

第三次山陽小野田市定員適正化計画



平成27年4月
山陽小野田市

目次

I 計画策定にあたって

- 1 計画策定の主旨 1

II 職員数の現状

- 1 職員数の推移 2
- 2 職員の年齢別・性別構成 3

III 職員数の比較

- 1 山口県平均との比較 4
- 2 参考指標との比較 5

IV 計画策定の視点

- 1 計画策定の視点 7

V 計画の内容

- 1 取組目標 9
- 2 計画期間 9
- 3 計画職員数 9
- 4 多様な雇用形態の導入 9
- 5 民間活力の活用 9
- 6 適正な人事配置と人材育成 10
- 7 計画の公表及び見直し 10

I 計画策定にあたって

1 計画策定の主旨

定員適正化の目的は、限られた財源の中で、行政のスリム化、効率化を徹底した市民サービスのまちづくりを推進するため、貴重な人材を活かし「最少の職員数で最大の効果を上げる」ことにあります。

本市は、これまで行財政の健全化に向け、徹底した歳出削減を図るため、事務事業の見直しや、指定管理者制度の導入など、効率的な行財政運営の推進とあわせて、職員数の削減による人件費の抑制に努めてきました。

職員の定員管理を計画的に進めるための基本的な方針として、平成19年2月に定員適正化計画（当初計画）を策定し、当初計画の成果を踏まえ、平成22年3月から第二次定員適正化計画において、引き続き、適材適所・少数精鋭を基本とした定員管理を推進した結果、平成27年4月1日時点の職員数は729人となり、合併時の平成17年の職員数との比較では、254人の減となりました。

しかし、この間、市の財政状況は、歳入においては、自主財源の根幹である市税等の減収が進み、歳出においては、少子高齢化等に伴う社会保障関連経費や、老朽化の進む公共施設等の維持管理費が増大し、さらに合併による普通交付税算定の特例措置の終了に伴い、平成27年度から交付税が段階的に削減されるなど今後、更に財政状況が厳しくなることが想定されることから、義務的経費である人件費の抑制についても、引き続き取り組んでいく必要があります。

一方で、新規事業や、地方分権の進展による権限移譲等に的確に対応し、安定した市民サービスを提供していくためには、計画的な職員採用により必要な職員数を確保する必要があり、そのためには、職員数の状況などの現状分析を行うとともに、事務事業の効率化や、組織・機構の見直し、外部委託の活用など、スクラップ・アンド・ビルドの徹底を図り、常に定員規模の適正化を図っていく必要があります。

以上のことから、改めて適正な職員数の検証を行い、第三次定員適正化計画を策定するものです。

Ⅱ 職員数の現状

1 職員数の推移

第二次定員適正化計画期間の目標は、平成22年度当初の職員数850人に対し、15人の職員を削減し、平成27年4月1日時点の職員数を835人とするものでしたが、組織・機構の見直し、事務処理の合理化、計画的な職員採用等を推進したことにより、平成27年4月1日時点の職員数は729人となり、消防職員を除く職員数（平成24年4月に宇部・山陽小野田消防組合の設立により消防職員103人を分離）は目標を上回る17人の減となりました。

また、平成17年以降の職員の削減数は254人に、削減率は25.8%となりました。

部門別職員数の推移 (単位：人)

