

第2次朝来市定員適正化計画

平成26年8月

朝 来 市

目 次

	頁
はじめに	1
I これまでの定員管理の取り組み	2
II 現在の定員管理の状況	3
1 定員回帰指標による比較	3
2 定員モデルによる比較	4
3 類似団体別職員数との比較	5
4 類似団体試算値との比較からみる朝来市の特徴	7
5 嘱託・臨時職員等定数外職員の状況	8
III 第2次定員適正化計画の基本的な考え方	9
1 年齢別職員構成と今後の退職者数	9
2 類似団体別職員数の推計	10
3 将来の組織を支える多様な人材の採用	11
4 将来を見据えた組織機構の編成	12
5 第2次定員適正化計画の目標値	12
(1) 計画期間	12
(2) 計画対象部門	12
(3) 適正化目標	12
(4) 年度別定年退職者数及び採用予定数	13
(5) 年度別部門別職員数	14
資料1 平成17年3月29日付 総務事務次官通知	
資料2 平成18年8月31日付 総務事務次官通知	
資料3 平成21年7月1日付 総務省自治行政局長通知	

はじめに

平成17年4月に誕生した朝来市は合併後10年目を迎え、その間、第1次行財政改革大綱（平成18年11月策定）、続く第2次行財政改革大綱（平成23年12月策定）により、行財政改革への取組を着実に進めてきました。

これらの大綱においては、定員管理の適正化は合併の大きな効果要素のひとつとして行財政運営における重要な課題と位置づけ、事務事業の見直しや機能的な行政組織機構の構築を実現することで、無駄のない適正な人員配置を目指すこととしています。

一方、総務省においては、「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（平成17年3月29日総務事務次官通知）及び「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」（平成18年8月31日総務事務次官通知）を示し、定員管理の数値目標の着実な達成を求めるとともに、さらに「地方公共団体における定員管理について」（平成21年7月1日総務省自治行政局長通知）においては、平成22年度以降の定員管理について、簡素で効率的な行政体制の整備により、更なる適正な定員管理の推進を求めています。

このような状況の下、本市職員の定員の適正化については、平成18年2月に「朝来市定員適正化計画（以下「第1次定員適正化計画」といいます。）」を策定し、平成17年4月1日現在の職員数502人を平成27年4月1日までの10年間で132人削減し、370人とすることを目標値に掲げ、計画的に人員削減を行うため、勧奨退職制度の活用や新規採用職員の抑制等を積極的に推進してきました。

その結果、平成26年4月1日現在の職員数は330人（平成25年4月の消防職員の南但広域行政事務組合への移管分50人を含めると380人）となり、計画における各年度の削減数を上回る削減内容で推移してきており、平成27年4月1日時点での目標値321人（平成26年2月、370人から321人に改訂）を概ね達成する見込みとなっています。

本市の財政状況は、これまでの定員適正化の推進等により経常収支比率は改善しているものの依然として高く、財政状況は硬直化していると言えます。一方で、平成26年度当初予算は、「庁舎整備事業」、「和田山中学校改築事業」、「光ケーブルテレビ化事業」、「保健センター整備事業」及び「給食共同調理施設整備事業」など、本市の将来に必要なインフラ整備の実施により投資的経費が増加しています。今後、一層の行財政改革を推進し、「持続可能で元気な朝来市」の構築を目指して、第2次総合計画に掲げた「人口政策による地域力の向上」を具体的施策によって実現を図ることとしています。

このようなことから、今後の本市を取り巻く社会情勢等の外的要因を見据えつつ、本市職員の年齢構成や退職推移などの内的要因を踏まえ、適正な職員数を確保するために、適切な退職及び採用管理を行う必要性から、「第2次定員適正化計画」を策定しようとするものです。

I これまでの定員管理の取り組み

第1次定員適正化計画では、合併当初の平成17年4月1日現在の職員数502人を、10年後の平成27年4月1日時点で321人（平成26年2月改訂）とする内容でした。平成17年度から平成26年度までの職員数の推移は次のとおりです。この間、事務事業の見直しや組織機構の改編に加え、指定管理者制度の推進（斎場、山東自然の家、温水プール等）、ごみ収集業務の一部外部委託化、消防業務の広域化などにより計画的に職員の削減を図ってきました。

■職員数の推移＜平成17年～平成26年：各年4月1日現在＞

部門	区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
一般 行政	職員数	350	335	311	298	284	282	277	275	265	262
	対前年度増減数	—	▲15	▲24	▲13	▲14	▲2	▲5	▲2	▲10	▲3
教育 消防	職員数	124	121	122	117	118	116	113	107	46	45
	対前年度増減数	—	▲3	1	▲5	1	▲2	▲3	▲6	▲61	▲1
普通会計 計		474	456	433	415	402	398	390	382	311	307
公営 企業 等	職員数	29	34	34	33	33	30	29	27	25	24
	対前年度増減数	—	5	0	▲1	0	▲3	▲1	▲2	▲2	▲1
職員総数		503	490	467	448	435	428	419	409	336	331
職員純減数		—	▲13	▲23	▲19	▲13	▲7	▲9	▲10	▲73	▲5
第1次定員適正化計画値		503	491	483	471	464	451	444	430	361	338

