

総社市定員適正化計画（平成22年度～平成26年度）

背景と趣旨

我が国は本格的な地方分権時代を迎え、今まさに、中央集権型の国家から地域主権型社会へ変革しようとしているときであり、従来、国や県が所管していた事務や権限の一部について、住民により身近な存在である市区町村へ移譲されつつあるところである。

一方、長引く景気の低迷や少子高齢化による人口減少等により、官、民、国、地方を問わず、厳しい財政状況は続いており、地方自治体の財政運営には今まで以上に自立性の向上が求められている。

さらに、高度情報化が進み、個人の生活様式が多様化した現代社会においては、住民ニーズはますます複雑化、多様化しており、自治体の職員には、さらなる意識改革と能力向上が求められているところである。

このような状況のもと、本市では、平成21年度から人事考課制度を導入し、職員一人ひとりの能力向上を図っているが、一方で組織の運営についても、より簡素で効率的であることが求められていることから、これまでの定員管理の実績や今後の行政需要の動向等を勘案し、平成26年度までの定員の数値目標についてここで見直しを行うものである。

1 これまでの取り組み

(1) 総社市定員適正化計画（平成17年度～平成26年度）における計画と実績

平成17年度に策定した総社市定員適正化計画（平成17年度～平成26年度）では、平成17年度以降の10年間、「退職者補充は10分の1以下を原則とし、平成27年4月1日現在の正規職員数は460人以下」としていた。

このため、計画策定から5年（前期）が経過した平成21年4月1日現在における職員数は、計画人数の582人（平成17年度対比△9.1%）に対し、563人（同△12.0%）と、計画を1年前倒しで達成する結果となった。

これは、国が示した地方公共団体における目標数値である平成17年対比△4.6%、また国家公務員における数値目標である平成17年度対比△5.7%をも大きく上回る減員率である。

| 区分 | | 年度 | | | | | |
|--------|----------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | H17 | H18 | H19 | H20 | H21 | H22 |
| 計 画 | 職員数(人) | 640 | 616 | 607 | 594 | 582 | 563 |
| | 累計削減数(人) | - | △24 | △33 | △46 | △58 | △77 |
| | 累計削減率(%) | - | △3.8 | △5.2 | △7.2 | △9.1 | △12.0 |
| 実 績 | 職員数(人) | 640 | 615 | 591 | 579 | 563 | - |
| | 累計削減数(人) | - | △25 | △49 | △61 | △77 | - |
| | 累計削減率(%) | - | △3.9 | △7.7 | △9.5 | △12.0 | - |
| | 計画達成率(%) | - | 104.2 | 148.5 | 132.6 | 132.8 | - |

H21.4.1 現在における数値目標 ・行革推進法における数値目標 ⇒ △4.6%以上
 ・骨太の方針2006における数値目標 ⇒ △5.7%程度

(2) 部門別職員数の推移

総務省が毎年実施している「地方公共団体定員管理調査」に基づき、部門別職員数の推移について平成21年度と平成17年度とを比較したところ、一般行政部門は△66人（△19.7%）、教育部門は△14人（△9.8%）、消防部門は△7人（△6.3%）、公営企業等会計部門※は+10人（+18.5%）となっている。

公営企業等会計部門を除き、各部門とも職員数は減員となっているが、これは、定員適正化計画における「退職者数の10分の1以下の補充」という基本方針を遵守し、事務事業の見直しによる合理化、効率化、機構改革等により対応してきたためである。

一方、公営企業等会計部門では、介護保険制度の改正に対処するために、平成18年度に地域包括支援センターを設置したことで、一般行政から公営企業等会計部門（介護保険事業）へと職員が異動したことにより、職員増（+8人）となっているものであり、その他の部門の職員数については現状維持又は減員となっているところである。

| 部門 | | 年度 | | H17 | H18 | H19 | H20 | H21 | H17 対 |
|-----|-----------|----|--|------------|------------|------------|------------|------------|--------|
| | | | | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | H21(人) |
| 総 数 | | | | 640 | 615 | 591 | 579 | 563 | △77 |
| 内訳 | 一 般 行 政 | | | 334 | 305 | 285 | 274 | 268 | △66 |
| | 教 育 | | | 142 | 143 | 141 | 135 | 128 | △14 |
| | 消 防 | | | 110 | 106 | 103 | 106 | 103 | △ 7 |
| | 公 営 企 業 等 | | | 54 | 61 | 62 | 64 | 64 | +10 |

