長久手市定員適正化計画

（平成２７年度から平成３１年度）

平成２６年８月

長久手市行政経営部人事課

はじめに

長久手市は、平成２４年１月の単独市制施行により、これまでの長久手らしさはそのままに、もっと住み良い都市として、新たな歴史を歩み始めました。

全国の自治体の人口動向をみると、大半が人口減少時代を迎えているにもかかわらず、本市においては、今後も堅調な増加傾向を示しています。若い世代の転入や定着による増加と、将来到来する高齢化を見据えた行政を行う体制づくりが必要と考えます。

以前策定された定員適正化計画は、第３次長久手町行政改革大綱における行政改革の推進方針により積極的な定員削減を進めるものでした。平成１７年度からの５年間で１９人の定員を削減する計画であり、計画当初は定員削減を実施しましたが、地方分権による権限移譲が進むとともに、市制施行による福祉事務所の設置、平成２５年１０月１日現在における人口増加率が愛知県内で１位であることに示されるように、人口増加よる行政事務量の増加や小中学校の施設整備への対応、福祉などの市民サービスの充実などに対応できるものではありませんでしたので、やむなく定員の増加を行いました。

将来の人口推計においても当面人口増加が見込まれる状況を踏まえ、将来にわたり市民が心豊かに、生きがいと思いやりを持ってお互いを支え合える「日本一福祉のまち」を目指していくための体制づくり、人づくりを進めるため、平成２７年度を初年度とする５年間の定員適正化計画を定め、定員の適正化に取り組むものとします。

１　職員数の現状

本市における職員数については、平成１７年度からの定員適正化計画を踏まえ、平成１８年度と平成１９年度の２年間で１０人削減しましたが、平成２０年度からは、削減できずに増員に転じました。計画では、平成１７年４月１日の職員数３７６人に対し平成２２年４月１日までの５年間に１９人削減（５．１％減）を目標としていましたが、結果としては平成２２年４月１日の職員数は、３８４人となり平成１７年の職員数に対し８人増員（２．１％増）となりました。

その後も、急激な人口の増加が続くなかで、平成２４年１月の市制施行をはさみ、市の業務は大幅に増加するところとなりました。「事業の見直し」、「組織・機構の見直し」なども進めてきましたが、市民サービスの充実などに対応するためには、一定の職員数の増加により対応せざるをえませんでした。

なお、技能労務職の退職者の補充は非常勤職員等で対応し、また、事務職にも補助職員として非常勤職員を登用することで、正職員の増加の抑制にも努めてきましたが、その結果、正職員に事務を遂行する責務の負担増や、残業対応の負担増が生じるところとなり、こうしたひずみの解消も課題となっています。

【職員数の推移】

平成１７年から年平均５.３人の割合で職員が増加している。

（９年間における増加率　＋１２．５％）

（単位：人）

	計画当初	定員適正化計画期間　（５年間）				
年　度	１７年	１８年	１９年	２０年	２１年	２２年
職員数	**３７６**	**３７２**	**３６６**	**３６９**	**３７８**	**３８４**
増　減		▲４	▲６	＋３	＋９	＋６

	計　画　な　し				計画期間内増減	平成１７年からの増減
年　度	２３年	２４年	２５年	２６年		
職員数	**３９７**	**４０６**	**４１２**	**４２３**		
増　減	＋１３	＋９	＋６	＋１１	＋８	＋４７

