

第3次日進市定員適正化計画

計画期間 平成18年度～平成22年度

平成18年3月

日進市

目 次

1	はじめに	1
2	これまでの定員管理の状況	2
3	定員管理の現状分析及び課題	3
	（1）類似団体との比較	3
	（2）現状分析及び課題	4
4	第3次定員適正化計画	5
	（1）基本的な考え方	5
	（2）目標の設定	5
	（3）職種別職員数	5
	（4）部門別職員数	8

1 はじめに

地方分権への取り組みが本格化するなか、地方自治体においては依然として厳しい財政状況の下、少子高齢化や高度情報化等に伴い、ますます多様化する市民ニーズや新しい行政課題に沿った施策を効率的に実施し、活力ある地域社会の構築が求められています。

本市では、昭和60年以降、3次にわたり行政改革大綱を策定し、また、その当時の人口増加に伴う市民ニーズに对应していくため、国の定員モデルや類似団体職員状況等との比較による分析から、職員数を漸増させる計画で、2次にわたり定員適正化計画を策定してきたところであります。

しかしながら、時期の差こそあれ、本市においても人口減少、少子高齢化社会の到来は必至であり、将来起こり得る税収の減少、社会保障費等の増加など様々な問題に対し、予め備えておく必要があります。

また、国においては平成17年3月「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」を策定し地方公共団体の定員管理について、過去5年間の地方公務員総数の純減実績である4.6%を上回る純減を図る必要があるとし、平成17年4月1日を起点として、平成22年4月1日における明確な数値目標を掲げるよう助言する通知がなされたところであります。

このような状況を踏まえ、社会の変化に的確に対応し、第4次総合計画を着実に実現していくためにも、行政改革大綱（平成18年度～平成22年度）の計画を積極的に進め、その理念に基づいた定員適正化を図るとともに総人件費の縮減にも努めるよう、第3次定員適正化計画を策定するものであります。

2 これまでの定員管理の状況

平成8年度から平成17年度までの部門別職員数の推移と定員モデルとの比較を示します。

〔表1〕部門別職員数の推移と定員モデルとの比較

〔単位：人〕

部 門	区 分	年 度									
		H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17
一般行政	職員数 A	328	340	345	353	355	357	369	378	386	389
	対前年増減数	10	12	5	8	2	2	12	9	8	3
	定員モデル対象職員数 B	324	333	339	347	346	354	367	368	374	378
	定員モデル試算値 C	303	303	335	335	349	349	349	355	355	355
	定員モデル超過数 B-C	21	30	4	12	▲3	5	18	13	19	23
特別行政 教育	職員数 D	80	79	76	76	71	70	61	60	55	58
	対前年増減数	5	▲1	▲3	0	▲5	▲1	▲9	▲1	▲5	3
公営企業 等会計	職員数 E	16	17	17	18	19	25	27	35	37	34
	対前年増減数	0	1	0	1	1	6	2	8	2	▲3
合 計	職員数 F (A+D+E)	424	436	438	447	445	452	457	473	478	481
	対前年増減数	15	12	2	9	▲2	7	5	16	5	3
定員適正 化計画	計画	第1次計画					第2次計画				
	計画職員数 G	428	441	455	473	493	452	459	470	482	483
	達成状況 F-G	▲4	▲5	▲17	▲26	▲48	0	▲2	3	▲4	▲2

(注) ※職員数は4月1日現在の定員管理調査による職員数とし教育長は含むが、本市においては任期付職員を除く。

※定員モデル対象職員数は、一般行政職員数から派遣、退職者等を除く又、試算値は国より示された数値

※定員モデルとは、人口、面積及び道路延長など地方公共団体の行政需要と関連が深いと考えられる指標と職員数との関係を統計的手法により分析し、参考となる職員数を算出できるよう作成された算式のことである。

対象となる職員は、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の多い一般行政部門であり、教育、消防、公営企業等職員は対象外である。

表1から、第1次定員適正化計画（平成8年度～平成12年度）においては、65人の増員目標に対し21人の増員、第2次定員適正化計画（平成13年度～平成17年度）においては、31人の増員目標に対し29人の増員という結果でありました。

一般的には削減目標とするところではありますが、その当時、本市の持っている特色、特に人口急増に伴う保育・教育等による行政施策の展開、公共下水道をはじめとする施設等の建設又、国・県からの権限委譲等を勘案した職員の増員目標を定めた結果であります。

