

《第2次》あま市定員適正化計画

(平成27年度～平成31年度)

平成27年3月

あま市

《目 次》

はじめに	・・・・・・・・・・	1
1 これまでの定員管理の取組み状況	・・・・・・・・・・	2
(1) 定員適正化計画における職員数の推移		
(2) 職員の年齢構成		
2 定員管理の現状	・・・・・・・・・・	4
(1) 平成26年4月1日現在の職員数		
(2) 定員回帰指標との比較		
(3) 類似団体別職員数との比較		
(4) 定員モデルとの比較		
(5) 対人口比較		
(6) 参考指標に見る定員状況の分析		
3 実施計画	・・・・・・・・・・	7
(1) 基本方針		
(2) 計画内容		
(3) 計画の推進		

はじめに

本市は、平成22年3月22日に、七宝町、美和町、甚目寺町の三町が合併して誕生しました。

合併に対する市民の最大の要請である行政改革を一層進め、スケールメリットを活かすとともに、市民サービスの水準を確保しつつ、より合併効果を発揮できる組織づくりを進めるため、平成23年3月に「あま市定員適正化計画」（計画期間：平成22年度～平成26年度）を策定し、適正な定員管理に努めてきました。

今後も少子高齢化、人口減少及び地方分権が益々進展する中において、複雑多様化する行政ニーズに応えるための体制を整える必要があり、社会経済情勢が大きく変化していく中で、限られた財源を柔軟かつ効率的に活用する行財政運営をしていかななくてはなりません。

しかしながら、社会の成熟化が進み、住民の価値観が多様化する中で、多岐にわたる市民ニーズに対応するため、よりきめ細かいサービスを提供することが求められる現況において、市民サービス（各種施策）の担い手である職員の数を単に減らすことは、サービスの質・量を低下させてしまう恐れがあります。

このような状況の中、平成26年度にあま市定員適正化計画期間が終了することから、限られた財源と人員で「最小の経費で最大の効果を上げること」を基本として、業務の拡大や多様化する市民ニーズに的確に対応できるような組織・機構づくりを進めるため、ここに第2次あま市定員適正化計画を策定します。

1 これまでの定員管理の取組み状況

本市の行財政改革は、平成22年度（平成23年2月）に策定した『あま市行政改革大綱』に基づき、健全で持続可能な行財政基盤の確立に向け、取り組みを進めてきたところです。

この取り組みの中で、平成23年3月に「あま市定員適正化計画」（第1次）を策定し、平成27年度までの5年間で合併当時の職員数（549人（平成22年4月1日現在の全職員数675人から合併前の公立尾陽病院職員126人を除いた数））から25人を削減する目標を達成することができました。

職員数の削減は、平成26年度に計画期間が終了するあま市行政改革大綱のこれまでの取り組み結果として実現されたものです。

(1) 定員適正化計画における職員数の推移

（単位：人）

区分		年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
計 画 対 象	計 画	職員数	549	544	539	534	529	524	
		増減数		△5	△5	△5	△5	△5	△25
	実 績	職員数	549	544	538	532	520	524	
		増減数		△5	△6	△6	△12	4	△25
	計画と実績の比較			-	△1	△1	△7	9	
	達成率			20%	44%	68%	116%	100%	100%
対象外	市民病院職員数		126	126	134	146	156		
全職員数			675	668	669	674	672		

（注）各年4月1日時点の職員数（教育長を除く。）

※市民病院職員数は、平成27年度の新市民病院開院に向けた体制整備のため、医療職等の増員を進めています。

■ 部門別職員数の推移

（単位：人）

部門	区分	職員数						
		H21	H22	H23	H24	H25	H26	
普 通	福祉関係 を除く一 般行政	議 会	10	6	5	5	5	5
		総 務	92	127	124	117	113	112
		税 務	47	37	37	37	37	36
		労 働	0	0	0	0	0	0
		農林水産	11	6	7	7	7	5
		商 工	8	9	8	8	8	9
		土 木	30	21	21	22	22	20
		小 計	198	206	202	196	192	187

会	福祉関係	民 生	198	200	173	173	174	171
		衛 生	31	10	36	37	36	34
		小 計	229	210	209	210	210	205
計	一般行政部門計		427	416	411	406	402	392
	教 育		71	79	76	75	71	70
	普通会計部門計		498	495	487	481	473	462
公 営 等 企 業 計	病 院		140	126	126	134	146	156
	水 道		9	10	11	11	11	11
	下水道		13	12	12	12	12	11
	その他		31	32	32	31	32	32
	公営企業等会計部門計		193	180	181	188	201	210
全職員数			691	675	668	669	674	672

