

行財政改革アクションプラン
を踏まえた定員の適正管理
(第4次定員適正化計画)

平成31年3月
七尾市

目 次

1. 計画策定にあたって	1
2. これまでの定員適正化の取組と現状	2
(1) これまでの取組と職員数の推移	
(2) 部門別職員数の推移	
3. 職員数の比較	4
(1) 類似別職員数との比較	
(2) 同規模団体との比較	
(3) 定員モデルとの比較	
4. その他計画上考慮すべき事項	7
(1) 定年退職後のフルタイム再任用	
(2) 継続的な新規採用	
(3) その他の退職	
5. 定員適正化計画の内容	9
(1) 計画期間	
(2) 基本方針	
(3) 職種別の採用目安	
(4) 定員適正化計画の年度別目標数	
6. 定員適正化計画の進行管理	12
7. 注釈	13

1. 計画策定にあたって

当市は、平成 16 年 10 月の市町合併後、健全で効率的な行政運営のため、行政機構の改革や事務事業の見直し、施設の統廃合等の行財政改革に取り組んできました。

職員数についても、類似団体との比較等による計画的な定員管理に基づき、また、平成 24 年度末で七尾鹿島広域圏事務組合が解散し、同職員が七尾市職員に加わるなどの環境変化に合わせて見直しを行いながら、計 3 次にわたって定員適正化計画を定め、取り組みを進めてきました。

なお、これまでの定員適正化計画では、再任用者を除いて策定していましたが、年金支給開始年齢が引き上がることに伴い、平成 30 年 8 月、人事院は「定年を 65 歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を取りまとめ、定年年齢を 65 歳まで段階的に引き上げる方針のもと、フルタイム再任用の拡大を国に提言したところです。全国的にも再任用職員は増加傾向にあり、当市においてもその傾向にあることから、再任用職員も含めた定員管理を行う必要性が高まっています。

今般、第 3 次定員適正化計画が期間満了を迎えるとともに、平成 31 年度(2019 年度)から始まる第 2 次七尾市総合計画の着実な実現のため、行財政改革の推進による、健全で効率的な行政運営とそれに合わせた職員配置の見直しが必要であることから、新たな定員管理計画として、第 4 次定員適正化計画を策定するものです。

【表 1】年金支給開始年齢の引き上げ

年度別再任用者	年金支給開始年齢
平成 31 年度再任用者	63 歳
平成 32、33 年度再任用者	64 歳
平成 34 年度以降再任用者	65 歳

2. これまでの定員適正化の取組と現状

(1) これまでの取組と職員数の推移

【表2】定員適正化計画による職員数の推移(各年度4月1日現在)

注)教育長を含み、フルタイム再任用職員を除く。

①第1次定員適正化計画(H17～H21) (単位:人)

年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22
計画目標数		817	772	748	721	697
実職員数	836	814	758	724	692	674
対前年増減数		△22	△56	△34	△32	△18
累計		△22	△78	△112	△144	△162

②第2次定員適正化計画(H22～H26) (旧七尾鹿島広域圏職員含まず)

年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27
計画目標数		670	655	638	619	585
実職員数	674	654	630	610	591	
対前年増減数		△20	△24	△20	△19	
累計		△20	△44	△64	△83	

③第3次定員適正化計画(H26～H30)

年度	H26	H27	H28	H29	H30	H31
計画目標数	771	745	718	696	677	663
実職員数	769	729	690	671	652	635
対前年増減数		△40	△39	△19	△19	△17
累計		△40	△79	△98	△117	△134

④①～③の削減数合計

第1次	第2次	第3次	合計
△162	△83	△134	△379

(2) 部門別職員数の推移

【表3】 地方公共団体定員管理調査による部門別職員数の推移

(各年度4月1日現在)

注) フルタイム再任用職員を含み、法改正により H27 から教育長を除く。

(単位：人)