（「地方公共団体定員管理調査結果」による。人数はいずれも4月1日現在）

※公営企業部門等部門については、本市では「水道」、「下水道」、「その他」が該当し、このうち「その他」には「国民健康保険事業」、「介護保険事業」、「後期高齢者医療制度」、「工業用水道事業」が含まれている。

(3) 人件費の推移

総額ベースでの人件費については、年々減額となっている。

内訳として、一般職にかかる人件費は、給与改定及び職員数の減員に伴い年々減少している。

三役及び教育長にかかる人件費については、副市長が一時不在であったこと等により減額となった経緯もあるが、概ね横ばいである。

議員にかかる人件費については、平成17年途中で定数が見直されたことから（△19人）、その際に大きく減額となっている。

一方、一般職の職員数は減員となっているものの、市民サービスを維持する必要があるため、臨時職員・嘱託員に係る人件費は増額となっている。

| 年度 職区分 | H17 (千円) | H18 (千円) | H19 (千円) | H20 (千円) | H17 対H20 (千円) |
|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------------|
| 一般職※ | 4,450,831 | 4,347,675 | 4,221,702 | 4,169,736 | △281,095 |
| 三役及び教育長 | 28,923 | 36,035 | 27,938 | 36,035 | 7,112 |
| 議員 | 178,245 | 154,633 | 154,566 | 154,475 | △23,770 |
| 臨時職員・嘱託員 | 574,767 | 556,560 | 602,293 | 641,144 | 66,377 |
| 合計 | 5,232,766 | 5,094,903 | 5,006,499 | 5,001,390 | △231,376 |

※ いずれも決算額で、上水道を除く全会計の職員が対象。時間外手当及び退職手当は除く。

2 類似団体職員数・他団体との比較

(1) 県内他市との比較

職員数のうち、一般行政職の職員数で岡山下の14市と比較すると、本市は職員1人当たりの人口が253人と最も多い。

| 区分 市名 | 全職員数 (人) | 一般行政部門 | |
|------------|-------------|------------|----------------------|
| | | 職員数 (人) | 職員1人当たり 人口 (人) |
| 岡山市 | 5,977 | 3,290 | 212 |
| 倉敷市 | 3,519 | 1,992 | 238 |
| 津山市 | 921 | 649 | 166 |
| 玉野市 | 780 | 328 | 203 |
| 笠岡市 | 580 | 297 | 186 |
| 井原市 | 540 | 257 | 177 |
| 総社市 | 563 | 268 | 253 |
| 高梁市 | 696 | 361 | 97 |
| 新見市 | 524 | 304 | 115 |
| 備前市 | 720 | 317 | 125 |
| 瀬戸内市 | 521 | 244 | 161 |
| 赤磐市 | 573 | 278 | 162 |
| 真庭市 | 882 | 515 | 100 |
| 美作市 | 609 | 353 | 92 |
| 浅口市 | 275 | 189 | 199 |

(H21.4.1 現在)

(2) 類似団体職員数との比較

類似団体職員数との比較については、次のとおりである。

| 大部門 | H20.4.1 | 単純値により算出した職員数 | | | 修正値により算出した職員数 | | |
|--------|-------------|---------------------|-------------------------|----------------------|---------------------|-------------------------|----------------------|
| | 現在の職員数 A | 単純値 職員数 B (人) | 超過数 (A - B) C (人) | 超過率 C / A ×100 | 修正値 職員数 B (人) | 超過数 (A - B) C (人) | 超過率 C / A ×100 |
| 普通会計 | ※ 516 | 557 | △ 41 | △ 7.9 | 617 | △101 | △19.6 |
| うち一般行政 | ※ 274 | 408 | △134 | △48.9 | 411 | △137 | △50.0 |

類似団体別職員数の状況とは、分類されたグループごとに人口1万人あたりの普通会計（一般行政部門と特別行政部門をあわせた部門）の職員数を加重平均により算出し、指標としたものである。

