

第2次 丹波市定員適正化計画

(H23年度～H27年度)

丹 波 市

目 次

| | | |
|-----|------------------------------|----|
| I | これまでの定員管理の取り組み | 1 |
| II | 定員管理の現状 | |
| 1 | 合併後職員数の推移 | 2 |
| 2 | 類似団体との比較 | 3 |
| 3 | 県内団体との比較 | 4 |
| III | 定員管理上の課題 | |
| 1 | 今後の財政状況（減員しなければならない背景） | 5 |
| 2 | 地勢上の課題（減員が進みにくい背景） | 5 |
| 3 | 65歳定年制への動き（従前どおりに減員が進みにくい背景） | 6 |
| IV | 定員管理の目標 | 8 |
| V | 定員管理の方法 | |
| 1 | 勸奨退職と採用抑制の実施 | 9 |
| 2 | 任用替えの実施 | 10 |
| 3 | 定員適正化の職種別年次推進計画 | 10 |
| | 〔資料〕年齢別職員数 | 12 |

I これまでの定員管理の取り組み

平成16年11月、旧氷上郡6町と一部事務組合3団体の822人でスタートした丹波市の職員数は、氷上多可衛生事務組合職員の身分移管による配置等を経て、平成17年4月には合併当初を上回る854人となった。

平成17年11月に「丹波市行政改革大綱」を策定し、将来の財源不足に対応する簡素で効率的かつ透明性の高い行政運営の実現に向けて、行政改革への本格的な取り組みがスタートした。

これに基づき、合併によるスケールメリットを最大限に活かして、限られた財源で大きな効果を生み出していくため、行政改革の基本項目の1つに位置づけた第1次の定員適正化計画（目標人数 平成22年4月719人、同27年4月600人）を策定し、職員数の削減を鋭意行ってきた。

対象年齢を引き下げた退職勧奨や、事務職退職者の原則4分の1以下の採用等により、平成22年4月の時点においては、目標人数より15人を上回る削減となった。

こうした職員数の削減は、本来の目的ではないが、財源不足に対応する経常経費（人件費）削減のための手段としては、大きな効果を果たしてきたものと言える。

Ⅱ 定員管理の現状

1 合併後職員数の推移

目標達成のため、丹波市職員の個別の退職の勧奨に関する要綱（平成16年丹波市訓令第8号）の規定により、管理監督的地位にある職員以外の職員に係る個別の退職の勧奨の基準を、年齢50歳以上かつ職員としての勤続年数20年以上とし、特例として、平成17年4月1日から平成20年3月31日までの退職の個別の勧奨については、年齢要件を45歳以上とした。

また、当該年度において57歳に達する者（定年年齢60歳の3年前）については、特にこの制度の周知を図った。

さらに、事務職退職者の原則4分の1以下の採用等の措置を講じた結果、5年間に於いて延べ150人の減員（純減率17.6%）に至っている。

これまで6回にわたり行ってきた退職勧奨により136人の職員（平均56歳）が退職し、定年までの在職年数との単純比較では、延べ540年分余りの人件費が軽減できたことになる。

【表1】職種別職員数の推移

（単位：人）

| 職 種 | H17.4.1 | H18.4.1 | H19.4.1 | H20.4.1 | H21.4.1 | H22.4.1 |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 事務職 | 584 | 545 | 532 | 516 | 488 | 475 |
| 技能労務職 | 90 | 85 | 79 | 74 | 71 | 62 |
| 教諭・保育士 | 73 | 67 | 62 | 60 | 52 | 47 |
| 専門職 | 48 | 45 | 45 | 43 | 44 | 47 |
| 消防職 | 59 | 63 | 67 | 70 | 71 | 73 |
| 合 計 | 854 | 805 | 785 | 763 | 726 | 704 |
| 第1次計画 | — | 807 | 777 | 762 | 740 | 719 |

