

岩倉市定員管理計画

(平成31年度～平成35年度)

平成31年3月



岩 倉 市

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	これまでの定員管理の取組	2
(1)	職員数の推移	2
(2)	部門別の職員数	4
(3)	職種別の職員数	5
3	類似団体との比較	6
4	これまでの定員管理の総括と課題	7
5	定員管理計画について	8
(1)	今後の定員管理の方針	8
(2)	定員管理計画の内容	8

1 計画策定の趣旨

近年、少子高齢化の進行による人口減少、社会保障制度関連改革の推進、地域コミュニティの希薄化、経済情勢の変化、防災対策やエネルギー問題への市民意識の高まりなど、時代が求めるさまざまな課題や高度化・多様化する市民ニーズへの対応など、地方自治体を取り巻く環境はますます厳しくなっています。

このような状況のなかで、本市では、「第2次岩倉市行政改革大綱（計画期間：平成12～22年度）」、「岩倉市行政改革集中改革プラン（計画期間：平成17～21年度）」、「岩倉市行政経営プラン（計画期間：平成23～27年度）」、「第2期岩倉市行政経営プラン（計画期間：平成28～32年度）」を策定し、事務事業の見直し、組織・機構の見直し、給与及び定員管理の適正化の推進等、積極的な行政改革に取り組んできました。

地方公共団体は、行政の運営にあたっては、住民の福祉の増進に努めるとともに、常に最少の経費で最大の効果を挙げ、組織及び運営の合理化に努めなければなりません（地方自治法第2条）。

そこで、人材育成を推進することによって、市民に身近な行政サービスの担い手として業務を遂行する職員を育成するとともに、増員すべきは増員し、減員すべきは減員するという組織・機構の見直しによる効率的かつ適正な職員配置を図り、最大の能力を発揮できる組織を目指します。

そのため、定員の更なる適正化を図り、経営資源の有効活用をよりいっそう進めるため、平成31年度から平成35年度までの5年間を計画期間とする「岩倉市定員管理計画」を策定します。

2 これまでの定員管理の取組

これまでは、平成 12 年度に策定した「第 2 次岩倉市行政改革大綱（以下「行政改革大綱」といいます。）」において、平成 12 年度から平成 22 年度までの取組みで定員管理を行ってきました。

行政改革大綱における定員管理目標は、平成 12 年 3 月 31 日の職員数を基準として、集中改革期間の 3 年間（平成 12～14 年度）で消防職を除く職員（436 人）の 4 %、中・長期改革期間（平成 15～22 年度）の 8 年間で 4 %の削減を目標としました。

また、平成 17 年度には、行政改革大綱のうち特に集中的に改革を進める項目について、より具体的な目標を設定した「岩倉市行政改革集中改革プラン（以下「集中改革プラン」といいます。）」を策定し、平成 17 年 4 月 1 日の職員数（406 人）を基準として、平成 22 年 4 月 1 日までに 37 人（削減率 9.1%）の削減を目標としました。

なお、平成 23 年度以降の定員管理は、「岩倉市行政経営プラン」及び「第 2 期岩倉市行政経営プラン」において、年度ごとに作成する採用計画をもとに行っています。

(1) 職員数の推移

平成 11 年度から平成 31 年度までの職員数の推移は図 1 のとおりです。

行政改革大綱及び集中改革プランにおける定員管理の取組の結果、平成 11 年 4 月 1 日の 479 人から平成 23 年 4 月 1 日には 369 人と大幅に減少しました。

平成 23 年度以降は、平成 30 年度までは横ばいでしたが、昨今の保育需要の増加、消防力の強化等をはじめとした対応などにより、新規採用職員を増やしたため、平成 31 年 4 月 1 日は 381 人となる予定です。

