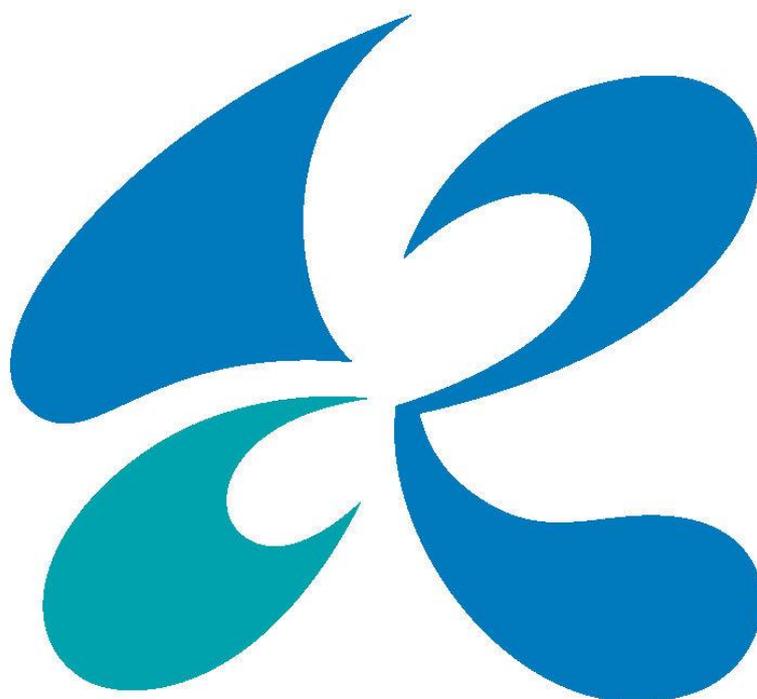


# 第5次紀の川市職員適正化計画

令和4年度～令和8年度



令和3年6月  
紀の川市人事課

## 第1 趣旨

行財政改革の推進を図る上で重要かつ急務の課題である人件費を削減するため、職員数の適正化に向け職員適正化計画を策定し、第1次計画の定率補充（退職者に対して採用者の割合を47%以内）、第2次計画の定数補充（7名）、第3次計画、第4次計画で定数削減を実施するとともに早期退職者募集制度を実施するなど、職員数の適正化に向けての取り組みをしております。

しかし、地方交付税の合併算定替の終了に伴い、令和3年度以降は交付税が減少することから、人件費も含め更なる行財政改革を推進しなければなりません。

このような本市を取り巻く状況を踏まえ、令和4年度から令和8年度までの職員の適正な定員管理を図ることを目的として、第5次職員適正化計画を策定するものです。

## 第2 現状と課題

第4次職員適正化計画の進捗状況はほぼ計画どおり進行しており、令和3年4月時点で545人以内とする目標を達成し、合併以降180人の削減を実現しています。

今後においても人口減少や財政収支見通しは非常に厳しい状況が続くことは明らかことから、更なる人件費抑制に努めるとともに、多様化・複雑化する住民ニーズに即応できる分かりやすい業務体制を構築し、より柔軟な組織作りの実現と併せて更なる職員の資質向上に努めなければなりません。

### 部門職員数の推移

(単位：人)

		合併時	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	
一般行政 (福祉関係を除く)	議会	8	8	8	8	8	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
	総務	178	165	154	148	146	148	141	138	129	125	128	113	118	114	117	119	121	
	税務	29	39	39	38	35	34	31	32	33	33	33	32	30	29	29	30	30	
	労働	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	5	4	4
	農林水産	31	34	60	57	55	54	47	45	47	46	44	43	46	46	46	45	42	
	商工	10	11	9	8	8	8	9	8	7	7	8	10	11	13	14	14	13	
	土木	57	45	43	43	42	38	40	39	36	34	31	29	27	26	26	27	27	
	小計	314	303	313	302	295	290	274	268	258	251	250	233	238	238	243	245	243	
福祉関係	民生	203	187	181	171	163	158	159	150	143	136	129	125	128	134	129	123	122	
	衛生	76	82	78	78	78	75	72	70	69	70	68	68	66	53	53	52	52	
	小計	279	269	259	249	241	233	231	220	212	206	197	193	194	187	182	175	174	
一般行政計		593	572	572	551	536	523	505	488	470	457	447	426	432	425	425	420	417	
教育		70	69	68	69	66	66	64	66	63	67	61	61	57	55	55	56	58	
公営企業	下水道	10	12	12	14	16	15	14	13	13	12	11	10	9	8	8	8	8	
	水道	27	27	27	27	25	24	24	23	23	21	21	20	21	19	20	20	20	
	その他	25	26	21	24	28	30	29	25	28	28	28	30	31	40	39	41	39	
	小計	62	65	60	65	69	69	67	61	64	61	60	60	61	67	67	69	67	
総合計		725	706	700	685	671	658	636	615	597	585	568	547	550	547	547	545	542	

