

安曇野市定員適正化計画

[平成 17 年度(合併年度)～平成 23 年度]

目 次

1、はじめに(1)

2、職員数の現状(2)

3、職員数の比較(3)

(1)「類似団体」との比較(3)

4、計画策定にあたっての基本的な考え方(4～5)

(1) 職種ごとの個別計画の策定(4)

(2) 組織の新陳代謝と将来の組織を支える人材の計画的な確保(4)

(3) 常勤職員とそれ以外の職員の職域の見直し(4)

(4) 任用制度の弾力化(5)

(5) 他の計画等との整合性(5)

5、定員適正化計画の内容(6～7)

(1) 平成17年度、平成18年度の取り組み(6)

(2) 平成19年度以降の計画(6)

6、定員適正化計画による人件費抑制効果(7)

7、付属資料(8～10)

① 類似団体

② 年度別の職種別補充計画

③ 財政計画人件費シミュレーション(職員給分抜粋)

④ 職員構成(平成20年4月1日の満年齢で区分)

1 はじめに

安曇野市は、平成 17 年 10 月 1 日に新設合併により誕生しました。

旧町村においては、それぞれ第 3 次行政改革大綱に基づく定員適正化計画により、適正な目標数値を定め職員数の適正化に取り組んできました。

しかし、新市建設計画の財政計画は平成 26 年度までに普通会計職員数を 104 人削減することを基礎としています。

また、市の行政運営の基礎となっている総合支所方式を継続していくことも建設計画の大きな柱となっています。

このような、いくつかの取り組み課題と並行して、行政の更なるスリム化により、小さな市役所づくりを進めていく必要があります。

このため、平成 17 年度を初年度とする 6 ケ年間の定員適正化計画を定め、早急に定員管理の適正化に取り組むこととします。

2 職員数の現状

平成13年4月1日から平成17年4月1日までの4年間の旧5町村の定員適正化への取り組みは下表のとおりとなっています。

		H13	H14	H15	H16	H17	H17-H13	
一般行政計	福祉関係を除く	豊科町	100	98	96	96	98	▲2
		穂高町	133	131	131	132	128	▲5
		三郷村	66	67	67	69	69	3
		堀金村	45	40	42	41	43	▲2
		明科町	50	51	51	50	49	▲1
		小計	394	387	387	388	387	▲7
	福祉関係	豊科町	84	85	89	92	86	2
		穂高町	75	77	70	67	68	▲7
		三郷村	54	51	52	52	51	▲3
		堀金村	25	27	26	26	26	1
		明科町	30	29	28	28	27	▲3
		小計	268	269	265	265	258	▲10
		豊科町	184	183	185	188	184	0
		穂高町	208	208	201	199	196	▲12
		三郷村	120	118	119	121	120	0
		堀金村	70	67	68	67	69	▲1
		明科町	80	80	79	78	76	▲4
		小計	662	656	652	653	645	▲17
特別行政 (教育)	豊科町	34	31	28	27	27	▲7	
	穂高町	48	49	53	50	50	2	
	三郷村	15	17	17	15	14	▲1	
	堀金村	10	12	11	10	10	0	
	明科町	12	10	10	11	13	1	
	小計	119	119	119	113	114	▲5	
公営企業等	豊科町	32	31	32	29	28	▲4	
	穂高町	35	33	32	31	29	▲6	
	三郷村	20	19	18	18	16	▲4	
	堀金村	12	12	11	11	10	▲2	
	明科町	14	14	14	14	12	▲2	
	小計	113	109	107	103	95	▲18	
総合計	豊科町	250	245	245	244	239	▲11	
	穂高町	291	290	286	280	275	▲16	
	三郷村	155	154	154	154	150	▲5	
	堀金村	92	91	90	88	89	▲3	
	明科町	106	104	103	103	101	▲5	
	合計	894	884	878	869	854	▲40	
減員数			▲10	▲6	▲9	▲15		

