

第4次宇治市職員定員管理計画

(平成30年度～平成33年度)

平成30年3月

宇 治 市

1. 計画策定の背景

わが国の社会経済情勢は、デフレからの脱却を確実なものとし、経済再生と財政健全化の双方を同時に実現するため、国においても各種政策が展開され、景気は緩やかに回復していくことが期待されているところですが、海外経済の不確実性や金融資本市場の変動の影響に留意する必要がある状況となっています。このような中、人口減少及び少子高齢社会の進展に直面する中で、行政には、真に責任を持つべき分野を的確に見極め、重点的・効率的な行政運営を行うことが求められています。

本市の財政状況については、国庫財源を最大限活用する中でこれまで地方創生に資する取組や経済対策などを実施してきたところですが、平成28年度決算において、2年連続で市税収入が減収となったほか、地方消費税交付金、地方交付税、臨時財政対策債等の減収に加え、義務的経費等の増加により、財政の弾力性を示す経常収支比率は98.8%となる高い水準となり、財政構造の硬直化はより一層進んでいる状況となっています。

このような状況の中、最少の経費で最大の効果を挙げるためにも、限られた資源を効果的・効率的に活用できるよう、真に必要な職員配置を見定め、業務量に見合った職員の定員管理を計画的に行っていく必要があります。

本市においては、これまで制度改正への対応や権限移譲、新たな行政課題等に対して、必要最小限の定員の見直しを行ってきたことと同時に、学校給食調理業務や可燃ごみ収集・運搬業務の民間委託、保育所の民営化等の民間活力の活用のほか、事務事業の見直し、組織再編などにより減員を図り、適正な定員管理に努めてきました。

本市を取り巻く情勢は、今後より一層厳しさが続くものと予想される中、適正な定員管理を進めていくため、「第4次宇治市職員定員管理計画（以下、第4次計画という。）」を策定することとします。

2. 本市における職員定員管理計画の取り組み

(1) これまでの取り組み

・宇治市職員定員管理計画【H12～H16年度】

学校給食調理業務の民間委託などによる外部委託の推進等により45人の減員

・第2次宇治市職員定員管理計画(以下、第2次計画という。)**【H17～H23年度】**

学校給食調理業務や可燃ごみ収集・運搬業務の民間委託、保育所の民営化等の民間活力の活用や指定管理者制度の導入などによる外部委託の推進等により43人の減員

(2) 「第3次宇治市職員定員管理計画」の取り組み

「第3次宇治市職員定員管理計画(以下、第3次計画という。)」では、第2次計画と同じく退職者の一部不補充を前提に減員を行うこととし、民間活力の活用を含め、行政が真に担うべき役割を見定め、事務事業の見直しを進めるほか、計画的・効率的な事務執行に取り組むなど、適正な定員管理に努めてきました。

目標数としては、平成24年度から平成29年度の6年間で30人の減員を目指し、業務量に見合う職員数の配置を基本に、これまでに戸籍の電算化や給食調理業務、可燃ごみ収集・運搬業務などの民間委託の実施のほか、事業の終了や事務の見直しにより、計画の推進に努めてきました。

しかしながら、その一方で、社会福祉法人の認可に係る業務等の地方分権に伴う権限移譲に係るものや子ども子育て支援新制度などの新しい制度への対応、また、JR奈良線高速化複線化第2期事業の本格化等の社会基盤整備の拡充など、計画策定時点において想定していなかった新たな行政課題や市民ニーズの多様化など、社会情勢の変化に対応するため、組織・職員体制の見直しを図りました。

第3次計画の目標達成状況については、計画期間内で30人の減員目標に対して、平成29年4月1日時点で、減員数は89人、増員数は79人となり、計画上の定員増減数は10人の減員となり、目標を下回る厳しい状況となっています。

なお、第3次計画策定時点において、計画には含まないものとしている権限移譲や新たな行政課題等に伴う定員増は19人であり、これを含めた増員総数は98人となり、第3次計画期間内における全体の定員増減総数は9人の増員となっています。(表1)

(表1)第3次計画期間内における定員増減数経過【計画目標:▲30】

(単位:人)

