

御 殿 場 市

定 員 管 理 計 画

平成29年度～平成32年度

第 5 次 計 画



市の花 フジザクラ
市の鳥 クロツグミ

平成29年5月

御殿場市 総務部 人事課

目 次

1 計画策定に当たって	1
(1) 計画策定の趣旨	1
(2) 定員の定義	1
(3) 適用の範囲	1
2 これまでの定員数の状況	2
(1) 過去の定員適正化計画と職員数の状況	2
(2) 主な職種の職員数	2
3 現在の状況分析	3
(1) 年齢別職員構成の状況	3
(2) 定員管理診断表による類似都市との比較	4
(3) 人件費の状況	5
4 本計画の内容	5
(1) 基本的な考え方	5
(2) 計画期間	6
(3) 計画の目標	6
(4) 計画に係る手法	6
(5) 留意すべき事項	7

【参考】過去の職員の退職予定者数と職員採用について

本計画における職員数は、各年4月1日現在の人数とする。

1 計画策定に当たって

(1) 計画策定の趣旨

本市では、平成9年3月に「第一次定員適正化計画」を策定し、以後、平成14年11月に第二次計画、平成18年3月に第三次計画、平成22年12月に第四次計画を策定し、職員数の適正管理、総数抑制に努めてきた。

平成28年度から本市の最上位計画である「第四次御殿場市総合計画」がスタートし、政策「効率的な行政運営の推進」において「適正な人事管理の推進」を施策として挙げている。また、「御殿場市行政経営指針」（期間：平成28年度から平成32年度）では「定員管理・人材育成～適切な定員・組織管理の推進」を推進項目としており、職員数の適正な管理は、安定した行政運営の礎（いしづえ）となる部分と言える。

市政推進の担い手である職員の数を管理することは必要不可欠であるが、一方で、地方自治体間の競争が激しくなるなか、単なる退職補充・職員数削減に留めず、必要な人材確保も考慮して、組織機能の効率化と強化を図ることも急務である。これらのことから、名称も「定員適正化」から「定員管理」とし、第五次計画となる「御殿場市定員管理計画」を策定するものである。

(2) 定員の定義

定員の定義は、総務省（担当：自治行政局公務員部給与能率推進室）が毎年度行っている「地方公共団体定員管理調査」の定義に準じ、一般職に属する職員（臨時職員は含めない）を対象とする。

<対象となる職員の具体例>

- ◎育児休業・出産休暇取得中の者、特別休暇取得中の者。
- ◎市費で給与を負担し、他団体等へ出向している者。（東日本大震災復興支援へ派遣、静岡県へ派遣等）
- ◎御殿場市・小山町広域行政組合消防本部から出向している者。
- ◎再任用職員のうちフルタイム勤務の者。

<対象とならない職員の具体例>

- ◎出向・研修など、相手先で給与を負担してもらっている者。
- ◎再任用職員のうち短時間勤務の者。
- ◎市長、副市長、教育長の特別職。

※ 教育長については、地方教育行政の組織及び運営に関する法律の改正により、平成27年4月1日から特別職の身分のみ有することとなったので、それ以降は定員外とする。

(3) 適用の範囲

本計画は、特別行政部門、公営企業等会計部門を含め、本市において定員管理をする部門すべてに適用する。

- ※特別行政部門・・・本市では教育部門。一般的には、消防部門も含まれるが、本市は、御殿場市・小山町広域行政組合で所管しているので含まない。
- ※公営企業等会計部門・・・上水道、工業水道、簡易水道、公共下水道、農業集落排水、国保事業、後期高齢者医療、介護保険等の各会計部門。

