

第2次京丹後市定員管理計画（案）

令和2年12月●日

1 計画策定の趣旨

地方創生が求められる中、人口減少や少子高齢化、情報化の進展など、急速な時代の変化に伴い、行政に求められる役割はますます複雑・高度化している。

また、近年頻発する大規模な自然災害への備えやデジタル化への対応、ウィズコロナ・アフターコロナ時代を展望した施策の推進など、時代が求める様々な課題に対して迅速かつ的確に対応していくことが必要である。

このような中、市民が安心して暮らしていけるよう、市民に安定した行政サービスの提供を図るとともに、職員の労働環境を維持していく観点からも計画的かつ適正な定員管理を行うことは重要なことである。

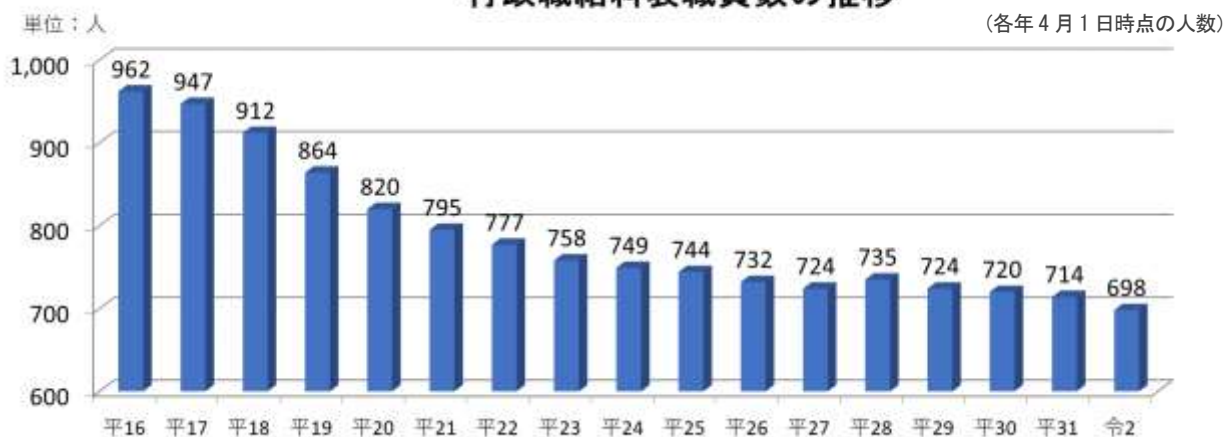
については、削減・抑制ありきでなく、行政需要の変化や地域的特性など、地域の実情に応じた必要な職員数を確保し、これまで培われてきた知識や技術を確実に継承するとともに、多彩な任用形態及び多様な人材を活用することなどにより、安心して心豊かに働きがいのある職場環境づくりを図り、市民の要請に対応できる職員体制とすることを目的に、第2次京丹後市定員管理計画を策定するものである。

2 これまでの取組状況

本市では、合併時に引き継いだ職員数の適正化を図るため、平成17年10月に「京丹後市定員適正化計画」を策定し、原則として消防職員以外の退職者不補充の方針のもと職員数（170人）を削減した。また、平成22年3月に「第2次京丹後市定員適正化計画」を策定し、民間委託の推進による技能労務職の退職不補充や勸奨退職の実施などにより職員数（53人）を削減した。さらに、第3次行財政改革大綱等の方針に基づき適正な定員管理を図るため、平成29年2月に「京丹後市定員管理計画」を策定し、職員数（37人）を削減した。

これらの結果、行政職給料表適用職員（医師・医療技術職員・看護師等の医療職給料表適用職員を除く職員）の人数は、「京丹後市定員管理計画」終了時の令和2年4月1時点で698人となり、合併当時の平成16年4月1日時点の962人と比較すると、264人減（△27.4%）となり、4分の1以上の職員数を削減した。

