

射水市定員適正化計画

【令和2年度～令和6年度】

射水市企画管理部人事課

令和2年2月

目次

1	計画策定の趣旨	1
2	これまでの取組	2
	(1) 計画に基づく取組	2
	(2) 職員数の推移	4
3	現状分析と課題	5
	(1) 職員数の比較分析	5
	① 定員モデルによる比較	5
	② 類似団体との比較	5
	(2) 臨時職員数の推移	6
	(3) 今後の退職予定者数	7
	(4) 今後の再任用職員数の見込み	8
4	今後の定員管理	9
	(1) 基本方針	9
	(2) 計画期間	10
	(3) 定員適正化の数値目標	10
	(4) 具体的な取組目標	10
5	計画の進行管理	12

1 計画策定の趣旨

本市では、平成18年度以降、行財政改革大綱及び行財政改革集中改革プランを策定してきており、今年度は第4次の策定を終え、将来を見据えた経営基盤の確立と自立した都市の実現に向けて取り組んでいます。

定員の適正化については、平成17年の市町村合併によるスケールメリットを活かすため、定員の縮減を基本とした定員適正化に積極的に取り組んできました。

この間の主な取組として、平成25年度までは本市の規模に見合った適正な職員数にすることを基本に、組織機構の見直しと採用抑制による縮減を行い、平成26年度以降は、公共施設の統廃合や民間活力の導入、事務事業の効率化などをより積極的に進め、定員の適正化に努めてきました。

しかしながら、年々、地方行政に対する住民ニーズは多様化・複雑化しており、これまで以上に柔軟かつ迅速な対応が求められています。特に、少子高齢化・人口減少を背景とした地方創生の取組や福祉事業の充実、あるいは地方分権改革に伴う事務や権限の移譲など、市全体の業務量が増加してきています。

加えて、健全で持続可能な行財政基盤を堅持するため、ICTやAI等の活用をはじめとした業務の効率化に取り組むとともに、さらなる民間活力の導入や継続的な組織機構の見直し等を進めていく必要があります。

