

# 東広島市定員適正化計画

平成18年3月

東 広 島 市



## 目 次

1	はじめに	...	1
2	計画の対象となる期間及び職員		
	(1) 対象期間	...	2
	(2) 対象職員	...	2
	(3) 職員数の現状	...	2
3	定員適正化の目標	...	5
4	定員適正化の実施見通し		
	(1) 退職者数と採用者数の見通し	...	6
	(2) 部門別の職員数増減の見通し	...	6
	(3) 職種別の職員数削減見通し	...	7
5	定員適正化の手法		
	(1) 業務執行体制の見直し	...	7
	(2) 行政需要の変化への対応	...	8
	(3) 職員配置の適正化	...	8
	(4) 職員の能力向上	...	9
	(5) 東広島市特定事業主行動計画との整合	...	10
6	計画期間満了後の取り組みについて	...	10

## 1 はじめに

本市は、平成17年2月7日の1市5町による合併により、人口は17万8千人を超え、職員数は平成17年4月1日現在で1,613人となり、合併による市域の拡大や産業構造の変化、少子高齢化などの課題や、地方分権の進展による広島県からの権限移譲に対応できる体制づくりが求められている。

一方で、合併のメリットである行政のスリム化を進めて「最小の経費で最大の効果」を挙げるためには、社会経済情勢の変化に対応した簡素で効率的な行政システムの確立へ向けた行財政改革の積極的な推進、定員管理における人件費抑制・効率的な組織運営への取り組みが必要不可欠かつ喫緊の課題である。

以上のことを踏まえ、効率的な行政の運営及び人的資源の最適な状態を目指すため、東広島市定員適正化計画を策定する。

## 2 計画の対象となる期間及び職員

### (1) 対象期間

計画の対象期間は、平成17年度から平成21年度までの5年間とする。

### (2) 対象職員

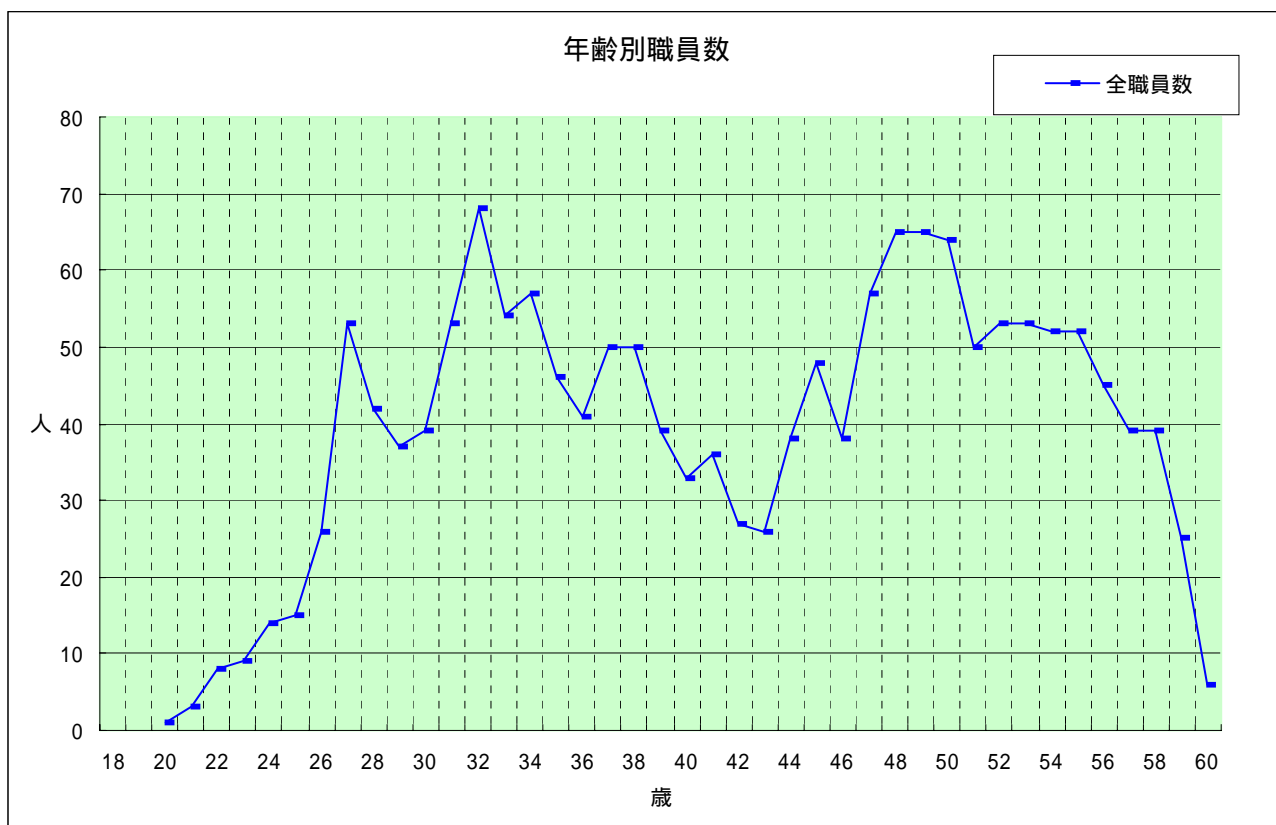
計画の対象とする職員は常時勤務する一般職の職員全員とする。平成17年4月1日現在の職員数は、1,613人である(派遣職員50人を含む)。