行政職給料表職員数の推移



(1) 部門別職員数の推移（各年度4月1日現在）

合併後の職員数の推移は、次表のとおりである。

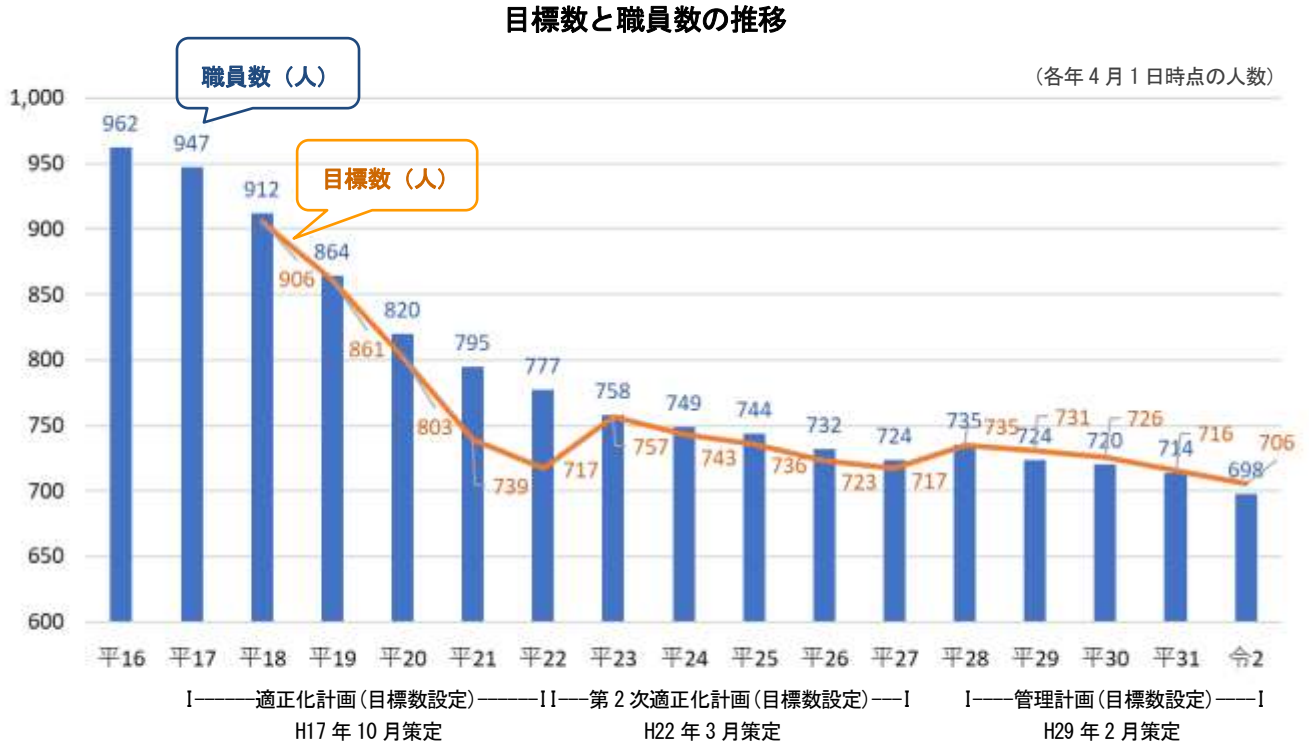
大 部 門		職 員 数 (人)																	
		平 16	平 17	平 18	平 19	平 20	平 21	平 22	平 23	平 24	平 25	平 26	平 27	平 28	平 29	平 30	平 31	令 2	
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	6	6	5	5	5
		総務・企画	127	126	128	130	119	131	131	129	128	128	123	119	125	126	123	120	118
		税 務	42	42	33	31	31	26	24	22	23	22	22	22	22	21	22	22	23
		労 働						3	3	3	3	4	3	3	1	1	1	1	1
		農林水産	67	62	59	55	54	44	44	42	42	40	39	37	37	36	36	38	40
		商 工	31	33	31	29	28	24	24	22	22	21	23	26	32	30	25	26	26
		土 木	35	36	38	35	35	33	35	34	32	32	33	33	36	35	39	43	41
		小 計	307	304	294	285	272	266	266	258	256	253	249	245	259	255	251	255	254
	福 祉 関 係	民 生	251	249	234	218	204	202	182	177	166	161	156	141	133	126	157	154	148
		衛 生	67	67	62	58	53	51	50	48	45	47	46	42	44	42	39	38	41
		小 計	318	316	296	276	257	253	232	225	211	208	202	183	177	168	196	192	189
