

稲沢市定員適正化計画

(計画期間：平成30年度～平成34年度)



いなざわ

平成30年5月

稲 沢 市

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	これまでの定員適正化の取り組み	2
3	職員数等の現状	3
	(1) 定員回帰指標との比較	
	(2) 類似団体との比較	
	(3) 職員年齢別構成の状況	
4	定員適正化計画の基本方針	6
	(1) 組織機構の見直し	
	(2) 組織風土の改革と人材育成	
	(3) 電子自治体の推進	
	(4) 民間活力の導入	
	(5) 公共施設の再編・総量適正化の推進	
	(6) 多様な任用、勤務形態の活用	
5	定員適正化計画の内容	8
	(1) 計画期間	
	(2) 定員適正化計画の目標	
6	定員適正化計画の進行管理	11

1 計画策定の趣旨

平成17年4月1日に稲沢市、祖父江町、平和町が合併し、新稲沢市においては、合併の理念を継承し、市域の融合と均衡ある発展を目指すとともに、市民が誇りと愛着を持ち、魅力と活力あるまちづくりに向け取り組んできました。

このような中、平成17年3月29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ための新たな指針（新地方行革指針）」及びこれに伴い平成18年3月に策定した「行政経営改革プラン行動計画（集中改革プラン）」の方針に沿って、平成19年3月に「稲沢市定員適正化計画」を策定して、平成9年度から平成13年度までの同計画同様職員の削減に努め、平成18年4月1日の1,465人から平成23年4月までの5年間で201人（13.7%）の削減をし、平成23年度4月の目標である125人の削減を大きくクリアしました。

しかし、地方の財政状況は依然として危機的状況にあり、今後これまで以上に厳しい行政経営を強いられることと考えられます。

今後、本市の将来人口は減少し、少子化・高齢化が進展し、まちの活気が失われることや財政運営への影響が懸念されますが、これからの厳しい時代を生き抜くために、そして、今後の社会状況の変化に対応するために、「常に今よりも一つ高い次元を意識したまちづくり」に取り組む「稲沢市ステージアッププラン（第6次稲沢市総合計画）」を平成30年1月に策定しました。

「稲沢ステージアッププラン」では、人口減少、超高齢化、都市間競争に対応し、持続的な行政運営を行いながら発展していくため、『攻め』と『守り』の定住促進、「若い世代が安心して子育てできる環境整備」、「多種多様な産業振興」、「次世代のための行政改革」を重点戦略とし、「市民が、将来もずっと暮らし続けるまち」、「名古屋圏で働く人が、暮らしの場として憧れるまち」を目指しています。

稲沢ステージアッププランの実現をはじめ、これからの人口減少、地方分権及び都市間競争を考え、組織再編、業務の見直し等の取り組みを行い、効率的な組織への転換を図りながら、引き続き定員管理の適正化に努める必要があることから新たな計画を策定するものです。

2 これまでの定員適正化の取り組み

本市における前回の定員適正化計画の計画期間である平成25年度から平成29年度までの定員管理の状況は表1のとおりとなっております。

基本方針に則り組織・機構の整備、行政評価の活用、外部委託の推進、指定管理者制度の活用、多様な任用・勤務形態の活用、市民との協働の推進、電子自治体の推進及び人材育成と適材適所による配置を基本的な考え方として定員の適正化を図り、平成29年4月までの5年間で28人（2.9%）の削減をしました。

また、平成19年3月に策定した「稲沢市定員適正化計画」における、平成18年4月1日の1,101人（市民病院を除く。）からは、155人削減したことになります。

表1

部門等		年度				
		25	26	27	28	29
一般行政	職員数 A	617	616	615	611	618
	対前年度増減数	▲11	▲1	▲1	▲4	7
特別行政	職員数 B	273	270	265	260	250
	対前年度増減数	▲2	▲3	▲5	▲5	▲10
公営企業等 (市民病院を除く)	職員数 C	84	79	80	78	78
	対前年度増減数	▲6	▲5	1	▲2	0
合計	職員数 D(A+B+C)	974	965	960	949	946
	対前年度増減数	▲19	▲9	▲5	▲11	▲3
適正化計画	計画数 E	975	977	963	961	953
	達成状況 F(D-E)	▲1	▲12	▲3	▲12	▲7

