

第3次 生駒市定員適正化計画

(平成26年～平成30年)

平成26年5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
- 5 職種別職員数の推移

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) 機能的で分かりやすい組織・機構の構築
 - (3) 民間活力の導入
 - (4) 人材の育成
 - (5) 多様な任用制度の活用

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 再任用対象職員の推移
- 4 削減効果
 - (1) 人件費削減効果
 - (2) 職員1人当たりの市民の数
- 5 計画の推進

I 職員の状況

1 職員数の推移

本市では第2次定員適正化計画に基づき平成17年から5年間により、常に行政需要の動向に配意しながら、定員適正化に努めてきました。

その結果、平成21年4月1日現在で職員数は907人となり、第2次定員適正化計画に示す平成22年4月1日現在の目標値である906人をほぼ1年前倒しで達成しました。

なお、平成22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指定管理制度の導入等により、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) (人)

部門		区分	職員数(人)					
			平20	平21	平22	平23	平24	平25
普通 会 計	福祉 関係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	7	6	6	6	7	7
		総 務	125	125	118	115	113	112
		税 務	39	39	38	39	38	39
		労 働	1	1	1	1	1	0
		農林水産	9	8	7	7	7	7
		商 工	7	5	5	5	6	7
		土 木	101	101	98	95	89	91
		小 計	289	285	273	268	261	263
	福祉 関係	民 生	151	136	136	133	132	131
		衛 生	66	66	66	66	64	63
		小 計	217	202	202	199	196	194
	一般行政部門計		506	487	475	467	457	457
	教 育		199	184	172	167	162	146
消 防		144	140	137	135	140	137	
普通会計計		849	811	784	769	759	740	
公営 企 業 等 会 計 部 門	病 院				2	2	3	
	水 道	43	43	41	40	38	37	
	下 水 道	27	26	25	25	24	21	
	交 通							
	そ の 他	26	27	25	25	25	30	
	公営企業等会計部門計		96	96	91	92	89	91
総合計		945	907	875	861	848	831	

※「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教育長及び休職者を含む。

平成25年4月1日現在の地方公務員総数は、275万2,484人で、平成6年をピークとして平成7年から19年連続して減少となっています。また、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26年4月1日現在では、826人となっています。

生駒市では、厳しい財政状況などを踏まえ、社会経済情勢に適合した効率的で質の

高い行政運営を実現するため、平成19年度から平成23年度までを推進期間として、行政改革の基本方針を示した「行政改革大綱」と具体的取組を示した「アクションプラン」を策定・推進し、入札制度改革や職員数・給与等の適正化、外郭団体の見直しなどの行政課題に積極的に取り組んできました。さらに、平成24年度から平成28年度までを推進期間とする新たな「行政改革大綱」と「行動計画」を策定・推進し、自律型の自治体を目指して継続した行政改革を進めています。

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、本市としては、より効率的な行政運営を進めるため組織機構の見直しや人員の効果的な見直しにも努めてきたところですが、定員管理の数値目標を着実に達成するため、新たな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

(幼稚園・保育園・消防を除いた人口千人当たり職員数順) (平成25年4月1日現在 単位：人)

区分 市名	一般行政計	教育	消防	普通会計計	公営企業計	総合計	人口	人口千人当たりの職員数			人口千人当たりの保育園・幼稚園の職員数
								全職員	消防除く	幼稚園・保育園・消防除く	
生駒市	457	146	137	740	91	831	121,031	6.87	5.73	4.63	1.11
香芝市※	327	92	-	419	61	480	77,615	6.18	6.18	4.78	1.4
大和郡山市	396	96	78	570	62	632	89,631	7.05	6.18	4.89	1.29
奈良市	1,813	426	397	2,636	304	2,940	364,836	8.06	6.97	5.69	1.28
橿原市※	642	166	-	808	95	903	125,363	7.20	7.20	6.24	0.97
桜井市	365	74	76	515	49	564	60,016	9.40	8.13	6.45	1.68
葛城市	206	63	46	315	35	350	36,771	9.52	8.27	7.02	1.25
天理市※	422	145	-	567	167	734	67,456	10.88	10.88	8.72	2.16
御所市※	239	29	-	268	36	304	29,079	10.45	10.45	8.77	1.69
五條市	317	47	105	469	55	524	34,285	15.28	12.22	10.59	1.63
大和高田市※	328	114	-	442	500	942	69,208	13.61	13.61	12.31	1.3
宇陀市※	324	90	-	414	260	674	34,054	19.79	19.79	17.33	2.47
※人口＝住民基本台帳人口											
平均	486.3	124.0	139.8	750.2	142.9	893.1	92,445.4	10.36	9.63	8.12	1.52
生駒市	457	146	137	740	91	831	121,031	6.87	5.73	4.63	1.11
県内市平均との比較	△ 29.3	22.0	△ 2.8	△ 10.2	△ 51.9	△ 62.1	28,585.6	△ 3.49	△ 3.90	△ 3.49	△ 0.41

