

## 第4次旭市定員適正化計画

### 1 計画の趣旨

本市では、平成17年7月の合併以降、「定員適正化計画（第1次～第3次）」を策定し、適正な定員管理に取り組んできました。

これまで策定した「第1次定員適正化計画（平成17年度～平成21年度）」、「第2次定員適正化計画（平成22年度～平成26年度）」では、いずれも計画に掲げた目標を上回る職員数の削減を達成しており、平成27年度からスタートした「第3次定員適正化計画」においても、平成33年度（令和3年度）までの7年間で40人の職員を削減（▲5.6%）するという目標に対し、5年目となる平成31年度（令和元年度）までの実績が40人の減となり、計画より2年早い達成となっています。

しかしながら、市の財政状況は、生産年齢人口の減少による市税の減収、少子高齢化の進行による社会保障費の増、さらに、合併特例期間の終了による地方交付税の減少など、今後も厳しい財政運営が見込まれます。一方で、地方分権の進展、市民ニーズの多様化・高度化、社会保障制度の充実、自然災害への迅速な対応など、行政に求められる役割は増加しており、限られた財源と人材を活用して最大の効果を挙げられる組織づくりを進めていく必要があります。

そこで、将来にわたって健全な財政運営を持続しつつ、社会経済状況の変化や新たな行政需要にも的確に対応することのできる効率的な行政組織と職員配置を目指した「第4次定員適正化計画」を策定します。

### 2 職員数の現状

#### (1) 職員数の推移

本市の平成31年4月1日現在における職員数は668人となり、合併年度である平成17年度の職員数851人と比較すると、183人（▲21.5%）の減となっています。

職種別では、一般行政職（技術職を含む）が116人（▲22.5%）の減、技能労務職が62人（▲75.6%）の減となっています。

《表1》職員数の推移（各年度4月1日の職員数）

（単位：人）

年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
職員数	851	839	813	798	779	771	755	738	721
対前年度比	—	▲12	▲26	▲15	▲19	▲8	▲16	▲17	▲17
対H17年度比	—	▲12	▲38	▲53	▲72	▲80	▲96	▲113	▲130

年度	H26	H27	H28	H29	H30	H31(R1)
職員数	708	702	692	679	674	668
対前年度比	▲13	▲6	▲10	▲13	▲5	▲6
対H17年度比	▲143	▲149	▲159	▲172	▲177	▲183

※一部事務組合等への派遣職員を含む。

※病院事業（地方独立行政法人 総合病院 国保旭中央病院）の職員数を除く。

《表2》部門別職員数の増減

(単位:人、%)

区 分	H17	H31 (R1)	H31—H17	増減率 (%)
普通会計 計	776	607	▲169	▲21.8%
一般行政部門	548	427	▲121	▲22.1%
特別行政部門 (教育・消防)	228	180	▲48	▲21.1%
公営企業等会計 計 (水道・下水道等)	75	61	▲14	▲18.7%
合 計	851	668	▲183	▲21.5%

《表3》職種別職員数の増減

(単位:人、%)

区 分	H17	H31 (R1)	H31—H17	増減率 (%)
一般行政職 (技術職を含む)	516	400	▲116	▲22.5%
専門職 (保健師・看護師・栄養士・社会福祉士等)	32	33	1	3.1%
保育士職	96	96	—	—
消防職	125	119	▲6	▲4.8%
技能労務職 (調理員、衛生技術員、運転手等)	82	20	▲62	▲75.6%
合 計	851	668	▲183	▲21.5%

(2) 職員の年齢構成 (一般行政職)