3 職員数の現状

(1) 定員回帰指標との比較

定員回帰指標とは、地方公共団体定員管理研究会が道府県と市町村を人口規模で区分（類似団体別職員数の区分と共通）し、同程度の人口、面積の団体がどの程度の職員数を有するかを試算し、各団体の職員数と比較する指標で、職員総数で比較することを主眼としています。

平成24年度の試算では、

一般行政部門

$$\begin{aligned} & \text{人口係数 (4.0)} \times \text{人口 (135 千人)} + \text{面積係数 (0.28)} \times \text{面積 (79 km}^2\text{)} \\ & + \text{一定値 (50)} = \mathbf{612 \text{人}} \end{aligned}$$

普通会計部門

$$\begin{aligned} & \text{人口係数 (5.8)} \times \text{人口 (135 千人)} + \text{面積係数 (0.41)} \times \text{面積 (79 km}^2\text{)} \\ & + \text{一定値 (80)} = \mathbf{895 \text{人}} \end{aligned}$$

に対し、本市の職員数は一般行政部門**628人**、普通会計部門**903人**と若干多くなっております。

試算職員数を100とした場合、本市の職員数は、一般行政部門では103人、普通会計部門では101人と概ね平均的な水準であると言えます。

地方公共団体定員管理研究会では、平成25年度以後一般市の定員管理指標の見直しがなされておられませんので試算ができませんが、平成29年度にあっては一般行政部門**618人**、普通会計部門**868人**と定員の削減を図ってまいりました。

参考までに試算職員数を100とした場合、平成29年度の一般行政部門では101人、普通会計部門では97人とこちらでも概ね平均的な水準であると言えます。

(2) 類似団体との比較

類似団体とは、総務省が全国の市の中で人口や産業構造が類似している団体を分類したもので、本市は、「人口が10万人以上15万人未満で、かつ、産業構造のⅡ次・Ⅲ次が90%以上かつⅢ次が65%未満の団体」（この類型を「Ⅲ-2」といいます。）に属することとなり、全国では平成29年4月1日現在において本市の他、次の29市があります。

* 類型Ⅲ－２の市

宮城県石巻市、茨城県古河市、栃木県佐野市、群馬県桐生市、埼玉県加須市、新潟県三条市、石川県小松市、白山市、岐阜県各務原市、可児市、静岡県富士宮市、焼津市、掛川市、藤枝市、愛知県瀬戸市、半田市、江南市、東海市、三重県桑名市、滋賀県彦根市、長浜市、草津市、東近江市、大阪府大東市、広島県尾道市、山口県防府市、周南市、香川県丸亀市、愛媛県新居浜市

次の表２「類似団体職員数との比較」は、本市とこれら類似団体２９市の職員数の平均値を比較したものです。

表２ 類似団体職員数との比較

(平成 29 年 4 月 1 日現在 単位:人・%)