年度	H24	(年度途中)	H25	H26	H27	H28	H29 (見込み)	計
減員数 a	▲ 16		▲ 31	▲ 9	▲ 15	▲ 9	▲ 9	▲ 89
増員数 b	8	11	30	12	8	7	3	79
定員増減数 c (a+b)	▲ 8	11	▲ 1	3	▲ 7	▲ 2	▲ 6	▲ 10
権限移譲や新たな行政課題等に伴う増員 d	権限移譲		5					5
	新制度関連(法改正等によるもの)	1		2	6			9
	法令等に定めがあるもの		1	2		1	1	5
<small>権限移譲…社会福祉法人認可、未熟児訪問指導等への対応 新制度関連…子ども子育て支援新制度、マイナンバー制度、介護保険法改正等への対応 法令等に定めがあるもの…生活保護世帯の増加への対応</small>								19
dを含む増員総数 e	9	11	36	16	14	8	4	98
定員増減総数 f (a+e)	▲ 7	11	5	7	▲ 1	▲ 1	▲ 5	9

※消防職員については、消防学校への入校に伴う前倒し採用の実施により、年度毎に定員と実数に乖離が生じることから、第2次・第3次計画ともに、消防職員を除いた計画としています。

3. 職員数等の現状と課題

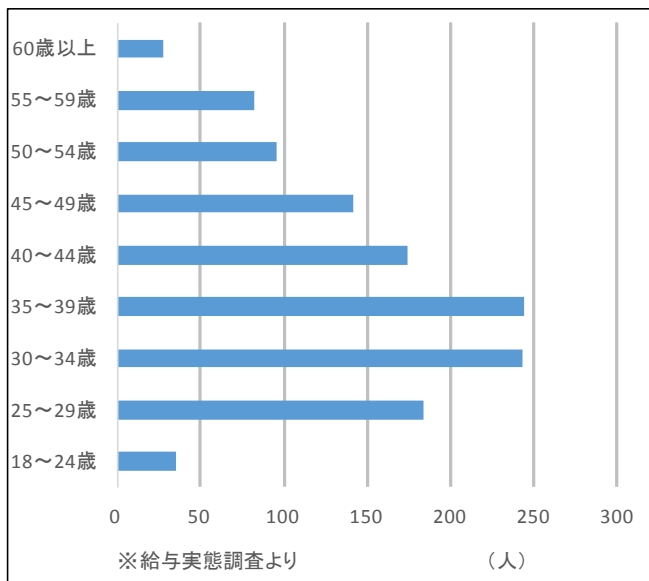
(1) 職員の年齢構成等

団塊の世代の大量退職に伴い、この間、職員全体の年齢構成の平準化を図るため、再任用制度の活用や採用試験における年齢上限の引き上げなどの対応を行ってきたものの、18～24歳や50歳以上の職員数が少ない状況であり、依然として偏りがある年齢構成となっています。(表2)

なお、今後も多数の新規採用職員数は見込めず、同様の状況が続くことが予測されます。

今後、再任用制度の改正や定年延長の動向も注視し、現在の状況を踏まえ、適正な定員管理に努めていく必要があります。

(表2)H29年度年齢別職員数(H29.4.1現在)



(単位:人)

年齢区分	職員数	割合
60歳以上	28	2.3%
55～59歳	82	6.7%
50～54歳	96	7.8%
45～49歳	142	11.5%
40～44歳	174	14.2%
35～39歳	244	19.9%
30～34歳	243	19.8%
25～29歳	184	15.0%
18～24歳	35	2.8%
合計	1,228	100.0%

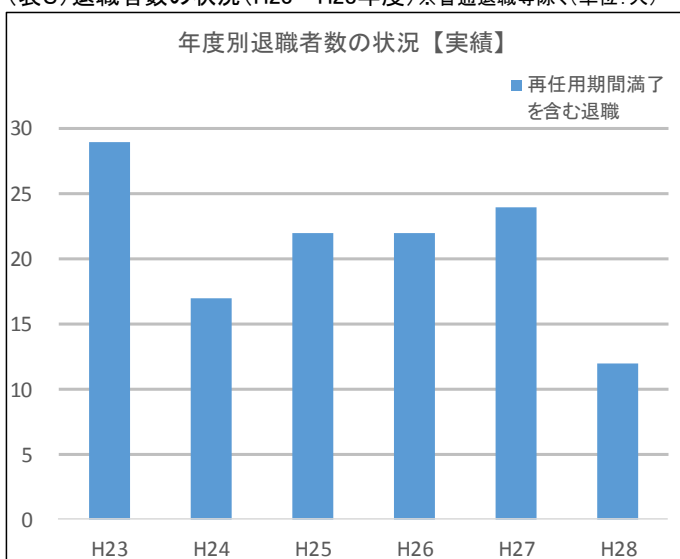
※給与実態調査に基づく数値 (再任用短時間職員を除く)

