

吹田市職員体制計画（案）

平成25年（2013年）3月

吹 田 市

はじめに	1
1 計画策定の背景	2
(1) 職員体制再構築計画（案）の取組	
(2) 厳しい財政状況	
(3) 効果的・効率的な職員体制の確立	
(4) 職員構成の変化	
2 職員数と人件費の現状	3
(1) 職員数の推移	
(2) 今後の定年退職者数と再任用職員数の見込み	
(3) 普通会計における人件費及び経常収支比率の推移	
3 職員体制計画の基本的視点	5
(1) 各部局が責任をもった職員体制計画の策定・実行	
(2) 各部局主体の柔軟な職員配置の実現	
(3) 計画期間内の見直し	
4 職員体制計画の期間と対象及び減少目標	5
(1) 計画期間	
(2) 計画の対象	
(3) 数値目標	
5 計画推進のための具体的方策	8
(1) 事務事業の見直し及び行政評価の職員体制への反映	
(2) アウトソーシング推進計画の職員体制への反映	
(3) 再任用職員の活用	
ア 再任用職員のさらなる活用	
イ 再任用事務の指定	
(4) 市民との情報共有	

吹田市職員体制計画（案）

はじめに

本市の財政状況は、景気低迷の影響等を受け、歳入の根幹を成す市税収入などの一般財源が大幅に減収するなど非常に厳しい状況にあり、不足する財源補てんのため、財政調整基金の取崩しと赤字地方債発行に頼らざるをえない赤字体質の収支構造にありました。そのため平成 23 年度（2011 年度）、市長の「財政非常事態宣言」のもと、「行政の維新プロジェクト」を始動させ、平成 26 年度（2014 年度）までの年次目標やスケジュールをまとめた「改革の工程」を策定し、一連の抜本的な行財政改革に着手しました。平成 23 年度は、当初予算に計上していた赤字地方債（臨時財政対策債）を発行せず、平成 24 年度（2012 年度）においても計上することなく当初予算案を編成することができました。

吹田市職員体制再構築計画（案）においては、多様な雇用形態の活用により市政運営における職員の役割を見直し、最適な職員体制の再構築を目指してきました。事業見直しやアウトソーシング推進に取り組み、職員体制をさらに見直すことで、平成 24 年 4 月までに住民千人当たりの職員数（普通会計）を全国特例市平均水準（平成 22 年度（2010 年度））の 6.55 人以下とする目標を達成（6.36 人）したところです。

しかしながら、本市の職員数は府内特例市と比較すると、なお多い状況にあります。「行政の維新プロジェクト」の「改革の工程」では、経常収支比率を押し上げる大きな要因となっている人件費を削減するため、府内特例市平均を参考に、普通会計の職員数では平成 30 年（2018 年）4 月までに住民千人当たり 6.00 人以下とすることを目標に掲げています。将来世代に過度な負担を残すことなく、持続可能で安定した財政基盤を確立し、市民満足度の高い市政の推進を目指すためには、今日的課題や市民ニーズに対応するため適正な職員配置を効果的、重点的に進める必要があります。

今後は、「官から民へ」の流れを加速する中で、さらなるアウトソーシングの推進等により、自治体の限られた経営資源である職員の能力を最大限、有効かつ最適に配分するため、吹田市職員体制計画（案）を策定するものです。

1 計画策定の背景

(1) 職員体制再構築計画（案）の取組

本市では、多様な市民ニーズに対応しながら、公共サービスの質、量ともバランスよく供給し続けるため、限られた人的資源である職員の効果的、重点的な配分による職員体制の再構築を進めるため、平成 21 年（2009 年）3 月に「吹田市職員体制再構築計画（案）」を策定し、平成 20 年度（2008 年度）から平成 24 年度までの 5 年間で計画期間として、職員の削減を進めています。

