

第1期

弥富市職員定員適正化計画

平成31（2019）年4月1日～2024年4月1日



平成31（2019）年4月

弥 富 市

目 次

1	はじめに	1
2	これまでの定員管理の状況	2
	(1) 部門別職員数の状況	
	(2) 職員1人当たりに対する人口の推移	
	(3) 職員の新規採用・退職者数の推移	
	(4) 職員の年齢構成	
	(5) 財政状況からみる人件費の推移	
3	現在の職員数の状況	6
	(1) 県内他市との比較	
	(2) 類似団体職員数との比較	
4	定員適正化計画の内容	10
	(1) 適正化の基本的な考え方	
	(2) 計画期間	
	(3) 適正化の数値目標	
5	適正化の推進方法	12
	(1) 組織体制及び事務事業の見直し	
	(2) 民間活力の導入推進	
	(3) 人材育成の推進	
	(4) 多様な任用形態の活用	
6	計画の見直し	12

1 はじめに

本市は、平成18年4月1日に旧弥富町と旧十四山村が合併し、新たに弥富市として誕生いたしました。

合併後は行政改革大綱を4度にわたり策定することにより、市民サービスの向上、職員数・人件費の抑制、事務事業の見直し、内部管理費の節減など積極的に行政改革に取り組んでまいりました。

一方、人口減少時代の到来や社会経済情勢の変化による市民が求める行政サービスの高度化・多様化などへの対応が地方公共団体における喫緊の課題となる中、これまで以上に行政に対する市民からの厳しい視線が向けられるようになりました。

国においてはそのような状況を鑑み、平成17年3月に総務省から全ての地方公共団体に対し「集中改革プラン」の作成・公表の要請が行われ、特に職員数の定員管理について、明確な数値目標（5年間で4.6%以上純減）を掲げることが求められました。

当該要請に基づき本市では、集中改革プランの始期である平成17年4月1日時点での職員数383人（旧町村合計）から、5年間で358人（▲25人）まで削減するという数値目標を設定いたしました。

その結果、終期である平成22年4月1日時点における職員数が355人（教育長を含む）であったため、数値目標を達成することが出来ました。

集中改革プランへの取組終了後は、この際に掲げた数値目標の358人を超えない範囲内において、適正な定員管理に努めることとしてまいりました。

しかしながら、合併のメリットの1つである普通交付税の特例措置が平成28年度から段階的に縮減されるなど、本市の財政状況は厳しさを増す一方、住民ニーズや行政サービスの内容は年々複雑化しています。また、近年、女性活躍の推進やワーク・ライフ・バランスの確保など職員を取り巻く社会情勢が大きく変化している中、行政サービスの質を維持しつつ最小の経費で最大の効果を挙げるためには、今後更なる行政改革への取組みが必要不可欠となってまいりました。

このような状況を踏まえた結果、本市では平成30年3月に策定した「弥富市第4次行政改革大綱」において、「定員管理適正化計画の策定」を重点指標として位置付け、職員数の定員適正化をこれまで以上に推進していくこととなりました。

今般、上記第4次行政改革大綱並びに行政改革実施計画に基づき、【第1期】弥富市職員定員適正化計画を策定いたします。

2 これまでの定員管理の状況

(1) 部門別職員数の推移

平成18年度の町村合併後における弥富市の部門別職員数の増減については下記の表のとおりです。

なお、平成18年度と平成30年度を比較しますと、総職員数は21人（5.7%）の減少となっており、これについては教育部門における学校給食業務の委託化が大きな要因であると考えられます。

(年度別・部門別)職員数

(単位:人)

