

富士市定員適正化計画

(平成28年度～平成32年度)



平成28年10月

目次

1	定員適正化計画の位置づけ	1
2	定員適正化に向けたこれまでの取組結果	1
3	現状分析と課題	2
(1)	職員数の経年変化	2
ア	全職員数（正規・臨時）の推移	
イ	公営企業会計を除く全職員数（正規・臨時）の推移	
(2)	正規職員と臨時職員の割合別の経年変化	4
ア	正規・臨時の割合別の推移	
イ	公営企業会計を除く正規・臨時の割合別の推移	
(3)	地方公共団体定員管理調査（総務省）による分析	5
ア	部門別職員数の推移	
イ	職種別職員数の推移	
(4)	人件費の推移	6
ア	正規職員の人件費の推移	
イ	全職員（正規・臨時）での人件費の推移	
(5)	職員の年齢状況	8
ア	正規職員の年齢構成	
イ	職種別による職員の年齢構成	
(6)	他都市との比較	12
ア	類似団体（保健所設置市を除く人口20～30万人の都市）での比較	
イ	ポートフォリオによる分析	
ウ	定員回帰指標による分析	
エ	定員モデルによる分析	
オ	定員管理診断表による分析	
4	定員適正化に向けた方針と取組内容	18
(1)	基本方針	18
(2)	対象となる職員	20
(3)	計画期間	20
(4)	定数の目標	20
ア	年度計画	
イ	主な増減要因見込み	

1 定員適正化計画の位置づけ

本市では、富士市行政改革大綱*を策定していた頃から、職員定数の適正化に向けた取組を行ってきましたが、平成17年3月に、国から通知された「地方公共団体における行財政改革推進のための新たな指針」を契機に、定員適正化計画を「富士市行政経営プラン」の推進重点項目の一つとしました。

第1次行政経営プランでは、国から4.5%以上の削減を求められたため、平成17年度から平成22年度の5年間で5.2%(120人)の数値目標を定めましたが、平成22年度以降は、国からの数値目標設定の要請はありませんでした。

しかし、「地域創生」や「人口減少」が重要課題の一つとなっている現在において、経営戦略的な視点に立った組織運営を推進するためには、自主的に計画を策定し、適正な定員管理を行っていく必要があります。

そこで、本市では、平成28年3月に策定した第3次富士市行政経営プランの取組事項の一つとして、「定員適正化計画に基づく定員管理」を掲げ、長期的な方針の下、計画的に職員定数の適正化を図るものです。

2 定員適正化に向けたこれまでの取組結果

第1次行政経営プランにおける職員定数の削減実績としては、事務事業の再編・整理や民間委託等の推進により、平成20年度時点で43人を削減しました。

しかしながら、計画途中の平成20年11月に旧富士川町と合併し、155人が新たに加わったため、第1次行政経営プランの最終目標に対する達成は困難となってしまいました。

定員適正化計画（平成17年度～平成22年度）

（単位：人）

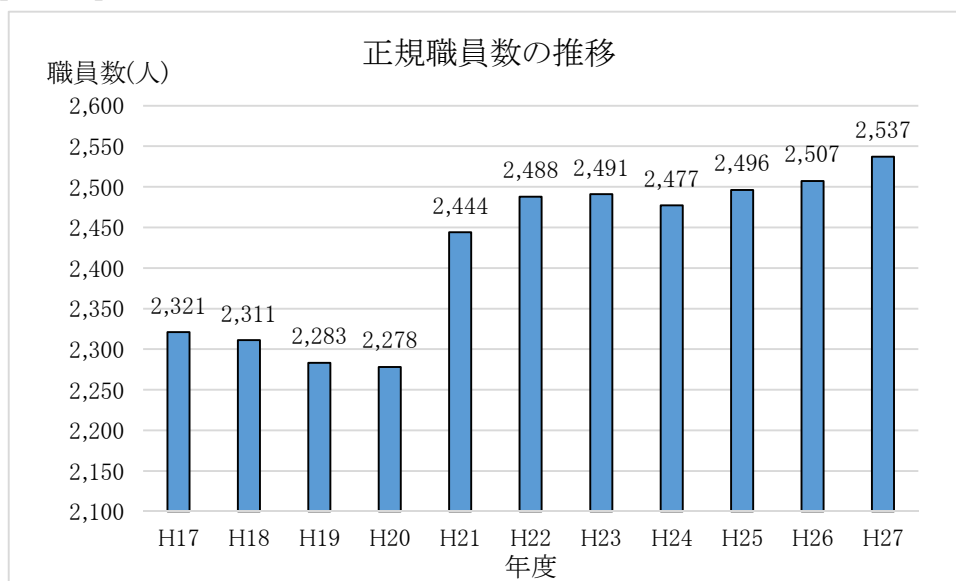
年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	削減数 H22-H17
計画	2,321	2,323	2,302	2,263	2,240	2,201	△ 120
実績	-	2,311	2,283	2,278	2,444	2,488	167
計画との差	-	△ 12	△ 19	15	204	287	-

合併による増員のうち71人は合併加配と位置づけ、計画的に削減しましたが、病院事業での包括医療費支払制度（DPC）導入に伴う看護体制の整備や、消防署分署への救急隊配置など、当初の計画にはなかった新たな増加要因が発生したため、平成27年4月時点で正規職員数は2,537人まで増加しています。

正規職員の年度別の推移を表したものが図表1になります。

* 昭和60年、平成8年、平成13年の3回にわたり策定され、現在は富士市行政経営プランに継承される。

【図表 1】



3 現状分析と課題

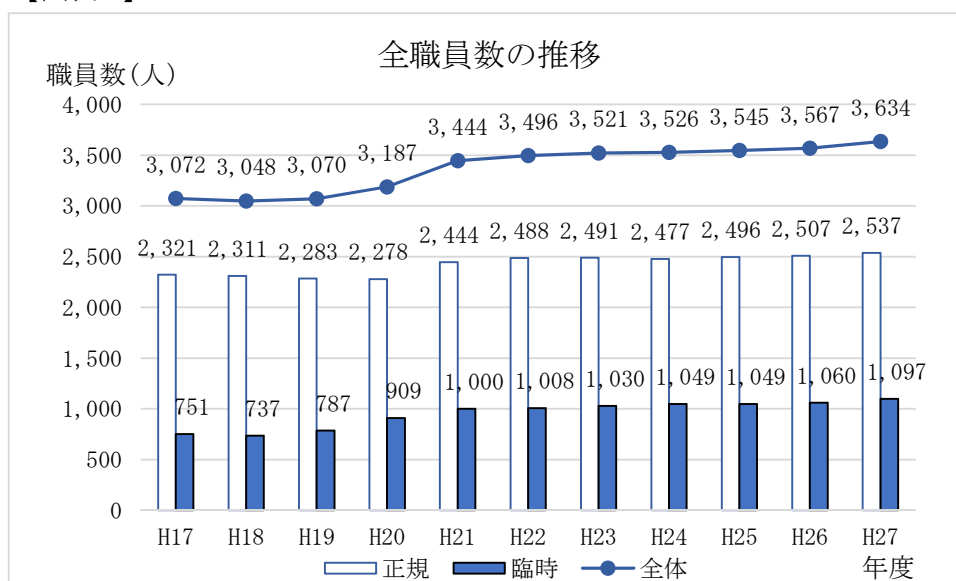
(1) 職員数の経年変化

ア 全職員数（正規・臨時）の推移

臨時職員*も含めた全体の職員数の推移を表したものが図表 2 になります。

臨時職員数は平成 27 年度で 1,097 人であり、10 年前の平成 17 年度（751 人）と比較して、346 人増加しています。その要因としては、保育士や看護師、新たな制度創設や法改正により生じた事務補助員が増加してきたことが挙げられます。

