

# 藤井寺市定員適正化計画

平成 18 年 3 月

藤 井 寺 市

## 目 次

1. 藤井寺市の現状と課題	1
2. 類似団体との比較	3
3. 職員の年齢構成について	6
4. 定員モデルとの比較	8
5. 職種別職員数と定年退職者の推移	9
6. 定員適正化計画	11

### (図表)

表 1-1 各年度職員定数・組織等の推移	2
表 1-2 部門別職員数の推移	2
表 1-3 定員管理調査上の職員数の推移	3
表 2-1 府下および全国の類似団体職員数	3
表 2-2 府下および全国の類似団体部門別職員数比較	4
表 2-3 類似団体平均職員数と藤井寺市の職員数の比較	5
表 3-1 職員の年齢構成	7
表 4-1 第7 - 8次定員モデルとの比較表(人口5万人以上10万人未満)	8
表 5-1 職種別職員数の推移	9
表 5-2 今後10年の職種別退職者の推移	10
表 6-1 平成18年度～平成22年度職員採用計画	14
表 6-2 総括表	15
表 6-3 定員適正化計画を踏まえた職員数の推移	15
図 3-1 平成17年4月1日現在年齢別職員数	7

### (参考)

別紙1 全国類似団体職員数	16
別紙2 全国類似団体部門別職員数比較	17

## 1. 藤井寺市の現状と課題

藤井寺市においては、平成 10 年 3 月に計画期間を平成 10 年度から平成 17 年度とする「藤井寺市定員適正化計画」を策定し、介護保険制度などの新たな行政需要や高齢化対策をはじめとする行政需要の増大にも対応をしながら、組織のスリム化や係制度の全廃による人材の流動化、事務事業の整理統合、部課の統合、事務の O A 化や I T の導入などによる事務の効率化を進めるなど、定員適正化に努めてまいりました。また、定年等による退職者の補充についても、住民サービスの質の維持向上にも留意しながら、民間委託や臨時職員等の有効活用などにより、極力職員数の抑制に努めてきました。その結果、同計画の削減目標である平成 9 年 4 月 1 日現在の総職員数 7 6 4 人の概ね 3 % である約 2 0 人を大きく上回る 1 0 9 人を削減し、平成 1 7 年 4 月 1 日現在の職員数は 6 5 5 人となっています。

本市の自主財源の約 8 4 % を占める市税の歳入構造は、平成 1 6 年度決算でみると、個人住民税と固定資産税を合わせて 7 8 . 2 % 、これに都市計画税を合わせると 8 8 . 2 % を占めています。また、時系列でみると、市税歳入は、平成 1 6 年度決算は平成 1 2 年度と比較して約 9 億 8 千万円の減となっています。本市の「住宅都市」という性格からすると、景気の回復基調は市税歳入のプラス要因となりますが、少子化による人口減や高齢化に伴う年金受給者の増によるマイナス要因もあり、今後の行政需要に見合う歳入増が見込めない歳入構造であるといえます。現状では、地方交付税等による財源補填や基金の取崩などにより財源枠の確保を行い、行財政運営を行っていますが、三位一体改革による税源移譲や地方交付税制度の改革など不安定な要素もあります。このような状況の中で、一般会計の約 1 / 4 、約 4 9 億円を占める正規職員の人件費を抑制し、経常的な行政コストを下げることは、市にとって最重要課題のひとつであるといえます。

今後、平成 1 7 年 3 月 2 9 日に総務省から示された「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」の趣旨も踏まえながら、民間委託等の推進、指定管理者制度の活用、地域との協働の推進により、市自らが担う役割の重点化を行い、また、抜本的な事務・事業の整理、組織の合理化、職員の適正配置に努めるとともに、臨時職員や派遣職員等の柔軟な雇用形態を活用し、さらなる定員適正化に取り組みます。

なお、本計画で扱う「職員数」については、定員管理調査上の職員数とします。定員管理調査上の職員数とは、地方自治法第 2 5 2 条の 1 7 の派遣職員を除き、その他の派遣職員、教育長及び休職者を含みます。

本市の定員の現状

表 1-1 各年度職員定数・組織等の推移

年度	区分	職員数 (定員管理調査)	組織数・部課 (行政委員会を含む)	備考
平成11年度		746	12部38課	介護保険制度への対応
平成12年度		733	10部33課	組織のスリム化と係制度の全廃
平成13年度		706	10部33課	
平成14年度		706	10部36課	新たな行政課題等への対応
平成15年度		690	10部37課	新病院準備室の設置
平成16年度		680	10部36課	図書館と市史編さん室を統合
平成17年度		655	10部36課	

表 1-2 部門別職員数の推移

(各年度4月1日現在)

部門	区分	職員数						
		11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度
福祉部門を除く 一般行政職	議会	7	6	6	6	6	5	5
	総務	112	111	108	108	108	109	108
	税務	32	30	29	29	29	29	29
	労働							
	農水	4	4	4	4	4	4	4
	商工	4	3	3	3	3	3	2
	土木	53	51	46	48	47	49	47
	小計	212	205	196	198	197	199	195
福祉部門	民生	160	162	148	147	143	142	136
	衛生	81	82	78	76	74	72	71
	小計	241	244	226	223	217	214	207
一般行政計		453	449	422	421	414	413	402
教育		105	101	96	97	94	93	89
公営企業	下水	36	32	31	30	30	25	23
	病院	99	99	96	97	95	94	91
	水道	42	41	40	40	37	35	30
	その他	11	11	21	21	20	20	20
	小計	188	183	188	188	182	174	164
総合計		746	733	706	706	690	680	655

