

第3次総社市定員適正化計画

(平成29年4月1日～平成33年4月1日)

平成29年6月

総社市

1 計画策定の趣旨

現在、総社市では、平成37年度を目標年次とする第2次総社市総合計画の将来都市像「岡山・倉敷に並ぶ新都心 総社 ～全国屈指の福祉文化先駆都市～」の実現に向け取り組んでいます。

そのため、税収の伸び悩みや普通交付税の合併算定替期間の終了に伴う交付税額の段階的減少など、より厳しい財政状況が続くことが予測される中であっても、多種多様化する住民ニーズにあった質の高い総社市流の施策を展開していく必要があります。

そこで、施策の遂行に不可欠となる戦略的かつ的確な定員マネジメントを行うため、平成29年4月1日を基点とし平成33年4月1日までの4年間における「第3次総社市定員適正化計画」を策定します。

2 これまでの定員適正化の取組み

(1) 第1次総社市定員適正化計画（平成17年度～平成21年度（※））

※当初計画年度は平成17年度～平成26年度

総社市では、平成17年度に「総社市定員適正化計画（平成17年度～平成26年度）」を策定し、目標を「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」と掲げ、職員数の適正化を推進してきました。

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り、人件費の削減にもつながることとなりました。

一方で、地方分権の推進や市民ニーズの多様化などにより、職員一人あたりの事務量が年々増加傾向にあったため、計画5年経過時点で、見直しを行うこととなりました。

(2) 第2次総社市定員適正化計画（平成22年度～平成26年度）

前述のとおり、職員一人あたりの事務量が増加傾向にあることや、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を行うことが必要となったため、平成22年度から5年間を計画期間とする第2次総社市定員適正化計画を策定しました。この計画では、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目指しました。また、行政需要、事務量等に十分に留意し、部門間でバランスのとれた体制整備を図ることとしました。

しかしながら、最終年度である平成26年4月1日現在における職員数は、計画人数の563人に対し、554人となっています。

この間、基本的には退職者数に応じた職員採用を行ってきましたが、調理員や業務員については不補充としたことなどから、一般行政部門においてはほぼ人員を維持した一方で、教育部門においては、職員数が減少しています。合わせて公営企業部門においては、事務事業の見直し等による人員の抑制を行っており、全体の職員数としては、9人の減となっているものです。

◎第1次、第2次計画における職員数の計画人数と実人数との比較

単位：人，%

| 部 門 | 区 分 | H17 | H18 | H19 | H20 | H21 | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 |
|------|-------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 一般行政 | 計画職員数 | | | | | | 268 | 268 | 269 | 269 | 270 |
| | 実職員数 | 334 | 305 | 285 | 274 | 268 | 270 | 269 | 269 | 270 | 270 |
| | 達成率 | | | | | | 99.3 | 99.6 | 100.0 | 99.6 | 100.0 |
| 教 育 | 計画職員数 | | | | | | 128 | 128 | 127 | 127 | 126 |
| | 実職員数 | 142 | 143 | 141 | 135 | 128 | 124 | 126 | 128 | 126 | 124 |
| | 達成率 | | | | | | 103.2 | 100.6 | 99.2 | 100.8 | 101.6 |
| 消 防 | 計画職員数 | | | | | | 103 | 103 | 103 | 103 | 103 |
| | 実職員数 | 110 | 106 | 103 | 106 | 103 | 103 | 104 | 104 | 104 | 105 |
| | 達成率 | | | | | | 100.0 | 99.0 | 99.0 | 99.0 | 98.1 |
| 公営企業 | 計画職員数 | | | | | | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| | 実職員数 | 54 | 61 | 62 | 64 | 64 | 61 | 60 | 57 | 56 | 55 |
| | 達成率 | | | | | | 105.0 | 106.7 | 112.3 | 114.3 | 116.4 |
| 合 計 | 計画職員数 | 640 | 616 | 607 | 594 | 582 | 563 | 563 | 563 | 563 | 563 |
| | 実職員数 | - | 615 | 591 | 579 | 563 | 558 | 559 | 558 | 556 | 554 |
| | 達成率 | - | 100.2 | 102.7 | 102.6 | 103.4 | 100.9 | 100.7 | 100.9 | 101.3 | 101.6 |

(「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)