＊各年は、４月１日現在の職員数である。

【部門別職員数の状況】

部門別で平成１７年度と比較すると全１２部門のうち、６部門で職員数が増加し、現状維持が２部門、減少は４部門です。

増加している部門は、主に人口増加による行政需要の増加や市制施行による福祉事務所の設置等に対応するため、増員したものです。

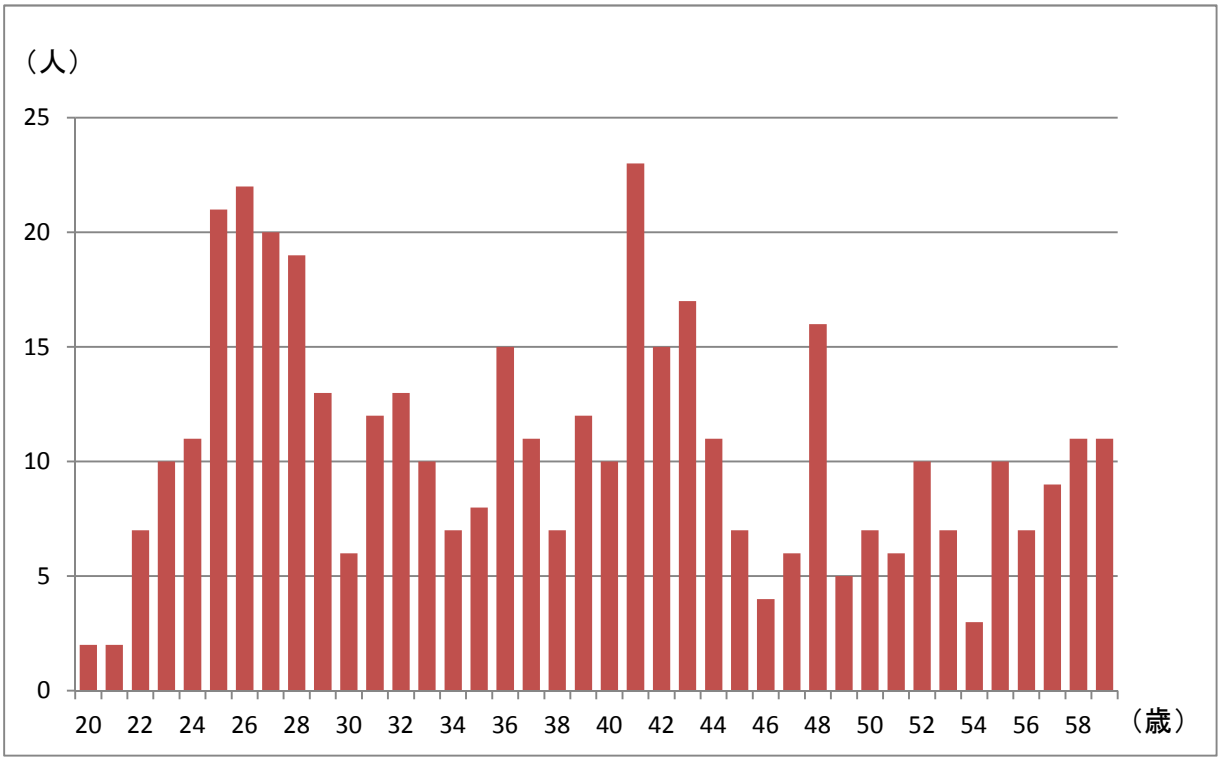
（単位：人）

区分	普通会計										公営企業等会計		合計
	一般行政								教育	消防	下水	その他	
	議会	総務	税務	民生	衛生	農水	商工	土木					
平成 17 年	3	74	20	102	29	7	3	22	41	50	13	12	376
平成 26 年	4	90	20	124	28	8	3	20	36	62	9	19	423
増減	＋1	+16	±0	+22	▲1	＋1	±0	▲2	▲5	+12	▲4	＋7	+47

＊各年は、４月１日現在の職員数である。

【年齢別職員の構成】

２０歳代の職員が１２０人と最も多く、最も少ない５０歳代の８１人と比べ約１．５倍の差があるなど、年代によってばらつきがあり、年齢層は平準化されていません。定年退職者数にもばらつきがあるため、定年退職者数と同じ新規採用を続けていくと将来同じ問題を残すことにつながりかねませんので、職員採用にあたっては、年齢構成の平準化にも留意していくことが必要と考えます。



＊平成２６年４月１日現在

【時間外勤務時間の推移】

時間外勤務時間は、増加傾向にありました。平成２５年度は減少したものの平成１７年度に比べて、２倍近くの時間であり、職員の健康に配慮するとともに更なる業務の改善や効率化等が求められます。

年度	総時間外勤務時間数	職員数	職員一人当たり年間時間外勤務時間数
平成１７年度	３６，３５７時間	３７６人	９６．７時間
平成１８年度	３６，８８１時間	３７２人	９９．１時間
平成１９年度	４３，８６１時間	３６６人	１１９．８時間
平成２０年度	５７，４１３時間	３６９人	１５５．６時間
平成２１年度	５３，０１４時間	３７８人	１４０．２時間
平成２２年度	５８，９４９時間	３８４人	１５３．５時間
平成２３年度	７３，７８０時間	３９７人	１８５．８時間
平成２４年度	８１，５１０時間	４０６人	２００．８時間
平成２５年度	７３，９９５時間	４１２人	１７９．６時間

