

安芸市定員管理計画

（平成 27 年度～平成 31 年度）

平成 27 年 9 月

安 芸 市

目 次

1	計画策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・	2
2	これまでの取り組みと職員数の状況・・・・・・・・	3
	(1) これまでの取り組み	
	(2) 職員数の状況	
	①職員数の推移について	
	②退職者数の推移について・・・・・・・・	4
	③新規採用職員の推移について	
	④類似団体別職員数による定員管理の状況について	
	⑤職員の年齢構成比について・・・・・・・・	5
3	定員管理計画の見直しの必要性	
4	課題と取り組み内容・・・・・・・・	6
	(1) 課題	
	①再任用職員の活用について	
	②長期休職者の増加、広域行政への協力	
	③組織体制の在り方について	
	(2) 取り組み内容	
	①計画期間	
	②数値目標	
	○計画期間内（H27～H31）に想定される職員数の増減見込み・・・・・・・・	7
	③今後の組織体制	
	④取り組みの推進について	

1 計画策定の趣旨

本市では、財政破綻を回避するため、「緊急財政健全化計画《第1次アクションプラン》」（平成16年1月策定）に基づき、平成16年度から平成20年度までの5カ年の緊急財政健全化計画を策定して以降、平成25年度まで第3次（集中改革プランを含む）にわたり、財政健全化にあわせて職員定数の削減を基本として取り組んできました。

今後においても、地方自治体として「最小の経費（人数）で最大の効果を提供することができる」体制を目指して、業務量に応じた適正な職員定数の確保を基調とした取り組みを推進するとともに、国の地方分権の動向に留意し、質の高い行政サービスの提供と多様な住民ニーズに迅速に対応できるスリムで強い組織づくりを進めて行かなければなりません。

また、引き続き行財政改革を推進していくためには、「職員の意識改革」と「人材育成」に対する一層の取り組みが必要です。

そのため、平成15年度に策定した「安芸市人材育成基本方針」などを軸に職員能力の向上に対する研修の実施、職場内での業務遂行を通じた指導の徹底、事務改善の取り組みなどのより、意識改革をさらに推し進める必要があります。

これまで、緊急財政健全化計画及び集中改革プランに基づいた職員数の削減を目標としてまいりましたが、今後の行財政需要を見極めるとともに、退職者等の推移を踏まえ平成27年度から平成31年度までの取り組み目標として、新たに「安芸市定員管理計画」を策定することとしました。

2 これまでの取り組みと職員数の状況

(1) これまでの取り組み

本市ではこれまで、財政破綻を回避するため、平成 15 年 10 月民間委員で構成する行政改革推進委員会の「行政改革に対する提言書」を受けて、平成 16 年 1 月に安芸市緊急財政健全化計画《第 1 次アクションプラン》を策定し、平成 16 年度から平成 20 年度までの 5 カ年の緊急財政健全化の取り組みに他の市町村より早く着手しました。その中で、職員総数を抑制することを基本として、年度別職員数削減目標を掲げ、平成 15 年度の職員数 373 人を基準に平成 16 年度から平成 20 年度までの 5 年間で 10%（38 人）削減を目標として取り組みました。

平成 17 年 11 月には、安芸市緊急財政健全化計画【第 2 次】《アクションプラン》集中改革プラン対応版における定員管理計画を策定し、平成 21 年度当初 300 人体制を目指して取り組みを進めてきました。また、平成 21 年 2 月には、安芸市行財政健全化計画【第 3 次】を策定し、職員数の適正化の推進として保育職・技能職は、退職者不補充により、13 名削減を目標として取り組みました。

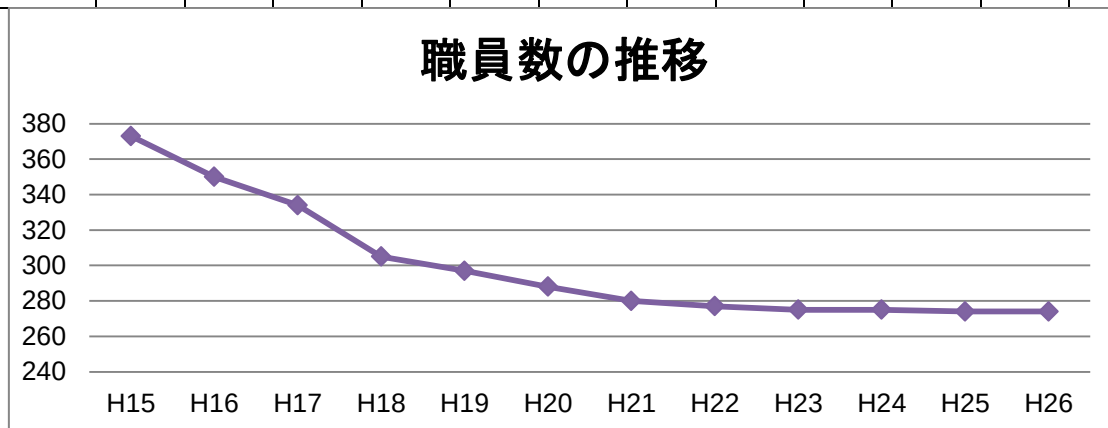
(2) 職員数の状況

①職員数の推移について

平成 15 年度当初の職員数 373 人に対して平成 20 年度当初の職員数 288 人は 85 人の減少（22.8%減）、平成 26 年度の職員数 274 人では 99 人の減少（26.5%減）となり、第 2 次アクションプランで目標としていた「300 人体制」を大幅に下回る職員数となりました。