【図表 2】



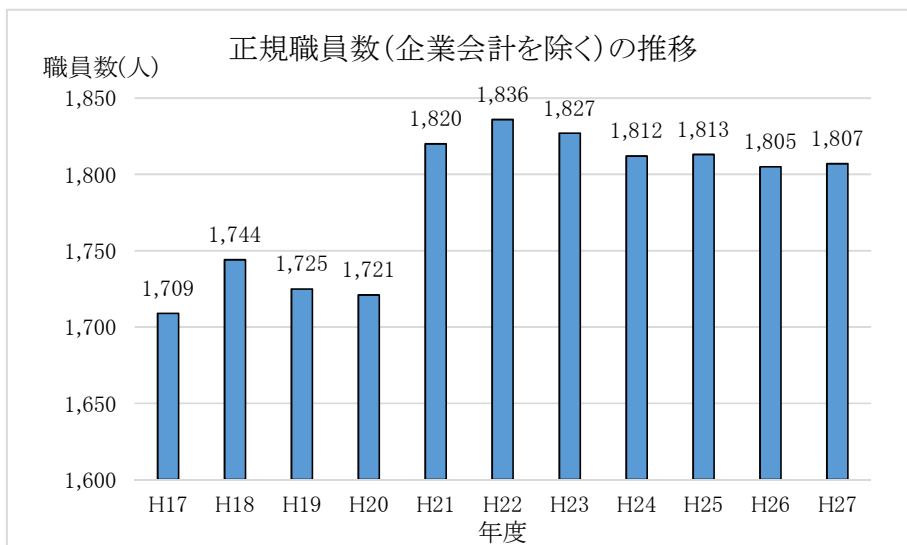
* 1日6時間以上かつ週4日以上の勤務を通年にわたり行う職員をいう。

イ 公営企業会計を除く全職員数（正規・臨時）の推移

大きな増加要因となった病院事業を含む公営企業会計は、その経営に要する経費を経営に伴う収入をもって充てる独立採算が原則の事業会計です。

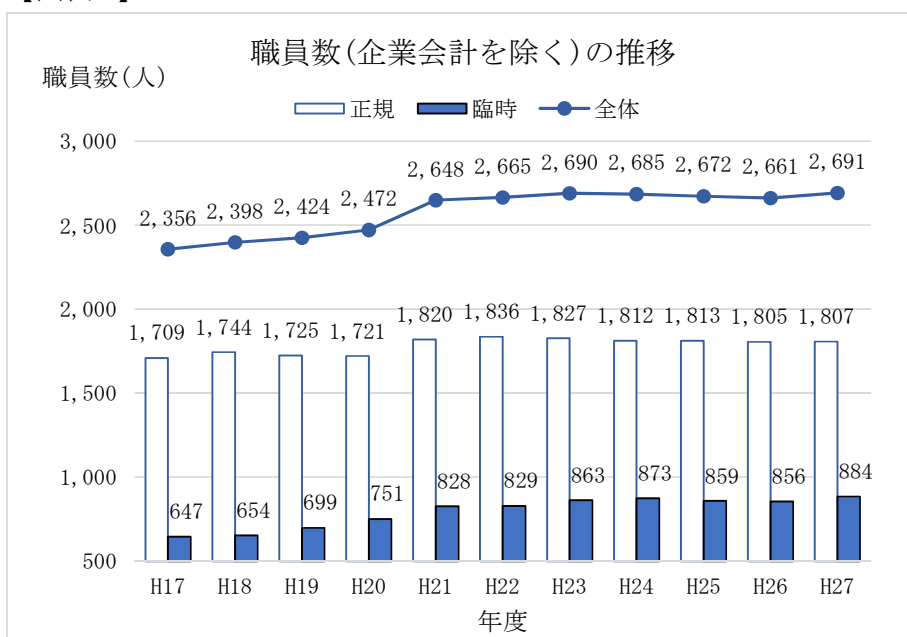
そこで、公営企業会計の職員を除いた正規職員数をみると、次の図表3のように推移しています。平成20年11月の合併で職員数は増加しましたが、平成22年度以降は、減少傾向になっています。

【図表3】



また、臨時職員を含めた全体の職員数は、図表4のようになります。正規職員が減少しているのに対して、臨時職員は増加傾向であるため、全体の職員数では増加傾向となっています。

【図表4】

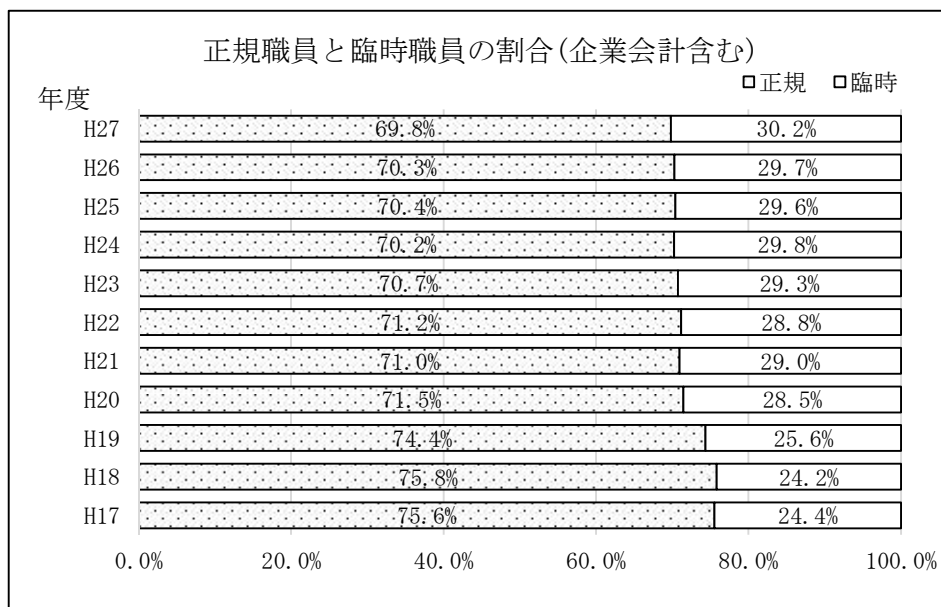


(2) 正規職員と臨時職員の割合別の経年変化

ア 正規・臨時の割合別の推移

正規職員と臨時職員の割合については、図表5のとおりであり、平成27年度時点で正規69.8%、臨時30.2%となっています。平成17年度と比較すると、正規職員の比率が減少しているのがわかります。

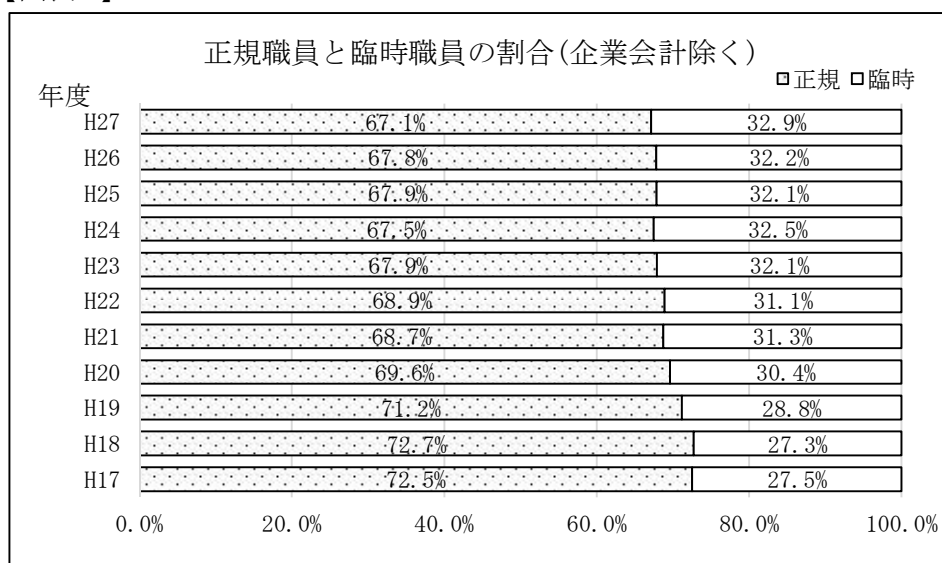
【図表5】



イ 公営企業会計を除く正規・臨時の割合別の推移

企業会計職員を除いた場合の正規職員と臨時職員の割合は、図表6のとおりであり、平成27年度時点で正規67.1%、臨時32.9%となっています。公営企業会計を含めた場合(平成27年度:正規69.8%、臨時30.2%)と比較すると、臨時職員の割合が多く、正規職員の割合が低い状況になっています。