部門			職 員 数								
			H25	H26	H27	H28	H29	H25 ～ H29 増減	H30	H25 ～ H30 増減	
普 通 会 計	一 般 管 理	議 会	5	5	5	5	5	0	5	0	
		総 務	129	124	119	119	112	-17	111	-18	
		税 務	34	34	32	30	32	-2	30	-4	
		農林水産	31	31	31	31	27	-4	27	-4	
		商 工	24	24	24	22	24	0	23	-1	
		土 木	41	42	40	39	39	-2	41	0	
		小 計	264	260	251	246	239	-25	237	-27	
	福 祉 関 係	民 生	158	152	138	123	120	-38	113	-45	
		衛 生	63	56	55	53	52	-11	52	-11	
		小 計	221	208	193	176	172	-49	165	-56	
	一般行政部門計			485	468	444	422	411	-74	402	-83
	教 育			99	97	87	83	77	-22	69	-30
	消 防			144	145	140	140	143	-1	143	-1
	普通会計計			728	710	671	645	631	-97	614	-114
公 営 企 業 等	水 道		17	15	13	12	12	-5	12	-5	
	下 水 道		15	15	13	12	11	-4	10	-5	
	そ の 他		33	33	32	29	30	-3	28	-5	
	公営企業等会計 部門計(病院除く)			65	63	58	53	53	-12	50	-15
総合計			793	773	729	698	684	-109	※664	-129	
参 考	病 院		498	515	506	498	507	9	507	9	
	病院を含めた 全職員合計		1,291	1,288	1,235	1,196	1,191	-100	1,171	-120	

※664人 = 【表2】③H30職員数652人 - 教育長1人 + フルタイム再任用13人

3. 職員数の比較

(1) 類似別職員数との比較

地方公共団体定員管理調査に基づき総務省が取りまとめる「類似団体別職員数の状況」によれば、当市は各部門で類似団体を上回っており、消防部門を除く普通会計全体では156人超過、3割以上の大幅な職員削減に取り組む必要があることとなります。

ただし、グループ分けの基準となっている産業構造と職員数との相関関係は明確ではなく、総務省でも「類似団体別職員数の状況」だけでなく「定員回帰指標」等、多面的に分析することが重要であると指摘しています。

【表4】類似団体別職員数の状況(平成29年4月1日現在)

注)フルタイム再任用職員を含み、教育長を除く。

(単位：人、%)

部門		七尾市の職員数	類似団体修正値職員数	超過数	超過率
一般 行政	議 会	5	4	1	20.0
	総 務	112	87	25	22.3
	税 務	32	22	10	31.3
	民 生	120	87	33	27.5
	衛 生	52	28	24	46.2
	農林水産	27	14	13	48.1
	商 工	24	8	16	66.7
	土 木	39	36	3	7.7
一般行政計		411	286	125	30.4
特別 行政	教 育	77	46	31	40.3
	消 防	143	67	76	53.1
普通会計計		631	399	232	36.8

(2) 同規模団体との比較

(1) の「類似団体別職員数の状況」のうち、類似団体の区分ではなく、住民基本台帳人口と面積が同規模の市と当市の職員数を比較すると、当市は、最も職員数が少ない伊万里市に対し 84 人、次いで山鹿市に対し 51 人との順で超過しています。

一方、茅野市に対し 2 人、出水市に対し 5 人の超過であり、職員数はほぼ同規模であるということが出来ます。

したがって、今回の策定にあたっては比較対象とした 6 市の平均値を基準として、普通会計全体で 34 人の削減に取り組むものとします。

【表 5】同規模団体との比較(平成 30 年 4 月 1 日現在)

注 1)フルタイム再任用職員を含み、教育長を除く。

注 2)消防部門除く。

注 3)同規模団体の抽出条件

①住民基本台帳人口(平成 30 年 1 月 1 日現在) 53,000 人～57,000 人

②面積 (平成 29 年 10 月 1 日現在) 240 km²～380 km²

(単位：人、km²)