| 部門 | | 年度 | | | | | | | | | | | H22との 比較 |
|---------------------|--------|------|------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------|
| | | H17 | H18 | H19 | H20 | H21 | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 | H27 | |
| 普通 会計 部門 | 一般行政部門 | 421 | 410 | 404 | 382 | 359 | 354 | 352 | 350 | 356 | 359 | 353 | ▲1 |
| | 教 育 | 144 | 135 | 131 | 126 | 114 | 90 | 83 | 84 | 83 | 73 | 72 | ▲18 |
| | 消 防 | 109 | 108 | 109 | 106 | 103 | 104 | 103 | — | — | — | — | — |
| | 小 計 | 674 | 653 | 644 | 614 | 576 | 548 | 538 | 434 | 439 | 432 | 425 | ▲19 |
| その 他 会計 部門 | 病 院 | 297 | 261 | 246 | 197 | 190 | 187 | 187 | 186 | 186 | 189 | 193 | 6 |
| | 水 道 | 65 | 65 | 65 | 61 | 63 | 61 | 59 | 61 | 61 | 61 | 60 | ▲1 |
| | 下 水 道 | 27 | 23 | 20 | 19 | 18 | 18 | 17 | 16 | 18 | 14 | 14 | ▲4 |
| | そ の 他 | 29 | 26 | 31 | 36 | 39 | 36 | 35 | 37 | 36 | 38 | 37 | 1 |
| | 小 計 | 418 | 375 | 362 | 313 | 310 | 302 | 298 | 300 | 301 | 302 | 304 | 2 |
| 合 計 | | 1092 | 1028 | 1006 | 927 | 886 | 850 | 836 | — | — | — | — | — |
| (消防職員を除く) | | 983 | 920 | 897 | 821 | 783 | 746 | 733 | 734 | 740 | 734 | 729 | ▲17 |

職員の削減数及び削減率

| 平成17年度 (ア) | 平成27年度 (イ) | 削減数 (イ)-(ア) (ウ) | 削減率 (ウ)/(ア)*100 |
|---------------|---------------|--------------------|--------------------|
| 983人 | 729人 | ▲254人 | ▲25.8% |