※の市は広域消防で、一部事務組合に加入しているため、市単独の消防職員はいない。

県下12市の平均から、人口千人あたりの生駒市の職員数を換算すると消防を含む全職員の場合は約6.87人、消防を含まない場合は5.73人、保育園・幼稚園・消防を含まない場合は4.63人となり、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、保育園・幼稚園・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・幼稚園教諭の重点配置の一方で、公共施設における指定管理者制度の導入等により、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

(幼稚園・保育園・消防を除いた人口千人当たり職員数順)

(平成25年4月1日現在 単位:人)

区分 市名	一般行政計	教育	消防	普通会計	公営企業計	総合計	人口	人口千人当たりの職員数			人口千人当たりの 保育園・幼稚園 の職員数
								全職員	消防除く	幼稚園・保育園 除く	
春日市※	292	70	-	362	38	400	111,045	3.60	3.60	3.40	0.21
海老名市	523	57	153	733	42	775	129,242	6.00	4.81	4.31	0.5
生駒市	457	146	137	740	91	831	121,031	6.87	5.73	4.63	1.11
多治見市	506	98	105	709	67	776	115,178	6.74	5.83	4.73	1.09
三島市	467	166	120	753	82	835	112,632	7.41	6.35	5.26	1.08
飯塚市※	667	132	-	799	118	917	131,627	6.97	6.97	6.09	0.88
小樽市	655	114	244	1,013	629	1,642	128,405	12.79	10.89	10.36	0.53
青梅市※	490	159	-	649	807	1,456	138,431	10.52	10.52	10.52	0
※人口=住民基本台帳人口											
平均	507.1	117.8	151.8	776.7	234.3	1,010.9	123,448.9	7.81	6.84	6.16	0.68

生駒市	457	146	137	740	91	831	121,031	6.87	5.73	4.63	1.11
類似団体平均との比較	△ 50.1	28.3	△ 14.8	△ 36.7	△ 143.3	△ 179.9	△ 2,417.9	△ 0.74	△ 1.11	△ 1.53	0.44

※の市は広域消防で、一部事務組合に加入しているため、市単独の消防職員はいない。

類似団体:人口10万以上15万未満 二次、三次産業が95%以上かつ第三次産業65%以上

類似都市で見ると、地勢的なハンディがありながら、職員数の総合計は平均を下回っています。

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。自治体での施策の違いもあり、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。

本市の場合、市内に公立9幼稚園があるということと、公立4保育園においても延長保育を充実していることなど、子育て世代に対する環境整備にも重点を置いてきました。

また、南北に細長い地勢的な要因から、消防職員の配置が他の自治体に比べ多い状況にあります。

類似都市の状況についても、消防を一部事務組合で運営していたり、公立の幼稚園や保育園を設置していない自治体がある関係上、保育士、幼稚園教諭及び消防職を控除した人数で、人口千人当たりの職員数を見ても平均が4.63人となり、類似団体8団体中3位となりますが、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。