(2) 退職者数の見込み等

団塊の世代の退職時期の終了により、平成23年度以降は再任用期間満了を含む退職者数は減少傾向にあり、今後も退職者が少ない状況が続くものと予測されます。

なお、第4次計画期間において、再任用期間満了により退職する場合の退職者数は、4年間で27人が見込まれます。(表3・4)

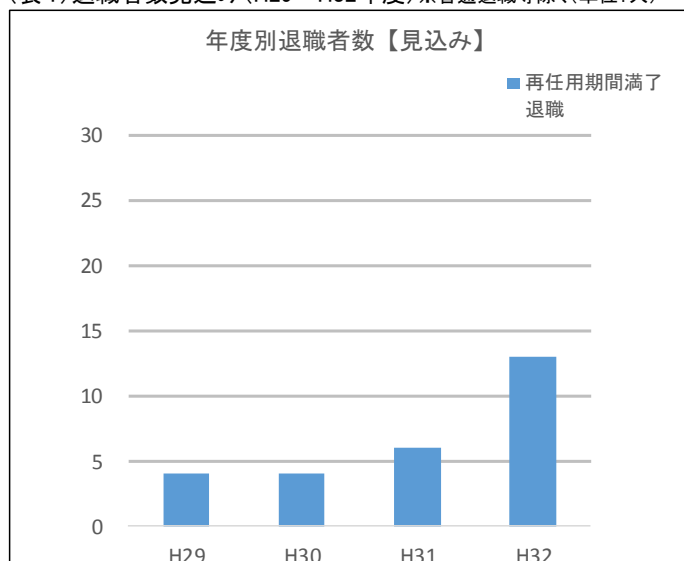
(表3)退職者数の状況(H23～H28年度)※普通退職等除く(単位:人)



(単位:人)

年度	定年退職対象者 a	うち再任用 (a-b)		再任用期間満了退職 d	再任用期間満了を含む退職 c+d
		b	割合		
H23	35	13	37%	22	29
H24	22	5	23%	17	17
H25	17	5	29%	12	22
H26	22	9	41%	13	22
H27	27	13	48%	14	24
H28	13	11	85%	2	12
合計	136	56	41%	80	126

(表4)退職者数見込み(H29～H32年度)※普通退職等除く(単位:人)



(単位:人)

年度	定年退職対象者	再任用期間満了退職
H29	14	4
H30	15	4
H31	16	6
H32	22	13
合計	67	27

4. 第4次計画

(1) 基本的な考え方

最小限の定員で市政運営を行うことを基本とするこれまでの考え方に基づくとともに、事業そのものの必要性や業務内容及び業務の進め方等の徹底した検証・評価を行い、行政改革の更なる推進を図る見地からも、様々な分野における民間活力の活用等について検討を行うなどにより、適正な定員管理に努めていく必要があります。

一方、今後も予測される国や府からの権限移譲や福祉部門等における制度改革、計画策定時点においては見込むことが難しい業務量の増加、新たな行政課題や市民ニーズの多様化への対応、また、再任用制度の改正や定年延長の動向などの社会情勢の変化等へも留意する必要があります。

(2) 計画期間

本市市政の最高指針である「宇治市第5次総合計画」は平成23年度から平成33年度までを計画期間としており、第3期中期計画が平成30年度から平成33年度までの4年間としています。また、関連する部門別計画では、「宇治市第7次行政改革大綱・実施計画」が平成30年度から平成33年度までの4年間としています。

第4次計画については、上記の両計画と整合性を図りながら、計画を推進していくことが必要であり、それぞれの計画の終期にあわせ、平成30年度から平成33年度までの4年間とします。(表5)

(表5)主な計画との計画期間比較

年度	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33
第3次宇治市職員定員管理計画											
第4次宇治市職員定員管理計画											
宇治市第5次総合計画											
中期計画(1期)											
中期計画(2期)											
中期計画(3期)											
宇治市第7次行政改革大綱・実施計画											

(3) 適正な定員管理に向けた方向性や手法等

①適正な職員配置

業務内容を精査する中で、常に業務量に見合った適正な職員配置に努めます。

②事務事業の見直し

厳しい財政状況の中、限られた財源を有効に活用し、多様化する市民ニーズへの的確な対応が行えるよう、事務事業の徹底した見直しを行い、簡素で効率的な行政運営に努めます。また、事業量の減少が見込まれる場合は、その状況を見据え、職員配置の適正化を図ります。