また、各年度決算時の職員数と人件費（特別職を含む）は表 1 のとおりです。

図 1 部門別職員数の推移

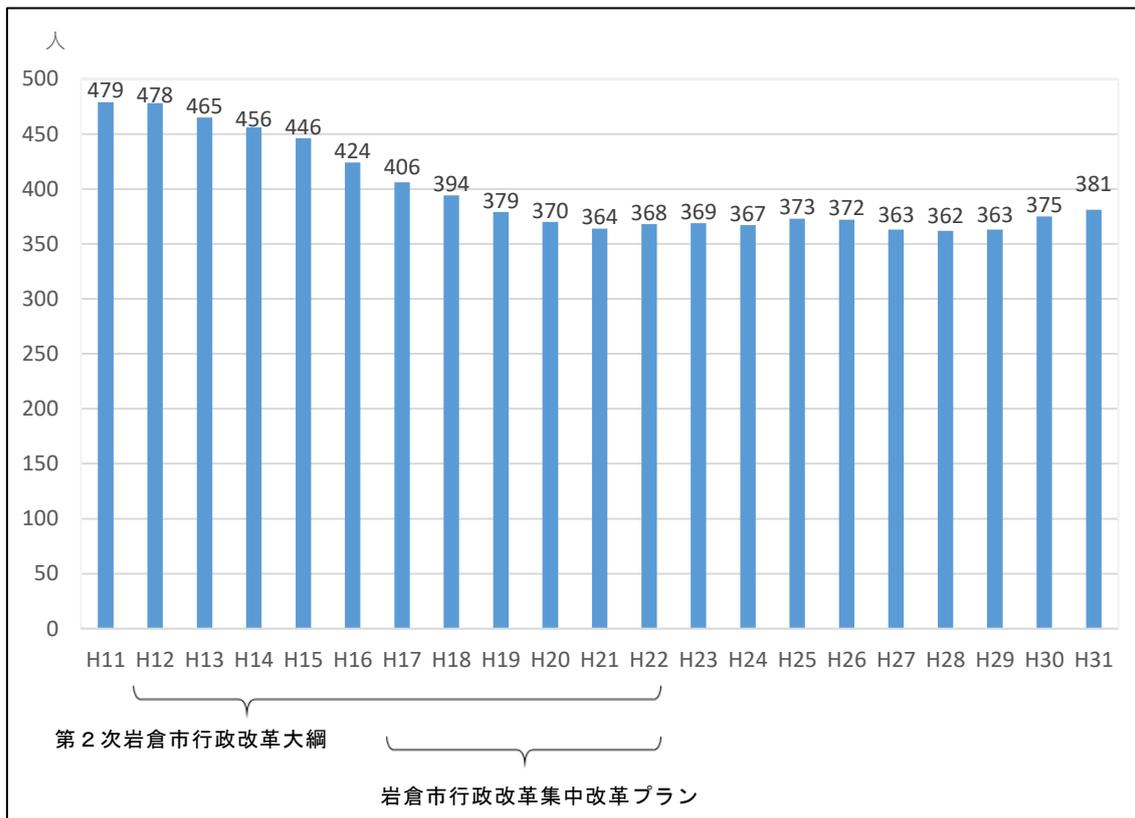


表 1 各年度決算時の職員数と人件費（特別職を含む）（単位：人、千円）

年度	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20
職員数	479	478	465	456	446	424	406	394	379	370
人件費	4,016,623	3,913,130	3,902,284	3,788,064	3,672,651	3,484,084	3,420,627	3,364,259	3,204,410	2,990,460
前年度比	—	▲ 103,493	▲ 10,846	▲ 114,220	▲ 115,413	▲ 188,567	▲ 63,457	▲ 56,368	▲ 159,849	▲ 213,950
年度	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H29とH11比較
職員数	364	368	369	367	373	372	363	362	363	▲ 116
人件費	2,906,749	2,728,915	2,772,515	2,723,189	2,729,983	2,689,198	2,667,275	2,599,879	2,730,593	▲ 1,286,030
前年度比	▲ 83,711	▲ 177,834	43,600	▲ 49,326	6,794	▲ 40,785	▲ 21,923	▲ 67,396	130,714	—

(2) 部門別の職員数

表2は、行政改革大綱及び集中改革プランにおける定員管理の取組前の平成11年4月と平成31年4月の部門別の職員数を比較したものです。

この間、特に教育部門の減員数が多くなっている主な要因は、給食調理業務の民間委託を実施したことによるものです。

また、それ以外の部門でも定年退職者補充に対する新規採用の抑制や事務事業等の見直し、民間委託等の推進により、職員数の削減を推進してまいりました。

表2 部門別職員数の推移

(単位:人)

