

いなべ市定員適正化計画

(第4次：令和2年度～令和6年度)

令和2年6月

いなべ市

1 これまでの定員適正化の取り組みと現状

(1) 第1次定員適正化計画の取り組み

年度 (4月1日)		H17	H18	H19	H20	H21	H22
職員数	目標	453	451	449	444	434	428
	実績	453	452	445	435	423	410
削減実績数(前年比)			▲1	▲7	▲10	▲12	▲13

集中改革プランを推進するため、平成18年3月に第1次定員適正化計画（平成17年度～平成21年度）を策定しました。平成15年12月の合併に伴い大幅に膨らんだ職員数を、定員適正化計画に基づき新規採用職員の抑制、事務事業の効率化の推進及び事務委託を積極的に活用し、職員数を453人から410人まで43人を削減（削減率9.5%）することができました。

(2) 第2次定員適正化計画の取り組み

年度 (4月1日)		H22	H23	H24	H25	H26	H27
職員数	目標	428	409	396	388	380	367
	実績	410	397	381	370	359	359
削減実績数(前年比)			▲13	▲16	▲11	▲11	0

平成22年6月に第2次定員適正化計画（平成22年度～平成26年度）を策定しました。第1次定員適正化計画の取り組みを継続して職員数の削減に取り組み、職員数を410人から359人まで51人を削減（削減率12.4%）することができました。

第1次・第2次定員適正化計画の10年間の取り組みで94人を削減（削減率20.8%）することができました。

(3) 第3次定員適正化計画の取り組みと現状

年度 (4月1日)		H27	H28	H29	H30	H31	R2
職員数	目標	367	362	361	354	344	341
	実績	359	365	369	365	370	370
削減実績数(前年比)			6	4	▲4	5	0

平成27年6月に第3次定員適正化計画（平成27年度～平成31年度）を策定しました。目標値を達成するために、民間委託や民営化を中心に削減の取り組みを推進してきました。しかし、実績値は目標値を29人超過し、令和2年4月1日の職員数は平成27年4月1日と比較して11人の増加になりました。

計画期間中に当初予定していた採用人数の変更及び行政事情が実績値に影響しました。具体的な増加の要因は4つあります。1つ目は、計画期間中に多くの定年退職者が出ることに對して新規採用を抑制する計画でしたが、地方創生の新しい取り組みや新たな行政課題の対応に業務量が著しく増加し

たため、計画を上回る職員を採用したことです。2つ目は、福祉分野の新しい行政需要に伴い職員配置が必要となったことから専門職員を数人採用したことです。3つ目は、ほとんどの定年退職者がフルタイム勤務再任用職員※を希望したため、計画を上回る任用数になったことです。4つ目は、希望退職者が計画期間前と比較して減少したことです。

令和2年3月に総務省から出された「地方公共団体における適正な定員管理の推進について（地方公共団体定員管理研究会）」の報告書では、全国の地方公共団体の一般行政部門※の職員は平成27年以降5年連続して増加している現状が報告され、社会経済の変化と共に住民ニーズが多様化する社会の中で、本市だけでなく全国的にも職員数の削減が進まない状況です。