「その他」は国民健康保険、介護保険、老人保健医療は平成13年度より公営企業・その他に計上しています。

表 1-3 定員管理調査上の職員数の推移

(各年度4月1日現在)

年度	区分	人口(A) (住民基本台帳)	職員数(B)	職員1人当 たりの人口 (A)/(B)	人口千人 当たりの 職員数
平成11年度		66,888	746	89.7	11.2
平成12年度		66,886	733	91.2	11.0
平成13年度		66,808	706	94.6	10.6
平成14年度		66,401	706	94.1	10.6
平成15年度		66,231	690	96.0	10.4
平成16年度		65,886	680	96.9	10.3
平成17年度		65,843	655	100.5	9.9

## 2. 類似団体との比較

人口や産業構造が類似した団体各市との職員数の比較を行うことは、本市の職員数の実情を知るうえで有用な方法であるといえます。下表の「府下および全国の類似団体職員数」において、府下類似団体4市平均職員数と全国類似団体40市平均職員数との比較を試みています。なお、類似団体との職員数比較においては、ベースを統一するため、本市が一部事務組合で行っている消防、給食、ごみ処理、人口規模等で単純比較できない病院、本市において実施部門のない水産業、高等学校、交通などに従事する者を除いた職員数を用いています。(全国類似団体の詳細データについては別紙1および別紙2を参照)

表 2-1 府下および全国の類似団体職員数

(平成17年4月1日現在)

市	区分	人口(A) (住民基本台帳)	職員数(B)	職員1人当 たりの人口 (A)/(B)	人口千人 当たりの 職員数
泉大津市		76,606	504	152.0	6.6
柏原市		75,900	497	152.7	6.5
泉南市		65,272	572	114.1	8.8
交野市		78,043	499	156.4	6.4
府下類団4市平均		73,955	518	143.8	7.1
全国類団40市平均		72,532	500	147.4	6.9
藤井寺市		65,843	564	116.7	8.6
府下類団5市平均		72,333	527	138.4	7.4
全国類団41市平均		72,368	502	146.7	6.9

職員数から病院、消防、給食センター、ごみ処理(ただし、柏原市のごみ処理3人は職員数に加算)等を除く。

府下の類似団体4市の平均職員数518人及び全国の類似団体40市の平均職員数500人のそれぞれに本市の平成17年4月1日現在の市民病院の職員数91人を加えると藤井寺市の適正な職員数は591人から609人ぐらいであるといえます。

市によって、どのような政策や施策に重点を置くかによって部門別職員数すなわち人事配置は異なります。それは市の個性であるともいえますが、部門別職員数を類似団体と比較することによって、行政をスリム化する方向性が見えてきます。

表2-2 府下および全国の類似団体部門別職員数比較

(平成17年4月1日現在)

市 部門		泉大津市	柏原市	泉南市	交野市	大阪府下 類似団体 4市平均	全国 類似団体 40市平均
		福祉部門を 除く一般行政職	議会	6	8	6	7
総務	85		99	83	94	90.3	97.5
税務	28		31	30	27	29.0	30.4
労働	3					0.8	1.0
農水	1		8	10	4	5.8	9.5
商工	4		3	5	5	4.3	6.3
土木	40		49	37	32	39.5	45.1
小計	167		198	171	169	176.3	196.2
福祉部門	民生	118	101	147	101	116.8	126.1
	衛生	26	31	69	85	52.8	42.5
	小計	144	132	216	186	169.5	168.6
一般行政計		311	330	387	355	345.8	364.8
教育		111	85	118	80	98.5	80.0
公営企業	下水	25	29	14	8	19.0	14.4
	水道	35	30	35	35	33.8	22.8
	その他	22	23	18	21	21.0	26.2
	小計	82	82	67	64	73.8	55.6
総合計		504	497	572	499	518.0	500.4

定員管理調査の総職員数から消防、病院、給食センター、ごみ処理(ただし、柏原市のごみ処理3人は職員数に加算)等を除いた職員数。  
 全国類似団体40市平均は、下水道事業、水道事業を一部事務組合で実施している市があるため、下水、水道については該当市の平均職員数としている。