	一般行政部門 計		625	620	590	561	529	519	498	483	467	461	451	428	436	423	447	447	443
	教 育		138	135	129	120	111	103	94	89	98	100	100	109	109	110	84	78	73
	消 防		95	94	96	93	93	94	94	96	95	95	95	97	98	99	101	101	98
	普通会計計		858	849	815	774	733	716	686	668	660	656	646	634	643	632	632	626	614
対前年比		-	△9	△34	△41	△41	△17	△30	△18	△8	△4	△10	△12	9	△11	0	△6	△12	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院	21	17	17	16	16	16	16	17	17	17	18	18	18	19	19	18	16	
	水 道	27	26	26	27	22	23	23	21	19	18	18	21	21	21	21	22	19	
	下 水 道	21	21	21	16	20	18	19	19	20	20	18	18	18	17	15	13	15	
	そ の 他	35	34	33	31	29	22	33	33	33	33	32	33	35	35	33	35	34	
	公営企業等会計部門 計	104	98	97	90	87	79	91	90	89	88	86	90	92	92	88	88	84	
	対前年比	-	△6	△1	△7	△3	△8	12	△1	△1	△1	△2	4	2	0	△4	0	△4	
行政職合計		962	947	912	864	820	795	777	758	749	744	732	724	735	724	720	714	698	
対前年比		-	△15	△35	△48	△44	△25	△18	△19	△9	△5	△12	△8	11	△11	△4	△6	△16	