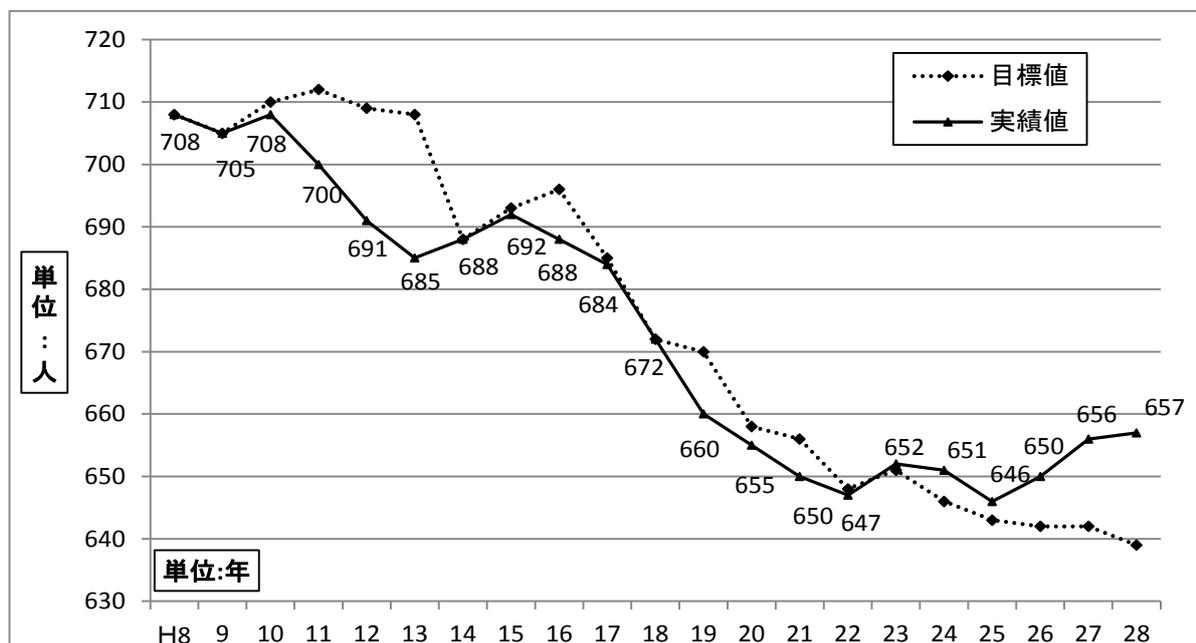
2 これまでの定員数の状況

(1) 過去の定員適正化計画と職員数の状況（平成8年～平成28年）

【図1】のとおり、ここ20年間で職員数は順調に下がってきた。特に、国の集中改革プランのもと、平成17年から平成22年までの間で、5.3%(37人)の削減をした。

しかしながら、ここ数年、職員が大幅に若年化するなか、子育て支援の拡充など多様な行政需要が増加するとともに、職員の育児休業・病気休暇による欠員を十分補充できていない状況への対応もあり、平成28年4月1日で、第四次計画の目標639人に対し、18人増の657人の職員数となっている。

【図1】過去の目標値と実績値の推移（実績値のみ人数記載）



(2) 主な職種の職員数

職種別の職員数については、【表1】のとおり、平成17年、平成22年、平成28年で比較すると、子育て支援の拡充に関連し、保育士、幼稚園教諭、保健師が増えている。また、表にはないが（その他に含む）、平成23年には、臨床心理士を2名採用し、発達相談、メンタルヘルスへの積極的な対応を進めている。その他の職種の職員数は、軒並み減少している。技能労務職（調理師、清掃員）は、「退職者不補充」の原則により、新規の採用は行っていない。

【表1】主な職種別の職員数の推移

	事務	土木	建築	その他 技師	保健 師	看護 師	保育 士	教諭	技能 労務	その 他	計	広域 派遣	市計
平成17年度	405	46	16	19	15	16	62	39	62	14	694	11	683
平成22年度	379	43	15	16	17	15	64	40	57	12	658	11	647
平成28年度	384	42	14	13	19	15	71	45	50	13	666	9	657