【近隣市の状況】（参考）

（単位：人）

区分		普通会計										公営企業等会計	合計
		一般行政								教育	消防		
自治体名	住基人口	議会	総務	税務	民生	衛生	農水	商工	土木				
瀬戸市	132,130	6	125	41	167	55	5	27	48	55	126	78	733
日進市	85,419	6	89	27	191	36	10	2	42	49	0	40	492
尾張旭市	81,792	6	98	32	156	42	3	3	44	46	81	53	567
豊明市	68,434	6	74	25	158	31	9	3	27	59	69	24	485
みよし市	59,141	5	93	23	113	27	15	3	27	55	0	149	512
長久手市	**51,806**	**4**	**73**	**21**	**120**	**28**	**8**	**3**	**19**	**51**	**58**	**28**	**413**

＊各市の職員数（教育長も含む）等は、平成２５年４月１日現在の数値です。

＊参照「市町村行財政のあらまし」愛知県

２　新たな計画期間の主な行政課題等

⑴　人口の増加

平成１７年と平成２２年の人口を比較すると１１．９％の増加をしており、今後も平成３２年までに同程度の増加が見込まれています。

年	人口	割合
Ｈ１７年	４６，４９３人	－
Ｈ２２年	５２，０２２人	１１．９％増
Ｈ３２年	５８，０００人	１１．５％増

⑵　保育・教育需要の増加

本市における人口増加の傾向に加え、国をあげての少子化対策や女性の活躍促進施策が一層推進されつつあり、保育や学校教育分野のニーズの増大が見込まれ、今後も職員数の増加が必要です。

⑶　高齢者・要支援者の増加

全国的に高齢化率が高まっており、本市においても将来高齢化が進行していくことが見込まれています。高齢化の進行に伴い増加が見込まれる保健福祉サービスの需要に対応するため、支援体制の充実が必要です。

⑷　都市基盤整備の推進

３つの土地区画整理事業を着実に進めるとともに、道路網・下水道などインフラ整備、民間開発、老朽化した公共施設の更新など都市基盤整備に関する事業を推進し、住みよいまちづくりを進めていくため、適切な組織体制を整備していくことが必要です。

⑸　様々な制度改革等への対応

・地方分権改革と基礎自治体の強化
・社会保障・税番号制度の導入
・公会計制度の導入
・国民保険のあり方を含む医療保険制度改革
・教育委員会制度改革

３　職員数の定員適正化計画

⑴　基本方針

本市の職員数については、組織・機構の見直し、事務事業・施設管理の委託やＩＴ化の推進、退職者補充の抑制などに努め定員の適正化に努力してきました。

今後も、行政の効率化に努め、健全な行財政の維持を図っていかなければなりませんが、一方で本市特有の急激な人口増に伴う行政需要の増加にも適切に対応し、必要な行政サービスが提供できる人員体制の確保が求められます。

今回、職員数の定員適正化計画を策定するにあたっては、人件費の抑制に留意することは当然ですが、一方で、将来の少子高齢化の進展、人口の増加や市民の価値観の多様化などに伴う行政需要の増大への適切な対応を前提とし、効率的・効果的な業務の遂行上、適正な職員の配置を計画的に図ることとします。

⑵　計画期間

平成２７年４月１日から平成３１年４月１日まで　　５年間

⑶　目標設定

前回の定員適正化計画（平成１７年４月１日～平成２２年４月１日）から平成２６年４月１日の職員数が９年間で４７人の増員（９年間の増員＋１２．５％、各年平均＋５．３人増）となったものの、平成２５年度における時間外勤務時間は、平成１７年度に比較し約１．８倍に増加していること、それでもなお市財政は健全な状態で推移していること、今後も顕著な人口増加が見込まれ、それによる事務量の増大が見込まれることなどを総合的に判断し、業務の停滞や住民サービスの低下につながらないよう、また、時間外勤務時間数が特に多い部署の職員の健康にも配慮し、次の表のとおり必要最小限の増員を計画的かつ効果的に図ることとします。

５年間の目標	**５．３人×５年＝２７人**	
	残業対応職員数	**８人**
	合　計	**３５人**

【年度別職員数の目標】

（単位：人）

年度	２６年	２７年	２８年	２９年	３０年	３１年	５年間での増員計
職員数	４２３	４３４	４４２	４４８	４５３	４５８	
増減		＋１１	＋８	＋６	＋５	＋５	＋３５

