

都城市第2次定員適正化計画

平成23年度～平成27年度

平成24年1月

宮崎県都城市

	頁
1 計画策定の趣旨	2
2 これまでの取組	3
3 現状分析	4
(1) 人口1万人あたりの職員数	
(2) 類似団体との比較	
4 新たな定員適正化の基本方針	6
(1) 計画期間	
(2) 数値目標	
(3) 計画の対象	
(4) 定員適正化の手法	
(5) 年度別計画	
5 定員適正化の具体的な取組	7
(1) 事務事業の見直し	
(2) 民間委託の推進	
(3) 組織の見直し	
(4) 非常勤嘱託職員・再任用職員の活用	
(5) 事務の増加への対応	
6 退職と採用の見込み	8
7 計画を推進する上での留意事項	9
(1) 公務員定年延長への対応	
(2) 職員の健康管理	

1 計画策定の趣旨

本市は、平成19年2月に『都城市定員適正化計画』を策定し、平成18年度から平成22年度までの5年間で140人の職員削減を目標として、事務事業の見直し、民間委託等の推進、合併によるスケールメリットを活かした組織体制の整備などを行いながら定員の適正化に努めてきました。その結果、目標を大きく上回る職員削減を達成しました。

しかしながら、本市を取り巻く財政状況は依然として厳しく、その一方で、市民ニーズの多様化により行政需要は高まり、また、地域主権・権限移譲に伴い事務は拡大しています。

このような状況の中、更なる行政のスリム化を図るとともに効果的な施策や効率的に住民サービスの提供を行っていくため、今回、新たな定員適正化計画を策定します。

なお、本計画は、『都城市第2次行財政改革大綱』における成果目標の一つである「職員数の削減（5年間で140名の削減）」に係る実施計画として位置付けられます。

2 これまでの取組

第1次定員適正化計画は、平成18年度から平成22年度までの5年間の計画期間として定め、消防職員を除き140人の職員削減を目標に取り組んできました。これまでの取組実績は表1のとおり、191人の削減となっています。これは、計画を36%上回る達成率となっています。

表1 第1次定員適正化計画における定員管理の実績（消防職員を除く）

区分	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	対H17
各年4月1日現在の職員数	1,573	1,538	1,494	1,452	1,415	1,382	▲12.1%
対前年削減数	-	▲35	▲44	▲42	▲37	▲33	▲191

表2 第1次定員適正化計画における定員管理の実績（部門別）

部 門	区 分	平17年度	H18年度		H19年度		H20年度		H21年度		H22年度		H17年度比増減数
			増減数		増減数		増減数		増減数		増減数		
福祉関係を除く一般行政	議 会	19	▲8	11	0	11	0	11	▲1	10	0	10	▲9
	総 務	350	▲38	312	▲15	297	▲6	291	4	295	0	295	▲55
	税 務	102	▲3	99	18	117	3	120	1	121	0	121	19
	農林水産	147	▲8	139	▲8	131	6	137	▲2	135	▲3	132	▲15
	商 工	22	1	23	1	24	3	27	0	27	1	28	6
	土 木	156	0	156	▲9	147	8	155	▲9	146	▲7	139	▲17
福祉関係	民 生	220	12	232	▲3	229	▲7	222	▲19	203	▲7	196	▲24
	衛 生	157	10	167	▲12	155	▲15	140	0	140	▲3	137	▲20
	教 育	204	▲3	201	▲6	195	▲44	151	▲7	144	▲2	142	▲62
	水 道	65	2	67	▲1	66	1	67	▲2	65	▲3	62	▲3
	下 水 道	42	▲1	41	0	41	▲4	37	▲1	36	▲3	33	▲9
	そ の 他 の 特 別 会 計	89	1	90	▲9	81	13	94	▲1	93	▲6	87	▲2
	合 計	1,573	▲35	1,538	▲44	1,494	▲42	1,452	▲37	1,415	▲33	1,382	▲191

3 現状分析

(1) 人口1万人あたりの職員数

職員数分析の一つの視点として、人口に対する職員数の比率があります。

表3は、本市人口1万人あたりの職員数の推移を表しています。

平成17年4月1日現在、合併前の1市4町合計の1万人あたりの職員数は90.5人でしたが、平成22年4月1日現在では、80.6人となっており、9.9人減少しています。