※第1次計画においては、部門別の計画職員数は設定していないため達成率とともに空欄としています。

3 類似団体職員数・他団体との比較

(1) 県内他市との比較

全職員数のうち、一般行政職の職員数を県下の14市と比較すると、人口1万人当たりの一般行政部門の職員数では、本市が38.68人と最も少ないことが分かります。

(職員数はH28.4.1現在)

| 市名 | 全職員数 | 一般行政部門(※) | | 人口 (H28.1.1) |
|---------------|-------|------------|--------------------|-----------------|
| | | 職員数 (人) | 人口1万人当たり 職員数(人) | |
| 総社市 | 550 | 263 | 38.68 | 67,992 |
| 倉敷市 (中核市) | 3,355 | 1,921 | 39.69 | 483,970 |
| 岡山市 (指定都市) | 5,304 | 3,252 | 45.96 | 707,615 |
| 浅口市 | 272 | 175 | 49.49 | 35,360 |
| 玉野市 | 743 | 344 | 55.53 | 61,945 |
| 笠岡市 | 545 | 289 | 56.42 | 51,219 |
| 津山市 | 840 | 591 | 56.85 | 103,954 |
| 井原市 | 551 | 246 | 58.35 | 42,158 |
| 赤磐市 | 527 | 276 | 61.63 | 44,781 |
| 瀬戸内市 | 548 | 245 | 64.05 | 38,252 |
| 備前市 | 689 | 291 | 79.63 | 36,545 |
| 真庭市 | 822 | 451 | 94.31 | 47,820 |
| 新見市 | 507 | 298 | 95.11 | 31,332 |
| 高梁市 | 644 | 318 | 98.26 | 32,363 |
| 美作市 | 532 | 320 | 109.54 | 29,214 |

(人口1万人当たり職員数が少ない団体順)

(※) 一般行政部門：全職員から教育・消防・公営企業(水道・下水道等)部門を除いた職員数

【参考 H29.4.1】

| 市名 | 全職員数 | 一般行政部門 | | 人口 (H29.1.1) |
|-----|------|------------|--------------------|-----------------|
| | | 職員数 (人) | 人口1万人当たり 職員数(人) | |
| 総社市 | 551 | 266 | 39.01 | 68,196 |

(2) 類似団体との比較

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、指標としたものです。

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ます。

本市の平成28年度における普通会計部門の職員数について、単純値職員数では平均を9人（1.8%）上回っているものの、修正値職員数では平均を30人（6.0%）下回っています。

また、一般行政部門の職員数については、単純値職員数では平均を103人（39.2%）、修正値職員数でも平均を89人（33.8%）と、大幅に下回る状況となっています。

| 大部門 | H28.4.1 現在の 職員数 (人) A | 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 | | |
|--------|-----------------------------------|------------------------|----------------------------|-----------------------------|------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| | | 単純値 職員数 (人) B | 超過数 (人) C (A - B) | 超過率 (%) C / A ×100 | 修正値 職員数 (人) D | 超過数 (人) E (A - D) | 超過率 (%) E / A ×100 |
| 普通会計 | 497 | 488 | 9 | 1.8 | 527 | △ 30 | △ 6.0 |
| うち一般行政 | 263 | 366 | △ 103 | △ 39.2 | 352 | △ 89 | △ 33.8 |

※類似団体とは

すべ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たものです。

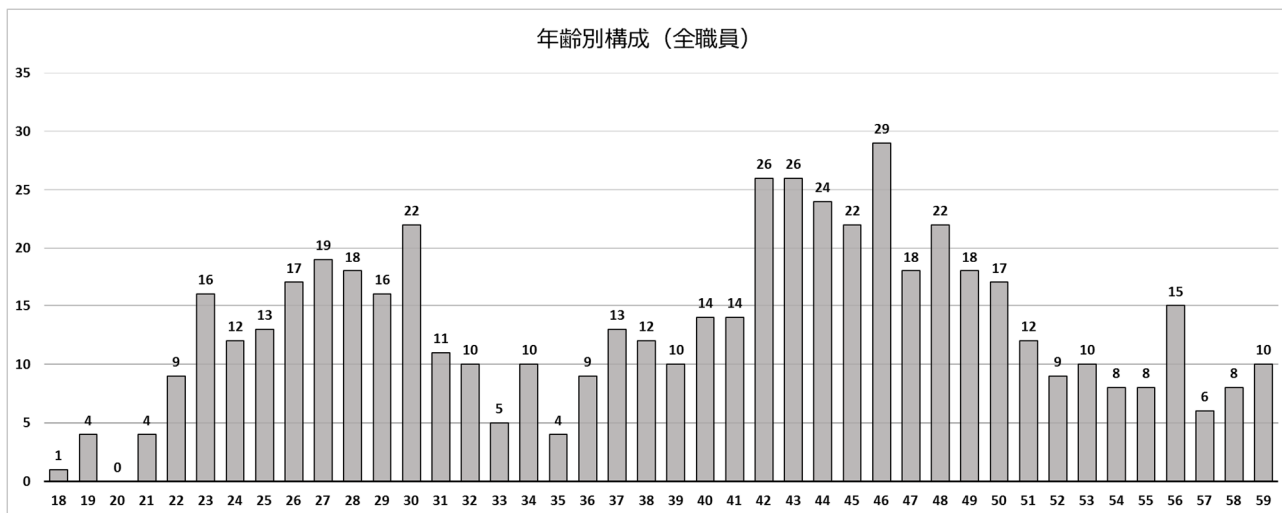
グループ分けについては、まず、市区町村の権能に応じて、指定都市、中核市、施行時特例市、一般市、特別区、町村に区分し、さらに、一般市と町村については、人口と産業構造に応じて区分しています。