この計画では、平成 20 年 4 月 1 日現在の職員数 3,519 人との差で、平成 25 年（2013 年）4 月 1 日までに職員数を 398 人削減することとし、平成 25 年度当初までに 487 人の削減を達成する見込みです。

(2) 厳しい財政状況

今後の景気動向は不透明であり、本市の財政状況は、少子高齢化の進展等により厳しい財政運営が続くことが予想されます。また、平成 26 年度から導入される消費税率アップなどの税制改正に伴う地方交付税などへの影響も注視する必要があります。

(3) 効果的・効率的な職員体制の確立

平成 24 年度には、市政運営システムの刷新に取り組み、機構改革により、企画・財政部門の統合や係制の廃止などにより柔軟な組織体制を構築しました。

また、事務事業のアウトソーシング（民営化、指定管理者制度、業務委託等）を年次的に進めています。

(4) 職員構成の変化

平成 25 年度以降も引き続き多くの正職が定年退職を迎えますが、その多くが再任用職員となり、平成 24 年度当初では 172 人だったものが、平成 30 年度当初には、227 人になると予想されます。再任用職員は、現在、その就労形態の大部分が短時間勤務であることや任用期間が限定されていることなどの制約がある反面、豊富な行政経験や専門性の蓄積など、人的資源としての有効な活用が期待されます。このため、再任用職員を職員体制計画の中に今後も適切に位置づける必要があります。

また、安定した行政運営、行政経験や専門性の蓄積、技術の継承のために、平成 27 年度（2015 年度）以降計画的な職員採用を行うなどにより、将来を見通した適切な職員構成を構築する必要があります。

2 職員数と人件費の現状

(1) 職員数の推移

表-1は、行政の維新プロジェクト「改革の工程」で用いられる普通会計における職員数の推移を表しています。

表-2は、再任用職員を含む全会計の職員体制再構築計画（案）における職員数の推移を表しています。

表-1 普通会計における職員数の推移（定員管理調査に基づく）

各年度4月1日現在（人）

区 分		平成20年度 (2008年度)	平成21年度 (2009年度)	平成22年度 (2010年度)	平成23年度 (2011年度)	平成24年度 (2012年度)	平成25年度 (2013年度)見込	増減累計
実 績	職 員	2,540	2,424	2,356	2,313	2,224	2,164	△376
	増減(対前年度)	—	△116	△68	△43	△89	△60	
	住民千人当たり	7.32	6.97	6.78	6.65	6.36	6.19	

(注)1「職員」には、教育長、後期高齢者医療広域連合派遣者、国見町派遣者等を含み、再任用の短時間勤務は含まない。

(注)2「普通会計」とは、一般会計の範囲が自治体によって異なるため、統計上の比較を可能にするために作られる会計区分のことで、勤労者福祉共済及び火災共済特別会計を含む。

表-2 全会計における再任用を含む職員数の推移（職員体制再構築計画（案）に基づく）

各年度4月1日現在（人）

区 分		平成20年度 (2008年度)	平成21年度 (2009年度)	平成22年度 (2010年度)	平成23年度 (2011年度)	平成24年度 (2012年度)	平成25年度 (2013年度)見込	増減累計
計 画	職 員	3,519	3,353	3,302	3,252	3,193	3,114	(正職) △412 (再任用) + 7 (総数) △405
	うち正職	3,427	3,308	3,240	3,174	3,106	3,015	
	うち再任用	92	45	62	78	87	99	
	増減(対前年度)	—	△166	△51	△50	△59	△79	
実 績	職 員	3,519	3,315	3,239	3,195	3,082	3,032	(正職) △476 (再任用) △11 (総数) △487
	うち正職	3,427	3,276	3,175	3,116	3,013	2,951	
	うち再任用	92	39	64	79	69	81	
	増減(対前年度)	—	△204	△76	△44	△113	△50	