区 分		職 員 数 (各年4月1日現在)													増減数 (H30-H18)	
		H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30		
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0
		総務・企画	63	61	61	59	58	60	60	57	58	54	57	55	58	▲ 5
		税 務	20	20	21	21	20	21	21	22	25	25	25	24	23	3
		労 働														
		農林水産	8	9	8	8	9	9	9	9	8	9	9	9	9	1
		商 工	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0
		土 木	18	18	21	20	19	19	19	18	19	16	17	17	17	▲ 1
		小 計	116	115	118	115	113	116	116	113	117	111	115	112	114	▲ 2
	福 祉 関 係	民 生	165	168	164	165	166	160	158	162	163	157	156	165	164	▲ 1
		衛 生	19	18	17	17	19	18	18	19	20	19	19	19	18	▲ 1
小 計		184	186	181	182	185	178	176	181	183	176	175	184	182	▲ 2	
一般行政部門計		300	301	299	297	298	294	292	294	300	287	290	296	296	▲ 4	
教 育		53	49	43	40	39	39	39	34	32	31	29	31	31	▲ 22	
消 防																
公 営 企 業 等 会 計 部 門	普通会計計	353	350	342	337	337	333	331	328	332	318	319	327	327	▲ 26	
	病 院															
	水 道															
	下 水 道	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	▲ 1	
	交 通															
	その他	8	8	9	11	11	10	11	11	12	12	14	14	14	6	
公営企業等 会計部門計	14	14	15	17	17	16	17	17	17	17	19	19	19	5		
総合計	367	364	357	354	354	349	348	345	349	335	338	346	346	▲ 21		
前年度との比較		▲ 3	▲ 7	▲ 3	0	▲ 5	▲ 1	▲ 3	4	▲ 14	3	8	0	▲ 21		

※各年の数値は地方公共団体定員管理調査(総務省)による職員数です。なお、教育部門に教育長の数は含めていません。

(2) 職員1人当たりに対する人口の推移

市町村合併後における職員1人当たりに対する人口は下記の表のとおりです。

なお、平成18年度と平成30年度を比較しますと、住民基本台帳人口は770人増加しているのに対し、職員数は21人減少していることから、とりわけ普通会計の職員1人当たりに対する人口は12.2人の増加となっています。

(年度別)職員1人当たりに対する人口

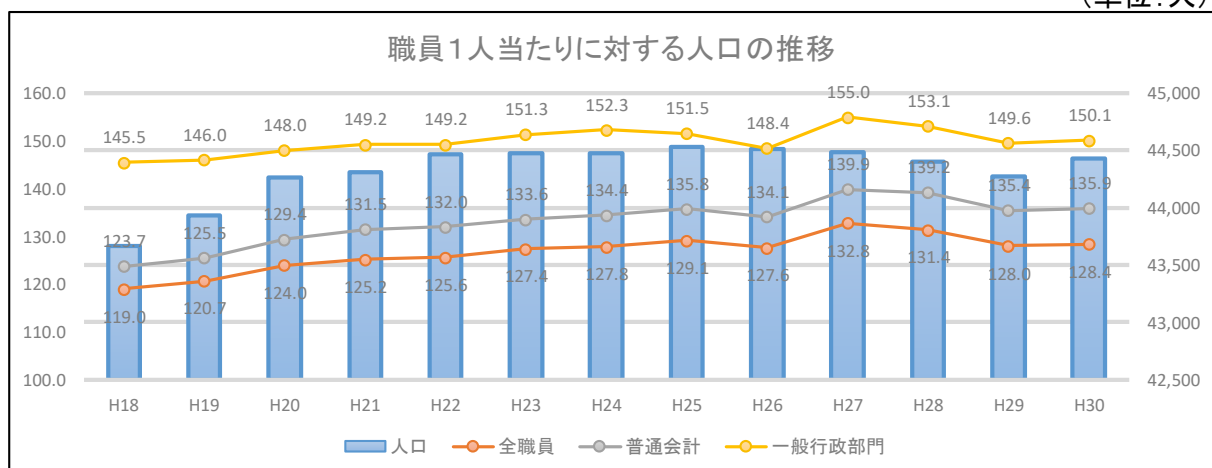
(単位:人)

年度	住民基本台帳人口 ①	職員数			職員1人当たりに対する人口		
		全職員 ②	普通会計 ③	一般行政部門 ④	全職員 ①/②	普通会計 ①/③	一般行政部門 ①/④
H18	43,663	367	353	300	119.0	123.7	145.5
H19	43,932	364	350	301	120.7	125.5	146.0
H20	44,261	357	342	299	124.0	129.4	148.0
H21	44,308	354	337	297	125.2	131.5	149.2
H22	44,469	354	337	298	125.6	132.0	149.2
H23	44,478	349	333	294	127.4	133.6	151.3
H24	44,471	348	331	292	127.8	134.4	152.3
H25	44,533	345	328	294	129.1	135.8	151.5
H26	44,515	349	332	300	127.6	134.1	148.4
H27	44,481	335	318	287	132.8	139.9	155.0
H28	44,399	338	319	290	131.4	139.2	153.1
H29	44,277	346	327	296	128.0	135.4	149.6
H30	44,433	346	327	296	128.4	135.9	150.1

