

鳥取市定員管理方針

【平成28年度～平成32年度】

平成28年3月

【目次】

1	鳥取市定員管理方針の策定趣旨	2
2	これまでの計画の実績と課題	3
	(1) これまでの取り組み	
	(2) 現在までの職員数と人件費の変化、適正化の現状	
	(3) 適正化による課題	
3	鳥取市を取り巻く状況の変化	6
	(1) 中核市への移行	
	(2) 人口の減少と少子高齢化	
4	新たな定員管理の方針について	7
	(1) 対象となる職員	
	(2) 新たな方針の取組期間	
	(3) 目標を設定するうえでの基本的な考え方	
	(4) 目標とする職員数	
5	方針に沿った目標達成のための手法	8
	(1) 中核市移行のための人材確保	
	(2) 多様な任用形態の活用	
	(3) 民間委託の推進	
	(4) 人材の育成	
6	おわりに	10

1 鳥取市定員管理方針の策定趣旨

平成16年11月1日の合併後に策定された第一次定員適正化計画及び第二次定員適正化計画では、合併によるスケールメリットを活かした組織や業務執行体制の構築を行うことで、合併時の職員数1,572人を、平成28年4月1日時点で1,258人まで削減することを目指してきました。

第二次計画の目標である職員数も計画どおり達成する見込みであり、第一次計画、第二次計画を通して職員数は合併時職員数の2割に相当する314人の減、職員人件費で約23.2億円を縮減することで一定の成果を上げ、合併に伴う職員数の適正化という点では計画の完了として捉えることができると考えます。

しかし、この間にも、少子高齢化や子育て支援、高齢者福祉の充実、雇用の拡大など市民ニーズの多様化、さらには今後の新市庁舎の建設、中核市への移行など、本市を取り巻く状況は確実に変わってきており、新たな行政需要が生じてきています。とりわけ中核市移行に関しては、事務事業の移譲を受けるにあたり専門の職員が相当数必要となってくることから、今後の職員採用等をより計画的に行っていく必要があります。

この度の方針は、これまでの定員適正化計画や、今後の行政需要の動向を考慮し、第6次鳥取市行財政改革大綱に基づき簡素で効率的な組織・機構へと見直しを図りながら、実態に応じた職員の適正数を指すことを目的として策定するものであります。

2 これまでの計画の実績と課題

(1) これまでの取り組み

本市では、第一次計画及び第二次計画において、事務事業、組織・機構の見直し、積極的な民間委託の推進などにより職員数の適正化に努めてきました。

○事務事業、組織・機構の見直し

定型的業務の集約などによる事務体制の見直し、債権管理や徴収、契約業務などの共通する専門的業務の集中化、工事事務所設置による総合支所管内の工事関係事務のブロック化等、組織・機構の見直しを行い、効率的な事務執行体制を整えてきました。

○民間委託の推進

保育園や一部の児童館、公設卸売市場等施設への指定管理者制度の導入、給食センターの調理業務、ごみ処理施設、窓口業務の一部委託などを行い、民間活力を導入することで、より効率的で安定したサービスの提供を目指してきました。

○電子自治体化の推進

情報通信技術を活用し、庁内共通事務をシステム化・一元管理化することにより、業務の集約・効率化を行うことができました。

また、Pay-easy(ペイジー)口座振替の導入や、現在準備を進めている各種証明書のコンビニ交付などにより、今後市民サービスの向上をさらに目指しています。

○多様な任用形態の活用

職員の採用に際しては、業務の専門性、時限性を考慮し、任期付職員、非常勤職員、臨時的任用職員などの任用形態を積極的に活用し、職員の業務分担の適正化を目指してきました。