表 2-3 類似団体平均職員数と藤井寺市の職員数の比較

区分 部門		藤井寺市	府下類似団4市との比較			全国類似団40市との比較		
		17年度	4市平均	差 (本市 - 平均)	超過率	40市平均	差 (本市 - 平均)	超過率
福祉部門を除く 一般行政職	議会	5	6.8	1.8	26.5	6.5	1.5	23.1
	総務	108	90.3	17.7	19.6	97.5	10.5	10.8
	税務	29	29.0	0.0	0.0	30.4	1.4	4.6
	労働		0.8	0.8	100.0	1.0	1.0	100.0
	農水	4	5.8	1.8	31.0	9.5	5.5	57.9
	商工	2	4.3	2.3	53.5	6.3	4.3	68.3
	土木	47	39.5	7.5	19.0	45.1	1.9	4.2
	小計	195	176.3	18.7	10.6	196.2	1.2	0.6
福祉部門	民生	136	116.8	19.2	16.4	126.1	9.9	7.9
	衛生	71	52.8	18.2	34.5	42.5	28.5	67.1
	小計	207	169.5	37.5	22.1	168.6	38.4	22.8
一般行政計		402	345.8	56.2	16.3	364.8	37.2	10.2
教育		89	98.5	9.5	9.6	80.0	9.0	11.3
公営企業	下水	23	19.0	4.0	21.1	14.4	8.6	59.7
	水道	30	33.8	3.8	11.2	22.8	7.2	31.6
	その他	20	21.0	1.0	4.8	26.2	6.2	23.7
	小計	73	73.8	0.8	1.1	55.6	17.4	31.3
総合計		564	518.0	46.0	8.9	500.4	63.6	12.7

定員管理調査の職員数から消防、病院、給食センター、ごみ処理(ただし、柏原市のごみ処理3人は職員数に加算)等を除いた職員数。  
 全国類似団体40市平均は、下水道事業、水道事業を一部事務組合で実施している市があるため、下水、水道については該当市の平均職員数としている。

平成17年4月1日現在の本市の職員数を、全国の類似団体40市の平均職員数と比較すると、63.6人(12.7%)超過しています。したがって、理論上は職員数を全国類似団体平均の水準とするためには、約64人の定員削減が必要となります。

上記の表2-3「類似団体平均職員数と藤井寺市の職員数の比較」から部門別に見ると、類似団体平均職員数との比較では、総務、土木、民生、衛生の各部門の職員が特に多くなっています。

総務部門では本市の職員数は、府下類似団体より17.7人、全国類似団体より10.5人超過しています。定員管理調査表上の小分類でさらに分析すると、全国類似団体との比較では、管財部門で4.2人、住民関連一般部門で6.7人多くなっています。その要因は、管財

部門では、集中管理を行っている車両関係職員が含まれていること。また、住民関連一般部門の職員数は、類似団体の間で2人～27人と非常に大きな差があります。これは、住民関連一般という分類項目の捉え方に類似団体間で違いがあり、実際の職員数の差以上の差となって表れているものと考えられます。このようなことを考慮したとしても、この部門の職員数は、総務部門での職員数が多い最も大きな要因となっているといえます。

土木部門では、府下類似団体より7.5人、全国類似団体より1.9人超過しています。小分類で見ると、その中でも、土木一般部門や都市公園部門で職員が多くなっています。

民生部門では、府下類似団体平均よりも19.2人、全国類似団体平均より9.9人多くなっていますが、このうち保育所部門では、府下類似団体よりも31.0人、全国類似団体平均よりも27.9人多くなっています。本市では、公立保育所の割合が0.7と、全国類似団体0.55、府下類似団体0.55と比較して高いことがその要因であると言えます。

衛生部門では、府下類似団体平均より18.2人、全国類似団体平均より28.5人多くなっていますが、特にごみ収集部門では府下類似団体平均より24.7人、全国類似団体平均より29.3人多くなっています。本市では直営でごみ収集事業を行っていることが、その主な要因となっています。

本市における行政のスリム化は、上記の各部門を中心に進める必要があると言えます。しかし、各市においては、それぞれの地域の実情や特性に応じたまちづくりの理念に基づき政策や施策の推進を行っています。本市の推進する政策、施策や類似団体の状況も踏まえながら、各部門への人材の適正配置を行うことにより、行政運営の支障にならないように円滑に行政のスリム化を実現していく必要があります。

また、定員適正化の基本は「最少の職員で最大の効果あげるようにすること」であるといえますが、職員数の削減のみを考えるのではなく、同時に、職員研修などを通じた職員の意識改革やスキルアップ、人事管理面からその能力を最大限に活かしていく必要があります。

### 3. 職員の年齢構成について

職員の年齢構成を見ると51歳～58歳までのいわゆる団塊の世代とポスト団塊の世代といわれる年齢層が大きな一つの山をなし、再び36歳～37歳をピークとして、その前後の世代に小さな山ができています。

なお、平成17年度の職員の平均年齢は43.9歳となっています。

このような職員構成のひずみは、新陳代謝の停滞だけでなく退職手当などを含めて人件費を押し上げる一つの要因となっています。再任用制度の原資の確保という観点からも、給与基準の引き下げ等の高齢職員対策、勸奨退職促進など痛みを伴う措置ですが、何らかの形で改善をしていく必要があります。