指標には、部門ごとに同類型の全団体の単純な平均値（単純値）を用いる方法と、部門ごとに職員を配置している団体だけの平均値（修正値）を用いる方法があり、普通会計や一般行政といった大部門以上のおおまかな状況を比較する場合には、単純値が適しているとされている。

普通会計ベースの平成20年度の職員数について、単純値により算出すると557人であり、本市の職員数516人はこれを41人（7.9%）下回っている。

このうち、一般行政部門の職員数については、算出された単純値408人に対し、本市の職員数は274人と、134人、率にして48.9%にと大幅に下回る結果となっている。

※平成20年度地方公共団体定員管理調査結果により、いずれも教育長を含んでいる。

※教育部門や消防部門については、「国の法令等に基づく配置基準等により、地方公共団体が主体的に職員配置の見直しを行うことが困難な部門」（総務省「平成21年度地方公共団体定員管理調査結果の概要」）であるとされていることから、掲載は省略した。

※類似団体とは・・・全市区町村を指定都市、中核市、特例市、一般市、特別区、町村に区分し、さらに、一般市と町村は、人口と産業構造に応じて分類したグループのうち、当該団体と同じグループに属する団体をいう。

本市と同グループ（Ⅱ-1）に属する団体は、県内では笠岡市、近隣では広島県三次市、山口県萩市などがある。

(3) 新たな定員管理指標による試算職員数との比較

【職員数と試算職員数の算出】

・職員数

| | | |
|----------------|-----------|-----|
| 普通会計部門 | (A) | 516 |
| 一部事務組合等 | (B) | 8 |
| 一部事務組合等を含めた職員数 | (A) + (B) | 524 |

・試算職員数

試算式（市，合併，人口5万～10万人）

| | | |
|-------------------|-----------------|-----|
| 6.5人×人口(千人) | (a) | 434 |
| 0.33人×面積(k㎡) | (b) | 70 |
| 一定値 | (c) | 100 |
| 試算職員数(一部事務組合等含む。) | (a) + (b) + (c) | 604 |

－試算職員数との比較－

| 〈普通会計部門〉 | 一部事務組合等を含めた職員数 | 一部事務組合等を除いた職員数 |
|----------|----------------|----------------|
| 職員数 | 524人 | 516人 |
| 試算職員数 | 604人 | 596人 |

新たな定員管理指標とは，従来から用いられてきた類似団体別指標よりも，簡素でわかりやすい指標として新たに整備されたもので，人口・面積等をもとに職員数を算出するものである。

この指標により，一部事務組合等を含めて求めた試算職員数は604人であり，本市の職員数524人はこれを80人下回っており，また，一部事務組合等を除いて比較しても，試算職員数596人に対して本市は516人であり，これらも本市の職員数が少ないことを示す結果となっている。