本市と同グループ（Ⅱ-2）に属する団体は、全国に89団体あり、県内では玉野市、笠岡市が属していません。

4 現在の職員数の状況

(1) 全職員年齢別職員数（平成29年4月1日現在）

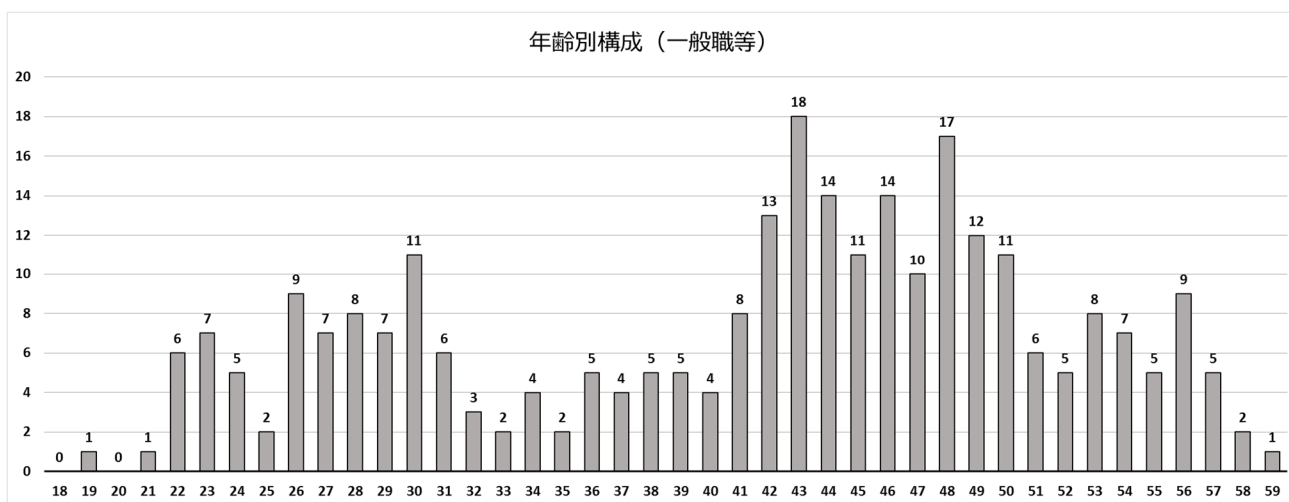
本市の職員構成は、第1次定員適正化計画期間に職員採用を抑制したことから、特に30代前半の職員が少なく、年齢構成が平準化しているとは言えない状況です。しかしながら、近年、職員を計画的に採用していることから、若年層の職員については増加傾向となっています。今後も、様々な行政ニーズに対応しながら、総社流の施策を展開していく上では、再任用職員等の活用も図りつつ、計画的な職員採用を実施していく必要があります。