※消防職員を除く

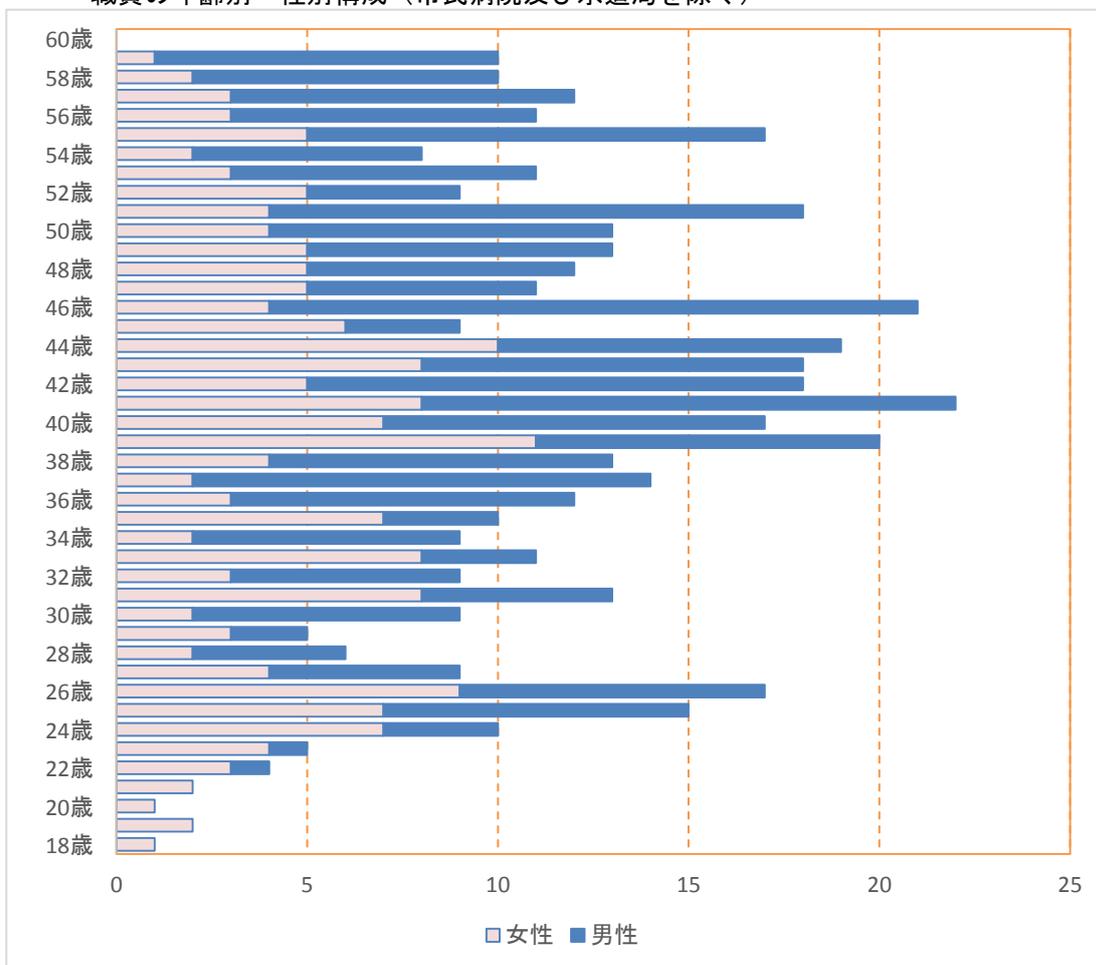
Ⅱ 職員数の現状

2 職員の年齢別・性別構成

職員の年齢別構成は、40歳以上の職員がウエイトを占める構成となっています。当初計画期間において、職員採用を抑制したことから、他の年代と比べて30歳代以下の若年層の職員が少ない構成となっていました。第二次計画期間において、民間経験者等の社会人枠の採用など、計画的な職員採用を実施したことにより、20歳代、30歳代の職員も増加し、徐々に年齢別構成の平準化が進んでいます。また、職員の性別構成においても、女性職員の割合が約40%に増加しています。

今後とも、将来にわたる年齢別・性別構成のバランスに配慮し、中長期的かつ適正な採用計画のもと職員の定員管理を推進していく必要があります。

職員の年齢別・性別構成（市民病院及び水道局を除く）



Ⅲ 職員数の比較

職員配置は、様々な行政需要に左右されることから、画一的に職員の数を決めることは困難ですが、適正な定員管理を推進するためには客観的な指標が必要です。

そこで、県内13市や、類似団体との比較を行います。

1 山口県平均との比較

平成26年4月1日現在の県内13市との職員数総合計の比較では、本市の人口千人当たりの職員数は11.33人で、県平均より0.22人少なく、13市中5番目の職員数となっています。

また、本庁等基幹部門に勤務している一般行政部門の職員数は5.54人で、県平均より0.89人少なく、病院局、水道局等の公営企業等会計部門を除く普通会計部門の職員数は6.67人で、県平均より1.73人少なく、いずれも県内13市中10番目の職員数となっています。

人口千人当たり職員数（平成26年4月1日現在）

（単位：人）

| 市 | 区分 | 住民基本台帳人口 | 一般行政 | 人口 | 順位 | 普通 | 人口 | 順位 | 公営企業等会計 | 総合計 | 人口 | 順位 |
|--------|----|-----------|-------|------|----|-------|-------|----|---------|-------|-------|----|
| | | | | 千人 | | 会計 | 千人 | | | | 千人 | |
| | | | | 当たり | | | 当たり | | | 当たり | | |
| | | | | 職員数 | | | 職員数 | | | 職員数 | | |
| 下関市 | | 276,369 | 1,640 | 5.93 | 6 | 2,306 | 8.34 | 5 | 446 | 2,752 | 9.96 | 6 |
| 宇部市 | | 171,220 | 853 | 4.98 | 12 | 967 | 5.65 | 13 | 325 | 1,292 | 7.55 | 12 |
| 山口市 | | 194,419 | 1,134 | 5.83 | 8 | 1,521 | 7.82 | 7 | 173 | 1,694 | 8.71 | 10 |
| 萩市 | | 52,031 | 447 | 8.59 | 2 | 640 | 12.30 | 2 | 264 | 904 | 17.37 | 2 |
| 防府市 | | 118,150 | 557 | 4.71 | 13 | 749 | 6.34 | 12 | 136 | 885 | 7.49 | 13 |
| 下松市 | | 56,348 | 283 | 5.02 | 11 | 383 | 6.80 | 9 | 60 | 443 | 7.86 | 11 |
| 岩国市 | | 142,063 | 965 | 6.79 | 5 | 1,066 | 7.50 | 8 | 274 | 1,340 | 9.43 | 8 |
| 光市 | | 53,326 | 313 | 5.87 | 7 | 350 | 6.56 | 11 | 454 | 804 | 15.08 | 3 |
| 長門市 | | 37,138 | 316 | 8.51 | 3 | 434 | 11.69 | 3 | 61 | 495 | 13.33 | 4 |
| 柳井市 | | 34,055 | 247 | 7.25 | 4 | 291 | 8.55 | 4 | 38 | 329 | 9.66 | 7 |
| 美祢市 | | 26,890 | 240 | 8.93 | 1 | 351 | 13.05 | 1 | 271 | 622 | 23.13 | 1 |
| 周南市 | | 148,908 | 841 | 5.65 | 9 | 1,174 | 7.88 | 6 | 210 | 1,384 | 9.29 | 9 |
| 山陽小野田市 | | 64,758 | 359 | 5.54 | 10 | 432 | 6.67 | 10 | 302 | 734 | 11.33 | 5 |
| 山口県平均 | | 1,375,675 | 630 | 6.43 | | 820 | 8.40 | | 232 | 1,052 | 11.55 | |