3 職員の年齢構成

(1) 行政職（事務）

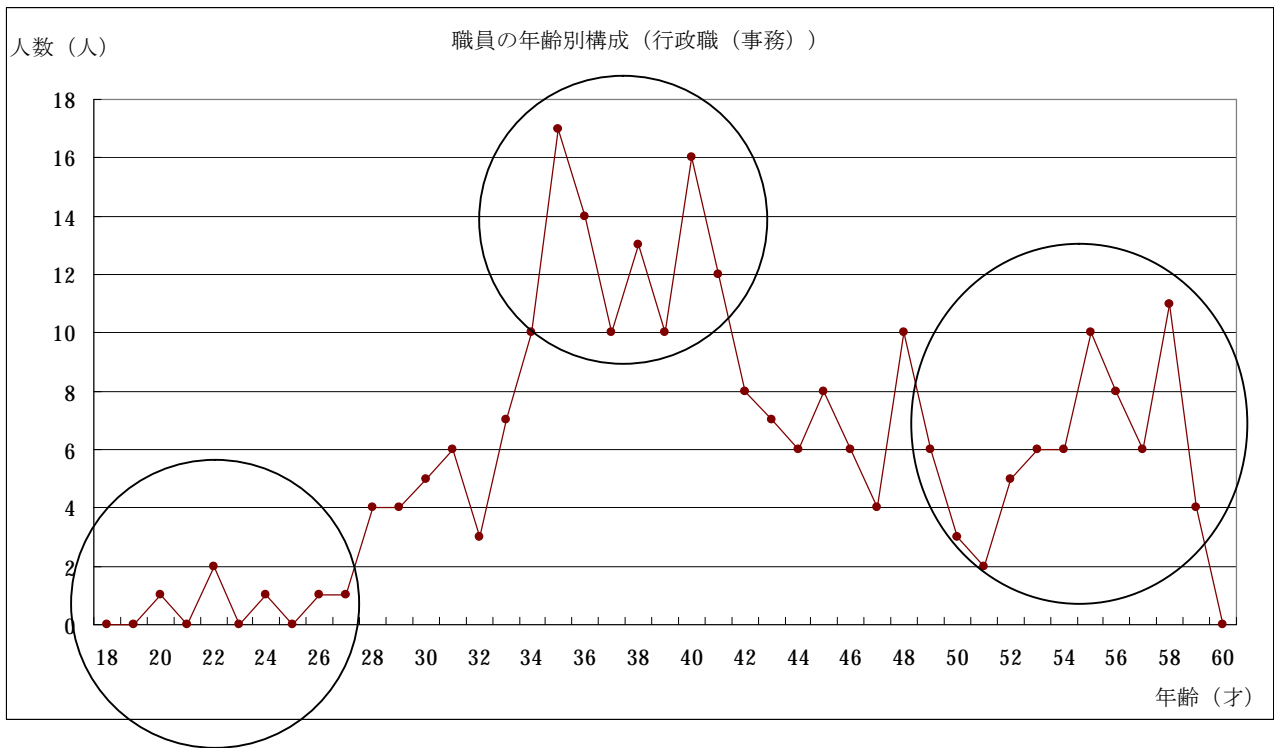
今後5年以内に定年退職を迎える58歳，55歳がそれぞれ10人以上である一方，50～54歳は合せても16人と若干少なめである。

また，前期計画時に新規採用を抑制していたため，27歳以下の若年層も極端に少ない。

このことは，今後約10年間で，いわゆる「団塊の世代」が大量に定年退職を迎えた後に，中堅を担うべき職員数が不足することを意味し，将来的にも市の運営に少なからず影響を及ぼすことが懸念される。

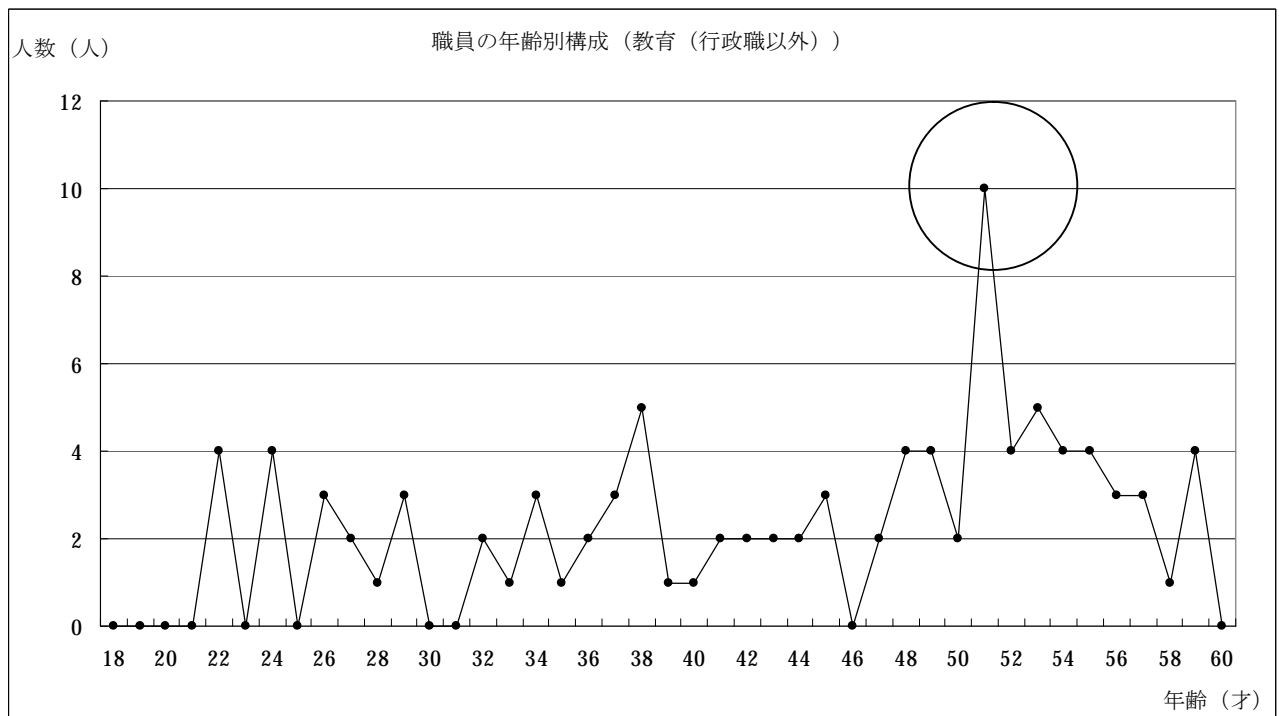
その一方，合併前の旧総社市において平成11年に行われた行政診断でも指摘があったように，34歳から40歳までの職員が相対的に多い。