(2) 主な職種の年齢別職員数（平成29年4月1日現在）

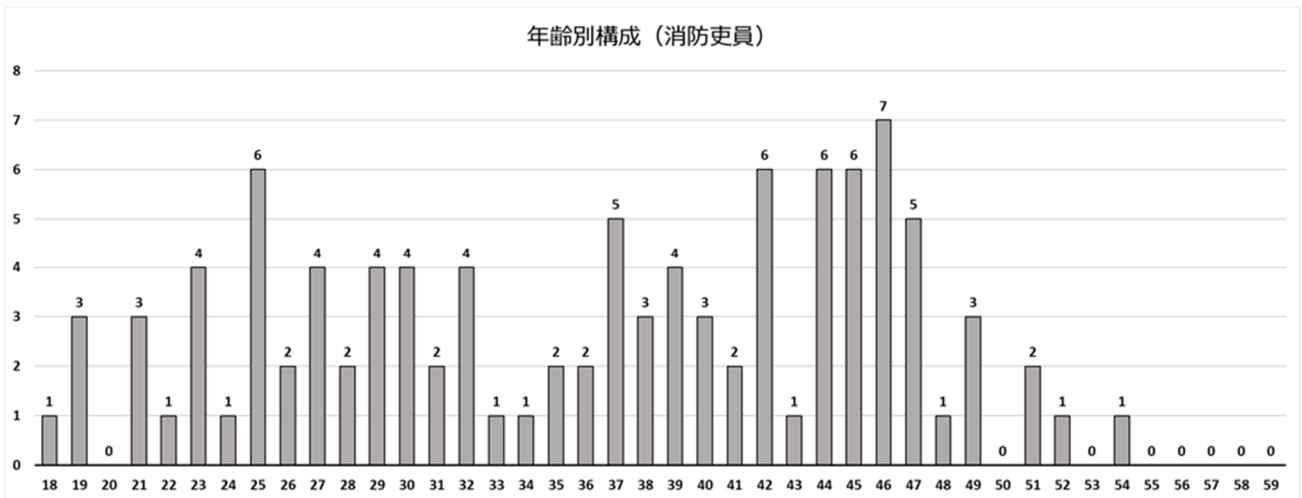
ア 一般職等

一般職等の職員は、全職員の約半数を占める事務職員であり、全職員の年齢構成とほぼ同様の割合となっています。前述したとおり、計画的な職員採用を行うとともに、人材育成を効果的に進める必要があります。



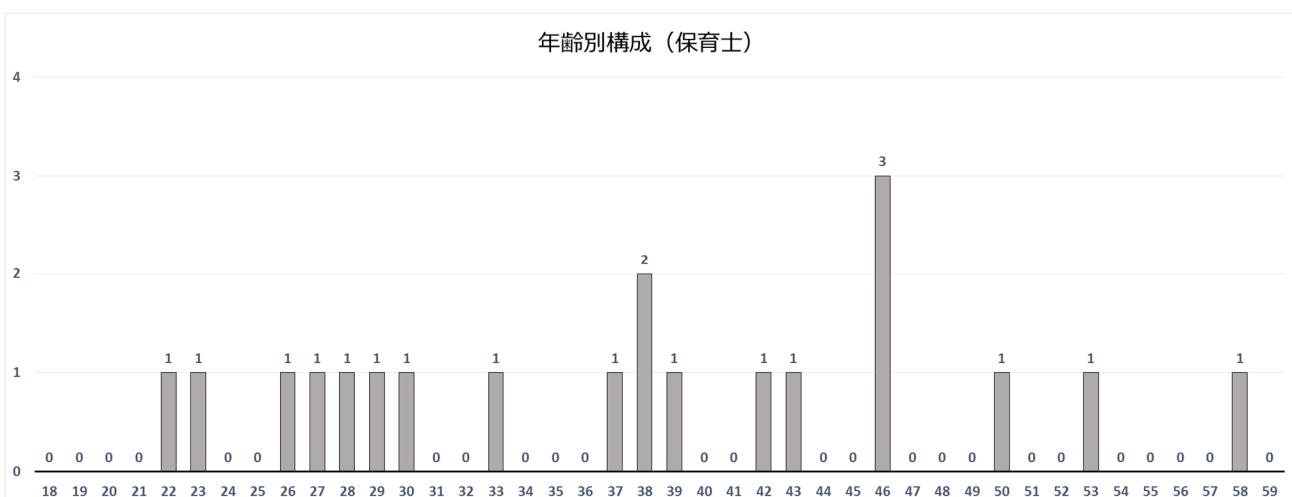
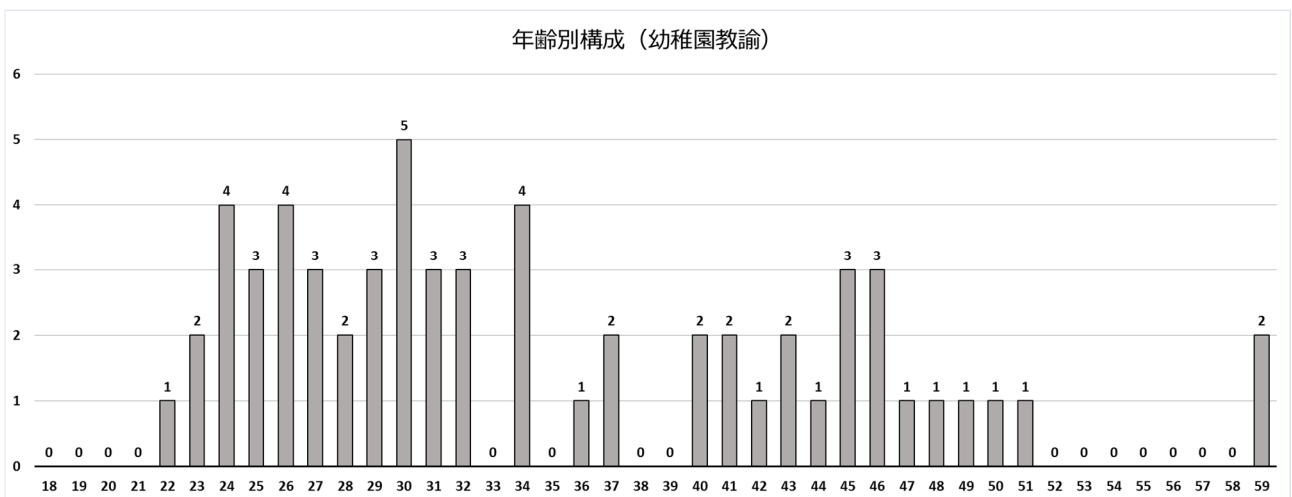
イ 消防吏員