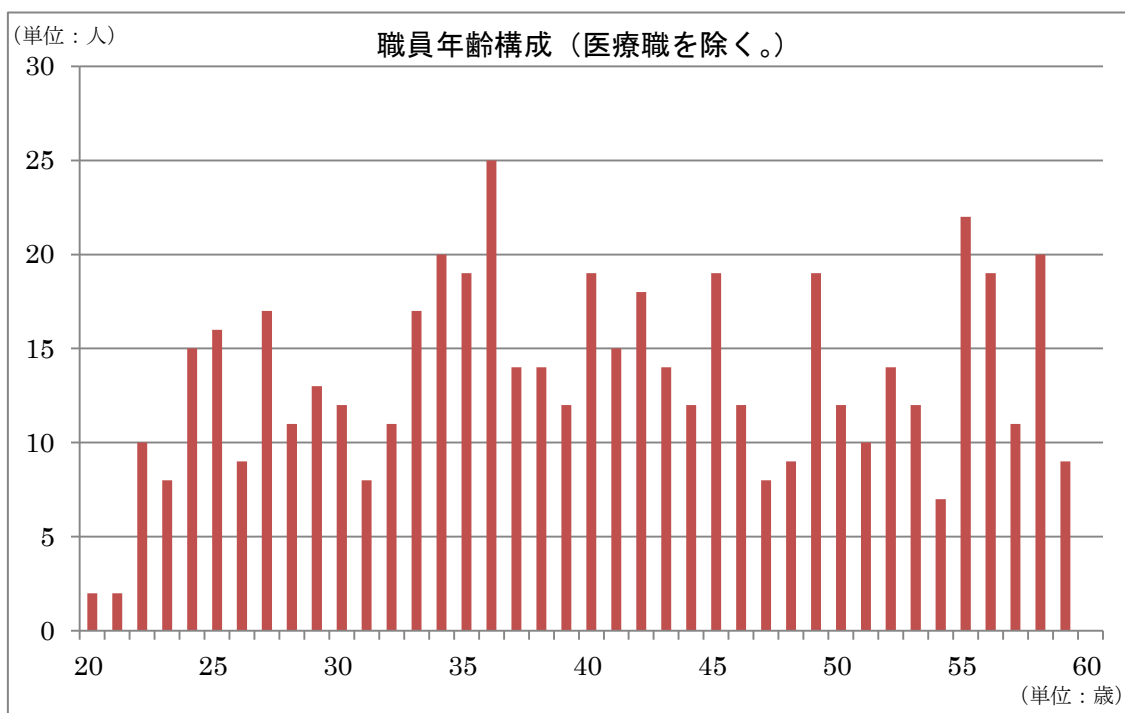
※地方公共団体定員管理調査より（教育長を除く。）

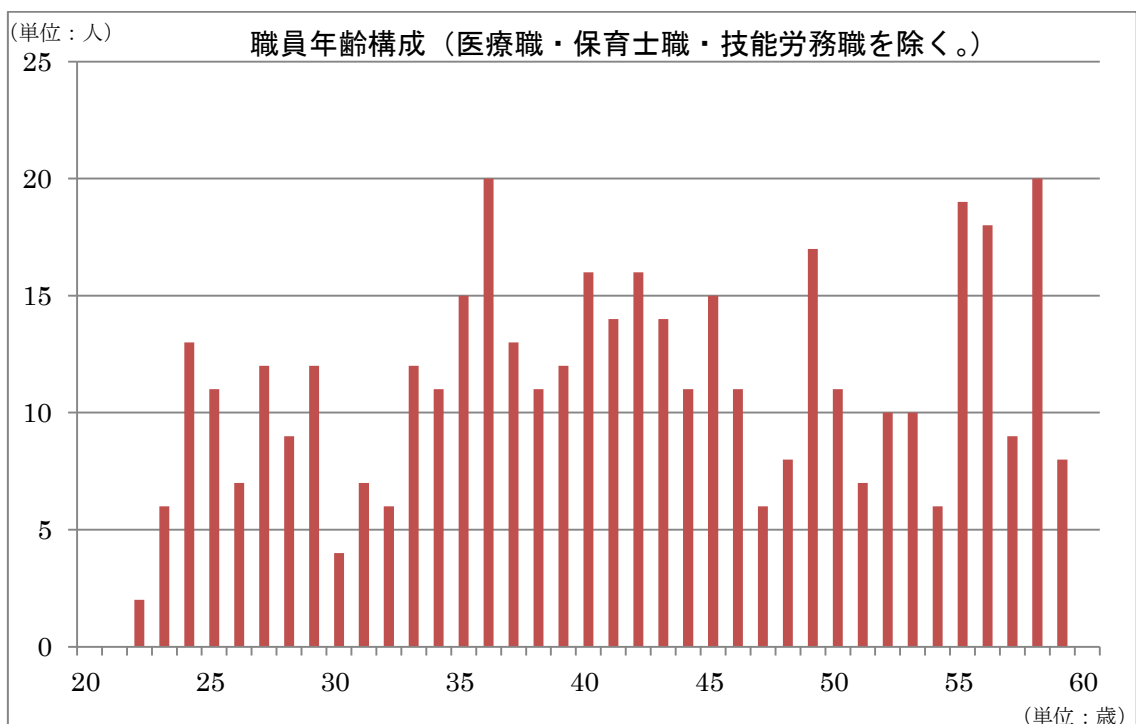
(2) 職員の年齢構成(H26.4.1 現在)