また、再任用制度を活用することで、職員の事務負担の軽減を図るとともに、再任用職員の持つ知識と経験を受け継ぎ、職員のスキルアップを図ってきました。

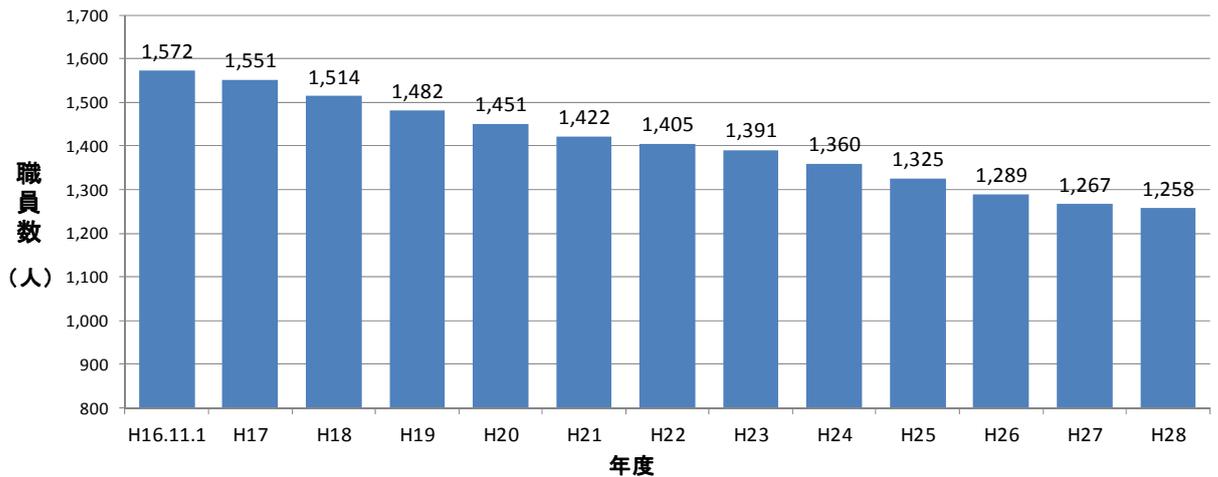
さらに平成26年度より任期付短時間勤務職員の採用を実施し、人材確保の難しい保育士などの給料、休暇制度の処遇改善も行ってきました。

(2) 現在までの職員数と人件費の変化、適正化の現状
鳥取市定員適正化計画における職員数の推移

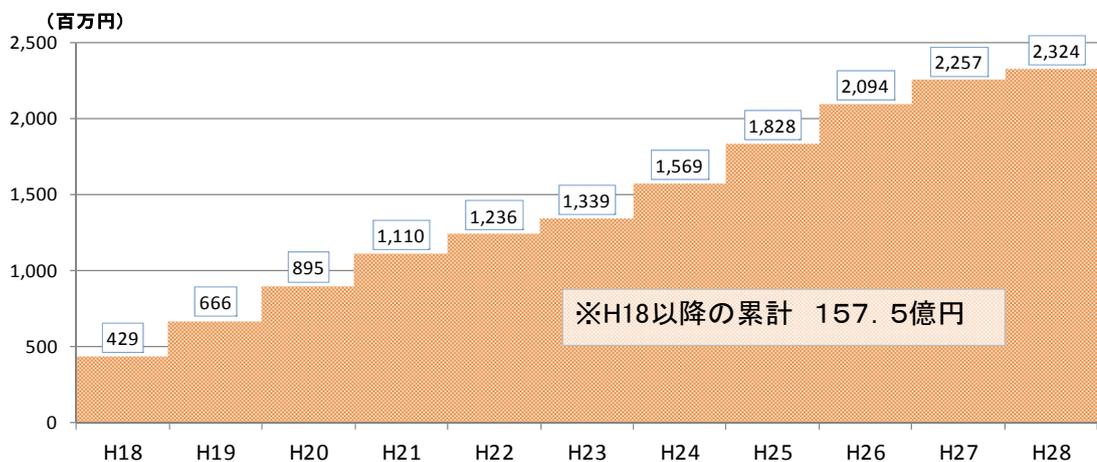
区分	合併時		第1次計画					第2次計画					目標
	H26.11	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
職員数目標値(A)	1,572	1,551	1,539	1,525	1,500	1,470	1,440	1,394	1,375	1,351	1,317	1,292	1,258
職員数実績値(B)	1,572	1,551	1,514	1,482	1,451	1,422	1,405	1,391	1,360	1,325	1,289	1,267	1,258
対前年増減(実績)	—	▲ 21	▲ 37	▲ 32	▲ 31	▲ 29	▲ 17	▲ 14	▲ 31	▲ 35	▲ 36	▲ 22	▲ 9
累積増減数 (対H16.11.1)	—	▲ 21	▲ 58	▲ 90	▲ 121	▲ 150	▲ 167	▲ 181	▲ 212	▲ 247	▲ 283	▲ 305	▲ 314
計画と実績の差 (B)-(A)	—	—	▲ 25	▲ 43	▲ 49	▲ 48	▲ 35	▲ 3	▲ 15	▲ 26	▲ 28	▲ 25	0
H17に対する 人件費削減額(百万円)			429	666	895	1,110	1,236	1,339	1,569	1,828	2,094	2,257	2,324 (見込)
人件費削減累計額 (百万円)			429	1,095	1,991	3,101	4,336	5,676	7,245	9,072	11,167	13,424	15,747 (見込)