※「地方公共団体定員管理調査」（総務省自治行政局公務員部給与能率推進室）の部門別集計による。

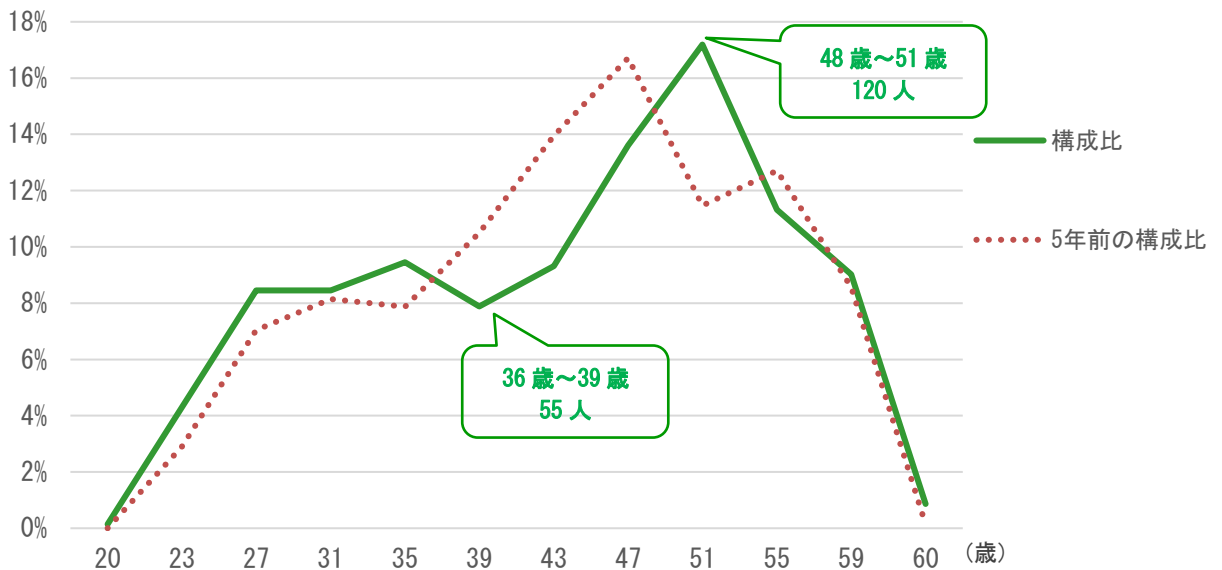
※行政職給料表適用職員を対象とし、教育長を除く。

(2) これまでの計画の目標数と職員数の推移

これまでの定員適正化計画、第2次定員適正化計画及び定員管理計画の目標数と職員数（職員数の実数）は、次表のとおりである。



年齢別職員構成の状況 (令和2年4月1日現在) ※医療職除く職員



R2年4月1日現在

区分	20歳 未満	20歳 S 23歳	24歳 S 27歳	28歳 S 31歳	32歳 S 35歳	36歳 S 39歳	40歳 S 43歳	44歳 S 47歳	48歳 S 51歳	52歳 S 55歳	56歳 S 59歳	60歳 以上	計
職員数 (人)	1	30	59	59	66	55	65	95	120	79	63	6	698
構成比 (%)	0%	4%	8%	8%	9%	8%	9%	14%	17%	11%	9%	1%	100%

(3) 類似団体比較 - 参考指標 -

「類似団体別職員数」は、全国の市区町村を対象として、その人口と産業構造を基準に類型区分し、類型毎に人口1万人あたりの職員数の平均値を算出し、その類型に属する団体を類似団体として職員数の比較をするための参考指標である。

《平成31年4月1日時点》

京丹後市の対象職員数 A	626人
類似団体別職員数(市Ⅱ-1) B	511人(修正値)
超過数 A-B	115人

※類似団体別職員数は、毎年度総務省より公表されている指標で、「人口1万人あたりの職員数」の指標を用いて比較している。

※「修正値」は、民間委託や一部事務組合の導入を勘案した各業務(中部門・小部門)への職員配置状況により算出した指標である。

※類型「市Ⅱ-1」は、人口50,000~100,000人でⅡ次、Ⅲ次産業が95%未満(Ⅲ次産業が55%以上)の市である。

3 定員管理計画

(1) 現状

本市の職員数と「類似団体別職員数」の比較において、直近の公表数値である平成31年4月1日時点の普通会計職員数では、本市は115人超過の状況にあり、特に、保育所(超過数59人)、小・中学校(技能労務職(調理師・用務員)・同16人)、市民局関連業務を含む住民関連一般(同12人)等に係る部門において、超過数が多くなっている。この差は、公設公営の保育所数や6市民局の設置等、6町合併による組織体制や施策によるものと考えられる。

(2) 目標数の考え方

全国の地方公共団体の職員数は、平成28年度以降はほぼ横ばいで推移している状況であるが、本市ではこれまで、市の財政状況を踏まえるとともに、類似団体の職員数を参考とし、行財政改革を推進し職員数を削減してきた。

しかしながら、合併自治体である本市の職員配置については、参考指標による職員の超過数に捉われるのではなく、地勢条件や地域の経済状況、本市の財政状況、地域住民からの行政に対する要望、本市の施策など様々な行政需要を勘案し決定すべきである。

さらに、ウィズコロナ・アフターコロナ時代に対応し、地方創生を一層推進していくことが求められる中、職員が業務を迅速かつ着実に遂行するため、また、職員の時間外勤務の状況からも今後は職員数を維持する必要があると考える。

このため、目標数の設定に当たっては、「京丹後市定員管理計画(平成29年2月策定)」の令和2年4月1日時点の目標数を維持することを基本に目標数を設定する。ただし、これまでと同様に業務委託等により、技能労務職(調理師・用務員)については退職に伴う補充は行わないものとする。