※年齢については，いずれも平成21年4月1日現在



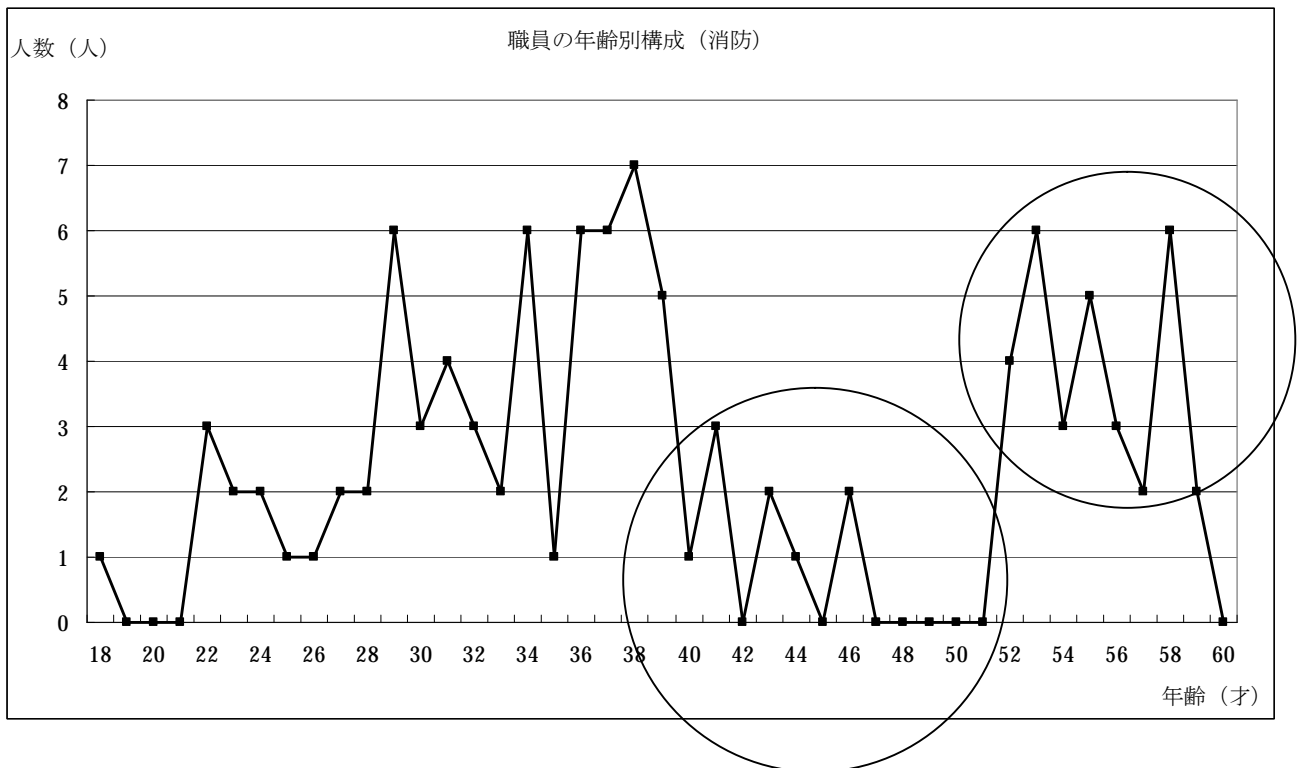
(2) 教育 (一般事務職を除く。)