（単位：人）

年度	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
職員数	373	350	334	305	297	288	280	277	275	275	274	274
対前年比		△23	△16	△29	△8	△9	△8	△3	△2	0	△1	0
累計		△23	△39	△68	△76	△85	△93	△96	△98	△98	△99	△99



②退職者数の推移について

定年退職に加えて勧奨退職などにより、定年前に退職する職員があったことから平成 26 年度末までに 162 人が退職しています。

(単位：人)

年度	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
退職者数	20	29	15	17	14	9	15	6	15	12	10
対前年比		9	△14	2	△3	△5	6	△9	9	△3	△2
累計	20	49	64	81	95	104	119	125	140	152	162

③新規採用職員の推移について

アクションプランの計画当初は、厳しい財政状況もあり職員採用を抑制してきましたが、職員削減が進んだことから、平成 23 年度以降は、業務量に応じた職員数を確保するため、退職者数と同数程度の職員採用を行っています。

(単位：人)

年度	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
採用者数	3	4	0	7	8	6	6	13	6	14	12
対前年比		1	△4	7	1	△2	0	7	△7	8	△2
累計	3	7	7	14	22	28	34	47	53	67	79

④類似団体別職員数による定員管理の状況について

平成 26 年度の職員数を類似団体の人口 2 万人以下の団体（15 団体）と比較すると、民生部門における超過数が大きくなっています。これは保育部門の超過が大きく影響しています。類似団体（県内市、高知市除く）でも同じ状況となっており、民間保育所が少なく、公立での保育所運営を余儀なくされる本県の実情を反映した結果となっています。（保育部門：安芸市 51 人、類団 2 万人以下 19 人、類団県内市・高知市除く 59 人）。

【類似団体職員数との比較（平成 26 年度）】

(単位：人)

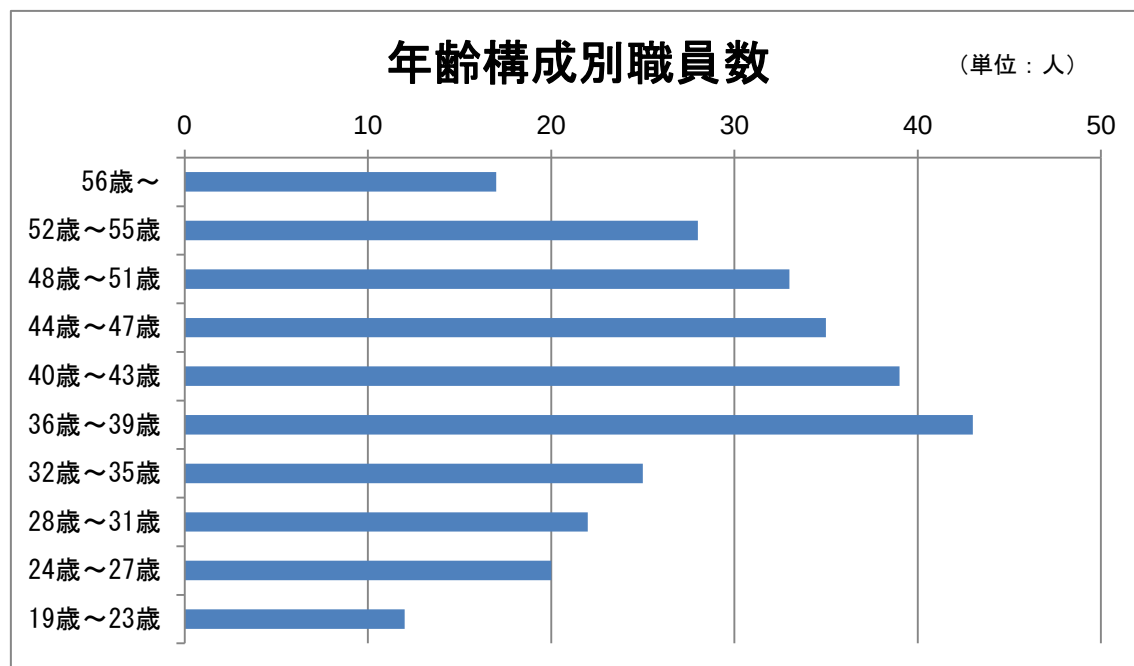
	一 般 行 政									特別行政	
	議会	総務	税務	民生	衛生	農林	商工	土木	合計	教育	消防
安芸市	4	41	14	68	19	16	5	21	188	26	38
類似団体 (人口 2 万人以下 (15 団体))	4	47	13	36	17	14	7	15	153	27	24
類似団体 (県内市、高知市除く) (10 団体)	4	55	19	88	22	17	6	21	232	36	—
類似団体 (172 団体)	4	72	19	58	28	24	11	23	239	44	58

