

生駒市定員適正化計画

平成19年3月

目 次

I 職員の状況

- 1 職員数の推移
- 2 県下各市の状況
- 3 類似団体の状況
- 4 人件費の推移

II 定員適正化の基本的考え方

- 1 定員適正化の位置付け
- 2 定員適正化の取組方針
 - (1) 事務事業の見直し
 - (2) 事務・業務の電子化の推進
 - (3) 効率的で簡素な組織の構築
 - (4) アウトソーシングの推進
 - (5) 人材の育成
 - (6) 再任用職員や臨時職員等の活用と市民への職の提供

III 定員適正化計画

- 1 計画の目標
- 2 計画に基づく職員数の推移
- 3 職種別職員数の推移
- 4 再任用対象職員数の推移
- 5 削減効果
 - (1) 人件費削減効果
 - (2) 職員一人当たりの市民の数（市民千人当たりの職員数）
- 6 計画の推進

I 職員の状況

1 職員数の推移

本市では定員適正化計画に基づき平成9年から5年間により、介護保険業務の拡充、生駒駅前や北部地域の開発事業の進捗、国民宿舎の閉鎖など常に行政需要の動向に配慮しながら、定員適正化に努めてきました。

一般行政部門の目標職員数は、目標年度を前倒しして、平成12年度に達成し、目標年度の平成13年度には、削減目標職員数548人を上回る544人の職員数となっています。

なお、平成14年度以降についても、組織機構の改組、再任用制度等の活用や民間委託等により、目標職員数を維持しているところです。

部門別職員数の推移

(各年度4月1日現在)

部 門	職 員 数 (人)						
	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	
一般行政計	544	537	545	538	548	534	
特別 会計	教 育	231	225	220	211	209	202
	消 防	150	149	148	147	148	147
	小 計	381	374	368	358	357	349
公 営 企 業	水 道	50	49	47	48	47	46
	下水道	27	27	26	26	27	25
	その他	23	23	24	25	25	25
	小計	100	99	97	99	99	96
総 合 計	1,025	1,009	1,010	995	1,004	979	

※ 「職員数」は、定員管理調査による。なお、定員管理調査による職員数には地方自治法第252条の17の派遣を除くその他の派遣、教育長及び休職者を含む。

平成18年4月1日現在の地方公務員総数は、昭和51年以来30年ぶりに300万人未満となっています。また、地方公務員総数は、平成6年をピークとして、平成7年から12年連続の減少となっており、本市も平成13年4月1日現在1025人（人口113,863人）をピークとして、平成18年4月1日現在では、979人（人口116,195人）となっています。

最近の公務員の総人件費改革については、地方公務員の定員純減の目標設定に注目が集まっています。

まず、平成17年3月29日に策定された「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」（新地方行革指針）では、過去5年間の地方公務員総数の純減実績である4.6%を上回る純減を図る必要があるとし、平成17年4月1日から平成22年4月1日における明確な数値目標を集中改革プランに掲げるよう要請しています。

また、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革推進に関する法律」が平成18年6月2日に公布・施行され、同法第55条では、政府は平成17年4月1日から平成

22年4月1日の5年間に地方公務員総数を4.6%純減するよう地方公共団体に対し職員数の厳格な管理を求めるとされています。

さらに、「骨太の方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）では、地方公務員総数は、5年間で行政機関の国家公務員の定員純減目標（5.7%）と同程度の定員純減を図るとされています。

地方公共団体の行財政を取り巻く環境は依然として厳しい状況にあり、平成18年8月31日に策定された「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」、平成19年2月20日に策定された生駒市行政改革大綱（アクションプラン）に基づき、定員管理の数値目標の着実な達成に取り組むため、定員適正化計画の策定により、数値目標を設定し、一層の純減を図ることとします。

2 県下各市の状況

部門別職員数の推移

(平成18年4月1日現在)

(人)

市名	職員数	人口	職員一人当たり人口		市民千人当たり職員数		
			消防含む	消防なし	消防含む	消防なし	
奈良市	3,316	372,195	112.2	126.6	8.9	7.9	消防 375
大和高田市	1,059	72,791	68.7	68.7	14.5	14.5	広域消防
大和郡山市	773	93,531	121.0	135.7	8.3	7.4	消防 84
天理市	818	69,576	85.1	85.1	11.8	11.8	広域消防
橿原市	908	125,728	138.5	138.5	7.2	7.2	広域消防
桜井市	628	62,408	99.4	111.8	10.1	8.9	消防 70
五條市	596	38,230	64.1	72.4	15.6	13.8	消防 68
御所市	406	32,640	80.4	80.4	12.4	12.4	広域消防
香芝市	543	72,254	133.1	133.1	7.5	7.5	広域消防
葛城市	363	35,698	98.3	110.9	10.2	9.0	消防 41
宇陀市	896	38,466	42.9	42.9	23.3	23.3	広域消防
生駒市	979	116,195	118.7	139.7	8.4	7.2	消防 147