3 定員管理の現状分析及び課題

(1) 類似団体との比較

〔表2〕各部門別職員数における類似団体との比較

〔単位：人〕

区 分 部 門		修正値による 算出値 A	H16 年度		H17 年度	
			実績値 B	比較 B-A	実績値 C	比較 C-A
福祉 関係 を除く 一般行政	議 会	7	6	▲ 1	6	▲ 1
	総 務	1 0 7	9 0	▲ 1 7	9 0	▲ 1 7
	税 務	3 1	2 5	▲ 6	2 6	▲ 5
	労 働	2	2	0	2	0
	農林水産	1 0	9	▲ 1	9	▲ 1
	商 工	8	5	▲ 3	5	▲ 3
	土 木	4 9	3 7	▲ 1 2	3 7	▲ 1 2
	小 計	2 1 4	1 7 4	▲ 4 0	1 7 5	▲ 3 9
福祉 関係	民 生	1 2 7	1 7 8	5 1	1 8 0	5 3
	衛 生	3 6	3 4	▲ 2	3 4	▲ 2
	小 計	1 6 3	2 1 2	4 9	2 1 4	5 1
一般行政 計		3 7 7	3 8 6	9	3 8 9	1 2
特別行政 教育		9 9	5 5	▲ 4 4	5 8	▲ 4 1
普通会計小計		4 7 6	4 4 1	▲ 3 5	4 4 7	▲ 2 9
公営 企業 等 会計	下 水 道		1 6		1 4	
	そ の 他		2 1		2 0	
	小 計		3 7		3 4	
合 計			4 7 8		4 8 1	

(注) ※平成16年度定員管理調査の結果を踏まえ、総務省が示した「類似団体職員数の状況」に基づく

数値を計上し、職員数には、教育長は含むが、本市においては任期付職員を除く。

※算出値 A は職員を配置している団体だけの平均値で、修正値（総務省数値）×H16.3.31 住民基本台帳人口 72,837 人／10,000 で算出

※日進市は類型上 E・Ⅲに分類され、県内の類型市は、津島市、犬山市、大府市、尾張旭市、豊明市

※公営企業等会計その他の欄は、国保、介護保険、保健医療等事業職員数を示す。

※「類似団体職員数の状況」とは、全国市区町村を人口と産業構造を基準に、市については類似している団体を 36 に分類し、その分類ごとに普通会計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り、定員モデルの対象外（教育・消防等）も対象とし、定員モデルより細かい部門間の比較ができる特徴がある。

〔表3〕 県内類似団体の一般行政部門職員数及び職員一人当たり人口

〔単位：人〕

区 分	H16年度			H17年度		
	人口 (A)	職員数 (B)	職員一人当たり 人口 (A) / (B)	人口 (A)	職員数 (B)	職員一人当たり 人口 (A) / (B)
A市	65,849	373	176.5	65,841	366	179.9
B市	72,654	382	190.2	73,004	385	189.6
C市	76,732	444	172.8	78,091	445	175.5
D市	77,659	390	199.1	78,120	394	198.3
E市	65,767	377	174.4	65,916	380	173.5
5市平均	71,732	393	182.4	72,194	394	183.2
日進市	72,837	386	188.7	74,591	389	191.8

(2) 現状分析及び課題

表2及び表3から、本市の全体職員数は他の類似団体と比較して決して多いものはありませんが、福祉関係民生部門での職員数が多い点、それとは逆に教育部門で少ない点が特徴的であります。

その要因としては、民生部門については、主に保育園関係であり、園児数の増加、保育の低年齢化及び一時保育や長時間保育等に対応するための保育士の増員、教育部門については、義務教育関係であり、主に学校用務員の退職不補充並びに学校給食センター調理の一部民間委託化及び退職不補充等による調理員の減員が影響を与えているものと考えられます。

今後の定員管理をめぐる課題としては、既存の事務事業の整理合理化、計画している指定管理者制度を含む外部委託の推進、IT化等による事務処理方法の改善など進まなければ定員の適正化は図れません。これらのことを計画的に推進し、極力定員の縮減を行うとともに、職員の増員を抑制すること、併せて、限られた人的資源を有効活用するために職員の資質の向上を図り、適材適所に配置等することなど、貴重な人材の有効活用を進めていくことが求められています。