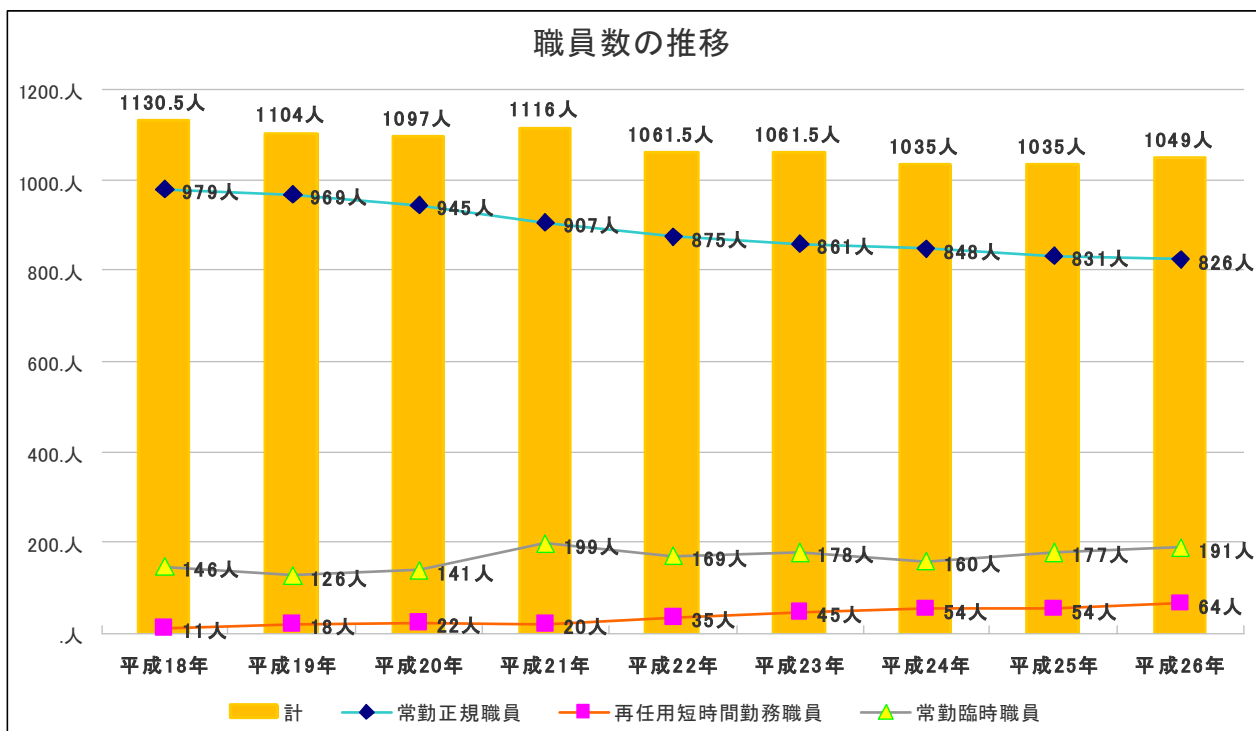
また、一方で、今後の市政運営も踏まえ、将来にわたって市民の要請に応え、行政サービスを提供していくためには、計画的な職員採用も実施していく必要があります。

4 人件費の推移

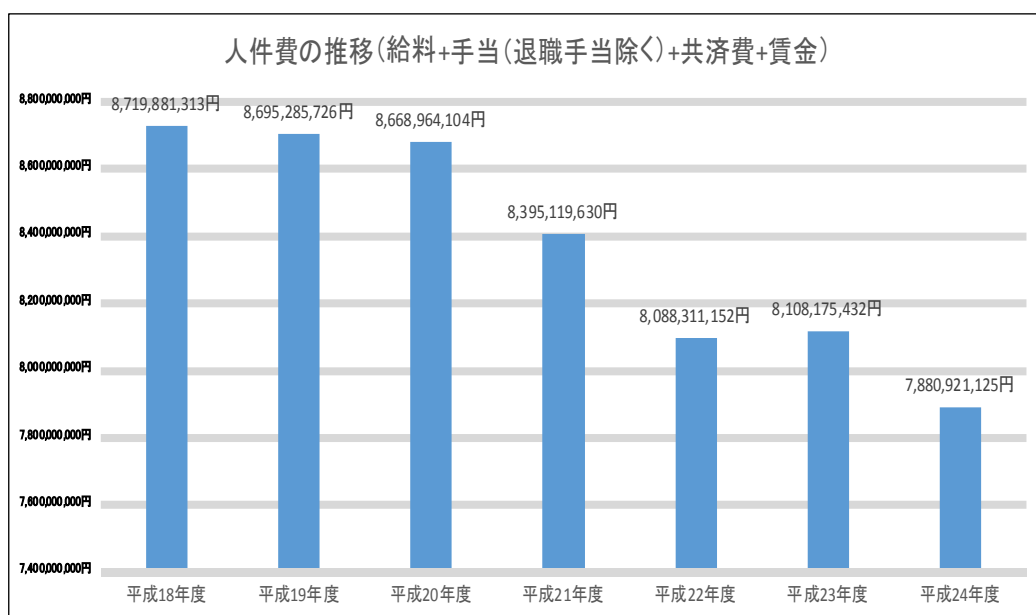
人件費の推移については、平成17年度人事院勧告に基づき、大幅な給与構造改革を実施しましたが、本市においては団塊の世代より少し遅れて、生駒市制施行後の昭和40年代後半以降の職員の採用が多く、そういった世代の退職に伴い今後数年は、退職手当については、短期的に大きな負担となるものと予想されます。