	H11.4.1(a)	H31.4.1(b)	比較b-a(c)	増減率(c/a)%
議 会	6	4	▲ 2	▲ 33.3%
総 務	60	62	2	3.3%
税 務	21	19	▲ 2	▲ 9.5%
民 生	161	125	▲ 36	▲ 22.4%
衛 生	50	35	▲ 15	▲ 30.0%
労 働	1	0	▲ 1	▲ 100.0%
農林水産	10	5	▲ 5	▲ 50.0%
商 工	4	4	0	0.0%
土 木	34	25	▲ 9	▲ 26.5%
一般行政計	347	279	▲ 68	▲ 19.6%
教 育	58	22	▲ 36	▲ 62.1%
消 防	45	55	10	22.2%
普通会計計	103	77	▲ 26	▲ 25.2%
水 道	17	7	▲ 10	▲ 58.8%
下 水 道	5	6	1	20.0%
そ の 他	7	12	5	71.4%
公営企業等	29	25	▲ 4	▲ 13.8%
合 計	479	381	▲ 98	▲ 20.5%

(3) 職種別の職員数

表3は、平成11年4月と平成31年4月の職種別職員数を比較したものです。

「(2)部門別の職員数」の記述と同様ですが、定年退職者補充に対する新規採用の抑制や事務事業等の見直し、民間委託等の推進により、職員数の削減を推進してまいりました。

表3 部門別職員数の推移

(単位:人)

	H11.4.1(a)	H31.4.1(b)	比較b-a(c)	増減率(c/a)%
事務職・技術職	238	213	▲ 25	▲ 10.5%
保育職	92	61	▲ 31	▲ 33.7%
児童厚生員	16	10	▲ 6	▲ 37.5%
保健師・看護師・作業療法士・歯科衛生士・栄養士	20	20	0	0.0%
消防職	43	54	11	25.6%
技能労務職	70	23	▲ 47	▲ 67.1%
一般行政計	479	381	▲ 98	▲ 20.5%

3 類似団体との比較

総務省自治行政局公務員部給与能率推進室編纂の「類似団体別職員数の状況」によると、本市の類似団体類型は、一般市のI-2となり、類似団体は全国で73団体あります。(類似団体類型I-2は、人口総数0～50,000人で第2次+第3次就業人口比率90%未満かつ第3次65%未満)

表4は、類似団体の人口1万人当たりの職員数(普通会計部門)について、比較を示したものです。

本市は73団体中19位で、平均値よりかなり下回っている状況であり、効率的な行政運営を行っていると言えます。

表4 類似団体(I-2)との比較(人口1万人当たり職員数【普通会計部門】)(H29 単位:人)

順位	団体名	職員数	順位	団体名	職員数
1	高浜市	46.76	38	本宮市	79.07
2	西脇市	51.37	39	井原市	80.50
3	滑川市	52.03	40	黒部市	80.61
4	つくばみらい市	59.64	41	角田市	80.73
5	小野市	59.89	42	都留市	83.97
6	南足柄市	62.28	43	竹原市	85.21
7	加西市	62.30	44	長井市	86.37
8	下妻市	62.96	45	久慈市	87.71
9	武雄市	63.81	46	かほく市	89.84
10	羽咋市	64.28	47	白石市	90.02
11	加東市	66.94	48	大船渡市	90.25
12	さくら市	67.63	49	臼杵市	90.85
13	富岡市	67.78	50	あわら市	91.30
14	矢板市	67.90	51	妙高市	91.72
15	浅口市	68.93	52	瑞浪市	92.90
16	中央市	69.10	53	高萩市	93.08
17	魚津市	69.31	54	宍粟市	94.27
18	加茂市	70.15	55	大竹市	94.60
19	岩倉市	71.11	56	赤穂市	94.72
20	潮来市	72.11	57	朝来市	95.29
21	相生市	72.36	58	多久市	95.33
22	豊前市	72.56	59	米原市	96.43
23	駒ヶ根市	72.87	60	能美市	97.21
24	いなべ市	72.99	61	山県市	99.09
25	美濃市	73.06	62	小千谷市	100.91
26	氷見市	73.10	63	養父市	102.91
27	見附市	73.31	64	大野市	103.30
28	北茨城市	73.34	65	御所市	103.82
29	弥富市	73.85	66	大月市	105.56
30	小矢部市	74.48	67	釜石市	105.74
31	大川市	74.54	68	糸魚川市	107.83
32	府中市	75.08	69	備前市	108.62
33	葛城市	75.32	70	津久見市	109.84
34	富士吉田市	76.72	71	勝山市	112.65
35	砺波市	76.78	72	郡上市	116.61
36	桜川市	76.98	73	飛騨市	130.93
37	野洲市	77.88		I-2 平均	82.35

