

第二次丸亀市定員適正化計画（改訂版）

〈平成 23 年度～平成 26 年度〉

平成 26 年 3 月

～ 目 次 ～

1. 計画策定の趣旨
2. 定員適正化計画の見直しの必要性
 - (1) 第二次丸亀市行政改革推進計画の内容等の変更
 - (2) 組織機構の改正
 - (3) 事務事業の改廃、新規事業の発生
 - (4) 時間外の縮減、市民サービスの向上
 - (5) 再任用制度の導入
3. 定員適正化計画の見直しの方法
4. 職員数の状況
 - (1) 部門別職員数の推移
 - (2) 類似団体との比較
5. 定員適正化計画の基本的な考え方
 - (1) 定員適正化のための今後の取組方向
 - (2) 対象期間
 - (3) 対象職員
 - (4) 進捗状況等の公表
6. 定員適正化計画と今後の定員適正化の方法・目標
 - (1) 定員適正化の方法
 - (2) 定員適正化計画の数値目標

1 計画策定の趣旨

丸亀市は、平成17年3月22日の1市2町による合併後、自立と協働のまちづくりの実現を目指して、「丸亀市行財政改革推進計画（集中改革プラン）」＜計画期間：平成17年度～平成21年度＞を着実に実行し、事務事業の見直しや民間活力の活用等を図りながら、人件費の総額を抑制するため「丸亀市定員適正化計画」に基づいた職員数の適正化を行ってまいりました。定員適正化計画では、計画期間における職員数は目標を達成したところです。

また、本市は、平成23年7月に「第二次丸亀市行政改革推進計画」＜計画期間：平成23年度～平成26年度＞を策定し、さらなる市民サービスの向上と持続可能な行政システムの構築を目標として行政改革に取り組んでいるところです。今後は、退職者不補充のような一律的な職員数の削減といった手法ではなく、市民サービスや県からの権限移譲等の制度変更等も考慮しながら、本市の行政運営に適合した定員管理を進めていく必要があります。

本市といたしましては、第二次行政改革推進計画の進捗状況に則して、平成23年度から平成26年度を計画期間とする「第二次丸亀市定員適正化計画」を策定し、引き続き、計画的に適正な定員管理を図ってまいります。

《第一次定員適正化計画(目標数値980人)に基づいた進捗状況(派遣職員含む)》

(単位:人)

区 分	実績値					実績値
	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
4 月 1 日 現 在 職 員 数	1, 203	1, 163	1, 105	1, 044	993	975
対前年減員数	—	▲40	▲58	▲61	▲51	▲18
累 計 減 員 数	—	▲40	▲98	▲159	▲210	▲228

※平成 17 年 3 月 22 日の1市2町合併時の職員数は1, 253人。

《第二次定員適正化計画 年次別目標》

(単位:人)

区 分	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
4 月 1 日 現 在 職 員 数(人)	964 (950)	950 (935)	942 (927)	929 (917)	912 (900)
対前年減員数(人)	—	▲14	▲8	▲13	▲17
累 計 増 減 員 数 (人)	—	▲14	▲22	▲35	▲52

※()内は一部事務組合等への派遣職員を除いた職員数

《第二次定員適正化計画に基づいた進捗状況》

(単位:人)

区 分	実績値		
	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
4 月 1 日 現 在 職 員 数(人)	964 (950)	949 (934)	941 (926)
対前年減員数(人)	—	▲15	▲8
累 計 増 減 員 数 (人)	—	▲15	▲23

※()内は一部事務組合等への派遣職員を除いた職員数。

2 定員適正化計画の見直しの必要性

第二次定員適正化計画策定から、以下のような策定時の想定とは異なる状況が発生しています。これらの状況を踏まえ、定員適正化については、現計画の終了期間までの見直しを行います。

(1) 第二次丸亀市行政改革推進計画の進捗状況との整合性確保

第二次丸亀市行政改革推進計画の取組みについて、その進捗状況との整合性を保つ必要があること。

(2) 組織機構の改正

組織機構の改正による必要人員等の変更が生じることから、定員適正化計画に反映する必要があること。

(3) 事務事業の改廃、新規事業の発生

第二次行政改革推進計画に掲載されていない事務事業の改廃、新規事業の発生など業務内容の変更があることから、定員適正化計画に反映させる必要があること。

(4) 時間外の縮減、市民サービスの向上

各課における時間外勤務の状況、市民サービスの状況などを検証し、定員適正化計画に反映させることにより、さらなる時間外の縮減と市民サービスの向上を図る必要があること。

