

南丹市職員定員適正化計画

(平成19年4月1日～平成24年4月1日)



1	計画策定の必要性	P 1
2	これまでの定員適正化の取組み	P 1
3	職員数の現況	P 2
4	定員適正化の基本的考え方	P 3
5	今後の定員適正化の目標	P 4
	参考資料（南丹市年齢別職員数）	P 8

平成19年4月

京 都 府 南 丹 市

1 計画策定の必要性

南丹市は、平成18年1月1日に園部町、八木町、日吉町及び美山町の4町が合併し誕生したものであり、職員数は、「類似団体別職員数」の平均や国の「定員モデル」と比べても上回っている状況にあるが、定員適正化については、旧町においても職員数の抑制を図ってきたものであり、合併直後の現況を単純に比較できるものではない。

しかしながら、三位一体の改革による地方交付税の縮減や地方経済の低迷に伴う厳しい財政状況の中で人件費の抑制は最重要課題であり、市民サービスの向上や地域基盤整備のための財源を確保し、最小の経費で最大の効果を発揮するためには、合併の効果という面からも職員数を削減していく必要がある。

最少の職員数で最大の行政効果をあげることができるよう、事務事業の見直しや組織体制の見直しを的確に反映させながら職員数の数値目標を掲げた定員適正化計画を策定し、これを着実に実行して定員規模の適正化を図るものである。

なお、「南丹市職員定員適正化計画」は、国の「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」に基づき、平成19年4月1日を起点とする5か年間の計画とする。

2 これまでの定員適正化の取組み

旧4町においては、行政改革の推進や将来の合併を見込み、新規採用の抑制を継続して実施しており、合併後を含む5か年間で計45名を削減している。(削減率8.8%)

「地方公共団体定員管理調査」による平成14年4月1日から5か年間の職員数削減への取組みは、次のとおりである。

表－1 部門別職員数の推移 (各年4月1日現在 単位：人)

区 分	旧4町合計				南丹市		削減数	削減率	
	H14	H15	H16	H17	H18	H19			
普通 会計 部門	一般行政 部 門	361	361	360	351	342	342	▲19	▲ 5.3%
	教育部門	88	84	80	73	81	79	▲ 9	▲10.2%
	計	449	445	440	424	423	421	▲28	▲ 6.2%
公営企業等 会 計 部 門	61	58	54	54	45	44	▲17	▲27.9%	
総合計	510	503	494	478	468	465	▲45	▲ 8.8%	

※増減数及び増減率は、平成14年4月1日と平成19年4月1日の職員数を比較したものである。

各年数値は、一般職員のみであり教育長を含まない。

3 職員数の現況

計画起点の前年（平成18年4月1日現在）の職員数を「類似団体別職員数の状況」と「定員モデル」の2つの指標を用いて比較分析する。

(1) 類似団体別職員数との比較

「類似団体別職員数の状況（平成18年4月1日現在）」による類似団体との比較は、次のとおりである。

表－2 類似団体平均値との比較 (単位：人)

部 門		類似団体 A	南丹市 B	超過数 C = B - A	超過率 C / A × 100
一般行政 部 門	議 会	5	4	▲ 1	▲ 20.0%
	総 務	82	102	20	24.4%
	税 務	22	23	1	4.5%
	民 生	78	96	18	23.1%
	衛 生	32	26	▲ 6	▲ 18.8%
	労 働	0	0	0	0.0%
	農林水産	27	27	0	0.0%
	商 工	10	16	6	60.0%
	土 木	31	48	17	54.8%
	小 計	287	342	55	19.2%
特別行政 部 門 (教育長除く)	教 育	67	81	14	20.9%
	うち幼稚園等	10	21	11	110.0%
	消 防	22	0	▲ 22	—
	小 計	89	81	▲ 8	▲ 9.0%
普通会計 計		376	423	47	12.5%

※類似団体：全国の市町村を人口と産業構造を基準にグループに分け、そのグループごとに普通会計部門（一般行政部門と特別行政部門）の職員数の人口1万人当たりの数値を算出し、指標としたものである。（南丹市は、人口：5万人未満、産業構造：Ⅱ次＋Ⅲ次95%未満の類型Ⅰ－1（全国で93市）に属する。）なお、他の市区町村との比較を行う観点から、実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門は除外し、普通会計職員を対象としている。