*職員数には、教育長を含んでいます。

*第1次定員適正化計画値の欄における平成25年度及び平成26年度の数値は、消防広域化による消防職員の減員を考慮した数値です。

II 現在の定員管理の状況

定員適正化計画を策定するに当たり、現状における職員数が適正なのかどうかを分析し検証することは大変重要であると考えられます。職員数の「あるべき水準」を求めるための参考指標である「定員回帰指標」、「定員モデル」、「類似団体別職員数の状況」を用いて本市の職員数の現状を比較分析します。

1 定員回帰指標による比較

全国の市町村を人口規模で区分し、同程度の人口、面積の団体がどの程度の職員数を有するかを試算し、各団体の職員数と比較する指標です。類似団体別職員数のように詳細な部門での比較はできませんが、同程度の機能を有する団体間で、職員総数を比較することを主眼とし、多重回帰分析（※1）により職員数の状況を示すものです。

[平均的な職員数の算式]

$$Y(\text{試算値}) = a \times X1(\text{人口}) + b \times X2(\text{面積}) + c$$

a : 人口千人当たりの係数（人口区分ごと）

b : 面積1km²当たりの係数（団体区分ごと）

c : 一定値（人口区分ごと）

X1 : 当該団体の人口（千人）

X2 : 当該団体の面積（km²）

[定員回帰指標（普通会計：平成25年度）]

団体区分	人口区分	類型	団体数	人口係数 a	面積係数 b	一定値 c
一般市	5万人未満	I類	252	7.5	0.41	10
	5～10万人未満	II類	269	5.8		80
	10～15万人未満	III類	105	5.8		80
	15万人以上	IV類	61	5.1		220

◆朝来市人口 33,076人（平成25年3月31日現在住民基本台帳人口）

◆朝来市面積 402.98km²

$$Y(\text{試算値}) = 7.5 \times 33.076 + 0.41 \times 402.98 + 10 = 423$$

定員回帰指標による平成25年度普通会計職員数の試算値は、423人となりますが、実際の職員数は311人であり、112人下回っている状況です。この指標は、人口と面積の2つの説明変数のみで試算する簡素でわかりやすい指標である一方、業務の委託化、広域化など特別に勘案されるべき要素が考慮されないという側面があります。

（※1）多重回帰分析とは、一つの目的変数を、複数の説明変数で予測する分析手法のこと。

2 定員モデルによる比較

定員モデルは、各団体の職員数と、その職員数に密接に関連すると考えられる行政需要を表す説明変数となる統計数値（人口、事業所数等々）との相関関係を多重回帰分析の手法により方程式を示し、式に基づいて各団体がモデルとなる職員数を算出できる参考指標です。

試算値を導き出すための説明変数は、部門ごとの中核的業務やトレンドを反映したもので、よりの確に行政需要を表すものとして総務省で検討されたものです。

■定員モデルによる試算職員数の算出

部門	試算式	説明変数	単位	朝来市数値	試算値
総務	Y = 12.8				
	+ 0.001558 × X1	第1次産業就業者数(H22国勢調査)	人	1,015	87
	+ 0.0008039 × X2	総面積	km ²	402.98	
	+ 0.0003451 × X3	住民基本台帳人口(H22.4.1現在)	人	33,969	
+ 0.000004614 × X4	標準財政規模(H22決算状況調)	千円	13,072,329		
税務	Y = 5.6				
	+ 0.00002568 × X1	住民基本台帳人口(H22.4.1現在)	人	33,969	19
	+ 0.0004096 × X2	住民基本台帳世帯数(H22.4.1現在)	世帯	12,233	
	+ 0.0002268 × X3	軽自動車数(H23課税状況等の調)	台	17,548	
+ 0.0002442 × X4	固定資産税納税義務者数(土地)(H23調査)	人	15,826		
民生	Y = 15.9				
	+ 0.0012 × X1	住民基本台帳世帯数(H22.4.1現在)	世帯	12,233	63
	+ 0.000008467 × X2	生活保護費決算額(H22決算状況調)	千円	269,358	
	+ 0.03817 × X3	社会福祉施設等数(公営)(H22調査)	施設	15	
+ 0.08346 × X4	保育所在所児数(公営)(H22調査)	人	353		
衛生	Y = 2.9				
	+ 0.0005055 × X1	総面積	km ²	402.98	26
	+ 0.0008963 × X2	住民基本台帳世帯数(H22.4.1現在)	世帯	12,233	
	+ 0.00000512 × X3	衛生費決算額(H22決算状況調)	千円	1,672,521	
	+ 0.0003318 × X4	ごみ搬入量(H22一般廃棄物処理調査)	t	9,803	
+ 0.000003477 × X5	し尿収集量(H22一般廃棄物処理調査)	k l	7,496		
経済	Y = -0.3				
	+ 0.03049 × X1	小売店数(H18事業所・企業統計)	店	617	51
	+ 0.000005515 × X2	商工費決算額(H22決算状況調)	千円	732,186	
	+ 0.000006552 × X3	労働費決算額(H22決算状況調)	千円	89,059	
	+ 0.000008178 × X4	農林水産業費決算額(H22決算状況調)	千円	1,314,403	
	+ 0.00003413 × X5	農林水産施設災害復旧費(H22決算状況調)	千円	323,586	
	+ 0.0004928 × X6	経営耕地面積(H23作付統計)	ha	1,810	
	+ 0.00655 × X7	農業産出額(H18生産農業所得統計)	千万円	456	
+ 0.000923 × X8	農家数(2010世界農林業センサス)	戸	2,686		
建設	Y = -0.4				
	+ 0.00007477 × X1	昼間人口(H22国勢調査)	人	33,058	30
	+ 0.000017 × X2	総面積	km ²	402.98	
	+ 0.001375 × X3	住民基本台帳世帯数(H22.4.1現在)	世帯	12,233	
	+ 0.000001957 × X4	土木費決算額(H22決算状況調)	千円	1,937,924	
	+ 0.00002892 × X5	公共土木施設災害復旧費(H22決算状況調)	千円	237,337	
	+ 0.000003001 × X6	市町村道実延長(道路統計年報2011)	km	606.7	
	+ 0.00821 × X7	都市公園数(H22都市公園等整備状況調査)	箇所	2	
+ 0.001515 × X8	公営の借家数(H20住宅・土地統計)	住宅	364		
合 計					276