(注) その他技師は水道、電気、設備、公害、測定の技師

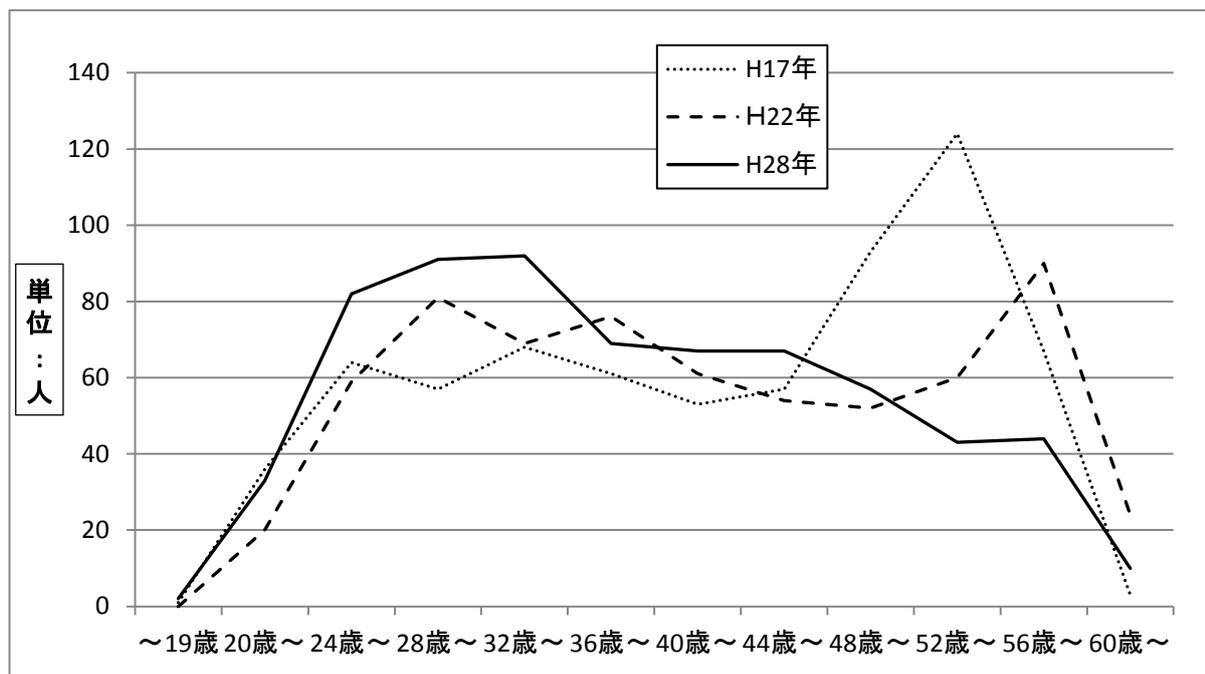
その他は栄養士、学芸員、指導主事、臨床心理士、広域からの派遣職員など

3 現在の状況分析

(1) 年齢別職員構成の状況

【図2】のとおり、平成17年、平成22年は、いわゆる団塊の世代となる50歳以上が多数を占めていたが、平成28年では一変して30歳前後がピークとなっている。【表2】に平成28年における年代ごとの人数を示したが、24歳から35歳の職員数は、実に全体数の約40%を占めている結果となった。

【図2】 年齢別職員構成の状況



【表2】 平成28年4月1日現在の職員の年齢構成

年齢(歳)		~19	20~ 23	24~ 27	28~ 31	32~ 35	36~ 39	40~ 43	44~ 47	48~ 51	52~ 55	56~ 59	60~	計
職員数 (人)	男	2	12	39	49	45	37	35	43	41	25	32	6	366
	女	0	21	43	42	47	32	32	24	16	18	12	4	291
	計	2	33	82	91	92	69	67	67	57	43	44	10	657
構成比 (%)		0.1	5.1	12.5	13.9	14.0	10.5	10.2	10.2	8.7	6.6	6.7	1.5	100.0

