

第 4 次 定 員 管 理 計 画

(平成 29 年度～33 年度)

平成 28 年 6 月

長 岡 京 市

1. 計画策定の趣旨

近年では人口減少社会の到来や人口構造の変化など、社会は大きく変化しています。長岡京市においてもその潮流の中で、各種施策の再構築や柔軟な組織改正等の取り組みにより対応を行ってきました。

しかしながら、福祉や教育分野での行政需要は増加の一途をたどり、地方分権の進展による対応や多種多様な行政課題も山積しています。

そうした中、長岡京市では平成 28 年 4 月にスタートした「長岡京市第 4 次総合計画」において、「住みたい 住みつづけたい 悠久の都 長岡京」をキャッチフレーズとして掲げ、多くのひとに訪れたい、住みたい・住みつづけたいといわれる長岡京市の実現に取り組んでいるところです。

魅力あるまちであり続けるために、今後の社会情勢や行政需要の変化にも柔軟に対応できるよう、また、更なる効率的な組織運営を進めていくためにも、定員管理の適正化を図るための指針として、本市の職員構成の変化も踏まえた新たな定員管理計画「第 4 次定員管理計画」を策定します。

2. 前計画（第 3 次定員管理計画）の結果（平成 24 年度～28 年度）

職員数：558 名（計画最終年 H28.4.1 時点）
計画策定初期値の実数 566 名から 8 名減少

第 3 次総合計画第 3 期基本計画と第 3 次長岡京市行財政改革大綱と期間を統一することで、第 3 次総合計画の将来都市像の実現に向けて、大綱に掲げる重点方針（効率的な行財政運営の推進、民間経営手法の活用等）に基づき、計画の進行を図り、地方分権の推進や行政ニーズによる業務量の増加に対応する組織体制づくり、外部委託や再任用職員・嘱託職員等の活用、事業の見直しや業務の効率化による業務量の削減、協働分野の拡大等に努めてきました。

その結果、平成 28 年 4 月 1 日時点で実数は 558 名となり、当初の計画に比べ 2 名上回りましたが、計画策定時の平成 23 年 4 月 1 日の 566 名から 8 名の減少となりました。

○第 3 次定員管理計画の推移

	計画策定 初期値	第 3 次定員管理計画				
年度	H23. 4. 1	H24. 4. 1	H25. 4. 1	H26. 4. 1	H27. 4. 1	H28. 4. 1
計画	—	565	561	560	559	556
実数	566	556	556	555	554	558

（教育長 1 名除く）

○第3次定員管理計画 部門ごとの目標値

	H23.4.1 職員数	H28.4.1 職員数 【最終目標値】	H28.4.1 職員数 【実績値】	削減数 (H28実績値 —H23職員数)
一般行政	433	428	429	▲4
教育	71	67	66	▲5
公営企業等会計	62	61	63	1
合計	566	556	558	▲8

※ 一般行政：議会、総務、税務、民生、衛生、農林水産、商工、土木

※ 公営企業等会計：水道、下水道、その他

3. 現状と課題

ここ数年、団塊の世代の大量退職に連動した新規職員の採用により、職員の年齢構成が変化しています。市職員(一般行政職)の平均年齢は、第3次計画策定時(H23.4.1)には**42.7歳**でしたが、現在(H28.4.1)は**38.7歳**となっています。

平成23年当時は、40代50代の職員が全体の56%を占めていましたが、平成28年現在、40代50代で42%となっており、30代以下の若手職員が、44%から58%と増加しています(表1)。

また、それぞれの年代で女性職員が占める割合(表2)は、20代以下58%、30代57%で、40代49%、50代27%と比べて女性の割合が大きくなっています。ここ数年の採用状況も、男女比はほぼ同率となっているため、引き続きこの状態が続くことが見込まれます。

◎表1:H28.4.1 職員年代別構成

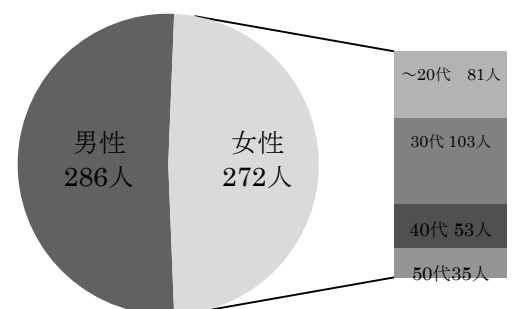
(単位:人)

