

山陽小野田市定員適正化計画

平成19年3月

山陽小野田市

目 次

1	計画策定の趣旨	2 頁
2	職員数の状況	3 頁
	（1）職員数の推移	
	（2）部門別職員数の推移	
	（3）職員年齢別構成比	
	（4）定員モデルとの比較	
3	山陽小野田市定員適正化計画の基本的な考え方	7 頁
	（1）定員適正化計画の基本的な考え方	
	（2）目標達成のための方策・手法	
4	定員適正化計画の目標	9 頁
	（1）計画の期間	
	（2）計画の目標	
5	その他の取組み	10 頁
	（1）障害者の雇用	
	（2）計画の公表	

1 計画策定の趣旨

平成17年3月22日、小野田市と山陽町が合併し、新たに山陽小野田市が誕生しました。新市誕生後は、山陽オートの累積赤字、2つの市民病院の財政問題、有帆緑地の多大な償還金など多くの財政負担を抱えての出発となりました。

地方自治体には、少子高齢化、人口減少時代という背景のなか、市民ニーズの多様化や高度化により、より一層の地方の自主性、独自性が求められています。国と地方の関係においては、地方分権推進の名のもと、三位一体の改革が進められ、税源委譲はあったものの、補助金や交付税の減少が生じ、市財政は厳しさを増す一方です。

このような状況の中、国は「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」（平成17年3月29日）において、地方公共団体に集中改革プランの策定を義務付け、その中で平成22年4月1日における明確な定員数値目標を掲げることが求められました。さらに「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18年8月31日）では、国家公務員の定員純減5.7パーセントを上回る定員純減が求められることとなりました。

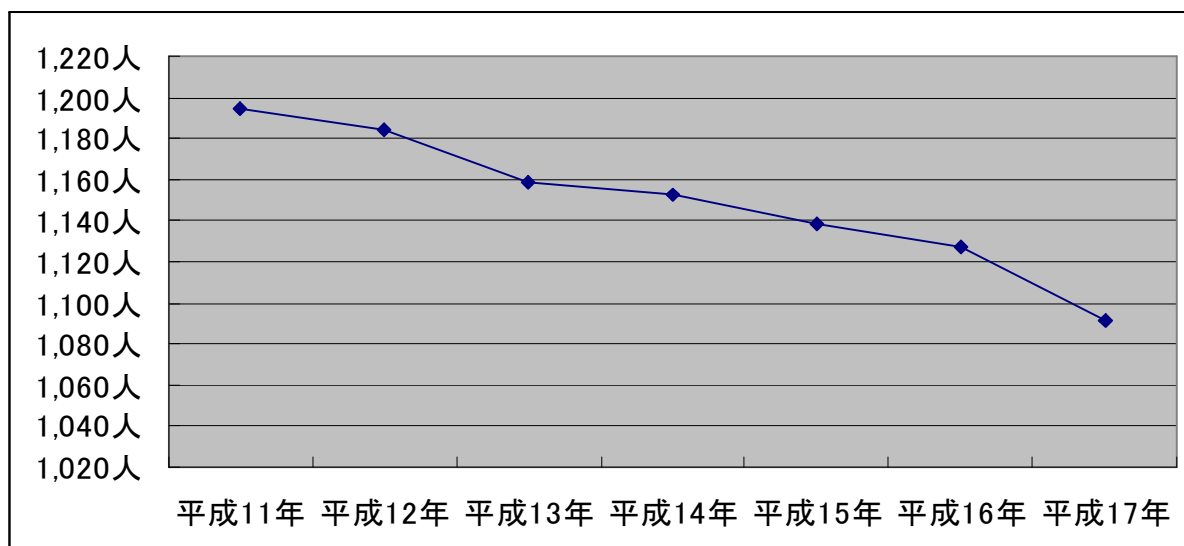
本市においては、財政状況が非常に厳しく、当面改善の見込みがない中、団塊世代の大量退職者が数年間生じることなど、行政のスリム化、人件費の抑制は避けて通れない状況にあります。赤字再建団体転落の危機を乗り越えるためにも職員数の適正管理は本市の最重要課題のひとつとして捉える必要があります。このため、行政規模や範囲を見直し、職員数の削減により経費を抑制し、多様化、複雑化する市民ニーズに的確に対応するため、また、期待される合併効果をより確かに目に見えるものとするためにも、定員管理の具体的指針となる本計画を策定するものです。