※ 氷上多可衛生事務組合派遣職員を含む常勤一般職員の総数

2 類似団体との比較

全国48市の類似団体（Ⅱ－0）の平均職員数（人口千人当たり）と比較すると、職員総数においては類似団体平均が12.10人、丹波市が10.20人と、平成21年4月時点において1.90人少ない状況である。職種別に見ると、人数の多少はあるが、教諭・保育士や専門職は、幼稚園・保育園の公立経営の有無や病院経営の有無等によって、また消防職は市の単独設置か組合方式かによって職員数は大きく変動することになる。そこで、技術職員等を含む、いわゆる事務職区分の比較を見ると、平成21年4月時点において、人口千人当たり0.16人の差で、ほぼ同数の状況となっている。

【表2】類似団体平均職員数と丹波市職員数の比較（人口千人当たり）

（単位：人）

| 職 種 | 事務職 | 技能労務職 | 教諭・保育士 | 専門職 | 消防職 | 合計 |
|--------|------|-------|--------|------|------|-------|
| 類似団体平均 | 7.00 | 0.89 | 1.25 | 2.30 | 0.66 | 12.10 |
| 丹波市 | 6.84 | 0.94 | 0.84 | 0.57 | 1.01 | 10.20 |

※ 平成21年4月1日現在の数値

※ 類似団体平均は人口や産業構造が類似している全国48市（人口5万人以上10万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次95%未満かつⅢ次55%未満の団体）の平均職員数

※ 平成21年度地方公共団体定員管理調査に基づく数値

3 県内団体との比較

兵庫県内には阪神地域を中心に大都市が多く、丹波市とは人口や面積が大きく異なることから、人口密度が類似する10団体（洲本市、豊岡市、篠山市、養父市、丹波市、南あわじ市、朝来市、淡路市、宍粟市、加東市）との比較を行っている。

平成21年4月時点における人口千人当たりの職員総数は1.91人、事務職区分の職員数は0.76人それぞれ少ない状況となっている。

【表3】 県内団体平均職員数と丹波市職員数の比較（人口千人当たり）

（単位：人）

| 職 種 | 事務職 | 技能労務職 | 教諭・保育士 | 専門職 | 消防職 | 合計 |
|--------|------|-------|--------|------|------|-------|
| 県内団体平均 | 7.60 | 1.00 | 1.10 | 1.43 | 0.98 | 12.11 |
| 丹波市 | 6.84 | 0.94 | 0.84 | 0.57 | 1.01 | 10.20 |

※ 平成21年4月1日現在の数値

※ 県内団体とは、人口密度（丹波市143人）が300人までの県内10市

※ 平成21年度地方公共団体定員管理調査に基づく数値

Ⅲ 定員管理上の課題

1 今後の財政状況（減員しなければならない背景）

平成27年度から5年間をかけて地方交付税が段階的に減額となり、平成32年度以降においては、市の経常一般財源が単年度で30数億円減額となる収支見通しとなっている。これは、合併後10年間保障される合併支援措置（合併算定替え）が終了し、平成32年度には通常ルールでの地方交付税算定（1本算定）がなされることによるものである。

平成26年度の地方交付税見込額に対する平成32年度の地方交付税見込額の減額幅が30億円を超えるといった財政見通しは、丹波市にとって極めて厳しい状況であり、避けて通ることのできない大きな課題であると言える。

将来の定員目標を示し、管理運営を行う当定員適正化計画は、将来の財政状況に大きく影響を受けるものであり、財政状況に見合った定員管理でなければならない。

2 地勢上の課題（減員が進みにくい背景）

6つの自治体が合併した丹波市の面積は493平方キロメートルと、県内でも有数の広大な市域となっている。

人口密度は約143人/㎢と少なく、中山間地特有の入り組んだ地形であり、広範囲に集落が点在している状況である。

そのような地勢上の特徴を反映して、支所をはじめ幼稚園や小中学校の教育施設、公民館や文化体育施設等の社会教育施設、またクリーンセンター等のごみ処理施設等、多くの公共施設を配置している。

将来の効率的な行政運営に向けた業務見直しを進めていかなければならないが、これら地勢上の特徴は、将来の財政状況に応じた簡素な組織体制を目指さなければならない定員管理上の大きな課題の一つでもある。