※住民基本台帳人口は、平成25年までは各年4月1日現在、平成26年以降は各年1月1日現在です。

※普通会計とは、一般行政部門(総務、民生、土木など)に教育部門を合わせたものです。

(単位:人)



(3) 職員の新規採用・退職者数の推移

市町村合併後における職員の新規採用及び退職者数は下記の表のとおりです。

一般職については退職補充を基本に新規採用を行い、技能労務職（用務員、調理員）については退職不補充を基本として新規採用を行わず、順次民間委託にするなど職員数の削減を図ってきました。

(年度別)職員の新規採用・退職者数 (単位:人)

年 度 区 分	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
新規採用者数	4	9	13	13	13	13	22	16	22	18	22	22	19
任期付採用者数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
退職者数	18	12	20	16	13	18	23	19	18	32	19	14	21
うち定年退職	6	4	11	9	8	13	11	9	10	20	9	9	12
うち自己都合等退職	12	8	9	7	5	5	12	10	8	12	10	5	9
職員数 (各年4月1日現在)	367	364	357	354	354	349	348	345	349	335	338	346	346

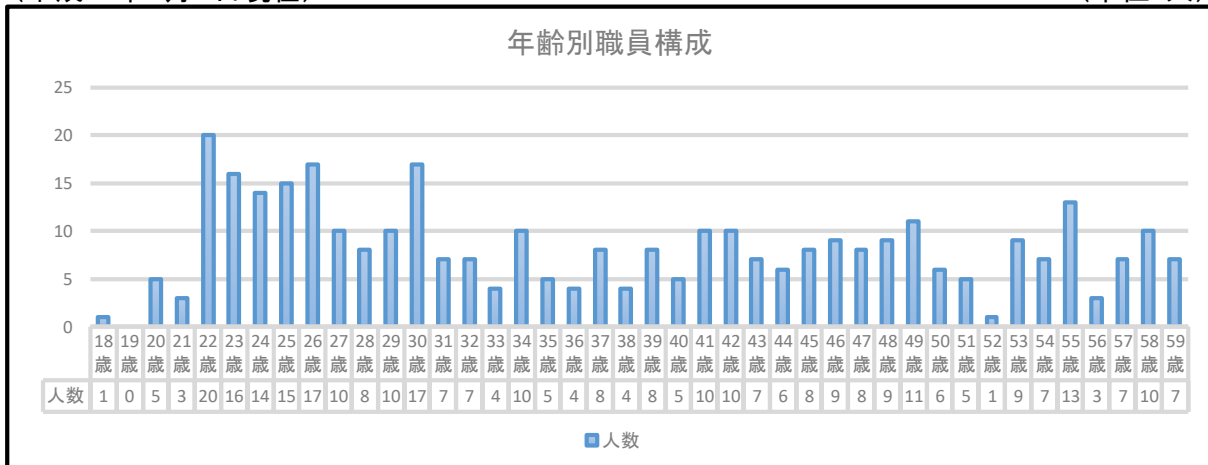
※任期付採用者数は前年度中に採用した人数、退職者数は前年度中に退職した人数です。
 ※職員数に教育長の数は含めていません。

(4) 職員の年齢構成

平成30年4月1日現在における職員の年齢構成は下記の表のとおりで、平均年齢は37.4歳となっています。年代別で見ると、50歳代が全体の19.8%（68人）で最も少なく、40歳代が全体の24.1%（83人）、30歳代が全体の21.5%（74人）、20歳代以下が全体の34.6%（119人）で最も多くなっています。

20歳代以下の職員が全体数の約3分の1を占めており年齢構成が大きく偏っていますが、これは近年、若年層の保育士が中・高年層に到達する前に早期退職するケースが多くなっており、当該年齢層の補充として新規採用を行っていることが要因として考えられます。

(平成30年4月1日現在) (単位:人)



※職員数344人(任期付採用職員は含めていない)