Ⅲ 職員数の比較

2 参考指標との比較

職員の定員管理に用いられる指標として、総務省定員管理調査のデータに基づく「類似団体別職員数の状況」があります。これは、すべての市区町村を対象にその人口と産業構造の2つの要素を基準として、いくつかのグループに分け、グループに属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計し、グループごとに人口1万人当たりの職員数を算出し、そのグループを「類似団体」として職員数の比較をするもので、他の市区町村との比較を行う観点から、実施している事業にばらつきがある病院事業や水道事業等の公営企業等会計部門は除外し、普通会計部門の職員数を対象としています。

(1) 類似団体との職員数の比較

本市は、「都市のⅡ-2」（人口規模5万人～10万人未満）に属しており、本市を含め19市が当該類似団体に属しています。

平成25年4月1日現在の類似団体平均との比較では、本庁等基幹部門に勤務している一般行政部門の職員数は、人口1万人当たり54.54人で、類似団体平均より0.24人多い状況ですが、普通会計部門の職員数は67.25人で、類似団体平均より4.97人少ない状況となっています。

| 一般行政部門 | | | | | 普通会計部門 | | | | |
|--------|--------|----------|------|-------------|--------|--------|----------|------|-------------|
| 団体名 | | 住民基本台帳人口 | 一般行政 | 人口1万人当たり職員数 | 団体名 | | 住民基本台帳人口 | 普通会計 | 人口1万人当たり職員数 |
| 福井県 | 鯖江市 | 68,959 | 286 | 41.47 | 福井県 | 鯖江市 | 68,959 | 353 | 51.19 |
| 兵庫県 | たつの市 | 80,194 | 373 | 46.51 | 兵庫県 | たつの市 | 80,194 | 486 | 60.60 |
| 神奈川県 | 綾瀬市 | 85,114 | 404 | 47.47 | 福井県 | 越前市 | 84,548 | 537 | 63.51 |
| 岐阜県 | 関市 | 92,436 | 446 | 48.25 | 山口県 | 光市 | 53,525 | 353 | 65.95 |
| 静岡県 | 裾野市 | 53,814 | 262 | 48.69 | 山口県 | 山陽小野田市 | 65,275 | 439 | 67.25 |
| 兵庫県 | 高砂市 | 94,638 | 463 | 48.92 | 神奈川県 | 綾瀬市 | 85,114 | 576 | 67.67 |
| 山口県 | 下松市 | 56,212 | 281 | 49.99 | 山口県 | 下松市 | 56,212 | 383 | 68.13 |
| 福井県 | 越前市 | 84,548 | 425 | 50.27 | 山梨県 | 富士吉田市 | 51,496 | 354 | 68.74 |
| 兵庫県 | 赤穂市 | 50,512 | 255 | 50.48 | 兵庫県 | 高砂市 | 94,638 | 652 | 68.89 |
| 富山県 | 射水市 | 95,186 | 514 | 54.00 | 岐阜県 | 関市 | 92,436 | 639 | 69.13 |
| 山口県 | 山陽小野田市 | 65,275 | 356 | 54.54 | 富山県 | 射水市 | 95,186 | 691 | 72.59 |
| 石川県 | 加賀市 | 71,611 | 410 | 57.25 | 静岡県 | 裾野市 | 53,814 | 397 | 73.77 |
| 山口県 | 光市 | 53,525 | 312 | 58.29 | 福井県 | 坂井市 | 94,110 | 706 | 75.02 |
| 岐阜県 | 土岐市 | 61,190 | 360 | 58.83 | 埼玉県 | 秩父市 | 67,451 | 508 | 75.31 |
| 福井県 | 坂井市 | 94,110 | 554 | 58.87 | 長野県 | 岡谷市 | 52,573 | 409 | 77.80 |
| 山梨県 | 富士吉田市 | 51,496 | 310 | 60.20 | 石川県 | 加賀市 | 71,611 | 589 | 82.25 |
| 埼玉県 | 秩父市 | 67,451 | 429 | 63.60 | 岐阜県 | 土岐市 | 61,190 | 512 | 83.67 |
| 新潟県 | 柏崎市 | 89,616 | 581 | 64.83 | 新潟県 | 柏崎市 | 89,616 | 789 | 88.04 |
| 長野県 | 岡谷市 | 52,573 | 364 | 69.24 | 兵庫県 | 赤穂市 | 50,512 | 468 | 92.65 |
| 類似団体平均 | | 72,024 | 389 | 54.30 | 類似団体平均 | | 72,024 | 518 | 72.22 |

