

第3次鶴岡市定員適正化計画

平成29年3月

1. 職員数の状況

(1) 本市の職員数の状況

本市における職員数（普通会計）の推移は、表1のとおり、平成22年4月1日には1,342人であったものが、平成28年4月1日には1,166人となっている。これは、市町村合併後の行財政改革を進める中で、平成23年度から平成28年度までを計画期間とする定員適正化計画を策定し、行政事務の効率化を図りながら、職員数の適正化に努めた結果である。なお、上下水道など公営企業会計等を加えた職員数は、1,487人から1,297人となっている。

表1 部門別職員数の推移及び増減

(各年度4月1日)

			職 員 数 (人)						22～28 年度の 増減数	
			22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度		28年度
普 通 会 計	一 般 行 政	議 会	8	8	8	8	8	8	8	0
		総 務	234	227	218	214	208	207	207	▲27
		税 務	93	89	89	88	83	79	78	▲15
		労 働	2	2	2	2	2	2	2	0
		農林水産	106	106	107	103	101	102	102	▲4
		商 工	39	39	39	41	40	36	33	▲6
		土 木	99	98	96	96	92	94	91	▲8
		民 生	183	174	161	153	150	152	145	▲38
		衛 生	111	106	103	102	91	91	94	▲17
		小 計	875	849	823	807	775	771	760	▲115
	教 育	265	252	241	232	224	212	200	▲65	
	消 防	202	204	207	207	206	205	206	4	
	普通会計 計	1,342	1,305	1,271	1,246	1,205	1,188	1,166	▲176	
	公営企業等会計	145	145	140	137	132	129	131	▲14	
	合 計	1,487	1,450	1,411	1,383	1,337	1,317	1,297	▲190	

(※ 病院を除く)

平成23年度に策定した定員適正化計画では、表2のとおり、平成28年度当初までの普通会計における職員減員見込みを180人とし、以後5ヶ年にわたり事務の統廃合や縮小、民間委託等を進めた結果、当初の目標を4人下回ったが、176人を減員することができた。

表2 定員適正化計画（平成22年度～28年度）

（各年度4月1日）

		22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	増減数	増減率
計 画	普通会計職員数	1,342	1,305	1,278	1,244	1,209	1,194	1,162	▲180	▲13.4%
	削減数（対前年）		▲37	▲27	▲34	▲35	▲15	▲32	—	—
実 績	普通会計職員数	1,342	1,305	1,271	1,246	1,205	1,188	1,166	▲176	▲13.1%
	削減数（対前年）		▲37	▲34	▲25	▲41	▲17	▲22	—	—

（2）他団体との比較（部門別類似団体比較）

平成27年4月1日における本市の職員数について、地方公共団体定員管理調査（総務省調査）における類似団体との比較は表3の通りである。

表3 類似団体との比較

			鶴岡市 27年度	類似団体 27年度	比較
普通 会 計	福祉を 除く 一般行政	議 会	8	8	0
		総 務	207	165	42
		税 務	79	52	27
		労 働	2	2	0
		農林水産	102	36	66
		商 工	36	22	14
		土 木	94	88	6
		小 計	528	373	155
	福祉 関係	民 生	152	175	▲23
		衛 生	91	86	5
		小 計	243	261	▲18
	一般行政部門 計		771	634	137
	教 育		212	129	83
	消 防		205	154	51
普通会計 計		1,188	917	271	

※ 本市の類似団体

人口10～15万人、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次95%未満かつⅢ次55%以上の団体。酒田市、入間市、石巻市、米子市、各務原市、周南市、多摩市、藤枝市、深谷市等85団体（27年度）。

(3) 主な部門の分析

普通会計全体では、本市の1,188人に対し、類似団体は917人であり、本市職員数が271人上回っている状況にある。

このうち、議会、労働、土木、民生、衛生の各部門については、類似団体と同程度又は下回っているが、他の部門については本市が超過しており、主な部門ごとの現状と課題としては次のようなことが挙げられる。

【総務】 地域庁舎の総務部門のうち、これまで財政、管財部門などについては本所に集約したものの管理部門がまだ残っていること、また、企画開発部門の担当が手厚く配置されていることなどによる。今後は地域庁舎における窓口機能を見直しつつ、各部門について効率化を進める必要がある。

【税務】 広範な行政区域のため、市民サービス維持の観点から急激な改編を行わなかったことによる。税務事務室を廃止し、税務担当職員を本所に集約しながら事務の均質化を図ってきたが、今後もサービス提供体制を確保しつつ、効率的な事務執行体制に再編する必要がある。

【農林水産】 農林水産業を基幹産業とする市町村が合併したことにより、広大な耕地面積、森林面積、また、海浜を有する都市となり、施策も地域ごとに多様であることから、各庁舎に一定の農林水産担当職員を配置していることによる。今後は、地域特性を生かした産業振興に配慮しつつ、合併以降手つかずであった組織の見直しを進めていく必要がある。

【商工】 様々な地域イベントの実施を行政が担っていること、また、観光地・施設も多いことなどから、比較的多くの観光担当職員を配置していることによる。今後は、行政の役割を明確にした事務の見直しを進めるとともに、事務事業・団体・施設の統廃合等を検討し、引き続き指定管理者制度の活用などに取り組む必要がある。

【土木】 建設部門をブロック化し、3庁舎に建設事務室を設置したことなどにより、他団体と比較して職員数はほぼ同水準であるが、今後は事務の均質化を図り、あわせてサービス提供体制を確保しつつ、効率的な事務執行体制に再編する必要がある。

