

第4次角田市定員適正化計画

(平成24年度～平成28年度)

平成24年3月

角田市

1 これまでの定員適正化計画

(1) 第1次計画

これまで本市職員の定員管理については、3度計画を策定し、実施してきた。

第1次の計画は、角田市第3次行政改革大綱（11年3月策定）に盛り込み策定したもので、その内容は、平成11年4月1日現在職員数352人を平成15年4月1日までに7人（2%）削減し、345人とするものであり、その結果は平成15年4月1日現在で職員数を338人とし、目標を上回る14人の削減を達成した。

(2) 第2次計画

第2次計画は、市民ニーズの高度化・多様化等増加する行政需要と厳しい財政事情を背景に、平成15年度から19年度までの間、新たに「定員適正化計画」として平成16年2月に策定した。この第2次計画は、平成15年4月1日現在職員数338人を計画期間中に18人（5%）削減して平成19年4月1日現在の職員数を320人とする計画であったが、集中改革プランの策定に伴い、平成17年4月1日現在で、平成17年度の目標であった329人から更に7人減の322人となった時点で第2次計画は第3次計画へ引き継がれることとなった。人員削減という立場では積極的な計画の進行管理を行ってきた。

(3) 第3次計画(現行計画)

現行の計画である第3次計画は、第2次計画期間の平成18年2月に当該計画を策定換えしたものである。これは、少子高齢社会の進展に伴う地方財政の高負担化の課題や国の進める三位一体改革の進展により、これまで以上に厳しい財政運営を強いられる中、地域全体の活力低下が懸念され、一方で、行政ニーズとして防災危機対策、子育て支援対策、定住促進対策を含めた地域づくり対策などが求められたことや、17年度からの10年間で職員の4割（123人）が退職するというこれまでにない大量退職時代を迎え、行政を担う職員構成を含めた当市の行政全般を今後どのように運営するか確固たる理念（指針）と、中長期的な展望のもとに実効ある定員適正化計画の見直しが求められたことから策定換えをしたものである。

この第3次計画は、前述の厳しい条件を背景に①行財政システムの簡素化・効率化や組織の見直し、②事務職、技術職など職種を超えた異動、③再任用職員・非常勤嘱託職員の活用、④任期付職員制度の導入、⑤職員の能力の向上、⑥民間委託の推進、⑦指定管理者制度の活用、⑧地域協働の推進を実践することにより、事務の効率化を高め、職員の総定員数の削減に結び付けていくものとの立場で策定したものである。その具体的内容は、「計画期間を平成17年4月1日から平成22年4月1日までとし、適正化目標を平成22年4月1日現在の職員総数を295人（期間中の純減数（27人純減、8%）とする」ものであった。

なお、この3次計画では平成27年度までの10年間で平成17年4月1日現在職員数322人の19%（60人）を削減し、260人程度の職員で運営可能な体制を目指すとの長期的な目標も定めている。

第三次計画（現行適正化計画）を含めこれまでの計画の内容及び実績等は、次の表のとおりで

ある。

○これまでの定員管理の適正化実績及び(第三次計画)現行適正化計画の推移

	策定年月/計画期間	基準年	目標	実績
第一次計画	平成11年3月策定	平成11年4月1日現在職員数	平成15年4月1日現在職員数 345人 (期間中7人削減)	職員数 338人 期間中14人(4.0%)削減
	平成11年4月1日～平成15年4月1日	352人		
第二次計画	平成16年2月策定	平成15年4月1日現在職員数	※平成19年4月1日現在(平成17年4月1日現在)職員数 320人 (期間中16人削減)	平成17年4月1日現在職員数 322人 期間中16人(4.7%)削減
	平成15年4月1日～平成19年4月1日	338人		
第三次計画	平成18年2月策定	平成17年4月1日現在職員数	平成22年4月1日現在職員数 295人 (期間中27人削減)	平成22年4月1日現在職員数 294人 期間中28人(8.7%)削減 対H114.1比(▲58人) 削減率(16.5%)
	平成18年4月1日～平成22年4月1日 (現行計画)	322人		

※集中改革プランの策定に伴い、3次計画に組み入れられたもの。

2 自治体を取り巻く現状と課題

増大する地方行政に対する市民ニーズの中、国が進めた「三位一体の改革」及び「市町村合併」を経て、その上で起きたリーマンショック、東日本大震災の被災を受け、地方自治体の行財政運営の環境は、きわめて厳しい未曾有の環境になっていると言わざるを得ない。そしてそのことにより、疲弊している自治体の数も決して少なくない状況にある。

