

三好市定員適正化計画 (第3次)



平成28年3月

1 これまでの定員管理の取り組み

本市では、平成19年3月に「三好市行財政改革大綱」を策定し、将来の財源不足に対応する簡素で効率的かつ透明性の高い行政運営の実現に向けて、行財政改革への本格的な取り組みを始めました。合併によるスケールメリットを最大限に活かし、限られた財源で大きな効果を生み出していくため、「三好市定員適正化計画」を策定し、職員の削減を実施してきました。勧奨退職の推奨や、退職者6分の1採用の原則などをもとに新規採用を抑制するなど、職員数の削減に取り組んできました。平成27年4月の時点においては目標を若干下回りましたが、平成22年4月時点と比較して83人削減、削減率は14.3%となりました。

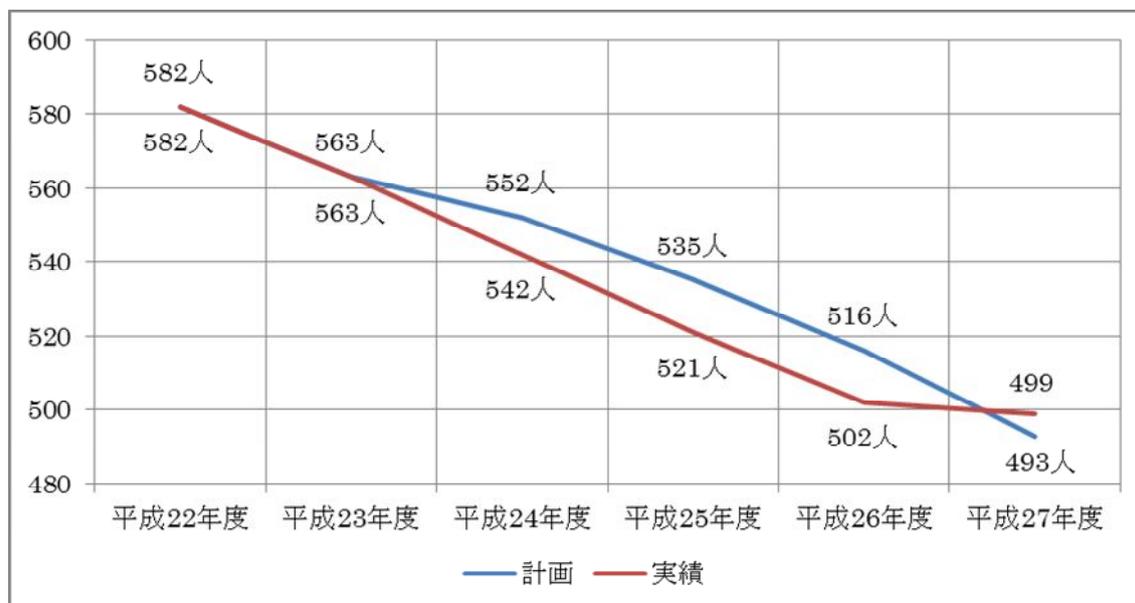
表 - 1 定員適正化計画の目標数値との比較

(単位:人)

項目	年度	平22	平23	平24	平25	平26	平27	合計
計画	職員数	582	563	552	535	516	493	
	増減	-	-	11	17	19	23	89
実績	職員数	582	563	542	521	502	499	
	増減	-	-	21	21	19	3	83

実績の職員数は教育長を含みます。

図 - 1 職員数の推移



実績の職員数は教育長を含みます。

2 定員管理の現状

合併後から現在に至るまでの職員数の推移を示しています。

表2-1 各部門別の推移

(単位:人)

項目	平22	平23	平24	平25	平26	平27	対平22年比較
議会	4	4	4	4	4	4	0
総務	121	118	113	112	107	107	14
税務	27	25	25	25	25	24	3
民生	148	143	139	130	127	126	22
衛生	43	40	37	37	35	35	8
農林水産	32	29	29	28	24	23	9
商工	21	19	19	17	17	16	5
土木	27	27	26	26	27	27	0
教育	81	79	70	62	58	55	26
普通会計	504	484	462	441	424	417	87
病院	47	49	52	52	52	58	11
水道	15	15	14	15	14	15	0
その他	16	15	14	13	12	9	7
総合計	582	563	542	521	502	499	83

各年度4月1日現在の職員数

各部門は、「地方公共団体定員管理調査」(総務省)による

表2-2 職種別職員数の推移

(単位:人)

項目	平22	平23	平24	平25	平26	平27	対平22年比較
一般事務	372	360	344	334	322	315	57
保健師・助産師	16	16	16	16	16	17	1
栄養士	5	5	4	3	4	4	1
保育士	51	49	48	46	46	48	3
幼稚園教諭	20	19	16	16	15	15	5
医療職	14	15	16	17	17	20	6
看護師	30	30	32	32	32	35	5
技能労務職	73	68	65	56	49	44	29
総職員数	581	562	541	520	501	498	83