2 職員数の状況

(1) 職員数の推移（平成11年～平成17年）

	平成11年	平成12年	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年
4月1日職員数	1,195人	1,184人	1,159人	1,153人	1,138人	1,126人	1,091人
対前年増減数	—	▲11人	▲25人	▲6人	▲15人	▲12人	▲35人
対11年増減数	—	▲11人	▲36人	▲42人	▲57人	▲69人	▲104人
対前年増減率	—	▲0.9%	▲2.1%	▲0.5%	▲1.3%	▲1.1%	▲3.1%
対11年増減率	—	▲0.9%	▲3.0%	▲3.5%	▲4.8%	▲5.8%	▲8.7%

注)総務省調査(地方公共団体定員管理調査)報告値で、合併前の小野田市、山陽町及び山陽地区消防組合の数値を合算したもの



合併前の関係市町の職員数は、退職と採用の調整により減少傾向にあり、平成11年から平成16年までの増減率は、▲5.8%でした。これは、同時期における全国自治体の減少率4.6%を1.2%上回っています。

合併前後の比較では、合併を見据えた職員採用の抑制及び山陽地区消防組合の解散による職員数の減により、平成17年は対前年比▲35人(増減率▲3.1%)の削減となりました。

(2) 部門別職員数の推移 (平成11年～平成17年)

部	門	平成11年	平成12年	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年
	議 会	8人	9人	9人	9人	9人	9人	7人
	総 務	129人	124人	121人	123人	125人	120人	117人
	税 務	36人	36人	35人	35人	34人	34人	34人
	労 働	2人	2人	2人	2人	2人	2人	3人
	農 林 水 産	34人	32人	32人	31人	30人	31人	26人
	商 工	11人	11人	10人	10人	9人	8人	8人
	土 木	66人	65人	63人	59人	53人	52人	51人
福祉関係以外一般行政部門		286人	279人	272人	269人	262人	256人	246人
	民 生	95人	95人	86人	89人	89人	89人	91人
	衛 生	91人	90人	86人	88人	88人	88人	84人
福祉関係一般行政部門		186人	185人	172人	177人	177人	177人	175人
一 般 行 政 部 門		472人	464人	444人	446人	439人	433人	421人
	教 育	130人	129人	131人	130人	130人	128人	143人
	消 防	115人	114人	113人	112人	115人	121人	109人
特 別 行 政 部 門		245人	243人	244人	242人	245人	249人	252人
	病 院	353人	352人	339人	335人	325人	314人	297人
	水 道	67人	67人	67人	66人	66人	67人	65人
	下 水 道	31人	30人	30人	29人	28人	28人	27人
	そ の 他	27人	28人	35人	35人	35人	35人	29人
公 営 企 業 等 会 計 部 門		478人	477人	471人	465人	454人	444人	418人
合 計		1,195人	1,184人	1,159人	1,153人	1,138人	1,126人	1,091人
教 育 長		2人	2人	2人	2人	2人	2人	1人