県名	市名	住基人口	面積	一般管理	福祉	教育	普通会計	人口 1 万人 当たり
佐賀県	伊万里市	55,641	255.25	205	108	74	387	69.6
熊本県	山鹿市	53,026	299.69	210	131	79	420	79.2
福岡県	朝倉市	54,068	246.71	250	138	43	431	79.7
長野県	茅野市	56,107	266.59	214	204	51	469	83.6
茨城県	常陸太田市	53,020	371.99	243	120	89	452	85.3
鹿児島県	出水市	54,176	329.98	234	110	122	466	86.0
上記 6 市の平均		54,340	295.04	226	135	76	(A) 437	80.4
石川県	七尾市	53,927	318.29	237	165	69	(B) 471	87.3

(A) - (B) = △34 人

(3) 定員モデルとの比較

定員モデルと当市の職員数を比較すると、当市の職員数は、一般行政部門で 38 人超過となっており、民生部門、衛生部門の順で適正化に取り組む必要があります。

【表 6】第 10 次定員モデル(職員数は平成 30 年 4 月 1 日現在)

注)フルタイム再任用職員を含み、教育長を除く。

(単位：人)

一般行政部門	試算職員数	実職員数	差引
議会・総務	111	116	5
税務	29	30	1
民生	92	113	21
衛生	40	52	12
経済	52	51	△1
土木	40	40	0
合計	364	402	38

4. その他の計画上考慮すべき事項

(1) 定年退職後のフルタイム再任用

平成 28、29 年度退職者の再任用実績、および本人希望に基づく平成 30 年度以降退職者の再任用見込みによれば、平成 30 年度以降退職者から、急激にフルタイム再任用の割合が高くなっています。年金支給開始年齢の引き上げによるものと考えられるため、平成 32 年度以降も同様の傾向が続くものとして、計画上は 2 箇年(H30～H31)を平均した 76%の再任用割合を見込みます。

【表 8】 定年退職後のフルタイム再任用状況(労務職、消防職除く。)

(単位：人、%)

退職年度	H28	H29	H30 (見込み)	H31 (見込み)
定年退職者	22	20	16	13
翌年度フルタイム再任用者	8	8	12	10
再任用割合	36.4	40.0	75.0	76.9

(2) 継続的な新規採用

過去の定員適正化計画では類似団体比較や定員モデルを参考に、退職者数の 3 割から 5 割程度を目安として採用を行い、一定の成果を上げてきました。

それでもなお、「3. 職員数の比較」のとおり、比較方法によって規模は異なるものの、一般行政部門は引き続き職員数の削減に取り組む必要があります。

しかしながら、年齢構成の平準化や組織の安定的な運営等の観点から、極端な新規採用の抑制は適当ではなく、職員数の削減を進めつつ、採用年度間の均衡を図っていく必要があります。

(3) その他の退職

毎年度、様々な事情により一定数の職員が定年前に退職するため、実際には定員適正化計画との調整を図りながら、職員採用を行っています。

今回、定員適正化計画をより実態に即した計画とするため、第3次定員適正化計画期間中の50歳代後半の事務職や土木技師等の早期退職の状況から、その平均値を計画に取り入れることとします。

なお、それ以外の若年層の自己都合退職等については、引き続き計画の調整で対応することとし、保育職や技能労務職の退職についても別に取り扱うこととします。

【表9】50歳代後半の事務職等の早期退職の状況(第3次定員適正化計画期間)

(単位：人)

年度	H26	H27	H28	H29	H30	平均
早期退職者数	3	2	1	2	2	2

5. 定員適正化計画の内容

(1) 計画期間

平成 31 年度(2019 年度)から平成 35 年度(2023 年度)までの 5 年間とします。

(2) 基本方針

職員数の適性化を進めるにあたり、計画期間中の一般行政部門の定年退職予定者は計 57 人、再任用の任期満了予定者は計 30 人、50 歳代後半の事務職の早期退職者見込みは計 10 人、合計 97 人の減員数見込みとなります。

ただし、定年退職者のうち計 41 人程度を再任用すると見込むと、減員数見込みは 56 人と修正することになります。

以上から、これまでの定員適正化計画も参考に、減員数見込み 56 人の概ね 4 割を職員採用で、残りの 6 割を民間委託や A I の活用等により事務事業を見直すことで対応することとし、計画期間中の職員採用は毎年度 4 人程度を目安とします。