(注) 公営企業(水道局、市立病院)を除いた、各年度4月1日の職員数

(注2) 人件費削減額は、職員1人当たりの人件費を740万円(H26実績より)として試算



人件費の削減効果 (H18~H27)

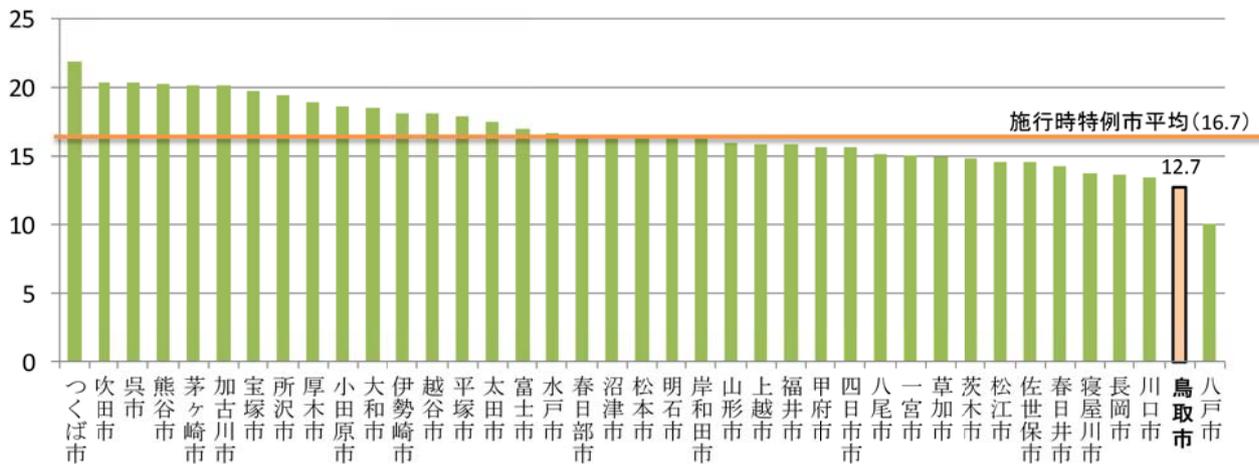


職種別の推移

	一般行政	専門職 技術職	現業職	合計
H16.11.1(人)	929	496	147	1,572
H22.4.1(人)	849	474	82	1,405
H27.4.1(人)	811	398	58	1,267
削減数(人)	△ 118	△ 98	△ 89	△ 305
削減率(%)	13%	20%	61%	19%

(注) 専門職…保育士、幼稚園教諭、図書館司書等。
 技術職…土木技師、建築技師、保健師、栄養士、医師等。
 現業職…運転手、調理員等。

類似団体人件費率との比較（平成25年度普通会計決算※）



※ 委員、嘱託等を含めた人件費による比較(H25年度決算統計より)