■定員モデル試算値と朝来市職員数との比較

	総務	税務	民生	衛生	経済	建設	一般行政計
定員モデル試算値	87	19	63	26	51	30	276
H25職員数(派遣除く)	87	15	56	39	35	27	259
H26職員数(派遣除く)	92	14	59	36	36	19	256

*定員モデル試算値との比較において、派遣職員のうち、派遣先業務と本市業務との関連性を考慮し、双方業務が密接に関連していると考えられる南但広域行政事務組合への派遣は職員数に含め、下記の派遣先への派遣は職員数から除いています。

区分	県養父土木事務所	但馬広域行政事務組合	公立豊岡病院組合	宮城県山元町	県職場研修	県立大学大学院	計
H25	1(土木)	2(総務)	1(総務)	1(税務)	1(総務)	—	6(総務4・税務1・土木1)
H26	1(土木)	1(総務)	1(総務)	1(税務)	1(総務)	1(総務)	6(総務4・税務1・土木1)

定員モデル試算値の合計数276人に対して、本市職員数は、平成25年度で17人、平成26年度で20人下回っています。

定員モデルは、直営であることが前提とされており、行政需要の増加はその部門の定員モデル試算値の増加に直結する仕組みとなっています。しかしながら特定の行政サービスについて民間委託や非正規職員対応等を行った場合は、試算値に比べ職員数が著しく少なくなる傾向にあります。朝来市の例で言えば民生部門では、こども園及び保育所の施設運営に非正規の嘱託保育士等を多く配置しており、試算値に比べ職員数は少ない状況にあります。

このような状況を踏まえ、総務省は行政需要に対する定員モデルの算定方法に民間委託や非正規職員対応といった要因も含めた指標の作成を検討することとしています。

3 類似団体別職員数との比較

類似団体別職員数とは、すべての市区町村を対象として、その人口と産業構造を基準に類型区分し、類型に属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、類型ごとに人口1万人当たりの職員数の平均値（単純値・修正値）を算出し、その類型に属する団体を類似団体として職員数の比較をする参考指標です。

■類型区分（平成25年度団体数）

団体区分	産業構造		Ⅱ次、Ⅲ次95%以上		Ⅱ次、Ⅲ次95%未満	
			Ⅲ次65%以上	Ⅲ次65%未満	Ⅲ次55%以上	Ⅲ次55%未満
人口区分	類型	3	2	1	0	
一般市	5万人未満	I類	7	12	173	60
	5～10万人未満	Ⅱ類	12	19	196	42
	10～15万人未満	Ⅲ類	8	1	85	11
	15万人以上	Ⅳ類	2	2	53	4

*朝来市は、I-1（人口5万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次95%未満かつⅢ次55%以上）に属します。

類似団体別職員数との比較においては、大部門ごとの平均値を「単純値」として比較する方法と、中・小部門ごとの平均値を「修正値」として比較する方法があります。

単純値は、中部門又は小部門に職員が配置されていない団体を考慮することなく集計して平均値を算出しています。単純値は、普通会計や一般行政部門といった大まかな状況を把握するのに適しています。

一方、団体によっては消防業務の広域化や清掃業務の民間委託などにより、中・小部門に職員が配置されていない場合がありますが、そのまま集計する単純値での比較では、消防・衛生など部門ごとに適切な比較ができない場合があります。

