

蓮田市定員適正化計画

(第3次)

平成27年7月策定

蓮 田 市

1 定員適正化計画策定の趣旨

社会経済情勢は回復基調にあるものの依然として厳しい状況にある中で、高度化・多様化する市民ニーズへの対応をはじめ、人口減少、少子・高齢化社会など時代が求める様々な課題に対して迅速かつ的確な対応が必要とされております。

国は、少子高齢化の進展に的確に対応し、人口の減少に歯止めをかけるとともに、東京圏への人口の過度の集中を是正し、それぞれの地域で住みよい環境を確保して、将来にわたって活力ある日本社会を維持していくことを目的とし、平成26年11月に「まち・ひと・しごと創生法」を制定しました。

そして現在、各地方自治体はそれぞれの実情に合った総合的な施策の策定及び計画的な実施が求められています。

これらの施策を推進するためには、必要な人員の確保等を含め、職員の定員管理を適正に行わなければならないと考えます。

効率的・実践的な職員の配置等を行い、総合振興計画等の推進や効果的な行財政運営を図るため、将来の職員数の目標数値を定めた第3次蓮田市定員適正化計画を策定し、定員管理の適正化に取り組むこととします。

2 これまでの定員適正化計画について

平成17年3月に国から「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」が示され、本市では、平成18年度から平成22年4月1日までの5年間を計画期間とする第1次定員適正化計画による取り組みにより、平成22年度までに平成17年度比62人（11.6%）の削減を行いました。本市の11.6%の削減率は、国の削減目標である5.7%を優に超え、全国平均9.9%及び埼玉県内40市平均7.7%の削減実績を上回るものでありました。

これに続き、平成23年度から平成27年4月1日までを計画期間とする第2次定員適正化計画では、当初5年間で24人の削減を目標にかかげ取り組んでおりましたが、平成24年9月に改訂し、5年間で5人の削減といたしました。

これは、高齢化の進展に伴う在宅医療や介護保険などの高齢者福祉関係業務の拡大や生活保護費受給世帯の増加、子ども支援関連業務の増加等により福祉部門の強化を図る必要が生じたためです。また、東日本大震災を教訓に防災・減災の意識が高まり、「安心・安全な街づくり」の推進や、近年急激に増加している救急要請等の消防業務の充実など、更なる人員の確保が必要となったためです。

平成27年4月1日現在の目標職員数は466人でありましたが465人となり、計画期間の5年間で6人の削減となっております。

この結果、10年間で68人（12.8%）の削減という状況です

(1) 部門別職員数の推移

過去10年間の部門別職員数の推移は、下記のとおり状況になっています。「福祉関係」の「民生部門」や「特別行政」の「消防部門」を除き職員は減少しています。

表-1 部門別職員数の推移（各年度4月1日現在）

単位：人・%

部門	区分	職 員 数											H17年比較	
		第1次計画						第2次計画					増減数	増減率
		H17年	H18年	H19年	H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年		
福祉関係を除く	議会	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	▲1	▲16.7
	総務	100	104	102	96	97	94	94	93	92	91	90	▲10	▲10.0
	税務	32	29	28	27	24	26	22	24	24	26	24	▲8	▲25.0
	労働	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	▲1	▲100.0
	農水	12	12	9	9	10	11	10	10	10	10	10	▲2	▲16.7
	商工	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	▲1	▲20.0
	土木	42	41	40	38	36	35	37	38	37	37	38	▲4	▲9.5
	小計	198	198	191	181	178	177	172	175	173	173	171	▲27	▲13.6
福祉関係	民生	81	83	80	82	79	87	91	94	97	100	102	21	25.9
	衛生	24	22	19	19	17	16	15	14	16	16	16	▲8	▲33.3
	小計	105	105	99	101	96	103	106	108	113	116	118	13	12.4
一般行政計		303	303	290	282	274	280	278	283	286	289	289	▲14	▲4.6
特別行政	教育	80	73	72	62	57	50	48	42	42	41	37	▲43	▲53.8
	消防	85	85	83	81	78	82	82	81	85	86	87	2	2.4
普通会計計		468	461	445	425	409	412	408	406	413	416	413	▲55	▲11.8
公営企業等	水道	18	17	14	13	13	13	9	11	11	11	11	▲7	▲38.9
	下水道	14	13	12	11	10	10	9	10	10	10	10	▲4	▲28.6
	その他	33	37	38	40	41	36	37	34	33	31	31	▲2	▲6.1
	小計	65	67	64	64	64	59	55	55	54	52	52	▲13	▲20.0
総合計		533	528	509	489	473	471	463	461	467	468	465	▲68	▲12.8