普通会計：一般会計と特別会計のうち公営事業会計(上水道・下水道等の公営企業会計及び、国民健康保険事業特別会計等)以外の会計(住宅資金等貸付事業特別会計等)を統合して一つの会計としてまとめたもの

人件費率：普通会計における総支出額と人件費の比率

施行時特例市：平成27年4月1日から、特例市制度が廃止されることとなった改正法の施行時に既に特例市であった市

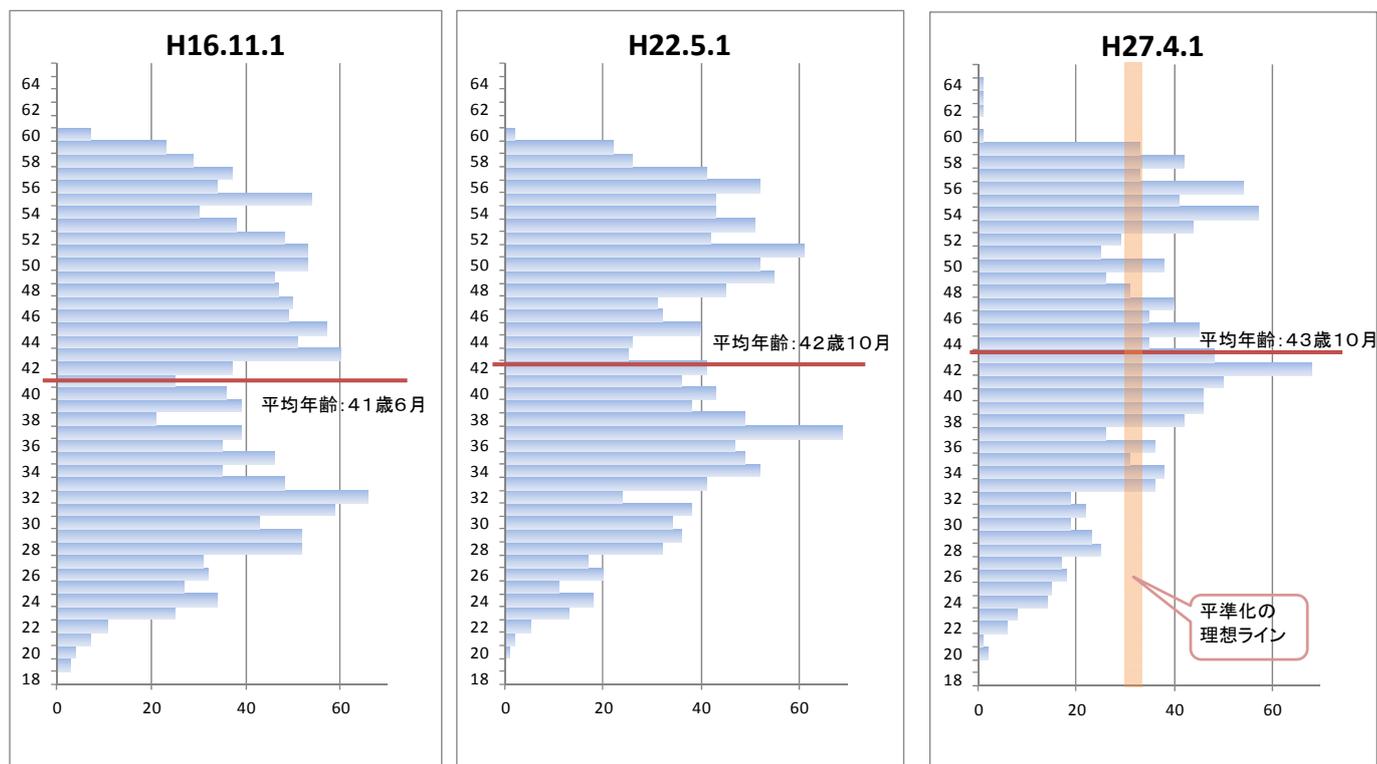
(3) 適正化による課題

これまでの定員適正化計画により新規採用の抑制が行われることで、若年層の職員数が減少し、年齢構成に偏りが生じたため、職員の平均年齢が上昇しています。

また職員数が減少する中、多様化・複雑化する行政ニーズへの対応、戦略的な行政運営など、個々の職員に求められる資質・能力もますます高度化していく傾向にあります。

そのため、今後一層の事務の効率化や、個々の職員のスキルアップ、組織としての資質向上を行うことが急務となっています。

年齢構成の推移



3 鳥取市を取り巻く状況の変化

(1) 中核市への移行

本市では人口減少が進行する中、将来にわたり継続して行政サービスの提供を行うとともに、都市機能を維持していくためには、自立的な都市経営と近隣自治体との連携が一層重要となってきます。