表3 人口1万人あたり職員数の推移（消防職員を除く）

区 分	H17.4.1 (1市4町 合計)	H18.4.1	H19.4.1	H20.4.1	H21.4.1	H22.4.1
職員数(人)	1,573	1,538	1,494	1,452	1,415	1,382
人口(人)	173,890	174,473	173,620	172,722	171,560	171,506
人口1万人あたり職員数	90.5	88.2	86.0	84.1	82.5	80.6

(2) 類似団体との比較

本市の職員数を相対的に分析する一つの指標として、類似団体との比較があります。類似団体とは、自治体としての権能、人口規模及び産業構造が類似している団体のことで、平成22年度における類似団体は、本市を含め全国で21団体あります。

表4は、類似団体の平均値との比較です。類似団体といっても、それぞれ都市構造や行政需要が異なるため単純な比較はできませんが、本市の普通会計職員は、類似団体と比較して90人超過しています。さらに、普通会計職員数から特別行政職員（教育及び消防職員）を除いた一般行政職員数では162人超過している状況です。

部門別に比較してみると、総務、税務、農林水産の部門において大きな超過傾向が見られます。一方、民生部門と教育部門は減少傾向にあります。民生については、保育所の民営化や老人ホームの指定管理者制度導入、教育については、給食センター業務の民間委託が主な理由として挙げられます。

表4 本市と類似団体との比較（H22.4.1現在）

部 門	H22.4.1 現 在 職 員 数	類似団体との比較		
		平均値(人)	超過数(人)	超過率(%)
議 会	10	9	1	10.0
総 務	295	224	71	24.1
税 務	121	75	46	38.0
民 生	196	233	▲ 37	▲ 18.9
衛 生	137	139	▲ 2	▲ 1.5
労 働				
農 林 水 産	132	51	81	61.4
商 工	28	27	1	3.6
土 木	139	138	1	0.7
一般行政職員計(A)	1,058	896	162	15.3
教 育 (B)	143	205	▲ 62	▲ 43.4
消 防 (C)	178	188	▲ 10	▲ 5.6
普通会計職員計 (A) + (B) + (C)	1,379	1,289	90	6.5

4 新たな定員適正化の基本方針

(1) 計画期間

平成23年度から平成27年度（5年間）

(2) 数値目標

計画期間内に140名の職員を削減

(3) 計画の対象

全部門、全職種を対象

(4) 定員適正化の手法

- ①事務事業の見直し
- ②民間委託等の推進
- ③組織の見直し
- ④非常勤嘱託職員・再任用職員の活用
- ⑤事務の増加への対応

5 定員適正化の具体的な取組

(1) 事務事業の見直し

事務事業については、その効果を検証しながら事業の必要性を判断するとともに、実施にあたっては最小の経費で最大の効果が得られるように見直しを行います。

また、終了する事業については、その事務量の減少に合わせて職員数の削減を行います。

(2) 民間委託等の推進

民間に委ねることによりコスト削減やサービスの向上が見込まれる事務については、業務委託、指定管理者制度導入、民営化、市民との協働などにより、積極的に民間活力の活用を推進します。

(3) 組織の見直し

総合支所については、合併時から段階的に本庁への事務の集約などを行ってきましたが、平成23年12月末で地域自治区が終了したため、今後の総合支所機能や本庁との役割分担を更に見直し、その機能・役割に応じた組織体制の構築、人員の配置を行います。

また、本庁や各地区市民センターについても、行政需要の変化に応じて見直しを行い、効率的かつ柔軟に対応できる組織体制の構築を図ります。

(4) 非常勤嘱託職員・再任用職員の活用

事務事業の見直しを行うなかで、定型的な業務や特殊な資格が必要な専門的分野については、非常勤嘱託職員や再任用職員を活用し、事務内容に適した任用を行います。

(5) 事務の増加への対応

計画期間中に事務量の増加が予想される事務や災害等臨時的に発生する事務においては、事業が円滑に実施できるように人員を配置します。

しかし、配置にあたっては、スクラップアンドビルドの観点から、既存の事務事業の執行体制や実施方法等の見直しを行い、事務内容及び事務量を十分に精査して判断します。

6 退職と採用の見込み

下の表4は平成23年4月1日現在の全職員の5歳年齢別構成を表したグラフで、表5は今後の退職見込数と新規採用見込数を表したものです。

第1次定員適正化により新規採用を抑制したため、30代前半以下の年代が少なくなっています。採用にあたっては、事務を遂行するために必要な職員数を確保すると同時に、職員の年齢構成の平準化や技術を安定的に継承するための専門職の確保を図るなど、長期的な視点に立った調整が必要です。