※H27年度より、教育長が特別職の位置付けとなったため除く

※総務省「地方公共団体定員管理調査」に基づく

(2) 年齢別職員構成の状況

平成22年4月1日現在の職員の年齢構成は、第1次定員適正化計画により新規採用者の抑制を行っていたため、30歳以下の職員数の割合は14.0%（66人）と少なく、51歳以上が36.3%（171人）、平均年齢も43.8歳であり、かなり高齢化していました。

その後、第2次定員適正化計画での見直しがあり平成26年4月1日現在の職員の年齢構成は、30歳以下が28.2%（132人）、51歳以上が25.9%（121人）となり、平均年齢も40.9歳と職員構成のバランスが改善されています。

表-2 年齢別職員構成の状況

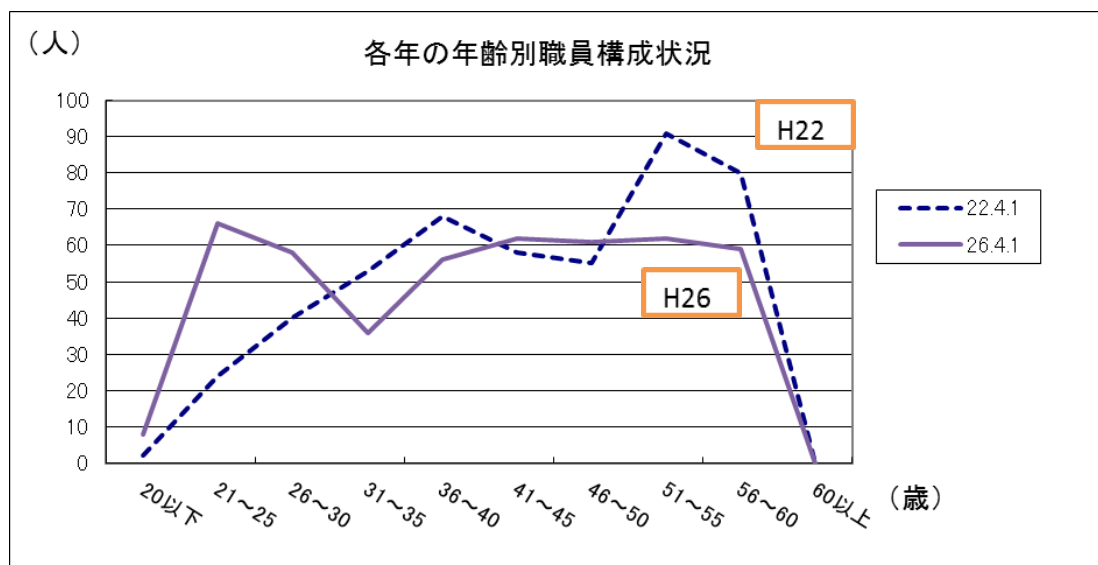
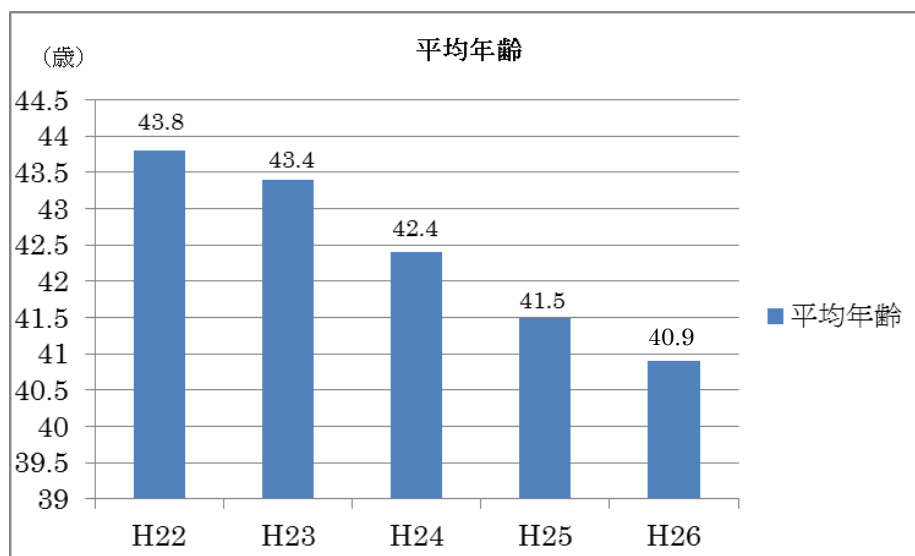