教育長(一般事務)は含まれていません。

3 職員数の状況

(1) 類似団体との比較

本市の職員数の現状について、部門別及び類似団体（人口規模と産業構造が類似している全国の市）との単純値及び修正値の比較は、次のとおりです。

（平成26年4月1日現在）

	三好市の職員数 A(人)	単純値			修正値		
		類似団体職員数 B(人)	超過数 C=A-B (人)	超過率 C/A× 100(%)	類似団体職員数 D(人)	超過数 E=A-D (人)	超過率 E/A× 100(%)
議会	4	4	0	0.0	4	0	0.0
総務	107	61	46	43.0	56	51	47.7
税務	25	17	8	32.0	17	8	32.0
民生	127	54	73	57.5	69	58	45.7
衛生	35	23	12	34.3	25	10	28.6
労働	-	1	1	-	-	-	-
農林水産	24	20	4	16.7	18	6	25.0
商工	17	9	8	47.1	10	7	41.2
土木	27	23	4	14.8	21	6	22.2
一般行政計	366	212	154	42.1	220	146	39.9
教育	58	45	13	22.4	39	19	32.8
消防	-	20	20	-	-	-	-
普通会計計	424	277	154	34.7	259	165	38.9
病院	52						
水道	14						
その他	12						
公営企業計	78						
合計	502						

三好市 類型市 - 1 人口 29,364人（平成26年3月末現在）

類似団体職員数とは全市区町村を人口や産業構造などをもとにグループに分け、それぞれの類似するグループの平均を基にし、人口1万人あたりの職員数を算出したもの。修正値は、単純値をさらに細かく分類し算出した数値（今回の調査では、単純値は38項目、修正値は78項目に分類して算出）。

算出には、面積、総合支所方式などは考慮されていません。

(2) 年齢別職員の構成(平成27年4月1日現在)

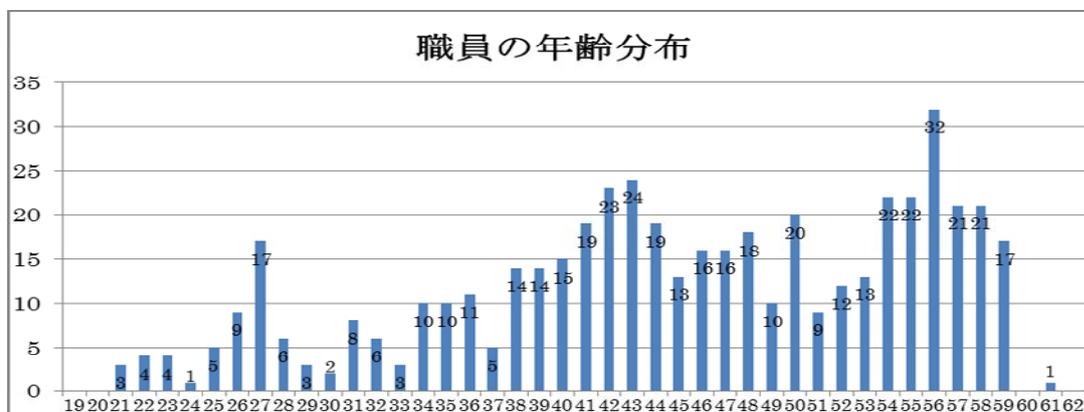
年齢別においては、50歳以上の職員数が190人と38%を占めており、今後数年間は大量退職の時代を迎えることとなります。近年の職員採用の抑制から、29歳以下は約1割程度と低い割合となっています。

職種別においては、年齢層の平準化がとれている職種もありますが、一般事務では40歳代以上、保育士、幼稚園教諭、技能労務職では50歳代以上の割合が多くなっています。

年齢別による職員数の割合

(単位:歳、人、%)

年齢	~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~	小計
職員数	12	40	29	54	100	73	76	114	498
割合	2.4	8.0	5.8	10.8	20.1	14.7	15.3	22.9	100.0



職種別と年齢別による職員数

(単位:歳、人、%)

年齢	~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~	小計	割合
一般事務	5	16	15	36	75	56	47	65	315	63.4
保健師・助産師	2	6	2	2	1	2	0	2	17	3.4
栄養士	0	1	0	0	2	0	0	1	4	0.8
保育士	4	8	2	2	5	5	4	18	48	9.6
幼稚園教諭	0	2	1	1	0	2	6	3	15	3.0
医師	0	0	1	0	1	0	0	2	4	0.8
看護師	0	2	3	7	11	3	4	5	35	7.0
その他技術職	1	5	5	2	1	0	0	2	16	3.2
技能労務職	0	0	0	4	4	5	15	16	44	8.8
計	12	40	29	54	100	73	76	114	498	100.0
計(割合)	52(10.4)		83(16.7)		173(34.7)		190(38.2)			