51歳が突出しているほかは、概ねなだらかである。



(3) 消防

7年以内に定年退職となる53歳以上の職員が27人(26.2%)に上る一方、40～51歳までの職員数が9人と極端に少なく、特に47歳から51歳までの職員は0人と、若干偏った状況と言える。



4 現状における課題

前述のとおり、本市の職員数については計画を上回るペースで適正化が進んでいることに加え、一方では地方分権の推進に伴い、国や県からの事務・権限移譲が進んでおり、また、市民ニーズも複雑化、多様化していることから、職員一人あたりの事務量は年々増加の傾向にある。

今後も、地方分権の推進については、国において関係法令の一括改正による事務・権限移譲についても検討されていることから、さらに事務量が増加することが考えられる。

また、いわゆる「団塊の世代」の大量退職など、職員の年齢構成上の問題へ対応するためにも、計画的な新規職員の採用等が急務となっている。

5 今後の計画

(1) 全体

上記の課題解決のため、総社市定員適正化計画（平成22年度～平成26年度）については、これまでの定員管理の実績や今後の行政需要の動向予測等を勘案したうえで、定員の数値目標について新たに見直しを行う。

具体的には、現状（平成22年4月1日現在）の職員数563人体制を維持する方針とし、年齢構成の平準化に配慮した計画的な新規採用を行うものとする。また、部門別の計画についても、次の「(2)部門別の計画」に記載のとおり現状維持を原則とするが、行政需要、事務量等には十分に留意し、バランスのとれた体制整備を図る。

(2) 部門別の計画

一般行政部門については、原則として現状維持とし、事務事業の見直し等、行政改革の推進に

より効率化を図るものとするが、社会情勢や行政需要の急速な変化、事務量の増加等に対応するため、微増とする。

教育部門については、一部を除き原則として現状維持とする。

消防部門についても、職員総数は現状維持とするが、救急救命士の有資格者を増やすなど、救急搬送体制の充実を図るものとする。

公営企業等会計部門については、原則として現状維持とする。

なお、年度別の部門ごとの計画については、次の表のとおりである。

具体的な目標（部門別・年度別）

《部門別》

| 部門 | 区分 | H21 | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 | 合計 |
|------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 一般行政 | 定年退職 | | 7 | 4 | 8 | 9 | 11 | 39 |
| | 新規採用 | | 7 | 4 | 9 | 9 | 12 | 41 |
| | 職員数 | 268 | 268 | 268 | 269 | 269 | 270 | 270 |
| 教育 | 定年退職 | | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| | 新規採用 | | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| | 職員数 | 128 | 128 | 128 | 127 | 127 | 126 | 126 |
| 消防 | 定年退職 | | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 18 |
| | 新規採用 | | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 18 |
| | 職員数 | 103 | 103 | 103 | 103 | 103 | 103 | 103 |
| 公営企業 | 定年退職 | | 0 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 |
| | 新規採用 | | 0 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 |
| | 職員数 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| 合計 | 定年退職 | | 15 | 8 | 17 | 22 | 20 | 82 |
| | 新規採用 | | 15 | 8 | 17 | 22 | 20 | 82 |
| | 職員数 | 563 | 563 | 563 | 563 | 563 | 563 | 563 |

6 見直し等の措置

計画年度は平成22年度から平成26年度までの5年間とするが、社会情勢や行政需要の急速な変化に迅速かつ柔軟に対応するために、必要に応じ見直しを行う。

その際、広報紙やホームページを通じて、見直しを行った主な理由とともに公表するものとする。