

守口市定員適正化計画

(平成 30 年度～平成 35 年度)

全国トップ水準の効率的な組織で、
市民サービスの充実に取り組みます！



平成 3 0 年 4 月

守 口 市

1. この計画がめざすもの

守口市は平成 23 年に「もりぐち改革ビジョン」(案)を策定し、事務事業の見直し、公共施設の再編、民間委託化等の行財政改革を進めることで、守口市定員適正化計画(平成 25 年度～平成 30 年度)に基づく計画的な職員数の適正化に取り組んできました。

しかしながら、今後さらなる進行が見込まれる人口減少や厳しい財政状況に鑑みると、より一層の効率的かつ効果的な行政運営を追求していく必要があり、新たな行政ニーズへの対応を踏まえつつ、引き続き職員数の適正化に取り組むことが求められます。

そこで、将来にわたって持続可能な行政運営を実現するために昨年 2 月に策定しました「(改訂版)もりぐち改革ビジョン」(案)に基づく行財政改革や、任期の定めのある職員(再任用職員・任期付職員・臨時的任用職員)の活用等により、全国トップ水準の少数精鋭組織を目指すため、守口市定員適正化計画(平成 30 年度～平成 35 年度)を策定するものです。

2. 守口市定員適正化計画（平成 25 年度～平成 30 年度）の検証

（1）目標の達成状況

現計画では、平成 30 年 4 月 1 日現在の職員数 750 人を目標に掲げましたが、平成 25 年度から平成 29 年度までの 5 年間に 262 人の削減を行い、本年 4 月 1 日時点では目標数の 750 人を達成し、746 人となりました。

[定員適正化計画の実績]

	平成24年4月1日	平成30年4月1日	職員削減数（率）
正規職員数	1,008	746	▲262（▲26.0%）

[各年度の実績]

	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
職員数(計画)	998	947	900	833	789	761	740
職員数(実績)	998	939	902	835	799	757	734
差	0	-8	2	2	10	-4	-6
再任用フル(計画)	10	10	10	10	10	10	10
再任用フル(実績)	10	8	16	11	19	15	12
差	0	-2	6	1	9	5	2
再任用4/5(実績)	167	156	163	147	114	83	62
再任用1/2(実績)	9	10	9	11	16	15	18

(2) 類似団体の人口1,000人当りの職員数

定員管理の目標設定方法は様々ですが、今計画では一般的に活用されている類似団体別職員数について分析の上、本市の目標とする職員数を設定する上でのメルクマール（指標）とします。

類似団体の抱える事情もそれぞれ異なり、一概に比較することは困難ではありますが、本市におきましては部局別の職員数の推移のとおり様々な行財政改革に取り組むなかで、定員削減に努めてきた結果、全国でも最上位に位置する効率的な組織へと到達しつつあります。

類似団体別職員数の状況

団体名		面積 (H27.10.1)	住基人口 (H28.1.1)	普通会計 職員数 (H28.4.1)	人口千人 当たり職員数 (普通会計)
埼玉県	富士見市	19.77	110,045	514	4.7
東京都	東久留米市	12.88	117,128	548	4.7
福岡県	糸島市	215.7	100,126	493	4.9
埼玉県	朝霞市	18.34	135,928	687	5.1
東京都	国分寺市	11.46	119,940	608	5.1
東京都	多摩市	21.01	147,849	755	5.1
大阪府	守口市	12.10	144,615	743	5.1
鳥取県	米子市	134.42	149,731	788	5.3
東京都	小金井市	11.30	117,978	639	5.4
長崎県	諫早市	341.79	140,140	777	5.5
東京都	武蔵野市	10.98	143,262	847	5.9
大阪府	門真市	12.30	125,409	747	6.0
沖縄県	うるま市	87.01	122,099	748	6.1
沖縄県	浦添市	19.48	114,165	701	6.1
栃木県	那須塩原市	592.74	118,308	730	6.2
沖縄県	沖縄市	49.72	140,503	881	6.3
愛知県	稲沢市	79.35	138,089	871	6.3
埼玉県	深谷市	138.37	145,053	971	6.7
鹿児島県	鹿屋市	448.15	104,949	706	6.7
宮城県	大崎市	796.76	133,958	909	6.8
岡山県	津山市	506.33	103,954	741	7.1
熊本県	八代市	681.36	130,572	936	7.2
山形県	酒田市	602.97	106,733	780	7.3
北海道	北見市	1427.41	121,048	898	7.4
愛媛県	西条市	509.98	112,230	889	7.9
鹿児島県	霧島市	603.18	126,966	1,044	8.2
山形県	鶴岡市	1311.53	131,758	1,166	8.9
千葉県	成田市	213.84	131,739	1,171	8.9
佐賀県	唐津市	487.58	126,280	1,138	9.0
宮城県	石巻市	554.58	148,798	1,485	10.0
類似団体平均			126,978	830	6.54

