

# 本 宮 市

## 定員適正化計画



平成 30 年 1 月

# 本宮市定員適正化計画

## 1. はじめに

平成19年1月1日に合併して誕生した本市では、行政に対する信頼感、満足感を高めながら、経営母体の強化として、組織機構を見直し、「本宮市定員適正化計画」を平成21年2月に策定し、平成21年4月1日から平成25年4月1日までの5年間の計画を実施しました。この間、平成23年3月11日に発生した東日本大震災に伴う東京電力福島第1原子力発電所の事故への対応のため、専門部署として「放射能除染・モニタリングセンター」を平成24年4月に開所して職員を配置し、一日も早い災害からの復興にあたってきたところです。

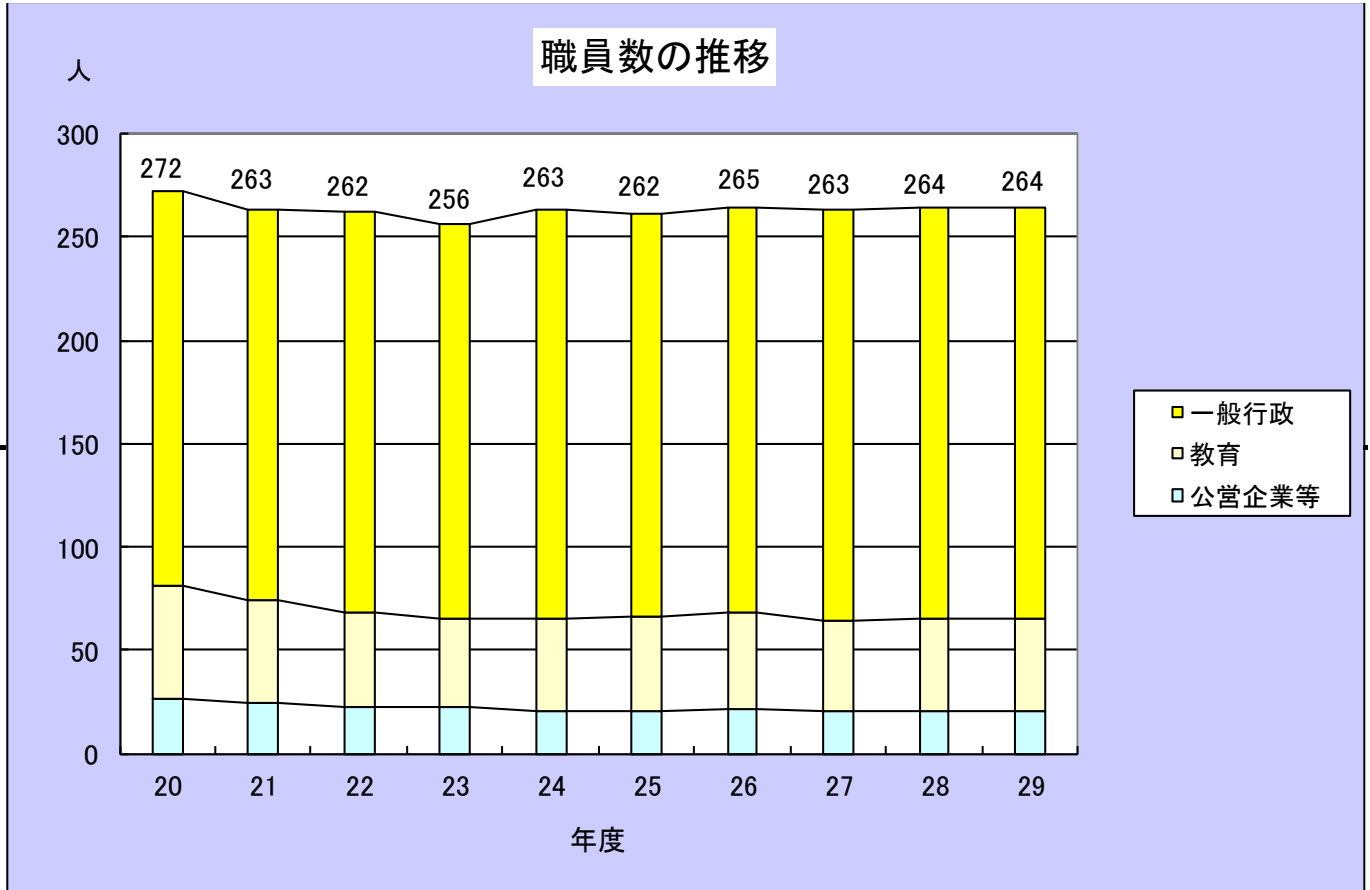
平成25年11月には、将来の組織を支える人員の計画的な確保に考慮しつつ、財政健全化計画との整合性を図り、平成25年4月1日から平成29年4月1日までの5年間を取り組み期間とする、新たな定員適正化計画を策定し実施してまいりましたが、放射能除染事業が継続しているため、職員数については横ばいの状態となっております。

