
備前市

第2次 定員適正化計画

— 平成27年度 ～ 平成31年度 —

平成27年（2015年）3月



備前市

目 次

| | |
|---|---|
| 第1章 第2次定員適正化計画の位置付け | 1 |
| 1. 推進期間 | 1 |
| 2. 進捗管理 | 1 |
| 第2章 前計画での取組..... | 2 |
| 1. 前適正化計画期間における取組 | 2 |
| (1) 前計画である定員適正化計画の基本的な考え方 | 2 |
| (2) 取組の実績 | 2 |
| 第3章 現状分析..... | 3 |
| 1. 参考指標との比較 | 3 |
| (1) 「類似団体（修正値）」との比較 | 3 |
| (2) 岡山県内類似団体「I－1型」との比較 | 4 |
| 2. 職員の年齢構成..... | 5 |
| 第4章 定員適正化計画の内容 | 6 |
| 1. 基本方針 | 6 |
| (1) 総務省「地方公共団体定員管理調査」に基づく「類似団体職員数（修正値）」を参考とした目標指標の設定..... | 6 |
| (2) 第2次備前市総合計画との整合と計画期間 | 6 |
| (3) 期間中における新規採用の継続 | 7 |
| (4) 柔軟な計画の見直し | 7 |
| 2. 今後の退職・採用計画 | 7 |
| 第5章 定員適正化に向けた取組..... | 8 |
| 1. 人材育成の推進..... | 8 |
| 2. 民間活力の活用 | 8 |
| 3. 組織・機構の見直し..... | 8 |
| 4. 持続可能な財政運営への貢献 | 8 |
| 5. 任期付職員、再任用職員、非常勤職員（嘱託職員）の効果的な活用..... | 8 |

第1章 第2次定員適正化計画の位置付け

この計画は、第2次備前市総合計画及び第三次備前市行政改革大綱に基づき、継続的に「住んでよかった」を実感できる安定した市民サービスを提供しながら、行政経営の適正化を図るという課題を同時に解決し、「住民サービスの向上」という行政本来の目的を達成するための適正な定員管理を図っていくことを目的とし策定しています。

また、そのサービスの提供を担うのは、一人一人の職員であることから、ワークライフバランスやモチベーションの向上も考慮し、本計画の実現に取り組むこととします。

1. 推進期間

備前市第2次定員適正化計画の推進期間は、行財政改革を推進するための重要な取組項目の一つであることから、第三次備前市行政改革大綱と同様の取組期間（平成27年度から平成31年度までの5箇年）とします。

2. 進捗管理

各年度の定員管理の進捗状況については、毎年度「人事行政の運営状況」を広報びぜん及び市ホームページなどを通じて公表します。

第2章 前計画での取組

1. 前適正化計画期間における取組

(1) 前計画である定員適正化計画の基本的な考え方

ア 定員適正化計画は、行財政改革を推進するための重要な取組項目の一つであることから、備前市行政改革大綱（平成17年11月1日策定）をもとに取組みを進めていきます。

イ 備前市行政改革大綱に基づく、事務事業の整理合理化、民間委託等の推進、組織・機構の見直し等により、計画的な職員数の削減に取り組んでいきます。

ウ 将来を見据えた長期的な視点から、これからの備前市を担う人材を計画的に確保することとし、新規採用者の平準化を図ります。

エ 市民サービスの低下を招かないよう研修の充実に努め、職員の資質向上を図るとともに職員の意欲や能力を最大限に引き出し、少数精鋭の組織を目指します。

(2) 取組の実績

取組の結果、平成26年4月1日現在の職員数は、685人（教育長含む）となり、目標どおりの結果を達成しました。平成17年4月1日の職員数762人と比べて、10.1%の削減率となりました。（表1参照）