※地方公共団体定員管理調査個別団体表から作成しています。

3 職員数の比較

(1) 「類似団体」との比較

人口と産業構造により全国の自治体を類型別に区分し、職員数を比較する「類似団体別職員数の状況」の数値を基礎に、適正な職員数を知る目安として用いられている人口1万人当たりの普通会計職員数を比較すると、平成18年4月1日時点の安曇野市の数値は73.49人で、類似団体の平均数値は94.93人となっています。(比較するうえで直近数値を使用しています。)

類似団体の区分	団体数	人口1万人あたりの職員数(人)
全 体	88	94.93
合併しなかった自治体	16	79.02
合併自治体（市が入っている構成）	44	97.18
合併自治体（町村のみの構成）	28	100.05

(Ⅱ-0(88団体)…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(7 付属資料参照))

[参考] 県内各市の状況(類似団体別職員数の状況(平成18年4月1日現在)から抜粋)

団 体 名	住基人口 (H18.3.31)	普通会計職員 数(H18.4.1)	人口1万人あた りの職員数(人)
長野市	379,107	2,556	67.42
松本市	223,472	1,520	68.02
上田市	161,736	1,157	71.54
岡谷市	54,728	455	83.14
飯田市	107,891	742	68.77
諏訪市	52,304	426	81.45
須坂市	53,710	473	88.07
小諸市	44,422	334	75.19
伊那市	71,226	672	94.35
駒ヶ根市	34,077	277	81.29
中野市	47,884	430	89.80
大町市	31,938	330	103.33
飯山市	25,670	250	97.39
茅野市	55,785	455	81.56
塩尻市	66,938	521	77.83
佐久市	100,180	798	79.66
千曲市	64,207	462	71.95
東御市	31,396	257	81.86
安曇野市	96,880	712	73.49

4 計画策定にあたっての基本的な考え方

類似団体との比較、また県下各市との人口1万人当たりの職員数の比較においては、職員数が過剰であるという数値ではないと考えられます。

しかし、新市建設計画並びに市として策定する総合計画を着実に推進するためには、さらに効率的な行政運営に向けての取り組みが必要であり、人件費の抑制は避けられない状況であると認識しなければなりません。

社会経済情勢が大幅に改善される見込みはなく、今後とも厳しい財政環境が続くと予測される中、義務的経費に占める割合が最も高い人件費の抑制策として、少数精鋭主義による職員適正化への取り組みは今後も継続していく必要があります。

以上のような状況を踏まえ、策定に当たっては効率的な行政運営を推進するための人件費の抑制手法としての定員管理のあり方と長期的な組織運営に必要な人材の計画的な確保を基本的な視点とし、「安曇野市アウトソーシング計画」との整合を図りながら策定します。

(1) 職種ごとの個別計画の策定

旧自治体の規模は、職員数では最大で275人でしたが、合併により800人を超える規模になりました。

また、合併による効果として、職員の専門性を高めること、専門職員の配置についても可能としてきました。

策定に当たっては、職種ごとに今後の事業計画等を勘案し、退職の場合の補充の可否及び補充数や補充手法の選択を行います。

(2) 組織の新陳代謝と将来の組織を支える人材の計画的な確保

本市の年齢別職員構成は、団塊世代の影響はないものの46歳から60歳の層が膨らみ、逆に30歳未満の職員層は激減しており、46歳以上の職員数構成は全体の51.2パーセントで、今後15年間で全体の5割を超える職員が退職することになります。

(7 付属資料参照)

このことは、特に、一般事務関係の職員構成に顕著に表れており、福祉関係業務のサービス拡大に職員補充を図りながらも職員数の抑制をしてきた結果と考えられます。

このような状況を踏まえ、組織の新陳代謝や活性化を図りつつ、長期的な視点から将来の安曇野市を支える人材を計画的に確保(採用)します。

また、採用に当たっては、将来にわたり年齢構成等のひずみが生じないように、採用者数の平準化に努めます。

(3) 常勤職員とそれ以外の職員の職域の見直し

効率的な行政運営を進めるには、将来にわたり、最もコストの高い常勤職員の採用の抑制は避けられません。

今後、実務を担う常勤職員数の減少に対応するため、事務事業の見直しやスクラップなどにより仕事の効率化を図っていく努力はもとより、現在常勤職員が担っている業務や職域を、常勤職員以外にシフトしていかなければなりません。