〔注 一般職の職員：特別職(市長、助役、収入役、教育長)を除いた職員数〕

### (3) 職員数の現状

東広島市職員の年齢別分布(H17.4.1現在)

<表1：東広島市職員の年齢別分布>



職員の年齢構成についてみると、31～38歳及び47～55歳までの職員数が多く、平成19年度から退職者が増加してくる見込みである(毎年50～60人前後)。年齢構成に配慮した採用計画の検討が必要である。

合併前（H16.4.1）の各団体における定員管理の状況（類似団体比較）

合併前の1市5町の普通会計職員数を類似団体と比較した。なお、比較する類似団体の類型は「類似団体別職員数の状況（平成16年4月1日現在）」によった。

表2を見ると1市3町で類似団体を下回り、2町で上回っており、合計では63人下回る状況となっていた。

<表2：合併前（H16.4.1現在）の各団体における定員管理の状況>

部 門	団 体 (旧市町名)	職員数	類似団体		超過数	
			類型	職員数		
普通 会 計	一般行政部門	東広島市	620	G -	663	43
		黒瀬町	145	M -	147	2
		福富町	47	B -	46	1
		豊栄町	52	C -	64	12
		河内町	62	F -	70	8
		安芸津町	92	H -	107	15
		賀茂広域行政組合	(26)		(26)	
	特別行政部門	東広島市	175	G -	172	3
		黒瀬町	28	M -	20	8
		福富町	7	B -	7	0
		豊栄町	11	C -	9	2
		河内町	14	F -	10	4
		安芸津町	24	H -	25	1
		賀茂広域行政組合	(182)		(182)	
団体 ご と の 計	東広島市	795	G -	835	40	
	黒瀬町	173	M -	167	6	
	福富町	54	B -	53	1	
	豊栄町	63	C -	73	10	
	河内町	76	F -	80	4	
	安芸津町	116	H -	132	16	
	賀茂広域行政組合	(208)		(208)		
合計	賀茂広域行政組合行政組合除く	1,277		1,340	63	
	賀茂広域行政組合行政組合含む	1,485				

注・普通会計職員数：総務、農林水産、土木、民生、衛生等の一般行政部門と教育、消防の特別行政部門を合わせた職員数

・類似団体：全国の市町村を、人口と産業構造を基準に類型に分けたもの

合併前後の部門別職員数（H16～17年度）

合併前（H16年度）と合併後（H17年度）の職員総数の推移（表3）をみると、平成15～16年度については、各部門とも前年度からほとんど増減がなく、全体としても5人と微減にとどまっているが、平成16～17年度については、全体として24人の削減となっている。