この数値には三好市から徳島県等へ派遣されている職員は含みますが、教育長及び三好市への派遣職員等は含んでいません。

その他技術職とは、医療職技術職。

4. 定員管理上の課題

(1) 今後の財政状況（減員しなければならない背景）

将来の財政見通しとして、平成28年度から5年間かけて普通交付税（一般行政経費分）は段階的に減額となり、平成33年度には平成27年度（113億）と比較しておよそ25億円の減額となる収支見通しとなっています。これは、合併後15年間保証される合併支援措置（合併算定替）が終了し、平成33年度より通常ルールによる普通交付税の算定（一本算定）がなされるものです。当市の依存財源のうち約6割を占める地方交付税の減少を見据え、財政状況に見合った定員管理を行わなければなりません。

(2) 地勢上の課題（減員が進みにくい背景）

6つの団体が合併した三好市の面積は721平方キロメートルで、四国で最も広大な面積を持つ市であり、旧三野町はとび地による合併となっています。

また、中山間地特有の入り組んだ地形であるため広範囲に集落が点在し、このような地勢上の特徴を反映して、支所をはじめ幼稚園や小中学校の教育施設、保育所、給食調理場等、多くの公共施設が点在しています。

今後は、地域の実状も踏まえ、将来の財政状況を踏まえた簡素で効率的な組織体制を目指す上では大きな課題の一つです。

(3) 65歳定年制への動き（不透明な情勢）

平成22年8月には、人事院から国会と内閣に向けた「職員の給与等の報告」のなかで、65歳定年制への移行について考え方が示されました。

公的年金の支給開始年齢が65歳へ段階的に引き上げられることに伴い、定年年齢を65歳まで延長することが適当であるとし、それに伴う人件費の増大を抑制するための給与制度の見直しや、人事の停滞を防止するため、いわゆる役職定年制の導入等も検討されていますが、定年延長に向けての具体的な整備は、未だ不透明な部分が多い状況となっています。

5. 定員適正化の基本的な考え方

(1) 基本的な考え方

定員適正化については、「第1期及び第2期三好市行財政改革大綱」において行政改革の重点事項として定められており、その推進にあたっては、平成26年10月に策定された「三好市行財政改革実施計画」に基づき、進めていきます。

類似団体との比較では、行政面積や保育所、幼稚園、給食センターなどの施設数が各自治体で異なる要因があるため、そのまま比較することは難しいのが現状です。したがって、これらの数値を参考にしながら、市の将来的な行政機能について、現在の業務内容を精査した上で、長期的に見据えた方針や計画をもとに進めていきます。

事務事業については、行政評価に基づくマネジメントを活用しながら継続的な見直しと改善を行うとともに、多様化する行政需要に対して柔軟に対応できる体制を基本とし、定員管理の適正化に努めます。

少数精鋭による業務執行体制を確立するには職員1人ひとりの能力向上が今まで以上に重要となることから、引き続き「三好市人材育成基本方針」を基本とした人材育成を図ります。

(2) 基本指標の遵守

国が示す指標

「経済財政運営と改革の基本方針2014」では、「行政のスリム化を推進するため、平成27年度以降の5年間で10%以上の定員合理化の取り組みを行う」とこととされています。

本市が対外的に示した指標

平成26年9月に見直しをした「財政計画」において、年齢による偏在是正を図るため、これまでの「事務職員の退職者6人に対して1人の採用」という基本方針を見直し、毎年、一定数の職員を採用することとしています。

6 定員適正化計画

(1) 計画の期間

この計画による定員適正化の期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間で、平成27年4月1日現在の職員数を基準として、平成32年4月1日現在の目標職員数を定めるものです。

(2) 定員適正化の数値目標

行財政改革の推進計画である「三好市行財政改革実施計画」の数値目標を達成するため、平成27年4月1日の職員数に対し、平成32年4月1日までに普通会計で68人(16.3%)削減することを目標とします。

全体計画

	普通会計部門			公営企業等会計部門			全体		
	職員数	増減数	増減率	職員数	増減数	増減率	職員数	増減数	増減率
平成 27 年 4 月 1 日	416 人			82 人			498 人		
平成 32 年 4 月 1 日	348 人	68 人	16.3%	86 人	4	4.8%	434 人	64 人	12.9%

年次別目標

(単位：人、%)