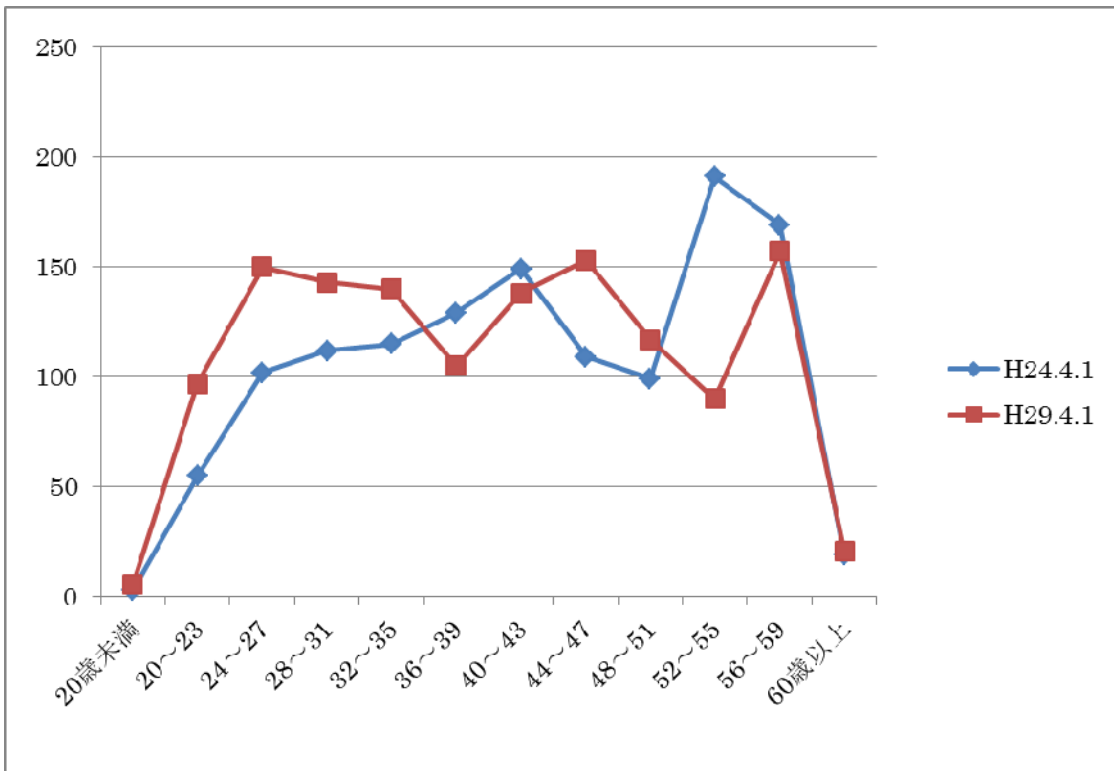
区 分		稲沢市の 職員数 A	類似団体修 正値職員数 B	超 過 数 C(A-B)	超 過 率 C/A
一般行政	議 会	7	8	▲1	▲0.1
	総 務	147	169	▲22	▲0.1
	税 務	56	52	4	7.1
	民 生	229	208	21	9.2
	衛 生	75	71	4	5.3
	農林水産	22	22	0	0.0
	商 工	10	11	▲1	▲10.0
	土 木	72	94	▲22	▲30.6
小 計		618	635	▲17	▲2.8
特別行政	教 育	95	108	▲13	▲13.7
	消 防	155	157	▲2	▲1.3
小 計		250	265	▲15	▲6.0
普通会計計		868	900	▲32	▲3.7

この表から見ると、本市の職員数は類似団体２９市の平均と比べて３２人（３．７％）少ない状況となっていますが、税務部門で４人、民生部門で２１人、衛生部門で４人多い状況となっています。

ただし、これらの数値を比較するには、類似団体２９市の平均市域面積は、２４５．７４平方キロメートルであり、本市の７９．３５平方キロメートルと比べて約３．１倍となっているため、各種の行政需要に大きな差異があることを前提条件として考慮する必要があります。

（３）職員年齢別構成の状況

平成２４年４月１日現在及び平成２９年４月１日現在の本市の職員の年齢別構成は、次の図「職員の年齢別構成」のとおりとなっています。



この図から、現在の本市の職員の年齢別構成は、52歳から55歳までを頂点とする逆ピラミッドと、36歳から39歳までを頂点とする逆ピラミッドで構成され、極端にいびつな状況となっています。これは、5年前の構成がそのままスライドしている年齢区分と、団塊の世代の退職に伴う新規採用者の増加がいびつな形を計成しているものと考えています。

定員適正化を考える上で、部門別の職員数の見直しなどとともに重要なことは、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です。つまり、今後5年先から見込まれる退職者への対応が大きな課題となります。