(2) 定員管理診断表による類似都市との比較

総務省が全国で行う定員管理調査において「類似団体による職員数の比較」を公表している。これは、その人口と産業構造の2つの要素を基準に、全国すべての市区町村をいくつかのグループに分類し、類似団体間で職員数の比較を行い、定員管理の参考とするものである。

この比較は、水道などの公営企業等会計部門を除いたものであるが、本市は類似団体と比較すると、『単純値』との比較で、44人の減となっている。詳細な比較をするため本市が広域で行っている事業や外部委託している事業などを除いた修正値比較では、類似団体が602人に対し、本市は595人で7人の減となっており、類似団体と比べても、職員数は少ない状況である。

【表3】定員管理診断表

(単位：人)

大 部 門	28.4.1 現 在 職 員 数	単純値による比較		修正値による比較	
		類似団体の 職 員 数	超過数	類似団体の 職 員 数	超過数
議 会	6	7	△1	7	△1
総 務	142	134	8	138	4
税 務	36	38	△2	38	△2
民 生	129	145	△16	142	△13
衛 生	65	52	13	74	△9
労 働	1	1	0	2	△1
農林水産	26	26	0	27	△1
商 工	11	16	△5	17	△6
土 木	81	57	24	63	18
一般行政計	497	480	17	508	△11
教 育	98	101	△3	94	4
消 防		58	△58		
普通会計の計	595	639	△44	602	△7

※類似団体の職員数は総務省の「類似団体別職員数」により下記の方法で算出

$$\text{本市が属する類型の} \quad \times \quad \frac{\text{本市の28年1月1日現在住民基本台帳人口}}{\text{人口一人当たりの職員数}} \quad 10,000$$

分類毎に算出するため、一般行政計や普通会計の計は分類の合計とは一致しない。

※「単純値比較」とは、類似団体ごと部門別に、人口1万人当たりの職員数の平均値を算出した後、実際の人口により職員数を比較したもの。

※「修正値比較」とは、単純値に加え、民間委託や一部事務組合など職員が配置されていない小部門を考慮し、その小部門に配置している団体のみで平均値を算出し比較したもの。