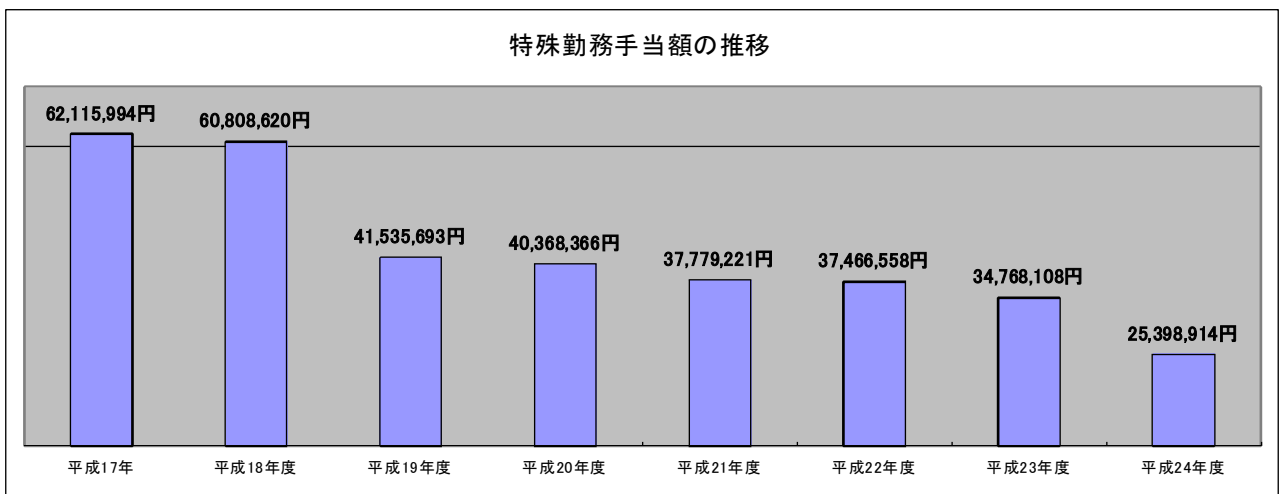
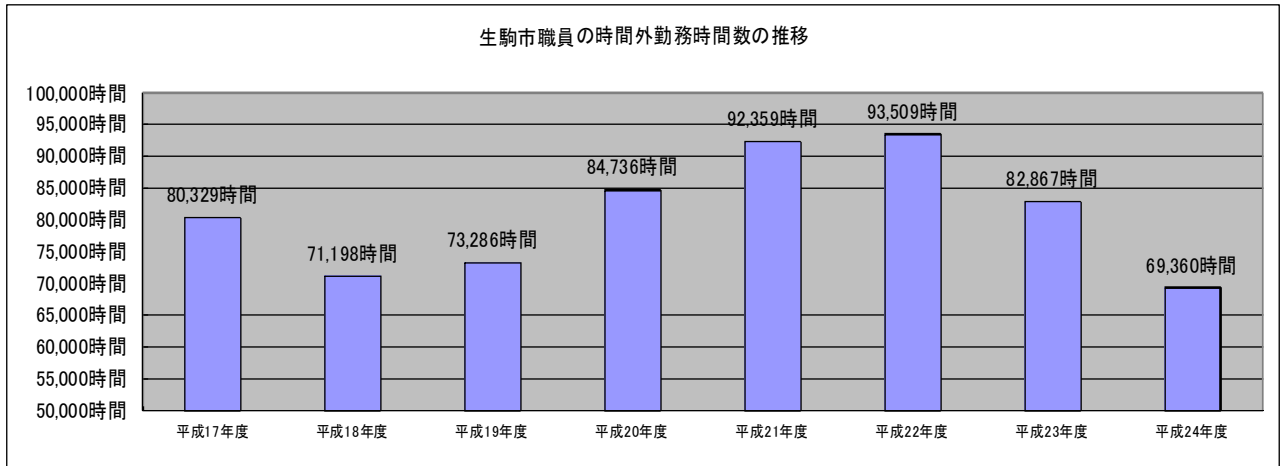
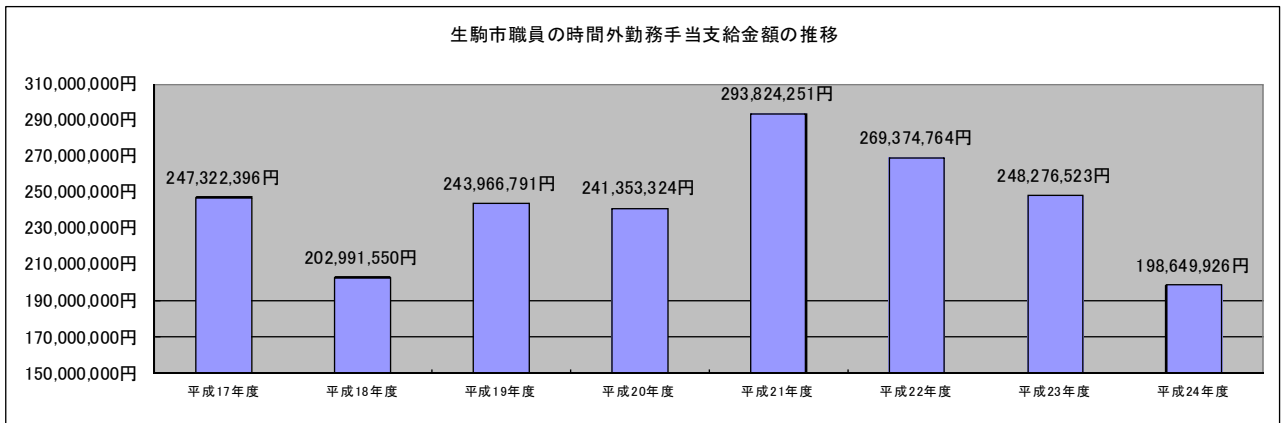
平成26年までの常勤臨時職員を含めた職員の推移を見ますと、上昇している年もありますが、概ね減少傾向にあります。また、常勤臨時職員については平成21年度以降増加していますが、これは、小学校1年生の30人学級や幼稚園3歳児保育の全員受け入れ等によるものです。