表4 5歳年齢別職員構成（H23.4.1現在）

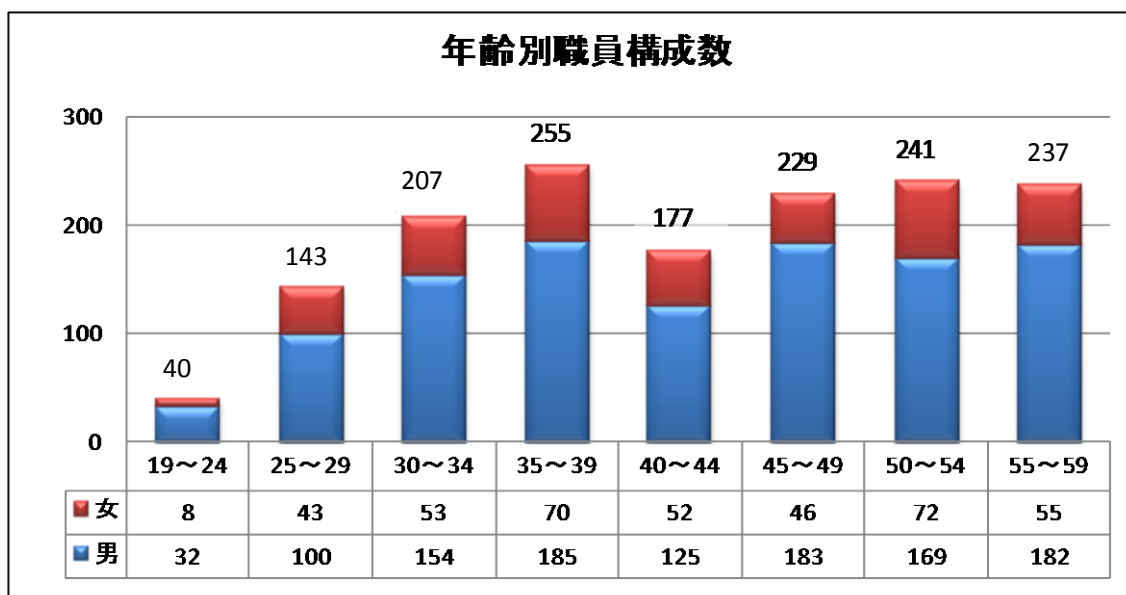


表5 今後の退職者と新規採用者の見込み

年度		H23	H24	H25	H26	H27	合計
前年度退職者数(見込)	定年	43	49	38	50	50	230
	その他	12	5	5	5	5	32
	計	55	54	43	55	55	262
新規採用数(5年間合計)							122
増減数(5年間合計)							▲ 140

7 計画を推進する上での留意事項

(1) 公務員定年延長への対応

公務員の定年について、平成22年人事院勧告の中で「公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度に60歳に達する者から3年に1歳ずつ段階的に定年を引き上げ、平成37年度には65歳とする」という方向性が示されています。しかしながら、具体的な制度内容がまだ明らかになっていないため、本計画では定年延長への対応は考慮せずに策定します。

したがって、定年延長に関して具体的な内容が明らかになった時点で計画を見直すこととします。

(2) 職員の健康管理

住民ニーズの多様化に伴い行政事務が複雑化・高度化する中、心身の不調をきたす職員が増加傾向にあります。今後、更に定員適正化を行っていく上で、メンタルヘルスを含め職員の健康管理体制の充実を図っていく必要があります。

都城市第2次定員適正化計画

(平成23年度～平成27年度)

《発行編集》 都城市企画部行政改革課

宮崎県都城市姫城町6街区21号

TEL 0986(23)2111(代表)

0986(23)7161(直通)

FAX 0986(23)2006(企画部行政改革課内)