一般行政部門＝議会・総務・税務・民生・衛生・経済・土木の部門（地方公共団体が自主的に定員管理に取り組むことのできる分野が大部分を占める部門）

特別行政部門＝教育、消防の部門（一般に、定員の配置基準等が定められている分野が大部分を占める部門（表内数値は、教育長を除く。））

その他（公営企業等会計部門）＝水道・下水道・その他の部門（国保事業、介護保険事業等）地方公共団体共通に特別会計を設けて経理を行うものとされている公営企業や事業の部門であるが、類似団体の資料はない。

《一般行政部門の比較結果》

- ・ 55人の超過が生じており、積極的な人員削減が必要である。
- ・ 総務、民生、商工、土木の各部門が類似団体を大幅に上回っている。

《特別行政部門の比較結果》

- ・ 教育部門で14人の超過が生じており、人員削減が必要である。
- ・ 教育部門では、その他の学校教育部門（幼稚園職員等）が類似団体を大幅に上回っている。

(2) 定員モデルとの比較

平成18年4月1日の「定員モデル」によるモデル職員数との比較は、次のとおりである。

表-3 定員モデル職員数との比較

(単位：人)

部 門	定員モデル 試算値 A	南丹市対象 職員数 B	超過数 C = B - A	超過率 C / A × 100
議会・総務・税務	118	129	11	9.3%
民生・衛生	112	122	10	8.9%
経済	40	43	3	7.5%
建設	42	48	6	14.3%
一般行政 計	312	342	30	9.6%

定員モデル：地方公共団体の行政需要に密接に関係すると考えられる指標（人口、世帯数、面積等）と職員数との相関関係を統計学的手法により分析し、これに基づいて各地方公共団体の一般行政部門のモデル職員数を算出できるよう作成されたものである。定員モデル試算値は、平成15年度に示された第8次定員モデルに基づく。ただし、定員モデルは、自治体が現行人員を基に職員数を削減する場合の削減すべき部門を検討する指標である。

《一般行政部門の比較結果》

- ・ モデル職員数を全体で30人（9.6%）上回っている。
- ・ 議会・総務・税務部門と民生・衛生部門が、大幅に上回っている。

4 定員適正化の基本的な考え方

(1) 職員の年齢構成と定年退職見込み

年齢別の職員数をグラフで表すと8ページの参考資料のようになり、職員の年齢構成に大きな偏りがある状態は、組織的にも財政的にも多くの問題を生じることとなる。

今後、職員が多数退職する時期（平成22年度以降）を捉えて年齢構成の平準化を図る必要がある。また、年齢構成を適正に保つためには、計画的に一定数の職員を新規採用することが必要である。

(2) 定員適正化のための今後の取組の方向

1. 基本指標等

次の数値指標等が達成できるよう年次計画により目標値を設定する。

① 地方公共団体の定員に関する通知等

簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する方法（平成 18 年法律第 47 号）	一般行政部門を平成 17 年 4 月 1 日から平成 22 年 4 月 1 日の 5 年間で職員総数を 4.6%以上削減する。
経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006（平成 18 年 7 月 7 日閣議決定）	本年 4 月末から 5 年間で、国家公務員の定員削減（5.7%）と同程度の定員純減を行う。
地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針（平成 18 年 8 月 31 日総務事務次官通知）	5 年間で職員数 4.6%以上削減、定員 5.7%以上の純減を行う。定員純減を 2011 年度まで継続。 以上を達成するため、「集中改革プラン」における定員管理の数値目標を着実に達成する。

② 南丹市で示された方針等

合併協議会調整結果	合併特例法第 9 条により一般職の職員は新市に引き継ぐものとする。新市の組織体制と併せ、定員の適正化計画を新市において早急に作成し、定員管理の適正化に努めるものとする。
南丹市行政改革大綱（平成 19 年度～平成 23 年度）	行政ニーズとサービス形態にあった適正な規模となるよう、数値目標を定めた職員定員管理適正化計画を策定し、業務の民間委託等の推進、市民協働等の取り組みを通じて、サービスの低下を招かないよう留意しながら、職員数を抑制する。 また、嘱託職員、臨時職員についてもその必要性、緊急性、効率性等を十分検討して、適正な任用に努める。

