

柏原市第2次定員適正化計画

(平成27年度～平成36年度)

平成27年4月

柏原市

目 次

1. はじめに	1
2. これまでの全職員数の推移	2
3. 現在の職員数の状況（他市との比較）	3
4. 年齢別職員構成の状況	4
5. 新定員適正化計画の内容	5
6. 定員適正化に向けた取組	7

1. はじめに

本市では、限られた財源で効率的かつ効果的に質の高い行政サービスを提供するため、少数精鋭による組織づくりを基本とし、最少の職員（最小の経費）で最大の行政効果を得るために職員の適正配置に取り組んできました。

すなわち、定数減を行うために事務事業の合理化や指定管理者制度の導入など民間活力の活用を推進するとともに、一方で、定数増の要因となる地方分権に伴う権限移譲や複雑高度化・多様化する行政需要に的確に対応するため、柔軟な職員配置や臨時・非常勤職員の活用により、市民サービスの向上に努めてきました。

具体的には、平成 17 年度策定の「柏原市定員管理適正化計画」において、平成 22 年 4 月 1 日の職員数 704 人を最終数値目標として定員管理を行った結果、この数値目標は達成することができました。これに続く平成 22 年度以降についても、この数値目標を維持することとしましたが、権限移譲等により業務の範囲や量が大幅に増加したことにより、平成 27 年度はこの数値目標を超過する状況となっています。

さらに、本市を取り巻く環境は、少子高齢化の進展や人口減少社会の到来、景気の低迷により、税収等が伸び悩む傾向にあり、このような中で財政規律を守りながら、まちの賑わいづくりや市民サービスの向上を進めるためには、行財政改革による「選択と集中」を図りつつ、行政組織等の簡素化、職員数や給与の適正化をより一層推進することが必要となります。

また、近年、職員が増加している状況にも関わらず、時間外勤務の総時間数は高い状態で推移しており、職員の健康への影響が懸念されることも課題となっています。

今回の計画策定にあたっては、現行の執行体制を維持しながら、今後、増加が見込まれる再任用職員や任期付職員などの多様な任用形態の活用、人口動態（国立社会保障・人口問題研究所調査では、本市の 10 年後の人口予測は現在の人口より約 5 千人減少する見込みである。）なども踏まえて、中長期的な視点で職員数の適正化に取り組み、数値目標を定めた「柏原市第 2 次定員適正化計画」を策定し、定員管理の適正化に取り組むこととします。

2. これまでの職員数の推移

行財政改革の一環として、平成 17 年度に「柏原市定員管理適正化計画」を策定し、民間委託や事務事業の見直し等により、平成 17 年 4 月 1 日の職員数 731 人を 5 年間で 27 人削減し、平成 22 年 4 月 1 日には、704 人とする数値目標を掲げて定員管理に取り組みました。その結果、表 1、表 2 のとおり、数値目標は達成され、さらに 17 人上回るものとなりました。

【表 1】年度当初の職員数の推移（平成 16 年度～平成 21 年度）（単位：人）

区分	16年	17年	18年	19年	20年	21年
普通会計	429	415	415	426	418	402
公営企業等会計	315	316	307	275	290	298
合計	744	731	722	701	708	700

※常勤の教育長を含む。

続く平成 22 年 4 月 1 日から平成 27 年 4 月 1 日までの定員管理の状況は、表 2 のとおりです。なお、平成 22 年度以降も引き続き、704 人を数値目標としておりましたが、地方分権に伴う事務移譲や常勤は定数内に含まれる再任用職員制度が平成 26 年度より義務化されたことで、平成 26 年度は 1 人、平成 27 年度は 11 人（うち再任用職員 8 人）が数値目標を超過する結果となりました。

【表 2】年度当初の職員数の推移（平成 22 年度～平成 27 年度）（単位：人）

区分	22年	23年	24年	25年	26年	27年
普通会計	391	389	398	393	399	406
公営企業等会計	296	308	303	298	306	309
総合計	687	697	701	691	705	715

※常勤の教育長を含む。

3. 現在の職員数の状況（他市との比較）

職員数を類似団体（人口及び産業構造により全国の市町村を類型に分類したもの。本市の類型は市Ⅱ－1。）と比較すると、平成26年4月1日現在の普通会計の職員数では、本市の人口千人あたりの職員数は5.49人（全国平均7.18人）で、同類型の全国198団体中で34番目に少なくなっています。また、大阪府内の類似団体との比較は表3のとおりです。

【表3】大阪府内の同じ類型（市Ⅱ－1）団体との比較（単位：人）

団体名	住基人口 (H26.1.1)	普通会計職員数 (H26.4.1)	人口千人あたりの 職員数（普通会計）
四条畷市	56,951	294	5.162
泉大津市	76,534	419	5.475
柏原市	72,636	399	5.493
高石市	58,887	337	5.723
泉南市	64,472	378	5.863
貝塚市	90,152	554	6.145
大阪狭山市	57,857	370	6.395
摂津市	84,307	554	6.571
藤井寺市	66,434	450	6.774