Ⅲ 職員数の比較

(2) 修正値による比較

類似団体との職員数の比較において、単純に大部門ごとの職員数を比較すると清掃業務を民間委託している場合や、消防業務を一部事務組合の所管としている場合など、中部門又は小部門に職員が配置されていない団体の方が、職員を配置している団体よりも職員数が少なく算出されることとなります。そこで、当該中部門、小部門に職員を配置している団体のみを対象として、類似団体ごとに人口1万人当たり職員数の平均値である「修正値」を算出しています。

それによると、本市の平成25年4月1日現在の一般行政部門の職員数356人は、修正値により算出された職員数375人と比較して19人少なく、また、普通会計部門の職員数439人は、修正値により算出された職員数450人と比較して11人少ない状況となっています。

修正値による比較

(単位：人)

| 区分 (大部門) | 山陽小野田市 (H24. 4. 1) | 山陽小野田市 (H25. 4. 1) | 類似団体 (修正値) | 超過数 | | 超過率 (%) |
|-------------|-----------------------|-----------------------|---------------|-------|----|------------|
| | A | B | | B - C | D | D/B*100 |
| 議 会 | 7 | 7 | 5 | | 2 | 28.57 |
| 総 務 | 107 | 108 | 96 | | 12 | 11.11 |
| 税 務 | 26 | 26 | 27 | ▲ | 1 | ▲ 3.85 |
| 民 生 | 65 | 68 | 107 | ▲ | 39 | ▲ 57.35 |
| 衛 生 | 79 | 76 | 58 | | 18 | 23.68 |
| 労 働 | 2 | 2 | 2 | | 0 | 0.00 |
| 農林水産 | 21 | 22 | 21 | | 1 | 4.55 |
| 商 工 | 9 | 10 | 11 | ▲ | 1 | ▲ 10.00 |
| 土 木 | 34 | 37 | 48 | ▲ | 11 | ▲ 29.73 |
| 一般行政計 | 350 | 356 | 375 | ▲ | 19 | ▲ 5.34 |
| 教 育 | 84 | 83 | 75 | | 8 | 9.64 |
| 普通会計計 | 434 | 439 | 450 | ▲ | 11 | ▲ 2.51 |

IV 計画策定の視点

1 計画策定の視点

安定した行政サービスを維持していくためには、一定の職員数を確保する必要があります。今後、ますます多様化する行政ニーズや、権限移譲に伴う事務量の増加も見込まれることから、安定した組織力を保つため、予算総額に占める人件費割合の適正化や定年延長等の公務員制度改正の動向を注視しながら、将来を見据えた人材確保及び職員の年齢構成の平準化を図るため、年次的に職員採用を行う必要があります。職員数の現状や、本市の定員を取り巻く課題を整理し、計画策定の視点としました。