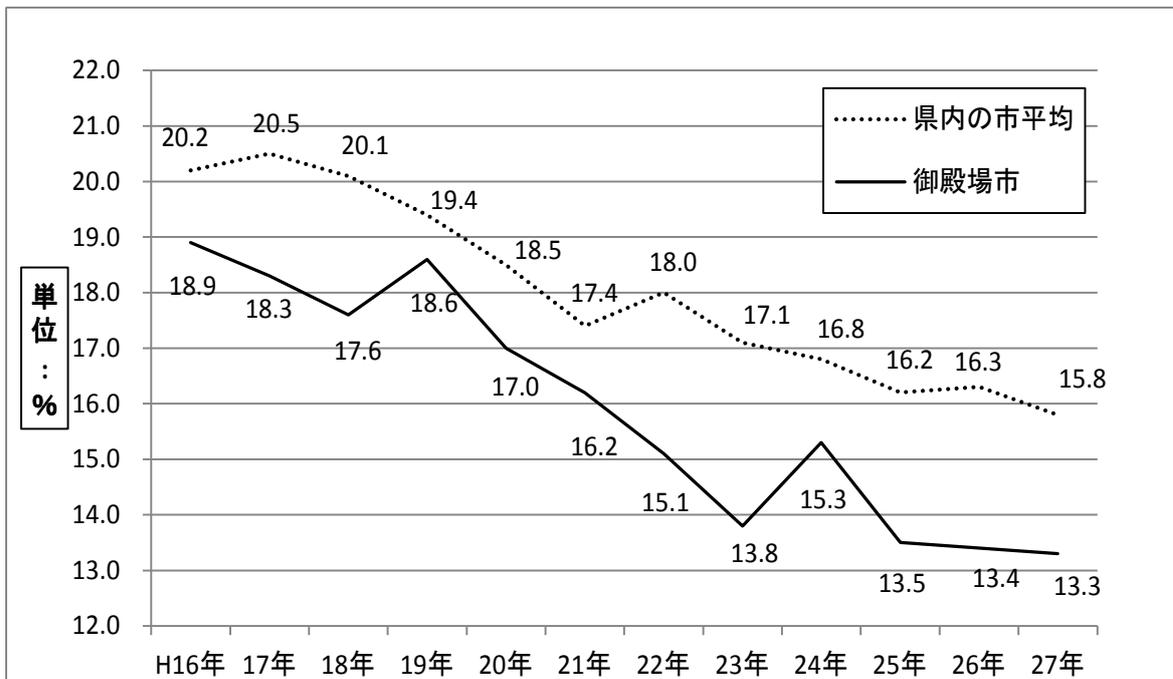
※本市では消防部門が一部事務組合で行っているため、職員の配置はない。

(3) 人件費の状況

本市の全体の歳出に占める人件費の割合を示す人件費率は、【図3】のとおりである。

静岡県内の都市の平均値と比較すると、いずれも平均を下回っている。特に、ここ数年、職員数が微増となっても、職員の構成が若年層に移っているため、人件費比率は下がっている状況にある。

【図3】人件費比率の状況



4 本計画の内容

(1) 基本的な考え方

本市では、これまで四次にわたる計画に基づき定員の適正化に努め、一定の成果を得てきた。今後も職員の年齢構成、人件費、そして市の政策、行政課題等を総合的に考慮し、引き続き適正な定員管理に取り組むこととする。

新たな定員管理計画は、御殿場市第四次総合計画を積極的に推進していくことを踏まえ、職員数と、重要施策の推進、行政サービス水準の安定等との均衡を保っていくことを念頭に、他の庁内計画との整合性も図る必要がある。そのうえで、政策立案や、各業務の根幹を成す部分については、正規職員が十分能力を発揮できる体制に配慮しなければならない。よって、一時的な職員数の増減にとらわれず、機動的かつ弾力的な職員配置にも留意した中長期的な視点に立った計画とする。

なお、本計画の期間中においても、法令改正などによる権限移譲、大規模な民間活力導入、深刻な行政課題の発生、定年延長等、計画に大きな影響を及ぼす状況が発生した場合は、必要に応じて、適宜、本計画を見直すこととする。

(2) 計画期間

本計画は、御殿場市第四次総合計画及び御殿場市行政経営指針との整合性を図るため、計画期間を、平成 29 年 4 月 1 日から平成 33 年 4 月 1 日までの 4 年間とする。

(3) 計画の目標

平成 29 年 4 月 1 日の職員数 663 人について、定員管理診断の修正値による比較に基づき普通会計で不足している 7 人を 5 年間で増員し、平成 33 年度当初の目標人数の上限の目安を 670 人とする。各年度の職員数についても目標人数の上限の目安とし、年度ごとに実施する事務事業ヒアリングの結果に基づき決定するものとする。

また、翌年度新規採用者数には再任用職員を含むものとする。

	H29.4.1 職員数	H30.4.1 職員数	H31.4.1 職員数	H32.4.1 職員数	H33.4.1 職員数
職員数 (A)	663 人	663 人	666 人	668 人	670 人
年度末定年 退職者数 (B)	17 人	12 人	12 人	11 人	15 人
翌年度新規 採用者数 (C)	17 人	15 人	14 人	13 人	15 人