(5) 財政状況からみる人件費の推移

市町村合併後における普通会計の決算及び人件費の状況は下記の表のとおりです。

人件費については、職員数の削減等により平成19年度以降減少傾向にありましたが、平成26年度以降は国の人事院勧告に基づく給与改定等の影響により増加傾向に転じています。

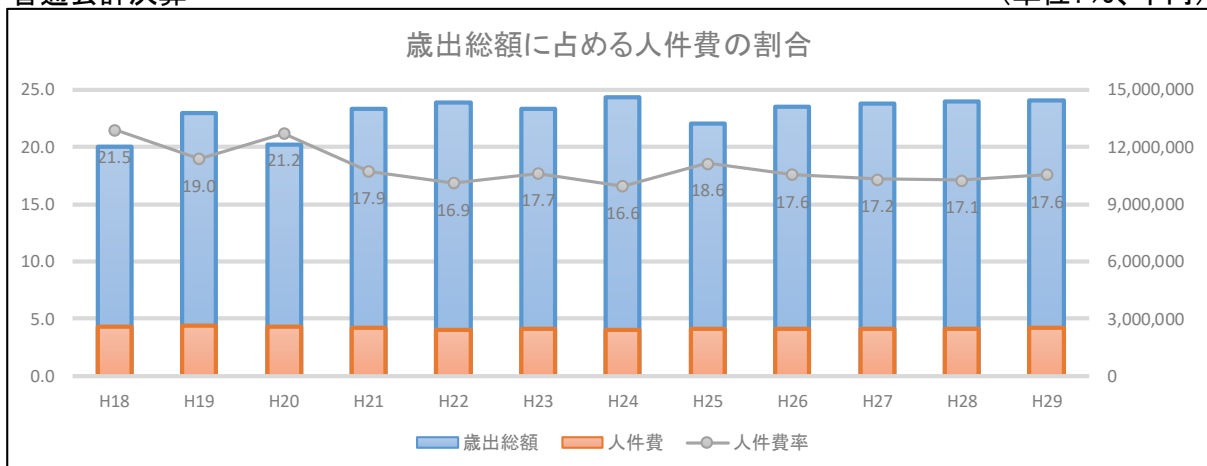
(年度別)普通会計決算における人件費率 (単位:千円、%、人)

年度	歳出総額	人件費	人件費率	普通会計職員数
H18	12,017,178	2,584,634	21.5	353
H19	13,804,686	2,625,656	19.0	350
H20	12,150,211	2,574,411	21.2	342
H21	14,008,346	2,502,593	17.9	337
H22	14,356,654	2,419,507	16.9	337
H23	13,982,432	2,478,938	17.7	333
H24	14,585,452	2,425,184	16.6	331
H25	13,219,155	2,452,767	18.6	328
H26	14,135,261	2,483,893	17.6	332
H27	14,294,077	2,465,102	17.2	318
H28	14,367,499	2,460,754	17.1	319
H29	14,445,325	2,537,180	17.6	327

※各年の数値は地方財政状況調査(総務省)による。

普通会計決算

(単位:%、千円)



3 現在の職員数の状況

(1) 県内他市との比較

愛知県内の他市（一般市）における職員数等の状況は下記の表のとおりです。

一般管理及び教育部門職員数については、県内32市中2番目に少ない状況です。

(県内一般市)職員数・人件費率

(単位:人、千円、%)