※職員数は平成26年4月1日現在の数値です。

※本市の属する類型「市Ⅱ－1」：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%以上

※各団体の地域特性や重点的に取り組んでいる施策が異なるため、単純に比較することはできませんが、本市の職員数の傾向を把握することができます。

4. 年齢別職員構成の状況

年齢別職員構成の状況は、表4のとおりで、20歳代後半から30歳代前半及び40歳代前半の職員が多く、50歳代前半の職員が少なくなっており、図1のとおり、凹凸のある年齢別職員構成となっています。

定員管理においては、退職者の一時的な集中等により、行政サービスの低下を招かないように、年齢構成の平準化や再任用職員の適正配置を考慮する必要があります。

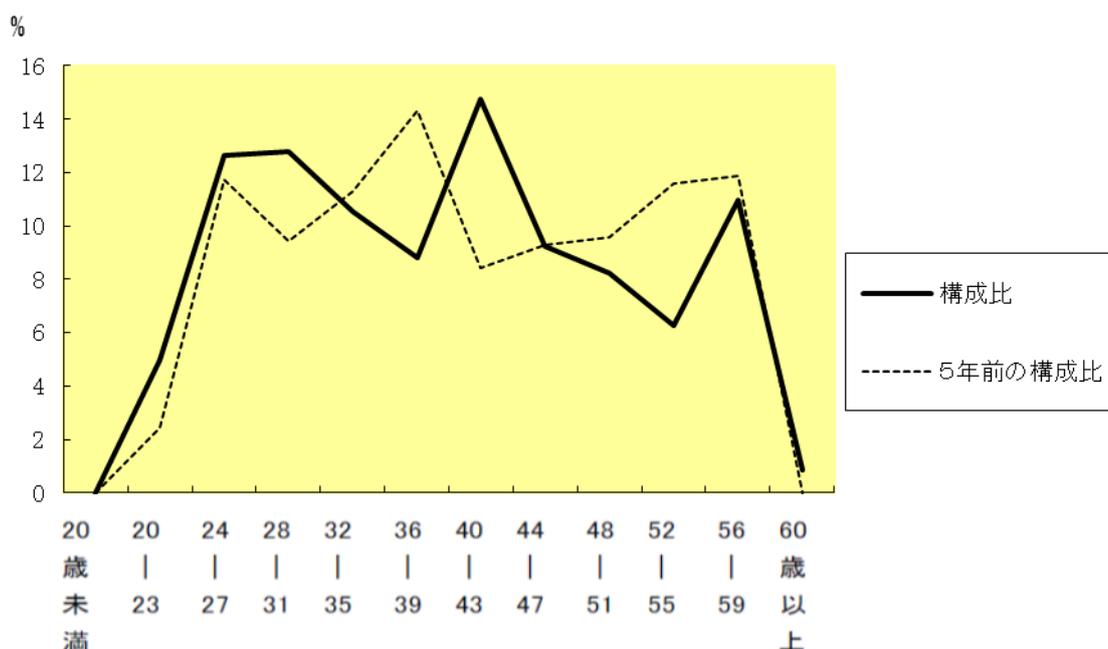
なお、平成27年度からの今後3年間では、普通会計職員及び柏原病院を除く公営企業等会計職員を合わせて49人の退職者が見込まれています。

【表4】年齢別職員構成の状況（平成26年4月1日現在）

区分	20歳未満	20歳～23歳	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上	計
職員数	0人	35人	89人	90人	74人	62人	104人	65人	58人	44人	78人	6人	705人

※常勤の教育長を含む。

【図1】年齢別職員構成の状況（平成26年4月1日現在）



5. 新定員適正化計画の内容

(1) 基本方針

定員管理の基本的な考え方及び目的は、柏原市新行財政計画（平成 18 年 3 月）で掲げられた「財政秩序を回復し、市民の視点に立つ真の市民自治の確立に向けた持続的・自立的な行財政基盤の形成」を実現することにあります。

そのためには、徹底した民間委託の推進や組織の集約化等に積極的に取り組み、少数精鋭の職員体制づくりに努めていく必要がありますが、職員削減の数値目標だけに目を向けるのではなく、今後の行政需要の動向及び社会情勢の変化にも対応しなければなりません。

また、現在の職員の勤務実態や年金の支給開始年齢の引き上げに伴う再任用職員の増加、職員の年齢構成などに留意し、市民サービスの低下を招くことがないように計画策定を行うこととします。

(2) 計画期間

平成 27 年度から平成 31 年度までの 5 年間を前期計画期間、平成 32 年度から平成 36 年度までの 5 年間を後期計画期間とします。

なお、後期計画は、前期計画の進捗状況を検証しつつ、社会情勢や人口動態の変化、新たな行政課題等を踏まえた上で見直します。

(3) 対象職員

対象職員は、一般職の常勤職員（再任用常勤職員含む。）とします。

(4) 定員管理の目標

本市の職員数は、類似団体との比較において、平均を下回っている状況ですが、最小の経費で最大の行政効果が発揮できるように、なお一層の効率的な行政運営を目指して定数削減に取り組みます。