※ 当該年度の職員数 (A) から当該年度の定年退職者 (B) を引き、翌年度新規採用者数 (C) を足したものを翌年度職員数とする。

(4) 計画に係る手法

① 効率的な組織体制

組織機構改革のみならず、普段から各課へのヒアリング、企画・総務部門との連携を図り、業務量の把握・検証に努め、適切な職員配置を行う。

② 民間委託等の推進

行政のスリム化と効率化のため可能と判断された業務は、指定管理者制度など民間活力の活用を積極的に推進する。

③ 公務能率の向上

本市の人材育成基本方針や人事評価制度などにより、職員の能力開発を推進し、業務改善に努め、公務能率の向上を図る。

④ 優秀な人材確保

職員の採用に当たっては、本市の魅力をPRし、採用機会を増やすなどして、優秀な人材確保に努める。

⑤ 現業職員等の退職補充

清掃職員、調理員については、前計画から引き続きいずれも退職不補充とする。水道技師、測量士、公害技師についても、他技師の活用、民間等の活力手法の活用により直営業務を縮小し、段階的に退職の補充をなくすこととする。

(5) 留意すべき事項

① 再任用職員・定年延長

平成26年度から導入された再任用職員制度により、年金の無給期間が生じる退職職員に対し、再任用を希望する場合の任用が義務付けられた。今後の定員管理についても、60歳から65歳までの退職職員を再任用した場合の影響を考慮しなければならない。特に、再任用のフルタイム勤務職員は定員となり、本計画での不安定要因となる。このため、再任用職員の短時間勤務も検討していく。また、年金支給が段階的に繰り上げられるのに伴い、再任用期間も必然的に増えていく。

定年延長に関しても、国の動向・情報を的確にとらえて対応する。

② 専門職の必要性

全国的に人口減少を迎える中、子育て政策を拡充し、子育てしやすい環境づくりにより、市の人口増、活力形成につなげていこうとする本市の重要政策に合わせ、保育士、幼稚園教諭、保健師等の採用について、検討していく必要がある。

また、法務や情報処理といった特定分野の専門職の採用について、他自治体の動向も踏まえ検討する。

③ 臨時職員の効果的活用

行政サービスの多様化、期間を限定した行政需要、あるいは保育時間の拡充等により、臨時職員が増加傾向にある。また、特定の資格、経験等が必要な専門分野についても、臨時職員を活用しているのが現状である。引き続き、臨時職員の総数に留意し、正職員との構成割合、民間活力の導入なども含めて、効果的に臨時職員の活用を図る。

【参考】

◆過去の年度別職員の採用・退職の状況

(単位:人)

		24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
採用者数 (4月1日)	新規	31	36	32	28	20	24
	任期付き等	0	0	1	0	2	1
	再任用	0	0	4	3	4	2
退職者数 (前年度末)	定年退職	19	25	17	16	15	10
	中途退職	13	13	17	5	6	9
	任期満了等	0	0	1	0	1	1
	再任用終了	0	0	0	4	3	2

(注) 中途退職…年度途中の退職や定年を迎える前の退職とする。

◆静岡県内の23市の人口千人当たり普通会計職員数(平成28年4月1日現在)

(単位:人)

順位	市名	人口千人当たり職員数	順位	市名	人口千人当たり職員数	順位	市名	人口千人当たり職員数
1	藤枝市	4.4	9	富士宮市	6.6	17	裾野市	7.5
2	焼津市	4.9	10	御殿場市	6.7	18	伊東市	7.6
3	沼津市	5.3	11	富士市	6.8	19	湖西市	7.9
4	袋井市	5.5	12	三島市	6.8	20	下田市	9.1
5	掛川市	5.9	13	静岡市	6.9	21	御前崎市	10.7
6	浜松市	6.0	14	伊豆の国市	7.0	22	伊豆市	10.8
7	島田市	6.2	15	菊川市	7.1	23	熱海市	11.2
8	磐田市	6.3	16	牧之原市	7.3			

【出典：市町の指標(28年度)静岡県】

(注) 普通会計…公営事業会計以外の会計をまとめたもの。本市では一般会計と救急医療センター特別会計。