

定員適正化計画

(平成 28 年度～平成 32 年度)

平成 28 年 3 月

奈良市

1. 計画策定の趣旨

人口減少・高齢化が進行する中、地方公共団体には、社会保障、子育て支援、教育、社会資本整備など多様化し増大する住民ニーズに的確に対応することが求められている。

しかしながら、本市を取り巻く行財政環境は、極めて厳しい状況にある。少子高齢化等を背景とした本市への行政需要は確実に増加することが見込まれる一方で、自主財源の根幹を成す市税の大幅な増収は期待できないほか、国等の補助金の見直しの影響等により行政経営資源の制約は強まっている。

このような社会経済情勢の下、今回の定員適正化計画は策定される。平成 28 年度から始まる第 4 次総合計画後期基本計画に基づく施策・事業等を推進するに当たっては、①これまでの慣例や従来の発想にとらわれることなく、原点に立ち返って全ての施策・事業等の在り方をゼロベースで検証することに加え、②選択と集中を徹底することにより、限られた行政経営資源である「ヒト・モノ・カネ・情報」を有効に活用し、経費節減とともに、施策・事業等の質的向上を図る行財政運営が求められる。この一環を成すものとして、今般、中期的な視野に立って定員管理を効果的に推進する観点から、「定員適正化計画」を策定するものである。

2. 前回計画の実績

前回の定員適正化計画は、平成 23 年度から平成 27 年度までの 5 年間を計画期間として策定され、適宜状況による見直しを図りながら、計画を上回る実績を大幅に、かつ、前倒しで達成したところである。

前回の定員適正化計画（平成 23 年度～平成 27 年度）

（単位：人）

区分	年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
計画	職員数	3,066	3,012	2,997	2,982	2,954	2,940	
	増△減		△54	△15	△15	△28	△14	△126（△4.1%）
実績	職員数	3,066	3,012	3,000	2,940	2,858	2,779	
	増△減		△54	△12	△60	△82	△79	△287（△9.4%）

※職員数には、教育長を含む。

3. 現在の職員数の状況

平成 27 年 4 月 1 日現在における本市の職員数は、2,779 人となっている。

本市の部門別の状況

(単位:人)

部門		年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
普通会計	一般行政	職員数	1,865	1,840	1,831	1,813	1,750	1,710	
		増△減		△25	△9	△18	△63	△40	△155 (△8.3%)
	特別行政	職員数	862	837	839	823	821	800	
		増△減		△25	2	△16	△2	△21	△62 (△7.2%)
	小計	職員数	2,727	2,677	2,670	2,636	2,571	2,510	
		増△減		△50	△7	△34	△65	△61	△217 (△8.0%)
公営企業等会計	職員数	339	335	330	304	287	269		
	増△減		△4	△5	△26	△17	△18	△70 (△20.6%)	
合計	職員数	3,066	3,012	3,000	2,940	2,858	2,779		
	増△減		△54	△12	△60	△82	△79	△287 (△9.4%)	

※一般行政とは、特別行政（教育、消防）及び公営企業等会計（病院、水道、下水道等の特別会計）を除いた部門をいう。

本市と全国市町村との比較

(単位:人、%)

年度	奈良市			全国市町村		
	職員数	増△減	増減率	職員数	増△減	増減率
H22	3,066			1,288,771		
H23	3,012	△54	△1.8	1,273,145	△15,626	△1.2
H24	3,000	△12	△0.4	1,258,734	△14,411	△1.1
H25	2,940	△60	△2.0	1,249,749	△8,985	△0.7
H26	2,858	△82	△2.8	1,243,130	△6,619	△0.5
H27	2,779	△79	△2.8	1,238,270	△4,860	△0.4
合計		△287	△9.4		△50,501	△3.9

※全国市町村との比較では、全国の削減率（3.9%）を大幅に上回る削減率（9.4%）となっている。

4. 定員管理診断表

総務省『平成27年地方公共団体定員管理調査』の「定員管理診断表」に基づき、平成26年4月1日現在における中核市比較（修正値を用いて試算したモデル職員数）をしてみると、本市の職員数は、一般行政部門で241人、普通会計部門で323人の超過となっている。

- 『定員管理調査』は、総務省が地方公共団体の職員数や部門別の配置等の実態を調査し、適正な定員管理に資することを目的に毎年実施するものである。
- 「定員管理診断表」では、市区町村を権能に応じて区分し、類型ごとに部門別の人口1万人当たりの職員数の平均値(単純値、修正値)を算出している。修正値は、当該部門に職員を配置している団体のみを対象にして算出したものである。ここでは、修正値に基づき、奈良市の人口を用いて、奈良市のモデル職員数を試算している。

本市とモデル職員数との比較(平成26年4月1日現在)

(単位:人、%)

部門	奈良市 職員数	修正値を用いて試算した モデル職員数との比較			超過の主な理由
		試算値	超過数	超過率	
議 会	19	16	3	15.8	議会運営の充実を図るため
総 務	363	351	12	3.3	庁舎管理を直営で実施しているため
税 務	90	119	△29	△32.2	
民 生	575	385	190	33.0	直営する市立保育園が多いため
衛 生	425	314	111	26.1	清掃業務を直営で実施しているため
労 働	3	4	△1	△33.3	
農林水産	18	45	△27	△150.0	
商 工	39	37	2	5.1	観光振興に重点を置いているため
土 木	222	242	△20	△9.0	
小計(一般行政)	1,754	1,513	241	13.7	
教 育	424	375	49	11.6	直営する市立幼稚園が多いため
消 防	400	367	33	8.3	地域にきめ細やかな消防・救急体制を整備しているため
小計(特別行政)	824	742	82	10.0	
合計(普通会計)	2,578	2,255	323	12.5	

