

# 京丹後市定員適正化計画（素案）

平成 17 年 月

## 第 1 はじめに

地方分権の進展に伴い、地方公共団体はこれまで以上にスリムで効率的な行政システムが求められている中で、行政運営の面では、効率性・効果性の一層の向上により、地方公共団体の存在目的である住民福祉の向上を図らなければならない。

こうした中で、平成 16 年 4 月 1 日の京丹後市の誕生と共に、峰山町、大宮町、網野町、丹後町、弥栄町、久美浜町、及び竹野川環境衛生組合、丹後広域消防組合の一部事務組合職員が京丹後市職員となり、合併による職員総数は、全国の類似団体（人口規模・産業構造が似通っている他の地方自治体）と比較してみても、職員の数が際立って多い現状にある。

そのため、本市の事務事業を効果的にしかも効率的に処理するため、その事業の処理に要する適正な職員数を決定し、かつ適正に配置する定員管理を行うことによって、合理的・効率的な職員配置をしながら、全体としての定員を抑制し、多様化・複雑化する行政需要に的確に対応して行く必要がある。

本計画は、このための一つの方策として、長期的視野にたった能力開発や勤務条件の管理と並んで、人事管理の重要な分野の一つとして位置づけるものである。

## 第 2 基本的な考え方

### 1 計画策定の趣旨と経緯

本市の財政事情は、市税収入と人件費の割合だけを見れば、市税収入額より人件費が高く、地方交付税に頼らなければならない経営形態となっている。特に、国の構造改革により、今後ますます厳しい行財政運営が今後も続く見通しであることから、本市財政の健全性を維持することはもちろん、効率的な行政運営を進めるため、義務的経費、とりわけ人件費を適正な割合とするために、定員の適性化を図らなければならない。

さらに、「官」から「民」への流れの中で、行政運営の総合的な見直しと職員定数の削減が現在社会、特に地域社会における社会的ニーズと受けとめられていること。また、職員の年齢構成の歪みなどを是正する必要があることから、本計画は京丹後市行財政改革大綱及び推進計画（集中改革プラン）に基づき策定し、なお一層の行財政改革を推進するために策定するものである。

### 2 計画の期間

平成 22 年 4 月 1 日まで

## 第 3 定員適正化計画

### 1 計画の対象

一般行政部門（議会、監査委員、農業委員会部局を含む）、特別行政部門（教育委員会部局、消防本部）及び公営企業等部門（病院、水道、下水道など）の職員を対象とする。（ただし、医療職給料表適用職員を除く。）

### 2 適正化目標

平成 17 年 4 月 1 日現在の職員数 947 人（医療職給料表適用職員を除く）から 230 人（縮減率 24.3%）を純減し、平成 22 年 4 月 1 日には 717 人を目標（<sup>（ ）</sup>）とする。

---

平成 17 年 4 月 1 日の一般会計ベース職員の 879 人を基礎とし、平成 20 年度末までの減員数を 200 人、以後平成 21 年度末までに 25 人の減員が生じるものとして、全会計ベースに置き換え算定。

職員数の縮減は、平成 21 年度末までは原則として消防職以外の退職者不補充により行うものとする。

ただし、施設等運営に必要な専門的職種において支障を来たす減員が生じる場合は、次の表によることなく、財政健全化指針に定められた年度毎の人件費総額を超えない範囲内で、当該職に従事する職員の確保を行うことも可能とする。

|                 |         | 17年度 | 18年度 | 19年度 | 20年度 | 21年度 | 22年度 | 計   |
|-----------------|---------|------|------|------|------|------|------|-----|
| 一般<br>行政<br>部門  | 4/1 職員数 | 620  | 582  | 550  | 508  | 461  | 446  |     |
|                 | 対前年比増員  | -    | 0    | 0    | 0    | 0    | 2    | 2   |
|                 | 対前年比減員  | -    | 38   | 32   | 42   | 47   | 17   | 176 |
| 特別<br>行政<br>部門  | 4/1 職員数 | 229  | 228  | 218  | 207  | 194  | 191  |     |
|                 | 対前年比増員  | -    | 2    | 3    | 1    | 1    | 3    | 10  |
|                 | 対前年比減員  | -    | 3    | 13   | 12   | 14   | 6    | 48  |
| 一般・<br>特別<br>合計 | 4/1 職員数 | 849  | 810  | 768  | 715  | 655  | 637  |     |
|                 | 対前年比増員  | -    | 2    | 3    | 1    | 1    | 5    | 12  |
|                 | 対前年比減員  | -    | 41   | 45   | 54   | 61   | 23   | 224 |
| 公営<br>企業等<br>部門 | 4/1 職員数 | 98   | 96   | 93   | 88   | 84   | 80   |     |
|                 | 対前年比増員  | -    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0   |
|                 | 対前年比減員  | -    | 2    | 3    | 5    | 4    | 4    | 18  |
| 総合<br>合計        | 4/1 職員数 | 947  | 906  | 861  | 803  | 739  | 717  |     |
|                 | 対前年比増員  | -    | 2    | 3    | 1    | 1    | 5    | 12  |
|                 | 対前年比減員  | -    | 43   | 48   | 59   | 65   | 27   | 242 |