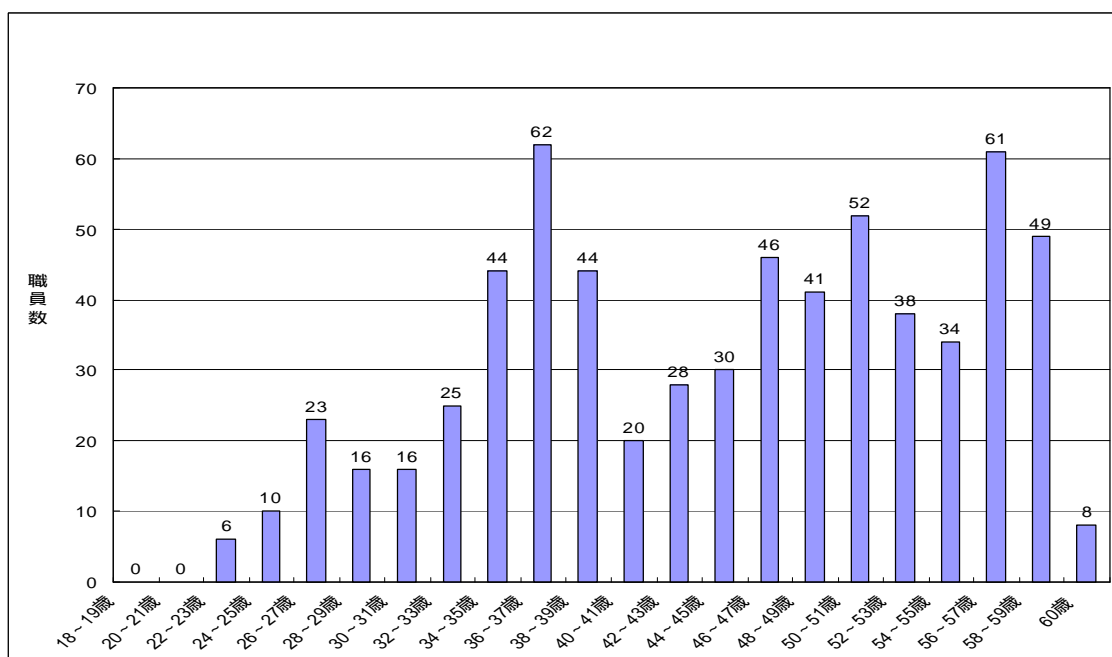
表 3-1 職員の年齢構成

(平成17年4月1日現在)

年齢	21歳	22歳	23歳	24歳	25歳	26歳	27歳	28歳
職員数		1人	5人	5人	5人	12人	11人	11人
定年年度	56年度	55年度	54年度	53年度	52年度	51年度	50年度	49年度
年齢	29歳	30歳	31歳	32歳	33歳	34歳	35歳	36歳
職員数	5人	8人	8人	7人	18人	25人	19人	39人
定年年度	48年度	47年度	46年度	45年度	44年度	43年度	42年度	41年度
年齢	37歳	38歳	39歳	40歳	41歳	42歳	43歳	44歳
職員数	23人	31人	13人	14人	6人	14人	14人	12人
定年年度	40年度	39年度	38年度	37年度	36年度	35年度	34年度	33年度
年齢	45歳	46歳	47歳	48歳	49歳	50歳	51歳	52歳
職員数	18人	21人	25人	21人	20人	23人	29人	19人
定年年度	32年度	31年度	30年度	29年度	28年度	27年度	26年度	25年度
年齢	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳
職員数	19人	17人	17人	29人	32人	34人	15人	8人
定年年度	24年度	23年度	22年度	21年度	20年度	19年度	18年度	17年度
職員数計							653人	

- 職員は、平成17年4月1日現在の在職者数(教育長、60歳を超える医師及び自治法派遣を除く。)
- 年齢は、平成17年度末の到達年齢

図 3-1 平成17年4月1日現在年齢別職員数



#### 4. 定員モデルとの比較

定員適正化の指標として、国が示す定員モデルがあります。この定員モデルは一般行政職の職員数の基準を示したものです。市では、定員適正化計画等に基づき定数の適正化に努め、第7次定員モデルとの比較において、平成12年4月1日現在2.50%あった超過率を平成14年4月1日現在で0.70%まで引き下げました。しかし、第8次定員モデルは一層厳しいものになり、第7次定員モデルでは429人であった試算値が、第8次定員モデルでは37人減の392人に引き下げられました。このため、平成15年4月1日現在で超過率は3.92%となりましたが、その後の退職者不補充等により適正化に努めた結果、平成17年4月1日現在では超過率が0.76%、人数にして3人の超過と改善されています。

しかしながら、定員モデルは社会経済情勢の変化に伴う行政需要の変動やそれに伴う職員数の増減など定員モデルの算定結果と現状との間のかい離を是正するため、概ね3年程度の周期で見直しが行われています。このサイクルでいうと平成18年度が見直し年度にあたります。現時点では、第9次定員モデルは示されていませんが、平成11年から平成16年の過去5年間の地方公共団体の総定員の4.6%の純減の状況を踏まえると、第9次定員モデルは、第8次定員モデルと比較しても、より一層厳しいものとなると予想されます。