これまでは、発災後の最優先課題として震災からの復旧、復興に取り組んできましたが、今後は、本市の元気を取り戻すため、より効果的、効率的な施策を展開しながら未来につながるもとみやの創生に軸足を移し、的確かつ迅速に対応できる柔軟で効率的な組織づくりが一層求められています。

このような状況を踏まえ、改めて職員数の検証を行い、職員の適正な定員管理を図り、効率的で良質な市民サービスを提供し、財政健全化計画との整合性を図り、平成30年度から平成34年度までの5年間を取り組み期間とする新たな定員適正化計画を策定するものです。

## 2. これまでの定員管理の状況

本市の職員数は、平成23年3月11日に発生した東日本大震災に伴う東京電力福島第1原子力発電所の事故以降、放射能漏れによる災害からの復興にあたる「放射能除染・モニタリングセンター」を設置しているため、ほぼ横ばいの状態で推移している。



(各年4月1日現在)

部 門	区 分	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
一般行政	職員数 A	191	189	194	191	198	195	196	199	199	199
	対前年増減数	▲ 7	▲ 2	5	▲ 3	7	▲ 3	1	3	0	0
教 育	職員数 D	54	49	45	42	44	45	46	43	44	44
	対前年増減数	2	▲ 5	▲ 4	▲ 3	2	1	1	▲ 3	1	0
公営企業等	職員数 E	27	25	23	23	21	21	22	21	21	21
	対前年増減数	1	▲ 2	▲ 2	0	▲ 2	0	1	▲ 1	0	0
合 計	職員数 A+D+E	272	263	262	256	263	261	264	263	264	264
	対前年増減数	▲ 4	▲ 9	▲ 1	▲ 6	7	▲ 2	3	▲ 1	1	0

(注) 職員数は、地方公共団体定員管理調査に基づく一般職に属する職員数で、教育長を除きます。

### 【部門説明】

- 一般行政部門：議会、総務・企画、税務、民生・衛生、商工・労働、農林水産、土木部門
- 教育部門（保育所を除く。）
- 公営企業等部門：水道、下水道、国保、介護保険等部門

## ■ 類似団体との比較

全国の市町村を人口と産業構造により類型別に区分し、人口1万人当たりの数値から、その団体の定員管理の基準となる職員数を算定する「類似団体別職員数の状況」によると、本市の普通会計職員数243人は、類似団体に比べ単純値では13人少なくなっているものの、修正値では25人増となっています。

(単位：人)

部 門	平成29年4月1日 現在職員数 A	単純値 による比較		修正値 による比較	
		類似団体 職員数 B	超 過 数 A - B	類似団体 職員数 C	超 過 数 A - C
議 会	4	4	0	4	0
総 務	58	60	▲ 2	61	▲ 3
税 務	15	15	0	15	0
民 生	59	53	6	54	5
衛 生	21	20	1	12	9
農 林 水 産	15	14	1	12	3
商 工	6	8	▲ 2	8	▲ 2
土 木	21	21	0	19	2
一般行政計	199	195	4	185	14
教 育	44	40	4	33	11
消 防	0	21	▲ 21	0	0
普通会計計	243	256	▲ 13	218	25

(注) 公営企業等部門は除く。また、教育長も除く。類似団体とは、産業構造や人口規模が本市と類似している全国の市のこと。

類似団体類型：I - 2 = 人口50,000人未満で第3次産業の占める割合が65%以上の市

単純値：中部門以上の部門別の人口1万人当たり職員数の平均値

修正値：中・小部門ごと、及び、類型別団体ごとに、人口1万人当たり職員数の平均値

## 3. 今後の定員管理のあり方

### (1) 定員適正化計画の基本的な考え方

#### ① 定員適正化目標（職員数）

本市では、東京電力福島第1原子力発電所の事故に伴う放射能漏れによる災害からの復興にあたり、専門部署として「放射能除染・モニタリングセンター」を設置し、平成26年4月より職員を6名配置し対応してきました。当初、除染計画が平成27年度で修了する予定でしたが、平成30年3月31日までずれ込みました。そのため除染整理事務の関係から引続き職員を6名配置し、平成30年4月1日の職員数を262名とし、平成31年4月1日以降は職員数を260名としたい。

今後についても、地方分権・行政課題に対応した効率的な行政システムを確立し、事務事業の整理合理化、組織機構を財政健全化に対応できる組織とすることにより定員の一層の適正化に取り組むこととします。