4 第3次定員適正化計画

(1) 基本的な考え方

多様化する市民ニーズや新たな行政課題に的確に対応するため、第3次日進市定員適正化計画（平成18年度～平成22年度）を策定し、計画的な定員管理に取り組むものとしします。

その基本的な考えとしては、本市の持っている特色を勘案した職員の増員も考慮しながら、組織・機構改革による簡素合理化、事務事業評価による事業の見直し、臨時職員、再任用職員及び任期付職員制度の活用、定年退職者の一部不補充（勸奨・普通退職者は除く。）、また、施設の管理・運営やその他の事務によっては、指定管理者制度を含めた民間委託等を今後さらに進めることにより、定員の抑制並びに人件費総額の抑制を図り、社会情勢の変化に対応できる計画としします。

(2) 目標の設定

計画期間は、平成18年度から平成22年度の5カ年としします。

数値目標としては、平成18年4月1日現在職員数485人から平成22年4月1日現在職員数を471人に設定し14人（2.9%）純減させるものであります。

平成18年4月1日	⇒	平成22年4月1日
485人		471人
増員（採用者数）		31人
減員（退職者数）		45人
差引		△14人（2.9%）の純減

(3) 職種別職員数

従来の適正化計画は、人口増加による事務事業の負荷を勘案し、部門別職員数の見直しを図る方法を取り入れていましたが、今回は、職員数を純減するという数値目標から、その視点を変えて定年退職者の不補充、指定管理者制度等含めた民間委託の導入並びに再任用制度等も関連させながら、主に表4のとおり職種別職員数により適正化を考えるものであります。

ア 一般職（保育士職を除く技術職含む。）

定年退職者の欠員補充を抑え、臨時職員、再任用職員及び任期付職員制度を活用するとともに、事務事業評価の結果を踏まえた事業の整理合理化並びに指定管理者制度を含めた民間委託等を積極的に進め、その結果生じた人員を効果的に配

置し減員を図ります。

イ 保育士職

本市の特色でもある人口増に伴う園児数の増加、保育の低年齢化・一時保育・長時間保育の対応並びに職員配置の法令基準の確保に努めるため、本来なら増員となるところを、臨時職員、再任用職員及び任期付職員制度を活用するとともに、保育園等への指定管理者制度を含めた民間委託等の導入により生じた人員を効果的に配置し、一部臨時職員等の補助職員を減員しながら現状維持を図ります。

ウ 技能労務職

定年・勸奨・普通退職者不補充を原則とするとともに、保育園業務員、学校給食センター調理員については、業務の民間委託化等の推進により一部任用替え、配置転換等も検討し減員を図ります。

〔表4〕職種別職員数年次推進計画

〔単位：人〕

職 種	区 分	H18	H19	H20	H21	H22	H19～22計
一 般 職 (技術・保健 師職含む)	前年度退職者	6	2	12	9	10	33
	新規採用職員	12	1	9	7	8	25
	差 引	6	▲1	▲3	▲2	▲2	▲8
	当初職員数	343	342	339	337	335	
保 育 士 職	前年度退職者	4	1	2	2	1	6
	新規採用職員	5	2	2	1	1	6
	差 引	1	1	0	▲1	0	0
	当初職員数	125	126	126	125	125	
技能労務職	前年度退職者	3	1	2	1	2	6
	新規採用職員	0	0	0	0	0	0
	差 引	▲3	▲1	▲2	▲1	▲2	▲6
	当初職員数	17	16	14	13	11	
合 計	前年度退職者	13	4	16	12	13	45
	新規採用職員	17	3	11	8	9	31
	差 引	4	▲1	▲5	▲4	▲4	▲14
	当初職員数	485	484	479	475	471	

(注) ※前年度退職者数は、H18年度を除いては各年度とも定年退職者数であり、勸奨・普通退職者は含んでいない。

エ 再任用職員

定数の対象外になる再任用職員の任用については、再任用に必要な勤労意欲、適

応性、健康状態、能力等を有すると判断される定年退職者について、高齢者雇用の促進を図る点や、退職者の持っている経験や知識、能力、技術等を公務に積極的に活用し、行（一）職の内一般職については、例えば時間的に業務が集中する窓口、フロアマネージャー、税の収納業務など、保育士職については、保育園、児童施設などでの保育士業務など、行（二）職については、学校、保育園の用務員などに配置し一部臨時職員等を減員しながらそれぞれの過去の経験が活かされるよう配置し活用を図ります。

