、一般行政部門（教育、消防部門及び公営企業等会計部門を除く。以下同じ。）を対象として、地方公共団体の職員数に最も相関関係のある行政需要を表す統計数値（人口、世帯数、面積、事業所数等）を基に、それぞれの自治体における平均的な職員数を算出する方法です。

これにより試算した結果、モデル試算値は513.6人となり、本市の平成25年4月1日現在の一般行政部門職員数514人と同水準となります。

(2) 類似団体別職員数による比較（平成25年4月1日現在）

次に、類似団体の職員数と本市の職員数を比較した場合、一般行政部門及び普通会計部門における人口1万人当たりの職員数は、類似団体の平均値と近い状況です。

【類似団体の人口1万人当たりの職員数】

| 区分 | 射水市 | 類似団体（19団体） |
|--------|--------|------------|
| 一般行政部門 | 54.00人 | 53.97人 |
| 普通会計部門 | 72.59人 | 71.91人 |

以上のとおり、総務省が示す「定員モデル」や「類似団体職員数比較」といった職員数の比較分析からは、現在の本市職員数は概ね平均的な水準にあります。

4 新定員適正化計画の基本方針

第3次射水市行財政改革大綱で掲げられた「行政を経営する」という視点からも、今後の人口の減少や公共施設統廃合、新庁舎建設に伴う組織の集約、民間委託の推進等により、引き続き職員数の縮減に努めていく必要があります。一方で、職員の縮減目標数に目を向けるだけでなく、職員の勤務実態、併せて行政需要の動向や社会情勢の変化、退職者の動向や職員の年齢構成等を考慮した上で、市民サービスの質の向上と職員数のバランスにも留意し、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。

(1) 計画期間

平成26年4月1日から平成31年4月1日までの期間とします。

(2) 計画の範囲

一般行政、特別行政及び公営企業等全ての部門を対象とします。

引き続き、消防及び病院部門については、今後の状況を見極めながら、より効率的、効果的な定員管理に努めていきます。

(3) 目標職員数

| 《基準職員数》 平成26年4月1日 | 《目標職員数》 平成31年4月1日 | 増減数 | 増減率 |
|----------------------|----------------------|-----|------|
| 653人 (消防・病院を除く) | 614人 (消防・病院を除く) | 39人 | 6.0% |
| 職員総数 975人 | 職員総数 939人 | 36人 | 3.7% |

再任用職員（短時間勤務者除く。）を含む職員数

5 定員適正化に向けた取組

定員適正化計画の目標職員数を実現していくために、次に掲げる取組により定員管理を実現していきます。なお、新たな行政需要や社会情勢の変化等により目標職員数の修正が必要となった場合には、適宜計画を見直していきます。

(1) 職員の能力向上及び意識改革

「射水市人材育成基本方針」に基づき、職員一人ひとりの能力開発と意識改革をより一層推進するとともに、管理監督職のマネジメント力の向上や職員の能力が十分に発揮できる職場環境づくりなど組織としての総合力を高めます。

また、職員の意欲と能力を最大限発揮するため、人事評価制度を活用し能力・業績を重視した人事・給与制度の運用により、公務能率の向上を図ります。

(2) 職員数と事務事業の点検

定員適正化には、職員数と事務事業について、随時点検と見直しが必要です。市の重点政策、事務事業の執行体制など、総合的に捉えて職員数の点検を行うとともに、事務の質の向上と事務改善を推進することで、市政の課題や重点政策に対応した柔軟な人員配置を実現し、より一層適正な職員数としていきます。

(3) 組織体制の見直し

行政課題に迅速かつ的確に対応するため、職員数の見直しなどに併せ、適正な組織となるよう随時見直しを行うとともに、簡素で効率的な組織を維持するため、時限的な対応を行う組織や組織人員対応については、スクラップアンドビルドの考えに基づいた組織管理を行っていきます。

(4) 民間活力の導入の推進

行政サービスの質の維持・向上を考慮したうえで、民間活力の導入が可能な業務については、業務委託、指定管理者制度、P F I、民営化など最適な手法を見極め、積極的に推進していきます。

(5) 行政の守備範囲の明確化

人材、財源、資産などの行政経営資源に制約がある中で、将来にわたって全ての公共サービスを行政のみで維持していくには限界があることから、行政が直接実施すべき業務の範囲については、市としての意思の形成・決定、公権力の行使、裁量的・判断的要素といった点に留意しつつ、行政以外の担い手が行うことで効率的・効果的に実施できる業務については、「射水市協働のまちづくり推進条例」に基づき、多様な担い手との協働を積極的に推進していきます。

(6) 職員の新規採用

将来にわたって安定的な行政組織を運営するため、退職者の動向や職員数の年齢構成等を考慮した上で、長期的視点に立った計画的な採用に努めていきます。

(7) 多様な任用形態の活用

今後、多くの定年退職者が発生する中で、長年培った経験を活かし、知識技能の継承を図る観点からも、通常業務に従事する再任用職員として活用するとともに、退職者数の将来的な推移や年齢構成の平準化も考慮しながら定員管理を行っていきます。また、専門的な技術、資格等を必要とする業務については、任期付職員や嘱託職員の活用、繁忙期など臨時の業務については、臨時職員の活用を図るなど適正な人員配置を行っていきます。