		27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	31 年度	32 年度	増減率	
普通 会 計	一般行政	職員数	362	352	341	329	315	306	15.5
		増減数		10	11	12	14	9	
	特別行政	職員数	54	52	50	47	44	42	22.2
		増減数		2	2	3	3	2	
	職員数計		416	404	391	376	359	348	16.3
	増減数			12	13	15	17	11	
	(参考)退職者数		22	19	23	25	19		
	翌年度新規採用者数		16	10	10	12	8		
企業会計への異動			6	4	2	4	0		
公 営 企 業 等 会 計	職員数	82	86	86	86	86	86		
	増減数		4	0	0	0	0		
	(参考)退職者数	2	4	2	4	0			
職員数合計		498	490	477	462	445	434	12.9	
増減数			8	15	15	17	11		

1 「職員数」は、当該年度 4 月 1 日現在の定員管理調査の職員数です。

2 「増減数」は、当該年度中の増減数です。

【用語説明】

一般行政 : 議会・総務・税務・民生・衛生・農林水産・商工・土木の部門

特別行政 : 教育

公営企業等会計 : 水道、簡易水道、その他の部門 (国民健康保険事業、介護保険事業)

職種別の推移

項目	平27	平28	平29	平30	平31	平32	対平27年
一般事務	315	312	300	291	282	278	37
保健師・助産師	17	15	16	16	16	16	1
栄養士	4	5	5	5	5	5	1
保育士	48	48	47	43	41	38	10
幼稚園教諭	15	15	15	14	12	10	5
医療職	20	23	23	23	23	23	3
看護師	35	36	36	36	36	36	1
技能労務職	44	38	35	34	30	28	16
総職員数	498	492	477	462	445	434	64

教育長は含みません。

(3) 再任用職員の活用・臨時職員の適正配置

これまで培われてきた経験や知識を活かし、効率的な行政運営を行うため、再任用制度の有効活用を行います。また、業務量や専門性に十分精査し、必要な箇所への臨時職員の適正な配置を行います。

(単位：人)

	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	増減率
再任用職員	5	9	20	18	16	23	306.0
増減		4	11	2	2	7	

(単位：人)

	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	増減率
臨時職員	135	130	125	125	125	120	11.1
増減		5	5	0	0	5	

1 「三好市行財政改革実施計画」による計上した値

2 産休・育休代替臨時職員は除く。

7. 今後の定員管理の適正化の方法

(1) 効率的、効果的な組織・機構への見直し

本庁及び総合支所の組織・機構については、継続的に本庁方式に向けた組織の再編が進められていますが、効率的かつ効果的な事務事業を実施し業務に柔軟に対応するため、部や課及び公共施設の統廃合や支所から本庁への業務集約、課等を超えた横断的な応援体制の確立などを行い、行政のスリム化を図ります。また、支所に必要な市民サービス業務と地域の拠

点を担う機能を持たせる点も踏まえ、全体のバランスを考慮した組織・機構の見直しを行っていきます。

(2) 職員配置の見直し

高度化する市民ニーズの変化に対応していくため、継続的に事務事業の見直しを行うとともに、業務量に見合った効率的な職員配置が必要となります。また国、県から権限委譲される高度な専門性のある業務や法律改正による制度等の変更による業務内容の変容など各部等におけるヒアリングや予算要求状況を踏まえ、毎年度ゼロベースによる職員配置を検討するとともに、市民サービスの提供に大きな支障がでないように十分配慮します。

(3) 計画的な職員採用

職員の大量退職が続く中で、これに対する職員採用を抑制しつつ、将来を見据えた人材確保及び職員年齢構成の平準化を図るため、退職者の増減にかかわらず一定数の職員の計画的な採用を進めます。また、高度な専門性を必要とする業務については任期付職員を採用し、恒常的な職員数の増加を抑制します。

(4) 民営化・指定管理者制度の活用

行政責任の確保、住民サービスの向上、個人情報の保護を留意しながら、「民間でできることは民間にゆだねる」ことを基本として、民営化や民間委託を推進します。また、サービスの質と安定に留意した上で、公の施設の指定管理や制度の導入を進めます。

(5) 再任用や非常勤職員、臨時職員の活用

今後、大量退職を迎える中、これまで培われた経験や知識を引き継ぎ、効率的な行政運営を行うため、経験を要する業務や専門的な業務については再任用制度を積極的に活用します。また、臨時的、一時的、定型的業務については、非常勤職員、臨時職員を活用します。

(6) 計画の公表

本計画及びその進捗状況については、毎年度公表をします。

(7) 計画の見直し

本計画については、進捗状況や制度改正（定年制の延長など）、社会情勢、行財政改革に伴う事務事業の見直しや業務委託、指定管理者制度などの政策的な状況を踏まえ、必要に応じて見直しをしていきます。