(5) 再任用制度の導入

平成 25 年度定年退職者から、無収入期間が発生するため、再任用制度を導入することにより、人員配置を見直す必要があること。

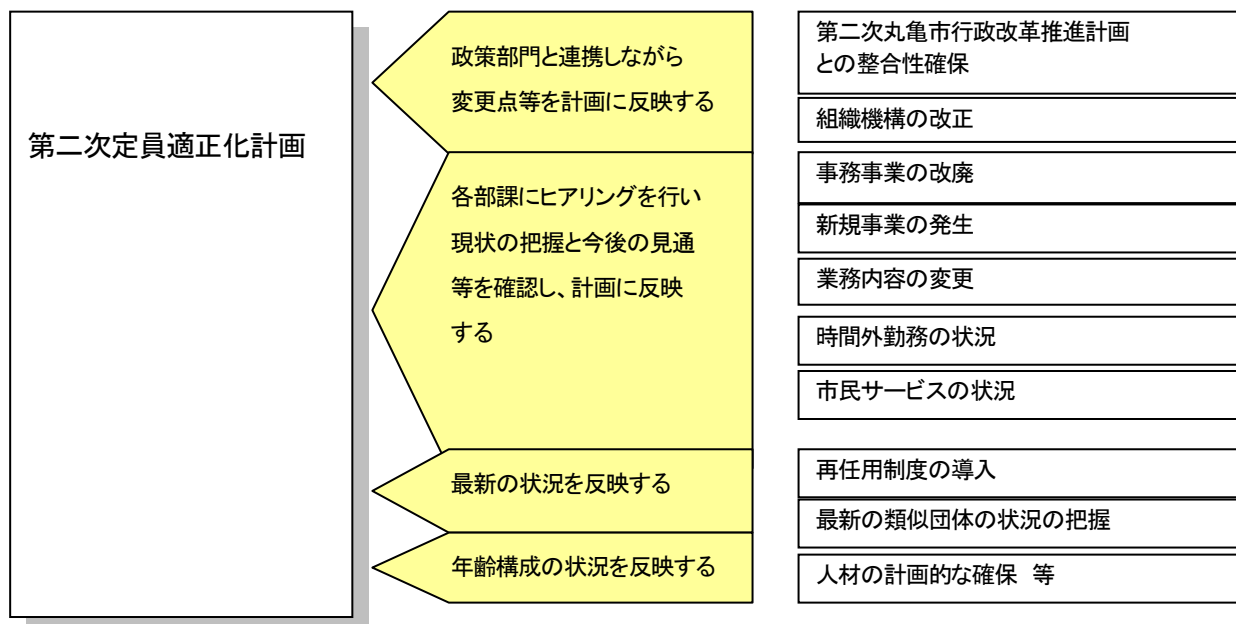
(6) 人材の計画的な確保

将来を見据えた長期的な視点から、人材の計画的な確保を図ることとし、年度ごとの新規採用者の平準化を努め、中高年齢層に偏った年齢構成を是正する必要があること。

3 定員適正化計画の見直しの方法

- ①政策部門と連携しながら、変更点等を計画的に反映すること
 - ・第二次丸亀市行政改革推進計画の取組みについて、その進捗状況との整合性確保
 - ・組織機構の改正
- ②各部課にヒアリングを行い、現状の把握と今後の見通等を確認し、計画的に反映すること
 - ・事務事業の改廃
 - ・新規事業の発生
 - ・事業内容の変更
 - ・時間外勤務の状況
 - ・市民サービスの状況
- ③最新の状況を反映すること
 - ・再任用制度の導入
 - ・最新の類似団体の状況を把握
- ④年齢構成の状況を反映すること
 - ・人材の計画的な確保 等

