
橋本市定員管理計画

(計画年度：2018年度～2022年度)

2017年12月策定

橋本市

●はじめに

橋本市は合併以来、経費の節減等による歳出削減、事務事業の見直しや民間委託の推進等による効率的な行政運営の推進とあわせ、職員数の削減による人件費の抑制に努めてきました。

職員数削減では、2006年（平成18年）度に策定した第1次定員適正化計画をもとに5年間で72人、続いて2011年（平成23年）度に策定した第2次定員適正化計画により、2011年（H23）年度～2017（H29）年度の7年間で63人（2011（H23）年4月1日時点の職員数623人の10%）の削減を図ってきたところです。

しかし、人口減少等による市税収の減少、少子高齢化社会の進展に伴う扶助費等経費の増大、また昭和50年代に建設した公共建築物やインフラ資産などが一斉に改修・更新時期を迎えるため、多額の更新費用が必要となるなど、本市を取り巻く財政環境は非常に厳しい状態が続くと考えられます。

今後も職員の効率的・効果的な配置や民間委託の推進をすすめることにより、最少の経費で最大限のサービスを提供できるよう、計画名を『定員管理計画（2018年度～2022年度）』に変更し、引き続き適正な定員管理に取り組んでいきます。

1. 第2次定員適正化計画の取り組み結果

2011（H23）年度に策定した橋本市定員適正化計画は、目標とする職員数を2015（H27）年4月1日時点で604人としました。その後、2015（H27）年9月に計画年度を2年間延伸し2017（H29）年度までとし、目標職員数を565人としています。

具体的には計画延伸前の2015（H27）年度までは「退職者の8割採用」を基本とし、また延伸以降の2017（H29）年度までは事業に応じた職員の補充とし、勸奨退職、普通退職を加味しながら年度毎の平準化を図り、組織機構・事務事業・職員配置の見直し、民間委託の推進などにより、定員の適正化を推進してきました。

その結果、実際の職員数は、2017（H29）年4月1日時点で560人となり、目標数値を達成しました。

（1）第2次定員適正化計画の数値目標と実績

（職員数：人）

区分	2011 (H23)	2012 (H24)	2013 (H25)	2014 (H26)	2015 (H27)	2016 (H28)	2017 (H29)
数値目標 (対2011年比)	623	620 (▲3)	617 (▲6)	612 (▲11)	604 (▲19)	571 (▲52)	565 (▲58)
実績 (対2011年比)	623	613 (▲10)	608 (▲15)	590 (▲33)	577 (▲46)	570 (▲53)	560 (▲63)

※各年4月1日時点の職員数。

※病院及び教育長除く。

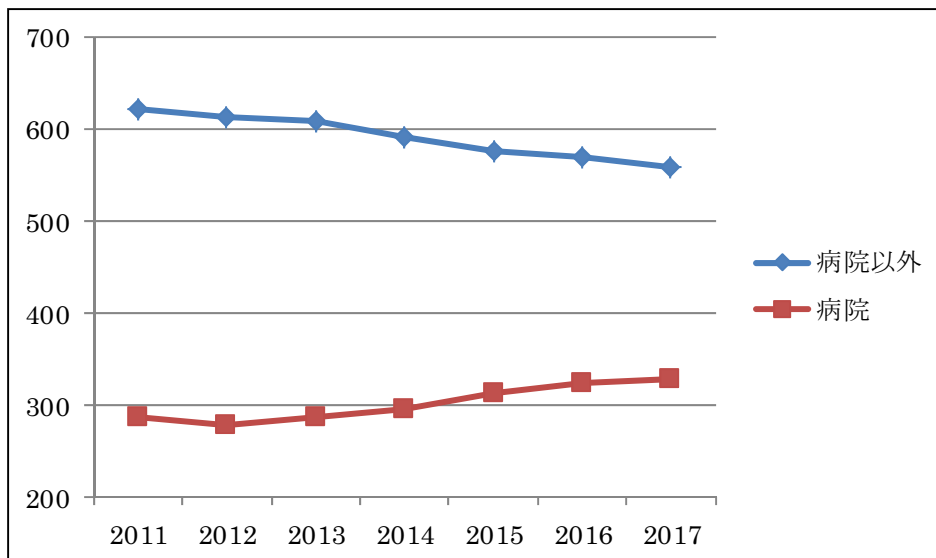
（2）部門別職員数の推移

（上段：人数 下段：前年度比）

	2011(H23)	2012(H24)	2013(H25)	2014(H26)	2015(H27)	2016(H28)	2017(H29)
議会	5	5 (0)	5 (0)	5 (0)	5 (0)	5 (0)	5 (0)
総務企画	89	87 (▲2)	97 (10)	95 (▲2)	92 (▲3)	89 (▲3)	88 (▲1)
税務	35	34 (▲1)	34 (0)	34 (0)	33 (▲1)	32 (▲1)	32 (0)
労働	0	0	0	0	0	0	0
農林水産	30	28 (▲2)	29 (1)	28 (▲1)	29 (1)	29 (0)	26 (▲3)
商工	12	13 (1)	12 (▲1)	12 (0)	15 (3)	18 (3)	19 (1)
土木	62	63 (1)	62 (▲1)	59 (▲3)	57 (▲2)	56 (▲1)	56 (0)
小計	233	230 (▲3)	239 (9)	233 (▲6)	231 (▲2)	229 (▲2)	226 (▲3)
民生	124	120 (▲4)	112 (▲8)	106 (▲6)	93 (▲13)	90 (▲3)	87 (▲3)

