

第 3 次 定 員 管 理 計 画

(平成 24 年度～28 年度)

平成 23 年 6 月

長 岡 京 市

1. これまでの取組

第2次定員管理計画（平成17年度～21年度）では、新長岡京市行財政改革大綱において課題とされた「行政サービスの向上と効率化に努め、正規職員を抑制したスリムな行政組織を構築すること」を目指し、組織のフラット化による中間管理職層の削減、指定管理者制度や外部委託の推進、嘱託職員・再任用職員の活用等を図りました。その取組は、第2次定員管理計画（延長版）（平成22年度～23年度）に引き継がれ、結果、計画最終年度である平成23年4月1日の時点で、下記のとおり目標値を2名上回る計画達成となったところです。

この目標達成により、職員の年齢層の偏りは一定解消され、スリムな組織体制とすることができたと考えています。

○第2次定員管理計画（及び延長版）の推移

	当初	第2次定員管理計画					第2次定員管理計画 (延長版)	
	H16.4.1	H17.4.1	H18.4.1	H19.4.1	H20.4.1	H21.4.1	H22.4.1	H23.4.1
計画	—	623	618	613	596	574	570	568
実数	624	618	605	588	579	572	570	566

(教育長1名除く)

しかし、平成16年度に総務省の要請により策定した「集中改革プラン」（平成17年度～21年度）では、職員数の目標値を556名としていました。この目標値は平成21年度末までの外部委託の推進等による関係職員の減員を見込んで設定したのですが、京都府から本市への権限移譲等、集中改革プラン策定時にはなかった新しい事業量増の要因が想定されたこともあり、現在のところ、この数値を達成した定員には至っておりません。

第3次行財政改革大綱（平成23年度～27年度）に掲げる「人件費の増を抑制したスリムで機能的な行政組織の構築」のためには、市民サービスの質の低下を招かないよう配慮しつつも、より一層の効率化等による定員の見直しが求められるところです。

2. 第3次定員管理計画における基本的な考え方

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全部門の総数により行います。

第3次定員管理計画における基本的な考え方は以下の通りです。

(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(※1))」「定員モデル(※2)」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、定員管理の「あるべき水準」を示すものではありませんが、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まいります。

(2) 各計画との期間の統一

第3次定員管理計画は、第3次総合計画第3期基本計画及び第3次行財政改革大綱と期間を統一させることで、第3次総合計画の将来都市像である「住みつづきたい みどりと歴史のまち 長岡京」の実現に向けて、第3次行財政改革大綱に掲げる手法に基づき、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
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)				
行財政改革	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 21～23)		第3次行財政改革大綱 (H 23～27)				
総合計画	第3次総合計画(H 13～27)														
	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3次定員管理計画は、平成23～27年度の検討の結果が、各次年度の4月1日に反映されます。)

(3) 今後の増員要因への対応

京都府からの権限移譲や今後のさらなる地方分権の推進にあたっては業務量の増加が想定され、これに対応する職員数の増加も考えられるところです。また、若手職員、特に女性職員の増加により、産前産後休暇の取得者の増加や、男女を問わず育児休業の取得者の増加が想定されるため、これに対応できる体制とすることが必要です。

(4) 行財政改革による職員数の減少

上記のような増員要因も考慮に入れつつ、外部委託や再任用職員・嘱託職員の活用、事業の見直しや業務の効率化による業務量の削減、市民・NPO等との協働分野の拡大等の行財政改革の取組を継承し、実施することで、定員の減少を目指します。