表1 定員適正化計画の実績

（単位：人）

| 区 分 | | 職員数(人) | | | | | | | | |
|---------|-----|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 部 門 | | (毎年4月1日現在) | | | | | | | | |
| | | H18 | H19 | H20 | H21 | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 |
| 一般行政部門 | 議 会 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 |
| | 総 務 | 99 | 99 | 94 | 92 | 83 | 79 | 77 | 79 | 78 |
| | 税 務 | 25 | 23 | 23 | 25 | 23 | 21 | 22 | 21 | 21 |
| | 民 生 | 102 | 93 | 94 | 96 | 93 | 93 | 92 | 90 | 91 |
| | 衛 生 | 62 | 60 | 54 | 52 | 49 | 48 | 48 | 51 | 51 |
| | 労 働 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 農 水 | 20 | 18 | 18 | 17 | 16 | 15 | 13 | 13 | 13 |
| | 商 工 | 9 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 | 5 | 5 |
| | 土 木 | 25 | 25 | 27 | 23 | 24 | 24 | 22 | 21 | 21 |
| | 計 | 348 | 331 | 322 | 317 | 301 | 293 | 284 | 285 | 285 |
| 教 育 | | 100 | 95 | 90 | 88 | 88 | 86 | 82 | 79 | 81 |
| 普通会計計 | | 448 | 426 | 412 | 405 | 389 | 379 | 366 | 364 | 366 |
| 公営企業等部門 | 病 院 | 249 | 249 | 249 | 251 | 244 | 244 | 250 | 255 | 262 |
| | 水 道 | 27 | 24 | 22 | 21 | 20 | 19 | 19 | 18 | 13 |
| | 下水道 | 18 | 15 | 15 | 14 | 15 | 14 | 14 | 13 | 12 |
| | その他 | 19 | 29 | 30 | 30 | 33 | 33 | 31 | 29 | 32 |
| | 計 | 313 | 317 | 316 | 316 | 312 | 310 | 314 | 315 | 319 |
| 合 計 | | 761 | 743 | 728 | 721 | 701 | 689 | 680 | 679 | 685 |

第3章 現状分析

1. 参考指標との比較

(1) 「類似団体（修正値）」との比較

定員管理で他団体との比較によく用いられる指標として、総務省の「地方公共団体定員管理調査」のデータに基づく「類似団体別職員数の状況（平成26年4月1日現在）」があります。これは、全国全ての市区町村を対象にして、その人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準として、いくつかのグループに分け、グループに属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、グループごとに人口1万人当たりの職員数を算出し、そのグループを類似団体として、団体ごとの職員数を比較するものです。なお、他市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、普通会計職員数を対象としています。

また、単純に大部門ごとの職員数を比較してしまうと、団体によっては、清掃業務などを民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、当該中・小部門に職員が配置されていない場合、類似団体よりも職員数が少なく算出されることとなります。そこで、当該中・小部門に職員を配置している団体のみを対象にして、中・小部門ごと、及び、類型別団体ごとに人口1万人当たり職員数の平均値である「修正値」が算出されています。この修正値は、大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適しているとされています。

それによると、備前市の普通会計職員数 366 人は、この修正値により算出した職員数 362 人に比べて、4 人の超過数となっています。（表2参照）

表2 普通会計職員数と修正値により算出した職員数 (単位：人)

| 区分 (大部門) | 備前市 H25.4.1 A | 備前市 H26.4.1 B | 類似団体 I-1型(※) H26.4.1 (修正値) C | 超過数 B-C D | 超過率 (%) D/B*100 |
|-------------|---------------------|---------------------|--|-----------------|-----------------------|
| 議会 | 5 | 5 | 5 | 0 | 0 |
| 総務 | 79 | 78 | 80 | ▲2 | ▲2.6 |
| 税務 | 21 | 21 | 22 | ▲1 | ▲4.8 |
| 民生 | 90 | 91 | 78 | 13 | 14.3 |
| 衛生 | 51 | 51 | 41 | 10 | 19.6 |
| 労働 | | | | | |
| 農水 | 13 | 13 | 26 | ▲13 | ▲100.0 |
| 商工 | 5 | 5 | 11 | ▲6 | ▲120.0 |
| 土木 | 21 | 21 | 27 | ▲6 | ▲28.6 |
| 一般行政計 | 285 | 285 | 290 | ▲5 | ▲1.8 |
| 教育 | 79 | 81 | 72 | 9 | 11.1 |
| 普通会計計 | 364 | 366 | 362 | 4 | 1.1 |

※「I-1型」 人口5万人未満、第2次・第3次産業人口95%未満、かつ、第3次産業人口55%以上

表2中、D列の超過数を見ると、民生部門が13人、次いで衛生部門が10人、教育部門が9人の超過となっています。更に、定員管理調査における中・小部門定員管理診断表によると、民生部門の小部門である保育所部門が24人の超過、衛生部門のごみ収集・し尿処理部門が6名の超過、教育部門の公民館が5名、幼稚園が15名の超過となっており、他都市に比べ市営の施設が多いことを表しています。備前市行財政改革プラン(H27～31)における民間活力の活用や公共施設のマネジメントの進捗状況が、定員超過の小部門における定員削減を大きく左右すると言えます。これ以外の部門については、類似団体の平均以下の人数で業務をこなしている状況であり、これ以上の削減は職員の安全配慮の観点からも実施すべきではありません。行財政改革プランの進捗状況に応じた柔軟な定員管理が必要です。