このような状況を踏まえ、引き続き定員の適正管理に資することを目的として新たな定員適正化計画を策定するものです。

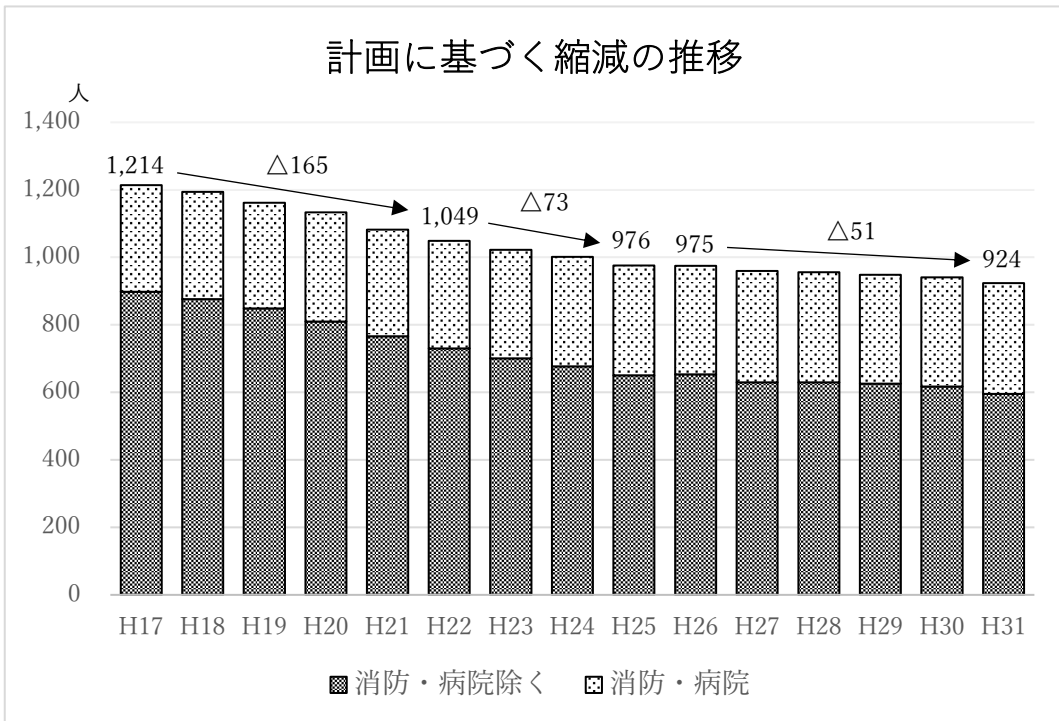
2 これまでの取組

(1) 計画に基づく取組

平成17年度以降、3次にわたる計画に基づき、職員数の縮減を進めてきました。市町村合併時（平成17年11月1日）の職員数1,214人に対し、平成31年4月1日現在の総職員数は924人で、290人の減（△23.9%）となっています。

計画期間	基準年度職員数	目標職員数 (基準年度比較)	実績 (基準年度比較)
H17～22	総職員数 1,214人	1,107人 (△107人・△8.8%)	1,049人 (△165人・△13.5%)
	消防・病院除く 898人	784人 (△114人・△12.7%)	730人 (△168人・△18.7%)
目標を上回る達成 【主な取組】 <ul style="list-style-type: none"> ・採用抑制 ・ごみ収集、ごみ処理施設の委託 ・保育園（4園）の民営化 ・指定管理者制度の活用（足洗老人福祉センター、文化会館、体育館等） 			
H22～25 (計画時は H22～27)	総職員数 1,049人	980人 (△69人・△6.6%)	976人 (△73人・△7.0%)
	消防・病院除く 730人	660人 (△70人・△9.6%)	650人 (△80人・△11.0%)
計画期間を2年前倒し、平成25年度に目標を上回る達成 【主な取組】 <ul style="list-style-type: none"> ・採用抑制 ・保育園（3園）の民営化 ・ケーブルテレビ事業の民間移譲 			

計画 期間	基準年度 職員数	目標職員数 (基準年度比較)	実績 (基準年度比較)
H26～31	総職員数 975人	939人 (△36人・△3.7%)	924人 (△51人・△5.2%)
	消防・病院除く 653人	614人 (△39人・△6.0%)	595人 (△58人・△8.9%)
目標を上回る達成 【主な取組】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 保育園（1園）の民営化 ・ 病院調理業務の民間委託 ・ ごみ処理業務の一部民間委託 ・ 指定管理者制度の活用（大門コミュニティセンター） ・ 公共施設の統廃合（市庁舎、保健センター、図書館、幼児ことばの教室、幼稚園（1園）） 			



※ 各年度4月1日現在。ただし平成17年度のみ11月1日現在。

(2) 職員数の推移

本市の職員数は、前述の取組により主に普通会計部門の職員を縮減してきています。

(単位：人)

年度	普通会計			公 営 企業等 会 計 ¹	総職員	前年度 比 較	消防・ 病院 除く計	前年度 比 較
	一般 行政	教育・ 消防	小計					
H17	657	260	917	297	1,214	—	898	—
H18	644	253	897	297	1,194	△20	876	△22
H19	635	239	874	288	1,162	△32	849	△27
H20	610	226	836	297	1,133	△29	810	△39
H21	579	214	793	289	1,082	△51	766	△44
H22	555	207	762	287	1,049	△33	730	△36
H23	538	198	736	286	1,022	△27	701	△29
H24	532	180	712	289	1,001	△21	677	△24
H25	514	176	690	286	976	△25	650	△27
H26	518	176	694	281	975	△1	653	3
H27	497	173	670	290	960	△15	630	△23
H28	493	170	663	293	956	△4	630	0
H29	489	167	656	292	948	△8	626	△4
H30	484	165	649	292	941	△7	617	△9
H31	465	165	630	294	924	△17	595	△22