そこで、部門ごとに比較検討する場合は、当該中部門・小部門に職員を配置している団体のみを対象とし、中・小部門ごとに平均値を比較する修正値による比較が適しています。

■類似団体試算値との比較

$$Y（試算値）＝ 単純値（修正値）× 住民基本台帳人口 / 10,000$$

年度	平成25年度					平成26年度				
	H25.3.31住基人口		33,076人			H26.3.31住基人口		32,517人		
	部門	職員数	単純値		修正値		職員数	単純値(推計値)		修正値(推計値)
試算値			超過数	試算値	超過数	試算値		超過数	試算値	超過数
議会	4	4		4		4	4		4	
総務	87	69	18	74	13	92	67	25	71	21
税務	16	19	▲3	19	▲3	15	18	▲3	18	▲3
民生	56	62	▲6	67	▲11	59	61	▲2	66	▲7
衛生	39	26	13	40	▲1	36	25	11	40	▲4
労働										
農林水産	24	21	3	20	4	24	21	3	19	5
商工	11	10	1	10	1	12	9	3	10	2
土木	28	26	2	25	3	20	25	▲5	25	▲5
一般行政計	265	237	28	259	6	262	231	31	253	9
教育	46	51	▲5	56	▲10	45	48	▲3	53	▲8
消防		24	▲24				24	▲24		
普通会計計	311	311	0	315	▲4	307	303	4	306	1

* 試算値及び職員数には、教育長を含んでいます。

* 平成26年度における試算値は、朝来市が属する類型区分Ⅰ-1における当該試算値を導き出す根拠となる人口1万人当たりの職員数の平均値である単純値及び修正値の平成22年度から平成25年度までの3年間における部門ごとの減少率を参考にして平成26年度の単純値及び修正値を推計し、この推計した単純値及び修正値に住基人口を乗じて10,000で除して得た値を平成26年度の試算値としています。

単純値による比較では、平成25年度は一般行政部門で28人の超過、普通会計でプラスマイナスゼロとなっています。また平成26年度は一般行政部門で31人の超過、普通会計で4人の超過となっています。特記すべきは、消防部門において業務の広域化により本市職員数ゼロに対して、試算値24人となっている点です。これは前述したように、類似団体173団体の平均値が、本市のように消防業務を一部事務組合などで処理し職員数ゼロの団体も含められた平均値から求めた試算値が24

人ということであり、この場合、比較対象としては適当ではないと考えられます。

修正値による比較では、単純値による比較の弊害を改め、中部門又は小部門ごとに比較検討することができ、併せて各部門の試算値を積み上げて一般行政部門又は普通会計の試算値との比較が可能です。このようにして修正値で比較すると、平成25年度は一般行政部門で6人の超過、普通会計で4人の減員となっています。また平成26年度は一般行政部門で9人の超過、普通会計では1人の超過となっています。

4 類似団体試算値との比較からみる朝来市の特徴

類似団体試算値との比較により、平成25年度及び平成26年度ともに総務部門において職員数の超過が顕著に表れています。

これは、合併により広域な行政区域となった市を、支所等の機能充実により行政サービスを維持しようとする農村部の合併団体のひとつの特徴と捉えています。

本市も例外ではなく、総務部門の地域振興、戸籍等窓口関連、生活関連、消防、選挙など市民生活と密接な関係にある各業務は、各支所に必要人員を配置し行政運営を行っています。

また、公共施設の建築・営繕等に関する業務は、管財所管課で集中的に行い効率化を図るとともに、竹田城跡に関連した業務は、総合的な施策を展開するため専任の課を設置し業務を遂行しています。

さらに、本市においては、平成25年に策定した第2次総合計画において市政運営の最重要課題と位置づけている人口政策について、同計画重点プランを着実に施策展開するため、企画・政策調整業務に比較的多くの人員を配置しているほか、平成26年度には定住促進課を設置するなど、総務・企画に関連する業務（定員適正化計画上の総務部門）を強化した組織体制となっています。

■総務部門における職員数の状況 ～類似団体試算値（小部門）による比較～

年度			平成26年度			
住基人口			H26.3.31住基人口 32,517人			
大部門	中部門	小部門	職員数	修正値(推計値)		職員の主な内訳
				試算値	超過数	
総務	総務一般	総務一般	40	30	10	<u>支所(13)</u> 、秘書(3)、総務(7)、財政(4)、 <u>地域振興(6)</u> 、運転業務(1)、派遣(6)
		会計出納	5	4	1	会計(5)
		管財	6	4	2	財産管理(3)、 <u>公共施設(3)</u>
		行政委員会	3	3	0	監査(1)、固定資産(1)、選挙(1)
	企画開発	11	7	4	企画・政策調整(4)、 <u>定住促進(4)</u> 、 <u>竹田城跡関係(3)</u>	
	住民関連	住民関連一般	1	4	▲3	交通(1)
		防災	3	4	▲1	消防・防災(3)
		広報広聴	6	2	4	広報広聴(2)、ケーブルテレビ(4)
		戸籍等窓口	13	9	4	<u>支所(9)</u> 、本庁(4)
		市民セサ等	4	4	0	文化会館(4)
総務部門 計			92	71	21	