したがって、アウトソーシング計画の推進により、外部委託できない業務についても、業務の性格や内容、形態等を勘案したうえで、非常勤職員、再任用（短時間）職員など常勤職員以外の職員にシフトしていきます。

◆業務範囲・職域の見直しについての考え方

職員区分	勤務時間(週)	任用形態	ポスト等	今後担うべき業務範囲・職域
常勤職員	40 時間 (週 5 日)	期限なし	一般職 ～部長	①政策・企画立案・指導調整業務、管理監督業務に特化
非常勤職員	29 時間	任期 1 年 更新可	一般職	①以外の恒常的業務、フルタイム勤務を要しない業務
臨時職員	40 時間以内	最長 1 年未満	一般職	季節的・臨時的業務、病休等代替、欠員補充
再任用職員				
短時間	32 時間以内	年齢による 制限あり	一般職又は 監督職	①以外の恒常的業務で、退職者の経験・知識・技術等が活かせる業務
フルタイム	40 時間			

(4) 任用制度の弾力化

今後、事務事業の見直しやアウトソーシングを推進していくなかでは、採用時の職種・業務を退職まで続けることを基本とした任用制度では、組織の硬直化を招きかねません。

また、職員の能力、知識、技術等の有効活用や意識高揚を図ることが、今後の組織としてもプラスに作用するものと考えます。

このような観点から、職員の意欲、組織上の必要性を考慮しながら、「職種替え」の制度化を図り運用をします。

(5) 他の計画等との整合性

- ① 合併協議において示されている財政計画シミュレーションにおける職員削減計画の年度目標を前倒し（短縮）するものとします。
- ② 計画期間中に職員数に大きな影響を及ぼす要因が発生した場合は、期間中であっても随時計画の見直しを行うこととします。特に、保育所運営については、そのあり方を抜本的に検討する必要があります。
- ③ 数値目標の算定には反映されないものの、行政サービスの新たな担い手の創出や地域との協働の推進などパートナーシップの強化を図ることにより協働してまちづくりを行う体制の整備を図ります。

5、定員適正化計画の内容

平成 17 年度から平成 22 年度までの 6 カ年の計画を策定しますが、まず平成 17 年 4 月 1 日時点の職員数を確定しておきます。

[2 職員数の現状]では、職員数の合計は 854 人ですが、合併協議において関係一部事務組合の職員を市の職員として引き継ぐ協議がされていることから、その職員数を加え 860 人を平成 17 年 4 月 1 日現在の職員数として捉えます。

(1) 平成 17 年度、平成 18 年度の取り組み

(人)

	年度当初 職員数	年度内退 職者数	新規採用 者数	説 明
H17. 4. 1	860	39	1	①合併年度であることから、新規職員採用は原則行わない。 ②合併時に一般職の常勤職員として身分を引き継いだ職員数は、839 人である。 ③常勤職員から非常勤職員への切替え ・保育所保育士(4人) ・学校事務(4人)、司書(5人) ④外部委託へ切替え ・学校管理(庁務員4人)
H17. 10. 1	839			
H18. 4. 1	822	26	9	①常勤職員から非常勤職員への切替え ・社会就労センター事務(2人) ・学校給食センター事務(2人) ・上下水道係窓口(2人) ②組織再編(管理監督職ポスト減等)により対応
H19. 4. 1	805			

(2) 平成 19 年度以降の計画

① 全体計画(詳細は付属資料参照)

(人)

年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23
4 月 1 日職員数	860	822	805	801	795	787	778
定年等退職者数	39	26	19	21	23	25	
新規採用者数	1	9	15	15	15	16	
対前年度増減数		△38	△17	△4	△6	△8	△9
増減率(%)		△4.4	△2.1	△0.5	△0.7	△1.0	△1.1
減員数累計		38	55	59	65	73	82
増減率累計(%)		△4.4	△6.4	△6.9	△7.6	△8.5	△9.5