(注)「職員」には、教育長を含み、「再任用」には、常時勤務と短時間勤務を含み、再任用事務は含まない。

(2) 今後の定年退職者数と再任用職員数の見込み

平成25年度から平成29年度（2017年度）までの5年間には363人が定年退職を迎え、そのうち227人がそれぞれ翌年度に再任用される見込みです。

表-3 定年退職者と再任用の見込み

(人)

年 度	平成25年度 (2013年度)	平成26年度 (2014年度)	平成27年度 (2015年度)	平成28年度 (2016年度)	平成29年度 (2017年度)	平成25~29年度末 退職者合計	
各年度当初再任用数	168	200	188	193	212		
年度末退職数	定年退職者(a)	△72	△56	△71	△84	△80	△363
	再任用終了	△7	△50	△40	△34	△37	△168
	年度末退職者計	△79	△106	△111	△118	△117	△531
(a)の翌年度新規再任用見込(b)	39	38	45	53	52	227	

(注) 翌年度の新規再任用見込(b)は、前年度末の定年退職者(a)のうち一般行政職の6割、技能労務職の9割が任用されるものとして試算した。なお、平成25年度当初の新規再任用は40人の見込。再任用の任用期間は5年。

(3) 普通会計における人件費及び経常収支比率の推移

人件費は職員総数の減少等により減少の傾向にありますが、人件費の経常収支比率は30%を超えており、財政構造硬直化の大きな要因となっています。

表-4 人件費及び経常収支比率推移

(百万円；%)

	平成19年度 (2007年度)	平成20年度 (2008年度)	平成21年度 (2009年度)	平成22年度 (2010年度)	平成23年度 (2011年度)	(平成19~23年度)差
人 件 費	28,324	26,900	26,489	25,078	23,930	△4,394
うち職員給	18,784	18,165	17,146	16,288	15,973	△2,811
経常収支比率	99.6	99.0	104.8	102.9	102.3	2.7
うち人件費経常収支比率	37.5	36.8	37.7	34.9	33.6	△3.9

(注) 経常収支比率(平成19~22年度)は算定の分母から臨時財政対策債を除く。

市民1人当たりの人件費を他の自治体と比較すると、本市は極めて高水準にあります。例えば、本市と四日市市では平成23年度決算において15,359円の差が生じています。

表-5 人件費及び経常収支比率他市比較 (普通会計 平成23年度決算)

	吹田市	高槻市	枚方市	川越市	豊橋市	岡崎市	四日市市
H24.3末人口(人)	349,822	354,284	406,123	340,520	365,352	368,319	305,840
人 件 費(億円)	239.3 (239.3)	214.8 (215.0)	218.0 (254.9)	186.9 (219.2)	198.8 (198.8)	202.0 (202.0)	162.2 (164.9)
市民1人当たり人件費(円)	68,406 (68,413)	60,625 (60,697)	53,678 (62,776)	54,888 (64,387)	54,410 (54,411)	54,848 (54,851)	53,047 (53,925)
経常収支比率(%)	102.3	91.5	89.4	91.8	86.8	85.0	84.2
うち人件費経常収支比率(%)	33.6	30.7	26.3	27.2	23.1	25.9	20.6

(注1) 枚方市と四日市市は平成24年4月現在特例市、他は中核市。

(注2) () は一部事務組合の消防組合などの職員人件費相当(消防組合負担金)等を含む。

(注3) 本市の平成24年度人件費決算見込額(平成25年2月現在)：約228億円(前年度比約11.3億円減)

3 職員体制計画の基本的視点

(1) 各部署が責任をもった職員体制計画の策定・実行

限られた経営・人的資源である職員の一層効果的、重点的配分による職員体制に取り組むため、アウトソーシング推進計画や行政評価などを積極的に活用し事務事業の見直し、業務量のスリム化に取り組みます。

(2) 各部署主体の柔軟な職員配置の実現

法令等の改正や新規事業等により増員が必要な場合は、組織の肥大化を招かぬよう、事務事業の見直しや委託化、部内の流動的な職員配置等により、必要な人員は原則として部内で見出すことを基本とし、庁内分権を推進し各部長においては経営部門の長として、自らの権限と責任のもと、効果的かつ効率的な職員配置をするため、部定数の範囲内で室課員数の変更を行います。