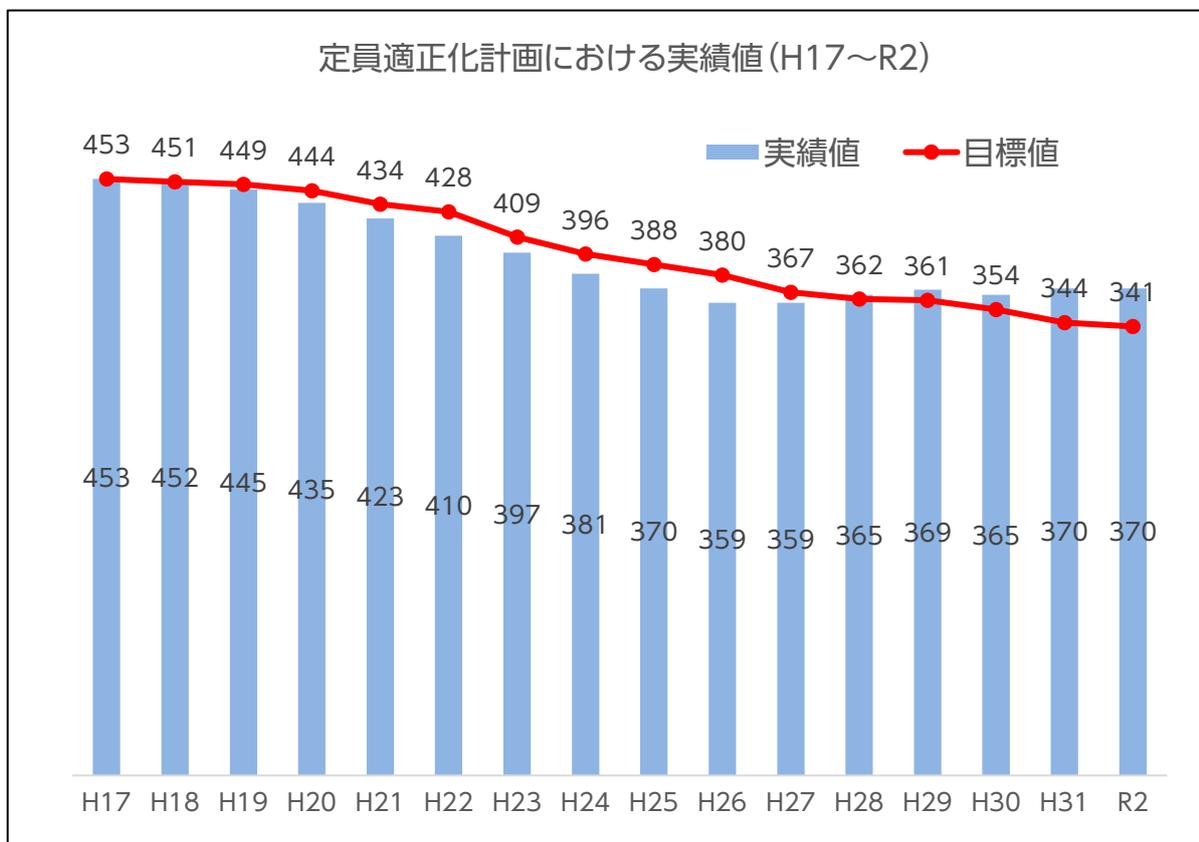
※フルタイム勤務再任用職員

再任用職員は、勤務時間に応じてフルタイム勤務と短時間勤務に区分されます。フルタイム勤務は定年前職員と同様の勤務時間で、短時間勤務は定年前職員より短い勤務時間です。

※一般行政部門

議会、総務、税務、労働、農林水産、商工、土木、民生、衛生の行政分野で地方公共団体のほとんどの分野が一般行政部門に属しています。一般行政部門と特別行政部門（教育、消防）を合わせて普通会計部門として取り扱います。