※ 各年度4月1日現在。ただし平成17年度のみ11月1日現在。

¹ 公営企業等会計の職員は、本市においては、病院、水道、下水道、その他(国保事業、介護保険事業等)の各部門に属する職員をいいます。

3 現状分析と課題

(1) 職員数の比較分析

① 定員モデル²による比較

一般行政部門における本市の職員数は、指標と同規模となっており定員モデルによる比較においては、概ね適正規模であると言えます。

区分	職員数	定員モデル	比較
一般行政部門	485人	487人	△2人

第10次定員モデル（平成31年3月）より

② 類似団体³との比較

本市は、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）の類型に区分され、同類型に区分される84団体の平均との比較では、やや過大となっています。

主な要因として、一般行政部門においては、主に幼保職の人数が比較的多く、これは公立保育園数が他団体に比べて多いことによるものと考えられます。

また、消防業務を一部事務組合で実施する場合には定数外となりますが、本市は市単独で実施していることから、普通会計全体ではより過大となっているものと考えられます。

【人口1万人当たり職員数】

区分	射水市	類似団体平均	比較
一般行政部門	51.8人	49.0人	2.8人
普通会計	69.4人	62.8人	6.6人

平成30年4月1日現在地方公共団体定員管理調査より

² 定員モデルとは、各地方公共団体の職員数と密接に関連する行政需要に係る統計数値（人口、事業所数、各部門決算額等）を基に、それぞれの団体の平均的な職員数を求めようとする参考指標です。

³ 類似団体とは、国が地方公共団体の人口と産業構造を基準に類型区分した中で同じ区分に入る団体のことで、人口1万人当たりの平均職員数を比較できるようになっています。

(2) 臨時職員数⁴の推移

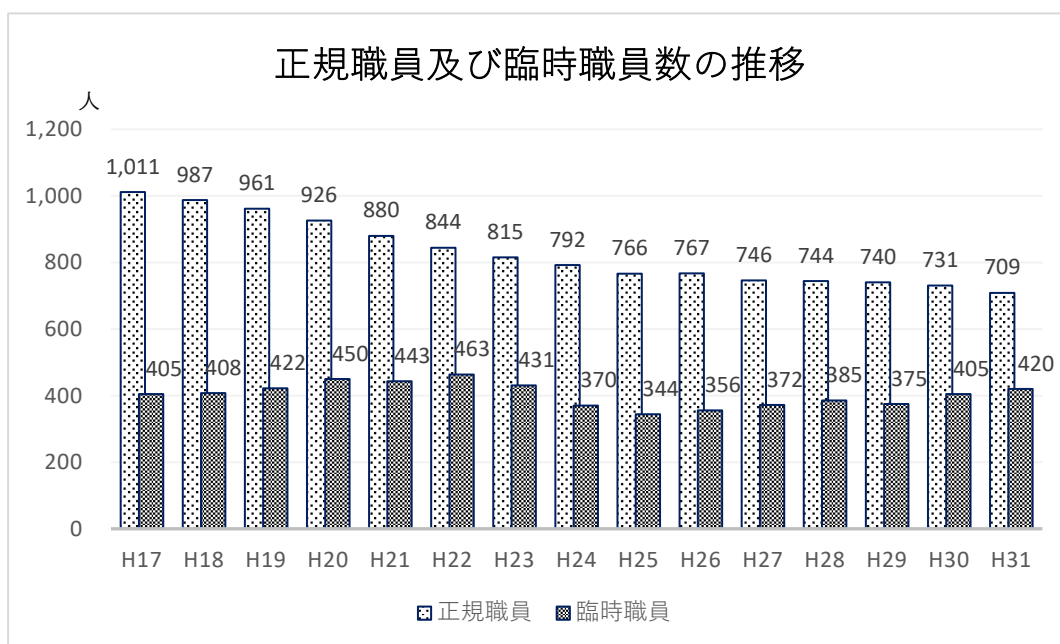
正規職員数は、これまでの定員適正化計画に基づき縮減を進めてきましたが、その一方で臨時職員数の推移を見てみると、平成25年度までは正規職員と同様に縮減してきていたものの、それ以降は微増傾向が続いています。