したがって、今後、職員年齢構成の平準化を図る必要がありますが、これから公共施設の再編・総量適正化に取り組むため、当面の職員採用は任期を定めた職員を利活用し調整していくこととなります。

4 定員適正化計画の基本方針

行政を取り巻く環境は、地方分権の推進や市民ニーズの多様化などますます複雑化するため、変化への柔軟な対応と実情に即した組織への転換が求められています。

限りある経営資源を最大限有効に活用するため、次の項目を基本的な考え方として定員の適正化を図ります。

(1) 組織機構の見直し

職員の意欲、能力が最大限発揮され、社会情勢の変化や多様化する市民ニーズに対し適正・迅速に対応できるよう、スリムで柔軟な組織の整備を図ります。また、選択と集中の行政運営を推進するなかで、重点的な取組みに対応できるよう人材を投入します。

(2) 組織風土の改革と人材育成

自己啓発に取り組むことができる環境づくりを推進するとともに、新しい事業に主体的にチャレンジしていく組織風土を醸成します。また、市民の立場に立って業務を遂行できるよう職員の意識改革を進め、企画力や課題解決能力を高め、社会情勢の変化に的確に対応できる職員を育成するため、職員に多様な研修機会を提供するよう努めます。

(3) 電子自治体の推進

市民がいつでも行政情報を閲覧したり、証明書の交付ができるなど、市民サービスの一層の向上と迅速化を図り、ライフスタイルに応じた利便性の高いサービスを提供するため、情報通信技術を有効に活用し業務の効率化を進めます。

(4) 民間活力の導入

官民連携、外部委託、地域団体や市内大学との連携など、費用対効果を勘案しつつ多様な見地から民間活力の導入を進めます。

(5) 公共施設の再編・総量適正化の推進

人口減少や市民ニーズの変化に合わせ、既存施設を有効活用するなど公共施設の機能を維持しながら、施設の統合・廃止による集約化や複合化を視野に施設総量の適正化に取り組みます。

(6) 多様な任用、勤務形態の活用

臨時・非常勤職員を適切に活用しつつ人材派遣の導入を、職員年齢構成の平準化や豊富な経験を有する職員を幅広く確保するという観点からキャリア採用を検討します。また、専門的な知識や経験を有する者を必要とする業務に一定期間採用して従事させることで公務の能率的運営を確保するため、任期付任用職員制度の対象拡大も検討します。

5 定員適正化計画の内容

(1) 計画期間

平成30年度から平成34年度までの5年間とします。

(2) 定員適正化計画の目標

この定員適正化計画においては、計画策定の趣旨に則り、次の方針に基づいて数値目標を設定することとします。

① 一般事務・技術職及び保育士等

一般事務・技術職（水道部門を除く）については、国家公務員において定年年齢引き上げが検討され、本市職員への影響も考えられること、個別施設計画の策定が進められ、公共施設の再編等が考えられることから、再任用制度を利活用しながら、新規採用者を調整し、適正な人員を確保します。また、保育士については、少子化により園児数の減少が見込まれる一方、乳児保育のニーズの高まりに対応し、安定的な保育を提供するため、必要人員を的確に把握し、適正な人員を確保します。このほか、市民ニーズの多様化、地方分権の推進により専門的な知識や技術を必要とする職が必要となった場合は、その都度、必要人員の確保に努めます。

② 一般行政部門の技能労務職

一般行政部門における技能労務職のうち、環境センターに係るものについては原則として退職補充を行わないこととします。旧稲沢地区の保育園の調理員については、環境センターに係る技能労務職同様、原則として退職補充を行わないことから、民間委託化を検討し、適正な人員を確保します。旧祖父江地区及び旧平和地区においては、現在と同様配膳員を臨時的任用により配置します。教育部門における技能労務職のうち、旧祖父江地区及び旧平和地区の小中学校については、現在と同様配膳員を臨時的任用により配置し、小中学校及び学校給食調理場の調理員については、給食施設のあり方及び民間委託の進め方の方向性が定まっていないため、当面、食数に応じた適正な人員を、臨時的任用等を併せて確保に努めます。