オ 任期付職員

平成16年4月から「地方公務員の育児休業等に関する法律」に基づく育児休業職員の代替職員として代替職員の育児休業期間（1年以上3年未満）の間、事務職に限り任期付職員の採用を始めたところであり、平成18年度からは保育士職及び保健師職にも拡大します。

今後につきましては、「地方公務員法及び地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」の改正により、任期付採用職員の採用要件の拡大等が図られたことに伴い、この制度の活用について検討していきます。

カ 臨時職員

緊急又は臨時的に職員を必要とする場合、新たな事務事業の発生等に伴い業務の適性かつ効率的な執行を期待する場合、急な退職等により欠員が生じた場合などの業務に臨時職員の活用を図ります。

(4) 部門別職員数

〔表4〕職種別職員数年次推進計画及び〔表6〕主な部門別職員数年次別増減理由等に基づき、部門別職員数年次推進計画を示します。

〔表5〕部門別職員数年次推進計画

[単位：人]

部 門	区 分	H18	H19	H20	H21	H22	H19～22 計
一般行政	減 員	12	4	9	24	11	48
	増 員	12	4	7	20	9	40
	差 引	0	0	▲2	▲4	▲2	▲8
	当初職員数	389	389	387	383	381	
特別行政 教育	減 員	4	5	5	0	1	11
	増 員	5	4	2	0	0	6
	差 引	1	▲1	▲3	0	▲1	▲5
	当初職員数	59	58	55	55	54	
公営企業等会 計	減 員	0	0	0	0	1	1
	増 員	3	0	0	0	0	0
	差 引	3	0	0	0	▲1	▲1
	当初職員数	37	37	37	37	36	
合 計	減 員	16	9	14	24	13	60
	増 員	20	8	9	20	9	46
	差 引	4	▲1	▲5	▲4	▲4	▲14
	当初職員数	485	484	479	475	471	

(注) ※公営企業等会計部門は、下水道、国保、介護保険、保健医療等事業である。

〔表6〕 主な部門別職員数年次別増減理由等

〔単位：人〕

部 門	事 由	年 度						
		H18	H19	H20	H21	H22	H19～ 22 計	
一般行政	減 員	●窓口サービスの向上		1				1
		●事務事業の効率化	2					0
		●民間委託の推進	2	1				1
		●外郭団体等の見直し	2		1		3	4
		●指定管理者制度の導入		2	6	20	7	35
		●権限委譲の活用	3					0
		事務の統廃合縮小				3		3
		他団体派遣職員減			1			1
		技能労務職の退職不補充	3		1	1	1	3
		小 計	12	4	9	24	11	48
	増 員	高齢者福祉、子育て、児童虐待等への対応強化	1	1	1			2
		人口増等による保育業務増及び保育士の配置転換	2	2	2	19	3	26
		新たな行政課題に対応するための組織強化	8		4	1	6	11
		他団体派遣職員増	1	1				1
小 計		12	4	7	20	9	40	
差 引		0	0	▲2	▲4	▲2	▲8	
特別行政 教育	減 員	●民間委託化の推進	3	2				2
		●指定管理者制度の導入	1	2				2
		事務の統廃合縮小			4			4
		技能労務職の退職不補充		1	1		1	3
	小 計	4	5	5		1	11	
	増 員	職員の配置転換	3	2				2
		新たな行政課題に対応するための組織強化	2	2	2			4
		小 計	5	4	2			6
差 引		1	▲1	▲3	0	▲1	▲5	
公営企業 等会計	減 員	●民間委託化の推進					1	1
		小 計					1	1
	増 員	業務拡大及び制度の改正に伴う業務増	3					0
		小 計	3					0
	差 引		3	0	0	0	▲1	▲1
合 計	減 員	16	9	14	24	13	60	
	増 員	20	8	9	20	9	46	
	差 引	4	▲1	▲5	▲4	▲4	▲14	

(注) ※●印は、行政改革集中プランに記載された項目を示す。(職員数減員は59人)