(注) 類似団体（県内市、高知市除く）の消防部門は、一部事務組合で実施する団体があるため未掲載とした。

⑤職員の年齢構成比について

36 歳から 39 歳までの職員数が最も多く 43 人（15.7%）、次いで 40 歳から 43 歳が 39 人（14.2%）と、中堅職員層の占める割合が高くなっています。年齢構成の偏りが大きくなると、活力ある組織の維持やノウハウ・知識の継承での影響が懸念されることから、長期的な視点に立って、計画的な職員採用に努めていく必要があります。

【平成 26 年度】



3 定員管理計画の見直しの必要性

平成 21 年度（5 カ年）の行財政健全化計画による定員管理計画の策定から、以下のような策定時の想定とは異なる状況が生じています。これらの状況を踏まえて、当該定員管理計画については、27 年度から 5 年間の計画として策定します。

- ア 再任用制度の導入
- イ 長期休職者等の増加
- ウ 地方分権の進展
- エ 組織体制の変化

4 課題と取り組み内容

(1) 課題

①再任用職員の活用について

定年退職者等の能力、経験等を公務に活用するため、平成 25 年度から再任用制度を導入しています。本市の場合、定年退職者についてはフルタイム勤務及び短時間勤務の選択制とし、定年前退職者については、原則、短時間勤務を基本としています。

再任用職員の配置に当たっては、事務の種類、特性、専門性を十分に検討していく必要があります。

②長期休職者等の増加

近年、メンタルヘルス不調による長期休職者が増加傾向にあり、代替の臨時職員を配置しているものの、正職員の業務を全てにおいてカバーしきれないため、他の職員に大きな負担となっています。また、安芸広域市町村圏事務組合、こうち人づくり広域連合、後期高齢者医療広域連合など、県及び市町村職員で構成する広域連合への派遣協力が必要な場合、2 年ないし 3 年程度の派遣期間が必要となるため、その間欠員が生じることとなり、職員配置にも影響が生じています。

③組織体制の在り方について

現在の職員数でサービスを維持向上していくためには、現行の職員数を維持していく必要があります。

ア 地方分権の進展に伴う権限移譲事務の増加や、法律及び制度改正に伴う業務増、多種多様な住民ニーズに応えていくためには、事務職員の削減には限界があります。

イ 保育所における臨時・パート保育士の割合が多いことや、加配保育が増加していること。一方で、少子化の進展による児童数の減少、染井及び安芸保育所の高台移転による統合も踏まえて検討していく必要があります。

(2) 取り組み内容

①計画期間

平成 25 年度終了のアクションプラン（第 1 次～第 3 次及び集中改革プラン）及び今後の行政需要の動向、退職者数の推移及び再任用等を踏まえ、計画期間を平成 27 年度から平成 31 年度までの 5 年間とします。

②数値目標

平成 27 年度の職員数を基に、平成 31 年 4 月 1 日における職員数を 274 人とし、平成 27 年度当初との比較で 2 人削減を目標とします。

- ・技能職員の退職不補充 ▲3人
- ・安芸保育所及び染井保育所の統合 ▲1人
- ・重点政策業務への人員配置 2人

合計▲2人

(单位:人)

	H27	H28	H29	H30	H31	H31—H27
一般職	169	169	169	169	169	0 (0.0%)
保育士	43	43	42	41	41	▲2 (▲4.7%)
消防職	38	39	40	38	41	3 (7.9%)
技能職	26	24	24	24	23	▲3 (▲11.5%)
合計	276	275	275	272	274	▲2 (▲0.7%)
対前年度比	2	▲1	0	▲3	2	

※H27・H28の合計は組合専従職員を含む。

	H27	H28	H29	H30	H31
採用（４月１日）	10	7	3	3	12
再任用（４月１日）	2	0	0	0	0
退職（前年度）	10	6	3	6	10
再任用終了（前年度）	－	2	0	0	0
採用等－退職等	2	▲1	0	▲3	2

※再任用は短時間勤務を除く。

染井及び安芸保育所の高台移転による統合に伴い1名の職員削減が可能となります。

ア 今後策定予定の次期行財政健全化計画に基づき、効率的かつ効果的な行財政運営に取り組み、事務事業の見直しや組織の再編・統合により改善を図るなど、業務量と職員数のバランスを取りながら効率的な組織体制を整備します。

ウ 技能職員については、原則として退職不補充とし、臨時職員で対応するとともに、民間委託の検討を進めます。

オ 行政需要の動向や計画の推進状況を見極め、必要に応じて定員管理計画の見直しを検討します。