③ 消防部門

消防部門については、今後、定年退職者が少ない年度が多くありますが、平成28年度及び29年度における多くの定年退職者数に併せて、一時的に職員数を増やしました。今後は、新規採用により必要人員を確保し、消防技術の継承及び職員の年齢構成の均衡をはかるとともに、消防署の適正配置が検討されていることから、必要な人員の把握に努めます。

④ 病院部門

病院部門については、企業経営的な視点にたち、経営状況を踏まえた定員管理を行っていくため、対象外とします。

⑤ 水道部門

水道は、安価で安定的な供給が求められており、公営企業であるという特殊性から、適正な人員を確保することとします。ただし、外部委託が可能な部門においては、その導入を検討し、必要人員の把握に努めます。

以上のことから、計画期間中における定員適正化の数値目標を次のとおり設定します。

平成 2 9 年 4 月 1 日現在職員数	9 4 6 人
↓	
平成 3 4 年 4 月 1 日現在職員数	9 5 9 人
{ 増減人員 + 1 3 人 }	
{ 増減率 + 1 . 4 % }	

(3) 定員適正化計画の年度別目標

上記による平成 3 5 年度までの定員適正化目要数値を、年度別、部門別に定めたものが、次の表 4 です。

表4 定員適正化計画年度別目標

(単位：人)

部 門 等	区 分	30	31	32	33	34	35	期間計		
普 通 会 計	一 般 行 政	年度初職員数	632	639	636	636	638	641		
		退 職	▲27	▲15	▲16	▲10	▲8			
		採 用	34	12	16	11	11			
		部 門 間 異 動				1				
		差 引								
		差引職員数	639	636	636	638	641			
	特 別 行 政	教 育	年度初職員数	92	92	91	91	88	88	
			退 職	▲8	▲4	▲4	▲2	▲6		
			採 用	8	3	4		6		
			部 門 間 異 動				▲1			
			差 引							
		差引職員数	92	91	91	88	88			
		消 防	年度初職員数	146	151	156	156	155	153	
			退 職	▲2	▲1	▲3	▲5	▲4		
			採 用	7	6	3	4	2		
			部 門 間 異 動							
	差 引									
	差引職員数	151	156	156	155	153				
	普 通 会 計 計	年度初職員数	870	882	883	883	881	882		
		退 職	▲37	▲20	▲23	▲17	▲18			
		採 用	49	21	23	15	19			
部 門 間 異 動										
差 引										
差引職員数		882	883	883	881	882				
公 營 企 業 等	水 道	年度初職員数	28	29	29	29	29	29		
		退 職	▲3	▲1						
		採 用	4	1						
		部 門 間 異 動								
		差 引								
		差引職員数	29	29	29	29	29			
	そ の 他	年度初職員数	48	48	48	48	48	48		
		退 職	▲2	▲1	▲1		▲1			
		採 用	2	1	1		1			
		部 門 間 異 動								
		差 引								
	差引職員数	48	48	48	48	48				
	公 営 企 業 等 計	年度初職員数	76	77	77	77	77	77		
		退 職	▲5	▲2	▲1		▲1			
		採 用	6	2	1		1			
部 門 間 異 動										
差 引										
差引職員数		77	77	77	77	77				
合 計	年度初職員数	946	959	960	960	958	959			
	退 職	▲42	▲22	▲24	▲17	▲19				
	採 用	55	23	24	15	20				
	部 門 間 異 動									
	差 引									
	差引職員数	959	960	960	958	959				

6 定員適正化計画の進行管理

この定員適正化計画を適正に推進していくために、組織、機構の見直しなどを始めとする行政経営改革に取り組むとともに、社会環境や市民ニーズの変化を適切に捉え、実効性のある計画となるよう、計画期間の途中であっても随時計画の見直しを行うものとします。

また、毎年度市のホームページや広報で状況を公表し、市民の理解と協力を得るとともに、行政の透明性の確保に努めます。