表-3 職員平均年齢の状況 (平成26年4月1日現在)



3 定員適正化の基本的な考え方

本市の現状といたしましては、類似団体との比較・分析においては、平均値であるか、または平均を下回る状況であり、概ね適正に管理されているものと考えます。

総務省からの助言では、「今後の定員管理計画は、減員ありきでない。行政需要に応じて、減らすところは減らす、必要などころには配置するというメリハリをつけて定員を管理するためのものである。」としています。

少子高齢化に的確に対応するため、高齢者福祉関係業務や子ども支援関連業務等の福祉部門における業務の増加が見込まれています。さらに近年急激に増加している救急要請等に対応するために消防業務の組織体制の強化は、緊急に解決すべき課題と考えます。

また、計画されている大規模事業計画の推進や複雑高度化・多様化していく行政需要、地方分権に伴う事務量の増大、組織の新陳代謝や活性化のための職員の年齢構成の平準化等を踏まえ、適正な職員体制を維持・整備していく必要があります。

義務的経費である人件費の抑制は、市の財政へ大きな影響を与えることから、職員の定員適正化は、重要な取り組みの1つです。

そこで、平成26年度から義務化された再任用制度を活用し、これまでに培われた知識や経験を活かした配置により業務の効率化、行政サービスの維持・向上を図っていくものとしします。

また、今後の定員適正化においては、行財政改革による組織の簡素化・合理化をはじめ、事務の効率化、民間活力の活用等を図りながら、長期的な組織運営に必要な人材の計画的な確保、市民サービスの向上を図るために必要な職員体制の確立を目指します。

最小の経費で最大の行政効果が発揮できるよう、効率的な行政運営に向けて取り組んでいくとともに、適正な人員配置と人材育成に努めます。

また、第3次定員適正化計画は職員数の「削減」を目標にするものではなく、効率的・効果的な人員配置や実行力のある組織体制を実現することにより、総合振興計画等の実現を図ることを目的とするものです。

4 定員適正化の方策

(1) 組織・機構の見直し

効率的かつ効果的な組織体制の改革を推進し、行政需要に対応した組織・機構の見直しを行い、市民サービスの向上、地方分権等に係る国や県の動向に柔軟に対応できる体制整備に努めます。

(2) 事務事業の見直し

P D C A サイクルによる業務執行を行うことにより、事業の目的と役割、必要性、実施主体等について常にチェック、見直しを行い事務事業の最適化を図ります。

(3) 職員の人材育成と適正配置

地方分権の進展による権限移譲、複雑高度化・多様化していく行政需要等に的確に対応するためには、職員の意識改革、研修の充実等を図り、少数ながらも柔軟かつ効果的に業務を實踐できる職員の育成を図ります。

また、人事評価システムの推進を図り、能力や適性に合った職員配置を行っていきます。

(4) 外部への委託と指定管理者制度の活用

効率的で質の高い市民サービスを提供するために、外部への委託や指定管理者制度を活用すべき事業分野の調査・研究を進めるとともに、すでに指定管理者制度を導入している施設についてはモニタリングなどにより施設運営の確認・検証を行い、適正な管理運営を図ります。

(5) 多様な雇用形態の活用

地方公務員制度の改正により、退職共済年金の支給開始年齢が段階的に65歳まで引き上げられ、定年退職者を再任用する制度が平成26年度より義務化されました。これにより、再任用職員が増加することから、その経験や知識、技能を活かし即戦力とすることにより、これまでより多様で弾力的な雇用形態の活用を推進します。