このような中、本市は市民サービスの向上と、山陰東部圏域の発展の核となるため、平成30年4月に中核市への移行をめざすことを宣言しました。

中核市移行に伴い、保健所事務など2,200を超える事務が移譲されることとなりますが、円滑に業務移行ができるよう、専門職を含め、相当数の職員の確保が必要となります。

(2) 人口の減少と少子高齢化

本市人口ビジョンによる将来推計人口は、10年後の平成37年に約18万2千人となり、老年人口は3割を超える試算となっています。

その後も少子高齢化傾向は続く見込みとなっており、結婚・出産・子育て支援や地域経済の再生と産業の底上げ、誰もが安心して暮らせるまちづくりなど、行政サービスの積極的な創意工夫と戦略的な行政運営が求められるようになりました。

4 新たな定員管理の方針について

(1) 対象となる職員

常勤の正職員（研修以外を目的とした長期派遣者を除く）

(2) 新たな方針の取組期間

平成28年度から平成32年度までの5か年

(3) 目標を設定するうえでの基本的な考え方

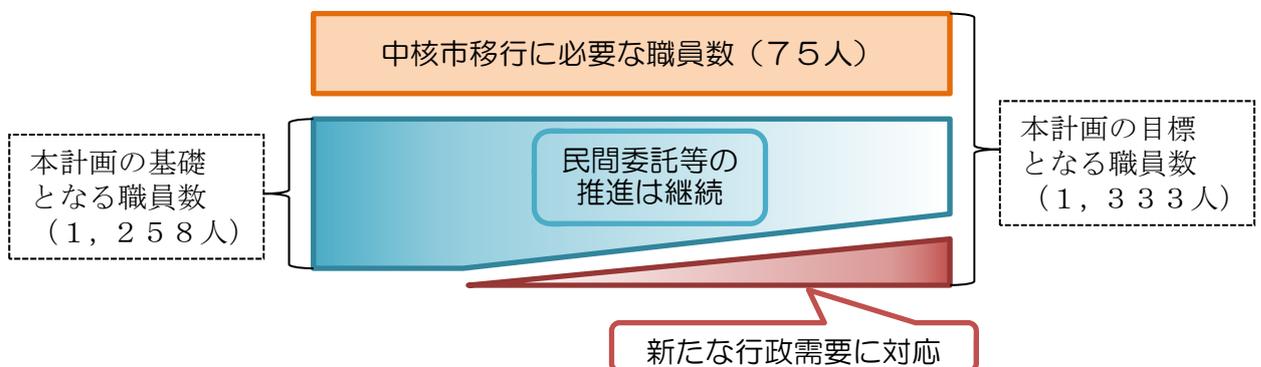
第二次定員適正化計画の目標職員数である1,258人が、中核市移行に起因する職員の増員を除けば達成見込みであることから、平成28年4月1日時点の職員数を1,258人とし、この職員数を起点とします。