4 これまでの定員管理の総括と課題

本市の定員適正化については、行政改革大綱と集中改革プランの2つの行政改革において確実に実行され、平成12年度から平成29年度までの18年間で115人削減、削減率24%と職員数の削減を推進してまいりました。

また、人件費削減効果額は、平成11年度と平成29年度の決算額を比較しますと、約12.9億円となりました。(3ページ、表1参照)

この間、事務事業等見直し、民間委託等の推進、定員管理の適正化等、あらゆる方策に知恵を絞り、行政サービスの低下を招くことなく、さまざまな施策を推進してまいりました。その結果、他の類似団体と比較して明らかなように、効率的な行政運営を行っているとは推定されます。

このように、職員数については、現在、適正な人数であり、職員を計画的に削減する行政改革の目的は達成されたものであると考えます。

一方で、市民ニーズの多様化・高度化、地方分権などの影響により、市全体の業務量は増加傾向にあります。これまでの行政改革の中で、定型的な業務については、既に民間委託の実施や嘱託・パート職員を活用しています。

しかしながら、組織の活性化を図るためにも、今後は人材育成を通して、職員の質をさらに高めていくとともに、組織的な対応をしていくことが重要な課題であると考えます。

5 定員管理計画について

(1) 今後の定員管理の方針

厳しい行政運営が続くと予想される中、地方分権の進展や新たな行政課題に的確かつ柔軟に対応し、効率的な行政サービスを展開していくことのできる組織運営と市民に分かりやすい組織づくりが必要であり、また、今まで以上に職員一人ひとりの能力と意欲の向上が重要となることから、職員研修の充実、職場環境の向上などに取り組み、人材の育成を図っていく必要があります。

そこで、以下のとおり定員管理計画を定め、適切な定員管理に努めていきます。

(2) 定員管理計画の内容

ア 計画期間

平成 31 年度から平成 35 年度の 5 年間とします。

イ 目標職員数

平成 36 年 4 月 1 日の目標職員数 381 人程度 (平成 31 年 4 月 1 日職員数)

ウ 計画推進のための取組み

(7) 行政需要に応じた組織・機構の再編

地方分権の進展や新たな行政課題に的確かつ柔軟に対応し、効率的な行政サービスを継続していくことのできる組織運営と市民が利用しやすい組織づくりを行います。

(イ) 人材育成の推進

「岩倉市人材育成方針」に掲げる「職員を育てる職場環境、職員研修及び人事管理」の 3 つの戦略の取組状況などを把握し、適宜、見直しを図りながら人材育成を推進します。

(ウ) 事務事業の見直しと再編

限られた財源と人材で最小の経費で最大の効果を上げることが基本として、公共サービスとしての役割や意義に十分留意しつつ、「公共が行うべき仕事は何か」という原点に立ち返り、市民の目線に立って、スクラップ・アンド・ビルドの考え方により事務事業の見直しを図ります。

(エ) 職員の採用

職員年齢構成の平準化を図りつつ、職員の採用は退職補充を原則とします。

ただし、社会経済環境の大きな変化や国の方針、本市の財政事情の急激な変化等により必要が生じた場合は、随時、採用数の増減ができることとします。