一方で、一時的な欠員の補充や一時的な業務量の増加などについての対応は、引き続き任期付き職員や臨時職員の活用を行っていきます。

また、専門的分野や特定の業務において、非常勤職員で対応することが望ましい業務については、非常勤職員を活用します。

(6) 職員のメンタル管理

職員が長期離脱することがない職場環境づくりをするために、産業医や精神保健福祉士等の専門スタッフによる面接相談の充実やメンタルヘルスに係る知識の普及を目的とした職員研修の実施など組織的なメンタルヘルス対策に努めます。

5 定員適正化の目標

(1) 計画期間

平成28年4月1日から平成32年4月1日までの5年間とします。
また、組織・機構の再編等にあわせ、適宜見直しを行うこととします。

(2) 年度別採用計画及び職種別採用方針

表-4による目標数値を基準として、今後5年間における職員総数の範囲内で柔軟に対応するものとします。また、各職種別の採用方針は表-5のとおりです。

表-4 年度別採用計画

単位：人

		H27年 計画前年 (27.4.1)	H28年 1年目 (28.4.1)	H29年 2年目 (29.4.1)	H30年 3年目 (30.4.1)	H31年 4年目 (31.4.1)	H32年 5年目 (32.4.1)	H28年～32年 計
事務 土木 建築	減員		9	12	8	17	10	56
	増員		14	12	8	14	10	58
	差引		5	0	0	▲3	0	2
	職員数	294	299	299	299	296	296	-
保育士 保健師 看護師 栄養士	減員		0	2	1	1	0	4
	増員		0	2	9	1	0	12
	差引		0	0	8	0	0	8
	職員数	82	82	82	90	90	90	-
消防	減員		4	2	3	2	2	13
	増員		6	5	3	2	2	18
	差引		2	3	0	0	0	5
	職員数	87	89	92	92	92	92	-
技能労務	減員		0	0	0	0	0	0
	増員		0	0	0	0	0	0
	差引		0	0	0	0	0	0
	職員数	2	2	2	2	2	2	-
合計	減員		13	16	12	20	12	73
	増員		20	19	20	17	12	88
	差引		7	3	8	▲3	0	15
	職員数	465	472	475	483	480	480	-

表-5 職種別採用方針

職 種	5年間の定年退職等見込数	採用方針
一般行政職 (事務職・技術職)	56人	職員の配置見直しや再任用制度の活用を図ります。ただし、文化会館や高虫地区産業団地整備事業等の大規模事業等の進捗状況にあわせ、必要な人員の確保を図ります。また、少子高齢化への対応を図ります。
保育士・保健師 看護師職	4人	資格職であり他の事務職等他の職種での代替ができないため、退職者分を補充します。また、新設保育所の人材を確保するため増員します。育児休業による減員の場合、任期付職員等で対応します。
消防職	13人	市民生活の安全・安心につながる職種であり、必要に応じて増員し救急体制の強化を図ります。
計	73人	

参 考 资 料

1 年度別人件費の状況

平成25年度普通会計決算における人件費は3,587,977千円で、年々減少しています。これは、職員数の削減や人事院勧告による見直し等によるものです。

また、歳出総額に占める人件費の比率は21.1%であり、県内市平均16.3%と比較すると高い比率になっています。消防を市単独で行っている本市では、消防職員が普通会計の職員数に含まれるため職員数が多くなり、人件費の比率が大きくなる傾向にあります。

なお、ここでいう人件費には市職員の給与だけでなく市長等の特別職、市議会議員、審議会委員などの報酬も含まれます。

資料-1 人件費比率の推移（普通会計決算）

単位：千円，%

	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度
歳出総額	16,140,297	15,985,252	14,958,901	14,663,809	15,580,137
人件費	4,113,792	4,018,753	3,987,495	3,937,938	3,867,966
人件費比率	25.5	25.1	26.7	26.9	24.8

	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
歳出総額	17,309,861	16,707,711	16,789,934	16,096,140	17,015,523
人件費	3,771,401	3,750,155	3,709,368	3,692,090	3,587,977
人件費比率	21.8	22.4	22.1	22.9	21.1

2 ラスパイレス指数の状況

ラスパイレス指数は、国家公務員の給与額を100とした場合の地方公務員の給与水準を指標で示したものです。本市の平成26年4月1日現在におけるラスパイレス指数は、97.7で、県内の62市町村平均98.8、また県内39市平均100.1のいずれの指数よりも下回っています。