本市においても、こういった大きなうねりの中に身を置いていて、第3次計画策定段階で明らかにされていた人口減少推移は、概ね示された傾向をたどり、市の行財政運営を行う上で、現在も基幹の問題であることに変わりはない。また、期待されていた景気回復もリーマンショックにより打ち砕かれ、税収が大幅に減収になると予測され財政運営が危惧される状況下、職員の一人当たり給与収入が減少し、総職員数も減少の一途をたどっている。

その一方で、東日本大震災に係る復旧復興関連業務など引き続き行政需要が増大傾向にあり、その需要に本当に応えきれんかとの懸念もある。これらのことに影響され、職員のモチベーションを保持できるかなど、様々な意味でぎりぎりの行財政運営を今後更に強いられると言えそうである。

こういった本市を取り巻く現状と課題の中で、いかにこれら課題を克服し、住民との協働を前提としながら安定的且つ持続可能な行政サービスを住民に提供できるか、そのために必要な組織及び人員を客観的且つ合理的見地に立った実効性のある定員適正化計画の見直しが求められている。

3 現行定員適正化計画の見直し

これまで3度の定員適正化計画を策定し定員管理をしてきたところであるが、「2」の課題等に対処するため現行の計画を見直し、新たな計画を策定する。

現行の定員適正化計画は当初、前期5年と後期5年として計画され、前期期間は平成22年までの集中改革プランに組み入れられた経緯がある。後期期間は平成27年度までとされていたが、策定替えを進めていた最中に東日本大震災が発生したため、その後の策定作業が遅れたところであるが、後期計画の目標となる指標が定まっていたため、平成23年度についてはその数値を採用して適正な定員管理に努めてきたところである。

今回の計画は、基準年は平成23年度とするものの、平成24年4月1日から平成28年4月1日を目標とする5カ年の計画を策定するものである。

4 定員管理適正化の基本的考え方(指針)

国が平成18年8月31日付けで通知した「地方行革の更なる推進のための指針」で地方団体に求めている5年間での定員純減は、5.7%とするよう要請されていたが、本市においては、下表のとおり、国の掲げた目標率を超えている状況にある。

計 画 期 間	定員適正化計画の内訳	実 績
平成18年4月1日 ～22年4月1日	平成17年4月1日職員数322人 期間中 55人退職 28人採用 (▲27人, 8.4%減)	平成22年4月1日職員数294人 期間中の純減 28人(8.7%減)

(1) 取り組みの方向性

本市の総定員抑制の達成のため、これまで人員削減の中心となってきた指定管理者制度等がすでに多くの施設に導入されたことから、今後は、施設運営関係のアウトソーシングによる定員の大幅な削減は困難となってきた。また、平成23年3月11日に発生した東日本大震災の経験を踏まえ、今後、未曾有の大災害に備えるため、必要不可欠な正規職員の人員確保も考慮する必要がある。

総務省が設置している地方公共団体定員管理研究会から平成22年2月に出された報告書では、今後の地方公共団体の定員管理については、国は一律の削減目標を示さず、地域の実情に応じ、限られた財源の中で、住民に信頼されるよう、引き続き主体的に適正な定員管理を推進することとされた。本市においても、人口の推移や他の一般市職員数の動向を勘案しつつ、緊急性及び優先性に基づく行政需要並びに重点施策分野などへの重点的な職員配置と事務事業の見直しを図ることによる事務の効率化を進めながら、引き続き適正な総定員水準を維持するものとする。

なお、抜本的な事務事業の見直しの内容等については、検討段階であることと、公的年金の支給開始年齢の引き上げに伴う職員の定年延長については国家公務員の動向を見据え、人事管理制度の運用を検討する必要があるため、本取り組みには含まないものとする。

(2) 定員管理の実施方法

この計画は、厳しい財政状況の中で自立した自治体を確立するため、職員定数の方向性を定めるものとする。

効率的な職員配置を前提とした上で、職員の年齢の構成バランスの改善、将来を見据えた職場リーダーの育成、新たな行政需要への対応などを考慮し、行財政改革を推進する中で、職員人件費の抑制を図りつつ安定した公共サービスを提供するため、適正な職員数を採用していく計画とする。

なお、これまで推進してきた人件費抑制施策は、引き続き世論意識として求められていくものと想定されるため引き続き実施していくものとするが、東日本大震災関連業務等で行政需要が増大していることを踏まえ、子育て支援の充実を図る観点から保育所に民間活力を導入し、保育所運営に係る経費を削減することを目指し、民営化に移行する予定の保育所保育士の退職不補充と労務職員の退職不補充を主な柱とし計画していくものとする。