本市職員の年齢構成をグラフ化しました。

50歳代後半の職員が多く、40歳代後半から50歳代前半の職員が少ない状況がわかります。

50歳代後半の職員には、合併以前の旧町時代から長年に渡って管理職を務め、行政運営の中心を担ってきた職員が多く、次代の管理職員の育成が大きな課題になっています。





2 定員管理の現状

職員定数は、個々特有の様々な行政需要に左右されるものであり、職員数のあるべき姿を画一的に定めることは困難な面があるものの、適正な定員管理を推進するためには、自治体間比較の中で現状の職員数の妥当性を判断する必要があり、「部門別職員数」等の総務省が提供する各指標と職員一人当たりの人口を用いて、本市の定数水準を検証します。

(1) 平成26年4月1日現在の職員数

本市の平成26年4月1日現在の総職員数（教育長を除く。）は672人、総務省が毎年実施する地方公共団体定員管理調査上の分類として、一般行政部門では392人、普通会計ベースでは463人となっています。

この数値を総務省が提供する定員管理の統計上の各指標と比較しました。

(単位：人)

区 分	職員総数 (教育長を除く。)	統計上の分類（地方公共団体定員管理調査）		
		普通会計 + 公営企業会計	普通会計	一般行政部門
あま市職員数 (H26.4.1)	672	672	463	392
指 標	定員回帰指標		602	410
	類似団体 別職員数	単純値	580	474
		修正値	549	460
	定員モデル			413

- ※類似団体とは、全ての市町村を対象に、その人口規模と産業構造（産業別就業人口の構成比）を基準に類型区分した際に、同類型に属することとなる自治体のことです。
- ※『単純値』とは、本市と同じ類似団体の類型に属する市の人口1万人当たりの職員数の平均値のことです。
- ※『修正値』とは、本市と同じ類似団体全てではなく、当該部門に職員を配置している団体のみを対象として算出した、人口1万人当たりの職員数の平均値のことです。

(2) 定員回帰指標との比較

本指標は、人口と面積を説明変数として試算する指標です。団体の個々の事情が反映されませんが、簡素でわかりやすい指標とされています。

本市の人口と面積規模では、普通会計の指標数値は602人となります。この統計に相当する実際の職員数は、平成26年度実績数値で463人となり、この指標数値を大きく下回っています。この数値は、消防部門などを設置しているか・いかなど団体個別の状況は考慮されないため、事務の外部委託等が進んでいる団体は大きく下回る傾向があります。

(3) 類似団体別職員数との比較

類似団体別職員数は、全ての市区町村を対象として、その人口と産業構造を基準に類型区分し、その類型に属する市区町村の人口あたりの職員数の平均により算出する指標です。

平成24年度地方公共団体定員管理調査における類似団体別職員数は普通会計の単純値で580人、修正値で549人となっています。平成26年度の本市職員の普通会計の実数は463人ですので、単純値で117人、修正値では86人下回っています。