平成30年4月から中核市へ移行するため、保健所の設置や権限が委譲される事務に対応できる職員数を確保します。

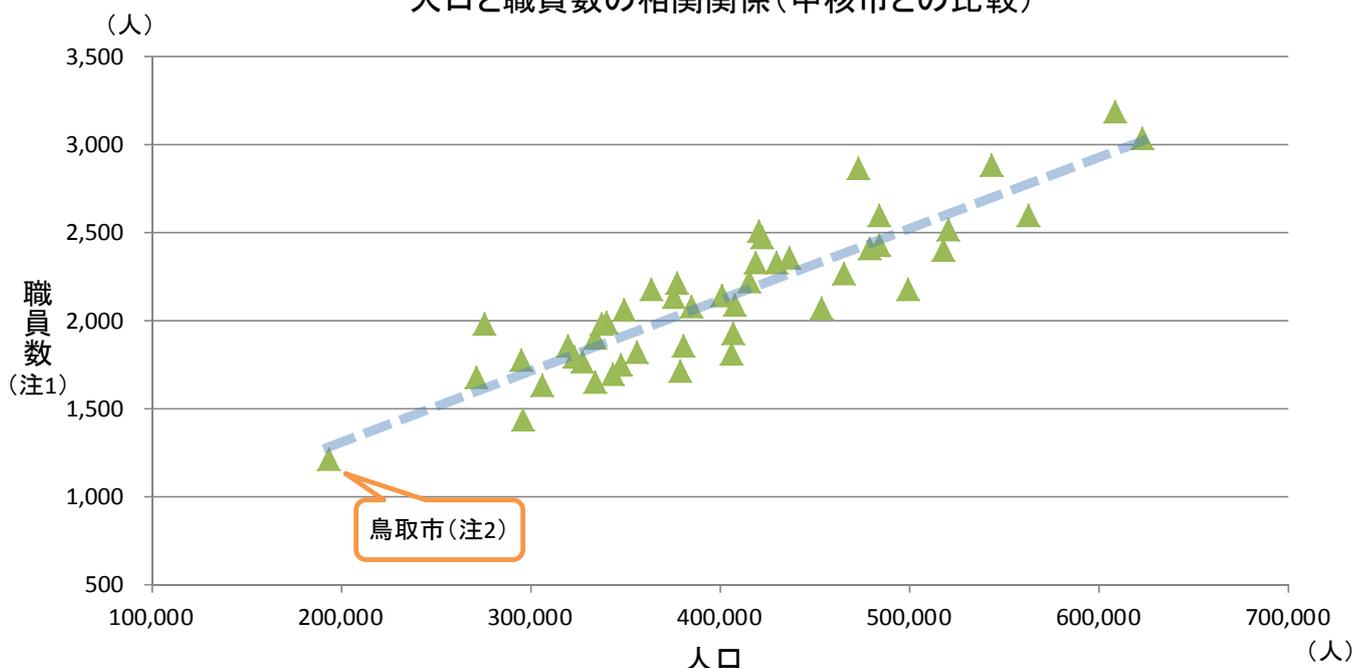
今後の問題点である職員の年齢構成の平準化については、専門職の県からの派遣や身分移管、再任用職員や任期付職員の任用も視野に入れ、平準化を目指します。

(4) 目標とする職員数

本方針における職員数の目標値については、第二次計画の目標値である1,258人に、鳥取市を取り巻く状況の変化に対応すべく、平成30年4月の中核市移行に必要と見込まれる職員数を約75人として加算し、1,333人を目標の職員数とします。



人口と職員数の相関関係(中核市との比較)



注1)職員数は一般行政部門と教育部門の合計で、公営企業会計部門(水道、病院、その他特別会計)職員数は含まない。

注2)鳥取市の職員数は本計画の目標職員数(1,333人)から平成26年度の公営企業会計部門(下水道、国保、その他特別会計)職員数(115人)を除いた人数。

5 方針に沿った目標達成のための手法

(1) 中核市移行のための人材確保

中核市移行に対応するための職員の確保については、特に保健所の設置により専門的職種の採用が必要となりますが、県からの円滑な事務移譲、急激な職員数の増加による年齢構成の偏りを防ぐため、専門職を中心に県からの派遣や身分移管、さらには新規の採用を行うなど、平成28年度から必要な人材の確保に努めます。