3 65歳定年制への動き（従前どおりに減員が進みにくい背景）

平成22年8月には、人事院から国会と内閣に向けた「職員の給与等に関する報告」のなかで、65歳定年制への移行についての考え方が示された。

公的年金の支給開始年齢が65歳へと段階的に引き上げられることに伴い、定年年齢を65歳まで延長することが適当であるとし、それに伴う人件費の増大を抑制するための給与制度の見直しや、人事の停滞を防止するための、いわゆる役職定年制の導入等を検討するとしている。

具体的には、平成25年度からの段階的定年延長に向けて、平成23年中に法制整備を図る検討スケジュールとなっている。

以上の人事院報告内容から段階的定年延長を年度別に見てみると、表4のような計画見込みとなる。

第1次の丹波市定員適正化計画においては、定年年齢3年前の57歳退職勧奨を実施してきたが、今後の定員管理において、定年延長の動きは、職員数の減員に大きく影響する課題である。

【表4】年金支給年齢の引き上げと定年制の延長（見込み）

（単位：歳）

| 定年 ⇒ 生年月日 | 61歳 | | | 62歳 | | |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | H25年度 | H26年度 | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度 |
| S28.4.2～29.4.1 | 60 | 61○ | 62 | 63 | 64 | 65 |
| S29.4.2～30.4.1 | 59 | 60 | 61○ | 62 | 63 | 64 |
| S30.4.2～31.4.1 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62○ | 63 |
| S31.4.2～32.4.1 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62○ |
| S32.4.2～33.4.1 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 |
| S33.4.2～34.4.1 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 |
| S34.4.2～35.4.1 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 |
| S35.4.2～36.4.1 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 |
| S36.4.2～ | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 |

| 定年 ⇒ 生年月日 | 63歳 | | | 64歳 | | |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | H31年度 | H32年度 | H33年度 | H34年度 | H35年度 | H36年度 |
| S28.4.2～29.4.1 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 |
| S29.4.2～30.4.1 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 |
| S30.4.2～31.4.1 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 |
| S31.4.2～32.4.1 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 |
| S32.4.2～33.4.1 | 62 | 63○ | 64 | 65 | 66 | 67 |
| S33.4.2～34.4.1 | 61 | 62 | 63○ | 64 | 65 | 66 |
| S34.4.2～35.4.1 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64○ | 65 |
| S35.4.2～36.4.1 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64○ |
| S36.4.2～ | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 |

※ ○は年金支給開始年齢

IV 定員管理の目標

地方交付税の段階的減額が始まる平成27年度における当計画目標職員数を634人、合併支援措置が完全に終了し、財政的に最も厳しい状況となる平成32年度の職員数の見通しを600人とする。

この人数を、目指すべき総職員数として設定するが、定員管理は歳出構造（業務量等）の見直し状況に大きく影響を受けるため、期間中にあっても大きな変化が生じた場合には、必要に応じて見直すこととする。

職員数は、業務量等に応じて決定されるべきものであるが、経常一般財源が大きく減少することが明らかであるため、収入に応じた経常経費（人件費）に移行させていくことが定員管理に求められることとなる。

約65億円であった合併後の平成17年度常勤一般職員の総人件費が、目標年度である平成27年度には50億円程度に減額できるものと推計される。

市のあるべき行政施策の展開と、効率的かつ透明性の高い組織運営をめざすとともに、財政状況に応じた業務の見直しと定年制延長の動きへの対応を、目標設定の基本的な考え方とする。

V 定員管理の方法

1 勧奨退職と採用抑制の実施

5年後の定員管理目標である総職員数634人に向けて、当計画期間中においては、勧奨退職を継続していかなければならない。

勧奨退職制度においては、年齢50歳以上かつ勤続年数20年以上の条件をもって、勧奨退職を申し出ることができることとなっているが、これまで個人を特定しての退職勧奨を57歳以上の職員に対して行ってきた経過がある。今後は、定年制延長の動きのなかで、職員年代間の公平性確保を図りながら勧奨退職を継続すべく、定年年齢3年前における退職勧奨を行うものとする。

また、職員の採用に当たっては、今後の業務見直し計画により、技能労務職及び教諭・保育士について退職時の常勤職員による補充を行わないこととし、専門職及び消防職について原則退職者同数補充とする。事務職（技術職員含む。）については、退職者数を考慮しながら、できる限り最少人数での採用とする。