団体全体で比較する場合は、一般的に単純値が適しているとされており、本市の職員数は類似団体と比較し少ないといえますが、これについても、(2)の定員回帰指標と同様、消防部門について、本市が大治町と海部東部消防組合を設置している影響が大きいと考えられます。

(4) 定員モデルとの比較

定員モデルは、地方公共団体の人口、面積のほか事業所数や道路延長など様々な個別要素を考慮し、多重回帰分析の手法により算定した指標ですが、一般市の定員モデルは平成16年度以降示されてきませんでした。平成24年に一般市への定員モデルが公表され、それによると、一般行政部門の職員数は413人と算出されています。本市の平成26年度の職員数は一般行政部門では392人となり、21人下回っています。

(5)対人口比較

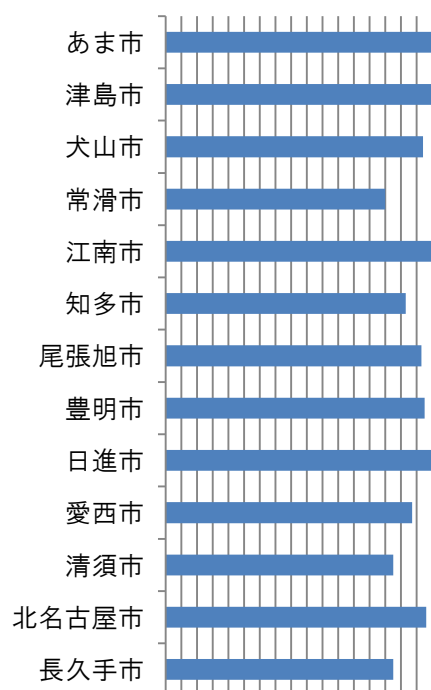
県内類似団体における住民基本台帳人口と職員数（平成26年度地方公共団体定員管理調査結果）をもとに、職員一人当たりの人口で比較した各団体のデータを示します。

本市の職員一人当たりの人口は170人であり、県内類似団体13市中4番目に職員が少ない状況にあります。

※県内の一般市（政令市（名古屋市）、中核市（豊橋市、岡崎市、豊田市）及び特例市（一宮市、春日井市）を除く。）32市中では、10番目

（単位：人）

市名	人口 (H26.1.1)	職員数 (H26.1.1) ※1	職員一人当たり の人口 ※2
あま市	88,184	517	170
津島市	64,920	373	174
犬山市	75,119	458	164
常滑市	57,284	409	140
江南市	101,461	538	188
知多市	85,878	560	153
尾張旭市	82,155	502	163
豊明市	68,572	415	165
日進市	85,926	487	176
愛西市	65,628	417	157
清須市	66,244	454	145
北名古屋市	83,352	501	166
長久手市	52,799	362	145



※1 消防・病院職員を除く。

※2 数値が大きいほど、職員数は少ない。

本市は、合併前の旧町の各庁舎を市役所本・分庁舎とし（分庁・支所併用方式）、各庁舎に市民サービスセンターを配置するなど、市民の利便性確保に努めており、他市と異なる部署への職員配置を必要とする中にあっても職員数を抑制しています。本市と同様に、合併により市制を施行し、分庁方式を採用している類似団体の職員一人当たりの人口と比較するとその状況が更によくわかります。

県内の類似団体のうち、人口規模に近い団体との部門別職員数の比較です。（単位：人）

部 門		あま市 88,184	江南市 101,461	知多市 85,878	尾張旭市 82,155	日進市 85,926	北名古屋市 83,352
一般行政部門計	議 会	5	6	7	6	6	6
	総 務	112	79	89	103	92	102
	税 務	36	38	35	36	28	36
	民 生	171	204	202	162	187	209
	衛 生	34	42	63	42	35	38
	労 働	0	1	1	3	0	1
	農 水	5	8	15	4	10	4
	商 工	9	8	9	2	2	6
	土 木	20	51	34	44	40	23
一般行政部門計	392	437	455	402	400	425	
特別行政部門計	教 育	71	48	61	47	49	38
	消 防	0	106	100	82	0	0
	特別行政部門計	71	154	161	129	49	38
普通会計部門計	463	591	616	531	449	463	
公営企業会計部門計	病 院	156	0	0	0	0	0
	水 道	11	16	13	14	0	0
	下水道	11	11	13	12	14	10
	その他	32	26	18	27	24	28
公営企業会計部門計	210	53	44	53	38	38	
総合計	673	644	660	584	487	501	