これは、主に正規職員でなくても担える業務に臨時職員を活用していることや、専門的な知識や経験を要する業務においては、その解決のため、臨時職員を活用していることによるものです。

具体例として、平成25年度以降、市民課及び地区センターでの窓口業務に臨時職員を活用したことや、教育委員会においてチームティーチング指導員や学習サポーターの増強を進めてきていることが挙げられます。

このほか、保育現場においては、低年齢児の保育ニーズの高まりを背景に臨時保育士数が増加傾向にあります。その必要人数の確保に苦慮しています。

なお、臨時職員については、令和2年4月から会計年度任用職員制度に移行することも踏まえ、これまで以上に適正管理が求められます。



※ 病院を除く。また、臨時職員数は、週20時間以上勤務者の人数

⁴ 臨時職員については、法改正により令和2年度から会計年度任用職員となりますが、本計画ではすべて臨時職員と表記しています。

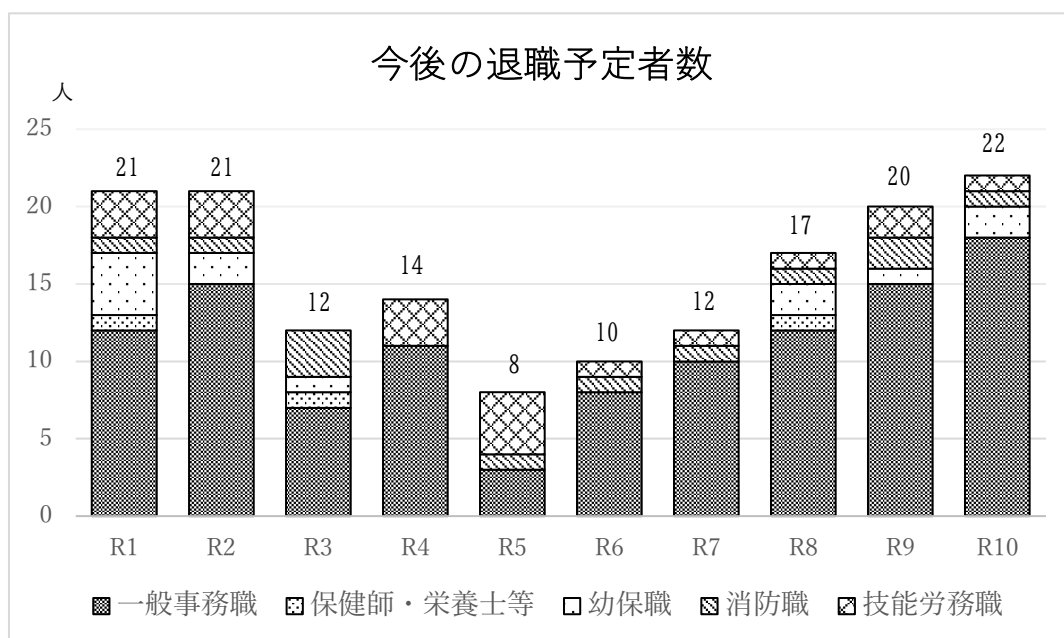
(3) 今後の退職予定者数

一般事務職については、令和元年度及び2年度末の定年退職者が多く、また令和5年度以降は、年々退職者が増える見込みとなっています。

幼保職については、令和3年度末まで若干の退職者があり、その後、令和7年度末まで退職者がいない見込みとなっていますが、将来的な年齢バランスも考慮しながら、計画的に職員採用を行う必要があります。

技能労務職については、今後10年間で過半数の職員の退職が見込まれていますが、引き続き再任用職員や臨時職員の活用、もしくは民間委託等の可否を検討する必要があります。