【図表6】



(3) 地方公共団体定員管理調査（総務省）による分析

ア 部門別職員数の推移

本市の正規職員の推移を地方公共団体定員管理調査（総務省）による部門ごとで表したものが図表7になります。

平成21年度と平成27年度の状況を比較すると、病院部門で109人（20.6%）、消防部門で13人（4.4%）、民生部門で13人（4.1%）増加しています。これは看護体制の整備による看護師の増員、救急隊発足による消防士の増員、保育園・幼稚園の正規担任化が主な要因です。

一方、教育部門で17人（5.9%）、土木部門で16人（8.0%）減少していますが、これは教育部門に位置づけられていた「文化振興課」「スポーツ振興課」の総務部門への移行、第二東名対策室の廃止、施設耐震化業務の終了が主な要因です。

【図表7】

区分			H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H21-H27	
普通会計	一般行政	一般管理	議会	12	11	11	11	11	11	11	△ 1
			総務	309	308	307	301	296	300	311	2
			税務	95	93	93	92	91	91	90	△ 5
			労働	4	5	5	5	5	5	4	0
			農水	40	39	37	35	34	35	34	△ 6
			商工	25	26	26	27	29	31	31	6
			土木	201	203	200	196	195	185	185	△ 16
		計	686	685	679	667	661	658	666	△ 20	
	福祉	民生	319	330	328	327	329	329	332	13	
		衛生	177	176	177	179	179	179	176	△ 1	
		計	496	506	505	506	508	508	508	12	
	計			1,182	1,191	1,184	1,173	1,169	1,166	1,174	△ 8
	特別行政	教育	286	283	281	281	280	275	269	△ 17	
消防		298	309	310	307	311	311	311	13		
計		584	592	591	588	591	586	580	△ 4		
公営企業等	病院	528	557	570	573	593	611	637	109		
	水道	47	47	46	43	42	42	42	△ 5		
	下水道	49	48	48	49	48	49	51	2		
	その他	54	53	52	51	53	53	53	△ 1		
	計	678	705	716	716	736	755	783	105		
合計			2,444	2,488	2,491	2,477	2,496	2,507	2,537	93	

イ 職種別職員数の推移

職種別の職員数推移を地方公共団体定員管理調査（総務省）の分類で表したものが図表8になります。

平成21年度と平成27年度の状況を比較すると、事務職員（一般事務）は、22人（2.7%）減少しています。

土木職員は24人（16.9%）増加していますが、平成22年度をピークに減少しています。その他に、看護師、消防職員、保育士（保育所）は、増加していますが、技能労務職員は減少しています。

【図表 8】

	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H21-H27
事務職員	824	816	813	802	800	804	806	△ 18
一般事務	803	794	789	780	778	780	781	△ 22
ケースワーカー	21	22	24	22	22	24	25	4
技術職員	251	255	254	245	248	249	248	△ 3
土木	171	175	172	166	165	166	166	△ 5
建築	83	33	33	31	31	31	30	△ 3
その他	7	47	49	48	52	52	52	5
保健師	9	54	54	44	51	49	64	15
保育士(保育所)	5	155	153	153	153	150	159	14
保育士(その他施設)	5	23	21	22	22	23	20	△ 6
教育関係職員	0	143	144	147	147	143	146	6
司書・学芸員	2	22	24	22	23	21	23	1
その他(教育公務員)	8	121	120	125	124	122	123	5
消防職員	8	309	310	307	311	311	311	13
医療職員	0	513	527	539	552	571	581	91
看護師	4	376	383	392	402	415	423	69
その他(医師等)	5	137	144	147	150	156	158	22
技能労務職員	2	169	167	168	162	158	154	△ 18
清掃員	56	55	55	55	53	52	50	△ 6
調理員	97	97	98	98	96	94	93	△ 4
その他	19	17	14	15	13	12	11	△ 8
その他	50	52	49	51	51	49	48	△ 2
合計	2,445	2,489	2,492	2,478	2,497	2,507	2,537	92

(4) 人件費の推移

ア 正規職員の人件費の推移

正規職員（公営企業会計を除く。）の人件費（給与費・職員手当等・共済費）の推移を表したものが図表 9 になります。

平成 27 年度の正規職員に係る人件費は約 148 億円余、退職手当を除いた人件費は約 134 億円余であり、いずれも減少傾向となっています。

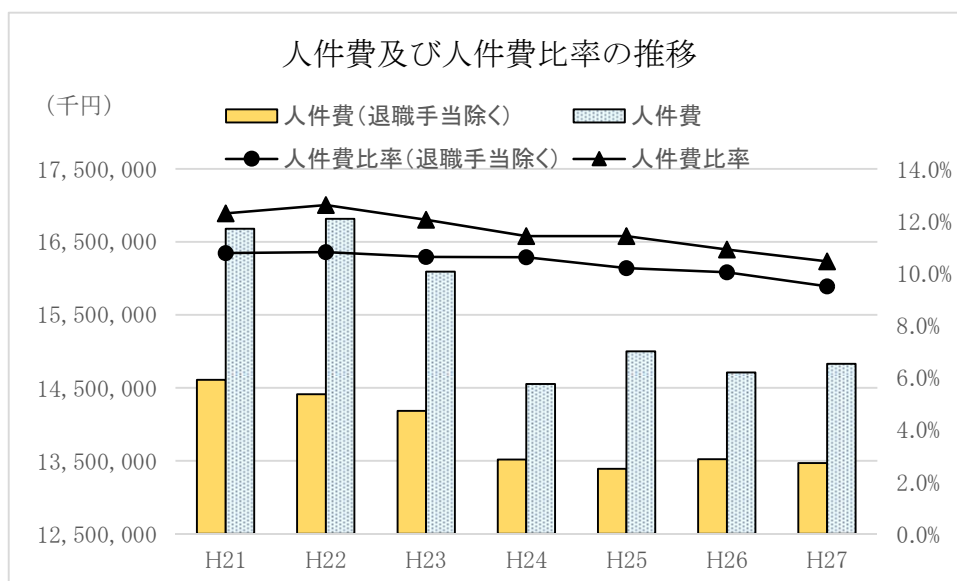
この要因としては、団塊世代の退職が影響しており、平成 21 年度から平成 23 年度にかけては退職手当が大きかったが、平成 24 年度以降は職員の平均年齢が下がり、平均給与が低下したことが考えられます。

また、歳出に占める人件費比率は 12.3%（H21）から 10.4%（H27）に低下しており、退職手当を除いた場合の人件費比率も 10.8%（H21）から 9.5%（H27）に低下しています。

【図表 9】

(単位：千円)

区分	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
歳出総額	135,724,466	133,401,220	133,626,179	127,440,817	131,361,509	134,859,048	141,961,201
人件費	一般会計	15,790,815	15,921,034	15,197,182	14,041,133	14,504,016	14,198,252
	特別会計	888,205	891,772	894,546	508,867	494,358	510,405
	計	16,679,020	16,812,806	16,091,728	14,550,000	14,998,374	14,708,657
人件費比率	12.3%	12.6%	12.0%	11.4%	11.4%	10.9%	10.4%
人件費 (退職手当除く)	一般会計	13,721,884	13,519,803	13,291,318	13,009,814	12,897,834	13,011,754
	特別会計	888,205	891,772	894,546	508,867	494,358	510,405
	計	14,610,089	14,411,575	14,185,864	13,518,681	13,392,192	13,522,159
人件費比率(退職手当除く)	10.8%	10.8%	10.6%	10.6%	10.2%	10.0%	9.5%