部局別の職員数の推移 (平成24年度と平成30年度の比較)

	H24	H30	差	主な減要因	主な増要因
市長室	4	5	1		
危機管理室	-	7	7		市民生活部より危機管理課を移管
企画財政部	70	31	▲ 39		
総務部	35	77	42		・企画財政部より課税課、納税課を移管
市民生活部	56	84	28	・公民館からコミュニティセンターへ転換 ・窓口業務の委託 ・市民サービスコーナーの廃止	・健康部より保険課を移管 ・生涯学習部より生涯学習課とスポーツ青少年課を移管
クリーンセンター、福祉部、健康部を環境部、健康福祉部、こども部に再編					
環境部 (クリーンセンター)	85	55	▲ 30	・ゴミ収集の委託 ・焼却炉施設運転の委託	・市民生活部から環境政策課を移管
福祉部	308	-	▲ 308	・部の統合・再編	
健康部	57	-	▲ 57	・部の統合・再編	
健康福祉部	-	121	121		・生活保護受給者支援の強化 ・自立支援医療費支給認定(権限委譲) ・有料老人ホームの運営指導等(権限委譲) ・社会福祉法人の設立認可等(権限委譲)
こども部	-	166	166	・保育所給食調理の委託 ・市立幼稚園及び保育所の再編、民間移管	・児童福祉施設(保育所)の設置に係る認可等(権限委譲)
都市整備部	87	49	▲ 38	・工事監理の委託拡大 ・設計の委託拡大 ・道路維持管理の委託 ・公園維持管理の委託 ・道路管理事務所の廃止 ・公園管理事務所の廃止	
下水道部	55	33	▲ 22	・処理施設運転の委託 ・処理施設点検の委託 ・工事監理の委託拡大 ・設計の委託拡大	
会計室	6	8	2		
教育管理部	96	23	▲ 73	・小学校給食調理業務の委託 ・学校校務員業務の委託	
教育指導部	29	32	3		
教育生涯学習部	48	-	▲ 48	・市長部局への移管による部の廃止	
水道局	57	41	▲ 16	・水道料金徴収の全面委託 ・浄水場・配水場運転管理の全面委託	
議会事務局	9	9	0		
選管・監査	6	5	▲ 1		
計	1008	746	▲ 262		

(3) 人件費の推移

人件費の推移については、平成 24 年度から平成 28 年度までの一般会計決算額によると本市の人件費は約 18 億 4000 万円の減となっており、平成 25 年度以降の職員数削減に伴う人件費削減効果が顕著に表れています。

単位：百万円

	人件費	対前年度	対 H24比	累積効果額
H24	9,276	-	-	-
H25	8,628	▲ 648	▲ 648	648
H26	8,836	208	▲ 440	1,088
H27	8,053	▲ 783	▲ 1223	2,311
H28	7,436	▲ 617	▲ 1840	4,151

(4) 時間外勤務の推移

時間外勤務の推移については、平成 24 年度から平成 28 年度までの総時間数は職員数が減少しているにもかかわらず減少傾向となっており、職員一人当たりの労働生産性向上が推測されます。なお、一人当たりの平均時間については大幅な変動がない状況です。

	H24	H25	H26	H27	H28
総時間数（時間）	62,747	63,183	61,232	61,008	53,681
前年比（時間）	-	436	▲ 1951	▲ 224	▲ 7327
一人当たりの平均時間（年）	73.1	79.0	79.2	85.8	76.0
一人当たりの平均時間（月）	6.1	6.6	6.6	7.2	6.3
超過勤務手当支給額（百万円）	186	177	178	198	163

(5) 臨時職員の賃金の推移

臨時職員の賃金総額の推移については、平成 27 年度まで増加傾向にありましたが、平成 27 年度をピークに減少に転じています。

単位：百万円

	H24	H25	H26	H27	H28
賃金総額	934	959	994	1,135	1,111

3. 定員適正化計画

2. で示したとおりの計画の着実な達成を踏まえ、平成 30 年度を初年度とする定員適正化計画を策定・推進します。

(1) 定員適正化の考え方

策定の趣旨を踏まえ、以下の考え方による取組みを重点的に進めることにより、計画の実現を図ります。

① 事務事業の見直し

「(改訂版) もりぐち改革ビジョン」(案)に基づき、民間委託化の推進や、事業内容の見直し等の行財政改革を断行します。

② 組織機構の見直し

新たな行政課題や市の重要施策を円滑に遂行できるよう、既製の配置にこだわることなく「選択と集中」による柔軟かつ簡素で効率的な組織形成に努めます。

③ 適正な職員配置

業務量調査の内容を十分に精査し、各所属の業務量に見合った適正な人員配置を実施します。

④ 多様な任用制度の活用

短期的な業務、高度な専門性を有する業務等へ機動的に対応するため、任期付職員制度を有効活用するとともに、補助的定例反復的業務等については非常勤職員、臨時的任用職員を効果的に配置し対応します。