(2) 岡山県内類似団体「I-1型」との比較

備前市の人口1万人あたりの職員数は、97.49人で、全国の類似団体I-1型の平均93.66人より若干多く、類似団体172団体中118位となっています。また、同型の県内の自治体と比較すると、浅口市(66.54人)と瀬戸内市(94.44人)に次いで3番目の位置付けになっています。また、修正値による職員の超過数の比較においては4人の超過という結果になっています。(表3、表4参照)

表3 岡山県内類似団体人口1万人当たり普通会計職員 (単位：人)

| 団体名 | 住民基本台帳人口 H26.1.1 | 普通会計職員数 H26.4.1 | 人口1万人当たり 職員数 |
|----------|---------------------|--------------------|-----------------|
| 浅口市 | 36,066 | 240 | 66.54 |
| 瀬戸内市 | 38,754 | 366 | 94.44 |
| 備前市 | 37,543 | 366 | 97.49 |
| 赤磐市 | 44,984 | 466 | 103.59 |
| 真庭市 | 49,222 | 685 | 139.17 |
| 美作市 | 30,362 | 431 | 141.95 |
| 類似団体全国平均 | | | 93.66 |

表4 岡山県内類似団体との修正値による職員数の比較 (単位：人)

| 団体名 | 普通会計職員数 | | 修正値×住基人口 /10,000 | 超過数 | | 超過率 C/A*100 (%) |
|------|---------|---|---------------------|-----|---|--------------------|
| | H26.4.1 | A | | A-B | C | |
| 浅口市 | 240 | | 307 | ▲67 | | ▲27.9 |
| 瀬戸内市 | 366 | | 393 | ▲27 | | ▲7.4 |
| 備前市 | 366 | | 362 | | 4 | 1.1 |
| 赤磐市 | 466 | | 499 | ▲33 | | ▲7.1 |
| 真庭市 | 685 | | 576 | 109 | | 15.9 |
| 美作市 | 431 | | 303 | 128 | | 29.7 |