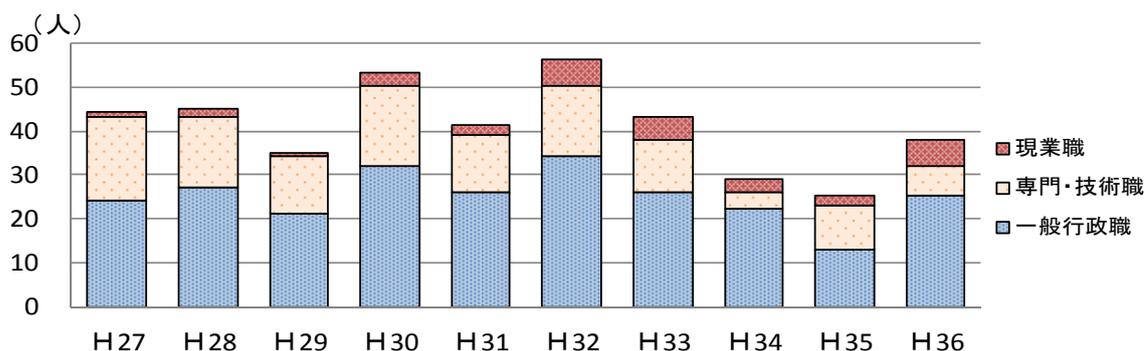
(2) 多様な任用形態の活用

中核市移行後の職員採用は、基本的に退職者数を補充することとなりますが、退職者数は今後数年にわたり比較的職員数の多い層が続くため、知識や技術の継承、年齢構成の偏りなどの影響が懸念されます。

これについては、年金支給開始年齢の段階的引き上げにより、再任用職員の増加も予想されることから、再任用職員の活用により、今までの職務経験を参考に配置することで知識・技術の継承を円滑に行います。

さらに、一時的な職員の需要や専門的な分野の職種などの行政ニーズの高度化・多様化への対応や年齢構成の平準化を図るため、社会人経験者の採用、短時間勤務を含む任期付職員、非常勤職員、臨時的任用職員、などの多様な任用形態を活用していきます。

今後10年間の退職予定者数



※全て定年退職（早期退職はしない）とし、任期付職員に関しては任期の更新無しとして算入した。

(3) 事務・事業領域の見直し及び民間委託の推進

今後も行政の事務・事業領域の見直しを進める中で、市民サービスの向上を図ることができる場合には、積極的に業務の民間委託や指定管理者制度の活用、市有施設の譲渡を進め、市民サービスの向上と効率化に努めます。

簡易水道事業の上水道事業統合等、行政内部との事業領域においても常に見直しの対象とし、効率化を図ります。

民間委託等によりスリム化した組織の人員を、より優先度の高い施策の遂行のための要員として活用し、新たな行政需要に対しても単に職員を増員することなく対応できる組織の構築を目指します。

(4) 人材の育成

職員数が減少し、個々の職員の資質向上が課題となっている中、「鳥取市人材育成基本方針」に基づき、職員が自己の能力を最大限に発揮することで、公務員としての使命ややりがいを感じることができるような人材育成を実施します。

6 おわりに

市町村合併により増加した職員数の適正化を図るため策定された第一次定員適正化計画、第二次定員適正化計画は、平成17年度から平成27年度までの10年間で目標とする職員数を達成する見込みとなり、その役割を完遂しました。

今後は中核市移行などの新たな行政需要に対応できる職員数の確保が大きな目標となりますが、健全な行財政運営の観点から、単に職員数の増加とならないよう、継続して適正な職員数の見極めを行い続けることが必要です。

また、今後大量退職が続く中において、後輩職員への知識・技術の継承や年齢構成、さらには年金支給開始年齢の段階的引き上げに伴う再任用職員の増加が見込まれ、新規採用職員数とのバランスも考慮しなければなりません。

こうした状況の中、社会情勢の変化などの外部要因による業務の変化にスピード感を持って対応できるよう、本方針においても随時見直しを行い、弾力的な運用を図ることで、適正な職員数の維持に努めます。