表4-1 第7 - 8次定員モデルとの比較表（人口5万人以上10万人未満）

		第7次 試算値	12年	13年	14年	第8次 試算値	15年	16年	17年
一般行政 福祉除く	議会		6	6	6		6	5	5
	総務		106	105	105		104	105	104
	税務		30	29	29		29	29	29
	対象職員数A		142	140	140		139	139	138
	定員モデル試算値B	139	139	139	139	134	134	134	134
	A - B = C		3	1	1		5	5	4
福祉関係	民生		159	156	157		143	141	135
	衛生		82	78	75		73	72	70
	対象職員数A		241	234	232		216	213	205
	定員モデル試算値B	233	233	233	233	206	206	206	206
	A - B = C		8	1	1		10	7	1
経済	農林		4	4	4		4	4	4
	商工		3	3	3		3	3	2
	対象職員数A		7	7	7		7	7	6
	定員モデル試算値B	9	9	9	9	9	9	9	9
	A - B = C		2	2	2		2	2	3
土木 (建設)	土木(建設)		50	45	47		46	48	46
	対象職員数A		50	45	47		46	48	46
	定員モデル試算値B	48	48	48	48	43	43	43	43
	A - B = C		2	3	1		3	5	3
合計	対象職員数A		440	426	426		408	407	395
	定員モデル試算値B	429	429	429	429	392	392	392	392
	A - B = C		11	3	3		16	15	3
定員モデル超過率			2.50	0.70	0.70		3.92	3.69	0.76

## 5. 職種別職員数と定年退職者の推移

定員適正化を考える上で、部門別の職員数見直しとあわせて重要なことに、退職者に対する補充をどのように進めていくかということがあります。退職者が生じた職種について、そのまま単純に新規採用者を補充していくのではなく、必要な職種を適切な数だけを採用する必要があります。

表 5-1 職種別職員数の推移

職種		年度							
		H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	
一般行政職	事務職	296	291	280	281	277	277	267	
	内訳	司書	6	6	6	6	6	6	6
		生保担当ケースワーカー	4	5	6	6	6	6	6
		社会教育主事	1	1	1	1	1	1	1
		査察指導員	1	1	1	1	1	1	1
		一般事務職	284	278	266	267	263	263	253
	技術職	61	59	58	57	55	55	55	
	内訳	建築技師	7	7	7	7	7	7	7
		土木技師	45	44	44	44	42	42	42
		その他の一般技術職	9	8	7	6	6	6	6
	医療職	106	108	105	105	102	101	98	
	内訳	医師	14	14	14	14	13	13	13
		看護師	68	69	66	65	63	63	60
		保健師	6	7	7	8	8	8	8
		栄養士	5	5	5	5	5	4	4
		その他の医療技術者	13	13	13	13	13	13	13
	保育所保育士	90	87	86	87	85	84	78	
	教育公務員	40	39	38	40	39	37	36	
	小計	593	584	567	570	558	554	534	
技能労務職	運転手	67	69	66	64	62	58	57	
	調理員	20	20	19	18	17	16	16	
	その他の技能労務職	65	59	53	53	52	51	47	
	小計	152	148	138	135	131	125	120	
合計	745	732	705	705	689	679	654		

職種別職員数からは、教育長を除いている。

職種別に職員数の推移を見てみると、一般行政職に比べ技能労務職の減の割合が大きいのことがわかります。国の指導においても、また、定員適正化の一般的な傾向としても、技能労務職の業務については委託化が求められており、方向性は明確にしていなくとも、原

則として退職者不補充で対応している自治体が多いことは事実です。

今後は、より一層のスリム化を図るため、一般行政職の業務に関する委託化の検討や公民の役割分担などについて、整理することが重要な課題となっています。

表 5-2 今後 10 年の職種別退職者の推移

職種	年度													
	H17	H18	H19	H20	H21	5年計	H22	H23	H24	H25	H26	10年計		
一般行政職	事務職	24	5	14	11	16	70	8	12	7	7	13	117	
	内訳	司書												
		生保担当ケースワーカー												
		社会教育主事												
		査察指導員					1	1						1
		一般事務職	24	5	14	11	15	69	8	12	7	7	13	116
	技術職	3	4	3	1	1	12	1	1	1	3	1	19	
	内訳	建築技師		1		1		2	1	1				4
		土木技師	2	1	2		1	6			1	3	1	11
		その他の一般技術職	1	2	1			4						4
	医療職	5		1	3	1	10		2	1	1	2	16	
	内訳	医師	1			1		2		1	1			4
		看護師	4		1	1	1	7		1		1	2	11
		保健師												
		栄養士												
		その他の医療技術者				1		1						1
	保育所保育士	4			5		9	2	1	2		2	16	
	教育公務員	2		1		1	4			4	1	2	11	
	小計	38	9	19	20	19	105	11	16	15	12	20	179	
技能労務職	運転手			2	2	3	7	3		1	1	5	17	
	調理員	1					1						1	
	その他の技能労務職	2		5	7	4	18	1	1	1	3	1	25	
	小計	3		7	9	7	26	4	1	2	4	6	43	
合計	41	9	26	29	26	131	15	17	17	16	26	222		

平成17年度の職種別退職者については、定年退職者に加え勤奨退職者および普通退職者の退職見込数である。  
 なお、平成18年度以降の退職者数は年齢から算定した定年退職者数である。  
 表5-2からは教育長を除いている。

今後 10 年の職種別退職者の推移を見ると事務職の退職者数が他の職種と比較して、極端に多いことがわかります。今後、委託化や派遣職員の活用等により、スリム化が必要となりますが、持てる人材の有効活用のための職種変更等により職種構成を再構築することも重要な課題になります。

