

## 朝来市定員適正化計画

平成18年2月

平成26年2月改訂

**第1 はじめに**

地方分権の進展に伴い、地方公共団体はこれまで以上に効率的な行政システムが求められている。行政運営の面では、有効性・効率性の一層の向上により、地方公共団体の存在目的である住民福祉の向上を図らなければならない。

こうした中で、平成17年4月1日の朝来市の誕生とともに、生野町、和田山町、山東町、朝来町及び朝来郡広域行政事務組合職員が朝来市職員となり、合併による職員総数は、全国の類似団体（人口規模・産業構造が類似している他の地方自治体）と比較して大変多い現状にある。

そのため、本市の事務事業を効果的かつ効率的に処理するため、その事業の処理に要する適正な職員数を決定し、適正に配置する定員管理を行うことによって、効率的・合理的な職員配置をしながら、全体としての定員を抑制し、多様化・複雑化する行政需要に的確に対応していくため、定員適正化計画を策定する。

**第2 基本的な考え方**

## 1 計画策定の趣旨と経緯

本市の財政状況は、国の構造改革等により、今後益々厳しい状況となる見通しであることから、財政の健全性の維持、効率的な行政運営を進めるため、義務的経費である人件費を適正な割合とするために、定員の適正化を図らなければならない。

さらに、市町村合併により期待されている合併効果としての行政組織の合理化、効率化を実現させるため、また、職員の年齢構成の歪みなどを是正する必要があることから、本計画は行財政改革を推進するため策定するものである。

## 2 計画の期間

平成27年4月1日まで

**第3 定員適正化計画**

## 1 計画対象

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部局を含む）、特別行政部門（教育委員会部局、消防職員）及び公営企業等部門の職員を対象とする。

## 2 適正化目標

平成 17 年 4 月 1 日現在の職員数 502 人から 132 人(縮減率△26.3%)を純減し、平成 27 年 4 月 1 日には 370 人を目標とする。

ただし、常備消防部門を除いた目標数値は、平成 17 年 4 月 1 日現在の職員数 453 人から 132 人(縮減率 29.1%)を純減し、321 人を目標とする。(H26.2 改訂)

なお、今後 5 年間(平成 17 年度～平成 21 年度)の退職予定者が、その後 5 年間(平成 22 年度～平成 26 年度)の退職予定者に比べ少人数であるため、初めの 5 年間の目標数値を 52 人とし、その後の 5 年間で 80 人以上とします。

### 今後 5 年間の年次別適正化計画

(単位：人)

部門	内訳	17 年度	18 年度	19 年度	20 年度	21 年度	22 年度
一般 行政 部門	4/1 職員数	350	340	332	321	314	303
	対前年増減数	-	△10	△8	△11	△7	△11
	累計減員数	-	△10	△18	△29	△36	△47
特別 行政 部門	4/1 職員数	123	117	117	116	116	114
	対前年増減数	-	△6	0	△1	0	△2
	累計減員数	-	△6	△6	△7	△7	△9
公営 企業等 部門	4/1 職員数	29	33	33	33	33	33
	対前年増減数	-	4	0	0	0	0
	累計減員数	-	4	4	4	4	4
計	4/1 職員数	502	490	482	470	463	450
	対前年増減数	-	△12	△8	△12	△7	△13
	累計減員数	-	△12	△20	△32	△39	△52

※上記の数値は、教育長を含んでいない数値である。

#### 【参考】

### 今後 10 年間の退職者数

(単位：人)

	H17 年度	H18 年度	H19 年度	H20 年度	H21 年度	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度
退職 者数	16	7	13	6	15	10	22	29	32	24
累計	16	23	36	42	57	67	89	118	150	174

※退職者数は、定年退職予定者数である。但し、平成 17 年度は、勸奨退職等を含む数値である。

### 3 定員適正化の手法

住民サービスと職員数の関わりについて、事務量との適正規模に留意しつつ、職員数の縮減を図る中で、望ましい職員年齢構成に努めるものとする。

#### (1) 事務事業等の見直し

多様化する行政需要に効率的に対応するため、事務事業について見直しを行い、事務量に連動した的確な人員配置、組織機構の見直しを推進する。

#### (2) 委託化の推進

指定管理者制度を活用した施設の管理委託を進めるとともに、市が責任をもって実施しなければならない事務事業を除く事務事業について委託化を推進する。

#### (3) 職員採用の抑制

職員の適切な年齢構成を考慮しつつ、社会情勢の急速な変化に対応するため、退職者数の3分の1採用を基本とし、職員数の削減に取り組むものとする。

#### (4) 勸奨退職制度の活用

勸奨退職制度の職員への周知に努め、制度の活用を一層推進する。

#### (5) 人材育成の推進

職員一人ひとりが、常に職務に対して意欲を持って取り組むことはもとより、最も身近な行政サービスの担い手としての心構えやコスト意識、改革意識を持った人材を長期的かつ総合的な観点から育成する。

#### (6) 人材派遣会社、臨時職員の活用

多様化する住民サービスに効率的に対応するため、人材派遣会社の活用を図るとともに、緊急な場合又は臨時的な業務については、臨時職員を活用する。

## 第4 計画の公表と見直し

この計画は、毎年度、定期的に進捗状況を公表するとともに、必要な見直しを行うものとする。