賃金を含めた人件費（退職手当を除く。）の推移を見ますと、平成18年度と比較して平成24年度は、約8億4千万円の削減となっています。これは職員数の削減だけでなく、時間外勤務及び特殊勤務手当の見直しや、平成22年度から実施しております給料の独自カット等によるものです。



計＝人数はフルタイムで1人として換算しており、常勤の正規職員と臨時職員に加えて、再任用短時間勤務職員（概ね週3日勤務）は2人で1人カウントしている。





5 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、職種間で調整を図り、職員の世代間の平準化にも配意し、職員数を精査する必要があります。

職種ごとの職員数の推移

(人)

職種	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	平成26年度比		
						削減数	削減率	
事務職等	420	408	394	378	361	△ 59	14.0%	
技術職	土木	57	53	51	48	44	△ 13	22.8%
	建築	18	17	17	16	16	△ 2	11.1%
	機械	5	5	5	5	5	0	—
	造園	1	1	1	1	1	0	—
	電気	0	0	0	0	0	0	—
	化学	4	4	4	4	4	0	—
	配管	0	0	0	0	0	0	—
	計	85	80	78	74	70	△ 15	17.6%
栄養士	2	2	2	2	2	0	—	
看護師	2	2	1	0	0	△ 2	100.0%	
保健師	28	28	28	28	27	△ 1	3.6%	
保育士	64	63	63	62	61	△ 3	4.7%	
幼稚園教諭	63	62	61	58	57	△ 6	9.5%	
消防職	133	132	126	116	112	△ 21	15.8%	
技能職	29	29	29	29	29	0	—	
合計	826	806	782	747	719	△ 107	13.0%	