イ 全職員（正規・臨時）での人件費の推移

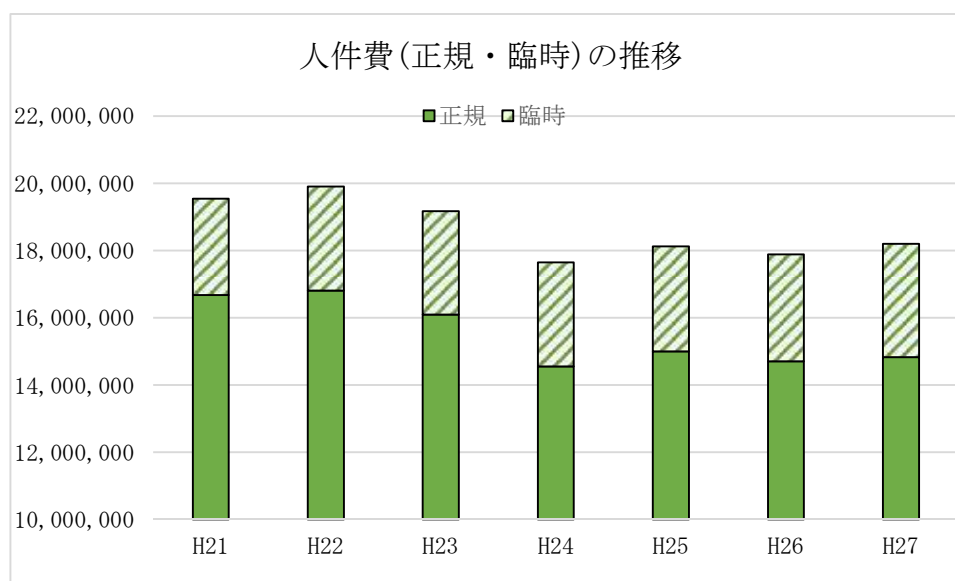
正規と臨時を合わせた人件費の推移を表したものが図表 10 になります。

臨時職員の人件費(賃金・共済費)は増加傾向にありますが、正規職員も含めたトータルの人件費では減少傾向にあります。

【図表 10】

(単位：千円)

区分	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	
人件費 (給与・賃金)	正規	16,679,020	16,812,806	16,091,728	14,550,000	14,998,374	14,708,657	14,828,971
	臨時	2,859,291	3,089,805	3,083,470	3,099,072	3,128,420	3,181,602	3,373,156
	計	19,538,311	19,902,611	19,175,198	17,649,072	18,126,794	17,890,259	18,202,127



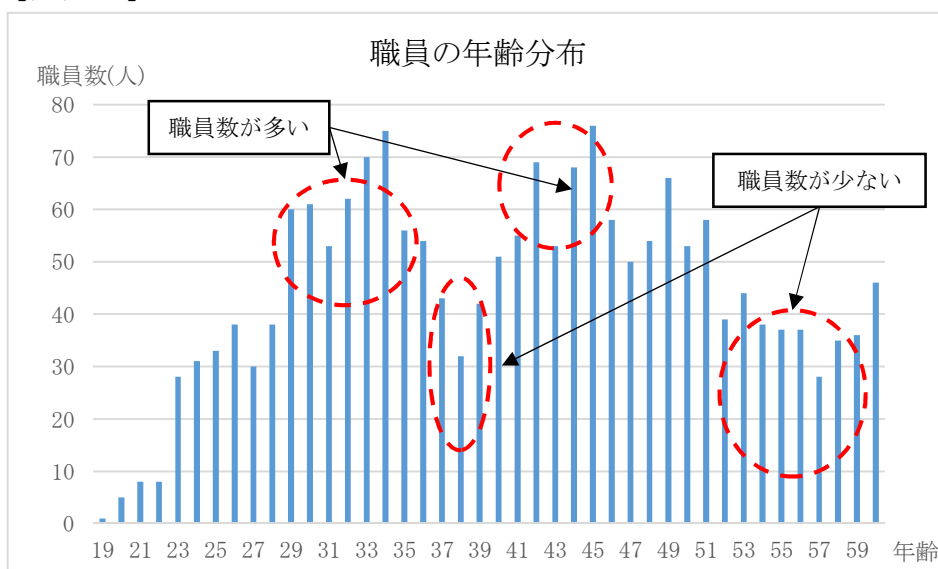
(5) 職員の年齢状況

ア 正規職員の年齢構成

平成 28 年 4 月 1 日時点における年齢別の職員構成は図表 11 のようになります。相対的に「52 歳～59 歳」及び「37～39 歳」の年齢層で職員数が少なく、「41 歳～45 歳」及び「29 歳～36 歳」の年齢層で職員数が多い状況となっています。

職員の年齢構成で偏りがあることは、将来の安定的な任用管理等に影響を及ぼすことから、年齢構成の平準化を考慮した定員管理が求められます。

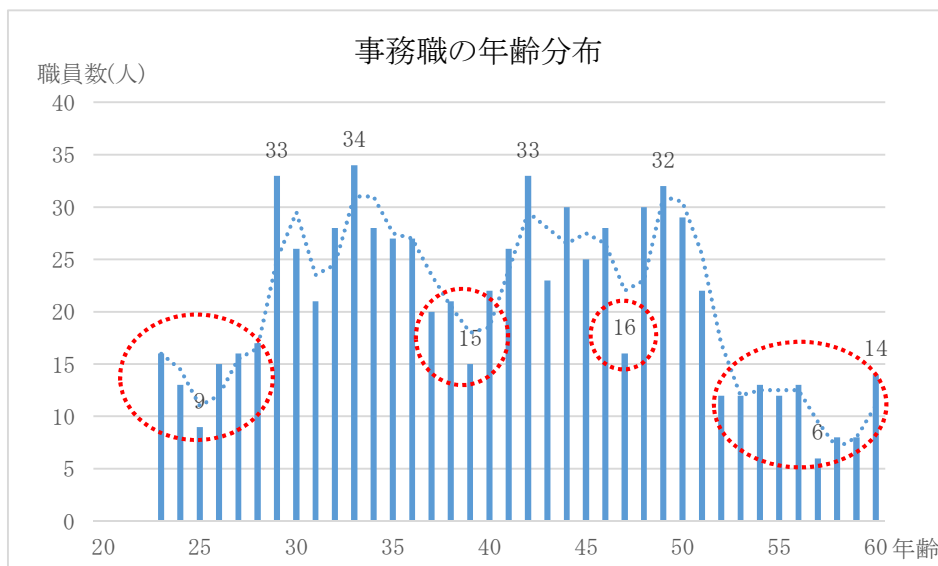
【図表 11】



イ 職種別による職員の年齢構成

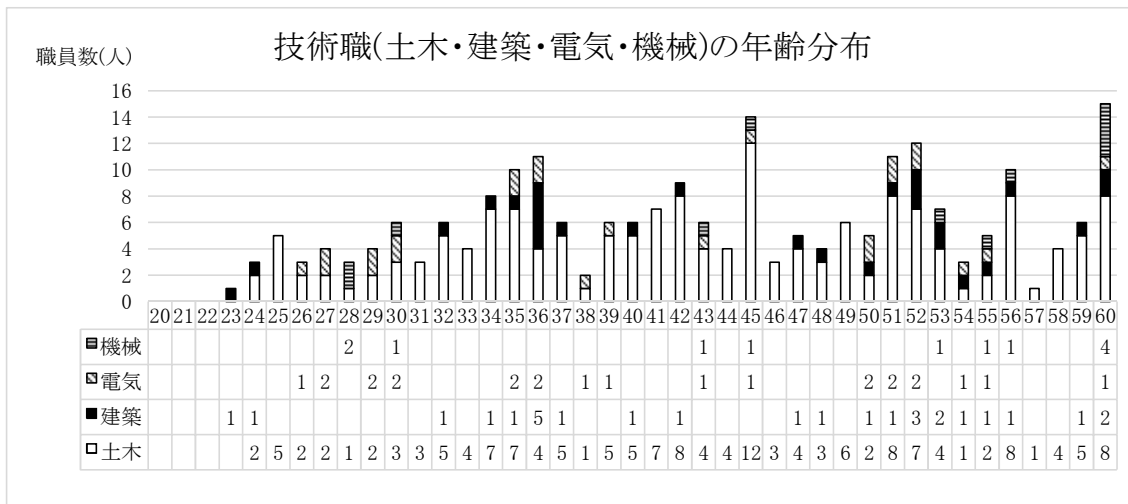
事務職の年齢構成（平成 28 年 4 月 1 日時点）を示したものが図表 12 になります。一部の年齢層（52 歳以上、47 歳、37 歳～40 歳、28 歳未満）で職員数が少ないなど、年齢分布に若干偏りが見られます。この偏りを是正するために、今後は、再任用職員と新規採用者のバランスを考慮した計画的な採用が求められます。