## 6. 定員適正化計画

### (1) 基本的な考え方

地方分権の進展に伴う国の関与の廃止・縮減や三位一体の改革、国による職員の必置規制の見直しなどの動向にも十分留意し、定員モデルや類似団体別職員数を積極的に活用しながら、住民負担の増加抑制に留意し、貴重な人材を活かすために最少の職員で最大の効果をあげるため、次の考え方で組織・職員数の適正化を図っていきます。

#### 事務事業の見直し

行政の責任範囲を改めて見直し、行政の関与の必要性、受益と負担の公平性、行政効率、効果等を十分に吟味し、事務事業の再編・整理、廃止・統合を行うとともに、行政事務の見直しや積極的にICT等を活用した業務改善をすすめます。

#### 組織・機構の簡素合理化

行政ニーズへの迅速かつ的確な対応を可能とするため、政策目標に基づき、効果的かつ効率的に事務・事業を処理する組織機構の構築を行います。具体には、政策、施策、事務・事業のまとまりに対応した部、課、室編成とするとともに、住民ニーズへの迅速な対応の観点から、意思形成過程が簡素化された組織編制を行います。なお、組織編制については、事務・事業の見直しとともに不断の見直しを行います。

#### 民間委託等

地方公共団体が中心となって地域にふさわしい公共サービスを提供する分権型社会システムに転換が求められているなかで、行政自らが担う役割を重点化していくことが必要であるとの認識の下、類似団体の状況や住民の意向も踏まえて、積極的に、民間委託、地域との協働等を推進し、民間活力の活用を行います。

#### サンセット方式

一定の期間を定めて行われる事務・事業については、その期間に合わせて定員の増減を行います。

#### 雇用形態の柔軟化

直営業務については、正規職員にこだわらず、再任用職員、嘱託職員、人材派遣、期限付き採用職員、臨時職員など業務内容に適した柔軟な雇用形態を進めます。

## **(2) 職種別職員数適正化計画**

定員の適正化は、財政状況や現行正規職員の身分保障を考慮した上で計画的に進めていかなければなりません。加えて、正規職員には様々な職種があるので、円滑な行政運営を図るためには職員を適正に配置し、職種別に定年退職者の補充や再任用制度等の活用を行う必要があります。そのため、以下のように職員数の適正化を考えました。

### **技能労務職**

原則として退職不補充とし、当面は再任用職員や嘱託職員、臨時職員を活用し、職種変更試験による任用替えや職場間異動もあわせて検討を行うものとします。

### **一般事務職**

当面は、正規職員数の抑制に努めるものとし、定員適正化計画の目標を達成した後は、状況に応じて経験者採用などにより、年齢構成の偏在を是正していくものとします。

### **一般技術職**

基本的には、一般事務職と同様の考え方とし、専門性の高い職種であるので、不足分については、再任用職員の活用や嘱託職員を充てることで対応します。

### **保育士等**

民間が参入しやすい分野であることを背景に、全国で保育所の民営化や公設民営化などの運営形態の見直しが進んでいますが、今後、公民の役割分担を明確にした上で、民間に対して、その門戸を広げることは、適切な競争原理、保育内容の充実、経済効果を生むことから重要であると考えられます。

保育士等については、技能労務職と同様に、退職不補充を原則として、嘱託職員や臨時職員を活用するものとしませんが、今後、保育所の民営化等の運営形態の見直しを行う場合には、正規職員の身分を保障の上、状況に応じて職員配置を見直すとともに、嘱託職員や臨時職員の職員数の見直しを行います。

### **(3) 職員採用計画**

#### **目標職員数**

「2. 類似団体との比較」において示したように、全国類似団体40市の平均職員数は約500人となっています。本市では、この数字を目安に、先に述べた事務事業の見直し、組織・機構の簡素合理化、民間委託等の推進を通じて、今後5年間における職員数の適正化を行うこととします。この500人という平均値は、比較のベースを統一するため、本市が一部事務組合で行っている事業や病院等の業務に携わる職員の人数を除いて算出しているため、実際には本市市民病院の職員数を上乗せした上で、平成22年4月1日現在の目標職員数を設定する必要があります。

市民病院については、近く建て替えを予定しており、その際、既設の診療科目に加えて、新たな科目を設けることを計画しています。このため、新病院開設時には医師をはじめとする新たな職員が必要となりますが、より効率的な病院経営を行うことで、5年後の職員数は、平成17年4月1日時点の職員数91人を維持することとします。

このことから、平成22年4月1日現在の本市の目標職員数を、全国類似団体平均職員数の500人に市民病院の目標職員数の91人を加えた591人とします。

#### **退職者数と採用者数**

本市の平成17年4月1日現在の職員数(教育長を含む。)は655人であるため、平成22年4月1日の目標値591人まで職員数を削減するためには、64人を削減しなければなりません。平成17年から平成21年度までの5年間での退職予定者数は、131人であるため、この間の採用予定者数を67人とします。

#### **職種別職員採用計画**

今後5年間における職員の削減数の内訳を職種別に示すと、一般行政職は退職者105人に対し削減数38人、技能労務職は退職者26人に対し、先に示したように退職不補充とし、削減数26人とします。したがって、今後5年間での採用は一般行政職で67人とします。