《第二次定員適正化計画の見直しの方法の概要図》



4 職員数の状況

(1) 部門別職員数の推移

本市職員数について、合併前（旧1市2町等の計 ※1）の平成16年度から現在（平成25年度）までの部門別の職員数の推移は、次の表のような状況です。

第一次・第二次の行財政改革推進計画及び定員適正化計画に基づき、各部門において職員数の適正化に取り組んでおります。

《合併前から現在までの職員数の推移》（各年度4月1日現在）

（単位：人）

区 分		H16 合併前 1市2町	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H25-H16
福祉関係を 除く一般行政職員	議 会	12	9	9	9	8	8	7	8	7	7	▲ 5
	総 務	147	152	139	129	117	115	115	122	117	118	▲29
	税 務	41	39	38	38	37	38	38	35	34	33	▲ 8
	労 働	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	▲ 1
	農林水産	37	33	31	30	29	28	26	24	27	28	▲ 9
	商 工	10	10	10	9	9	8	8	13	14	14	4
	土 木	72	70	68	63	52	51	48	47	47	48	▲24
	小 計	320	314	296	279	252	248	242	249	246	248	▲72
福祉関係	民 生	315	298	292	272	260	245	239	232	230	225	▲90
	衛 生	128	129	123	113	106	100	95	91	89	88	▲40
	小 計	443	427	415	385	366	345	334	323	319	313	▲130
一般行政部門計		763	741	711	664	618	593	576	572	565	561	▲202
行 特 政 別	教 育	205	192	176	168	158	137	143	137	131	129	▲76
	消 防	121	121	125	119	121	116	116	118	120	119	▲ 2
普通会計 計		1,089	1,054	1,012	951	897	846	835	827	816	809	▲280
水 道		57	53	50	48	46	43	41	39	36	35	▲22
下 水 道		25	21	18	18	18	17	17	14	15	15	▲10
競 艇		38	37	36	35	31	29	29	28	27	27	▲11
そ の 他		37	28	36	41	41	43	41	42	40	40	3
特別会計 計		157	139	140	142	136	132	128	123	118	117	▲40
総 計		1,246	1,193	1,152	1,093	1,033	978	963	950	934	926	▲320
派遣職員		10	10	11	12	11	12	12	14	15	15	5

※1 H16 の職員数は、合併前の旧1市2町職員数に飯綾消防組合及び綾歌老人ホーム職員数を加えた人数。

(2) 類似団体との比較

本市の現状の職員数（平成24年4月1日現在）について、類似団体（人口・産業構造が類似している全国の市）の職員数の平均値と部門別に比較を行うと、次の表のような状況です。

第一次・第二次の行財政改革推進計画及び定員適正化計画に基づいた職員数の削減に取り組んだ結果、本市職員数934人（派遣職員除く）に対し、類似団体の職員数の平均値は997人であり、本市は63人少なく、行政のスリム化が図られています。

参考までに、合併後の平成17年4月における職員数は、丸亀市1,193人（派遣職員除く）に対し、類似団体の平均は1,107人であり、本市職員数が86人上回っていました。

一方、本市の特徴として、民生部門の職員数が類似団体と比較して多く（58人超過）、この要因は主として、市立の保育所数が多いことによるものであります。

《丸亀市と類似団体との比較》（平成24年4月1日現在）

区 分		丸 亀 市 の 職員数(人) A	類 似 団 体 の 職員数(人) B	超 過 数 C=(A-B)	超 過 率 (%) A/B×100
福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政 職 員	議 会	7	8	▲1	87.50
	総 務	117	157	▲40	74.52
	税 務	34	50	▲16	68.00
	労 働	0	1	▲1	—
	農 林 水 産	27	29	▲2	93.10
	商 工	14	16	▲2	87.50
	土 木	47	83	▲36	56.63
	小 計	246	344	▲98	71.51
福 祉 関 係	民 生	230	172	58	133.72
	衛 生	89	74	15	120.27
	小 計	319	246	73	129.67
一 般 行 政 部 門 計		565	590	▲25	95.76
行 政 特 別	教 育	131	133	▲2	98.50
	消 防	120	149	▲29	80.54
普 通 会 計 計		816	872	▲56	93.58
水 道		36	36	0	100.00
下 水 道		15	20	▲5	75.00
競 艇		27	25	2	108.00
そ の 他		40	44	▲4	90.91
特 別 会 計 計		118	125	▲7	94.40
総 計		934	997	▲63	93.68
派 遣 職 員		15	—	—	—