また、普通会計部門以外に公営企業等会計部門があり、水道事業、下水道事業、国民健康保険事業、介護保険事業、後期高齢者医療事業の部門が属します。



(4) 再任用職員数の任用推移

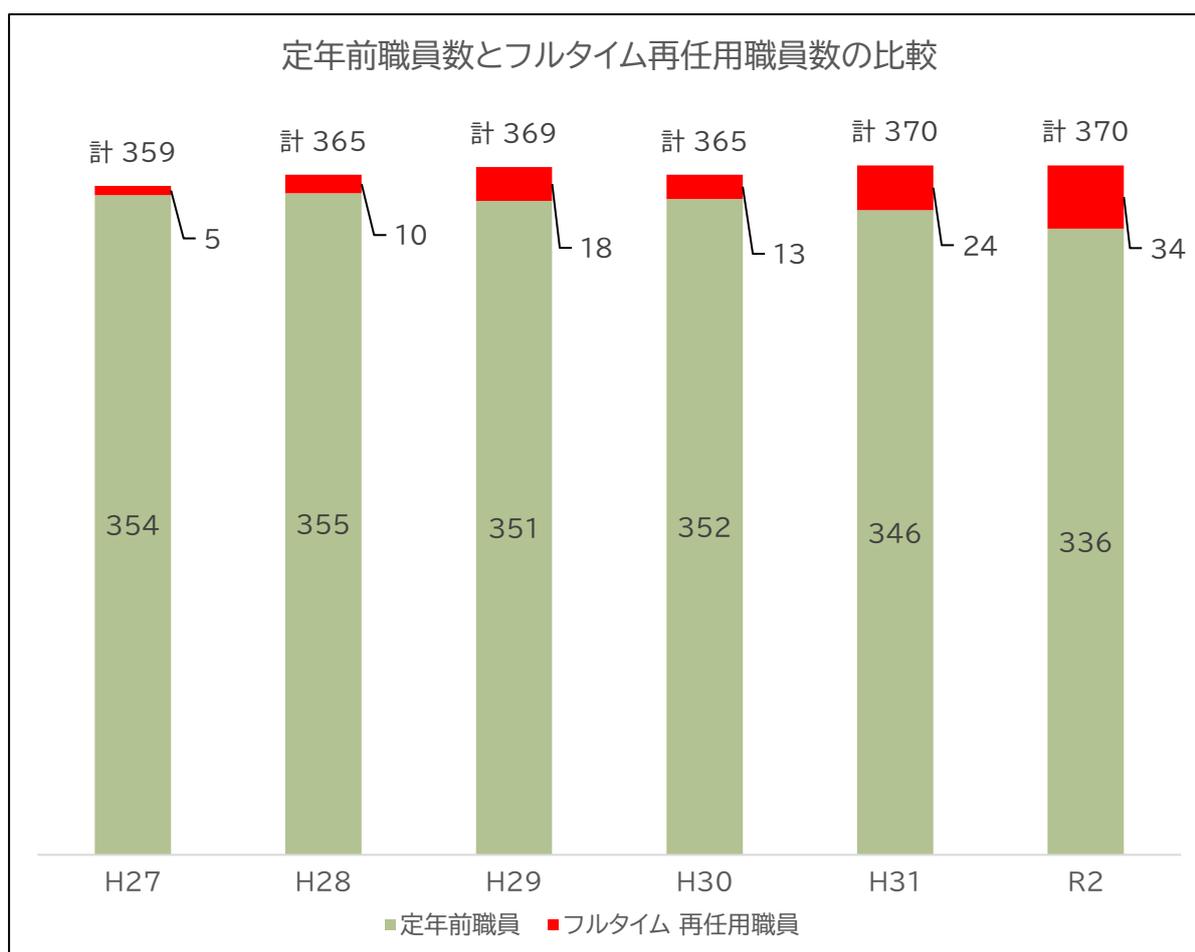
再任用制度は平成26年4月から開始しました。2年ごとに任用期間を1年延長し、令和4年4月の任用から上限年齢が65歳になるように制度を段階的に進めています。

本市ではフルタイム勤務を基本とし、本人の希望に沿って短時間勤務の任用を行なっています。

定員管理では、再任用職員のフルタイム勤務は定員に算入され、短時間勤務は定員に算入されない取り扱いをしているため、類似団体*との比較で用いられる参考指標に再任用職員の任用形態が大きく影響します。

※類似団体

毎年度、全国の地方公共団体を人口と産業構造を基準に類型区分し、同じ類型になった市区町村を類似団体といいます。



(5) 非常勤職員の任用推移

正規職員が削減され行政ニーズが多様化する中、非常勤職員※は行政運営を支える重要な担い手になっています。しかし、安易に非常勤職員の活用に頼る傾向が増えてきたため、第3次定員適正化計画では非常勤職員の任用数の数値目標を設定し、正規職員の職務遂行能力の向上を目指してきました。