## ② 主な定員適正化手法の概要

### ● アウトソーシングの推進

事務事業の民間委託の推進を図り、市民サービスの維持・向上に十分配慮しながら、個々の具体的な事業及び業務を質・量・コスト・スピードに着目した事業手法の検討・導入を行い、業務の効率化を図るとともに、指定管理者制度の導入効果が有効な施設について、適切な制度運用を図ります。

### ● 再任用職員の活用と新たな会計年度任用職員制度の検討

年金支給年齢が段階的に引き上げられることに伴い、雇用と年金への接続への対応として、希望する定年退職者を再任用し、長年培ってきた能力や経験を有効に発揮できるよう雇用の促進を図ります。

さらに、平成32年度に予定されている地方公務員法及び地方自治法の改正による新たな会計年度任用制度の活用を今後検討していきます。

### ● 組織の活性化

地方分権の進展や社会環境の変化により、複雑化する行政課題に対応できる組織体制充実に努めます。

### ● 人員配置の適正化

市民ニーズの高度・多様化や地方分権に対応していくため、職員の能力、適性、意欲などを活かした、きめ細やかな職員配置を検証し、より高い市民サービスの向上に努めます。

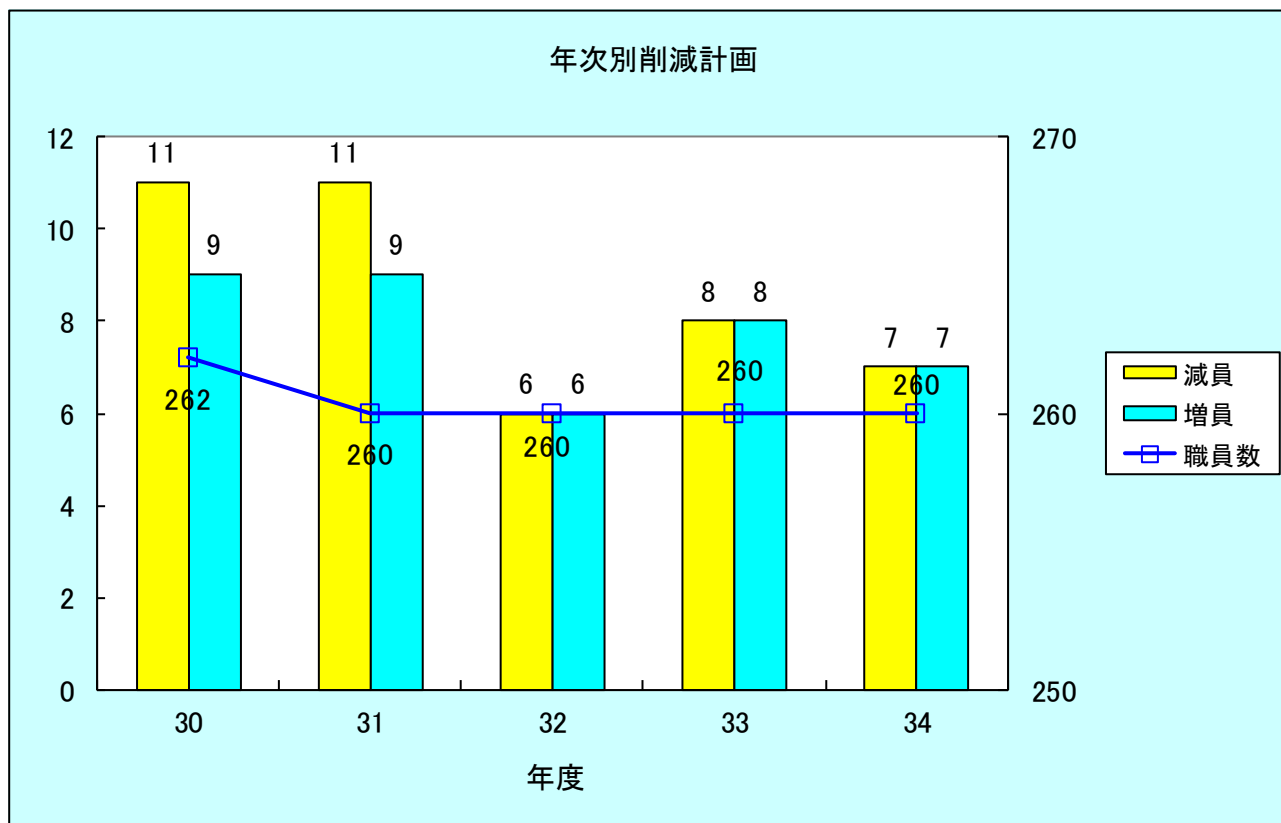
### ● 人材育成の推進

職員研修や人事評価制度を充実し、職員一人ひとりが自ら考え、行動し、日々成長できる職場環境を目指すとともに、女性職員の活躍や職員のモチベーションを維持し、市民福祉の向上に寄与できる人材を育成します。