注 1 「定年等退職者数」は、当該年度に退職をする職員数です。

注 2 「新規採用者数」は、次年度 4 月 1 日採用の職員数です。

② 個別計画

区 分	シフト変更の内容		差 引 H17～H22
	充実すべき業務	見直しすべき業務	
一般事務	<ul style="list-style-type: none"> ■ 地方分権による権限委譲及び市制移行に伴う新規業務・業務増 ・ 福祉関係、新規計画策定等 ■ 新たな行政課題への対応 ・ 政策法務、内部監査・行政管理、情報公開、情報化推進、人材育成等 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 常勤職員の職域見直し ・ 窓口業務、定型事務 ■ 民営化(指定管理者、業務委託) ・ 宿舍事業等(有明荘、大天荘、しゃくなげ荘) 	
増 減	52	86	△34
技術系	<ul style="list-style-type: none"> ■ 建築・化学技術関係 ・ 建築士等 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 事業完了による職種替 ・ 下水道事業 	
増 減	4	11	△7
専門職 (資格職)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 福祉事務所 ・ 社会福祉士、社会福祉主事、保健師、管理栄養士等 ■ 地域包括支援センター設置 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 民営化(指定管理者、業務委託) ・ 児童館、地域包括支援センター等 	
増 減	14	14	0
技能系	<ul style="list-style-type: none"> ■ 公共施設管理 ・ 現在委託業務としている現業を見直し、一元管理を検討する。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 民営化(指定管理者、業務委託) ・ 保育所調理、学校給食センター調理 ・ 水道維持管理 ■ 常勤職員の職域見直し ・ 保育所調理、学校給食センター調理 ・ 水道・道路維持管理 	
増 減	1	42	△41
合 計	71	153	△82

注 全体計画の数値と一致させるため、退職補充、不補充の数値も含んでいます。

6、定員適正化計画による人件費抑制効果

人件費と物件費(賃金又は委託料等)は、相反する立場に位置しています。行政サービスを継続するために、常勤職員を非常勤職員に切り替えると人件費は削減できますが賃金は増加します。外部委託に切り替えると委託料が増加します。

財政的には、人件費だけではなく増加要因と考えられる項目を含めたシミュレーションが必要となります。

(百万円)

	H17	H18	H19	H20	H21	H22
職員給	5,108	4,928	4,835	4,810	4,773	4,724
削減額(A)		180	93	25	37	49
代替経費(B)		32	10	9	10	7
実質効果(A-B)		148	83	16	27	42

注1 職員給は、各年度4月1日職員数を基準に、各年度に30人の無給職員がいると想定し試算しています。

注2 代替経費は、職員減に対応し非常勤職員を配置した場合の経費(賃金)を積算したものです。事業増による物件費の増加、賃金から委託料への変更による増減等物件費の変更は含まれていません。