(3) 計画内容

① 計画期間及び目標数

計画期間：令和2年度から令和5年度までの4年間の計画とする。

目標数：令和6年4月1日時点で職員数695人を目標とする。

② 対象職員

地方公共団体定員管理調査（総務省自治行政局公務員部実施）の対象職員のうち、行政職給料表適用職員を対象とする。

③ 年度別目標数

(単位：人)

部 門	R2. 4. 1 (目標)	R2. 4. 1 (実績)	R3. 4. 1 (目標)	R4. 4. 1 (目標)	R5. 4. 1 (目標)	R6. 4. 1 (目標)	計
一般行政	418	443	415	412	409	407	
教育・消防	201	171	201	201	201	201	
普通会計 計	619	614	616	613	610	608	
公営企業等	87	84	87	87	87	87	
合 計	706	698	703	700	697	695	
対前年比増員			33	24	28	26	111
対前年比減員			△28	△27	△31	△28	△114
うち定年退職者			△15	△14	△18	△15	△62
増減			5	△3	△3	△2	△3

(4) 目標に向けた取組み

将来的な人件費の負担軽減の観点を踏まえるとともに、職員の年齢構成にも配慮しながら、次の取組を進め、適正な定員管理を図ることとする。

① 多彩な任用形態による人材確保

市民ニーズや多様な行政課題、新たな行政需要に対応するために、業務の分野や性質に応じ、ふるさと創生職員や地域おこし協力隊員などの任用を行い、その業務に適する人材を確保する。

② すべての人の能力活用の推進

障害や年齢等にかかわらず、すべての人が自身の持つ能力を活かし職員として活躍できるよう、採用の際に障害者枠や社会人枠、シニア枠を設ける等の雇用機会の確保や職場環境づくりを推進する。

③ 職員の能力発揮及び人材育成の推進

職員の能力や個性が発揮できるよう、職員の適正を見極めながら適材適所の人員配置と

ともに、市民の期待に応える人材の育成を推進する。また、所属において適切なマネジメントを推進する。

④ ICT行政の積極的推進

効果的な行政サービスの提供、事務事業の迅速化及び効率化を図るため、ICT活用を行政全体で積極的に推進する。また、システム更新にあたっては事務事業の見直しの観点を含み行う。

⑤ 民間との連携・アウトソーシングの推進

民間の柔軟な思考や企画力、ネットワーク等を活かし、地方創生の取組が求められるものについて、費用対効果を踏まえ、積極的に民間との連携やアウトソーシングを進める。

⑥ 柔軟で課題対応型の組織体制の構築

今後重点的に取り組むべき課題に対し、積極的かつ柔軟に対応できる組織体制を構築する必要がある。業務分配の適正化、意思決定の迅速化等の観点から必要に応じ組織機構の見直しを行う。

(5) 定員管理における留意点

① 職員の健康管理体制の整備

市民ニーズの多様化に伴う業務の複雑化・高度化、また、新たな行政需要に伴う業務量の増加等による時間外勤務時間数の増加等により、心身に不調をきたす職員がいることから、定員管理を行っていくうえで、メンタルヘルスを含め、職員の健康管理体制の整備を図る必要がある。

② 技術職・専門職の計画的採用

職員採用については、年齢構成の平準化を考慮しながら実施しているが、技術職（土木・建築等）及び専門職（保健師・栄養士・介護支援専門員等）の育成及び技術・ノウハウの継承を行うため、計画的な採用に努める。

③ 職員の意識と働き方改革

休暇制度等の利用促進や時間外勤務の縮減を図り、職員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、職員の意識改革と働き方の改革を進める。

4 計画の公表と見直し

この計画は、毎年度、定期的に進捗状況を公表するとともに、必要に応じて行財政改革推進委員会（京丹後市行財政改革推進委員会条例（平成16年京丹後市条例第257号）に定める委員会）の助言を求め、本市の財政状況等の変化に応じて必要な見直しを行うものとする。

附 則

この計画は、令和2年12月●日から施行する。