【図表 12】



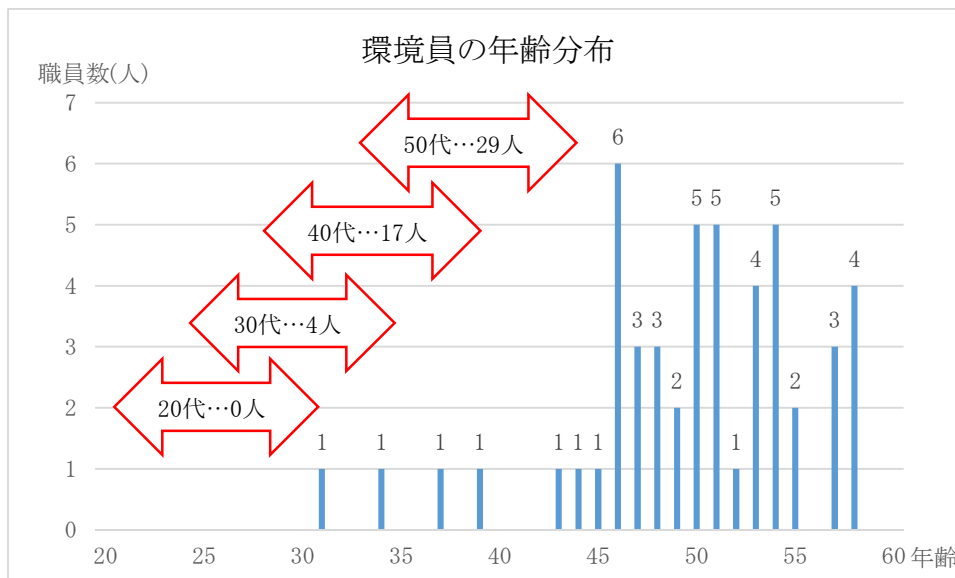
次に、技術職(土木・建築・電気・機械)の年齢構成(平成28年4月1日時点)を示したものが図表13になります。職員数が大きく突出した年齢層と極めて少ない年齢層があり、分布に偏りがあるのがわかります。業務の必要性や業務量に応じて、その都度、退職者の補充・不補充を検討する必要があります。

【図表13】



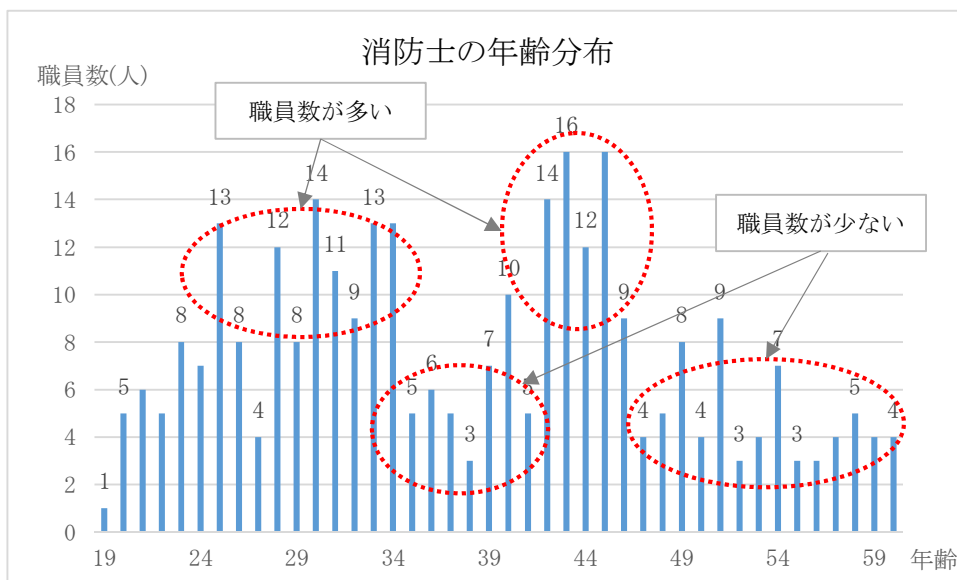
次に、ごみ収集業務を行う環境員の年齢構成(平成28年4月1日時点)を示したものが図表14になります。主に46歳以上の中堅・ベテラン職員で構成されている状況です。ごみ収集は、民間でも十分対応が可能な業務であるため、最終的には全面委託を目指し、退職による欠員補充で新たな採用を行うのは控える必要があります。

【図表14】



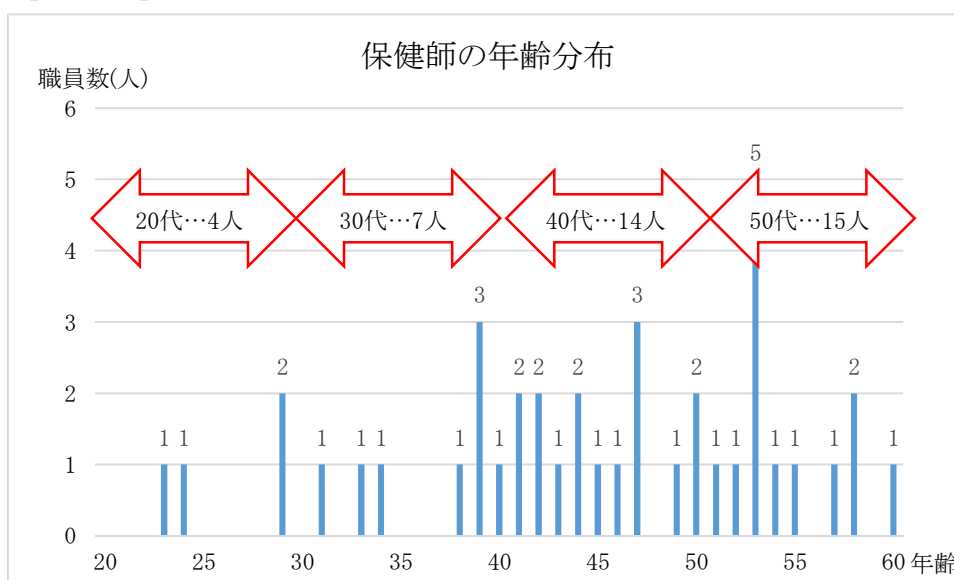
次に、消防士の年齢構成（平成 28 年 4 月 1 日時点）を示したものが図表 15 になります。消防士の場合は、職員数が多い年齢層（42 歳～45 歳、25 歳～34 歳）と職員数が少ない年齢層（35 歳～41 歳、47 歳以上）があり、分布に偏りがあるのがわかります。そのため、年齢構成の平準化を考慮した定員管理を行う必要があります。

【図表 15】



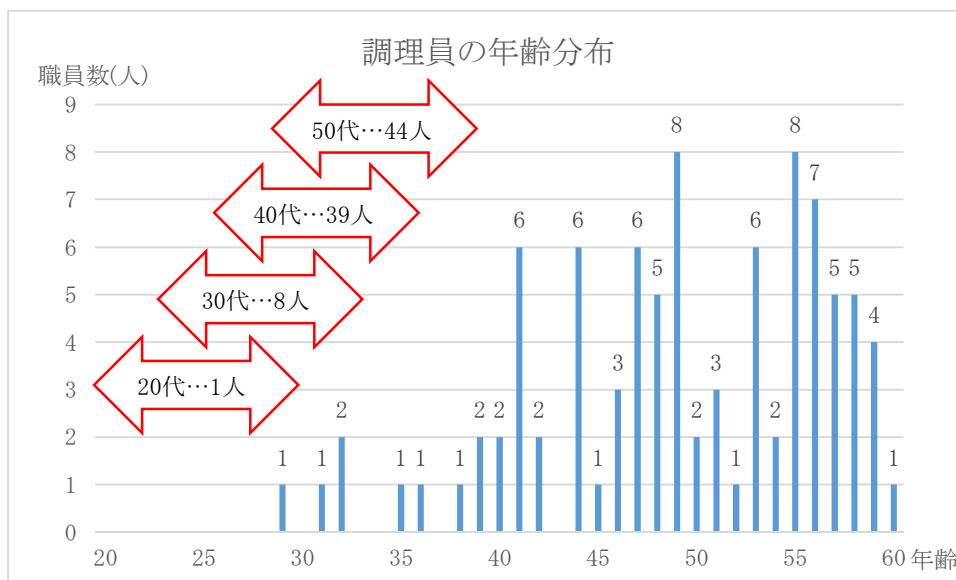
次に、保健師の年齢構成（平成 28 年 4 月 1 日時点）を示したものが図表 16 になります。保健師の場合は、20 歳代が 4 人、30 歳代が 7 人であるのに対して、40 歳代が 14 人、50 歳代が 15 人であり、若年層の保健師が少ない状況となっています。今後、保健師の地区担当制が実施された場合、知識や技術の伝達に影響を及ぼす可能性があるため、計画的な職員採用が必要になってきます。