また、本市は、さいたま市を除く県内62市町中45番目となっております。

資料-2 平成26年市町村別ラスパイレス指数
(平成26年4月1日現在) 県内市抜粋

順位	団体名	ラスパイレス指数
1	川口市	103.8
2	上尾市	103.5
3	桶川市	103.2
5	戸田市	102.9
中略		
23	本庄市	99.9
25	幸手市	99.7
26	東松山市	99.6
28	行田市	99.5
28	富士見市	99.5
31	秩父市	99.3
32	春日部市	99.2
37	加須市	98.3
38	深谷市	98.2
38	白岡市	98.2
41	三郷市	98.1
45	蓮田市	97.7
46	飯能市	97.5
46	ふじみ野市	97.5
48	志木市	97.3
49	羽生市	97.2
49	久喜市	97.2
51	日高市	97.1
52	鶴ヶ島市	96.6
市単純平均		100.1

※政令市のさいたま市は除く

3 類似団体及び国の参考指標との比較

全国の自治体を人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素から類似する市区町村をグループに分け、同一のグループに属する団体のことを類似団体と言います。

本市の属するグループは、人口5万人以上10万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次95%未満かつⅢ次55%以上の団体に分類され、平成25年4月1日時点で全国に196団体、県内では本市を含め16団体が該当します。

現在の本市の職員数を類似団体別職員数(※)と比較しますと、平成26年4月1日現在の職員数は、単純値では類似団体の平均値を47人(11.4%)下回り、修正値では63人(15.3%)下回っていることが分かります。

資料-3 大部門以上定員管理診断表

大 部 門	職員数の増減					単純値及び修正値により算出した職員数との比較					
	H24.4.1	H25.4.1	増 減	H26.4.1	増 減	単純値 による比較			修正値 による比較		
	現 在	現 在		現 在		単純値 住基人口 × 10,000	超 過 数	超 過 率	修正値 住基人口 × 10,000	超 過 数	超 過 率
	職員数	職員数	職員数	D	E(B-D)						
A	B	B-A	C	C-B	人	人	%	人	人	%	
議 会	5	5		5		5		0.0	5		0.0
総務	93	92	▲ 1	91	▲ 1	97	▲ 5	▲ 5.4	95	▲ 3	▲ 3.3
税務	24	24		26	▲ 2	28	▲ 4	▲ 16.7	28	▲ 4	▲ 16.7
民生	94	97	▲ 3	100	▲ 3	96	▲ 1	▲ 1.0	103	▲ 6	▲ 6.2
衛生	14	16	▲ 2	16		39	▲ 23	▲ 143.8	30	▲ 14	▲ 87.5
労働	1	1			▲ 1	1		0.0	1		0.0
農林水産	10	10		10		21	▲ 11	▲ 110.0	18	▲ 8	▲ 80.0
工業	4	4		4		11	▲ 7	▲ 175.0	6	▲ 2	▲ 50.0
土木	38	37	▲ 1	37		42	▲ 5	▲ 13.5	44	▲ 7	▲ 18.9
一般行政計	283	286	▲ 3	289	▲ 3	341	▲ 55	▲ 19.2	330	▲ 44	▲ 15.4
教育	42	42		41	▲ 1	76	▲ 34	▲ 81.0	57	▲ 15	▲ 35.7
消防	81	85	▲ 4	86	▲ 1	43	42	49.4	89	▲ 4	▲ 4.7
普通会計計	406	413	▲ 7	416	▲ 3	460	▲ 47	▲ 11.4	476	▲ 63	▲ 15.3
病院											
水道	11	11		11							
下水道	10	10		10							
交通その他	34	33	▲ 1	31	▲ 2						
公営企業等会計	55	54	▲ 1	52	▲ 2						
合計	461	467	▲ 6	468	▲ 1						

※教育には、教育長を含む

■単純値… 職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均値を算出したもの。大部門以上の大まかな状況を把握する場合に適している。

■修正値… 団体によっては、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内の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、各部門を実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出したもの。

※類似団体別職員数とは

一般行政部門及び普通会計部門（大部門～小部門）について、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）から類似する市区町村をグループに分け（類型区分）、そのグループ内での人口1万人当たりの職員数の平均値（加重平均値）を算出し職員数の比較を行うものとして、総務省が公表しているものです。他の市区町村との比較を行う観点から市区町村毎に実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門の職員は除外しています。