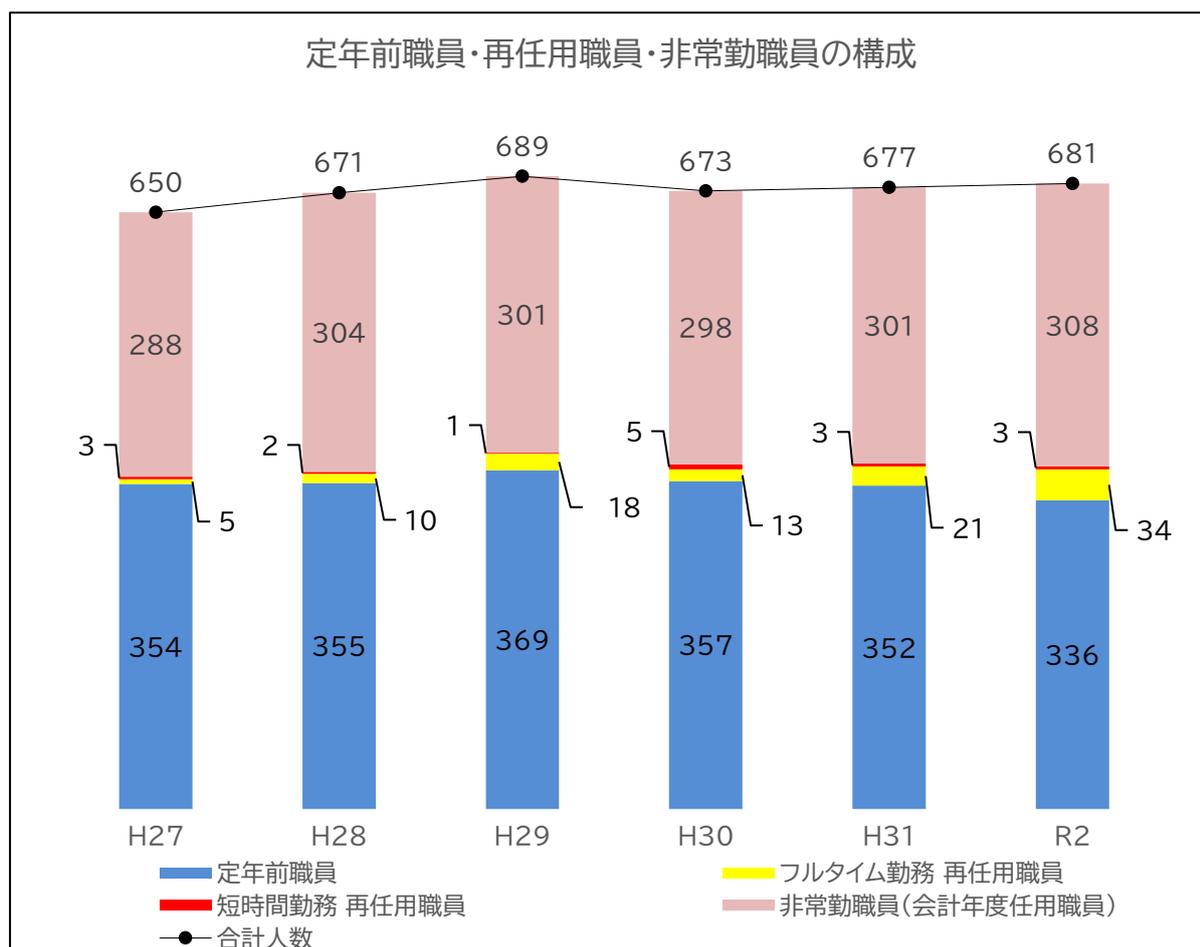
行政需要から増員を見込み目標値を303人に設定しました。実績値は308人で5人が超過する結果になりました。増加の要因は、平成31年度から国の財政支援が受けられる集落支援員制度の運用に非常勤職員を活用したことによるものです。集落支援員制度の活用に伴い目標値を超過しましたが、概ね計画どおりの任用でした。

年度(4月1日)		H27	H28	H29	H30	H31	R2
非常勤職員数	目標	288	291	294	297	300	303
	実績	288	304	301	298	301	308
削減実績数(前年比)			16	▲3	▲3	3	7

※非常勤職員

計画における非常勤職員は、週の労働時間が20時間以上の社会保険及び雇用保険の適用職員です。

令和2年度から地方自治法及び地方公務員法の改正により、非常勤職員から会計年度任用職員として任用することになりました。



(6) 部門別職員数の推移

令和2年4月1日の部門別職員数は、一般行政部門284人、特別行政部門（教育委員会）44人、公営企業等会計部門（水道事業、下水道事業、国民健康保険事業、介護保険事業、後期高齢者医療事業）42人でした。