2. 職員の年齢構成

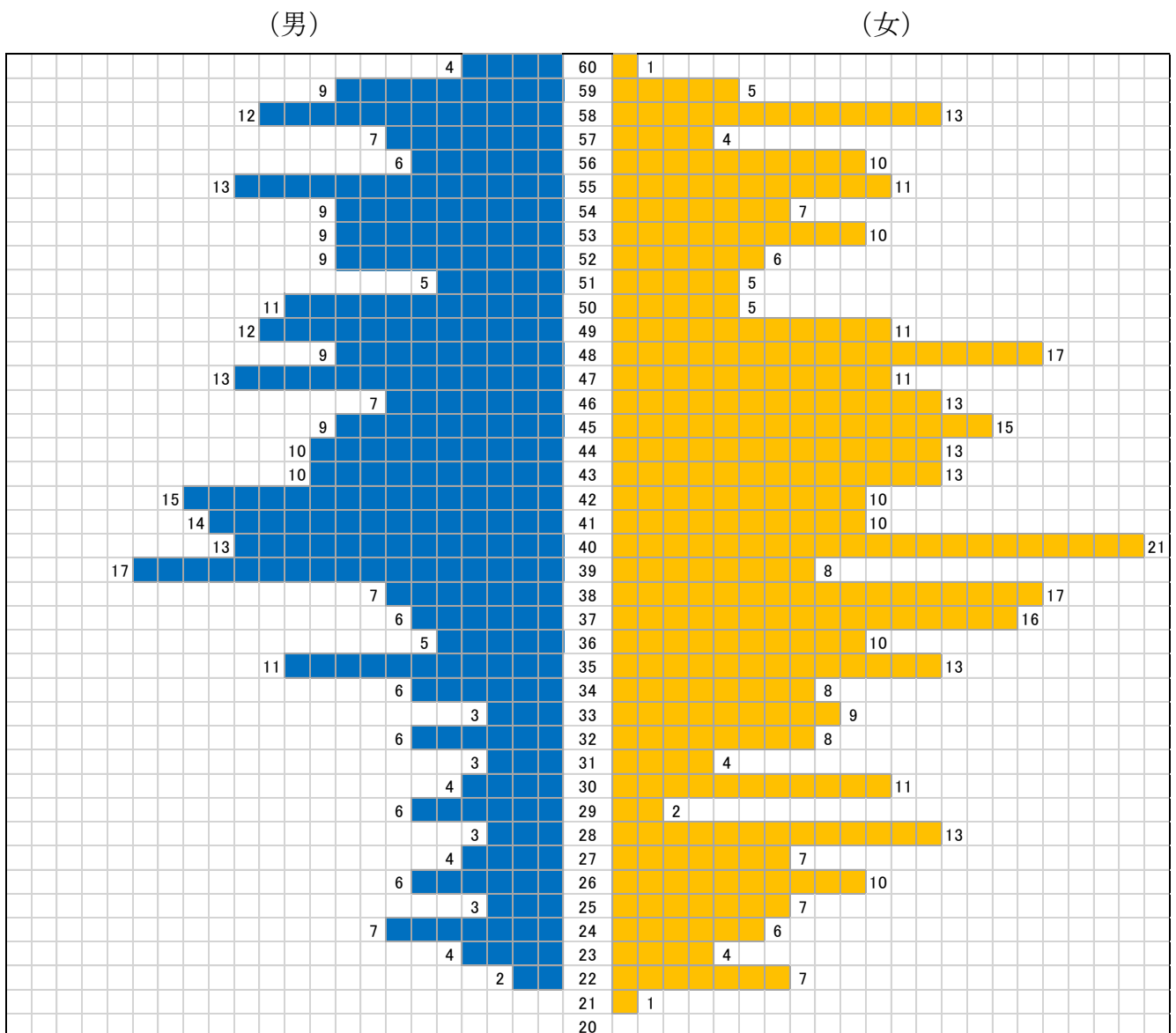
平成 26 年 4 月 1 日現在の職員数は、685 人であり、年齢別の構成は、60 歳以上が 9 人、50 歳代が 166 人、40 歳代が 246 人、30 歳代が 172 人、20 歳代が 92 人です。団塊の世代の大量退職もピークを過ぎたことから、40 代が最も多くの割合を占めています。

また、前定員適正化計画（H17～26）において、新規採用を停止・抑制したことから、20 歳代が極端に少ない構成になっています。新規採用職員試験の受験年齢を引き上げ、極端に少ない年齢層の平準化を目指しています。

今後は、将来にわたる年齢構成のバランスに配慮し、適正な採用計画のもと職員の定員管理を進めていく必要があります。

表 5 年齢別職員構成ピラミッド

(単位：人)



H26. 4. 1 現在 特別職、派遣受入職員等は除く

第4章 定員適正化計画の内容

1. 基本方針

- (1) 総務省「地方公共団体定員管理調査」に基づく「類似団体別職員数（修正値）」を参考とした目標指標の設定

地方公共団体の職員配置は、その時々様々な施策展開に左右されるものであり、特に地方創生に伴い地域間競争に突入した現在、職員数のあるべき姿を画一的に定めることは困難な面があるものの、適正な定員管理を推進するためには客観的な指標が不可欠です。

そこで、平成26年4月1日現在の職員数685人（うち普通会計366人）を基準値とし、総務省が提供している「類似団体別職員数（修正値）」との比較を行い、職員数の目標値を677人（うち普通会計356人）と定めます。これにより、計画期間中の目標削減数8人（うち普通会計10人）、削減率はマイナス1.2%（うち普通会計マイナス2.7%）となります。

なお、その他の公営企業等部門については、独立採算の観点から本計画においては現状維持を基本とし、それぞれの経営計画に応じて定員管理を推進することとします。

表6 設定目標 (単位：人)

| 区 分 | 基準年月日 H26.4.1 現在 | 設定目標 | |
|---------|------------------------|---------------|----------------|
| | | H32.4.1 現在 | 比 較 H27→H31 |
| 一般行政 | 285 | 280 | ▲5 |
| 特別行政 | 81 | 76 | ▲5 |
| 普通会計 計 | 366 | 356 | ▲10 |
| 削減率 (%) | | | ▲2.7% |
| 公営企業等 | 319 | 321 | 2 |
| 全職員 合計 | 685 | 677 | ▲8 |
| 削減率 (%) | | | ▲1.2% |

