

下野市定員適正化計画

平成19年3月

栃木県下野市

1. はじめに

下野市は平成18年1月10日、旧河内郡南河内町、旧下都賀郡石橋町及び国分寺町が合併し誕生しました。また、南河内町、国分寺町で構成していた自治医大周辺下水道組合も合併に伴い下野市に統合されました。

これまで、4団体ともそれぞれに定員の適正化に向けた不断の取り組みを進めてきたところですが、市町村合併の主たる目的が行財政合理化にあることから、新市においてもより一層の人員削減や給与の適正化などが求められています。

また、多くの地方自治体の財政状況は、三位一体の改革による地方交付税の縮減や依然厳しい社会経済を反映し、財政の硬直化が一層進んでいます。当市においても総務省の新地方行革指針に基づいた集中改革プランを策定し、徹底した歳出削減やコスト管理を進めることとしています。

しかしながら、市制施行による新たな事務事業の増加や、権限委譲による事務の移管など、当市を取り巻く行政需要はますます複雑高度化、多様化しています。このような課題に的確かつ迅速に対応するため、最小の資源で最大限の効果が得られるような効率的行政運営を推進するため、定員管理のあり方の基本的な方針として下野市定員適正化計画を策定しました。

2. 職員数の現況について

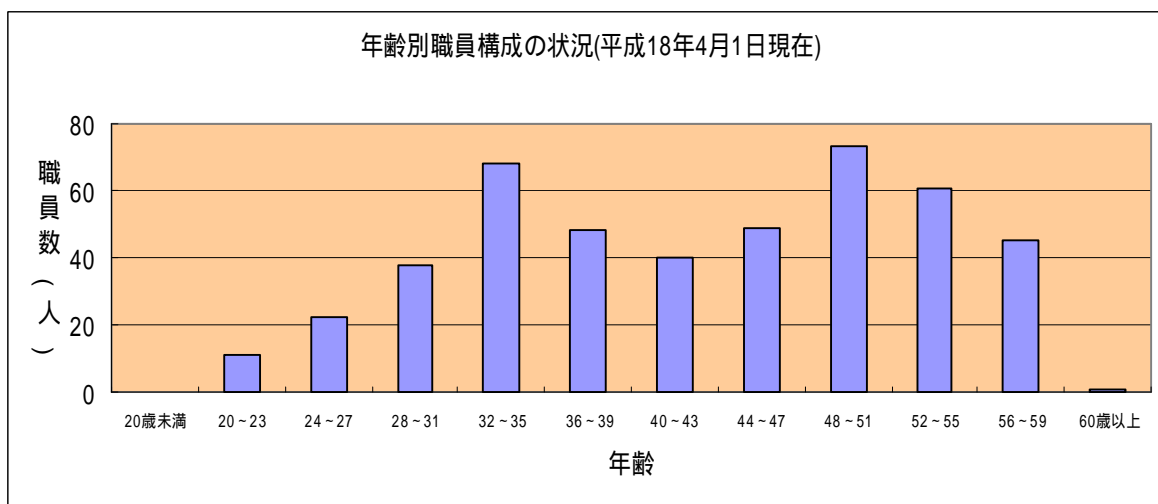
(1) 各部門別職員数の状況(各年4月1日現在)

区 分		H17		H18	
		職員数(人)	前年比(人)	職員数(人)	前年比(人)
一般行政	議 会	8	0	4	4
	総 務	98	1	102	4
	税 務	27	0	23	4
	民 生	94	0	101	7
	衛 生	27	1	26	1
	農 林 水 産	30	1	27	3
	商 工	3	0	4	1
	土 木	38	1	32	6
	小 計	325	2	319	6
特別行政	教 育	99	3	99	0
	小 計	99	3	99	0
公営企業等	水 道	15	0	13	2
	下 水 道	5	0	14	9
	そ の 他	20	1	12	8
	小 計	40	1	39	1
総 合 計		464	6	457	7

職員数は国の定員管理調査に基づき、一般職に属する職員で、教育長・再任用職員・休職者等を含み、臨時または非常勤職員を除いています。

平成17年は南河内町・石橋町・国分寺町・自治医大周辺下水道組合の合計、平成18年は下野市

(2) 年齢別職員構成の状況



(3) 類似団体との比較

類似団体職員数とは全市区町村を人口や産業構造などをもとにグループ分けし、それぞれの類似するグループの平均値を基にし人口1万人あたりの職員数を算出したもので、当市は県内では真岡市・大田原市と同じD-型というグループに属しています。類似団体指標は平成17年4月1日現在のため、旧3町の職員数を合算して換算しています。

比較によると当市は類似団体指標に対して33人のマイナスとなっています。

部 門	H17.4.1 現在 職員数(人)	類似団体 職員数(人)	超 過 数 (人)	超 過 率 (%)
議 会	8	6	2	25.00
総 務	98	106	8	8.16
税 務	27	29	2	7.41
民 生	94	118	24	25.53
衛 生	27	33	6	22.22
農林水産	30	24	6	20.00
商 工	3	11	8	266.67
土木(建設)	38	44	6	15.79
一般行政 計	325	371	46	14.15
教 育	99	86	13	13.13
特別行政 計	99	86	13	13.13
普通会計 計	424	457	33	7.78

類似団体職員数との比較については企業会計等の指標は示されていないので普通会計のみの比較となります。

(4) 定員モデル数との比較

定員モデルとは住民基本台帳人口や世帯数、面積、事業所数、農業就業人口、道路延長、下水道普及率など行政需要に密接に関係する指標と職員数との相関関係をもとに分析した指標により国が算出した職員数で、5年ごとに見直しが行われます。比較によると当市においては11人の職員超過ということになります。