### 3 主な適正化手法

住民サービスと職員数の関わりについて事務量との適正規模に留意しつつ、職員数の縮減と望ましい職員年齢構成に努めるものとする。

#### (1) 人員配置体制の検討

多様化し、かつ増大する行政需要に柔軟かつ効率的に対応するため、事務事業については不断の見直しを行い、職員総数を抑制しつつ、事務量の変化に連動した的確な人員配置、組織機構の見直し及び事務決裁手続き等内部システムの省力化を進めることなどについて推進する。

#### (2) 業務応援の弾力的対応

一定期間に事務が集中して繁忙となる場合などは、部内において弾力的な応援体制を整え対応する。

#### (3) 勸奨退職制度の活用

勸奨退職制度の積極的な活用を周知するとともに採用を抑制し、職員数を縮減する。

#### (4) 職員の退職に伴う在籍職員への対応

職員の退職に伴い、在籍職員 1 人あたりの業務量が増加することに対しては、アウトソーシングや地域協働などによる業務運営手法・体制の見直しや事務事業の廃止縮小統廃合等によって対応する。

#### (5) 正規職員とそれ以外の職員の職域の見直し

今後、実務を担う職員数が減少することから、事務事業の見直しやスクラップなどにより仕事の効率化を図っていく努力はもとより、アウトソーシングなどの推進により業務の見直しや、民間委託等ができない業務についても、業務の性格や内容、形態等を勘案した上、非正規職員などへシフトし、行政サービスレベルの維持を図る。

#### (6) 人事・給与・研修制度の見直し

効率的な行政運営を進めていくためには、人件費の抑制が不可欠であることから、今後とも職員の縮減を図り、少数精鋭の組織運営を目指す。特に、本市職員の年齢別

構成（医療職給料表適用者を除く）は、50才以上の層が全体の36.8%と厚く、今後15年間で全体の約5割の職員が退職する年齢構成となっていることから、財政の健全化に配慮しつつ組織の新陳代謝や活性化を図らなければならない。

したがって、今までにも増して、職員一人ひとりのやる気や意欲の高揚、政策形成能力をはじめとした能力開発やそれら職員の能力・知識・技術等を最大限に発揮させる組織運営が不可欠であることから、職員の能力・意欲・業績をさらに公正に評価し、処遇（人事・給与）に結びつけていく「がんばった職員が報われる人事・給与制度」の確立と、人事と、研修をリンクさせながら、計画的な人材育成を進めるべく「人材育成基本方針」を平成17年度中に策定する。

(7) 職員の派遣・出向の推進

市内の公共的団体や民間企業などへ、職員を派遣・出向させる中で、職員の人材育成と市民サービスの向上、また市民と行政の協働推進を積極的に図るものとする。

(8) 地方独立行政法人制度の検討

地方独立行政法人への移行が可能な業務については、その可能性について調査・検討を推進する。

(9) 再任用制度や仮称・(株)京丹後総合サービスの活用

本計画の推進に伴い、個々の職員がこれまでに積み上げてきた行政ノウハウの損失を補うため、再任用制度の活用や、また人材派遣業務を行う仮称・(株)京丹后市総合サービスへの退職職員の受け入れなども視野に入れながら、退職職員の能力活用を図り、行政サービスの低下を防ぐ。

(10) 職員人件費の縮減

現行の公務員制度下における今回の本市職員人件費改革は、勧奨退職制度を積極的に活用することにより全体として職員数を縮減するという基本的な方法に限られる中で、人件費の縮減は、職員数の縮減のみではその目標達成が困難と判断されるため、その不足分を特別職人件費や職員給与の縮減を図る必要がある。

そのため特別職人件費の縮減とともに、職員人件費についても、今夏の人事院勧告の動向を勘案するほか、時限的な給与縮減を実施する。

#### 第4 計画の推進

この計画の推進にあたっては、毎年度、定期的に進捗状況を公表するとともに、行財政改革推進委員会の助言を求め、毎年必要な計画の見直しを行うものとする。