- (2) 第2次備前市総合計画との整合と計画期間

急速な人口減少社会の到来や地方創生に伴う地域間競争の幕開けにより、今後ますます高まる行政需要に対応していくためには、職員総数を抑制しつつも、施策展開によっては増員を行うなど、状況に応じて柔軟に対応を図る定員管理を推進する必要があります。

したがって、市町村合併によるスケールメリットを活かした前定員適正化計画のように、大幅な職員数の減を図る計画とせず、備前市行財政改革プラン（H27～31）と同じく最終目標年月日を平成32年4月1日とする5年間の計画とします。また、第2次備前市総合計画との整合性を確保しながら適切な運用を進めます。

(3) 期間中における新規採用の継続

職員の年齢構成のバランスについて均一化を図るため、計画期間中においても新規採用を継続します。また、計画期間を通じて、職員数の減を考慮しながら、年度ごとに年齢構成の平準化を図った採用を続けます。

(4) 柔軟な計画の見直し

この定員適正化計画は、現状の制度に基づき策定しています。今後の人事制度改革や行財政改革プランの進捗状況によっては、柔軟に計画を見直します。

2. 今後の退職・採用計画

表 7

(単位：人)

| 区 分 | H26. 4. 1 | H27. 4. 1 | H28. 4. 1 | H29. 4. 1 | H30. 4. 1 | H31. 4. 1 | H32. 4. 1 | 合計 | 増減率 |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----|--------|
| 退職予定 | | 47 | 20 | 12 | 17 | 21 | 14 | 131 | |
| 採用予定 | | 37 | 30 | 11 | 16 | 17 | 12 | 123 | |
| 職員数 | 685 | 675 | 685 | 684 | 683 | 679 | 677 | ▲8 | ▲1.2% |
| 事務技術 | 296 | 292 | 291 | 291 | 291 | 291 | 291 | ▲5 | ▲1.7% |
| 技能労務 | 65 | 65 | 64 | 63 | 62 | 58 | 56 | ▲9 | ▲13.8% |
| 医 療 | 14 | 13 | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 | 0 | 0.0% |
| 医療技術 | 72 | 77 | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 | 6 | 8.3% |
| 看護保健 | 153 | 143 | 153 | 153 | 153 | 153 | 153 | 0 | 0.0% |
| 教 育 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 0 | 0.0% |

※H27. 4. 1 以降の職員数に教育長・病院事業管理者を含まない。

※事務技術職、医療職、医療技術職、看護保健職、教育職は、退職補充予定。

※技能労務職：用務員は退職補充なし。

調理員は一部を除き、原則退職補充なし。

衛生関係職員のうち、ごみ収集部門は退職補充なし。

医療関係職員は、退職補充予定。

第5章 定員適正化に向けた取組

1. 人材育成の推進

定員管理の適正化を進める中、良質な市民サービスを提供するためには、限られた資源である人材を人財に高め、いかに能力を引き出せるかにかかっています。人事諸制度を活用・開発して、最も成長が見込める「自学（自己学習）」を促し、有能な職員集団を目指します。

また、管理監督職員もマネジメント能力を十分発揮して、人材育成の視点を忘れず、少数精鋭の組織を構築します。

2. 民間活力の活用

ただ闇雲に人員の削減を図るだけでは、良質な市民サービスは確保できません。他市に比べ、民間活力の活用が遅れている分野については、行政の責任を確保しながら、積極的に民間活力を活用し、長期的なビジョンで将来的な定数削減を目指します。

3. 組織・機構の見直し

自治体間競争が激化する中、行政課題に柔軟かつ的確に対応できる組織の強化・改善を行い、職員数の削減を図ります。

また、簡素で効率的な組織体制を構築するために、スケールメリットの視点でのスリムな組織づくりに取り組みます。

4. 持続可能な財政運営への貢献

行政評価や目標管理、また、職員提案制度によって、「集中と選択」を基本とした、不
断の業務改善を行っているところですが、さらなる業務のスリム化を目指します。

また、改善の進捗状況に応じた人員配置を行います。

5. 任期付職員、再任用職員、非常勤職員（嘱託職員）の効果的な活用

業務の特殊性や専門性などから、庁内に人材を求めることが困難なケースも見受けられるようになってきています。今後は、採用時に任期を定めて採用する任期付職員の活用を検討していきます。また、育児休業の代替職員や一時的に繁忙となる業務などへの対応についても、職員数の抑制を図りながらサービスの質を確保できるように、様々な任用形態を活用していきます。