採用の抑制は、適切な年齢構成を維持していく上で好ましいことではないが、当面は計画の目標達成を優先せざるを得ないと考える。

2 任用替えの実施

第1次定員適正化計画の期間中において、150人の職員減員となっており、職種別では事務職がそのうち109人を占めている。

当事務職の減員については、非常勤職員配置等の補充を行っていないことから、事務事業の見直しによる業務量の軽減が進められなければ、今後における単純削減は困難な状況であると言える。

そこで、事務職の減員を緩和しつつ、総職員数の減員を進めるため、業務の見直し（指定管理、業務委託、認定こども園への移行、統合、廃止等）と並行して、技能労務職や教諭・保育士から事務職への任用替えを順次実施していくこととする。

この任用替えの実施により、職種を越えた弾力的な職員配置と職員の意欲に基づく公務能率の向上が図られ、職場組織を活性化させる一助になることを合わせて期待するものである。

3 定員適正化の職種別年次推進計画

目標年度における職員数の達成に向けて、前記の定年制延長に応じた勧奨退職と採用の抑制、また任用替えを計画的に推進するため、表5のとおり職員別年次推進計画を設定し、年度ごとの定員管理の目安とする。

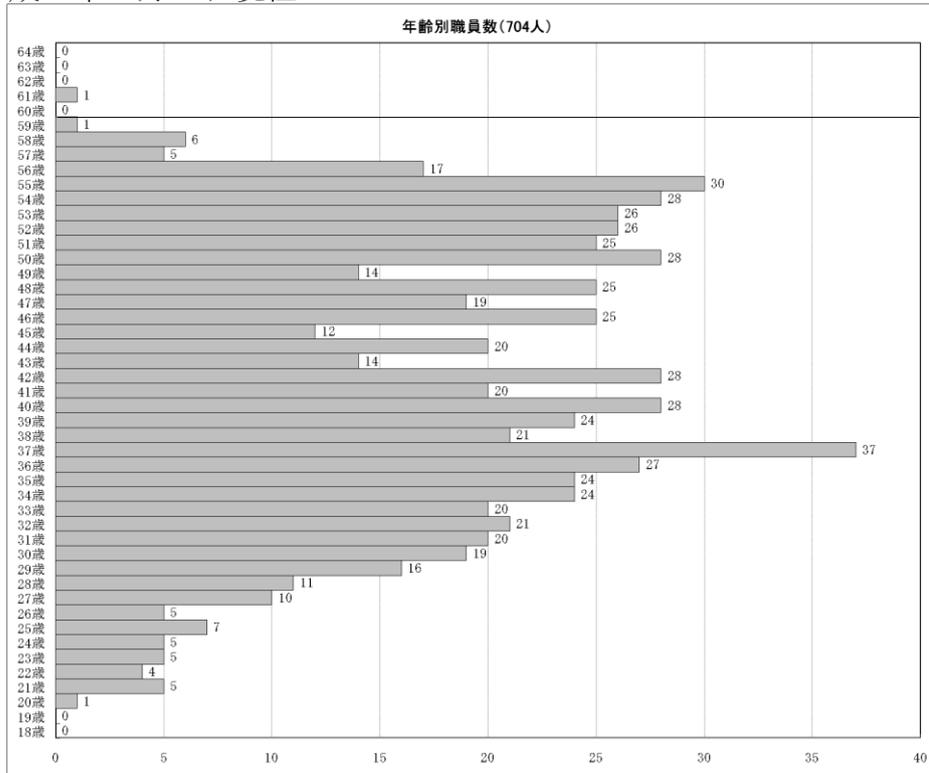
各職員にとっては、自らの職の制約に関わる計画であり、この実現は容易なものではないが、経常一般財源の大幅減額といった極めて大きな丹波市の課題解決のため、職員一人ひとりの理解と判断に基づいて着実に進めていかなければならない重要な計画である。