表 6-1 平成18年度～平成22年度職員採用計画

職種		年度	H18	H19	H20	H21	H22
一般行政職	事務職		6	5	13	13	13
	内訳	司書					
		生保担当ケースワーカー					
		社会教育主事					
		査察指導員					
		一般事務職	6	5	13	13	13
	技術職						
	内訳	建築技師					
		土木技師					
		その他の一般技術職					
	医療職		9		1	1	1
	内訳	医師	2				
		看護師	7		1	1	1
		栄養士					
		保健師					
その他の医療技術者							
保育所保育士			2		3		
教育公務員							
小計		15	7	14	17	14	
技能労務職	運転手						
	調理員						
	その他の技能労務職						
	小計						
合計		15	7	14	17	14	

(4) 年次推移

表 6-2 総括表

平成17年度職員数	平成17～21年度減員目標数	平成22年度職員数
655	64	591

表 6-3 定員適正化計画を踏まえた職員数の推移

職種	年度	17	18	19	20	21	22	減員数計	任用替等調整数	22年度職員数				
		実数	減数	実数	減数	実数	減数				実数	減数		
一般行政職	事務職	実数	267	249	249	248	250	247	30	7	503			
		減数	10	18		1	2	3						
	技術職	実数	55	52	48	45	44	43	12					
		減数		3	4	3	1	1						
	医療職	実数	98	102	102	102	100	100	1					
		減数	3	4			2							
	保育所保育士	実数	78	74	76	76	74	74	10					
		減数	6	4	2		2							
	教育公務員	実数	36	34	34	33	33	32	5					
		減数	1	2		1		1						
	小計	実数	534	511	509	504	501	496	58					
		減数	20	23	2	5	3	5						
	技能労務職	運転手	実数	57	57	57	55	53	50			8	7	87
			減数	1			2	2	3					
調理員		実数	16	15	15	15	15	15	1					
		減数		1										
その他技能労務職		実数	47	45	45	40	33	29	1					
		減数	4	2		5	7	4						
小計		実数	120	117	117	110	101	94	31					
		減数	5	3		7	9	7						
教育長		実数	1	1	1	1	1	1	0		1			
		減数												
合計	実数	655	629	627	615	603	591	89	591	591				
	減数	25	26	2	12	12	12							

一般行政職と技能労務職の定年退職予定者数の違いを調整するため、職種変更試験による任用替えが必要となってきますが、表 6-3「定員適正化計画を踏まえた職員数の推移」の任用替等調整数については、今後の職種変更試験の結果により変動します。

## 全国類似団体職員数

(平成17年4月1日現在)

区分	人口(A)	職員数(B)	職員1人当 たりの人口 (A)/(B)	人口千人 当たりの 職員数
市				
牛久市	76,302	442	172.6	5.8
蕨市	68,083	434	156.9	6.4
志木市	66,835	474	141.0	7.1
和光市	71,357	409	174.5	5.7
桶川市	74,038	459	161.3	6.2
久喜市	72,734	468	155.4	6.4
北本市	70,667	460	153.6	6.5
八潮市	74,246	598	124.2	8.1
鶴ヶ島市	68,383	442	154.7	6.5
国立市	71,850	440	163.3	6.1
狛江市	75,778	556	136.3	7.3
東大和市	79,978	515	155.3	6.4
清瀬市	72,172	528	136.7	7.3
武蔵村山市	66,387	417	159.2	6.3
稲城市	74,887	460	162.8	6.1
あきる野市	79,905	493	162.1	6.2
敦賀市	67,913	602	112.8	8.9
武生市	71,191	549	129.7	7.7
鯖江市	67,718	449	150.8	6.6
羽島市	67,263	357	188.4	5.3
伊東市	75,042	704	106.6	9.4
津島市	65,841	468	140.7	7.1
犬山市	73,004	479	152.4	6.6
大府市	80,015	565	141.6	7.1
尾張旭市	78,120	490	159.4	6.3
豊明市	67,459	452	149.2	6.7
日進市	74,591	474	157.4	6.4
守山市	71,021	457	155.4	6.4
長岡京市	77,422	619	125.1	8.0
泉大津市	76,606	504	152.0	6.6
柏原市	75,900	497	152.7	6.5
泉南市	65,272	572	114.1	8.8
交野市	78,043	499	156.4	6.4
三木市	75,270	562	133.9	7.5
大和高田市	72,811	617	118.0	8.5
香芝市	70,577	546	129.3	7.7
玉野市	68,823	538	127.9	7.8
飯塚市	79,727	609	130.9	7.6
行橋市	71,781	436	164.6	6.1
太宰府市	66,251	375	176.7	5.7
全国類似40市平均	72,532	500	147.4	6.9
藤井寺市	65,843	564	116.7	8.6
全国類似41市平均	72,368	502	146.6	6.9

職員数から病院、消防、給食センター、ごみ処理(ただし、柏原市のごみ処理3人は職員数に加算)等を除く。

全国類似団体部門別職員数比較

(平成17年4月1日現在)