(6) 参考指標に見る定員状況の分析

以上のとおり各指標との比較により本市の定員管理状況を分析した結果、いずれの参考指標からも本市の職員数は適正な範囲にあると確認できます。

3 実施計画

(1) 基本方針

平成27年に合併・市制施行5年を迎える本市では、引き続き第1次あま市総合計画に掲げた「人・歴史・自然が綾なすセーフティー共創都市“あま”」の実現に向けたまちづくりを着実に進めるとともに、今後の新たな課題にも的確・柔軟に対応できる組織体制の構築を図っていく必要があります。

今後の定員管理については、市をとりまく社会情勢の変化や市民ニーズの高度

化・多様化に伴って行政需要は今後益々の増加が見込まれる中、本市の行政ニーズの特性に配慮した組織体制、職員配置や年齢構成が確保されなければ、安定的な行政サービスの提供に影響を及ぼす恐れがあるため、引き続いて行政改革大綱の各取り組みの進捗と歩調を合わせながら、職員を的確に配置するとともに、今後増加が見込まれる再任用職員を最大限有効に活用し、組織体制の整備に努めます。

(2) 計画内容

① 計画期間

平成27年度から平成31年度まで（5年間）

② 対象職員の考え方

本計画の対象職員は、市民病院職員（医療職に限る。）を除く、全部門（一般行政、教育、公営企業等）の常勤の職員とします。

※「市民病院職員（医療職に限る.）」の考え方

市民病院は、平成27年度中の開院に向けて、体制整備が進められているところであり、また、今後においても経営の状況により組織体制及び職員数の変動が予想されるため、本計画の対象職員に含まないことが適当と考えました。

なお、改定前の計画では市民病院職員については、医療職・事務職を問わず全職員を計画から除外しています。

③ 定員管理の変動要因

計画期間において、組織体制及び定員管理に大きく影響すると考えられる施策として、新庁舎の建設と公共施設の統廃合が上げられます。

ア 新庁舎建設

現在の庁舎は、合併前の旧3町の各庁舎を活用した分庁・支所併用方式を採用していますが、行政運営の効率化、市民サービスの向上を図るため統合庁舎建設計画が進められており、統合庁舎実現の是非は、組織体制及び定員管理等に大きく影響することが考えられます。

イ 公共施設統廃合

平成25年2月に策定した「あま市公共施設の在り方に関する指針」では、公共施設を取り巻く現状と課題を踏まえ、平成29年度までを計画期間として見直しを進めることとしており、統廃合の状況により組織体制及び定員管理等に大きく影響することが考えられます。

④ 計画目標

各種の指標等との比較によって、現状における本市の職員数が適正な範囲にあることが確認できました。

今後の定員管理について、組織体制及び定員管理等に大きく影響すると考えられる施策の動向が定まっておらず、また、計画期間は本市の管理職を長年に

渡って担ってきた職員の大量退職の時期に当たり、行政サービスの持続性・継続性を維持しながら、社会情勢の変化や新たな課題に対応するためにも、本計画期間内については、現状の定数水準の維持を原則とします。

平成27年4月1日現在の対象職員数	539人
-------------------	------

ただし、本計画については、あくまでも現時点における状況を踏まえた計画であり、計画期間内に地方公務員制度や社会情勢、業務量等に大幅な変更が生じた場合は、状況の変化に応じて適切な見直しを行うこととします。

(3)計画の推進

ア 定員の適正化

行政改革大綱の取り組みを推し進めることにより、定員の適正化を図ります。

イ 人材育成の推進と組織マネジメント能力の向上

効率的で良質な住民サービスを提供するには、限られた資源である人材をいかに育成し、活用するかということにかかっています。そのために、人材育成基本プランに基づき、職員の能力向上のため「自学（自己学習）」を促すための人事諸制度（人材育成型人事評価制度や研修制度など）の整備・運用に努めます。

また、明確な組織目標のもと、職員及び組織の自主性や主体性が発揮され、限られた人材でも大きな成果が得られるよう管理職は事務事業を進めるに当たって「目標による管理」を実行します。このことにより組織マネジメント能力の向上をめざします。

ウ 再任用職員

雇用と年金の接続の観点から、定年退職者のうち、希望する者を再任用職員として任用することとしており、今後も益々増加していくことが考えられます。

本市では、知識と経験豊富な再任用職員を効果的に活用し、行政サービスの質を低下させないような人員配置を検討します。