※ 人口は、住民基本台帳による。

県下12市の平均から、生駒市の職員数を換算すると消防を含む場合は約1,336人、消防を含まない場合は、1,266人となり、現行職員数978人（消防を含む）は、約300人少ない状況となっています。

したがって、県下では、市民千人当たりの職員数は、少ないグループに位置しており、消防を除いた職員数で見ると、最も低い職員数となっています。

各市においても、行政運営には地域的な事情がありますが、本市においても、地勢的な要因による消防人員の配置、延長保育や3歳児保育の実施等による保育士・幼稚園教諭の充実配置の一方で、衛生処理業務の委託、給食のセンター調理等業務の処理の効率性、コストの追求、各所属における適正人員の配置により、人員の抑

制に努めています。

3 類似団体の状況

(職員1人当たり人口順) 類似団体43団体のうち近畿圏内12市 (平成17年度)

市名	人口 (人)	職員一人当 り人口 (人)	職員数 (人)	平均年齢 (歳)	平均給料 (円)	人件費比率 (%)	人件費 (百万円)
羽曳野市	119,530	172	695	44.3	367,200	18.1	6,358
河内長野市	118,870	169	703	43.3	351,400	19.8	6,797
草津市	113,678	151	752	43.7	356,400	20.3	6,737
橿原市	124,596	129	963	43.1	337,400	19.3	7,186
富田林市	122,961	127	968	42.3	340,100	24.8	8,346
大東市	126,458	123	1,030	45.3	360,900	24.9	10,626
生駒市	115,417	115	1,003	42.5	348,200	25.2	8,216
松原市	127,676	109	1,172	42.4	362,700	24.6	9,402
三田市	112,578	93	1,210	38.8	321,800	17.9	7,787
箕面市	125,161	82	1,523	42.7	354,000	25.0	10,232
彦根市	107,966	74	1,454	39.8	324,800	21.8	7,192
泉佐野市	101,346	73	1,381	38.8	309,300	22.2	7,968

類似団体:人口10万以上13万未満 二次、三次産業が95%以上 ※教育長含まず。

類似都市の単純な平均値から見ると、生駒市の数値は地勢的な要因もあり、上回っていますが、自治体によって求められる政策や施策は異なり、これは、自治体の特性・個性であり、魅力ともなりうるものです。

県下各市や類似団体各市においても、行財政改革の課題の一つとして職員数の削減に取り組まれています。保育園・幼稚園の民営化や消防や水道等を一部事務組合で対応されている場合もあり、必ずしも各市の職員数の平均値を単純に目標にはできませんが、人口対職員数比については、各自治体との比較において一定の目安とすることができます。

職員の配置については、本市の場合、人口急増期の教育施設の配置により、特に幼稚園施設が多く設置され、また、幼児教育・保育については、障がい児加配や延長保育などのため職員を充実しており、定住しようとする子育て世代、働き盛り世代のための居住環境の充実に配慮してきました。

また、南北に細長い地勢的な要因から、消防署の配置、3交替制に伴う消防職員が配属されており、他の自治体に比べ多い状況にあります。

近畿圏内の類似都市の状況については、上記のとおりですが、羽曳野市及び草津市は、保育士職及び消防職がなく、河内長野市については、幼稚園教諭職が、橿原市については、消防職がないなどの状況にあります。

このような点から、本市において、保育士職及び消防職を控除した人数で、職員一人当たりの人口を見てみると、ほぼ150人となり、近畿圏内でも上位の状況と

なります。

しかしながら、本市については、現状として、保育士職、幼稚園教諭職及び消防職がすべて配置されており、本市における行政の守備範囲は、他自治体と比べても広いことから、引き続き職員数を精査し、適正な職員配置に努めていく必要があります。

また、一方で、職員の削減には、行政サービスの維持・向上といったことから、一定限界もあるものと考えられ、小・中学校への30人学級の導入や3才児保育の実施等を進めながらも、職員数を抑制していくためには、抜本的な職員削減を進める必要があります。保育園等への民間活力の導入、消防業務の広域的な連携等も視野に思い切った対応を検討する必要があります。

4 人件費の推移

人件費の推移については、平成17年度人事院勧告に基づき、大幅な給与構造改革を実施したところであり、また、人口急増期に採用した職員の退職等が漸増することにより、職員の世代交替が進むことから、給与等については、漸減するものの、退職手当については、短期的に大きな負担となるものと予想されます。