団体名	一般行政部門			教育	消防	普通会計計	普通会計 歳出総額	人件費	人件費率
	一般管理	福祉関係	一般行政 部門計						
瀬戸市	281	201	482	52	125	659	35,187,198	5,758,375	16.4
半田市	208	354	562	123	1	686	37,133,654	5,216,313	14.0
豊川市	400	377	777	72	183	1,032	61,351,048	9,892,779	16.1
津島市	177	136	313	33	74	420	20,253,468	3,549,568	17.5
碧南市	204	138	342	104	0	446	27,275,731	3,611,863	13.2
刈谷市	393	333	726	234	0	960	60,051,709	7,712,238	12.8
安城市	396	471	867	121	0	988	66,314,662	8,386,188	12.6
西尾市	344	484	828	133	190	1,151	53,637,558	9,599,016	17.9
蒲郡市	199	226	425	51	113	589	27,705,011	5,137,683	18.5
犬山市	172	192	364	43	93	500	24,193,818	3,991,858	16.5
常滑市	137	160	297	42	87	426	22,352,419	3,163,109	14.2
江南市	201	246	447	43	105	595	29,883,298	4,522,802	15.1
小牧市	331	329	660	83	150	893	49,800,574	7,143,997	14.3
稲沢市	314	304	618	95	155	868	42,901,734	7,091,940	16.5
新城市	234	197	431	47	144	622	23,344,309	4,938,941	21.2
東海市	280	400	680	79	118	877	44,699,737	6,913,834	15.5
大府市	212	252	464	71	98	633	28,125,929	4,607,889	16.4
知多市	199	288	487	54	104	645	26,151,318	5,674,257	21.7
知立市	176	219	395	40	0	435	22,259,704	3,663,632	16.5
尾張旭市	203	223	426	51	84	561	24,220,714	4,538,614	18.7
高浜市	97	81	178	44	0	222	14,042,214	1,773,346	12.6
岩倉市	118	152	270	21	50	341	14,188,065	2,730,593	19.2
豊明市	155	186	341	52	73	466	20,414,453	3,826,581	18.7
日進市	184	225	409	46	0	455	24,028,252	3,870,515	16.1
田原市	224	225	449	59	115	623	27,751,673	5,815,796	21.0
愛西市	169	118	287	45	101	433	22,285,625	3,517,486	15.8
清須市	156	217	373	42	0	415	24,028,858	3,354,790	14.0
北名古屋市	166	261	427	40	0	467	27,690,860	3,792,308	13.7
弥富市	112	184	296	31	0	327	14,445,325	2,537,180	17.6
みよし市	165	146	311	53	0	364	24,087,498	3,380,218	14.0
あま市	192	215	407	64	0	471	28,309,571	3,661,942	12.9
長久手市	165	164	329	38	67	434	18,302,966	3,986,496	21.8

※県内市のうち、指定都市・中核市・施行時特例市を除く一般市のみ抽出。

※職員数は平成29年度地方公共団体定員管理調査(総務省)による。

※一般管理とは、一般行政部門のうち福祉関係を除いたものです。

※普通会計歳出総額及び人件費は平成29年度地方財政状況調査(総務省)による。

(2) 類似団体職員数との比較

①大部門ごとの比較

全国の市町村を人口規模や産業構造が類似する団体別にグループ分けをし、それぞれのグループの平均を基に算出した職員数と本市職員数を大部門ごとに比較した状況は下記の表のとおりです。

本市が属する「一般市I-2」のグループ（71市）により比較した結果、普通会計職員数の合計については本市職員数が類似団体職員数を下回っています。

各部門別で見ると、どの部門もおおむね下回っている状況ではありますが、民生部門だけが大きく上回っている状況（単純値：91人）です。

定員管理診断表(大部門以上)

(単位:人、%)

大部門	H29. 4. 1 本市 職員数	類似団体（一般市I-2）職員数比較							
		単純値により算出			修正値により算出				
		職員数	超過数	超過率	職員数	超過数	超過率		
	A	B	C(A-B)	C/A×100	D	E(A-D)	E/A×100		
普通 会 計	議 会	4	5	▲ 1	▲ 25.0	5	▲ 1	▲ 25.0	
	総 務	55	85	▲ 30	▲ 54.5	85	▲ 30	▲ 54.5	
	税 務	24	22	2	8.3	22	2	8.3	
	民 生	165	74	91	55.2	84	81	49.1	
	衛 生	19	29	▲ 10	▲ 52.6	29	▲ 10	▲ 52.6	
	労 働								
	農林水産	9	20	▲ 11	▲ 122.2	16	▲ 7	▲ 77.8	
	商 工	3	11	▲ 8	▲ 266.7	12	▲ 9	▲ 300.0	
	土 木	17	31	▲ 14	▲ 82.4	35	▲ 18	▲ 105.9	
	計	一般行政部門計	296	278	18	6.1	288	8	2.7
	教 育	31	58	▲ 27	▲ 87.1	51	▲ 20	▲ 64.5	
	消 防		26	▲ 26					
	普通会計計	327	361	▲ 34	▲ 10.4	339	▲ 12	▲ 3.7	