特に公営企業会計部門の職員については、水道・下水道、国保、介護保険の各業務を、合併後支所から本庁に集約したことにより、152人から116人へと36人の減員となっており、合併による事務・配置の調整の効果が認められる。

<表3：合併前後の部門別職員数（H15～17年度）>

部 門	区 分	職員数 H16は合併前の団体職員数の合計値					
		H15.4.1 現在	H16.4.1 現在	対前年比	H17.4.1 現在	対前年比	
普 通 会 計	一般行政部門	議会・総務・税務	359	365	6	334	31
		労働・農水・商工	107	107	0	116	9
		土 木	165	162	3	179	17
		民生・衛生	414	410	4	432	22
	一般行政部門計（A）		1,045	1,044	1	1,061	17
	特別行政部門	教育(教育長除く)	268	259	9	252	7
		消 防	182	182	0	184	2
	特別行政部門計（B）		450	441	9	436	5
	小 計		1,495	1,485	10	1,497	12
	公 営 企 業 等 会 計（C）		147	152	5	116	36
合 計（A）+（B）+（C）		1,642	1,637	5	1,613	24	

### 3 定員適正化の目標

**削減目標：1,613人 1,526人**

**平成17年度～平成21年度の5年間で87人(5.4%)の職員数削減を行う。**

<表4：類似団体職員数との比較表>

部 門	区 分	H17.4.1 現在 職員数 (A)	類似団体 職員数(B) (人口185,000人換算)	超過人数 (B)-(A)	主な超過部門等	
普 通 会 計	一般行政部門	議会・総務・税務	334	304	30	
		労働・農水・商工	116	80	36	農水産部門
		土 木	179	145	34	維持・建設部門
		民生・衛生	432	413	19	民生部門(保育士)
	一般行政職員数(小計)(A)		1,061	942	119	
	特別行政部門	教育(教育長除く)	252	234	18	
		消 防	184	204	20	
	特別行政職員数(小計)(B)		436	438	2	
	公 営 企 業 等 会 計 (C)		116	116	0	
	合 計 (A) + (B) + (C)		1,613	1,496	117	

公営企業会計職員数(B欄)は、類似団体数値が示されていないため、H17.4.1現在職員数(A欄)の数値をそのまま計上している。

当市の職員数は、表4の「類似団体職員数」で示されているとおり、明らかに他団体と比べて超過となっている。景気は回復基調にあり、税収の伸びはある程度期待できるものの、三位一体改革による補助金の削減や地方交付税の大幅減額等により財政見通しは大変厳しい現状において、行政のスリム化は必要不可欠であり、定員適正化の推進は行政のスリム化における重要な位置を担うものと考えられる。さらに、市町村合併により期待されている合併効果としての行政組織の合理化、効率化を実現するためにも定員適正化計画における職員数の削減は、合併直後である本市が取り組むべき重要な課題である。

また、「類似団体職員数」等を基に平成22年4月1日現在の本市の推定人口185,000人を用いて目標職員数を試算すると、1,496人となり、現在の職員数と比べ117人の超過となっている。

一方で、平成18年度以降の県からの事務権限移譲による増員を30人と見込む。

以上から、**定員適正化計画による目標職員数は1,526人とする。**

注 「類似団体別職員数の状況」によると、H22.4.1現在の東広島市が属する類似団体の類型はI - (人口180,000人～230,000人、産業構造 次、次85～95%)であるが、類型を構成する団体数が2団体(つくば市、松本市)と少ないため、人口構造が同じ団体(I - :人口180,000～230,000人、産業構造 次、次95%以



上) 及び産業構造が同じ団体 (H - : 人口構造 130,000 ~ 180,000 人、産業構造 次、次 85 ~ 95%) の職員数も比較の対象とした。その上で市町村合併の影響の少ない団体を選択し、人口 10,000 人あたりの職員数を算出して比較を行っている。