※ 退職不補充の場合。定員管理調査による。

※ 定年退職者のみ換算

II 定員適正化の基本的考え方

1 定員適正化の位置付け

職員数におきましては、第2次定員適正化計画や行政改革の結果、事務事業の民間活力の導入や指定管理者制度の活用、再任用職員の活用等により、県内の自治体や類似団体に比べて少なくなっています。

しかしながら、今日の厳しい行財政状況において、市民サービスを維持・向上していくためには、職員数を削減し人件費を抑制する必要があります。

第3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、少子高齢社会の進展、子育て施策の充実等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

定員適正化については、事務職や技術職等の退職者の補充は必要最低限に抑える一方、今後の市政運営に支障を来さないためにも中期的な計画に基づいた職員採用を行

い、各世代の職員数の平準化も図っていきます。

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

限られた財源を有効に活用し、持続可能で活力のある地域社会を築いていくためには、官民の役割分担や市の施設運営のあり方、業務の手法や組織のあり方など、継続的に見直すことが必要となっています。

こうした環境下において、自主的・自律的な行財政運営を行い、新たな行政課題に対応するために、まずは、既存の事務事業の見直しを実施することにより、財政の健全化・スリム化を進める一方、市民サービスが低下しないように効率よく市民サービスを提供していかなければなりません。また、公共サービスが多様化している現状を踏まえ、市民と行政が連携を深めることが、これまで以上に重要になると考えられます。

(2) 機能的で分かりやすい組織・機構の構築

新しい政策課題や市政を取り巻く環境変化に柔軟に対応していくためには、限られた人員の中で、効率的で機能的な組織を維持するとともに、重点施策等の推進や主要課題の解決に向けた組織体制づくりを目指す必要があります。

組織編成に際しては、市民の立場に立った分かりやすく利用しやすい組織とするとともに、責任を伴った権限委譲により、現場における創意工夫を引き出し、自律的に行動できる組織を構築し、また、単独の部署では対応しがたい行政課題が増加する中、部局横断的な課題や重要なプロジェクトへの対応力の強化を図るため、緊密な連携の確保や権限と責任ある専任のチームを設置するなど、より柔軟で実行力のある組織編成を果敢に行うことが重要です。

(3) 民間活力の導入

公共サービスを効率的かつ効果的に提供するため、公共と民間、行政と市民の役割分担を見直し、本市の事業に関して、単に民間企業に外部委託するだけでなく、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）及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します。

(4) 人材の育成

職員研修等については、外部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ものとします。

(5) 多様な任用制度の活用

平成25年度以降に定年退職する職員が、退職共済年金の報酬比例部分の支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望する場合については原則再任用するとの方針が平成25年3月に閣議決定されました。

今後、生駒市においても常勤も含めた任用形態の再構築が必要となっています。また、年金の支給年齢の引き上げに伴い、再任用の希望者は今後益々増加するものと予想され、今まで以上に再任用職員の職域は、拡大していくものと考えられます。

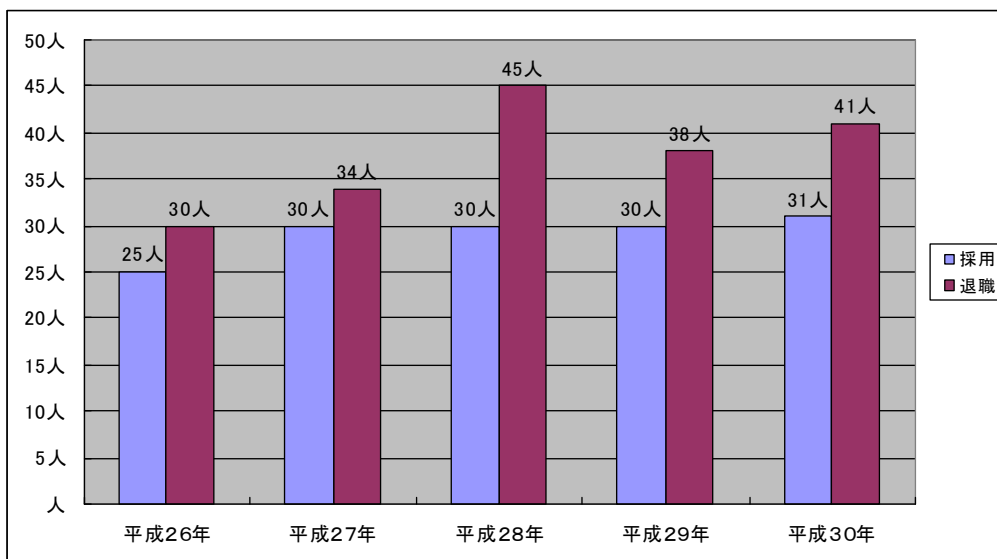
また、資格や免許を必要とする専門職や季節的な繁忙期などにおいては、任期付職員や臨時職員、嘱託職員等を積極的に活用していくなど、行政ニーズに応じた任用形態による職員の採用を行っていく必要があります。