※数値は平成29年度地方公共団体定員管理調査(総務省)による。

※類似団体職員数は指数により算出するため、各部門の人数と合計は一致しないことがあります。

「単純値」・・・中・小部門に消防業務等の職員が配置されていない団体について考慮することなく単純に集計し、平均値を算出したもの

「修正値」・・・中・小部門に消防業務等の職員が配置されていない団体について単純に集計して比較すると、当該中・小部門に職員を配置している団体よりも職員数が少なく算出されてしまうため、当該中・小部門に職員を配置している団体のみを対象として集計し、平均値を算出したもの

(参考)

一般市の類型区分

人口	産業構造		2次、3次産業90%以上		2次、3次産業90%未満	
	3次産業65%以上	3次産業65%未満	3次産業55%以上	3次産業55%未満	3次産業55%以上	3次産業55%未満
5万人未満	I-3	I-2 (弥富市含む71市)	I-1	I-0		
5万人以上10万人未満	II-3	II-2	II-1	II-0		
10万人以上15万人未満	III-3	III-2	III-1	III-0		
15万人以上	IV-3	IV-2	IV-1	IV-0		

※人口は平成29年1月1日現在の住民基本台帳による。

※産業構造は平成27年国勢調査産業別就業人口の構成比による。

②中・小部門ごとの比較

次に中・小部門ごとに比較した状況は下記の表のとおりです。なお、大部門よりも細かい中・小部門の職員数を比較する場合、中・小部門に消防業務等の職員が配置されていない団体について考慮することなく集計している「単純値」よりも、当該中・小部門に職員を配置している団体のみを対象として集計している「修正値」による比較の方が適しているため、そちらを使用しています。

小部門別で見ますと、どの部門もおおむね下回っていますが、その中でも総務一般部門が他の部門に比べ下回っている状況（▲17人）で、反対に保育所部門が大きく上回っている状況（77人）です。

定員管理診断表(中・小部門)

(単位:人)

大部門	中部門	小部門	H29.4.1 本市 職員数	類似団体 (一般市I-2) 職員数比較	
				修正値により算出	
				職員数	超過数
			A	B	C(A-B)
議会	議会		4	5	▲1
総務	総務一般	総務一般	21	38	▲17
		会計出納	4	5	▲1
		管財	2	5	▲3
		行政委員会	6	4	2
	企画開発		4	10	▲6
	住民関連	住民関連一般	2	5	▲3
		防災	5	4	1
		広報広聴	3	3	0
戸籍等窓口		8	11	▲3	
税務	税務		24	22	2

大部門	中部門	小部門	H29.4.1 本市 職員数	類似団体 (一般市I-2) 職員数比較	
				修正値により算出	
			A	B	C(A-B)
民生	民生	民生一般	5	11	▲ 6
		福祉事務所	29	21	8
		保育所	121	44	77
		その他の社会福祉施設	8	5	3
		各種年金保険関係	2	3	▲ 1
衛生	衛生	衛生一般	2	11	▲ 9
		市町村保健センター等施設	13	12	1
	公害	1	2	▲ 1	
	清掃	清掃一般	3	4	▲ 1
農林水産	農業	農業一般	9	16	▲ 7
商工	商工	商工一般	2	6	▲ 4
	観光		1	6	▲ 5
土木	土木	土木一般	6	16	▲ 10
		用地買収	2	4	▲ 2
	建築	2	5	▲ 3	
	都市計画	都市計画一般	3	7	▲ 4
	下水		4	3	1
教育	教育一般	教育一般	7	15	▲ 8
	社会教育	社会教育一般	4	8	▲ 4
		文化財保護	1	4	▲ 3
		その他の社会教育施設	8	6	2
	保健体育	保健体育一般	2	5	▲ 3
		保健体育施設	5	3	2
	義務教育	小学校	1	7	▲ 6
		中学校	3	3	0
普通会計計			327	339	▲ 12

4 定員適正化計画の内容

(1) 適正化の基本的な考え方

本市における職員数の状況については、「3 現在の職員数の状況」において県内他市や類似団体と比較検証した結果、総務部門のうち総務一般部門で職員が不足しており、民生部門のうち保育所部門で職員が大きく超過している状況となっています。

これは、同規模団体に比べ本市の公立保育所数（9箇所）が比較的多いことが理由として考えられますが、国が定める保育所における保育士配置基準を遵守する必要があるため、安易に職員数（保育士）を削減することは出来ません。