平成27年度から令和2年度までの各部門の職員数の推移は次のとおりです。

■ 部門別職員数の推移（平成27年度～令和2年度） （各年度4月1日）

部 門		年 度	H27	H28	H29	H30	H31	R2
普通会計部門	一般行政部門	議 会	6	6	6	6	7	6
		総 務	100	107	112	111	109	110
		税 務	23	22	23	26	26	26
		労 働	0	0	0	0	0	0
		農林水産	16	16	16	16	14	15
		商 工	6	6	6	6	7	6
		土 木	24	22	22	21	22	18
		民 生	73	76	73	66	65	67
		衛 生	35	33	37	36	36	36
		一般行政部門計	283	288	295	288	286	284
	特別行政部門	教 育	40	42	39	39	45	44
		特別行政部門計	40	42	39	39	45	44
普通会計部門計			323	330	334	327	331	328
公営企業等会計部門	水 道	14	12	11	11	12	14	
	下 水 道	8	9	8	8	7	6	
	そ の 他	14	14	16	19	20	22	
公営企業等会計部門計			36	35	35	38	39	42
総職員数			359	365	369	365	370	370

2 参考指標による職員数の比較及び分析

(1) 類似団体別職員数による比較

類似団体別職員数とは、人口と産業構造を基準に類型区分し、類型に属する職員数と人口をそれぞれ合計して、人口1万人あたりの職員数の平均値を算出する参考指標です。

部門ごとに各類型の全体の単純な平均値（単純値）と、その部門に職員を配置している団体だけの平均値（修正値）を算出します。本市は、I-2※に類型され、平成31年度は全国の76市が属し、県内では本市以外に亀山市が属しています。

平成31年度の単純値の比較では、一般行政部門で7人下回り、消防職員を配置していない特別行政部門では38人下回っています。一方、修正値の比較では一般行政部門で5人、特別行政部門で3人超過し、普通会計部門としては8人超過しています。

※I-2

一般市で人口50,000人未満、産業構造Ⅱ次Ⅲ次95%以上かつⅢ次65%未満のグループ

■ 類似団体別職員数との部門別比較

(H31.4.1)

部 門		職員数	類似団体の職員数			
			単純値による比較		修正値による比較	
			試算値	超過数	試算値	超過数
普通 会計 部門	議 会	7	5	2	5	2
	総 務	109	91	18	86	23
	税 務	26	23	3	23	3
	民 生	65	79	▲14	89	▲24
	衛 生	36	30	6	20	16
	労 働					
	農林水産	14	20	▲6	17	▲3
	商 工	7	13	▲6	12	▲5
	土 木	22	32	▲10	29	▲7
	一般行政部門計		286	293	▲7	281
特別 行政 部門	教 育	45	59	▲14	42	3
	消 防		24	▲24		
特別行政部門計		45	83	▲38	42	3
普通会計部門計		331	376	▲45	323	8

(2) 定員回帰指標による比較

定員回帰指標とは、人口と面積の2つの要素だけを説明変数とする簡素な参考指標です。平成31年度の一般行政部門の試算値と比較して4人下回り、普通会計部門では81人下回っています。

■ 定員回帰指標の比較 (H31.4.1)

	職員数	試算値 (一般市、人口5万人未満)	超過数
一般行政部門	286	290	▲4
普通会計部門	331	412	▲81

(3) 定員モデルによる比較

定員モデルとは、一般行政部門を対象に部門ごとの職員数と各種統計データ※を用いて平均的な試算職員数を部門別に算出する参考指標です。

平成30年4月1日の職員数で試算した第10次定員モデルと比較して11人超過しています。

■ 第10次定員モデルの比較 (H30.4.1)

部 門	職員数	試算値	超過数
議会・総務	116	84	32
税務	26	22	4
民生	67	80	▲13
衛生	36	32	4
経済	22	28	▲6
土木	21	31	▲10
一般行政部門計	288	277	11