【民生】 これまでも積極的に、保育施設等の民間委託を進めてきたことにより減員されているが、今後は本所と庁舎の役割分担をさらに明確に整理し、引き続き組織の見直しと職員配置について検討する必要がある。

【衛生】 合併前よりいずれの旧市町村も地域保健活動を重視していたことから、保健師を他市町村と比較して数多く配置していることなどによる。これまで、ごみ焼却業務の民間委託等を実施してきたが、今後予定されている新焼却施設等の整備に伴い、体制を見直しつつ適正な配置を図っていく必要がある。

【教育】 急激な改編を行わず各庁舎に社会教育併任職員を配置していること、給食センターを直営で運営していることなどによる。学区再編が進行中であるが、今後は段階的に事務統合や民間委託を進めていく必要がある。

【消防】 広範な行政区域をカバーするため分署数が多いことや、隣接町にある分署を

本市が一部事務組合から引き継いでいることなどによる。今後は本署機能の充実や道路事情の変化を見据えつつ、本市における機能性の高い消防体制の検討が必要である。

2. 定員管理の適正化

(1) 定員管理の基本方針

合併特例期間終了に伴う普通交付税の段階的縮減、少子高齢化に伴う諸問題、農林水産業の存立基盤の弱体化、地域コミュニティの衰退などに迅速に対応していくためには、効率的、かつ、弾力的に業務を遂行することのできる行政システムの構築に取り組んでいくことが喫緊の課題である。

このため、職員の能力、専門性を高め、行政のレベルアップを図っていくことはもちろん、基本的な行政サービスを住民に提供するため、地域庁舎における相談・窓口機能を維持しつつ、統合可能な事務については本所に集約し、機能的・効率的な行政執行体制を作り上げていくことが必要となる。

こうしたことを踏まえ、平成25年3月に策定した人材育成基本方針に沿いながら、職員研修の充実や職員の資質向上、意識改革に取り組むとともに、事務事業の見直し、民間委託などを進めながら、適正な定員配置に努めていく。

(2) 適正化の手法

① 組織機構の再編

これまで、各部門の統括的業務の一元化を段階的に進めてきたが、今後とも、地域での窓口サービスを確保しつつ、本所、庁舎の役割分担をさらに検討し、可能な業務については集約・再編統合を進める。

② 事務事業の見直し

事務事業の完了・廃止・縮小・新設等による事務量の変化に適切・弾力的に対応するとともに、業務の効率性や行政としての関与の仕方などを検証しながら、臨機応変に事務の移管や廃止を検討し、事務事業の見直しを図る。

③ 民間委託等の推進

民間に十分な技術や経験のある業務・施設管理等については、民間事業者等への委託・指定管理を推進するとともに、公共施設における職員配置について見直しを図る。

④ 再任用職員の活用

再任用職員については、知識と経験を生かした配置を行うことにより、事務負担の軽減やノウハウを受け継ぐことができることから、今後も積極的に活用を図っていく。なお、年金支給開始年齢の段階的引き上げが開始されることを受け、これまでの短時間勤務に加え、フルタイム勤務を併用することとし、本計画における定員管理の対象とする。

(3) 計画期間及び目標値

新市建設計画の終期が平成32年度であること及び平成28年度に策定を予定している新たな行財政改革推進プランの期間を平成28年度から平成32年度までの5年間としていることから、定員適正化についてもこれらとの整合を図りつつ、平成28年度から平成33年度当初までの計画とし、この間に表4のとおり、普通会計において61人（5.2%）減ずることを目標とする。

表4 職員数の推移

(各年度4月1日)

部門	職員数(人)						増減 (H28-H33)
	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	
普通会計	1,166	1,169	1,146	1,132	1,115	1,105	▲61 (▲5.2%)
対前年比		+3	▲23	▲14	▲17	▲10	
公営企業等会計	131	117	117	115	115	113	▲18 (▲13.7%)
対前年比		▲14	±0	▲2	±0	▲2	
合計	1,297	1,286	1,263	1,247	1,230	1,218	▲79 (▲6.1%)
対前年比		▲11	▲23	▲16	▲17	▲12	

(※病院を除く)

表5 採用、退職の推移

	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度
退職	57	35	36	36	46	
採用		46	12	20	19	34
削減数		▲11	▲23	▲16	▲17	▲12
削減累計		▲11	▲34	▲50	▲67	▲79

(※ 採用は各年度の採用見込人数、退職は各年度の退職見込人数。病院を除く。)

3. 財政的効果

年次計画に従い適正化を進めた場合、普通会計部門においては、平成28年度から5年間で61人の減員を行うことにより、計画最終年度の平成33年度には平成28年度と比較して、年間5億630万円の人件費が削減されることとなる。(注：職員一人当たりの人件費(市負担の共済費を含む。)を830万円として算定)

4. 計画の進行管理

新たな行政運営上の課題や需要に柔軟に対応しつつ、行財政改革推進プランに沿って改革を進める中で、円滑な行政運営が図られるよう、計画的な採用・退職の管理、効率的な職員配置に努めるが、新たな地方公務員制度改革や行政需要の発生などにより本計画を変更する必要がある場合は、適宜見直しを行うものとする。

また、計画を適正に推進していくためにも、毎年度、計画の進捗状況を公表し、市民の理解と協力を得ることとする。