5 嘱託・臨時職員等定数外職員の状況

平成17年4月の朝来市合併において、それまで各町で任用されていた嘱託・臨時職員等の定数外職員は、事務補助的業務に従事する臨時的任用職員を除いて、朝来市の嘱託・臨時職員として任用されました。

第1次定員適正化計画による正規職員の削減を進めるにあたって、不足するマンパワーを嘱託・臨時職員の任用によって組織力を維持してきたという側面はあるものの、正規職員の削減を嘱託・臨時職員で補うという安直な考えによらず、事務事業の見直しや組織機構の改編に加え、指定管理者制度の推進などにより、効率的な行政運営を図ることで嘱託・臨時職員の増員を抑えてきましたが、近年はわずかながら増加傾向にあります。

■嘱託・臨時職員数の推移＜平成17年～平成26年：各年4月1日現在＞

区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
嘱託職員	244	257	254	214	203	208	224	224	231	233
臨時職員	7	9	7	16	11	12	12	19	15	17
合計	251	266	261	230	214	220	236	243	246	250
対前年度増減数	—	15	▲5	▲31	▲16	6	16	7	3	4

*1日又は1週間の勤務時間が不規則な職員など、いわゆるパートタイムで勤務する職員は含まれていません。

職員数の「あるべき水準」を求めるための参考指標である「定員回帰指標」、「定員モデル」、「類似団体別職員数の状況」を用いて本市の職員数の現状を比較分析しました。これらの参考指標は、本市の適正な職員数を把握するための重要な判断要素ではありますが、絶対的な客観性をもつ適正数値というわけではありません。職員数を左右する複雑多岐な行政需要をすべて捕捉し、数値化することは非現実的であり、また、行政サービスの提供手法は、地域の実情によって多様であり、画一的に定義することは適当ではないと考えられます。

また、第1次定員適正化計画の推進による正規職員の削減が直ちに嘱託・臨時職員による補充という対処に依存せず、常に事務事業の見直しなど行政運営の効率化を図ってきました。その結果、嘱託・臨時職員数は正規職員の減員数に比例して増加することはなく、ほぼ横ばいに推移しており、不足するマンパワーを必要最小限の任用により補っていることが、嘱託・臨時職員数の推移からわかります。

第2次定員適正化計画を策定するに当たり、分析した参考指標の活用は、それぞれの算定手法により導き出された試算値の特性を十分に踏まえつつ、加えて本市を取り巻く様々な外的・内的要因を考慮し、さらには第2次総合計画に掲げた諸施策を着実に実行するための組織の機動性をも十分に勘案し、将来における適正な職員数を求めます。

Ⅲ 第2次定員適正化計画の基本的な考え方

本市では、平成26年度から第2次総合計画がスタートし、その具体的な施策の推進をはじめ、国、県からの権限移譲事務への適切な対応など、新たな課題に迅速かつ効果的な対応が求められています。さらに多様化した市民ニーズへの対応、少子・高齢化など時代が求める様々な課題への対応など、行政への需要はますます増加することが見込まれます。