年代	(参考)H23.4.1			H28.4.1		
	職員数	職員数 566 人に占める割合		職員数	職員数 558 人に占める割合	
~20代	135	24%	44%	139	25%	58%
30代	116	20%		182	33%	
40代	105	19%	56%	108	19%	42%
50代	210	37%		129	23%	
計	566	100%	100%	558	100%	100%

◎表2:H28.4.1 職員年代別男女比

(単位:人)

年代	男性		女性	
	人数	割合	人数	割合
~20代	58	42%	81	58%
30代	79	43%	103	57%
40代	55	51%	53	49%
50代	94	73%	35	27%
計	286	51%	272	49%



そして、育休制度の充実とともに、若手女性職員の増加や男性職員の育休の推奨もあって、育児休業の取得者は増加しており、この3年(H25～H27) (表3)でみると、年平均約20名となっています。このことから、育休職員の代替として臨時職員等で対応していますが、職場によっては人員不足感が生じています。

このような状況は、前計画策定時には想定していない実態となっています。

◎表3:育児休業者(H25～H27) (単位:人)

年度	月平均	(参考) 職員数
	取得人数	
H25	21	556
H26	21	555
H27	19	554

また、職位別の女性職員の割合(表4)をみると、平成28年度の管理職89名の内、女性職員は17名で、管理職に占める割合は19.1%です。しかし、監督職(課長補佐、係長級)においては男女比がほぼ同率となっており、主査級では55.7%で、半数を超えてきています。今後、管理職と監督職を合わせた割合も、50%に近い割合まで増加していくと考えられ、また、職員層の入れ替わりによる管理・監督職の年齢も若年化しているため、この層の育休取得も今後出てくる可能性があります。

◎表4:H28.4.1 職位別男女比

(単位:人)

職位	合計	男性	女性	女性の割合
管理職	89	72	17	19.1%
監督職	119	59	60	50.4%
課長補佐	32	17	15	46.9%
係長	87	42	45	51.7%
主査級	106	47	59	55.7%

他にも、人材育成のための職員研修、他団体への派遣や人事交流、権限移譲等による新たな行政課題への対応、また、大規模災害等をはじめとする他市町村等からの職員派遣要請に、職員の過重な負担なく応えることが困難になっています。

4. 第4次定員管理計画における基本的な考え方

本市においては、長岡京市行財政改革大綱に基づき、これまで定員管理に努めてきたことが、以下の通り結果として現れています。

◎これまでの定員管理計画

計画	年度	削減数
定員適正化計画	H7～H11	57名
定員管理計画	H12～H16	48名
第2次定員管理計画	H17～H21	52名
第2次定員管理計画(延長版)	H22～H23	6名
第3次定員管理計画	H24～H28	8名

しかし、福祉や教育分野での行政需要、地方分権の進展による対応や多種多様な行政課題への対応が求められる一方、職員数を削減することで市民サービスの低下や職員の過重な負担を招かないようにする必要があります。

こうした状況を踏まえ、人員削減を前提にするのではなく、限られた人的資源で業務効率を最大限に高め、事務事業の内容や業務量、担い手等を考慮しながら、職員数の最終目標を定める必要があります。

(1) 定員管理参考指標の活用

地方公共団体が、それぞれの定員を様々な状況から判断できるように、総務省では、これまでに「類似団体別職員数(定員管理診断表)」や「定員モデル」等を提示してきたところです。これらの指標はあくまで参考指標であり、「なぜ自分の団体は他の類似団体と比べ職員数が多いのか」、「なぜこの部門は試算された職員数より多いのか」といった、各団体が自ら考える“あるべき水準”を検討する上での“気づき”のための指標として活用するものです。

今後も、簡素でわかりやすい指標として、類似団体別職員数を中心に活用していきます。

【参考：総務省】類似団体別職員数の状況「定員管理診断表※」

平成26年4月1日現在 住民基本台帳人口80,254人 (H28.5月時点最新データ)

大部門	H26.4.1 現在職員数(教育長含む)	修正値※による比較	
		修正値×住基人口/10,000	超過数
一般行政	428	428	0
教育	68	69	▲1
普通会計計	496	497	▲1
公営企業等	60		
合計	556		

※ 定員管理診断表…総務省の取りまとめにより毎年作成されている、各部門の職員数を他団体と比較するための表。人口と産業構造で自治体をいくつかのグループ(類似団体)に分け、そのグループごとに普通会計部門の職員数の人口1万人あたりの数値を算出し、職員数を比較できるようにしたもの。