Ⅲ 定員適正化計画

1 計画の目標

職員数の見込 (人)

年度	年度当初採用(計画)	4/1現在職員数		年度中退職者
		総職員数	対前年	
平成26年	25	826	-5	30
平成27年	30	826	0	34
平成28年	30	822	-4	45
平成29年	30	807	-15	38
平成30年	31	800	-7	41



世代別職員数の推移

平成26年4月1日			平成30年4月1日			平成30年4月1日		
世代別職員数		割合	自然減による世代別職員数(見込)		割合	各年30名程度の採用による年代別職員数(見込)		割合
～29歳	114人	13.8%	～29歳	52人	7.7%	～29歳	153人	19.1%
30歳～39歳	156人	18.9%	30歳～39歳	131人	19.3%	30歳～39歳	151人	18.9%
40歳～49歳	292人	35.4%	40歳～49歳	260人	38.3%	40歳～49歳	260人	32.5%
50歳～	263人	31.9%	50歳～	235人	34.7%	50歳～	235人	29.4%
計	825人	100.0%	計	678人	100.0%	計	799人	100.0%

※教育長を除いた職員数

本市の今後の職員数の推移を見ると、今までの実績から平成26年度末から平成29年度末で累計147人の退職者が出ることが予想されます。

職員数の削減だけでなく、今後においても、各職位職階を形成し、持続可能な組織であり続けるためには、世代に偏りのない年齢構成を同時に行う必要があります。

そのためには、各世代の職員数の割合が概ね20%程度又は各世代毎に職員数150人(各年齢毎に15人※)程度必要であり、概ね各年度30人の新規採用者が継続的に必要であると考えられます。

※ 15人→平成26年4月1日現在、生駒市行政組織上、12の部があり、各部に1名の配置が可能な人数であり、一定規模以上の集合研修が可能な人数

そういった中、本市においては、市長マニフェスト、生駒市行政改革大綱及び「前期・後期行動計画」も踏まえて、以下のとおり目標設定します。

目標職員数	800人
職員削減数	26人(3.1%) (平成26年度比平成30年度当初)
職員数	826人(平成26年度当初)
減員	147人
補充	121人
差引	△26人

予定される退職予定者数を加味し、概ね30人程度の新規職員採用を仮定した場合、平成26年から平成30年までの職員数の推移は次のとおりとなり、平成26年比で26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26年4月1日の職員数826人を4年後の平成30年度当初には、26人、3.1%減の800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も、毎年30名程度の採用に努めることとします。

なお、今後の本市の人口については、漸増の見込みで、計画完成時の平成30年に人口千人当たりの職員数は、6.46人となり、6.5人を下回る見込みです。

職員数の推移

(人)

年度	年度当初採用(計画)	4/1現在職員数		年度中退職者(①+②)	定年退職者①	勸奨等②	年度末職員数	人口千人当たりの職員数	推計人口(各年10/1現在)
		総職員数	対前年						
平成26年	25	826	-5	30	20	10	796	6.75	122,313
平成27年	30	826	0	34	24	10	792	6.71	123,013
平成28年	30	822	-4	45	35	10	777	6.66	123,491
平成29年	30	807	-15	38	28	10	769	6.52	123,750
平成30年	31	800	-7	41	31	10	759	6.46	123,816