市		牛久市	蕨市	志木市	和光市	桶川市	久喜市	北本市	八潮市	鶴ヶ島市	国立市	狛江市	東大和市	清瀬市	武蔵村山市	稲城市	あきる野市	敦賀市	武生市	鯖江市	羽島市	伊東市
福社部門を 除く一般行政職	議会	4	6	6	7	7	6	6	7	5	6	7	7	6	7	7	7	9	7	6	5	7
	総務	114	90	111	115	89	100	83	113	97	98	106	129	103	103	92	105	87	100	95	82	107
	税務	30	33	31	27	30	28	30	44	34	28	36	36	28	35	29	34	24	26	23	31	43
	労働	1	1	1		2	1		3	2	1							2	1	3		
	農水	10	1	3	5	8	14	8	6	9	2	1	4	3	4	5	9	12	18	19	20	5
	商工	4	4	4	2	3	4	5	6	3	3	6	2	1	4	3	8	11	17	16	8	17
	土木	48	45	40	47	62	47	49	103	61	30	34	34	20	46	49	43	48	49	35	39	51
小計	211	180	196	203	201	200	181	282	211	168	190	212	161	199	185	206	193	218	197	185	230	
福社部門	民生	93	115	121	84	105	131	128	128	103	133	183	136	178	86	136	105	202	116	81	50	137
	衛生	32	22	29	25	54	25	24	32	25	29	36	34	37	26	23	36	47	30	31	26	106
	小計	125	137	150	109	159	156	152	160	128	162	219	170	215	112	159	141	249	146	112	76	243
一般行政計	336	317	346	312	360	356	333	442	339	330	409	382	376	311	344	347	442	364	309	261	473	
教育	74	63	70	58	65	59	102	63	85	51	94	76	104	65	70	81	92	117	87	52	144	
公営企業	下水	10	10	16	10	11	14	10	16		11	7	9	5	10	11	14	21	20	21	16	19
	水道		16	18	15		18		27									18	17	13	11	34
	その他	22	28	24	14	23	21	15	50	18	48	46	48	43	31	35	51	29	31	19	17	34
	小計	32	54	58	39	34	53	25	93	18	59	53	57	48	41	46	65	68	68	53	44	87
総計	442	434	474	409	459	468	460	598	442	440	556	515	528	417	460	493	602	549	449	357	704	

市		津島市	犬山市	大府市	尾張旭市	豊明市	日進市	守山市	長岡京市	泉大津市	柏原市	泉南市	交野市	三木市	大和高田市	香芝市	玉野市	飯塚市	行橋市	太宰府市	40市平均	藤井寺市	41市平均
福社部門を 除く一般行政職	議会	8	5	7	6	6	6	6	8	6	8	6	7	6	6	6	7	8	7	6	6.5	5	6.5
	総務	101	77	111	102	90	90	93	120	85	99	83	94	101	93	93	93	97	78	80	97.5	108	97.7
	税務	35	29	33	32	30	26	18	29	28	31	30	27	35	28	26	30	27	30	31	30.4	29	30.3
	労働			2	4		2	2		3						1	1	5			1.0		0.9
	農水	9	11	12	6	12	9	12	9	1	8	10	4	27	9	10	17	17	26	4	9.5	4	9.3
	商工	6	16	4	5	6	5	6	8	4	3	5	5	9	4	3	7	10	11	4	6.3	2	6.2
	土木	30	42	40	51	38	37	42	44	40	49	37	32	53	43	55	46	58	43	45	45.1	47	45.2
小計	189	180	209	206	182	175	179	218	167	198	171	169	231	183	194	201	222	195	170	196.2	195	196.2	
福社部門	民生	110	163	209	144	167	181	87	154	118	101	147	101	78	186	108	136	146	78	77	126.1	136	126.3
	衛生	53	40	28	44	31	34	38	77	26	31	69	85	62	75	66	39	80	70	23	42.5	71	43.2
	小計	163	203	237	188	198	215	125	231	144	132	216	186	140	261	174	175	226	148	100	168.6	207	169.5
一般行政計	352	383	446	394	380	390	304	449	311	330	387	355	371	444	368	376	448	343	270	364.8	402	365.7	
教育	61	45	81	41	43	50	116	92	111	85	118	80	121	112	121	94	60	36	61	80.0	89	80.2	
公営企業	下水	10	13	13	15	11	14	12	20	25	29	14	8	21	11	11	21	23	18	12	14.4	23	14.6
	水道	21	12	18	20			14	34	35	30	35	35	29	25	26	20	42	17	15	22.8	30	23.0
	その他	24	26	7	20	18	20	11	24	22	23	18	21	20	25	20	27	36	22	17	26.2	20	26.0
	小計	55	51	38	55	29	34	37	78	82	82	67	64	70	61	57	68	101	57	44	55.6	73	56.0
総計	468	479	565	490	452	474	457	619	504	497	572	499	562	617	546	538	609	436	375	500.4	564	501.9	

定員管理調査から消防、病院、給食センター、ごみ処理(ただし、柏原市のごみ処理3人は職員数に加算)等を除いた職員数。

40市平均及び41市平均については、下水道事業、水道事業を一部事務組合で実施している市があるため、下水、水道については該当市の平均職員数としている。