なお、法改正により、現行の60歳定年から段階的に定年延長が実施される場合には、そのことも踏まえた計画的な定員管理が必要となります。

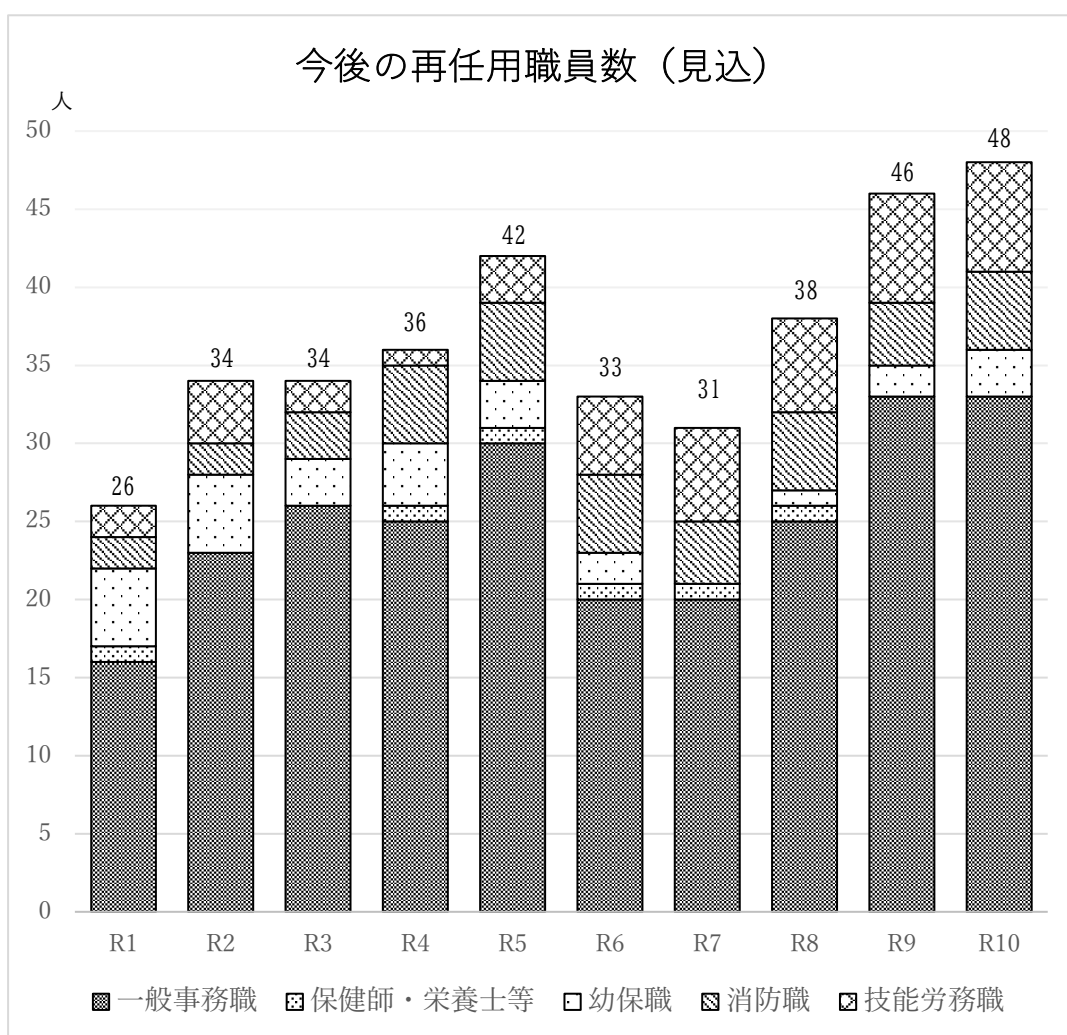


※ 医師、看護師及び医療技術職を除く。

(4) 今後の再任用職員数の見込み

平成25年度以降、公的年金（報酬比例部分）の支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、定年退職となった職員を再任用職員として採用しています。再任用期間が延びるにつれて徐々に増加し、今後10年間で50人程度まで増加するものと見込んでいます。

なお、前述の定年延長が実施された場合には、延長される年数に応じて再任用職員数は減少しますが、その分60歳超の職員が増加することとなります。



※ 短時間勤務職員を除く。医師、看護師、医療技術職を除く。

4 今後の定員管理

(1) 基本方針

第4次射水市行財政改革大綱に掲げた「長期的な課題を踏まえた『量』の改革と『質』の改革の両立」という視点を持ち、職員数の適正管理をしつつ、「職員と組織の質の向上」に取り組みます。