※勸奨等の退職者は今までの実績による見込みで算定

3 再任用対象職員の推移

再任用制度は、我が国が本格的な高齢社会を迎える中、公的年金の支給開始年齢が引上げられることを踏まえ、職員が定年後の生活に不安を覚えることなく職務に専念できるよう雇用と年金との連携を図るとともに、長年培った能力・経験を有効に発揮できるようにするために定められたものです。

したがって、定年後も公務内において引き続き働く意欲と能力を有する職員については、できる限り採用するよう努めることが求められています。

なお、国家公務員においても平成13年4月から国家公務員法に基づく再任用制度が施行され広く活用されるとともに、平成25年3月26日には、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げに対応し、「国家公務員の雇用と年金の接続について」が閣議決定されました。今後は、定年退職する職員が再任用を希望する場合には、当該職員の任命権者は、原則として当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、当該職員を再任用することとなり、より一層積極的に高齢国家公務員の雇用推進に取り組むものとされています。

本市においても、国家公務員の動向も踏まえ、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長年培った能力・経験を有効に発揮できるように、今後一層活用していくこととなります。

また、本市においての再任用職員の職員数は今後も増加することが考えられ、再任用職員の知識・経験を十分に活かした職場や、職務等の再構築が必要と考えられます。

再任用職員の職員数の状況

年度	人数	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目
平成14年度	3人	3人				
平成15年度	2人	2人				
平成16年度	2人	2人				
平成17年度	7人	5人	2人			
平成18年度	11人	6人	5人			
平成19年度	18人	13人	5人			
平成20年度	22人	7人	10人	5人		
平成21年度	20人	11人	5人	4人		
平成22年度	35人	23人	7人	5人		
平成23年度	45人	12人	23人	7人	3人	
平成24年度	54人	16人	11人	20人	7人	
平成25年度	56人	11人	15人	10人	20人	
平成26年度	64人	16人	10人	12人	10人	16人
平成27年度	68人	20人	16人	10人	12人	10人
平成28年度	82人	24人	20人	16人	10人	12人
平成29年度	105人	35人	24人	20人	16人	10人
平成30年度	123人	28人	35人	24人	20人	16人

※常勤2名含む。

※平成27年度以降は、定年退職者全員を再任用した場合

4 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、退職者の増減によって一時的な退職手当等の支出増となる時期もありますが給与等は漸減していきます。

退職者の平均給与費を約900万円（共済負担金を含む。）と算定すると、平成26年度比、計画期間の削減額は、約10億8千万円（退職者分900万円×177人、採用者分350万円×146人）となります。

職員数の削減に伴う人件費の推移

年度	職員数(人)			退職に伴う人件費の減(千円)	採用に伴う人件費の増(千円)	差引き人件費計(千円)
	職員数(4/1)	退職者(前年度末)	採用者(4/1)			
平成26年	826	30	25	270,000	87,500	△ 182,500
平成27年	826	30	30	270,000	105,000	△ 165,000
平成28年	822	34	30	306,000	105,000	△ 201,000
平成29年	807	45	30	405,000	105,000	△ 300,000
平成30年	800	38	31	342,000	108,500	△ 233,500
合計	-	177	146	1,593,000	511,000	△ 1,082,000

※職員数の見込みにより、概数で算定

(2) 職員1人当たりの市民の数

本市の場合、今後の人口については、平成18年度比1.8%の漸増の見込みであり、一方、職員数については、平成26年度比約3.1%の削減予定であることから、職員1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。

こういったことから、今後一層の事務事業の見直し等に努め、市民サービスが低下しないように効率よく市民サービスを提供していかねばなりません。

人口増加率と職員1人当たりの市民の数

年度	推計人口(人) (各年10/1現在)	職員数(人) (4/1現在)	職員1人当たりの市民の数	
			職員1人当たりの 市民の数(人)	増加率 (対平成26年)
平成26年	122,313	826	148.1	-
平成27年	123,013	826	148.9	0.54%
平成28年	123,491	822	150.2	1.42%
平成29年	123,750	807	153.3	3.51%
平成30年	123,816	800	154.8	4.52%

※職員数の見込みにより、概数で算定

5 計画の推進

この計画の推進に当たっては、今後も効果的で効率的な行政運営体制を整備するため、全庁的に行財政改革を積極的に推進するなどにより、その実現を図ることとし、毎年度、進捗状況を確認するとともに、社会経済情勢による変化や、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。