(千円)

区 分	年 度				
	平成 13 年	平成 14 年	平成 15 年	平成 16 年	平成 17 年
人 件 費	8,158,863	8,140,599	8,059,047	8,071,676	8,216,052
うち給与等	6,409,067	6,222,998	6,239,703	6,129,590	6,149,093
歳 出 総 額	34,772,808	35,728,066	34,550,719	33,445,596	32,598,529
人件費比率	23.5%	22.8%	23.3%	24.1%	25.2%

※生駒市決算統括表（普通会計） 普通会計：地方自治体間相互及び時系列的に比較可能な会計処理

本市の財政状況については、各財政指標の推移を見ても他自治体と同様、厳しい状況にあることは明らかであり、今後も健全で安定した行財政運営を継続的に進めるためにも、さらに行政コストを引き下げよう内部努力を行い、その体質を強化していく必要があります。

「住宅都市」という本市の特徴的事情により、個人住民税や固定資産税に依存している歳入は、景気変動だけでなく、高齢化に伴う年金受給者の増加や子育て世代の流入による行政需要の増加に対応するには十分とは言えない状況にあります。

現状では、地方交付税等の補填により、一定の財源が確保できているが、今後の財政事情を考慮すれば、三位一体の改革による税源移譲など不安定な要素を抱えており、一般会計の約20%を占める、およそ80億円（平成18年度一般会計予算、退職手当基金積み立てを含む。）を占める人件費をはじめその他の経常的経費を抑制していくことは、市にとって重要な課題の一つとなっています。

このようなことから、事務事業の見直しや統廃合、民間セクターへの門戸を広げるなど行政運営における民間活力の導入や官民の役割分担の見直し、業務効率化、雇用形態の多様化なども踏まえ、定員適正化を図っていく必要があります。

II 定員適正化の基本的考え方

1 定員適正化の位置付け

当市の職員数は、事務事業の民間委託や一部事務組合による共同処理、OA化の推進などによって抑制しているため、県内の自治体に比べて少なく、また、全国の類似団体と比較してもおおむね平均値となっています。

しかしながら、今日の厳しい行財政状況においては、市民サービスやまちづくりのための財源を確保するために、職員数を削減し人件費を抑制する必要があります。

なお、職員の年齢構成は、人口急増期に行政需要に対応して採用した世代とその影響によるひずみが見られることから、中長期的な見地による職員の採用計画が必要となります。

第2次定員適正化計画については、財政的な見地から人件費の抑制はもとより、地方分権の推進に伴う事務事業の増大、少子高齢社会の進展、市民の価値観の多様化に伴う行政需要の変化なども考慮しながら、これらの課題に対応できるよう、組織機構や事務事業の精査と人員の配置など、関係部署との緊密な連携のもと、目標達成に向けて取り組みます。

なお、事業・施策の大きな転換や職員の任用を取り巻く環境が大きく変化した場合は、定員適正化計画を随時見直しします。

2 定員適正化の取組方針

定員適正化の推進方法は、事務職・技術職等の退職者の補充は極力抑え、技能職については、原則として退職者不補充により職員数の削減を図るものとします。

ただし、退職者数が著しく増減する年度においては、平準化を図って採用するものとします。

なお、退職者不補充等や採用の抑制による職員減については、次に掲げる事項を基本として対応するものとします。

(1) 事務事業の見直し

事務事業については、社会経済状況の変化などにより、役割の終わったものや効果の少ないものなどは縮小・廃止する。

また、委託が可能なもので、業務の効率化が図れるものについては民間委託等を積極的に推進する。窓口業務や施設管理、福祉施設の管理運営については具体的な検討を行い、事務部門についても委託が可能なものの研究を進めるなど全般的な業務の見直しを行う。

さらに、市が行うべき事務事業の範囲や市民と協働して実施する事業の範囲など、行政や市民などの役割についても見直しする。

(2) 事務・業務の電子化の推進

これまでも、積極的に事務・業務の電子化を進めてきたが、全庁LANによる行政情報の共有化、有効活用を積極的に推進するとともに、個々の事務の効率化や軽減を図り、より効率的な事務の執行に取り組むものとする。

(3) 効率的で簡素な組織の構築

行政需要の変化に柔軟で効率的な組織となるよう、組織の統廃合、縮小とともに重点事業には、職員が機動的に対応できるような組織体制を構築する。

(4) アウトソーシングの推進

行政サービスの一部の業務を単に民間企業を主とした外部へ委託することだけでなく、公共と民間、行政と市民の役割分担を見直し、市の行政運営に民間企業、外部の団体（NPOやボランティアを含む）および個人のノウハウなど、外部の資源を積極的に活用するものとする。