平成31年4月1日現在の一般行政職の平均年齢は41.1歳となっています。

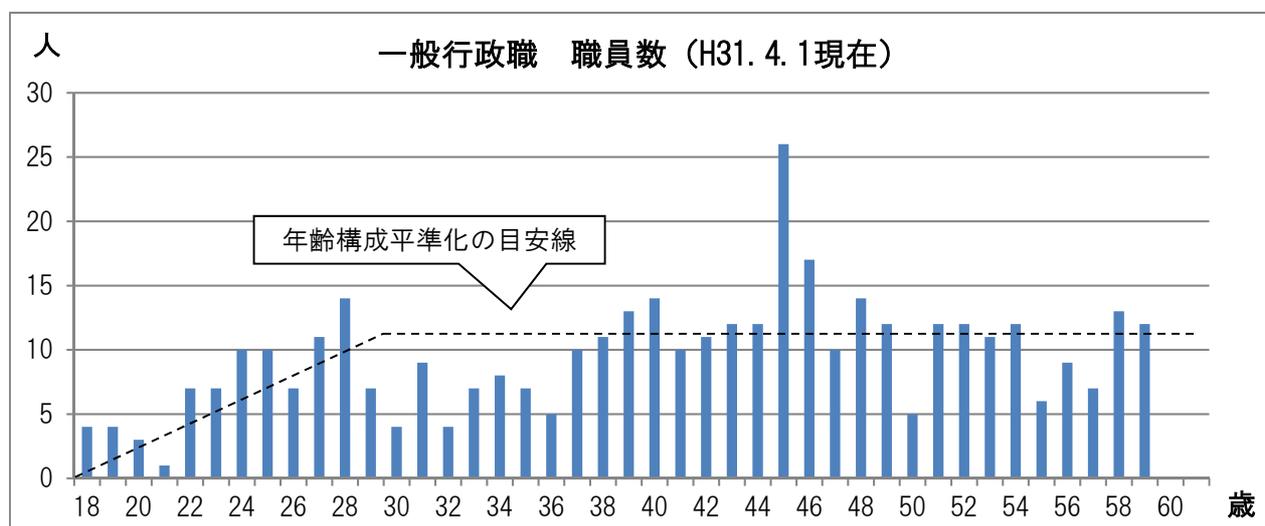
年齢構成をみると、40代～50代前半の職員の割合が多い一方で、合併以降の新規採用を抑制してきたことにより、若年層、特に30代の職員数が少ない状況となっています。

こうした年齢構成の偏りは、今後の人材育成への影響や将来的な組織運営に支障をきたすことが懸念されるため、年齢構成を平準化していくことが課題となっています。

《表4》年齢別職員数 (一般行政職)

(単位:人、%)

年齢(歳)	18~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	合計
職員数	8	28	49	32	46	59	79	52	47	400
割合	2.0%	7.0%	12.2%	8.0%	11.5%	14.8%	19.8%	13.0%	11.7%	100.0%



(3) 類似団体別職員数との比較（平成30年4月1日現在）

平成30年4月1日現在の本市の職員数を、総務省が公表している「類似団体別職員数（＝同部門に職員を配置している類似団体の平均値）」と比較すると、普通会計の職員数は、ともに609人（超過なし）となっています。

部門別で比較すると、民生部門のうち保育所部門での超過が47人、消防部門での超過が17人となっていますが、この2部門を除いた比較では、類似団体の平均を大きく下回っています。

なお、保育所部門が超過しているのは、公設公営の保育所数（12か所）が県内の類似団体（本市を除く県内類似団体の平均は5.2か所）と比較して多いという本市の特徴が要因として挙げられます。

《表5》 類似団体別職員数との比較（平成30年4月1日現在）

（単位：人）

大 部 門	旭 市	類似団体 (市Ⅱ-1)	超過数	備 考
議 会	7	6	1	
総務・企画	115	118	▲3	
税 務	29	32	▲3	
民 生	145	117	28	保育所 +47人、保育所以外 ▲19人
衛 生	49	60	▲11	
労 働	1	2	▲1	
農林水産	30	31	▲1	
商 工	11	18	▲7	
土 木	39	50	▲11	
教 育	60	69	▲9	
消 防	123	106	17	
普通会計計	609	609	—	
公営企業等会計計	59			水道、下水道、国民健康保険、介護保険、後期高齢者医療など
合 計	668			

※総務省の「平成30年地方公共団体定員管理調査」における職員数であり、平成30年4月1日現在の職員数674人から一部事務組合等への派遣職員6人を除いた数値となります。

※「類似団体」とは、人口及び産業構造（産業別就業人口の構成比）が類似する団体をグループ分けしたもので、本市の類似団体区分は、「市Ⅱ-1」に区分されています。（全国で旭市を含む69団体が該当）

(4) 県内類似団体との人口1万人当たり職員数の比較（平成30年4月1日現在）

総務省の調査結果に基づく平成30年4月1日現在の人口1万人当たりの職員数を、県内の類似団体である6市と比較したものです。

団体によっては塵芥処理や消防等を一部事務組合で共同処理していたり、公設公営による保育所や幼稚園等の設置状況が異なることから、各団体で必要となる職員数には差異があります。

それらを踏まえて、総職員数から各団体の個別要因を除いた場合の職員数で比較しており、この場合、本市が62.2人であるのに対し、該当6市の平均は63.2人となります。

《表6》 県内類似団体との比較

【平成30年地方公共団体定員管理調査における各団体の職員数】 (単位：人)

区 分	旭 市	銚子市	香取市	山武市	東金市	八街市	富里市
H30.1.1 住基人口	66,431	63,058	77,838	52,701	59,661	71,290	50,258
普通会計 計	609	578	549	412	434	492	413
公営企業等会計 計	59	67	75	38	63	53	38
合 計	668	645	624	450	497	545	451
1万人当たり職員数	100.6	102.3	80.2	85.4	83.3	76.4	89.7