※各種統計データ

議会・総務部門：住民基本台帳世帯数、第1次産業就業者数、総面積、可住地面積、標準財政規模

税務部門：住民基本台帳世帯数、可住地面積、事業所数、軽自動車数、固定資産税納税義務者数（土地）

民生部門：住民基本台帳世帯数、65歳以上の人口、社会福祉施設等数（公営）、保育所数（公営）、保育所在所見数（公営）

衛生部門：65歳以上の人口、総面積、衛生費、ごみ収集量、直営ごみ収集量

経済部門：総面積、小売店数、農業費、農地費

土木部門：昼間人口、市町村道実延長、都市計画費、都市公園数、公営住宅戸数

(4) 各参考指標からの分析

本市の職員数を3つの参考指標の試算値から比較すると、超過する試算値と下回る試算値があります。地方公共団体の行政運営の実情が異なり、限られた条件で比較するため、参考指標から職員数の適正値を明確にすることはできません。参考指標の試算値比較から総合的に判断して、現在の職員数は概ね適正な範囲と考えられます。

地方分権時代における行政サービスの質の維持や政策課題の対応に必要な職員の確保が定員管理に影響を及ぼしていることから、地方公共団体の行政事情を踏まえた総合分析から定員管理を進めていくことが必要です

また、再任用職員が増加する状況下では、任用形態がフルタイム勤務か短時間勤務かによって参考指標に大きく影響しています。再任用職員の短時間勤務は定員に算入されないことから、短時間勤務の任用を基本とする団体もあり、フルタイム勤務の任用を基本とする本市では、参考指標と比較した場合に定員数が多くなる要因があります。参考指標の比較には再任用職員の勤務形態を加えた分析も必要です。

■ 一般行政部門における各参考指標との比較

一般行政部門			
類似団体別職員数の試算値との比較 (H31.4.1)		定員回帰指標の試算値との比較 (H31.4.1)	第10次定員モデルの試算値との比較 (H30.4.1)
単純値	修正値		
▲7	5	▲4	11

参 考

令和2年3月に総務省から出された「地方公共団体における適正な定員管理の推進について（地方公共団体定員管理研究会）」の報告書では、市区町村の参考指標として多くの団体で類似団体別職員数が活用されていました。