【表5】職種別年次推進計画

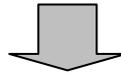
(単位：人)

| 職種 | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 | H27 | 備考 |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------|
| 事務職 | 475 | 473 | 471 | 462 | 477 | 472 | 業務見直しによる減員 |
| 技能労務職 | 62 | 58 | 51 | 40 | 37 | 33 | クリーンセンター、給食業務委託等に伴う減員 |
| 教諭・保育士 | 47 | 47 | 42 | 37 | 24 | 0 | 認定こども園移行に伴う減員 |
| 専門職 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 56 | |
| 消防職 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | |
| 合計 | 704 | 698 | 684 | 659 | 658 | 634 | |

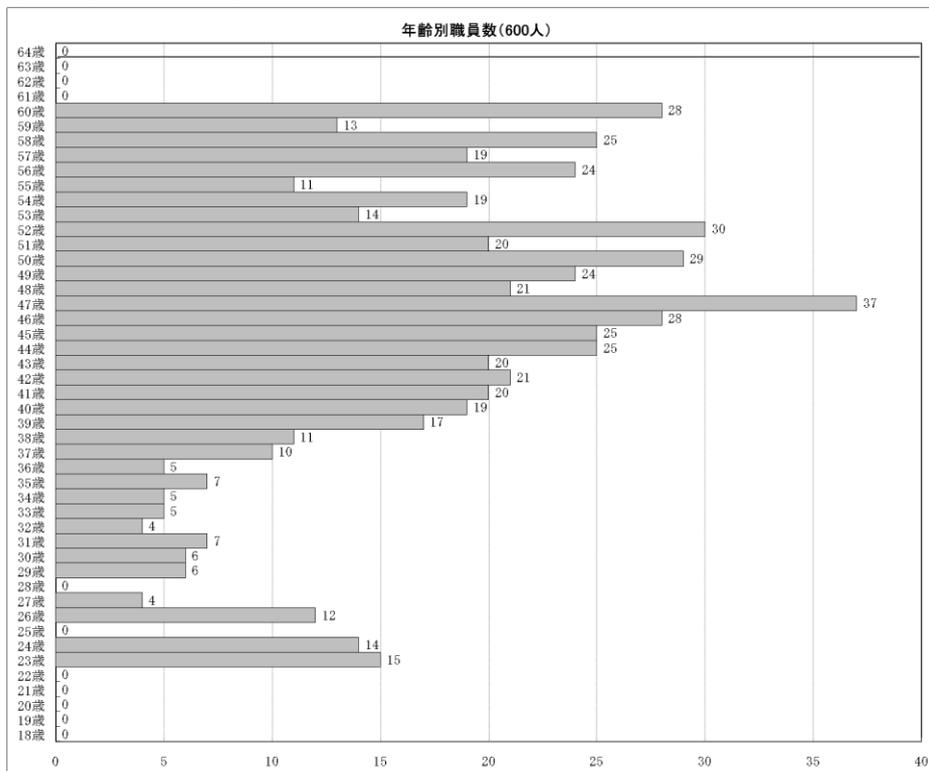
平成22年4月1日現在



※年齢は4月1日現在 ※定年は60歳（医師65歳）



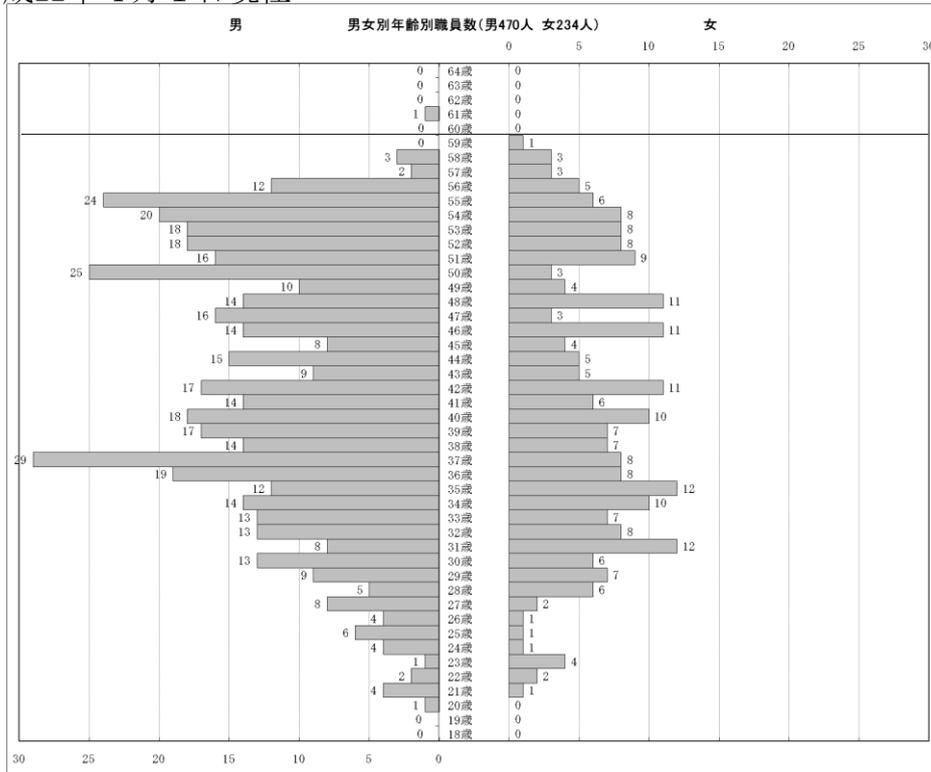
平成32年4月1日見込



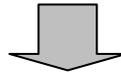
※年齢は4月1日現在

※定年は64歳（医師65歳）。ただし、64歳は3年後の定年年齢。平成32年度時点では63歳。

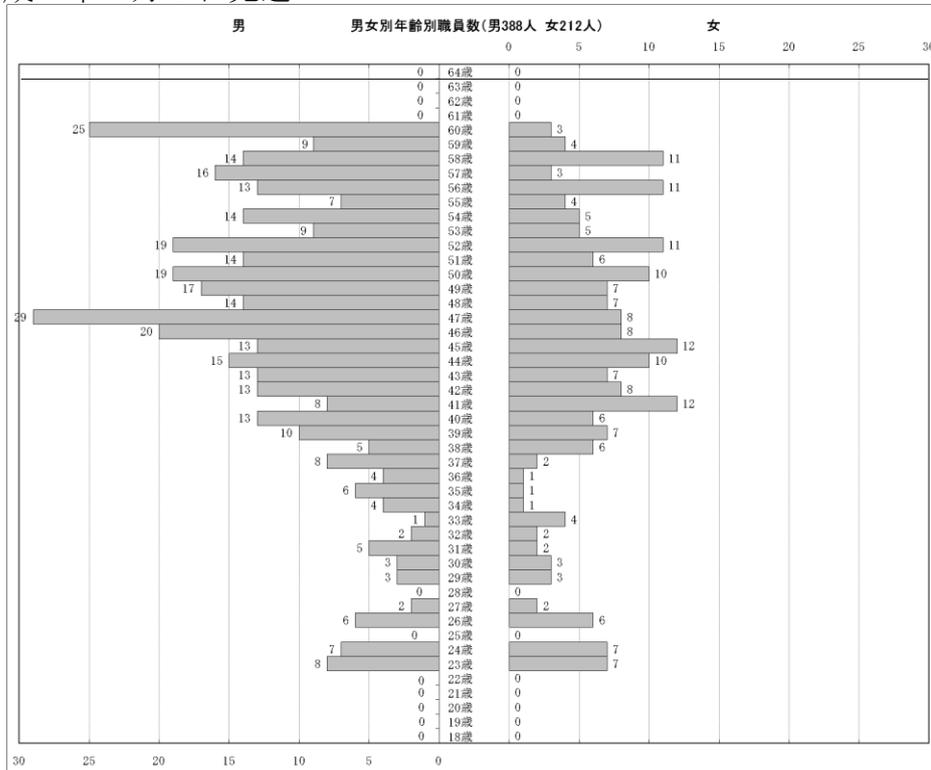
平成22年4月1日現在



※年齢は4月1日現在 ※定年は60歳（医師65歳）



平成32年4月1日見込



※年齢は4月1日現在

※定年は64歳（医師65歳）。ただし、64歳は3年後の定年年齢。平成32年度時点では63歳。