※「類似団体の職員数」は、区分ごとの平均値を掲載しているため、必ずしも計欄は合致しない。

※消防・水道は、一部事務組合等での実施団体を除く平均。競艇は、類似団体中、施行団体のみで比較。

5 定員適正化計画の基本的な考え方

(1) 定員適正化のための今後の取組方向

- ①定員適正化の推進は、行財政改革を推進するための重要な取組項目の1つであることから、行政改革推進計画に基づき取組を進めていきます。したがって、行政改革推進計画の進行管理にあわせて変更します。
- ②行政改革推進計画に基づいた事務事業の改善や職員配置の見直しなどにより、計画的に適正な定員管理に取り組んでいきます。
- ③権限委譲等定員管理に及ぼす法律改正等があった場合や、新規事業等の発生や施策の見直し等があれば、柔軟に計画を見直し対応することとします。
- ④人材育成基本方針を見直し、少数精鋭による組織運営を目指すため、職員の能力を最大限に引き出せるように人材育成を推進します。
- ⑤組織の持続的な運営や若者の雇用の観点等も考慮し、出来る限り平準化した採用と優秀な人材確保に努めます。
- ⑥勸奨等早期退職が発生した場合は、採用職員数等により調整します。
- ⑦平成26年度から、段階的に年金の支給年齢が引き上げられるのに伴い、人事の新陳代謝と組織活力の維持にも配慮しながら、職員のこれまでの経験により培った能力を十分活用していくため、再任用制度を導入します。

(2) 対象期間

第二次行政改革推進計画と連動して、平成23年度から平成26年度とします。

(3) 対象職員

定員適正化計画における対象職員は、一般職（非常勤及び臨時職員は除く。）に属するすべての職員とします。なお、非常勤及び臨時職員については、第二次行政改革推進計画の中で「臨時職員の見直しによる適正配置」に取り組み、適正化に努めます。

(4) 進捗状況等の公表

定員適正化計画の進捗状況については、毎年度、ホームページ等で公表します。

6 定員適正化計画と今後の定員適正化の方法・目標

(1) 定員適正化の方法

第二次行政改革推進計画に基づいて、次のような取組を複合的に進めることにより、適正な定員管理を図ります。

①事務・事業の見直し

(1)事業の選択と集中

- ・機構改革（実施中） など

(2)窓口業務の改善

- ・市民課窓口受付業務の見直し（実施中） など

(3)事務の改善

- ・電子入札システムの導入・運用開始による業務の効率化（実施中）
- ・水道台帳システムの導入による迅速な対応（実施済） など

②限られた資源の有効利用

(1)組織の最適化

○効率的な組織運営

- ・子ども・子育て支援事業計画の策定（実施中）
- ・市立保育所の民間事業者への移譲（実施中）
- ・民間活力の導入等の推進（実施中）

など

(2)人材の育成

- 人材育成基本方針の見直しによる、人事考課制度の確立・目標管理制度の推進・職員研修の充実・登用制度の推進（実施中）

③情報の共有と市民参画・協働

(1)市民参画と協働の推進

- ・提案公募型協働事業の推進（実施中）
- ・市提案型協働事業の推進（実施中） など

(2) 定員適正化計画の数値目標

第二次行政改革推進計画における定員適正化の方法として各取組を実行することによる、第二次定員適正化計画において目標とする職員数は、平成23年4月1日時点の職員数964人（総職員数）を基準として、954人を目標とします。

平成27年度において、一部事務組合等への派遣見込者数20人を除きますと、実質の丸亀市の業務に携わる職員数は934人となり、派遣を除く職員数として934人体制を目指します。なお、再任用職員については、適切に定員の管理を行います。

定員適正化計画		数値目標
平成23年4月1日	職員数 (A)	964人 (950人)
平成27年4月1日	職員数 (B)	954人 (934人)
目標職員数		(B) - (A)
		10人 (16人)

※()内は一部事務組合等への派遣職員を除いた職員数。

※再任用職員を除いた職員数。

《年次別目標》

区分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
4月1日現在職員数(人)	964 (950)	949 (934)	941 (926)	948 (928)	954 (934)
対前年増減員数(人)	—	▲15	▲8	7	6
増減率(%)	—	▲1.6	▲0.8	0.7	0.6
累計増減員数(人)	—	▲15	▲23	▲16	▲10
累計増減率(%)	—	▲1.6	▲2.4	▲1.7	▲1.0

※()内は一部事務組合等への派遣職員を除いた職員数。

※職員数に再任用職員は含んでいない。

《参考》

(単位:人)

区分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
前年度定年退職予定者数	55	61	41	19	23
新規採用予定者数	44	46	33	49	29
4月1日現在職員数(人)	964 (950)	949 (934)	941 (926)	948 (928)	954 (934)

※退職予定者数は、前年度数値。

※平成23・24・25年度の採用者数は実績、23・24・25年度退職者数は早期退職者数も含む。

※職員数に再任用職員は含んでいない。