定数管理の数値目標は、平成 27 年 4 月 1 日の普通会計職員と柏原病院を除く公営企業等会計職員の合計（再任用職員を含む。）487 人を起点とします。

なお、年度別職員数の目標数値の設定にあたっては、次の事項を考慮し、表 5 のとおりとします。

- ① 再任用職員制度は、平成 26 年度から再任用を希望する定年退職者を任用することが義務化されるとともに、年金支給開始年齢の引き上げに伴い、無年金状態を回避するために、平成 28 年度に新たに再任用職員となる者から再任用が可能な期間は 62 歳までの 2 年

間となり、その後は、段階的に 65 歳まで延長されることとなります。

このうち、常勤再任用職員は職員定数に含まれることから、その増減に十分に配慮するとともに、これまで培われてきた専門的知識や経験を活かして職務の遂行ができる再任用職員を適材適所に配置します。

② 人口動態予測では、今後 10 年間に本市の人口が約 5 千人減少すると見込まれていることから、平成 36 年度までにそれに見合う職員数として 27 人（本市：人口千人あたりの職員数 5.5 人）を削減する数値目標を設定します。また、再任用職員を積極的に活用することで、再任用職員を除く職員数では、54 人の減少を見込んでいます。

【表 5】年度別職員数の目標（柏原病院を除く。）

（単位：人）

年 度	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36
職員数の目標	487	484 (▲3)	481 (▲6)	478 (▲9)	475 (▲12)	472 (▲15)	469 (▲18)	466 (▲21)	463 (▲24)	460 (▲27)
職員数(1)	480	465	455	438	441	442	436	441	429	416
前年度退職者	16	15	17	17	8	13	6	5	17	13
再任用予定数(2)	7	12	26	28	21	32	23	20	34	34
欠員補充数(3)	—	7	0	12	13	0	10	5	0	10
職員数(4) (1)+(3)	480	472 (▲8)	455 (▲25)	450 (▲30)	454 (▲26)	442 (▲38)	446 (▲34)	446 (▲34)	429 (▲51)	426 (▲54)
定数内職員数 (1)+(2)+(3)	487	484 (▲3)	481 (▲6)	478 (▲9)	475 (▲12)	474 (▲13)	469 (▲18)	466 (▲21)	463 (▲24)	460 (▲27)

※職員数(1)は、各年度の欠員補充前の再任用職員を除く職員数です。

※再任用予定数(2)は、定年退職者の 8 割が再任用を希望するものと見込んで人数を記載しているため、その動向により採用者数は増減します。

※職員数(4)は、各年度の再任用職員を除く職員数です。

なお、採用にあたっては、長期的な組織運営に影響を与えないように職員の年齢構成の平準化に考慮し、今後 5 年間における欠員総数の範囲内で大きな偏りが生じないように柔軟に対応します。

6. 定員適正化に向けた取組

(1) 行政運営体制の見直し

効率的かつ効果的な行政運営を推進するため、行政需要に対応した組織・機構の見直しを行い、市民サービスの向上、地方分権に係る国や大阪府の動向に柔軟に対応できる体制整備に努めます。また、協働によるまちづくりを推進しつつ、容易な職員の増員に依らず、部・課内での応援体制の確保や施策の「選択と集中」による適正な行政運営体制を確立します。

(2) 事務事業の見直し

業務の必要性から具体的な実施手法まであらゆる見直しを行い、事務処理手続きの簡素化・合理化を図るとともに、行政の果たすべき役割などを十分検討し、効率的かつ効果的な事務事業の執行体制の構築を図ります。

(3) 民間活力の活用

行政責任の確保を前提に、費用対効果の検証を行い、「民間でできるものは民間に委ねる」を基本とし、民間委託や指定管理者制度等により民間活力を積極的に活用します。

(4) ICT（情報通信技術）化の推進

事務量の増大に対応するため、ICTシステムの導入や改良等による事務処理能力の向上やスピード化・効率化を図ります。

(5) 人材育成の推進

社会情勢が大きく変化する中、地方分権の進展による権限移譲、複雑高度化・多様化する行政需要により、行政が担うべき役割は益々増大・深化しています。それらに的確に対応できるように、研修の充実や職員の意識改革を図るとともに、職員の行動能力向上を推進し、公務能率の向上を図ります。

(6) 再任用職員制度の活用と欠員補充の調整

長年培われてきた多様な専門知識や経験を積極的に活用して職務の遂行ができる再任用職員を適材適所に配置することで、業務の効率化、行政サービスの維持・向上を図るとともに、長期的な組織運営を確立していくために、職員の年齢構成の平準化や人材の計画的な確保を行います。