比較の対象とした団体は、以下のとおりである。

I - : つくば市、松本市

I - : ひたちなか市、上尾市、小田原市、茅ヶ崎市、鈴鹿市、宇治市、岸和田市、宝塚市

H - : 帯広市、小山市、鳥取市、周南市

#### 4 定員適正化の実施見通し

##### (1) 退職者数と採用者数の見通し

平成 17 年度から平成 21 年度までの退職者数と採用者数を推計し (H17 年度は実績値)、目標職員数までの退職補充率を試算する。(表 5)

<表 5 : 計画期間内における退職者補充率>

区 分		合併年度	計画期間内			
		H16 年度	H17 年度	H18 ~ 21 年度	H22.4.1	退職補充率
職 員 数	権限移譲分除く	1,637	1,613		1,496	
	権限移譲分含む	1,637	1,613		1,526	
退 職 者 数		55	41	232	-	
採用者数	権限移譲分除く	31	26	130	-	57.1%
	権限移譲分含む	-	26	160	-	68.1%
増 減	権限移譲分除く	24	15	102	117	
	権限移譲分含む	24	15	72	87	

注 ・採用者数は翌年度 4 月 1 日のものである。

・退職補充率 ; 翌年度採用者数 ÷ 退職者数 × 100

##### (2) 部門別の職員数増減の見通し

計画の始期と終期における部門別職員数の増減については下のとおりとなる。(表 6)

<表 6 : 部門別職員数の増減>

部 門	H17.4.1	H22.4.1	増 減
一 般 行 政	1,061	972	89
特 別 行 政	436	438	+2
公営企業等会計	116	116	0
合 計	1,613	1,526	87

### (3) 職種別の職員数削減見直し

#### 一般事務

一般事務職の採用数を退職者数の2分の1に抑制し、削減目標の達成を図る。

#### 技師・保健師・保育士・消防士

土木・建築技師及び専門職である保健師・消防士は、退職者補充による職員数の維持を図っていくが、保育士については現在計画されている保育所の統廃合・民営化等の進捗にあわせて調整を行う。

#### 給食調理員・自動車運転手

給食調理員・自動車運転手（技能労務職）については、原則として退職者補充を行わず、学校給食センター化など給食調理業務の効率化・迅速化や業務委託等による職員数の抑制を図る。

## 5 定員適正化の手法

定員の適正化に当たっては、退職者補充の抑制が主な方法となるが、平成22年度当初に目標を達成した後にも適正な執行体制を維持できるよう、体制面、人材面の両面から継続的に見直しを進めていく必要がある。

### (1) 業務執行体制の見直し

より少ない職員で良質な公共サービスを提供できる執行体制を整える。

#### 事務事業の効率化の推進

スクラップ・アンド・ビルドを基本に見直しを行う。効果の薄い事業・組織の統廃合について随時検討を行い、より効率的で効果的な事業展開を行っていく。

OA化のさらなる推進により事務処理の効率化・迅速化を図っていく。

#### 組織・機構の見直し

簡素合理化を基本方針とし、効果的・効率的な行政運営を推進する。

本庁・支所機能のバランスを再検討し、執行体制の効率化をより一層推進することにより、組織・機構のスリム化を図る。

平成22年度の新庁舎完成にあわせ、平成22年10月の使用開始を目途に、職員の配置・人数の調整を行う。

#### 指定管理者制度の有効活用

公の施設を「指定管理者」(民間業者等を含む。)が一元的に管理運営することによって、民間の能力を活用した施設の効率的な運営管理がなされ、サービス向上、人員削減・経費削減の効果が期待できる。本市においても、平成18年度から導入を行う。

#### 給食センター化による効率化

給食センター化による学校給食調理業務の効率化を図るとともに、民間委託を含めた検討を行う。

### (2) 行政需要の変化への対応

各事務事業の行政効果を再検討し、行政評価に基づく取捨選択や縮小・統廃合など総合的な見直しにより、既存の事務事業の整理簡素化を進め、市民の行政に対するニーズに即したサービスの提供を行っていく。

#### 事務事業の見直し

ある事業が期限到来により終了したとき、定員をスクラップしたり(サンセット方式)業務の縮小・統廃合を行った部門から、よりニーズ(行政需要)の高い部門へ職員の再配置を行う(シーリング方式)など、社会状況に応じた対応を目指す。