定員管理の手法は第3次計画策定時と同様に以下の項目について積極的に行う。

①行財政システムの簡素化・効率化や組織の見直し

施設の統廃合や事務事業の廃止・縮小、組織の簡素化などを行い職員数の減員と職員の再配置を行う。また、社会の変化に対応した組織・機構の見直しを行う。

②事務職、技術職など職種を超えた異動

行財政改革の推進により事務量に変動を生じることが予測されるため、職種を超えた異動を行い、事務量に適した配置を行う。

③再任用職員・非常勤嘱託職員の活用

専門的分野や特定の業種については、再任用職員や非常勤嘱託職員を活用する。

④任期付職員制度の制定及び運用

行政ニーズの高度化・多様化に対応するため、必要に応じ法の趣旨に即した任期を限った職員活用のための制度を制定し運用する。

⑤職員の能力の向上

事務事業の効率的、効果的な運営を推進するために、人材育成基本方針に基づき職員一人ひとりが効率よく職務を遂行できるような能力の向上を目指す。

⑥民間委託（指定管理制度導入含む）の推進

民間委託の推進についてはこれまでの行財政再建計画や集中改革プランで進めてきたところであるが、リスクを見極めながら指定管理者制度の導入を含めて継続的に推進する。

2保育所のうち角田保育所については、平成30年度までに民設民営へ移行することとし、その後に中島保育所の通常保育についても検討し、保育士退職に伴う職員採用については、任期付職員で対応する。

なお、運転業務と学校業務についても民間委託を視野に入れながら検討を進め、現業職員の定員抑制を行う。

⑦地域協働の推進

公共サービスは行政と様々な民間主体が分担し合い快適な地域社会を実現していくものと捉え、少子高齢社会に対応すべく民間活力を生かした地域との協働を推進していく。

地域協働の取組み等については、簡素で効率的な行政を実現するため地域協働が可能な分野の事務事業の見直しを行い積極的に推進する。具体的には道路、側溝の簡易な補修や農道、公園等の草刈、清掃業務などの分野を中心に、地域住民との協働を目指し、総合的に活動を引き続き支援する。

5 新たな定員適正化計画(第4次)について ——キラリと光る角田市職員を目指して——

(1) 新たな適正化計画(第4次)の期間及び適正化目標の設定

この計画は、最小の経費で最大の効果を発揮することを基本に、“キラリと光る角田市職員を目指して”を計画の目標像に、少数精鋭による定員管理を目指すものとし、下表のとおり計画期間と目標を設定するものとする。

計画期間	基準年と職員数	定員適正化計画の目標 (下段は任期付き採用職員を含んだ場合)
平成24年4月1日 ～28年4月1日	基準年:平成23年4月1日 職員数:289人	平成28年4月1日職員数272人 期間中 60人退職 43人採用 (▲17人, 5.9%減)
		平成28年4月1日職員数279人 期間中 60人退職 50人採用 (▲10人, 2.4%減)

(2) 目標の見直し

職員の適正人数としての目標は、人口動態、集中改革プランの目標項目で掲げている事務事業の見直し、組織機構の見直しなどと連動するものである。また、現時点における状況を踏まえ設定したものである。今後の社会情勢の著しい変化や人事制度の大きな変化があった場合、必要に応じて見直しを行うほか、集中改革プランの見直し時期に合わせ、平成25年度に改めて見直しを行うものとする。

なお、新規採用職員数については、勸奨や自己都合による定年以外の退職者が増加した場合には、翌年度以降の採用職員で調整していくこととし、今後における新規事業などによる事務量の増加や現行事業の統廃合などの変化に対しては、柔軟に対応することとする。

○職員数の適正化目標

	H22	基準年度	計画年度					H24～28 合計
		H23	H24	H25	H26	H27	H28	
退職者数		14	15	16	8	12	9	60
採用者数		9	12	10	7	7	7	43
増減		△5	△3	△6	△1	△5	△2	△17
必要とされる 任期付職員数			0	2	2	4	7	7
職員数	294	289	286	280 (282)	279 (281)	274 (278)	272 (279)	

* 退職者数は表記年の3月末時点、採用者数は表記年の4月1日時点の人数である。

職員数は表記年の4月1日時点の人数である。平成24年以降は見込み数である。

()内は任期付き職員数を含んだ人数である。