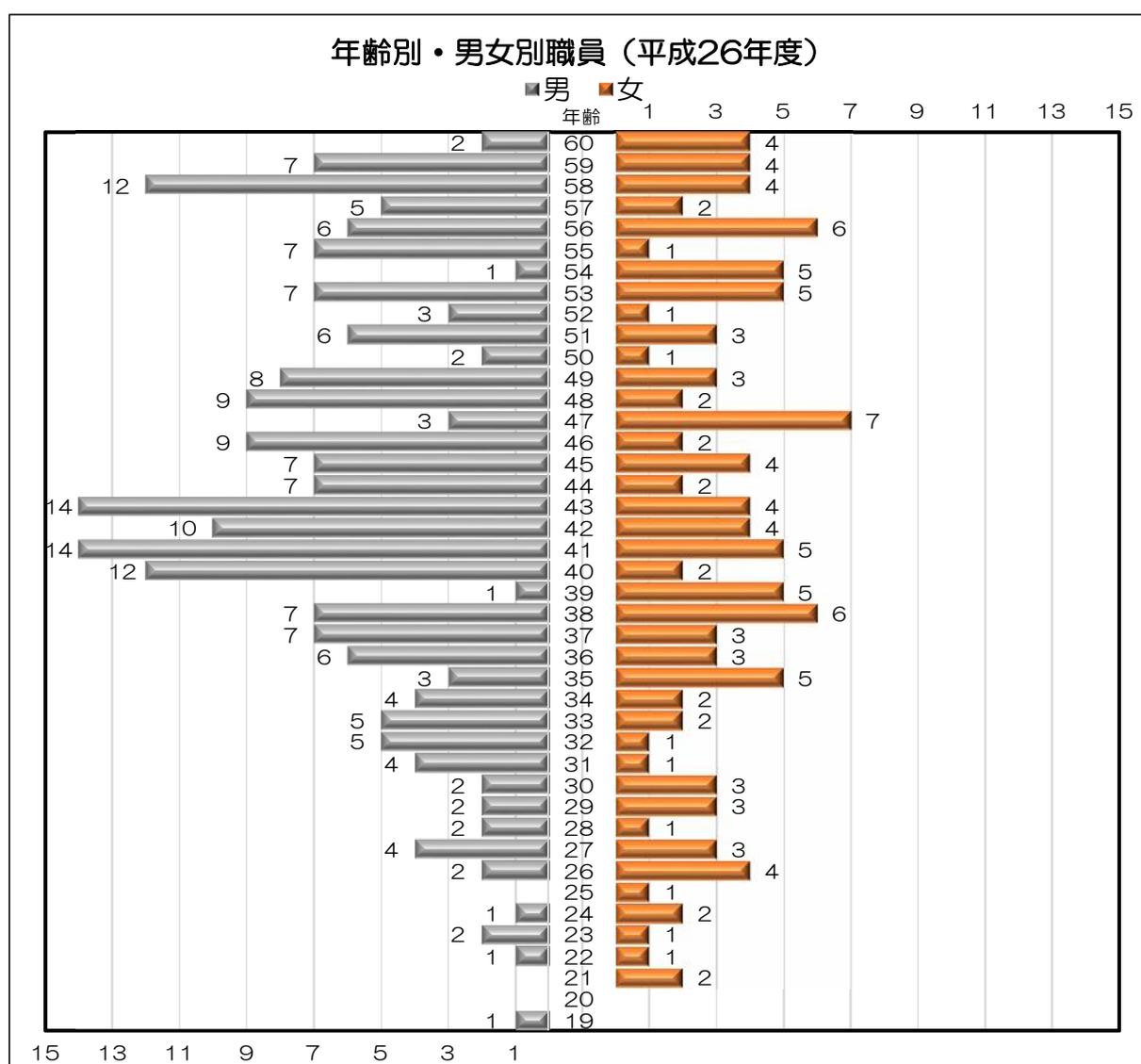
このような中、必要最小限の職員で最大限の行政サービスが行えるよう、行政の効率的な経営と新たな行政課題に corres えるための定員の適正化に努める必要があります。

I・IIのこれまでの定員管理の取り組みと現状職員数の参考指標による比較分析を踏まえ、第2次総合計画の計画期間である平成33年度までの今後7年間における定員の適正化数値を定め、効率的・効果的な行政運営を目指します。

1 年齢別職員構成と今後の退職者数

本市の年齢別・男女別職員構成は、次のグラフのとおりです。男女比は、男210人（63.6%）、女120人（36.4%）となっており、女120人のうち約3割の39人がこども園、保育所、幼稚園で勤務する幼保教士等の専門職です。

■年齢別・男女別職員構成（平成26年度）



各年代別の職員構成を見ると、51歳以上が91人（27.6%）、41歳～50歳が117人（35.5%）、31歳～40歳が84人（25.5%）、30歳以下が38人（11.5%）と、10歳代・20歳代の若年層の職員構成が極端に低くなっています。

また、男女ともに40歳代後半から50歳代前半までで比較的少ない年齢が存在し、40歳代前半の職員層は多くなっています。

さらに、今後5年間で定年退職を迎える56歳から60歳までの職員は52人あり、職員全体の15.8%を占めています。

2 類似団体別職員数の推計

「Ⅱ 現在の定員管理の状況」の「3 類似団体別職員数との比較」において平成26年度の試算値を推計し、同年4月1日現在の職員数との比較を行いました。同様の方法で、7年後の平成33年度の試算値を推計し、定員適正化目標の参考とするため、本市が属する類型区分Ⅰ-1における当該試算値を導き出す根拠となる人口1万人当たりの職員数の平均値である修正値の平成22年度から平成25年度までの3年間に於ける部門ごとの減少率を参考にして、7年後の平成33年度の修正値を推計し、この推計した修正値に平成33年3月31日の推計人口を乗じて10,000で除して得た値を平成33年度の推計試算値とします。

■平成31年度の試算値推計（修正値）

年度	平成25年度		平成33年度		平成26年4月1日現在 職員数との比較		
			H33.3.31推計人口		職員数	超過数	
住基人口	H25.3.31 住基人口 33,076人	推計	J-ホト法(※1)	総合計画目標		J-ホト法 (※1)	総合計 画目標
部門	試算値		29,693人	31,000人	推計試算値		
議会	4	類型団体Ⅰ-1に おける修正値の平 成22年度から平 成25年度までの3 年間に於ける部門 ごとの減少率を参 考にして、5年後 の平成31年度の 修正値を推計 $\begin{aligned} & \text{推計試算値} \\ & = \\ & \text{推計した修正値} \\ & \times \\ & \text{推計人口} \\ & \div \\ & 10,000 \end{aligned}$	4	4	4		
総務	74		66	68	92	26	24
税務	19		15	16	15	±0	▲1
民生	67		58	62	59	1	▲3
衛生	40		33	34	36	3	2
労働	—		—	—	—	—	—
農林水産	20		18	18	24	6	6
商工	10		10	10	12	2	2
土木	25		24	25	20	▲4	▲5
一般行政計	259		228	237	262	34	25
教育	56		47	48	45	▲2	▲3
消防	—		—	—	—	—	—
普通会計計	315		275	285	307	32	22