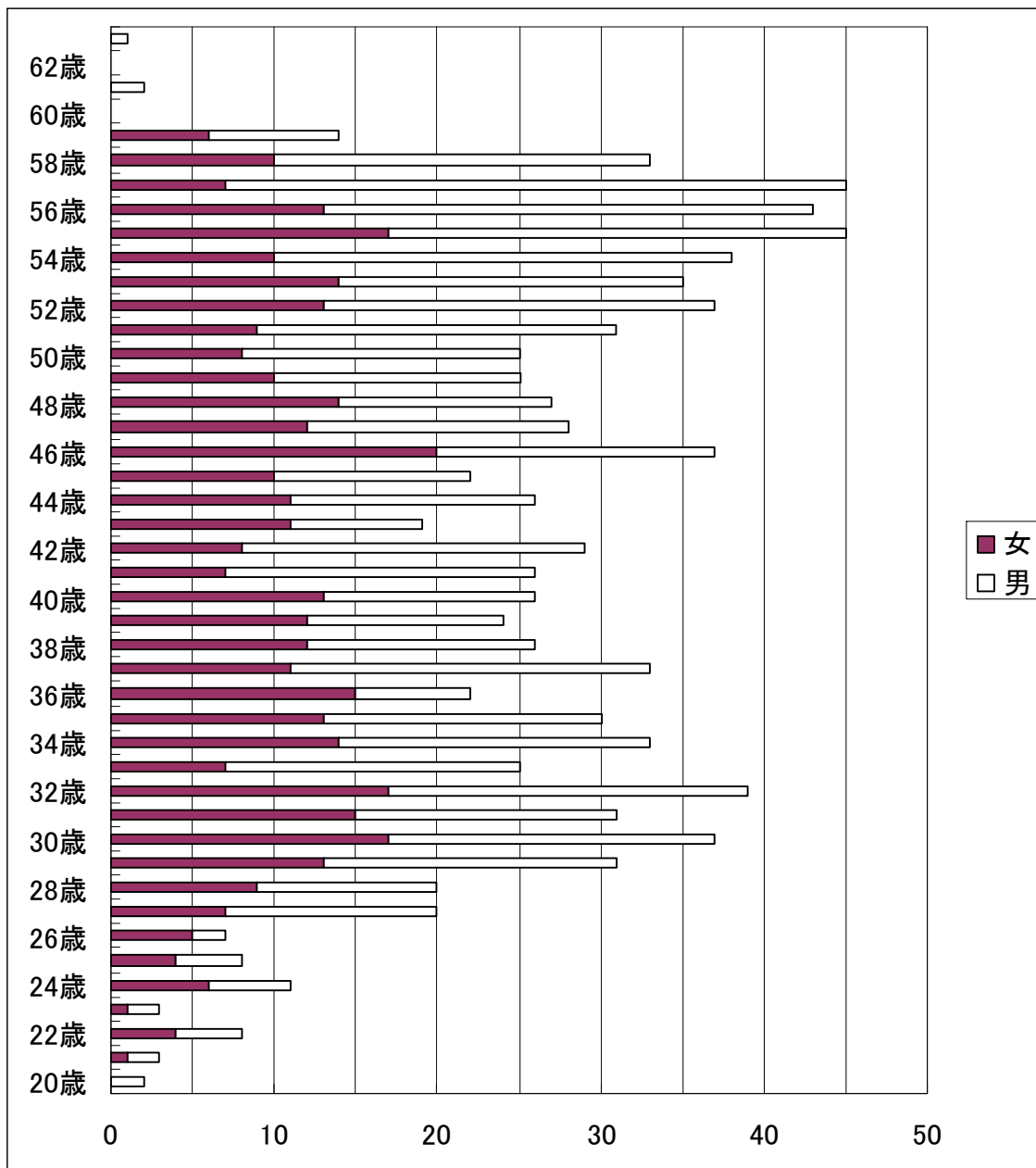
注) 毎年4月1日現在における数値。合併関係市町及び一部事務組合の職員数を合算
注) 総務省調査(地方公共団体定員管理調査)報告値

部門別職員数の構成比

部	門	平成11年	平成12年	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年
一 般 行 政 部 門		39.5%	39.2%	38.3%	38.7%	38.6%	38.5%	38.6%
特 別 行 政 部 門		20.5%	20.5%	21.1%	21.0%	21.5%	22.1%	23.1%
公 営 企 業 等 会 計 部 門		40.0%	40.3%	40.6%	40.3%	39.9%	39.4%	38.3%
合 計		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

合併前の部門別職員数の構成は、一般行政部門及び公営企業等会計部門がそれぞれ約4割、特別行政部門が約2割となっています。

(3) 職員年齢別構成数 (平成18年4月1日現在)



本市においては、いわゆる団塊の世代や、団塊第二世代である30歳前後の割合が多いことが特徴といえます。また、30歳前後に比べ、それに続く20歳台の職員が少ないことも課題のひとつです。これは合併のため職員採用を控えたことによるものです。

今後数年間は団塊の世代の大量退職に伴う退職手当の増加など、財政的には大きなマイナス要因となりますが、職員の適正配置、職員数の適正管理の面から捉えると絶好の機会であるともいえます。また、計画策定にあたっては、将来を見据えた職員構成の平準化が必要となります。

(4) 定員モデルとの比較

	対 象 職 員 数 A 人	試 算 値 B 人	超 過 数 C(A-B) 人	超 過 率 C/A %
平成16年	430	421	9	2.09
平成17年	415	419	▲ 4	▲ 0.96
平成18年	398	419	▲ 21	▲ 5.28

注) 毎年4月1日現在における数値。平成16年は合併関係市町の職員数を合算

注) 平成18年総務省調査(地方公共団体定員管理調査)報告値

定員モデルの対象職員は、一般行政部門の職員数から、出向者、休職者、派遣者を除いたもので、定員モデルとの比較では平成18年時点では、21人下回っています。

※定員モデル 職員数と最も関連が深いと考えられる人口、面積、事業所数などの行政需要の指数との相関関係を多重回帰分析の手法により分析し、これを基礎として各地方公共団体の参考となる職員数を算出するもので、これに当てはめると試算値が出ます。