5. 定員適正化の手法

市民サービスの低下を招くことなく、着実に市政を推進することを大前提として、以下のことを踏まえ、計画の実現を図ることとする。

①事務事業・組織の見直し

新たな行政課題や市民ニーズに即応した施策を円滑に遂行できるように事務事業の見直しを行政評価システムの結果等を踏まえて間断なく行うとともに、簡素で効率的な組織機構の形成に努める。また、公共施設の有効活用のために統廃合、再編を推進する。

②事務効率の向上及び行政コストの縮減

官と民の役割分担を明確にし、「民間にできるものは民間に委ねる」という考えに基づき、市が行う必要性やサービス水準、コスト等の視点から十分に検討した上で、超過部門を中心に民間委託等を推進する。

③市民等との連携・協働の推進

福祉、防災、環境など広範な分野で市民参画及び協働を推進し、複雑・多様化する市民ニーズに的確に対応しながら、行政サービスの効率的な提供を図る。

④多様な任用の活用

専門的な知識・技術や豊かな経験を必要とする職務については、再任用職員、嘱託職員等を積極的に活用するとともに、一定期間における業務量の増大や短期的業務、単純業務等への対応については、臨時職員、パートタイム職員の活用を図るなど、業務内容を適切に切り分けた上で、正規職員、再任用職員、臨時職員等を効果的に配置する。

⑤人材力の活性化

職員自らが時代や状況の変化に応じ、的確に課題をとらえ、絶えず現状維持から現状打破を志向する意識を持つよう人材の育成に努め、組織としての人材力の活性化を図る。

6. 今回の計画内容

①計画期間

平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間

②年次計画

前掲「定員管理診断表」によると、本市の職員数は、類似団体（中核市、普通会計部門）と比べ 323 人、率にして 12.5%超過している。これは、本市と同程度の人口を有する中核市の平均的な組織規模に向けて、本市の組織規模を 12.5%分スリム化する余地があることを意味してい

る。これを平成 26 年 4 月 1 日現在の定員適正化計画の対象職員数 2,858 人に当てはめると、本市の適正な職員数は、2,500 人（ $\approx 2,858 \times 87.5\%$ ）と算出される。

これに基づき、退職者の推移、平準化等も勘案した上で、平成 33 年 4 月 1 日において 2,500 人体制の組織を構築すべく、以下のように定員の適正化を計画的に進めていくこととする。

なお、計画期間中の人数配分については、実際の採用状況等に応じ、弾力的に設定するものとする。

今回の定員適正化計画（平成 28 年度～平成 32 年度）

（単位：人）

部門		年度	H27	H28	H29	H30	H31	H32	計
普通 会 計	一般	職員数	1,710	1,683	1,655	1,625	1,597	1,567	
	行政	増△減		△27	△28	△30	△28	△30	△143（△8.4%）
	特別	職員数	799	787	773	760	746	733	
	行政	増△減		△12	△14	△13	△14	△13	△66（△8.3%）
	小計	職員数	2,509	2,470	2,428	2,385	2,343	2,300	
		増△減		△39	△42	△43	△42	△43	△209（△8.3%）
公営企業等	職員数	269	265	260	256	251	247		
会計	増△減		△4	△5	△4	△5	△4	△22（△8.2%）	
合計	職員数	2,778	2,735	2,688	2,641	2,594	2,547		
	増△減		△43	△47	△47	△47	△47	△231（△8.3%）	

※教育長を除く。

③平成 33 年 4 月 1 日における目標とする職員数

2,500 人（平成 27 年 4 月 1 日との比較 △278 人）

7. 定員適正化による財政的効果

今回の計画による年次計画どおりに削減目標 231 人（延べ 685 人）が達成された場合には、平成 28 年度からの 5 年間で約 51 億円の人件費の削減が達成できる。

※職員 1 人当たりの人件費（共済費等を含む。）を 750 万円として試算

8. 計画の実施・進捗管理等

- ① 定員適正化計画については、全庁的に行財政改革を積極的に推進すること等により、その実現を図ることとする。
- ② 定員適正化の進捗状況については、部門別に適切に管理し、毎年度市民にその状況を分かりやすく公表する。
- ③ 定員適正化計画については、社会経済情勢の変化、事務事業の見直し等の行財政改革の進展等に応じて、適宜改定することとする。

【付記】

定員適正化計画の対象外となる職員については、以下のとおり管理することとする。

①再任用職員

意欲と能力のある人材を、幅広い職域で最大限活用できるよう努めるとともに、職員が培ってきた多様な専門的知識や経験について、公務内で積極的に活用していくこととする。かかる方針の下、再任用職員の職員数は、以下のように推移する見通しである。

なお、平成 25 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 歳へと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雇用と年金の接続を図るとともに、人事の新陳代謝を図り組織活力を維持しつつ職員の能力を十分活用していくため、当面、定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望する職員については再任用することとされている。

(単位：人)

	H27	H28	H29	H30	H31	H32
普通会計	319	331	338	315	316	300
公営企業等会計	25	28	25	25	19	14
合計	344	359	363	340	335	314

②臨時職員、嘱託職員、パートタイム職員

臨時的・補助的な業務又は特定の学識・経験を要する職務で活用していくこととする。その際、平成 32 年度において、任用の上限人数として 1,500 人程度を目安とするものとする。