【各団体の個別要因を除いた職員数で比較した場合】 (単位：人)

区 分	旭 市	銚子市	香取市	山武市	東金市	八街市	富里市
個別要因を除いた職員数の合計	413	352	520	363	389	417	321
個別要因を除いた1万人当たり職員数	62.2	55.8	66.8	68.9	65.2	58.5	63.9
6市の平均 63.2人							

※「県内類似団体」とは、千葉県内の市のうち類似団体区分が本市と同じ「市Ⅱ-1」に該当する団体です。平成30年4月1日現在で、銚子市・香取市・山武市・東金市・八街市・富里市の6市がこれに該当します。

※「個別要因を除いた職員数」とは、「平成30年地方公共団体定員管理調査」の職員数から、個別要因と考えられる「保育所・福祉施設・塵芥・し尿・幼稚園・高等学校・消防・病院・水道・その他公営企業等」の各部門の職員数を除いた職員数です。

### 3 第4次定員適正化計画の目標数値等

(1) 計画期間

令和2年度から令和6年度の5年間とします。

(2) 計画の対象

この計画の対象となる職員は、一般行政部門（議会事務局、監査委員事務局及び農業委員会事務局含む）、特別行政部門（教育、消防）及び公営企業等会計部門（水道、下水道、国民健康保険、介護保険等）の常勤の一般職職員とします。

(3) 目標数値

平成31年4月1日現在の職員数668人を、5年後の令和6年4月1日までに10人減らし、658人（▲1.5%）とします。

年次別職員数の目標は、以下のとおりです。

《表7》年次別職員数の目標（各年度4月1日の職員数） （単位：人）

区 分	H31 (R1)	R2	R3	R4	R5	R6	合計
目標数値	668	668	665	665	661	658	—
対前年比	—	—	▲3	—	▲4	▲3	▲10

(4) 部門別職員数の見込み

5年間の部門別職員数の見込みは、以下のとおりです。

《表8》部門別職員数の見込み （単位：人）

区 分	H31 (R1)	R2	R3	R4	R5	R6	R6—H31
普通会計計	607	607	605	605	601	598	▲9
一般行政部門	427	427	426	426	423	422	▲5
特別行政部門	180	180	179	179	178	176	▲4
公営企業等会計計	61	61	60	60	60	60	▲1
合 計	668	668	665	665	661	658	▲10

(5) 定員適正化の基本的な考え方

一般行政職については、新庁舎での行政運営体制を見据えた効率的な人員配置により、職員数の削減に努めますが、一方で、技術職の確保や年齢構成のバランスに配慮した計画的な採用を行う必要があることから、これまでよりも緩やかな削減とします。

保健師等の専門職、保育士職、消防職については、今後の組織・施設の再編の検討状況を注視しながら、適正な人員配置に努めます。

技能労務職については、「旭市技能労務職の給与等の見直しに向けた指針」に基づき、引き続き退職不補充とします。

なお、現在国で検討されている地方公務員の定年上げの実施など、今後の公務員制度の変化等により大きな増減が見込まれる場合は、必要に応じて計画の見直しを行います。

(6) 定員適正化推進のための取組事項

本市の定員適正化を引き続き推進するため、以下の事項に取り組みます。

① 行政運営体制の見直しと適正な職員配置

旭市総合戦略に掲げる政策を着実に実現しながら、社会経済状況の変化による新たな行政需要や自然災害などの緊急時にも迅速かつ的確に対応できる行政運営体制づくりを目指すとともに、その業務量に見合った適正な職員配置に努めます。

② 事務事業の見直しと民間委託等の推進

行政評価等の実施により事務事業の効率性・効果性の検証を十分に行うことで、市民サービスの質の向上と量の見直しを進め、事務事業の最適化を図ります。

また、民間で行った方がより経済的・効率的で、より良いサービスが提供できる分野については、民間委託の推進や指定管理者制度の導入を図ります。

③ 人材育成の推進

人事考課制度の積極的な活用や各種職員研修の実施により、職員一人ひとりの意欲と資質を向上させ、多様化・高度化する市民ニーズに柔軟に対応できる人材を育成し、活力ある組織づくりに努めます。

④ 計画的な人材確保

年齢構成の平準化を図り、安定した行政運営を持続していくため、将来を担う若い人材や専門的な技術・資格を有する人材を計画的に採用していきます。

⑤ 多様な任用形態の活用

豊富な知識や経験が必要とされる業務については、再任用短時間職員や任期付短時間職員を活用します。また、補助的・定型的な業務については、会計年度任用職員を活用することで、正規職員との適切な業務分担により公務能率の向上を図ります。