(5) 集中改革プランの目標値の達成

以上のような取組により、職員の総数については、集中改革プラン（平成17年度～21年度）に掲げた最終年度目標値556名を達成することを改めて目指します。

(6) 部門ごとの目標値の設定

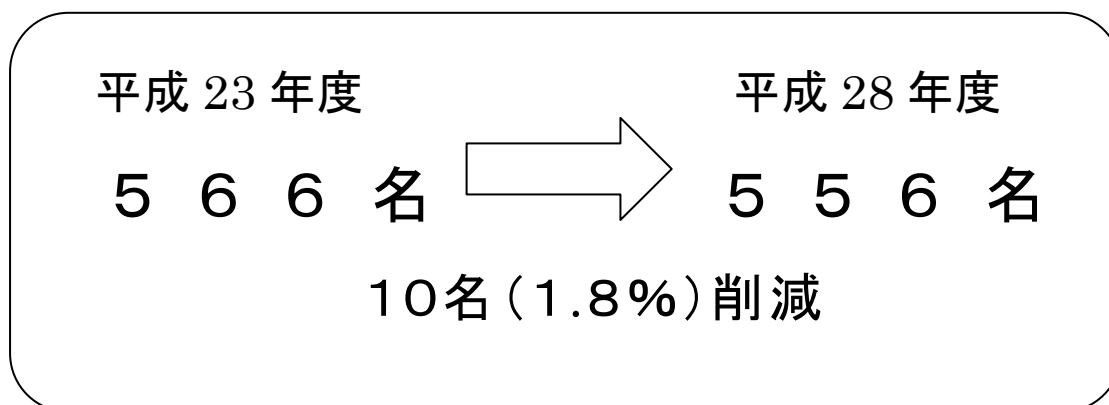
総務省による定員管理診断表では、行政の各部門での職員数を比較することとしており、中でも最も大きな分類として、「一般行政」、「教育」、「公営企業等会計」の各部門を設けています。これまで、本市の定員管理計画はこの3つの部門ごとに目標値を設定しており、今回も3つの部門ごとに目標値を設けることで、部門ごとの定員管理を確実に進めます。

(※1)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の。

(※2)定員モデル…地方自治体が自主的に適正な定員管理を進める上で手掛かりとなるものとして、総務省が昭和58年度から作成していた指標。3年度ごとに改定が行われてきましたが、計算式が複雑であることなどを理由に、平成16年度の「第8次定員モデル」を最後に、改定が行われていません。

3. 第3次定員管理計画の目標値

そこで、第3次定員管理計画においては、下記のとおり目標値を設定します。



○各年度の目標値

年度	H23	H24	H25	H26	H27	H28
目標 設定日	H23. 4. 1	H24. 4. 1	H25. 4. 1	H26. 4. 1	H27. 4. 1	H28. 4. 1
職員数	5 6 6 (実数)	5 6 5	5 6 1	5 6 0	5 5 9	5 5 6

4. 部門ごとの最終目標値

第3次定員管理計画では、各年度の全体の目標値に加え、「一般行政」、「教育」、「公営企業等会計」の各部門の定員管理をより計画的に進めるため、以下の通り、部門ごとの最終目標値を別途設定します。

○部門ごとの最終目標値

	H23. 4. 1 職員数	H28. 4. 1 職員数 (最終目標値)	合計 削減数
一般行政 (議会、総務、税務、民生、 衛生、農林水産、商工、土木)	433	428	▲ 5
教育	71	67	▲ 4
公営企業等会計 (水道、下水道、 その他)	62	61	▲ 1
合計	566	556	▲10

(1) 一般行政【5名の削減】

- ・「一般行政」部門は、議会、総務、税務、民生、衛生、農林水産、商工、土木の各部門により構成されています。
- ・「一般行政」部門においては、第2次定員管理計画及び第2次定員管理計画（延長版）の期間に、公の施設における指定管理者制度の導入や、外部委託化の推進、組織の見直し、退職者不補充等により、平成16年4月1日の454名から21名を削減し、平成23年4月1日には433名としています。
- ・総務省の定員管理診断表によると、平成22年4月1日現在の類似

にも類似団体との比較が存在しないので、他団体との比較はできませんが、施設の統合や外部委託化の推進等により、平成 16 年 4 月 1 日の 77 名から 15 名を削減し、平成 23 年 4 月 1 日には 62 名としています。

- ・ 今後はさらなる事業の効率化等により定員の適正化に努め、平成 28 年 4 月 1 日までに 1 名の削減を目指します。

(※3)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次定員管理計画では、修正値による比較を行っています。