③民間活力の活用

宇治市第7次行政改革大綱・実施計画を踏まえ、行政が直接的に行う必要性や市民サービスに与える影響、全体的なコスト等を考慮し、効果的・効率的に業務運営が行えるものについては、民間活力の活用を基本に検討します。

また、これまでに学校給食調理業務や可燃ごみ収集・運搬業務の民間委託、保育所の民営化等を進めてきており、今後も、この考え方を基本に、窓口業務等も含めた様々な分野における民間活力の活用や指定管理者制度の更なる導入を検討することなどにより、職員配置の適正化を図ります。

④任用形態の活用

業務内容に応じて、再任用フルタイム・短時間職員等、適切な任用形態の職員を配置し、効果的・効率的な市民サービスの提供に努めます。

⑤その他

最少の経費で最大の効果を挙げるべく、「宇治市職員人材育成基本方針」に基づき、職員一人ひとりの能力向上を図り、組織力の向上に努めます。

(4) 計画内容

①計画に計上する定員

第3次計画においては、平成25年度以降に行われる権限移譲に伴う定員の増、

また、新たな行政課題や社会情勢の変化に伴う定員の増については、計画策定時点で必要性の判断や正確な事務量の把握ができないため、定員を見込むことは困難であったことから、計画から除くものとなりましたが、このことが、市民にとってわかりにくい内容となっていました。

そのため、第4次計画においては、より市民にわかりやすい計画とするため、権限移譲に伴うものや新たな行政課題等に伴うものについて、可能な限り、今後の見通しや過去の経過等から一定の増減を見据える中で、計画に含めるものとします。なお、第2次・第3次計画と同様に、消防職員については、消防学校への入校に伴う前倒し採用の実施により、年度毎に定員と実数に乖離が生じることから、計画から除くものとします。

定員の減員数については、各年度末の退職者の予測を踏まえながら検討することが必要であり、今後の再任用制度の改正や定年延長の動向を十分に注視し、減員目標を計上することが必要であることから、計画期間内の総数として計上するものとします。

なお、計画期間における減員目標の設定を行うものの、年度毎に目標達成に向けた適正な定員管理に努めることは必要であり、予期しない大幅な定員増減が発生する要因が見込まれる場合については、適宜必要に応じて見直しを実施するものとします。

②計画目標の検討

(ア) 退職者の不補充と職員採用に係る考え方

第3次計画では、退職者の一部不補充を前提に減員を実施してきましたが、減員目標を下回る状況を十分に踏まえ、第4次計画では、計画目標の設定にあたり、まずは退職者の不補充を基本とします。計画期間内の退職者見込み数から、現時点で見込める減員可能人数は27人となります。

しかしながら、一部の専門職種によっては、退職者を不補充にすることが困難な

場合もあります。また、職員全体の年齢構成において、24歳以下の若手職員が少ない状況を考慮すると、年齢構成の平準化の観点から計画期間中も一定人数の採用は必要な状況です。さらに、今後も権限移譲や新制度の関連、法改正等への対応へも考慮する必要があるため、4年間で10人程度の補充は必要と考えられます。

計画期間内の再任用期間満了により退職する場合の見込み数・・・27人
計画期間内に新規に採用する職員の見込み数・・・・・・・・・・10人
退職者見込み数（27人）－ 新規採用見込み数（10人）＝ 17人

（イ）第3次計画の減員目標数の考え方

第3次計画では、6年間の計画期間内において30人の減員目標を掲げ、1年あたりに換算すると5人の減員を計画していました。第3次計画の取り組みは減員目標を下回る状況となっていますが、第4次計画においてもこの考え方をを用いることとし、1年あたり5人として計画期間4年間にあてはめると、20人の減員目標となります。

計画期間内における減員目標数（5人×4年間）・・・・・・・・・・20人

減員目標数の考え方としては、（ア）では17人、（イ）では20人となりますが、（ア）の考え方によると、計画的に見込むことが困難な職員の普通退職や再任用に応募しないこと等もあることから、退職者が計画期間内の退職者見込み数（27人）を上回ることも予測され、減員の目標数を考慮する必要があります。

以上のことを総合的に考慮し、第4次計画における減員目標を20人とします。

●第4次計画減員目標

平成29年度の定員に対し平成33年度までの4年間で20人の減員を目標とする

（平成30年3月31日と平成34年3月31日の定員の差▲20人を目標とする）