2. 定員適正化のための今後の取組の方向

合併により多くなった職員数の適正化を図るため、退職者の補充を抑制しながら、加えて早期退職者の募集を推進し、計画的な職員削減と適正配置に努める。

- ① 職員の退職に伴う新規採用者の補充を極力控え、定員の削減を図る。
- ② 勸奨退職制度を効果的に活用し、定員の削減を図る。
- ③ 技能労務職職員は、退職後の補充は行わず、民間委託又は嘱託・臨時職員で基本的に対応する。
- ④ 組織機構の見直し及び職員配置の見直しを行う。
- ⑤ 職員の年齢構成に配慮し、南丹市の将来を担う人材を安定的に確保しうる採用計画を立てる。

5 今後の定員適正化の目標

(1) 定員適正化の数値目標

①全体計画

職員数の削減目標としては、平成19年4月1日現在の職員数を基準として、5年後の平成24年4月1日現在で職員数を427人以内にする。

表-4 定員削減の数値目標

基準日	職員数	職員削減数	職員削減率
平成19年4月1日	465人	—	—
平成24年4月1日	427人	▲38人	▲8.2%

②年次別目標

表-5 定員削減の年次別数値目標

(単位：人)

区分		H19	H20	H21	H22	H23	H24	削減数	削減率
職員数	普通会計 部門職員(a)	421	415	410	403	391	383	▲38	▲9.0%
	公営企業等会計 部門職員(b)	44	44	44	44	44	44	0	0.0%
	全職員(a+b)	465	459	454	447	435	427	▲38	▲8.2%
当該年度退職者数	普通会計 部門職員(a)	7	8	10	15	12	13		
	公営企業等会計 部門職員(b)	0	0	0	0	0	0		
	全職員(a+b)	7	8	10	15	12	13		
	(a+b)のうち勧奨・ 自己都合退職者	3	3	3	3	3	3		
新規採用者数	普通会計 部門職員(a)	1	3	3	3	4	4		
	公営企業等会計 部門職員(b)	0	0	0	0	0	0		
	全職員(a+b)	1	3	3	3	4	4		

※「当該年度退職者数」の欄は、定年退職者数と勧奨・自己都合退職者数の見込みである。

削減数及び削減率は、平成19年4月1日と平成24年4月1日の職員数を比較したものである。

(2) 職種別の退職者補充方針

各職種別の退職者補充方針（定年退職・勸奨退職・自己都合退職等）は、次のとおりである。

職 種	平成23年度までの 定年退職見込み数	減員数適正化の考え方
保 育 士 職	0人	嘱託・臨時職員を多数任用する現状を踏まえ、 現行職員数を維持する。ただし、施設の統廃合や 幼保一元化の状況により、都度見直すこととする。
幼稚園教育職	1人	
技能労務職	13人	退職者補充は行わず外部委託又は嘱託職員及び 臨時職員を任用し対応する。
上記以外の すべての職	23人	職員数削減目標達成のため、勸奨退職者及び自己 都合退職者相当数のみを新規に採用することと する。採用については、できるだけ年度間の採用 人数の安定化を図る。
計	37人	

(3) 定員適正化による人件費削減の効果

職員数の削減による職員人件費は、平成19年度対比で以下のとおり推移する見込みである。南丹市行政改革推進計画の計画期間である平成19年度から平成23年度までの累計の削減効果額は、4億5千9百万円を見込んでいる。

表－6 普通会計の職員人件費見込み

年度	年度当初の全職員数	うち普通会計職員数 (一般会計及びバス会計)	普通会計職員人件費 (一般会計及びバス会計)
平成19年度	465人	433人	2,902百万円
平成20年度	459人	427人	2,856百万円
平成21年度	454人	422人	2,821百万円
平成22年度	447人	415人	2,775百万円
平成23年度	435人	403人	2,697百万円
平成24年度	427人	395人	—
職員削減効果 (5か年間累計)	38人の減	38人の減	459百万円

※普通会計職員人件費は、平成19年度当初予算をベースに退職者、採用者の増減により算出したものであり、給与改定や共済費等負担金の改定により今後変動する。

(参考資料)