このことにより、単に業務の効率化やコストの削減だけではなく、行政サービスの向上が図られ、次のようなメリットがある。

① 専門性の向上と業務の効率化

専門的な技術やノウハウを持つ民間の活力を導入することで、より高い効果（時間の短縮や技術力の向上）を期待でき、業務改善に向けたノウハウを得ることができる。

② コストの削減

特定の業務を専門的かつ集中的に行っている民間企業等に委託することや常勤職員よりも必要な業務量・業務内容に応じて多様な勤務形態の職員を活用することにより、コストを削減できる。

③ 地域コミュニティの活性化と自治意識の高揚

地域に密着した業務を地域に密着した自治会、ボランティア、NPO等に任せることで、地域コミュニティの活性化と自治意識の高揚をもたらすとともに、効率的な業務執行が可能となる。

④ サービスの拡充

コスト削減による効果を新たなサービス分野へシフトすることで、住民サービス対応力の増進が図れる。

(5) 人材の育成

職員研修等については、環境の変化等にも柔軟に対応していけるよう、職員一人ひとりが主体的に自己改革や資質の向上を図るための動機付けとなるよう、研修形態等にも配慮しながら実施する。

(6) 再任用職員や臨時職員等の活用と市民への職の提供

計画期間中に100名を超える職員が定年退職する中、再任用期間も段階的に5年に延長されることから、再任用の希望者は増加するものと予想され、長年培った経験と知識を活用するためにも、順次その職域を拡大していくものとする。

また、資格や免許を必要とする専門職や季節的な繁忙期などにおいては、臨時・非常勤職員を積極的に活用していく。事務職についても、対応可能な分野は活用などを検討する。

特に、多様な勤務形態を考慮するとともに、働く意欲と能力を持つ市民に雇用機会の提供に努める。

Ⅲ 定員適正化計画

1 計画の目標

定員適正化については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」において、平成22年4月1日における地方公共団体を通じた地方公務員の総数が平成17年4月1日における当該数の4.6%以上の純減を目標として示されています。

また、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」においても、国の行政機関で、5.7%の定員純減等（平成22年度まで）を達成するものとされていることから、本市においてもこれら数値目標を基本に、可能な限りの職員削減を進めます。

本市においては、行政改革大綱（アクションプラン）に基づき、以下のとおり、目標設定します。

目標職員数

職員削減数 98人（9.8%）（平成17年度比平成22年度当初）

職員数 906人（平成22年度当初）

減員 139人

補充 41人

差引 △ 98人

予定される退職予定者数を加味し、必要最小限の新規職員採用を仮定した場合、今後5年間の職員数の推移は下表のとおりとなり、5年間で約100人の職員削減が見込めることとなります。

このことから、平成17年4月1日の職員数1,004人を5年後の平成22年度当初には、98人、9.8%減の906人以下とすることを定員適正化の目標とします。

2 計画に基づく職員数の推移

職員数の推移については、職員の世代の偏りをなくすといったことなどから、毎年必要最小限の採用に努めることとし、概ね以下のとおりとします。

年 度	職 員 数 (人)			平成17年度比	
	年度当初採用	年度当初	年度中退職	削減人数	削減率 (%)
平成17年	37	1004	26	—	—
平成18年	1	979	18	25	2.5
平成19年	10	971	15	33	3.3
平成20年	10	966	35	38	3.5
平成21年	10	941	45	63	6.3
平成22年	10	906	24	98	9.8
合 計	41	—	139	98	9.8

※計画期間の設定から、平成17年度年度当初採用数及び平成22年度退職者数は合計に含まず。

3 職種別職員数の推移

職種別職員数の推移については、退職不補充の場合、下記のとおり、それぞれの職種について削減率も大きく異なります。

したがって、事務・業務量の推移を踏まえ、職種毎の職員数の適正化を図りながら、全職員数についても、計画目標の平成17年度比10%削減を目標とし、職種間で調整を図り、職員の世代間の平準化にも配意し、職員数を精査するものとします。