■ 市区町村における定員管理の参考指標活用状況アンケート調査結果

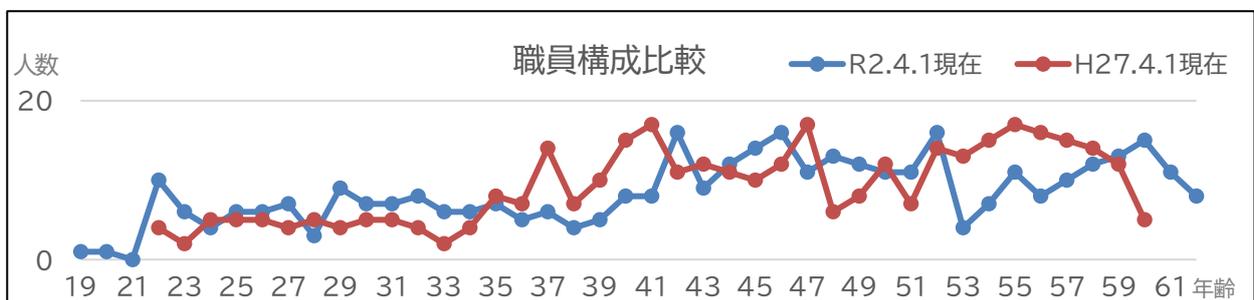
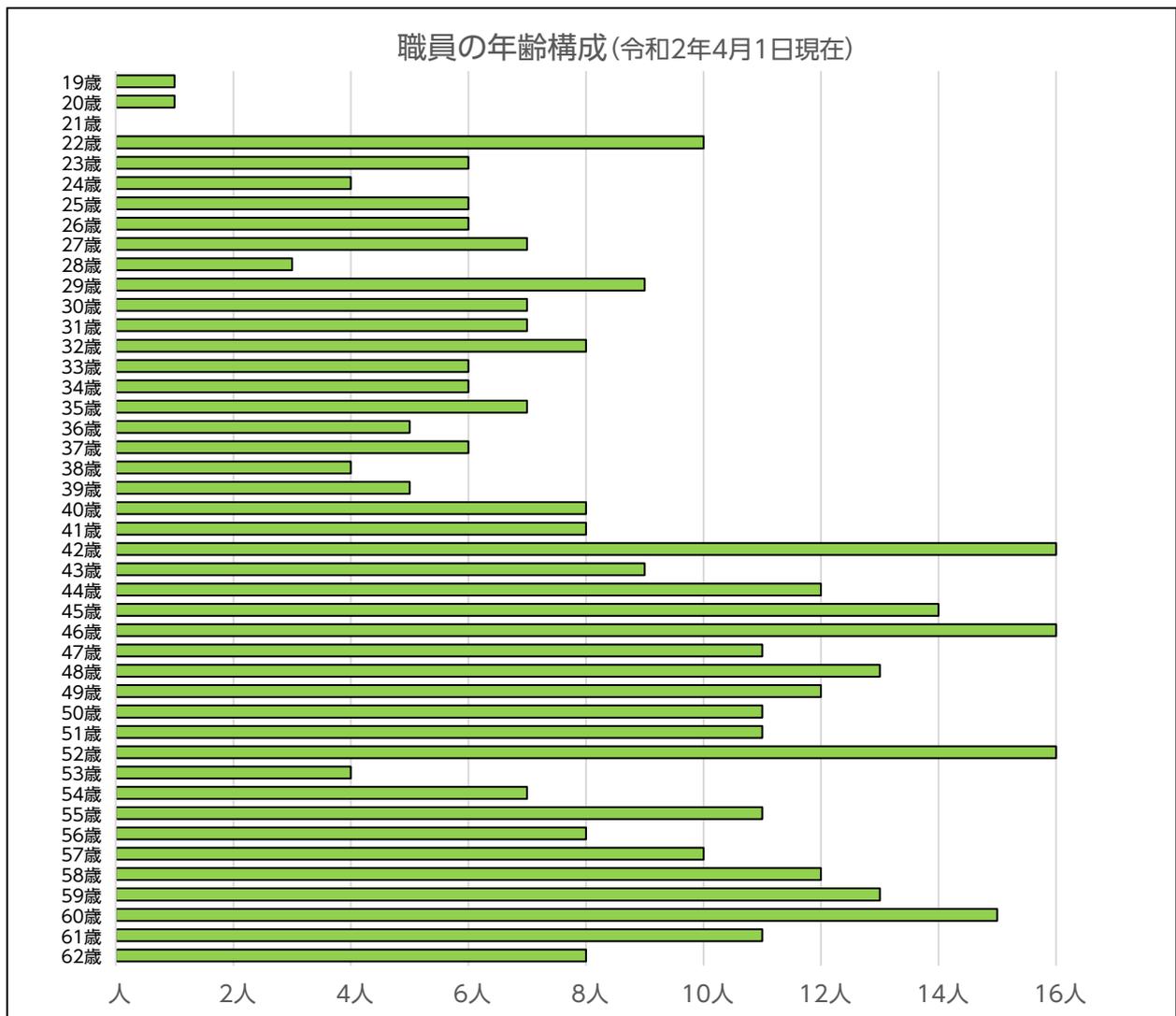
活用内容	参考指標	類似団体別職員数	定員回帰指標	第10次定員モデル
内部での活用とともに 対外的説明資料に活用		24%	6%	5%
内部でのみの資料に活用		41%	16%	29%
活用していない		35%	78%	66%

3 年齢別職員構成の状況

令和2年4月1日の職員の年齢別構成の状況を示したものが上のグラフです。第1次・第2次定員適正化計画で職員の削減を大幅に進めるため、新規採用の抑制を行ってきました。その結果、41歳を境に職員数が大きく減少し、年齢層による構成差が出ています。