	2011 (H23)	2012 (H24)	2013 (H25)	2014 (H26)	2015 (H27)	2016 (H28)	2017 (H29)
衛生	51	50 (▲1)	48 (▲2)	48 (0)	46 (▲2)	43 (▲3)	40 (▲3)
小計	175	170 (▲5)	160 (▲10)	154 (▲6)	139 (▲15)	133 (▲6)	127 (▲6)
一般行政 計	408	400 (▲8)	399 (▲1)	387 (▲12)	370 (▲17)	362 (▲8)	353 (▲9)
教育	85	81 (▲4)	74 (▲7)	69 (▲5)	70 (1)	71 (1)	68 (▲3)
消防	64	65 (1)	66 (1)	66 (0)	67 (1)	72 (5)	75 (3)
特別行政 計	557	546 (▲11)	539 (▲7)	522 (▲17)	507 (▲15)	505 (▲2)	496 (▲9)
病院	288	278 (▲10)	287 (9)	296 (9)	313 (17)	324 (11)	329 (5)
水道	26	26 (0)	27 (1)	26 (▲1)	26 (0)	22 (▲4)	22 (0)
下水道	17	17 (0)	18 (1)	17 (▲1)	17 (0)	16 (▲1)	14 (▲2)
その他	24	25 (1)	25 (0)	26 (1)	27 (1)	27 (0)	28 (1)
公営企業 計	355	346 (▲9)	357 (11)	365 (8)	383 (18)	389 (6)	393 (4)
総合計	912	892 (▲20)	896 (4)	887 (▲9)	890 (3)	894 (4)	889 (▲5)

	2011 (H23)	2012 (H24)	2013 (H25)	2014 (H26)	2015 (H27)	2016 (H28)	2017 (H29)
病院を除いた場合	623	614 (▲9)	609 (▲5)	591 (▲18)	577 (▲14)	570 (▲7)	560 (▲10)



(3) 定員管理検討のための比較

類似団体別職員数とは全国の市の中で人口と産業構造から類似している市をグループに分け、そのグループ内での人口 1 万人あたりの職員数の平均値を算出し、職員数の比較を行うものです。なお、各自治体が実施している事業にばらつきがある公営企業部門を除き普通会計部門の職員のみを対象としています。本市は類型「Ⅱ-3」(人口が5万人以上10万人未満で、かつ産業構造のⅡ次産業・Ⅲ次産業が90%以上かつ第Ⅲ次産業が65%以上の団体)に分類されます。2016 (H28) 年度は本市の他、全国に 76 市が同じ分類となっています。

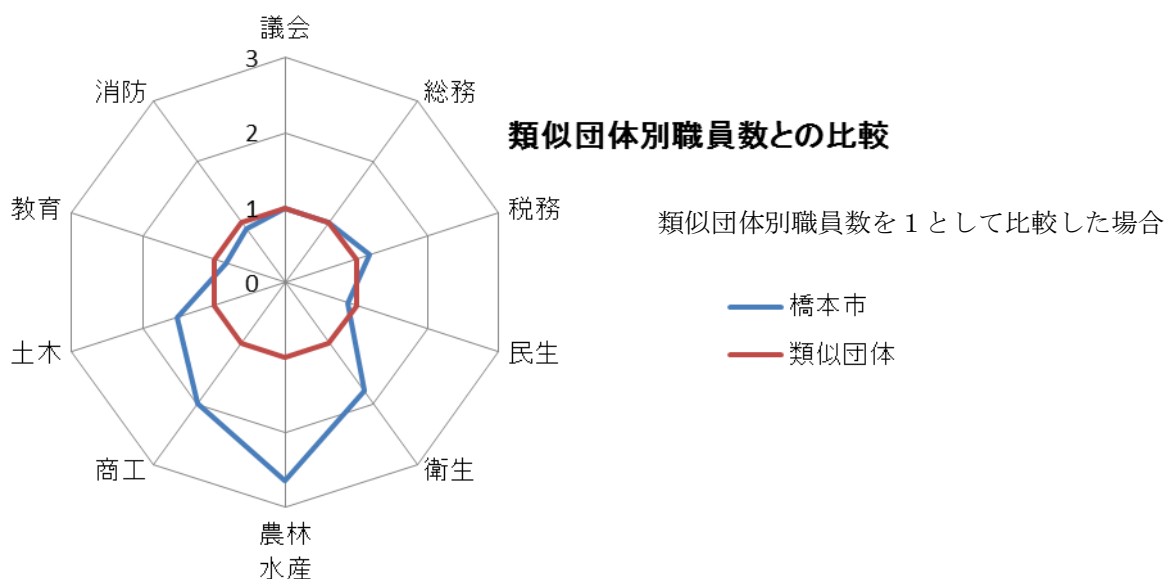
類似団体との比較にあたっては、業務を民間委託している場合や一部事務組合等の所管の場合などを考慮した、より実態に即した職員数の比較ができる「修正値」で比較を行いました。比較の結果、衛生部門では、保健師など保健衛生業務を担当する職員を含む衛生一般職員(超過人数18人)が多くなっています。また、農林水産部門においては、地籍調査事業や地方創生事業の一環として農業振興事業を実施しているため農業一般職員(超過人数19人)が多くなっています。そのほか、土木部門においても土地区画整理事業を施行しているため、都市計画一般職員(超過人数9人)が多くなっていることから、一般行政において類似団体職員数を大きく上回っており、普通会計においても職員数が多くなっています。