※1 「その他」は国民健康保険、老人保健、介護保険、病院。

※2 「職員数」は、定員管理調査による。なお、定員管理調査による職員数には退職者を含む。

## 現状分析

### (1) 参考指標との比較

#### ① 「類似団体（修正値）との比較」

定員管理によく用いられる指標として総務省定員管理調査のデータに基づく「類似団体別職員数の状況」があります。この指標は、人口と産業別就業人口の構成比を基準とし、いくつかのグループに分け、グループに属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計しグループごとに人口1万人当たりの職員数を算出し、そのグループを「類似団体」として職員数を比較するものです。他の市町村との比較を行う観点から、実施している事業にばらつきがある水道事業等の公営企業等会計部門は除外し、普通会計職員数を対象としています。

また、単純に大部門ごとの職員数を比較すると、清掃業務を民間委託している場合や、消防業務を一部事務組合の所管としている場合などのように、中部門又は小部門に職員が配置していない団体のほうが、それらに職員を配置している団体よりも職員数が少なく算出されることとなります。そこで、当該中部門、小部門に職員を配置している団体のみを対象として、類似団体ごとに人口1万人当たり職員数の平均値である「修正値」を算出しています。修正値は、大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適しています。

それによると、本市の普通会計職員数476人（令和2年4月1日現在）は、この修正値により算出した職員数459人に比べて、17人の超過数となっています。

なお、単純値では紀の川市の人口1万当たりの普通会計の職員数は77.01人であり、類似団体68団体の平均値82.72人よりも下回っており、類似団体中の順位では、少ない方から28番目となっています。

#### 普通会計職員数と修正値により算出した職員数との比較 （単位：人）

区分 (大部門)	紀の川市		類似団体Ⅱ-1型 R2.4.1(修正値) (C)	超過数 (B)-(C) (D)	超過率(%) (D)/(B) ×100
	H31.4.1 (A)	R2.4.1 (B)			
議会	6	6	5	1	16.7
総務	117	119	113	6	5.0
税務	29	30	29	1	3.3
民生	129	123	109	14	11.4
衛生	53	52	52	0	0
労働	5	4	1	3	75.0
農林水産	46	45	32	13	28.9
商工	14	14	16	▲2	▲14.3
土木	26	27	44	▲17	▲63.0
一般行政計	425	420	401	19	4.5
教育	55	56	58	▲2	▲3.6
普通会計計	480	476	459	17	3.6

※Ⅱ-1型とは、人口5万人以上10万人未満、第Ⅱ次・第Ⅲ次産業人口90%未満かつⅢ次産業人口55%以上の団体

## ② 県内9市との比較（消防と病院を除いた職員数で比較）

まず、県内9市の職員数の状況を見ると、消防や病院を市単独で運営している市と、一部事務組合により運営を行っている市があり単純には職員数を比較することができません。そのため、全職員数から消防職員と病院職員を除くことで職員構成を均一化し比較することとします。

本市の人口1万人当たりの職員数は、88.17人で、県内9市の平均85.49人を上回っているものの、県内9市中5位と順位では中間となっています。

本市は旧那賀郡5町が合併したことから、本庁の他に4つの支所や教育関係の各施設があり、県内9市との比較により職員の適正数を定めることは困難ではありますが、行財政改革の進捗と合わせた、職員定数の検討をする必要があるといえます。

県内9市 人口1万人当たり職員数 (単位：人)

団体名	住民基本 台帳人口 R2.1.1 (A)	全職員数 R2.4.1 (B)	消防職員 (C)	病院職員 (D)	職員数 (消防・病院除く) (E)=(B-C-D)	人口1万人 当たり職員数 (E)/(A)×10000
和歌山市	366,923	2887	402	0	2,485	67.73
海南市	50,307	729	93	215	421	83.69
橋本市	62,376	840	74	329	437	70.06
有田市	27,736	462	46	168	248	89.41
御坊市	23,117	314	45	0	269	116.36
田辺市	73,072	882	151	0	731	100.04
新宮市	28,326	617	54	297	266	93.91
紀の川市	61,813	545	0	0	545	88.17
岩出市	53,994	324	0	0	324	60.01
県内9市平均						85.49