(2) 計画の期間

平成 30 年度から平成 35 年度まで

(3) 年次計画

単位：人

	H30	H31	H32	H33	H34	H35
年度当初職員数	-	721	696	671	652	640
定年退職者数	37	34	34	28	21	-
中途退職者数	2	1	1	1	1	-
採用者数	10	10	10	10	10	-

(4) 定員適正化計画の目標

平成 35 年 4 月 1 日時点で 640 人体制 を今計画の目標値とします。

➤これにより人口 1,000 人当りの職員数は 4.5 人となり類似団体中、全国トップ水準 となります。

(5) 計画的な職員採用

① 事務職員

事務事業の見直しを進め職員数の抑制に努め、組織の新陳代謝を行いつつ、新たな行政需要に対応するため、毎年度 10 名程度の新規職員採用を見込みます。

② 技術職員

設計、工事監理、各施設の運営管理等の民間委託化を実施したことによる業務量の減少及び当面の退職者数が少ないことから、業務内容を精査の上、今後検討していきます。

③ 保育教諭・幼稚園教諭

平成 30 年 4 月からの市立認定こども園 3 園体制のスタート及び任期付職員制度の本格活用等を踏まえ今後検討していきます。

④ 保健師及び看護師、栄養士等

保健師については、市民への保健サービスの提供と本市保健予防行政の企画立案・実行に向け、その年齢構成と今後の業務内容を精査の上、今後検討していきます。

なお、計画期間中に看護師1名の定年退職が見込まれることから、業務内容を精査し必要な対応を行います。栄養士等については、業務内容を精査の上、今後検討していきます。

⑤ 再任用職員

長年、市役所組織において培ってきた経験やノウハウをフルに発揮し、市政推進や市民サービス増進に貢献できるよう人事評価等に基づく適正な採用選考の運用に努めます。

⑥ 障がい者雇用

法の趣旨を踏まえた法定雇用率達成に留まらず、積極的に業務及び職域開発に努めつつ本市における障がい者雇用を推進するため計画的な採用に努めます。

(6) 人材育成、研修体制の充実強化

少数精鋭組織で新たな行政課題への対応やより質の高い市民サービスを実現するには、徹底した人材育成・能力開発が不可欠です。

限られた人員で最大の行政効果が得られるよう、平成29年4月に策定した「守口市人材育成基本方針」に基づき、人事評価の活用による人事管理、計画的な職員研修により職員の意識・業務遂行能力等の向上を図ります。

とりわけ、これからの守口市役所の核となる清新な若手・中堅職員の育成に注力するとともにワークライフバランスを踏まえ男女を問わず将来の管理・監督職への登用が可能となるよう現行の主任昇任試験制度のあり方を抜本的に見直します。

(7) 健康で働きやすい職場環境の整備

職場でのパワーハラスメントやセクシャルハラスメント等を根絶すると共に職員のワークライフバランスにも資するよう、「ノー残業デーの徹底」や「週休日勤務の振替休暇及び時差出勤制度」を活用し、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進に努めます。

また、ストレスチェック等の活用に加え、メンター制度の定着や管理職研修の充実により職員のメンタルヘルスの確保と心身不調による退職者の早期復帰の支援を強化します。

(8) その他留意事項

① 今後の人口動態の反映

平成 28 年 3 月に策定した守口市人口ビジョンによると守口市における人口の短期的目標は平成 32 年において、人口 14.1 万人の維持を目標とするものの、中期的目標は、平成 52 年度において、人口 12.7 万人を目標とし、長期的目標は、平成 72 年において、人口 11.5 万人の維持を目標設定となっています。

こうした人口推計や今計画中に改訂作業に入る本市の総合基本計画における人口推計見直し等を踏まえ、臨機に本計画の修正を行います。

また、国において国家公務員の定年延長が実施されるなど地方公務員に係る所要の法令改正があった場合についても的確に対応します。

② 任期付職員及び会計年度任用職員制度の活用

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律が平成 32 年 4 月 1 日に施行され、臨時的任用職員の適正な任用・勤務条件の確保が求められます。このことから本市においても、臨時的任用職員の任用については任期付職員または会計年度任用職員への移行及び任用要件を整理します。