部 門	H18.4.1 現在 職員数(人)	定員モデル 職員数(人)	超過数 (人)	超過率 (%)
議会・総務・税務	127	122	5	3.94
福 祉	125	118	7	5.60
経 済	29	27	2	6.90
土木(建設)	32	35	3	9.38
一般行政計	313	302	11	3.51

定員モデルの指標は一般行政部門のみの比較となります。

(5) 人口比率による近隣市との比較

県内の主な市の人口規模と職員数の関係と比較しますと、数値的には、当市は職員数の適正化が進んでいるほうだとも考えられます。しかし、地理的条件や財政状況など各市の抱える事情は様々です。当市におきましては行財政改革の視点から、今後とも不断の定員管理に努めなければなりません。

団 体 名	人 口	職 員 数	人口1,000人 あたりの職員数	職員1人あたり の人口
栃木市	82,262	620	7.54	132.68
佐野市	125,199	1,106	8.83	113.20
鹿沼市	104,408	902	8.64	115.75
日光市	96,029	1,130	11.77	84.98
小山市	155,838	1,120	7.19	139.14
真岡市	62,960	433	6.88	145.40
大田原市	75,347	725	9.62	103.93
矢板市	36,092	298	8.26	121.11
那須塩原市	114,750	949	8.27	120.92
さくら市	41,911	365	8.71	114.82
那須烏山市	31,638	323	10.21	97.95
下野市	59,478	457	7.68	130.15

人口は平成18年3月31日現在の住民基本台帳人口

職員数は平成18年4月1日現在の定員管理調査表より

職員数には消防、病院、交通など当市に存在しない業務に従事するものは含みません。

3. 定員適正化計画について

(1) 計画期間

平成18年度から平成27年度までの10年間とし、毎年度、計画の進捗状況を精査のうえ検証を行うこととします。

(2) 目標数

平成17年3月に総務省が示した「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、地方公共団体職員の平成21年度末の削減目標は4.6%とされており、当市の集中改革プランにおいても平成22年4月1日時点で平成17年4月1日と比較し26人減、率にしてマイナス5.7%の職員削減が計画されています。

この数値を基本目標に計画を策定しましたが、集中改革プランはいわゆる短期計画に当たります。本計画においては10年間の中期について計画するとともに、将来にわたる長期的な視野に立った組織の展望にも配慮する必要があります。当市においては、職員の大量退職が平成27年度から30年度まで続くため、これらの状況も勘案しながら、決して市民サービスの低下を招くことのないよう、採用職員数の平準化など、適正な定員管理に努めていく必要があります。

【年度別目標の推移】

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
各年4月1日 職員数	457	452	450	441	434
前年度内 退職者数	12	13	8	15	13
年度内 採用者数	5	8	6	6	6
増減者数	7	5	2	9	7
増減者累計	7	12	14	23	30
増減率累計	1.51	2.59	3.02	4.96	6.47

年 度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
各年4月1日 職員数	428	420	411	404	399
前年度内 退職者数	15	17	20	18	16
年度内 採用者数	9	9	11	11	11
増減者数	6	8	9	7	5
増減者累計	36	44	53	60	65
増減率累計	7.76	9.48	11.42	12.93	14.01

【部門別目標の推移】

	H17.4.1	H18.4.1	H19.4.1	H20.4.1	H21.4.1	H22.4.1	削減率
一般行政	325	319	316	315	309	303	6.77
教育	99	99	98	97	94	93	6.06
公営企業	40	39	38	38	38	38	5.00
合計	464	457	452	450	441	434	6.47

数字は定員管理調査の定義に基づくものであり教育長や再任用職員も含まれます。

(3) 定員適正化の方法

職員採用の抑制

計画期間中、職員の年齢構成の平準化に配慮しながら、概ね退職者の2分の1を不補充とし、職員採用を手控えることにより、全体の職員数を削減します。また、技能労務職については業務の民間委託や再任用制度を積極的に活用し、採用による補充は行わないこととします。

ただし、国・県からの権限委譲に伴う高度な専門性が要求される業務や、市制施行に伴い事務事業の質が大きく変容した業務につきましては、一律の職員削減により混乱が生じたり市民サービスの提供に大きな支障が出たりすることのないよう十分に配慮します。

事務事業の見直し

事務事業の必要性、緊急性、受益と負担の公平なあり方などに基づいて事務事業を総点検し、住民協働の理念の下、不断の見直しを行います。

民間委託等の推進

行政運営責任の確保及び住民サービスの維持・向上に十分配慮しながら、積極的に民間への事務事業の委託、指定管理者制度の推進を行います。

組織機構の改善

市民の視点から行政サービスを見直し、合理的、効率的な事務分掌及び人員配置を行うよう、常に改善の意識を持った行政運営を行います。行政需要の変化や事務の繁閑にも柔軟に対応できるよう、職員間の協力が迅速かつ弾力的に行えるグループ制を導入します。

人材育成

職員個々が全体の奉仕者であるという高い自覚を再度認識し、高度化・多様化する住民ニーズに的確に対応できるスキルを身につけることを目的に職員人材育成基本方針を策定し、住民から信頼される職員の育成を図ります。

多様な職員雇用の活用

緊急又は臨時的な業務のみならず、通常業務においてもその性質を見定め、正規職員にこだわることなく非常勤職員や臨時職員を積極的に登用します。また、専門的技能を有する者の任用に当たっては、再任用制度を活用するなど、多様な雇用形態を検討します。

(4) 計画の公表

本計画及びその進捗状況については、毎年度、市広報紙及びホームページにて公表します。

(5) 計画の見直し

本計画については、進捗状況を常時把握、分析するとともに、行財政改革に伴う事務事業の見直しや業務委託などの政策的な状況の変化に応じ、毎年度、見直しを行っていくものとします。