(1) 県内同類型団体（市Ⅱ-1）との比較

総務省では類似団体ごとの調査資料を公表しておりますが、県内の類似団体と比較した表が資料4です。この表では、一部事務組合等の共同処理や事業有無により、消防・病院・水道・下水道の4部門について職員を配置している市と配置していない市があり、職員数に大きな差が生じています。

そこで、より適正な比較を行うため、県内の類似団体16市について4部門の職員数を差し引いた「調整後」の職員数を算出し、表記しました。

資料-4 類似団体別職員数（平成26年4月1日現在）

単位：人

市名	普通会計 A				公営企業等 B				総合計 C (A+B)	調整後 C-(a+b+c+d)
	一般行政	教育	消防 a	合計	病院 b	水道 c	下水道 d	その他		
行田市	339	79	99	517	0	13	11	15	556	433
飯能市	473	74	0	547	6	26	15	28	622	575
東松山市	422	56	0	478	140	18	15	39	690	517
羽生市	247	44	78	369	0	9	5	20	403	311
蕨市	305	59	84	448	122	14	9	28	621	392
志木市	302	46	0	348	0	12	11	24	395	372
和光市	304	54	0	358	0	12	9	21	400	379
桶川市	362	53	0	415	0	0	9	20	444	435
北本市	305	67	0	372	0	0	8	25	405	397
八潮市	424	48	94	566	0	23	14	37	640	509
蓮田市	289	41	86	416	0	11	10	31	468	361
幸手市	243	47	0	290	0	12	9	18	329	308
鶴ヶ島市	326	65	0	391	0	0	0	25	416	416
日高市	258	64	1	323	0	15	12	16	366	338
吉川市	290	58	0	348	0	12	9	24	393	372
白岡市	246	55	0	301	0	8	8	21	338	322
平均値									468	402

職員数をより比較しやすいように人口1万人当たりの職員数を表わしたのが資料5です。人口1万人当たりの本市の職員数は74.3人で平均値66.1人を8.2人上回っておりますが、調整後の職員数は平均値57.1人に対し、57.3人とほぼ平均値と同様の状況となっています。

資料-5 人口1万人当たり職員数の状況
 (平成26年4月1日現在)
 単位：人

市名	人口	面積 (km ²)	総合計	調整後
行田市	84,870	67.49	65.5	51.0
飯能市	81,089	193.05	76.7	70.9
東松山市	89,264	65.35	77.3	57.9
羽生市	56,041	58.64	71.9	55.5
蕨市	72,137	5.11	86.1	54.3
志木市	73,110	9.05	54.0	50.9
和光市	79,338	11.04	50.4	47.8
桶川市	75,244	25.35	59.0	57.8
北本市	68,806	19.82	58.9	57.7
八潮市	84,936	18.02	75.4	59.9
蓮田市	62,948	27.28	74.3	57.3
幸手市	53,360	33.93	61.7	57.7
鶴ヶ島市	70,142	17.65	59.3	59.3
日高市	57,502	47.48	63.6	58.8
吉川市	69,093	31.66	56.9	53.8
白岡市	51,388	24.92	65.8	62.7
平均値			66.1	57.1

(2) 定員回帰指標との比較

「定員回帰指標」は、総務省の地方公共団体定員管理研究会で情報提供している「人口と面積の2つの説明変数のみで職員数を試算する簡素でわかりやすい指標」であり、地方公共団体が定員管理を推進するための参考指標の一つです。

また、一部事務組合等による共同処理を行っている場合、構成市区町村の職員数は機能の一部を切り離れた分だけ小さくなるため、一部事務組合等の職員数を反映した職員数を対象とすることで、各団体の処理方法の選択に関わりなく、同一条件での全体比較が可能となるものです。

本市では、平成26年4月1日現在の普通会計部門職員数416人に、蓮田白岡衛生組合、埼玉葛斎場組合の職員のうち、21人を含めた職員数437人が対象となり、「定員回帰指標」との比較では、19人下回っています。

資料-6 定員回帰指標との比較（平成26年4月1日現在）

蓮田市	定員回帰指標	定員回帰指標との比較	
		超過数	超過率
A	B	C (A-B)	$C/A \times 100$
437 人	456 人	▲ 19 人	▲ 4.3 %

※職員数は、普通会計部門職員に一部事務組合職員を含めた職員数