* 試算値（推計値を含む）及び職員数には、教育長を含んでいます。

* 平成33年度推計人口の考え方

年度	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33
J-ホト法(※1)による推計人口	32,501	32,114	31,718	31,323	30,916	30,505	30,080	29,693
総合計画による目標人口	32,517 (実数)	—————→						31,000

(※1) コーホートとは、同年（または同期間）に出生した集団のことをいい、コーホート法とは、その集団ごとの時間変化（出生、死亡、移動）を軸に人口の変化をとらえる方法である。

平成33年4月1日における試算値を推計する場合、その時点での人口をどのように想定するかによって、推計試算値は変動します。上の表は、コーホート法による推計人口を採用した場合と、第2次総合計画で目標とする平成33年の人口31,000人を採用した場合を挙げています。

コーホート法による平成33年の推計人口29,693人を想定した場合は、普通会計で275人となりました。平成26年4月1日現在職員数は307人で32人の超過となります。一方、第2次総合計画で目標とする平成33年の目標人口31,000人を想定した場合は、普通会計で285人となりました。平成26年4月1日現在職員数との比較では22人の超過となります。

適正な定員管理を行うに当たっては、職員数の推移等過去からの経過を踏まえた現状把握及び分析に加え、先に述べた職員数の「あるべき水準」を示す参考指標に基づいた理論上の適正值等の把握及び将来の見通しなどを考慮し、本市における行政運営の特性を踏まえた計画を立てる必要があります。

「定員回帰指標」、「定員モデル」及び「類似団体別職員数の状況」と3つの参考指標について、それぞれ検証しましたが、第2次定員適正化計画を策定するに当たっては、過去からの推移の把握及び検証・分析が行いやすく、指標等の将来の見通しが行える「類似団体別職員数の状況」による指標を活用し、適正な目標数値を設定することとします。

■類似団体別職員数との比較による推移と見通し

区分	H17	H20	H23	H26	H33	
普通会計職員数	474	415	390	307	第2次定員適正化計画目標値 * 下記の類似団体試算値275～285を参考に、本市の行政運営の特性を考慮して目標値を設定する。	
類似団体試算値 (修正値)	391	395	376	306 (推計値)	コーホート法推計人口	275(推計値)
					総合計画目標人口	285(推計値)
超過数	83	20	14	1	—	

平成26年度の類似団体別職員数との比較においては、超過数1人と、ほぼ全国平均まで職員数は減少しました。

第2次定員適正化計画の目標値は、平成33年度の推計試算値を参考に、本市の行政運営の特性を考慮して適正な職員数を設定します。

3 将来の組織を支える多様な人材の採用

今後7年間で66人の職員が定年退職を迎えます。また、定年以外にも勸奨退職や普通退職による退職も見込まれる中、組織の新陳代謝、活性化を図り長期的な視点で本市を支える人材の確保を計画的に遂行する必要があります。

職員構成のグラフで示したとおり、20歳代の職員層が極端に少ない状況におい

て、新規採用職員の採用を計画的に行います。一方、高度の専門的な知識経験等が必要とされる業務や特定の高度な行政課題に対応する職員には、一定の期間において任期付で職員を採用することができる「一般職の任期付職員」による確保を検討します。

また、平成26年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に60歳から65歳へ引き上げられることに伴い、無収入期間が発生しないように雇用と年金の接続を図ることが求められており、再任用制度の推進を図る必要があります。退職職員が培ってきた豊富な行政経験を再任用職員として活かすことで組織の潤滑油的な役割を期待し、機動的な組織運営を目指します。

4 将来を見据えた組織機構の編成

行政運営の効率性を高めるためには、人件費等の経常経費の抑制が必要不可欠であり、職員の削減により最小限の職員で最大限の行政サービスを行うことが必要です。そのためには行政が抱える膨大な事務事業を効率よく処理し、その時々行政課題の軽重を見極めたメリハリのある人員体制を敷くなど、機動性の高い組織体制とすることが必要です。

朝来市組織・事務分掌調整会議での議論を活発化させ、短期的な視点はもちろん、中長期的な視点も含めた検討を重ね、将来を見据えた組織機構を編成します。

5 第2次定員適正化計画の目標値

「2 類似団体別職員数の推計」で試算値の推計を行った平成33年4月1日の職員数をひとつの参考数値として、各年度の定年退職者による減員、新規採用者による増員を考慮し、次のとおり第2次定員適正化計画の目標値を定めます。