しかしながら、本市においては今後も厳しい財政状況が続くと予想されており、より一層、行政運営の効率化に努め、可能な限り職員数及び人件費の抑制を図る必要があります。

以上により、定員適正化への取り組みは、今後も継続していく必要がある一方、現在の職員の勤務実態並びに今後の行政需要の動向や社会情勢の変化等を考慮したうえで、市民サービスの維持と職員数とのバランスに留意し、市民サービスの低下を招くことがないよう取り組みます。

なお、将来にわたり安定的な行政運営を確保する必要があることから、現状の偏った年齢構成を平準化するため、中長期的な視点に立った計画的採用を行います。

(2) 計画期間

平成31（2019）年4月1日から2024年4月1日までの5か年計画とします。

(3) 適正化の数値目標

①全体数値目標

「(1) 適正化の基本的な考え方」に基づき、下記の表のとおり計画期間5か年での数値目標を343人から増減なしとします。

(計画期間)職員数の数値目標 (単位:人、%)

計画期間		目標職員数	削減数	削減率
始期	平成31(2019)年4月1日	343	0	0.0
終期	2024年4月1日	343		

②年度別数値目標

各年度における退職者数と採用者数のバランスを考慮した年度別の数値目標を、下記の表のとおりとします。

(年度別)職員数の数値目標

(単位:人)

区 分 \ 年 度	H31 (2019)	2020	2021	2022	2023	2024
目標職員数	343	342	343	347	344	343
定年退職者数(予定)		10	7	3	13	7
うち一般職		6	4	1	7	4
うち保育士		3	1	1	3	0
うち技能労務職		1	2	1	3	3
自己都合等退職者数(予定)		8	8	8	8	8
採用者数(計画)		17	16	15	18	16
うち新規採用		15	15	14	15	15
うちフルタイム再任用		2	1	1	3	1
フルタイム再任用退職者数		0	0	0	0	2
対前年度増減		▲ 1	1	4	▲ 3	▲ 1

※目標職員数は各年4月1日現在の人数です。

※退職者数は前年度中の退職人数です。

※自己都合等退職者数は過去10年間の平均としています。

※フルタイム再任用は定年退職者数の2割程度としています。

5 適正化の推進方法

(1) 組織体制及び事務事業の見直し

より合理的・効率的な組織体制とするため、新庁舎（2020年春完成予定）への移転に合わせ、大幅な行政組織の改編を実施します。

また、既存事業の必要性を検証するため、平成31（2019）年度に外部委員による行政評価を実施し、事務事業の見直しを図ります。

(2) 民間活力の導入推進

これまでも一部の施設における指定管理や給食業務の外部委託化等により民間活力の導入を実施してきましたが、行政サービスの維持・向上を前提に民間活力の導入が可能な業務を検討し、積極的な推進を図ります。

(3) 人材育成の推進

最小の経費で最大の効果を挙げるため、平成30年3月に改訂した弥富市職員人材育成基本方針に基づき、人事異動・昇任・人事評価などを通じた人事管理、職員の個性に応じた職場研修、自己啓発の意識を醸成するための職場環境づくりなどを推進し、職員のモチベーション及び資質の向上を図ります。

(4) 多様な任用形態の活用

定年退職後における再任用職員制度については、現状、短時間勤務の任用を基本としていますが、長年培われた経験や知識をより活用するため、また、将来的に定年が65歳に引き上げられることを見据え、フルタイムの任用を検討します。

臨時職員については、2020年度から導入される会計年度任用職員制度への移行に伴い、任用の厳格化及び適正化が図られることとなります。これに合わせ、現状における臨時職員制度のあり方や勤務条件などの再検証をし、新制度移行後はフルタイム・パートタイムの会計年度任用職員、臨時的任用職員、任期付職員など多様な任用形態の活用を図ります。

6 計画の見直し

本計画は、計画期間内において数値目標の進捗状況を随時把握することとします。

なお、

- ・ 定年延長や会計年度任用職員制度などの公務員制度改革
- ・ 新庁舎への移転に伴う組織改革
- ・ 事務事業評価などの行政改革
- ・ 民間委託への検討を含めた公共施設再配置計画の策定

というような職員数に係る状況の変化があった場合は、適宜計画の点検・見直しを実施するとともに、必要に応じて数値目標の修正を図ります。