(1) 一般事務職員

一般事務職員については、職員個々の能力を高めることにより、事務量の増加や、複雑化・高度化する行政課題に的確に対応することが必要ですが、市民ニーズの高い分野や権限移譲分野などでは適切な増員を行い、市民サービスの維持向上を図ることが重要であることから、今後も退職者数に応じた職員確保や、円滑な世代交代を行うため、年次的に職員採用を行う必要があります。

(2) 技術職員

技術職員のうち、土木技師については、職員33人のうち40歳以下の職員が7人で、高齢化していることが顕著に表れており、また、今後5年間に11人の定年退職者が見込まれます。

設計積算はもとより、工事の発注者としての責務や契約検査の適正な執行など技術職員の確保と育成は急務であることから、工事等業務量の推移を見極めながら、計画的な職員採用を行う必要があります。

(3) 保育士・幼稚園教諭

保育士・幼稚園教諭については、各園に必要最低限の職員を配置していますが安定的な保育サービスの提供に努めるため、正規職員と非正規職員の割合の適正化や、今後の保育園の統廃合等の状況に見合った適正な職員数の把握を行い計画的な採用を行う必要があります。

(4) 技能労務職

技能労務職については、今後も退職に伴う欠員が生じた場合は、再任用職員や必要に応じて臨時職員を雇用し対応することとします。また、将来的な業務の運営方針についての検討を進めます。

IV 計画策定の視点

(5) 育児休業期間長期化等への対応

山陽小野田市特定事業主行動計画に基づく子育て支援制度を推進する中で、育児休業制度等が定着してきましたが、育児休業を取得した職員が職場を離れることにより、恒常的に一定の職員数が不足することとなり、組織力の低下が懸念されます。

今後も、ある程度の育児休業取得者が見込まれることから、子育てしやすい職場環境の整備とあわせて、その対応を図る必要があります。

V 計画の内容

1 取組目標

計画策定の視点に基づき、計画的な職員採用を行うとともに、最少の経費で最大の効果を上げる少数精鋭の組織を目指し、適正な人員配置と人材育成、事務事業の見直し、民間活力の活用など、行政改革の推進による効率化を図るものとします。

2 計画期間

平成27年度から平成31年度までの5年間とします。

3 計画職員数

取組目標に基づいた計画期間の職員数は、次のとおりです。

なお、病院局、水道局など公営企業等会計部門については、現状維持を基本とし、独立採算の観点から、それぞれの経営計画に応じて定員管理を推進することとします。また、市立大学の設立に伴う職員の増加分については、現時点で考慮していません。

| 年度 区分 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 平成31年度 | 平成32年度 |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 4月1日職員数 | 729 | 733 | 737 | 738 | 739 | 736 |
| 採用者数 | 27 | 19 | 17 | 15 | 18 | 20 |
| 退職者数 | 15 | 13 | 14 | 17 | 23 | 15 |

4 多様な雇用形態の導入

専門的知識や経験等が必要とされる業務や、一定期間、業務量の増加が見込まれる業務等については、任期付職員、臨時職員等を雇用するなど、柔軟な対応を図るとともに、再任用制度を活用し、効率的な行政運営と経費節減に努めます。

5 民間活力の活用

市が行っている事業を民間事業者が実施することにより、経費節減やサービスの維持・向上が図られる場合は、民間委託の推進を図ります。

V 計画の内容

6 適正な人事配置と人材育成

職員の能力を最大限に引き出し、少数精鋭化と組織の総合力の向上を図るため新たに導入する人事評価制度において、明確な組織目標のもと、職員の自主性や主体性が発揮され、限られた人材でも大きな成果が得られるよう「目標による管理」の導入をすすめ、組織マネジメント能力の向上をめざします。

また、人事評価、自己申告、人事ヒアリング等を通じて、適材適所の人事管理に努めるとともに、人材育成基本方針に基づき、職員の能力向上のため、研修制度の充実に努め、職員の人材育成を図ります。

7 計画の公表及び見直し

本計画は、市ホームページや市広報を活用して、進捗状況等について市民への周知に努めます。

また、今後の公務員制度改正の状況や、地方分権の進展に伴う権限委譲等の動向、事務事業の民営化、公共施設の再編、組織・機構改革、早期退職者等の補充を行うための調整など、情勢の変化に応じて、適宜、柔軟に計画の見直し・変更を行います。