【図表 16】



次に、調理員の年齢構成（平成 28 年 4 月 1 日時点）を示したものが図表 17 になります。調理員の場合は、50 歳代が 44 人、40 歳代が 39 人であるのに対して、30 歳代が 8 人、20 歳代が 1 人という状況になっています。今後は、退職者の補充を行うか、又は委託化により調理員の採用を行わないかの方針を決める必要があります。

【図表 17】



(6) 他都市との比較

ア 類似団体（保健所設置市を除く人口 20～30 万人の都市）での比較

総務省が実施している地方公共団体定員管理調査の結果を基にして、類似団体で比較したものが図表 18 となります。

【図表 18】

(単位：人、km²)

No	都道府県	都市名	人口	面積	可住地面積	職員数		人口1万人当たり職員数	
						企業会計除く	企業会計除く	企業会計除く	企業会計除く
1	青森県	八戸市	231,379	305.54	203.17	2,203	1,303	95.2	56.3
2	山形県	山形市	252,453	381.30	170.69	2,307	1,561	91.4	61.8
3	福島県	福島市	294,378	767.72	272.24	2,058	1,936	69.9	65.8
4	茨城県	水戸市	270,823	217.32	182.50	2,011	1,841	74.3	68.0
5		つくば市	227,029	283.72	241.90	1,734	1,679	76.4	74.0
6	群馬県	伊勢崎市	208,838	139.44	139.08	2,442	1,603	116.9	76.8
7		太田市	219,896	175.54	166.07	1,506	1,460	68.5	66.4
8	千葉県	市原市	274,558	368.17	233.29	2,005	1,906	73.0	69.4
9		上尾市	225,186	45.51	43.40	1,416	1,352	62.9	60.0
10	埼玉県	草加市	247,076	27.46	27.42	1,895	1,283	76.7	51.9
11		春日部市	232,372	66.00	65.36	1,848	1,359	79.5	58.5
12	東京都	府中市	260,132	29.43	29.26	1,258	1,245	48.4	47.9
13		調布市	229,644	21.58	21.43	1,257	1,241	54.7	54.0
14		平塚市	258,246	67.82	62.87	2,370	1,732	91.8	67.1
15	神奈川県	茅ヶ崎市	239,424	35.70	32.70	2,062	1,505	86.1	62.9
16		厚木市	225,503	93.84	67.21	2,018	1,514	89.5	67.1
17		大和市	233,061	27.09	25.45	1,891	1,313	81.1	56.3
18	新潟県	長岡市	275,246	891.06	447.64	2,513	2,345	91.3	85.2
19	福井県	福井市	266,002	536.41	217.76	2,352	2,171	88.4	81.6
20	長野県	松本市	243,383	978.47	243.37	1,979	1,585	81.3	65.1
21	静岡県	富士市	248,381	244.95	123.90	2,537	1,807	102.1	72.8
22	三重県	津市	280,016	711.11	295.63	2,549	2,402	91.0	85.8
23		茨木市	280,170	76.49	47.19	1,602	1,513	57.2	54.0
24	大阪府	八尾市	268,562	41.72	36.88	2,334	1,740	86.9	64.8
25		寝屋川市	237,814	24.70	23.87	1,145	1,085	48.1	45.6
26		明石市	293,509	49.42	47.20	1,982	1,833	67.5	62.5
27	兵庫県	加古川市	267,434	138.48	105.91	1,643	1,557	61.4	58.2
28		宝塚市	224,977	101.80	43.40	2,025	1,357	90.0	60.3
29	徳島県	徳島市	258,602	191.25	139.38	2,859	2,235	110.6	86.4
30	島根県	松江市	206,407	572.99	164.36	2,365	1,723	114.6	83.5
31	佐賀県	佐賀市	236,398	431.84	251.07	1,814	1,593	76.7	67.4
		平均	248,932	259.48	134.57	1,999	1,638	80.8	65.7

※ 人口：平成 27 年国勢調査の人口速報集計結果による平成 27 年 10 月 1 日時点の人口

※ 職員数：平成 27 年地方公共団体定員管理調査結果（平成 27 年 4 月 1 日時点）

※ 面積：国土交通省国土地理院「全国都道府県市区町村別面積調」（平成 27 年 10 月 1 日時点）

※ 可住地面積：総面積から林野面積と主要湖沼面積を差し引いた面積（平成 25 年 10 月 1 日時点）

本市の職員数は2,537人であり、類似団体の中では3番目に多い位置にあり、人口1万人当たりの職員数では、4番目に多い位置にあります。

また、公営企業会計を除いた職員数でみると、本市の職員数は、類似団体の中で9番目の位置にあり、人口1万人当たりの職員数では、8番目の位置にあることがわかります。

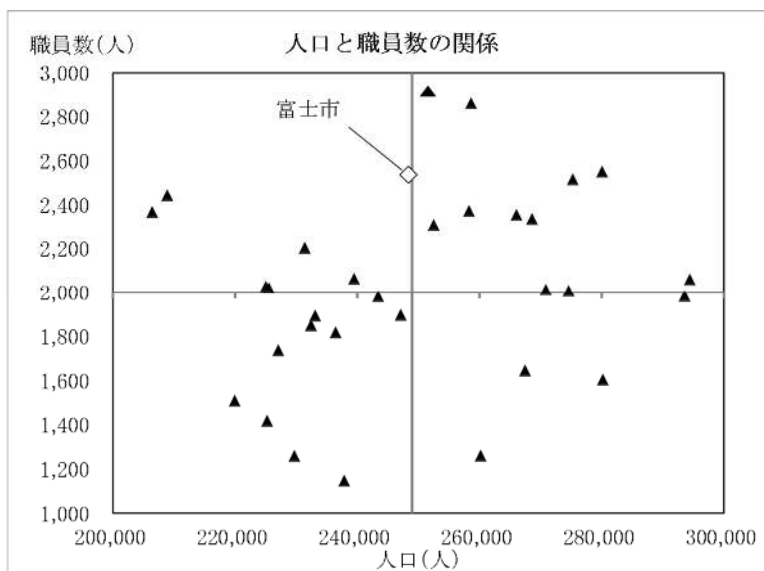
全て					公営企業会計を除く						
職員数			人口1万人当たり職員数		職員数			人口1万人当たり職員数			
1位	徳島市	2,859	1位	伊勢崎市	116.9	1位	津市	2,402	1位	徳島市	86.4
2位	津市	2,549	2位	松江市	114.6	2位	長岡市	2,345	2位	津市	85.8
3位	富士市	2,537	3位	徳島市	110.6	3位	徳島市	2,235	3位	長岡市	85.2
4位	長岡市	2,513	4位	富士市	102.1	4位	福井市	2,171	4位	松江市	83.5
5位	伊勢崎市	2,442	5位	八戸市	95.2	5位	福島市	1,936	5位	福井市	81.6
平均 1,999.4			平均 80.8		平均 1,638			平均 65.7			
27位	太田市	1,506	27位	加古川市	61.4	27位	八戸市	1,506	27位	調布市	54.0
28位	上尾市	1,416	28位	茨木市	57.2	28位	草加市	1,416	28位	茨木市	54.0
29位	府中市	1,258	29位	調布市	54.7	29位	府中市	1,258	29位	草加市	51.9
30位	調布市	1,257	30位	府中市	48.4	30位	調布市	1,257	30位	府中市	47.9
31位	寝屋川市	1,145	31位	寝屋川市	48.1	31位	寝屋川市	1,145	31位	寝屋川市	45.6