平 成 職 種	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	平成17年度比		
							削減数	削減率	
事務職	522	510	499	489	467	434	- 88	- 16.9	
技 術 職	土木	72	70	67	66	66	65	- 7	- 8.9
	建築	19	19	19	19	19	18	- 1	- 5.3
	機械	6	6	6	6	6	6	-	-
	造園	1	1	1	1	1	1	-	-
	電気	1	1	1	1	1	1	-	-
	化学	5	5	5	5	5	5	-	-
	配管	3	3	2	1	1	1	- 2	- 66.7
計	107	105	101	99	99	97	- 10	- 9.3	
栄養士	2	2	2	2	2	2	-	-	
看護師	4	4	4	3	3	2	- 2	- 50.0	
保健師	22	22	22	22	22	22	-	-	
保育士	77	74	74	73	72	70	- 7	- 9.1	
幼稚園教諭等	76	73	73	73	72	72	- 4	- 5.2	
消防職	149	147	146	146	137	133	- 16	- 10.7	
技能職	45	42	40	39	37	34	- 11	- 24.4	
合 計	1,004	979	961	946	911	866	-138	- 13.7	

※退職不補充の場合。定員管理調査による。

4 再任用対象職員の推移

再任用制度については、地方公務員法等の改正に基づき、本市においては、平成14年度から運用を開始していますが、高齢化社会の到来に伴い、高齢者のこれまでの業務経験や知識を活用するとともに、60歳前半の生活を雇用と年金によって支えようとするものです。

民間部門においても、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」が平成18年4月から施行されていることから、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保が同様に進められているところです。

公務部門としても、今後、少子高齢化の急速な進展に基づく労働力の確保が必要であり、定年退職者については、就業の意欲や能力また身体的状況も踏まえながら

活用していくこととなります。

(人)

年度 退職者	平成 17年度	平成 18年度	平成 19年度	平成 20年度	平成 21年度	平成 22年度	平成 23年度
平成16年度	5	5					
平成17年度		6	6	6			
平成18年度			17	17	17		
平成19年度				15	15	15	15
平成20年度					35	35	35
平成21年度						45	45
平成22年度							24
合計	7	11	23	38	67	95	119

※平成17年度及び平成18年度は実績。平成17年度再任用職員には、平成15年度退職職員2名を含む。平成19年度以降は、定年退職者を全て再任用した場合。

5 計画による削減効果

(1) 人件費削減効果

計画期間における人件費の推移については、給与等については漸減し、平成17年度比、計画期間の削減額は、約25億6千3百万円となります。

また、平成20年及び平成21年は、相当数の職員が退職するなど、退職手当を含めた総人件費については、定年退職者数に基づき算出したところ、平成17年度比、計画期間の削減額は約15億2千百万円の削減が見込まれるところです。

年度 (平成)	職員数(人)			退職手当 (千円)	給与等 (千円)	人件費計 (千円)	平成17年度比(千円)	
	職員数	退職者	採用者				給与等削減額	総削減額
17年	1,004	26	37	570,649	8,233,071	8,803,720	—	—
18年	979	18	1	681,767	8,021,871	8,703,638	- 211,200	- 100,082
19年	971	15	10	405,000	7,915,762	8,320,762	- 317,309	- 482,958
20年	966	35	10	945,000	7,836,192	8,781,192	- 396,879	- 22,528
21年	941	45	10	1,215,000	7,579,690	8,794,690	- 653,381	- 9,030
22年	906	24	10	648,000	7,248,670	7,896,670	- 984,401	- 907,050
合計	—	139	41	4,465,416	46,835,256	51,300,672	- 2,563,170	- 1,521,648

※計画期間の設定から、平成17年度採用数及び平成22年度退職者数は、合計に含まず。

※職員数の見込みにより、概数で積算。人件費には、特別職等(教育長等を含む)を含まず。

(2) 職員一人当たりの市民の数(市民千人当たりの職員数)

本市の場合、今後の人口については、漸増の見込みであり、一方、職員数については、平成17年度比約10%の削減予定であることから、職員一人当たりの市民の数については、本市人口の増加率以上の伸びが見込めるところです。

(人)

年 度	人口(推計)	職員数	職員 1 人当たりの人口		消防職	市民千人当たりの職員数
			消防含む	消防含まず		
平成 1 7 年	113,784	1,004	113.3	133.1	149	8.8
平成 1 8 年	114,503	979	117.0	137.6	147	8.5
平成 1 9 年	115,767	971	119.2	140.3	146	8.4
平成 2 0 年	117,100	966	121.2	142.8	146	8.2
平成 2 1 年	118,404	941	125.8	147.3	137	7.9
平成 2 2 年	118,903	906	131.2	154.0	133	7.6

※消防職については、他職種と同等の削減率(退職不補充)とした場合の算定。

6 計画の推進

この計画の推進に当たっては、毎年度、進捗状況を公表するとともに、施策・事業の進捗による事務事業量の変化や組織について、所管課と緊密な連携のもと、数値目標の検証・分析等により、適正な定員管理と人員配置に努めるものとします。