(1) 計画期間

平成26年4月1日 ～ 平成33年4月1日

*平成26年4月1日現在の職員数を起点として、7年後の平成33年4月1日現在の職員数を目標設定する

(2) 計画対象部門

- ・一般行政部門（議会、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会、固定資産評価審査委員会の各事務部局を含む）
- ・特別行政部門（教育長を含む教育委員会部局）
- ・公営企業等部門

(3) 適正化目標

現状	平成26年4月1日職員数	A	331人
適正化目標	平成33年4月1日職員数	B	315人
削減数	C = (A - B)		16人
削減率	C / A × 100		4.83%

■適正化目標値の部門別職員数の内訳

年度	平成26年度	平成33年度			適正化目標値に対する削減の考え方 及び推計試算値との関係について
	職員数 (実数)	推計 試算値	適正化 目標値	計画期間 内の目標 削減数	
議会	4	4	4	±0	現有職員数を維持
総務	92	68	85	▲7	事務の効率化等により現有職員数から7人減員する。 ★推計試算値との比較においては17人の超過となる根拠 ①支所機能の維持（地域振興・戸籍等窓口） ②総合計画重点プランの推進（人口政策・定住促進） ③竹田城跡及び周辺地域の総合開発
税務	15	16	15	±0	現有職員数を維持
民生	59	62	62	3	こども園職員の確保
衛生	36	34	31	▲5	清掃業務の広域化・委託の推進による減員
農林水産	24	18	22	▲2	事務の効率化等により現有職員数から2人減員する。 ★推計試算値との比較においては4人の超過となる根拠 ①農業委員会事務局の専門性の確保 ②農林業施策の推進
商工	12	10	12	±0	現有職員数を維持
土木	20	25	20	±0	現有職員数を維持
一般行政計	262	237	251	▲11	
教育	45	48	40	▲5	給食施設の統合、生涯学習業務の整理・見直しによる減員
普通会計計	307	285	291	▲16	
公営企業	24	—	24	±0	現有職員数を維持
合計	331	—	315	▲16	

*職員数には、教育長を含んでいます。

*平成33年度の推計試算値は、第2次総合計画目標人口をベースに算定した数値です。

(4) 年度別定年退職者数及び採用予定数

年度	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33
職員数	331	331	330	324	323	320	317	315
一般職員	272	274	274	268	268	267	264	262
保育士・幼稚園教諭	39	39	40	41	41	41	42	42
技能労務職員	20	18	16	15	14	12	11	11
定年退職者数	6	11	16	7	12	8	6	—
一般職員	2	8	14	4	8	6	4	—
保育士・幼稚園教諭	2	1	1	2	2	1	2	—
技能労務職員	2	2	1	1	2	1	0	—
採用予定数	6	10	10	6	9	5	4	—
一般職員	4	8	8	4	7	3	2	—
保育士・幼稚園教諭	2	2	2	2	2	2	2	—
技能労務職員								—

*定年退職者数は、当該年度末に定年退職する職員数です。

*採用予定数は、翌年度の4月1日に採用する予定数です。

*採用予定数は、フルタイム勤務職員の採用予定数です。
(任期付職員や再任用職員を短時間勤務職員として採用した場合は、含まれません。)

平成26年度から平成33年度にかけての退職者数は、66人です。これに対して新規採用者数を50人に抑えて、計画期間の7年間で16人の減員を図り、平成33年4月1日現在の職員を315人としようとするものです。

各年度の新規採用者数は、必要採用数50人を7年間で、ある程度平準化し、行政運営の安定化を図ります。

(5) 年度別部門別職員数

年度	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33
一般行政部門	262	262	262	257	257	255	253	251
特別行政部門	45	45	44	43	42	41	40	40
普通会計 計	307	307	306	300	299	296	293	291
類似団体 推計試算値	306							275
								285
公営企業等部門	24	24	24	24	24	24	24	24
合 計	331	331	330	324	323	320	317	315

*類似団体推計試算値のH31の数値は、上段がコーホート法による推計人口を用いた場合の推計試算値、下段が総合計画目標人口を用いた場合の推計試算値です。

この計画の策定に当たっては、類似団体別職員数の状況等参考とする指標をベースに、指標の将来推計及び本市人口の推移を見通す中で、第2次総合計画に基づく人口政策の展開も視野に入れて、理論上の適正数値を導き出しました。

加えて、本市職員の年齢構成や退職推移等の内的環境と、合併団体である本市における地域性や空前の竹田城跡ブームに見られる外的環境を考慮し、本市の行政運営における特性を十分に参酌し、定員適正化目標値に反映しました。

この計画の実行に際しては、事務事業の見直しや組織機構の改編等によりさらなる行政の効率化を求めるとともに、本市を取り巻く社会経済情勢などの変化、又は民間委託や事務の広域化など、大きな体制の変革が発生した場合には、適切に定員適正化の検証を行い、本計画に掲げる数値が硬直化することなく、必要に応じて弾力的に計画を見直すこととします。