## ③ 定員モデルによる比較

定員モデルとは、総務省の地方公共団体定員管理研究会で開発された定員管理の適正化を進める際の基準となる定員の算定方法の一つであり、人口、面積、事業所数、市立保育所園児数、直営ごみ収集状況、都市公園等、最も職員数と相関関係のある行政需要を表す項目の自治体ごとの数値をもとに一定のルールに従って部門ごとに算出されています。

定員モデルと比較すると、一般行政部門合計では、現状値の職員数が5人上回ってい

ます。各部門では、農林水産部門を含む経済部門で現状値が29人上回り、土木部門では、現状値が11人下回っています。

**定員モデルとの比較** (単位：人)

部門	現状値 A	定員モデル 試算値 B	現状値との差 A-B
総務	125	122	3
税務	30	30	0
民生	123	134	▲11
衛生	52	57	▲5
経済	63	34	29
土木	27	38	▲11
一般行政計	420	415	5

※部門の区分は、総務部門は、議会・総務を含み、経済部門は、商工・労働・農林水産を含む。

※現状値は、令和2年4月1日現在の職員数を記載。

**(2) 職員の年齢構成**

令和3年4月1日現在の職員数は542人であり、年代別の構成は、50歳代167人、40歳代216人、30歳代72人、20歳代(20歳未満含む)が87人となっており、20～30歳代の年代が極端に少なくなっています。

さらに、職員の定年延長について定めた地方公務員法の一部改正が令和5年度から施行される見込みであるため、将来にわたる年齢構成のバランスにも配慮し、計画的な採用計画のもと職員の定員管理を推進していく必要があります。

### 第3 職員適正化計画の基本的考え方

#### 基本方針

行財政改革や地方分権の推進に伴い、給与体系の構造改革をはじめ人件費抑制への取り組みが進んでいくなか、本市においても行財政運営の健全化に向けた取り組みとして、職員数の削減による人件費抑制と併せて職員の資質向上に向けた人材育成や事務事業の見直しを図ることにより効率的な行財政運営に努めるものである。

#### 期 間

令和4年度から令和8年度の5箇年計画とする。

#### 目標指標

**令和8年4月1日現在における職員数を536人以内とする。**

ただし、現在の年齢構成は極端に高齢化していることから、早期退職者募集制度と20歳代の新規採用者を増やすことにより年齢構成の平準化を目指す。

また、令和8年4月1日までの間に普通退職等により退職する者があった場合は、令和4年度以降の各年度4月1日現在の職員数の範囲内で補充採用を行えるものとする。

#### 年度別職員定数の推移と計画 各年度4月1日現在 (単位：人)

	第4次計画期間		第5次計画期間				
	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
職員数	545	545	541	537	536	536	536
前年比	▲2	0	▲4	▲4	▲1	0	0

※県教育委員会からの派遣職員を含む。

## 第4 職員適正化に向けた取組内容

前述した課題認識を踏まえ、第5次職員適正化計画における取組内容を次のとおり定めます。

### ① 効果的・効率的な人員体制の構築

職員を最大限活用するために、人事ヒアリングや自己申告書等を通じて、それぞれの職場における事業の進捗状況や事務量を的確に把握し、効果的・効率的な任用・配置を計画的に実施します。

また、定型的・時期的に集中する業務や職員の育児介護休業等の欠員対応として、積極的に会計年度任用職員等を活用することで効率的な組織運営を行い、職員が子育てや介護に専念できる環境整備に一層努めます。

### ② 民間活力の活用（指定管理制度の導入、民間への業務委託）

良質な市民サービスを確保するため、人員の削減を図るだけでなく行政サービスの民間委託を活用し、従来の行政組織運営に捉われず、各種施設管理や定型的な内部事務等における指定管理制度の導入や外部委託を推進します。

### ③ 計画的な職員採用と組織体制の構築

中長期的な視点に立って計画的な職員採用を行い、定年退職等の動向を反映した年齢構成の偏りを補う職員の定員管理を推進していきます。

また、定年退職者の再雇用についてもその職責や役割を明確にしたうえで、これまでの経験に基づいた、渉外系の業務や非定型かつ専門性の高い領域の業務への活用を推進します。

### ④ 人材育成の推進と組織マネジメント能力の向上

人材育成基本方針に基づき、職員の能力向上や意識改革をはじめ、問題解決能力及び政策形成能力等を向上させる実践的な研修等を実施するほか、自己啓発の促進を図る取り組みを行っていきます。