消防吏員は、過去に採用抑制を行っていたため、50代の職員が極端に不足しています。指導的役割を担う職員の早期育成などの観点をもち、今後はバランスのとれた採用を行っていく必要があります。



ウ 幼稚園教諭・保育士

幼稚園教諭・保育士についても、過去に採用抑制を行っていたため、50代の職員が極端に不足しています。子育て王国を推進していくためにも、人材育成を行うとともに、計画的な採用を行っていく必要があります。



5 第3次総社市定員適正化計画の内容

(1) 今後の職員採用の基本方針

これまでは、行政サービスの充実を図る一方、事務事業の整理統合、職員一人ひとりの質の向上などにより、職員数を抑制してきました。

その一方で、障がい者千人雇用、雪舟くんの運行、地食ベ事業の推進など総社市流のさまざまな施策を展開してきたところであり、こうした施策のさらなる推進や福祉先駆都市の実現・グランドデザイン改革などを断行していく上では、その担い手となる職員の確保が不可欠となることから、次の方針に基づき計画的かつ積極的に職員採用を行っていくこととします。

ア 退職者補充の実施

平成29年4月1日の職員数551人を基本とし、毎年度退職者補充を行っていきます。

イ 特殊要因によるプラス採用

施策の推進に必要な場合や専門職（消防吏員、幼稚園教諭・保育士等）における年齢構成上の不均衡解消を図る場合などにおいては、単なる退職補充ではなくプラス採用とすることとしますが、上限は第2次総社市定員適正化計画での計画人数であった563人とします。

ウ 再任用職員の積極的活用

再任用職員の活用を図ることにより、臨時職員、嘱託員の削減を図るほか、職種によっては退職者補充についても抑制を図ります。

エ 非正規職員の労務費の抑制

臨時職員、嘱託員について、必要最低限の任用に努めます。

(2) 年次計画

本計画における年次計画は、第2次総合計画前期実施計画の最終年度である平成32年度までの採用退職を考慮し、平成33年4月1日までとし、次のとおり定めます。

(人)

| 区分 | H29.4.1 | H30.4.1 | H31.4.1 | H32.4.1 | H33.4.1 |
|------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 定年退職 | | 10 | 8 | 6 | 15 |
| 新規採用 | | 13 | 11 | 9 | 17 |
| 職員数 | 551 | 554 | 557 | 560 | 562 |

6 見直し等の措置

本計画は、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、計画年度中であっても必要に応じ見直しを行うこととします。