7、付属資料

① 類似団体（類似団体別職員数の状況（平成18年4月1日現在）から）

団体名		住基人口	普通会計 職員数	団体名		住基人口	普通会計 職員数
岩手県	北上市	93,278	624	山梨県	北杜市	50,135	623
宮城県	登米市	90,633	1247	長野県	千曲市	64,207	462
	栗原市	81,464	1179		安曇野市	96,880	712
秋田県	湯沢市	56,326	567		塩尻市	66,938	521
	大仙市	95,155	1119		茅野市	55,785	455
	由利本荘市	90,095	1265		須坂市	53,710	473
山形県	天童市	63,177	430		伊那市	71,226	672
福島県	須賀川市	81,086	565		岐阜県	中津川市	85,356
	伊達市	70,390	551	恵那市		56,513	702
	白河市	65,998	551	静岡県	袋井市	80,695	507
	南相馬市	73,371	627		島田市	97,204	644
	二本松市	63,946	568		牧之原市	50,877	395
		喜多方市	56,328	566	愛知県	碧南市	69,214
茨城県	結城市	52,854	329	蒲郡市		81,678	629
	神栖市	89,635	684	愛西市		66,548	527
	坂東市	57,634	447	常滑市		51,587	588
	鉾田市	52,580	420	田原市		65,529	757
	石岡市	83,193	666	新城市		52,523	681
	北茨城市	50,753	416	三重県	伊賀市	98,211	1151
	常総市	64,653	542		滋賀県	近江八幡市	67,875
		小美玉市	53,683	516	長浜市	80,434	650
		常陸太田市	62,037	668	甲賀市	92,798	854
栃木県	真岡市	62,960	387	高島市	55,024	707	
	大田原市	75,347	659	京都府	京丹後市	64,365	816
群馬県	藤岡市	70,632	449	兵庫県	丹波市	72,419	702
	みどり市	52,758	343		南あわじ市	54,020	562
	安中市	64,842	492		淡路市	50,983	564
	館林市	78,876	599	和歌山県	紀の川市	70,224	642
	富岡市	53,995	418	岡山県	真庭市	53,514	827
埼玉県	本庄市	79,914	517	徳島県	阿南市	80,087	936
	羽生市	56,436	407	香川県	三豊市	73,136	786
千葉県	山武市	60,143	512		観音寺市	65,971	532
	銚子市	75,256	762	愛媛県	四国中央市	95,204	991
	旭市	70,392	755		大洲市	51,518	637
新潟県	柏崎市	94,050	923	福岡県	朝倉市	61,009	502
	五泉市	58,235	579	佐賀県	伊万里市	59,003	542
	十日町市	63,135	654	長崎県	雲仙市	51,386	425
	糸魚川市	50,591	580		南島原市	56,096	572
	南魚沼市	62,869	746	熊本県	宇城市	64,381	540
	佐渡市	68,058	1332		玉名市	72,380	616
富山県	氷見市	55,970	490		菊池市	52,811	490
	南砺市	58,519	758		山鹿市	59,459	660
山梨県	笛吹市	71,377	548	大分県	宇佐市	62,792	702
	南アルプス市	72,776	648	鹿児島県	出水市	57,997	631

注1 住基人口は平成18年3月31日現在、職員数は平成18年4月1日現在。

注2 …合併自治体（町村のみ） …合併自治体（市が入っている）

② 年度別の職種別補充計画

職 種 等		事 由	H17	H18	H19	H20	H21	H22	計		
一般事務		a 定年退職			10	9	11	19	49		
		b 採用			12	12	12	13	49		
		小 計 (b-a)			2	3	1	△6	0		
技術系	建築技術系(資格保有者)、情報処理系、水道技術者、化学	a 定年退職			0	1	3	2	6		
		b 採用			1	1	1	1	4		
		小 計 (b-a)			1	0	△2	△1	△2		
専門職 (資格職)	保健福祉関係専門職(社会福祉士、保健師、管理栄養士等) 学芸員、司書	a 定年退職			1	0	2	2	5		
		b 採用			2	2	2	2	8		
		小 計 (b-a)			1	2	0	0	3		
技能系	調理員、土木現業、水道現業等	a 定年退職			8	11	7	2	28		
		b 採用			0	0	0	0	0		
		小 計 (b-a)			△8	△11	△7	△2	△28		
合 計		a 定年等退職			39	26	19	21	23	25	153
		b 採用			1	9	15	15	15	16	71
		合 計 (b-a)			△38	△17	△4	△6	△8	△9	△82

③ 財政計画人件費シミュレーション(職員給分抜粋)

(百万円：人)

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23
職員給	4,370	4,375	4,363	4,327	4,278	4,229	4,184
削減額		5	△12	△36	△49	△49	△45
職員数	761	757	750	739	726	713	701
削減人員		4	7	11	13	13	12

注 数値は、普通会計分のシミュレーション

注 職員給には共済負担金、退職手当負担金及び互助会負担金は含まれていない。

注 事業費支弁の職員給は含まれていない。