平成27年4月1日と令和2年4月1日の職員構成の比較を示したものが下のグラフです。5年間で若い職員層が若干増加し、平準化が少しずつ進んでいる状況です。

今後、安定的な行政運営を維持するために年齢構成に大きなバラツキが生じないように職員構成の平準化を考慮した定員管理が必要です。



4 定員適正化の基本方針

定員適正化の基本方針の下、適正な職員採用及び職員の業務遂行能力の向上により、新しい行政需要に対応した適切な職員配置を行い、定員の適正な管理を推進していきます。

(1) 計画期間

本定員適正化計画の計画期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

(2) 対象職員

定員適正化計画における対象職員は、一般職に属する職員で、定員に関する法律上の規定（地方自治法第172条第3項）による条例で定める定数の対象になる者とします。

なお、短時間勤務再任用職員及び会計年度任用職員は参考数値にとどめます。

(3) 計画の推進項目

① 民間委託、民営化の一層の推進

保育所の民営化を推進し、市が実施している事務事業については、指定管理者を含めて民間委託、民営化を進めます。

② 再任用職員の活用

専門性の高い知識や豊富な経験を有する再任用職員を活用します。

また、これにより期間が限定された事務にも柔軟に対応できる効率的な行政組織を目指します。

③ 会計年度任用職員の活用

定型的又は時期的に集中する業務で、民間委託等ができない業務については、積極的に会計年度任用職員を活用します。また、正規職員の補助業務、庶務事務に活用を図るほか、専門的知識や技術を必要とする業務についても、地域の有能な人材活用の観点から会計年度任用職員の活用に努めます。

④ 市民協働の推進

様々な分野において、市民をはじめボランティア、NPO等との共生を図り、市民協働を推進します。

⑤ 事業の見直し

事務事業評価システム等を活用し、既存の事務事業の廃止を含む見直しを図ります。

⑥ 組織機構の見直し

社会経済情勢に応じた行政需要に効率的、柔軟に対応する簡素な組織機構編成に努めます。

⑦ 早期退職の募集

定年前早期退職制度を実施し、退職を促進します。

- ⑧ 年齢構成の平準化
新規採用では、職員の年齢構成の平準化に努めます。
- ⑨ 人材の育成
いなべ市人材育成基本方針に基づき、目標管理による育成型人事評価制度、職員研修、職場環境等の充実を図り、職員能力を最大限引き出すことができる人材育成に努めます。
- ⑩ 障がい者の雇用促進
いなべ市障がい者活躍推進計画に基づき、障がい者雇用を促進します。
- ⑪ ワーク・ライフ・バランスの推進
業務遂行能力を向上させ、仕事に対する責務を果たしながら時間外勤務の縮減や休暇取得、仕事と家庭の両立を推進します。
- ⑫ スマート自治体に向けた検討整備
AIやRPA等のICTを活用したスマート自治体の実現に向けて検討を進め、導入可能なシステムは順次整備します。
- ⑬ 定年延長制度への対応
今後、公務員の段階的な定年延長が予定されているため、適切な対応を進めます。

5 定員適正化の目標

(1) 正規職員の定員目標

参考指標による職員数の比較及び分析並びに今後の退職者数等をふまえて、令和2年度から令和6年度までの5年間で令和2年4月1日の職員数370人から7人を削減し363人を目標にします。

一般行政部門で7人の削減を図り、特別行政部門（教育委員会）及び公営企業等会計部門（水道事業、下水道事業、国民健康保険事業、介護保険事業、後期高齢者医療事業）の職員数は現状維持とします。

■ 正規職員 部門別定員適正化目標 (各年度4月1日)

部門		2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
普通会計 部門	一般行政部門	284	284	281	289	282	277
	特別行政(教育)部門	44	44	44	44	44	44
普通会計部門合計		328	328	325	333	326	321
公営企業等会計部門		42	42	42	42	42	42
総職員数		370	370	367	375	368	363

(2) 参考数値としての短時間勤務再任用職員の職員数

これまでの行政事務の経験を活かして適切な部署へ配置して、正規職員と同様に職責に応じた業務を遂行します。

なお、短時間勤務再任用職員の職員数は希望による勤務形態のため目標数値ではなく参考数値とします。

■ 短時間勤務再任用職員の職員数 (各年度4月1日)

	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
職員数	3	2	2	2	2	2

(3) 参考数値としての会計年度任用職員の職員数

現在の行政サービスの維持及び新しい行政サービスの増加を見込むことから、スタッフ職としての活用が見込まれるため、現状より若干の増加が見込まれます。必要性を精査し、必要のない行政サービスは積極的に廃止し、最少人数で事業を推進します。

なお、会計年度任用職員の職員数は行政需要に大きく影響を受けることから目標数値ではなく参考数値とします。

■ 会計年度任用職員の職員数 (各年度4月1日)

	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
職員数	308	308	310	310	312	312

※ 週の勤務時間が20時間以上の職員を対象としています。