＊各年は、４月１日現在を示す

【類似団体別職員数の状況】（参考）

類似団体とは、すべての市町村を対象にして、その人口と産業構造の２つの要素を基準として分けられたグループであり、長久手市は、類型Ⅱ－１に分類されています。平成２５年度における全国の類型Ⅱ－１に分類された団体の平均値（修正値）と比較すると、各部門の合計数で１３人下回っています。

なお、修正値とは、団体によって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等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、各部門に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です。

（単位：人）

区分	普通会計										合計
	一般行政								教育	消防	
類型Ⅱ－1	議会	総務	税務	民生	衛生	農水	商工	土木			
全国類似団体(平均値)	4	80	23	84	32	15	10	31	46	73	398
長久手市	4	73	21	120	28	8	3	19	51	58	385
差	±0	▲7	▲2	+36	▲4	▲7	▲7	▲12	＋5	▲15	▲13

＊類似団体のデータには、公営企業等のデータはありません。

＊平成２５年４月１日現在

更に、類似団体の中から愛知県内にある人口が同規模（人口７万人未満）の団体を抽出して５市の平均値と比較すると、農林水産部門以外のすべての部門で職員が少なく、また、合計比較でも５１名少ないことがわかります。

全国的には人口減少が進む中、本市においては今後も人口増加が見込まれることから、行政需要はまだ増加するため、今回策定する本市の適正化計画における今後５年間での全職員数の想定増員３５人については、適正な増員目標であると考えます。

（単位：人）

区分		普通会計										合計
		一般行政								教育	消防	
類型Ⅱ-1	住基人口	議会	総務	税務	民生	衛生	農水	商工	土木			
豊明市	68,434	6	74	25	158	31	9	3	27	59	69	461
清須市	66,038	5	88	24	180	28	6	4	35	62	0	432
愛西市	65,846	4	105	35	103	26	9	2	25	57	103	469
津島市	65,469	7	92	33	71	47	4	7	26	33	70	390
常滑市	56,826	5	64	22	126	23	8	13	28	52	86	427
5市平均	**64,523**	**5**	**85**	**28**	**128**	**31**	**7**	**6**	**28**	**53**	**82**	**436**
長久手市	**51,806**	**4**	**73**	**21**	**120**	**28**	**8**	**3**	**19**	**51**	**58**	**385**
差		▲1	▲12	▲7	▲8	▲3	＋1	▲3	▲9	▲2	▲24	▲51

＊類似団体のデータには、公営企業等のデータはありません。

＊平成２５年４月１日現在

4　適正化の推進の取り組み方

⑴　全ての事務事業について常に業務の見直しを行う

行政評価を活用し、全ての業務について、今後見込まれる需要を精査するとともに、スクラップ・アンド・ビルドを基本に既存の事務事業の見直しを進め、新たな需要に対しての増員を必要最小限に抑えます。

⑵　退職者補充の抑制

技能労務職の退職者については、原則として不補充とします。民間委託や非常勤職員を活用します。

⑶　再任用制度の活用

定年退職職員を対象とした再任用制度について、年金支給期間が段階的に延長されることから、希望者は増加するものと予想され、長年培った経験と知識を活用するため、再任用職員を配置する職場の拡大を行います。ただし、原則勤務時間等の制限を行い、計画的な職員の採用に配慮します。

⑷　臨時的任用職員等の活用

業務内容の精査をし、臨時的任用職員等の活用を検討し、市民の雇用の機会を提供していきます。

⑸　職員の健康配慮

今後も事務量の増大が見込まれるため、残業量の削減をめざし、適正な職員配置と職員採用を行い職員の健康に配慮します。

⑹　事務事業の民間委託の拡充や指定管理等の推進

市民サービスの向上をめざしながら、民間活力を積極的に活用し、人件費の削減に努めます。

⑺　ＩＴ化の推進

これまでも、積極的なＩＴ化を計ってきましたが、今後も事務の効率化と人件費の削減を図るため、より一層のＩＴ化を進めます。

5　その他

本計画は、現時点における目標設定であり、社会情勢の変化や民間委託の推進、業務の見直し等に伴い、事務量に急激な変化が生じた場合には、必要に応じて計画を見直すこととし、変化に応じて適切な定員管理を行っていきます。