本市の人口が248,381人で、類似団体の中では平均並みの位置にある中、可住地面積は123.90k㎡で、類似団体の中では平均より若干低い位置にあります。

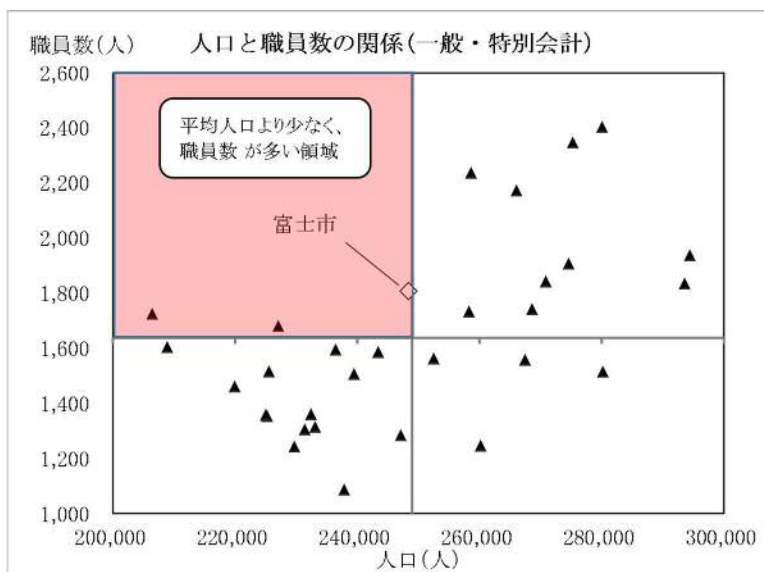
可住地面積が大きくなれば、支所やその他の公共施設が必要となり、職員数も多くなっていくのですが、本市の可住地面積は、類似団体の中で平均より低い16番目の位置にあるため、本市の職員数には可住地面積が影響していないことがわかります。

イ ポートフォリオ*による分析

図表 18 の「人口」と「職員数」を用いて、各都市間の比較を行ったものが次のポートフォリオ図です。本市は、類似団体の中で、平均人口より少なく、職員数が多い領域に位置づけられます。この結果は、あくまで限られた都市の中での比較であるため、必ずしも正確な位置づけとは言えませんが、少なくとも類似団体の中では、職員数が多い状況になっています。



一方、一般・特別会計ベースの「職員数」と「人口」を用いて、各都市間の比較を行うと、次のポートフォリオ図のようになります。本市は、一般・特別会計ベースでも職員数が多いという状況となり、「人口」という要素だけの比較では、本市の職員数が多いという結果が導かれることがわかります。



* 2つのデータを一体的に見ることにより、どのポジションにいるかを評価する手法をいう。

ウ 定員回帰指標による分析

総務省では、地方公共団体が自主的に適正な定員管理を推進するための参考指標として、「定員回帰指標」による分析方法を提供しています。これは、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（普通会計部門）を有するかを多重回帰分析に基づき試算し、比較する方法です。

具体的な算出方法は、次の算定式で計算されます。

$$\text{試算値} = a X_1 + b X_2 + C$$

a : 人口千人当たりの係数、b : 面積 1 k m²当たりの係数、c : 一定値

X₁ : 当該団体の人口 (千人)、X₂ : 当該団体の面積 (k m²)

上記の算定式に、本市の人口と面積、施行時特例市の係数を入れると、試算値は次のようになります。

$$\text{〈一般行政〉} \quad 4.1 \times 248 + 0.60 \times 245.02 + (-25) = 1,139$$

本市の一般行政部門の職員数は、図表 7 より 1,174 人であるので、施行時特例市の平均試算値と比べると 35 人超過していることがわかります。

$$\text{〈普通会計〉} \quad 5.9 \times 248 + 0.73 \times 245.02 + 30 = 1,674$$

本市の普通会計部門の職員数は、図表 7 より 1,754 人であるので、施行時特例市の平均試算値と比べると 80 人超過していることがわかります。

エ 定員モデルによる分析

総務省では、定員回帰指標以外にも参考指標として「定員モデル」による分析方法も提供しています。これは、部門ごとの行政需要を表す統計数値（人口、事業所数、生活保護受給世帯数等）を多重回帰分析の手法を用いて試算職員数を求めようとするものです。対象部門は、図表 7 の一般行政部門を対象とし、法令等で定員に関する基準が定められている職員の割合が多い教育、消防部門及び独立採算制を採用している公営企業等会計部門は対象から除外します。

この定員モデルによって試算値を算出すると、次の表のとおりとなり、本市の職員数（一般行政）は、施行時特例市の平均試算値と比べると 58 人超過しています。

			H27 職員数	定員モデル 試算値
一般行政	一般管理	議会・総務	322	291
		税務	90	89
		経済	69	60
		土木	185	171
		計	666	611
	福祉	民生	332	321
		衛生	176	184
	計			1,174

オ 定員管理診断表による分析

総務省が上記２手法以外で、地方公共団体の定員管理の参考として情報提供しているものに、定員管理診断表分析があります。

これは、全ての市区町村を対象に、人口と産業構造を基準に部門ごとに区分し、その類型に属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、部門ごとに人口1万人あたりの職員数を算出し、その類型に属する団体を類似団体として職員数の比較をするものです。

実際に、類似団体（保健所設置市を除く人口20～30万人の都市）の中で、本市の職員数を比較すると、図表19のようになります。

総務部門では、「市民センター等施設」の配置数が他都市と比べて目立ちますが、これは公民館の配置数が地区まちづくりセンターとして移管されたことに加えて、まちづくりセンター数が他都市と比べて多いことが原因と考えられます。

民生部門では、「その他の社会福祉施設」の配置数が他都市と比べて目立ちますが、これは、本市特有の施設である「福祉キャンパス」や「こども療育センター」があることが他都市より配置数を多くしている原因です。

土木部門では、「都市計画一般」の配置数が他都市と比べて目立ちますが、これは「新富士駅南地区」や「新東名インター周辺」などの区画整理事業への対応などが配置数を多くさせる原因と考えられます。

教育部門では、「小学校」、「中学校」の配置数が他都市と比べて目立ちますが、これは学校給食が直営の自校方式であるため、調理員が多くなっているのが原因と考えられます。また、「幼稚園」の配置数が多いのは、他都市と比べて幼稚園の施設数が多いのが原因と考えられます。