### ● 市民協働の推進

複雑多様化する諸課題に対応するため、市民、各種団体、法人などと行政とが手を携え、課題解決や特色ある地域づくりに取り組む協働のまちづくりを進めていきます。

(2) 定員適正化計画の年次別削減計画

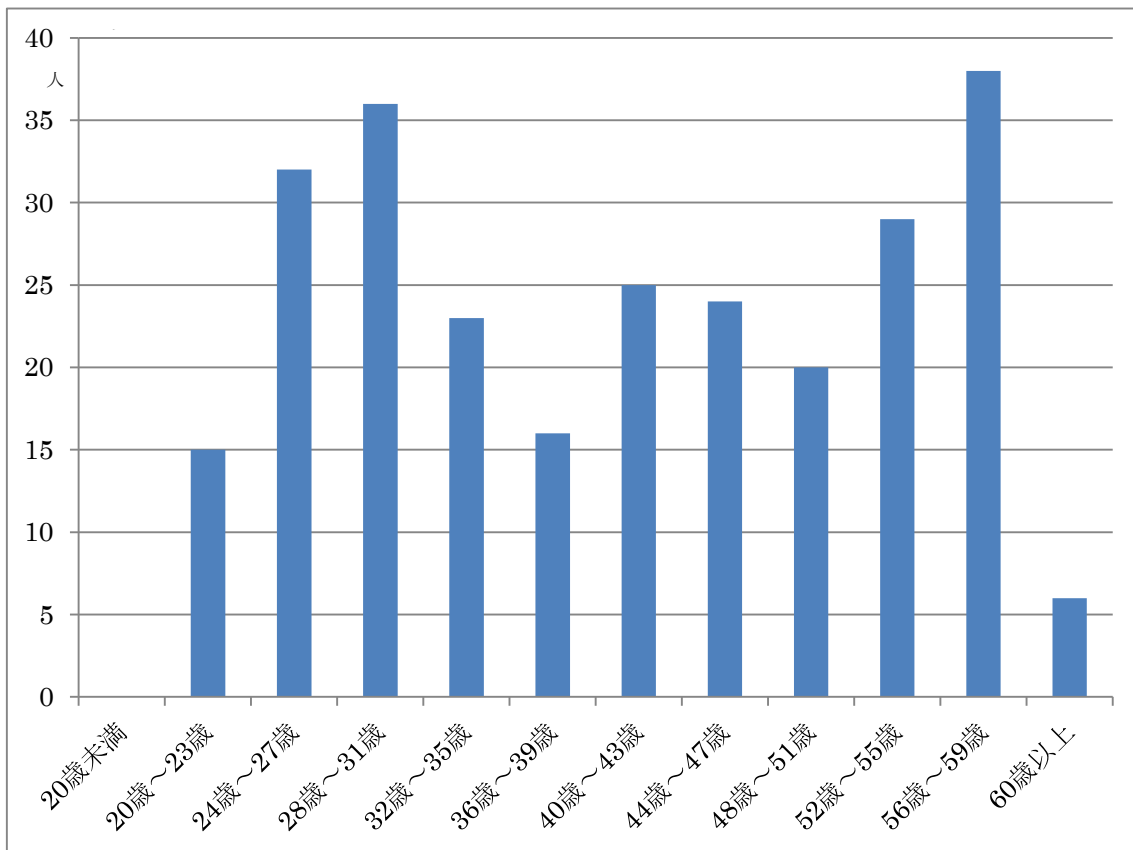


(各年4月1日現在)

部 門	区 分	29	30	31	32	33	34	計
一般行政	減 員		6	7	5	6	7	31
	増 員		6	7	5	6	7	31
	差 引		0	0	0	0	0	0
	職員数	199	199	199	199	199	199	
教 育	減 員		5	4	1	2	0	12
	増 員		3	2	1	2	0	8
	差 引		▲ 2	▲ 2	0	0	0	▲ 4
	職員数	44	42	40	40	40	40	
公営企業等	減 員		0	1	0	0	0	1
	増 員		0	1	0	0	0	1
	差 引		0	0	0	0	0	0
	職員数	21	21	21	21	21	21	
計	減 員		11	11	6	8	7	43
	増 員		9	9	6	8	7	39
	差 引		▲ 2	▲ 2	0	0	0	▲ 4
	職員数	264	262	260	260	260	260	

【資料】

◎ 年齢別職員構成の状況（平成29年4月1日現在）



区分	20歳未満	20歳～23歳	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上	計
職員数	0	15	32	36	23	16	25	24	20	29	38	6	264