※ 修正値(「単純値」と「修正値」)…類似団体の比較に用いる職員数については、全類似団体を対象として平均値を算出した「単純値」と、各部門の平均値を出すにあたり、職員を配置していない団体を除いて平均値を算出した「修正値」があり、第3次定員管理計画に引き続き、修正値による比較を行っています。

(2) 計画期間

平成 29 年度からの 5 年間を計画期間とします。

第 4 次定員管理計画は、第 4 次総合計画第 1 期基本計画及び第 4 次行財政改革大綱と期間を統一させることで、第 4 次総合計画の将来都市像である「住みたい 住みつづけたい 悠久の都 長岡京」の実現に向けて、第 4 次行財政改革大綱に掲げる視点に基づきながら、柔軟に計画の進行を図ります。

○各計画の期間

年度	H 13	H 14	H 15	H 16	H 17	H 18	H 19	H 20	H 21	H 22	H 23	H 24	H 25	H 26	H27	H28	H29	H30	H31	H32
定員管理	定員管理計画 (H12～16)			第二次定員管理計画 (H 17～21)					延長版 (H 22～23)		第3次定員管理計画 (H 24～28)				第4次定員管理計画 (H 29～33)					
	長岡京市行財政改革大綱 (H 11～15)			新長岡京市行財政改革大綱 (H 16～20)					延長版 (H 21～22)		第3次行財政改革大綱 (H 23～27)				第4次行財政改革大綱 (H28～32)					
総合計画	第3次総合計画(H 13～27)															第4次総合計画(H 28～42)				
	第1期基本計画 (H 13～17)					第2期基本計画 (H 18～22)					第3期基本計画 (H 23～27)					第1期基本計画 (H 28～32)				

(3) 今後の増員要因への対応

職員の年齢構成等に鑑み、スキルの継承が課題となっており、特に技術者部門に留意する必要があります。また、権限移譲や今後のさらなる地方分権の推進等にあたっては業務量の増加が想定されるとともに、福祉等専門分野への職員配置も求められる状況にあります。これらに対応する職員数の増加も考えられることから、新たな任用制度等の検討、創設も含め人員と質の確保に努める必要があります。

(4) 行財政改革による職員数の適正化

上記の増員要因も考慮に入れつつ、民間手法導入等を含めた事務事業の見直し、市民協働の推進や内部事務の簡素化等、効率的、効果的な行政経営体制の具現化のため、引き続き行財政改革の取り組みを継承し、実施します。

(5) ワーク・ライフ・バランスの推進

育児休業制度が定着してきており、女性はもちろん男性職員も育児休業制度を円滑に活用できる環境を実現する必要があります。

(6) その他

本計画期間内において、上記想定するもの以外で新たな行政需要が生じた場合は、必要に応じて本計画を見直します。

5. 目標値の算出方法

定員管理については、年齢構成の適正化や組織の活性化を図るために、定年退職による一定数の退職者を見込み、それら退職者数と新規採用職員数との差を考慮した総数により行いますが、前述の現状と課題から、育児休業者の増加(年平均約 20 名)もあって、第 3 次定員管理計画の目標値である 556 名体制が実態として充足していないこと及び今後も当分の間この傾向が続くものと予想されます。

この状況に鑑み、当面は前計画目標値の 556 名をベースに、実態としてこの人員を満たすよう考慮するとともに、併せて行財政改革大綱に掲げる視点に基づいたさらなる民間手法の導入や事務事業の見直し等による減員努力も勘案して目標値を設定することとします。

6. 第 4 次定員管理計画の目標値

実態として 556 名の人員を確保する方向と前述した基本的な考え方を踏まえ、以下の目標値を上限として設定し、この中で運用していきます。

そのためには、引き続き行財政改革の取り組みを進めることは元より、嘱託・再任用制度の活用や新しい任用制度の創設による人材の確保、OJT や派遣・研修等による職員の能力開発と人事評価制度による職員の意識や資質の向上の仕組みの充実に努め、質の確保にも努めていき、計画的な定員管理に取り組みます。

計画期間：平成 29 年度～平成 33 年度

最終目標値：（上限） 565 名

7. おわりに

社会の変化に柔軟に対応し、15 年後に将来都市像である「住みたい住みつけたい 悠久の都 長岡京」を実現するために、職員一人ひとりが充実した職場環境で力を出し切って働ける健全な組織を目指してまいります。今後も健全で適度な緊張感をもった組織の構築に努めてまいります。