これにより、3 (2) の同規模団体の職員数や 3 (3) 定員モデルの職員数を概ね達成することができます。

ただし、再任用や早期退職の状況、行財政改革の進捗状況等に合わせて、採用数をさらに調整していくものとします。

(3) 職種別の採用目安

①事務職

上記の新規採用枠を維持しながら、専門職の採用状況等も踏まえて、年度間で偏りが生じないように一定数の継続的な新規採用を行います。

②専門職（土木、建築、保健師、栄養士、社会福祉士など）

職員の年齢構成や退職の状況等を勘案しながら、計画的に採用します。

③保育職

少子化による園児数の減少と公立保育園の民営化等を見据え、新規採用を行いません。

なお、保育士が余剰となった場合には、本人の希望等を参考に、事務職への職種替えを行います。

④技能労務職

施設の統廃合や民間委託の推進に合わせて、原則、退職補充を行いません。

⑤消防部門

現行の職員数を基本に、危機管理上、適正な職員の確保に努めます。

(4) 定員適正化計画の年度別目標数

【表10】年度別計画職員数(各年度4月1日現在)

注)フルタイム再任用職員を含み、教育長を除く。

①行政部門

(単位:人)

		H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36
計画目標数(ア+イ)		521	510	508	502	487	487	476
定年前	職員数ア	508	491	479	473	460	452	446
	前年度末退職		23	16	8	15	10	8
	※その他		△1	△2	△2	△2	△2	△2
	新規採用		7	6	4	4	4	4
再任用	職員数イ	13	19	29	29	27	35	30
	前年度末満了等		7	0	6	13	0	11
	新規再任用		13	10	6	11	8	6
対前年度増減			△11	△2	△6	△15	±0	△11

※その他=病院事業会計との人事交流、50歳代の事務職の早期退職

②消防部門

		H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36
計画目標数		143	143	143	143	143	143	143
前年度末退職者数			4	2	1	3	1	0
新規採用職員数			4	2	1	3	1	0
対前年度増減			±0	±0	±0	±0	±0	±0

③①と②の合計

		H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36
計画目標数		664	653	651	645	630	630	619
対前年度増減			△11	△2	△6	△15	±0	△11
累計				△2	△8	△23	△23	△34

④目標のまとめ

(単位:人、%)

	行政	消防	合計
平成31年4月1日	510	143	653
平成36年4月1日時点	476	143	619
削減人員数	34	0	34
削減率	6.7	0.0	5.2

6. 定員適正化計画の進行管理

本計画を適正に推進するため、七尾市行財政改革アクションプランの進捗等に合
わせて、実効性のある計画となるよう適宜見直しを図ります。

7. 注釈

(1) 類似団体別職員数の状況

全ての市区町村について人口と産業構造を基準にグループ分けを行い、そのグループ内での人口1万人当たりの職員数の平均値から職員数を比較するものです。

当市は人口5万人以上10万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%以上となっているⅡ-3のグループに属し、計84団体が該当します。

なお、職員数の平均値には、委託等による部門別の職員配置の有無を考慮せず算出する「単純値」と、部門別に職員を配置している団体のみをもって算出する「修正値」があり、当計画では修正値を使用しています。

また、公営企業等会計部門では類似団体比較は示されていません。

(2) 定員モデル

地方公共団体が自主的に定員管理に取り組むことのできる分野の多い一般行政部門を対象に、当市の行政需要を表す説明変数(統計数値)を基に、多重回帰式により、当市の平均的な職員数を求める指標です。

当計画では、総務省の地方公共団体定員管理研究会が平成28年度から「定員モデル」、「定員回帰指標」の改定を再開し、平成31年3月に取りまとめた一般市、町村分の第10次定員モデルに基づき職員数を試算しました。

なお、定員モデルでは、法令等で定員の基準が定められている職員の割合が多い教育、消防部門、独立採算制を採用している公営企業等会計部門は対象外としています。

(3) 定員回帰指標

定員回帰指標は、人口と面積の2つの説明変数を用いて、多重回帰分析を行い、平均的な職員数を求めるものです。