消防部門が他都市と比べて多いのは、救急隊発足で消防士を増員したことに加えて、他都市と比べて分署数が多いのが原因と考えられます。

【図表 19】

大部門	小部門	実配置	類似団体 標準値	超過数	超過・過少の主な原因
議会	議会	11	13	△ 2	
総務	総務一般	80	96	△ 16	支所の数が少ない
	会計出納	10	11	△ 1	
	管財	10	14	△ 4	
	行政委員会	10	12	△ 2	
	企画開発	20	26	△ 6	
	住民関連一般	41	42	△ 1	
	防災	11	10	1	
	広報広聴	10	11	△ 1	
	戸籍等窓口	41	53	△ 12	支所の数が少ない
	市民センター等施設	78	14	64	地区まちづくりセンター(26地区×3人)
税務	税務	90	83	7	徴収業務の強化
民生	福祉事務所	80	100	△ 20	支所の数が少ない
	保育所	177	152	25	公立保育園の数が多
	老人福祉施設	14	8	6	直営方式(駿河荘)
	その他の社会福祉施設	57	24	33	本市独自の施設(福祉キャンパス・こども療育センター)
	各種年金保険関係	4	7	△ 3	
衛生	衛生一般	21	31	△ 10	保健センターがない自治体の健康部門職員が含まれる
	保健センター等施設	37	35	2	
	試験研究養成機関	14	12	2	
	公害	13	9	4	
	清掃一般	23	18	5	
	ごみ収集	53	51	2	
	ごみ処理	6	15	△ 9	施設の包括委託
	し尿処理	2	4	△ 2	
	環境保全	7	11	△ 4	
労働	労働一般	4	2	2	
農林水産	農業一般	26	34	△ 8	
	林業一般	8	6	2	
商工	商工一般	19	15	4	
	観光	12	12	0	
土木	土木一般	70	67	3	
	用地買収	6	7	△ 1	
	港湾・空港・海岸	3	4	△ 1	
	建築	40	40	0	
	都市計画一般	56	37	19	区画整理(新富士駅・新東名インター周辺)
	都市公園	10	15	△ 5	
教育	教育一般	32	46	△ 14	教育施設担当の数が少ない
	教育研究所等	5	6	△ 1	
	社会教育一般	7	14	△ 7	文化振興課の市民部(住民関連一般)への移管
	文化財保護	7	9	△ 2	
	その他の社会教育施設	29	26	3	
	保健体育一般	2	14	△ 12	スポーツ振興課の市民部(住民関連一般)への移管
	給食センター	4	17	△ 13	旧富士川町に1施設のみ
	小学校	47	47	0	
	中学校	26	16	10	給食自校調理方式(直営)
	高等学校	58	55	3	
幼稚園	52	48	4	公立幼稚園の数が多	
消防	消防	311	276	35	分署数、救急隊配備等が多い
公営企業会計等	水道	42	69	△ 27	水道料金包括委託
	下水道	51	39	12	類似団体の中で下水道普及率が低い
	病院	537	503	34	
	国保事業	19	27	△ 8	国保税の徴収業務が「税務」に移管
	介護事業	28	30	△ 2	
	その他	6	15	△ 9	
	合計	2,537	2,358	179	
	合計(企業会計を除く)	1,807	1,747	60	

4 定員適正化に向けた方針と取組内容

(1) 基本方針

本市の現状を分析すると、正規職員数（公営企業会計の職員を除く。）は減少傾向にありますが、類似団体の中では若干多い状況になっています。

その主な要因としては、まちづくりセンターや福祉施設などが類似団体と比較して多いことがあげられますが、それらの要因を除いて評価すれば、本市の職員数はむしろ少ない方にあると言えます。

地理的状況や各市の政策の違いから一概に比較するのは困難ですが、今後は、施設の再編計画とも連動を図りながら、適正な定員管理に向けて、次のとおり取り組んでいきます。

ア 業務執行体制の最適化

類似・関連する業務を所管する課や担当を集約化することで業務の効率化が期待される場合や、担当が細分化され過ぎたことから連携を要する業務への対応が不十分となっている場合は、法令等の制限がない限り、組織を集約化・簡素化し、業務の執行体制の合理化・効率化を図ります。

また、各部署の業務を類似団体との比較や勤務状況など様々な角度から検証し、組織横断的に職員の適正配置を進めていきます。

イ 民間活力導入の推進

本市では、これまで公共サービス全般にわたり業務委託や指定管理者制度の導入を積極的に行うなど、民間の専門的知識やノウハウを活用したサービスの向上や経費の削減に取り組んできました

今後も、市が直接実施するよりも効率的・効果的な公共サービスの提供等が期待できる場合は、法令等の制約や効果の検証を踏まえつつ、業務の民間委託や民営化を推進します。

特に、本市は、他自治体と比較して、施設を多く抱えており、それが職員数の多さにも繋がっていますので、積極的に民間活力の導入を図り、職員定数の適正化に努めます。

ウ 民間の人材活用

高度化・多様化する行政需要に的確に対応するため、任期付職員の採用に取り組むなど、高度な専門的知識を有する民間人材（弁護士等）の活用を検討します。

また、特定のプロジェクトなど期限が明確で、一時的に人員が必要となる場合についても、任期付職員の活用について、検討していきます。

エ ICTの有効活用

個人番号カードを活用した行政サービスの拡充策として、住民票の写し、印鑑登録証明書、戸籍証明書などの各種証明書をコンビニで取得できるサービスを開始します。それに伴い、地区まちづくりセンターに設置していた市民サービスコーナーは廃止し、執行体制の見直しを図ります。

また、富士宮市との共同電算化による汎用機保守業務の終了に伴い、新たな体制における情報処理関連業務を精査し、職員定数の適正化を図ります。

オ 臨時職員のあり方の見直し

本市では、これまで正規職員の定員適正化を主として取り組んできましたが、その一方で、臨時職員の常勤的な長期間雇用が増加し、職員の定数管理上、大きな課題となってきていることから、その位置づけ、あり方については、第3次行政経営プランにも明記して見直しを進めるものです。

例えば、庶務等の業務は、これまで正規職員に代わって臨時職員が主に担ってきましたが、財務会計システムや文書管理システムの導入など、庶務事務の執行環境が大きく改善されてきたことから、庶務担当の臨時職員は各所属の業務量等を勘案しながら計画的に削減していきます。

また、育児休業等の代用は臨時職員を充てていましたが、組織力の維持を図るために、原則として正規職員を配置するなど、これまで臨時職員が配置されてきた経緯や背景を分析し、全体としては抑制する方向で見直しを進めます。

カ 年齢構成を考慮した再任用職員の任用と採用の平準化

平成 25 年度に 60 歳定年退職となる職員から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に 65 歳へと引き上げられたことに伴い、今後、再任用制度を拡充していくことが考えられますが、再任用職員が増えることにより新規の採用人数の抑制が懸念されることから、職員の年齢構成のバランスを考えた再任用職員の任用及び新規採用の平準化を図っていきます。

(2) 対象となる職員

本計画の対象となる職員とは、次のとおりです。

◇企業会計（病院・水道・公共下水道）を除く

一般会計・特別会計の正規職員及び臨時職員

ただし、臨時職員には年間を通して雇用されない人や、勤務が週3日以内又は1日6時間未満の職員は含みません。

(3) 計画期間

平成28年度～平成32年度（5年間）

基準となる職員数は、平成27年4月1日とし、目標値は、平成33年4月1日の職員数とします。

(4) 定数の目標

職員定数の数値目標は、次の図表20のとおりであり、この数字は第3次富士市行政経営プランで掲げられています。

【図表20】

	H27. 4. 1時点	H33. 4. 1(目標)	増減
正規職員	1,807人	1,720人	△87人(△4.8%)
臨時職員	884人	829人	△55人(△6.2%)
合計	2,691人	2,549人	△142人(△5.3%)

(5) 年度計画

正規職員及び臨時職員の年度別の定員管理計画は、次の図表 21 のとおりです。

第 3 次富士市行政経営プランで掲げる業務の一元化・集約化、民間活力の導入などの取組事項を踏まえて、増減を見込んでいますが、地方分権改革の動向や新たな政策課題への対応等により、大きな変更が求められたときは、計画の見直しを行う場合もあります。

【図表 21】

(単位：人)

	H27. 4. 1	H28. 4. 1	H29. 4. 1	H30. 4. 1	H31. 4. 1	H32. 4. 1	H33. 4. 1
正 規 職 員	1,807	1,794	1,806	1,775	1,766	1,723	1,720
増減数(対前年度)	—	△ 13	12	△ 31	△ 9	△ 43	△ 3
増減数(累計)	—	△ 13	△ 1	△ 32	△ 41	△ 84	△ 87
臨 時 職 員	884	872	855	852	851	830	829
増減数(対前年度)	—	△ 12	△ 17	△ 3	△ 1	△ 21	△ 1
増減数(累計)	—	△ 12	△ 29	△ 32	△ 33	△ 54	△ 55
合 計	2,691	2,666	2,661	2,627	2,617	2,553	2,549
増減数(対前年度)	—	△ 25	△ 5	△ 34	△ 10	△ 64	△ 4
増減数(累計)	—	△ 25	△ 30	△ 64	△ 74	△ 138	△ 142

H28. 4. 1は実配置数。H29. 4. 1～H32. 4. 1は計画数。