①類似団体別職員数との比較

(人)

部門名(大部門)	橋本市 (2016.4.1)A	類似団体別職員数 修正値 B	比較 A-B
議会	5	5	
総務	89	89	
税務	32	27	5
民生	90	102	▲12
衛生	43	24	19
農林水産	29	11	18
商工	18	9	9
土木	56	37	19
一般行政 計	362	304	58
教育	71	86	▲15
消防	72	82	▲10
普通会計 計	505	472	33

※消防の職員数72人は橋本市消防本部のみの職員数であり、高野口町域を管轄する伊都消防組合消防本部の職員数を含んでいない。伊都消防組合消防本部負担金算定の基準となる構成比率で職員数を案分すると伊都消防組合消防本部のうち21人が本市分となり、消防職員数は合計で93人、類似団体と比較すると超過人数が11人となる。



②定員回帰指標との比較

定員回帰指標とは、全国の市町村を人口規模で区分し、同程度の人口、面積の団体がどの程度の職員数を有するかを試算し、自治体の職員数を比較する指標です。

本市における定員回帰指標は以下の通りとなっています。

〈算出方法〉 人口係数×人口（千人）＋面積係数×面積（km²）＋一定値

本市人口：65千人　本市面積：131km²

一般行政　人口係数　4.0×65(千人)+面積係数　0.28×131　+　50　=347人

普通会計　人口係数　5.8×65(千人)+面積係数　0.41×131　+　80　=511人

〈算出結果〉

(人)

	橋本市 職員数 A (2016.4.1)	定員回帰指標 B	比較 (A-B)
一般行政	362	347	15
普通会計	505	511	▲6

2. 定員管理計画

(1) 基本方針

本市の財政状況は依然として厳しい状況にあることから、これまでの定員適正化の取り組みの成果や今後の職員の退職状況を踏まえつつ、今後の行政需要の動向を見定めた適正な職員配置を行い、多様な市民ニーズに応じた質の高い行政サービスを提供できるように努めます。

(2) 計画の推進方策

①行政運営体制・事務事業の見直し

事務事業については、事務事業評価の推進や社会経済状況の変化などにより、役割の終わった事業等や効果の少ないものなどは縮小・廃止します。また、業務の効率化や市民サービスの向上などが図れるものについては、民間委託等を積極的に推進します。

②公共施設の管理運営の効率化、事務事業範囲の見直し

施設管理等の管理運営については、全般的に業務の見直しを行い、民間が実施する方が効果的・効率的である場合は外部委託の推進を図ります。また、市が行うべき事務事業の範囲や市民と協働して実施する事業の範囲など、行政や市民などの役割についても見直しを行います。

③職員配置の見直しと業務応援・採用の弾力的対応

業務量の変化に連動した的確な人員配置や一定期間に事務が集中して繁忙となる場合などは、部内において弾力的な職員の応援体制の確保に努めます。

ただし、病院については、病院の企業性・経営をより重視した観点から定員管理を行なうべきものであることから、本計画の対象外とします。

また、再雇用する嘱託職員については、これまで培ってきた豊富な知識と経験を活かせる業務において有効活用を図ることとします。

(3) 計画期間

2018年度から2022年度まで

※類似団体別職員数や定員回帰指標との比較については、人口や面積等と職員数との相関が高いが、地域の特性や行政ニーズの違いや各自治体の個別課題や事務体制等にも違いがあります。そのため、上記2つの比較結果、業務体制ヒアリング、事務事業評価の結果等も参考にしながら、計画期間内であっても必要に応じて定員管理計画を見直すこととします。

(4) 職員採用

職員採用については、今後の退職者の見込み、業務量の増大、再任用職員等の有効活用などを勘案し、職員の年齢構成や採用人数の平準化に配慮し計画的な採用を行います。

年度別職員数の目標（各年度4月1日現在）（病院及び教育長を除く）

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	合計 削減数
目標職員数	560	548	538	534	526	517	
前年比	(基準年)	▲12	▲10	▲4	▲8	▲9	▲43

← 定員管理計画 →