3 山陽小野田市定員適正化計画の基本的な考え方

(1) 定員適正化計画の基本的な考え方

本計画に於ける定員の範囲は、本市のすべての正規職員・常勤再任用職員を対象とし、再任用短時間勤務職員・臨時職員・嘱託職員を除くものとします。

数値目標は「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」において策定した、行財政改革プランの数値を基本に作成するものとします。

今後の地方分権の流れや、社会情勢の変化により職員の増が必要となる部署や、市民ニーズが減少した部署には職員が減となることも考えられます。これらは、毎年実施する各課のヒアリングを通じ、実態に即した的確な人員配置に努めることとします。

(2) 目標達成のための方策・手法

①事務事業の見直し、行政運営の効率化と職員配置の見直し

事務事業の整理、統合、廃止等による見直しを推進して業務の効率化を進め、事務量に見合った職員配置を行います。

②民間活力の導入と市民協働の推進

行政が直接担う領域の見直し、民間や市民に委ねることが効率的、効果的な事務事業については、民間委託の推進や指定管理者制度の導入を拡大します。また、地域の自治会やNPO等の市民団体などとの役割分担を積極的に推進し、市民が主体的な立場でまちづくりを推進することが出来るシステムを構築し、市民が行政に参加し、協働できる体制を整備します。

このため、関係団体との協議の中でアウトソーシングを積極的に進めます。

③組織・機構の見直し

部や課及び公共施設の統廃合、支所から本庁への業務集約、庶務機能の集約、グループ制の導入など、組織や機構の見直しを行い、スリム化を図ります。

④計画的な職員採用

団塊の世代に当たる職員の大量退職を迎え、これに対する職員採用を抑制しつつ、将来を見据えた人材確保及び職員構成の平準化を図るため、職員の新規採用を計画的に行います。

⑤多様な職員体制の推進

官と民との役割分担の見直しを行う中、行政が担うべき分野や民間委託にそぐわない事務については、事務の内容等を勘案したうえで、再任用職員や臨時職員の効率的な配置・活用を行います。

⑥職員の人材育成、能力開発及び適材適所への配置

今後、少ない人員で、多様化・複雑化する市民ニーズに的確に対応し、市民満足度の高い行政サービスを継続して提供するため、職員一人ひとりの資質を向上させるとともに、意識改革を推進し、職務遂行能力を高める必要があります。

このため、平成19年度に策定する「山陽小野田市人材育成基本方針」に基づき、職員の能力開発に努めるとともに、適材適所への配置に努めます。

4 定員適正化計画の目標

(1) 計画の期間

この計画の期間は、平成17年度から平成21年度までの5年間とします。

しかしながら、基本的に定員管理は行政改革の一部をなすものであるため、行政改革の進捗状況等によりこの計画の見直しの必要が生じたときは、随時これを見直すものとします。

(2) 計画の目標

「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」で、国家公務員の定員純減5.7パーセントを上回る定員純減が求められています。本市では、普通会計の職員数から消防職員を除いた職員数を、10年間で類似団体の職員数とすることを目標に、職員全体で合併によるスケールメリットを活かしながら5年間で114名の削減、削減率10.4%を目標とします。

なお、現在、「山陽小野田市行政改革大綱」を策定中であり、大綱策定後は、これに基づく計画となるよう目標の見直しを行う予定にしています。

定員適正化計画による職員数の推移

	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	合計
4月1日職員数	1,091人	1,027人	1,008人	1,003人	988人	977人	—
採用者等	1人	8人	23人	26人	28人	28人	114人
退職者等	69人	46人	31人	43人	39人	—	228人

注)平成17年度、平成18年度の採用者等及び退職者等は実数

注)平成19年度から平成22年度までの採用者等は、各年4月1日採用予定者で、退職者等は定年退職者

注)採用者等及び退職者等には、再任用職員や一部事務組合からの異動を含む

注)普通会計について、平成20年度、平成21年度の新規採用は、慎む予定です

削減数及び削減率

平成17年職員数(ア)	平成22年職員数(イ)	削減数(イ)-(ア)(ウ)	削減率(ウ)/(ア)
1,091人	977人	▲114人	▲10.4%

5 その他の取組み

(1) 障害者の雇用

「障害者の雇用の促進に関する法律」に基づく地方公共団体の障害者の法定雇用率は2.1パーセントとなっています。

本市では平成18年6月1日現在、雇用率は1.56パーセントと低い水準であることから、雇用率達成のため障害者の雇用を推進します。

(2) 計画の公表

ホームページ及び広報を活用し、本計画の進捗状況を公表し、市民に対する周知に努めます。