① 職員の能力及び意欲向上

射水市人材育成基本方針に掲げる職員像「いろいろな人と協力しながら **み**ずから考え行動し **ず**っと進化し続ける職員」を目指し、職員一人ひとりの能力開発を一層推進するとともに、幅広い視野と生産性の向上への意識を高めます。

② 業務の効率化

公務職場への導入が進む ICT や AI 等の活用による業務改善の推進を図りつつ、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方改革の推進に取り組みます。

③ 時代の変化に対応した弾力的な組織体制の構築

時代の変化や市の重要施策の取組方針に合わせて随時組織を見直し、効率的な組織体制の構築に努めます。

④ 民間活力等の導入の推進

行政が直接実施すべき業務の範囲を明確にし、民間活力を導入することで、より効果的・効率的に実施できる業務については、業務委託、指定管理者制度、民営化など最適な手法を見極め、積極的に推進します。

⑤ 職員の新規採用

退職者数の推移や今後見込まれる定年延長も見据えながら、職員の年齢構成等にも配慮した計画的な職員採用に努めます。

⑥ 多様な任用形態の活用

長年培った知識・経験の継承を図る観点から、引き続き通常業務にも再任用職員を活用します。

また、必ずしも正規職員が担う必要のない業務については、臨時職員を活用するなど、適正な人員配置を行います。

(2) 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

(3) 定員適正化の数値目標

定員適正化の対象職員は、一般行政、教育、消防及び公営企業等全ての部門の正規職員とし、目標とする総職員数を933人とします。

なお、これまでの定員適正化計画では、総職員数及び消防・病院を除く職員数の目標を定めていましたが、本市の保育ニーズの変化に伴い、保育園の配置や必要保育士数の変動が考えられることから、本計画では幼保職を区分して目標職員数を定めることとします。

(単位：人)

	前計画 目標職員数 (H31.4.1)	本計画 基準職員数 (H31.4.1) a	本計画 目標職員数 (R6.4.1) b	比較 b-a
総職員数	939	924	933	9
消防・病院を除く	614	595	602	7
幼保職	—	117	127	10
幼保職以外	—	478	475	△ 3
消防・病院	325	329	331	2

※ 再任用職員（短時間勤務）及び臨時職員は含まない。

(4) 具体的な取組目標

- ① 一般事務職については、水道事業の一部民間委託など、引き続き民間活力を積極的に導入するほか、税務部門や福祉部門などでのRPAの導入による業務効率化を図りながら、懸案事項や新たな政策課題の解決に必要な職員数の確保に努めます。
- ② 土木・建築職については、各事業計画の進捗等を踏まえつつ、また近年、各地で災害が頻発している状況も考慮し、再任用職員を活用しながら増員を図ります。
- ③ 学芸員については、退職職員の再任用期間や在職者の年齢構成に配慮しつつ、新規採用を行います。

- ④ 幼保職については、安定した保育サービスの実施や公立保育園が担う民間保育園のセーフティネットとしての役割などを踏まえ、必要職員数の確保に努めます。
また、今後の保育園の民営化方針の進捗にあわせ、任期付職員の採用についても検討します。
- ⑤ 技能労務職については、引き続き再任用職員や臨時職員を活用するほか、民間委託の実施を検討することとします。
- ⑥ 消防吏員については、再任用職員を活用しながら、定数115名を基本に定員管理を行います。
- ⑦ 市民病院においては、富山大学附属病院との連携を深めつつ、必要な医師数を確保するとともに、看護師及び医療技術職は、退職者補充を実施しながら現員数の確保に努めます。

5 計画の進行管理

本計画の進捗状況は、毎年度公表することとします。

また、毎年度、各所属からのヒアリングを実施し、それを踏まえた職員採用計画の作成及び組織機構の見直しを行うとともに、市民ニーズや社会経済情勢の変化に応じて、適宜計画の見直しを行うこととします。