### (3) 職員配置の適正化

組織の見直しに伴う職員の適正な再配置を行い、効率的な業務執行体制を築く。職員の年齢構成比、各職種の適正な配置を目指した計画的な採用を実施する。

#### 退職者補充の抑制

年齢構成の適正化を図るため、一定数の職員は継続的に採用するが、平成22年4月1日時点で目標職員数を達成するため、退職者の補充を抑制する。

#### 平成19年度末からの退職者増加に備えての計画的採用

職員の退職者数は、平成19年度末から徐々に増加する。退職者補充の抑制については上で述べたとおりであるが、新規事業への対応等により増員が必要な職種や、職員の年齢構成の均等な分布への配慮が必要である。

#### 再任用制度、臨時・非常勤職員の有効活用

行政での経験が深く、事務を効率的に行うことのできる人材を活用するべく、再任

用制度を有効利用する（平成17年度実績：2名採用）。

今後とも臨時・非常勤職員を積極的に活用し、職務の機能分担を行うことにより、定員の抑制を図りつつ、効率的な行政運営を行う。

給食センター化や保育所の民営化など、民間委託を含めた業務の効率化を検討することとしている業務については、職員の欠員不補充又は採用抑制を図り、再任用、臨時・非常勤職員により対応していく。

#### 障害者の雇用

「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく地方公共団体の法定雇用率は2.1%であるが、平成17年6月1日現在の本市の市長部局における雇用率は1.85%（教育委員会は2.93%）と低い水準となっていることから、法定雇用率の達成のため継続的に障害者雇用を推進する。

#### （4）職員の能力向上

効率的な行政運営を進めていくためには、人件費の抑制が求められる。

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する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に努める。

#### 人材育成の取り組み

職員の意識改革と組織の活性化を目指し、これを担う人材の育成を図るため、人材育成基本方針を策定し、これからの時代に求められる職員像や総合的な取り組みの方向性を明らかにする。

#### 研修実施による職員の事務能力向上

人材育成基本方針に基づき、職員の事務能力向上のための各種研修を実施し、職員自身の意識改革・意欲の向上を図るとともに、計画的な人材育成・主体的な能力開発を推進する。

#### 人事制度の充実

職員の意欲や能力を最大限引き出し、組織を活性化させる人事制度の確立が必要になる。勤務実績に基づく昇給制度の導入、勤勉手当への実績反映の拡大、昇格基準の見直しなど、職員の実績や努力が報われる人事制度の充実を目指していく。

#### (5) 東広島市特定事業主行動計画との整合

本市では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、職員が仕事と家庭を両立させることができ、かつ、出産・子育てに理解が得られる職場環境を形成することを目的とする「東広島市特定事業主行動計画」を策定している。

定員適正化計画により職員数の抑制を行う中でも、出産・育児への理解ある職場環境の形成を阻害することなく、特定事業主行動計画の目標を達成することができるよう、育児休業期間における正規職員の配置、人材育成基本方針に基づく個々の人材育成、事務事業の効率化・整理簡素化など引き続き積極的な取組みを行っていく。

#### 6 計画期間満了後の取組みについて

国は、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2005」における公務員の総人件費削減目標について、過去5年間の地方公共団体の総定員純減実績である4.6%以上の地方公務員の純減を求めており、各団体ともこうした要請への対応が検討されている状況である。

本計画における定員目標は、H17年度における類似団体の状況等を考慮して設定したものであり、今後の他団体の動向を注視していく必要がある。また、広島県からの権限移譲については、円滑かつ適正な対応を行うために、移譲時期に合わせた目標の見直しが必要になってくる。

したがって、計画期間中におけるこうした影響要因については、随時その内容を精査し、必要に応じて適時に目標の見直しを行うとともに、計画終了年度においては、他団体の取組み状況等を勘案し、国家公務員における状況も視野に入れながら、その後の定員適正化の方策を検討していくものとする。