なお、トータルで人員増が必要な場合など、職員体制評価委員会による一元的評価・判断をトップマネジメントで行います。

(3) 計画期間内の見直し

今後、新たな行政ニーズや職員体制の変化に柔軟に対応するため、計画の進捗状況についても勘案しつつ、必要に応じた計画内容の見直しを随時行います。

4 職員体制計画の期間と対象及び減少目標

(1) 計画期間

平成 25 年度から平成 29 年度

(2) 計画の対象

この計画の対象は、全会計職員とし、企業会計については、本計画の基本的な視点に立つとともに、それぞれの経営改善の観点も踏まえ、見直しを行います。

(3) 数値目標

ア 普通会計の職員数では、アウトソーシング推進計画に取り組むことなどにより、平成 30 年 4 月までに 2,064 人以下とすることを目標とします。

＜平成 24 年度（2,224 人）→平成 30 年度（2,064 人以下）160 人以上減少＞

＊「改革の工程」では、府内特例市平均（平成 22 年 4 月）を参考に、住民千人当たりの職員数を 6.00 人以下とする目標を掲げているが、平成 24 年 4 月の平均 5.90 人以下を目標とする。

＊平成 30 年 4 月の人口は平成 24 年 3 月末の 349,822 人を想定。

イ 全会計の職員数（再任用職員を含む）では、平成 30 年 4 月 1 日までに 2,491 人以下とすることを目標とします。

＜平成 24 年度（3,082 人）→平成 30 年度（2,491 人以下）591 人以上減少＞

＊市民病院の独立行政法人化移行の減員含む。

<部局別>職員体制計画（案）

普通会計

部局名	ア イ ウ エ オ カ キ ク ケ コ 平成25年(2013年)4月1日					平成30年(2018年)4月1日					b-a 正職減少数	計画数 B-A 正職、再任用職員 配置減少数
	A		再任用 事務 (注1)	非常 勤	臨時 雇用 員	B		再任用 事務 (注1)	非常 勤	臨時 雇用 員		
	a 正職	再任用				b 正職	再任用					
1 総務部	84	1	12	7	1	84	1	12	7	1	0	0
2 行政経営部	83	8	2	0	2	79	8	2	0	2	△ 4	△ 4
3 市民生活部	186	2	18	12	8	182	2	18	16	8	△ 4	△ 4
4 人権文化部	29	1	4	1	0	28	1	4	2	0	△ 1	△ 1
5 まち産業活性部	40	1	1	5	1	36	1	1	6	1	△ 4	△ 4
6 こども部	469	5	4	2	38	382	5	4	2	27	△ 87	△ 87
7 福祉保健部	216	8	8	5	3	216	8	8	5	3	0	0
8 環境部	148	18	19	0	0	147	16	16	0	0	△ 1	△ 3
9 都市整備部	80	9	5	0	0	73	9	5	0	0	△ 7	△ 7
10 道路公園部	98	11	12	0	8	98	11	12	0	8	0	0
11 下水道部	9	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	0
12 会計室	15	0	2	0	0	14	0	2	1	0	△ 1	△ 1
13 消防本部	329	14	3	0	0	329	14	3	0	0	0	0
14 行政委員会	17	0	4	0	0	17	0	4	0	0	0	0
15 教育総務部	82	1	20	7	1	68	1	13	0	30	△ 14	△ 14
16 学校教育部	183	1	17	2	2	172	1	4	2	1	△ 11	△ 11
17 地域教育部	128	0	18	2	3	96	0	13	7	4	△ 32	△ 32
18 議会事務局	18	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0
19 各部局 計	2,214	80	149	43	67	2,048	78	121	48	85	△ 166	△ 168
20 合計	2,214	80	149	43	67	2,048	78	121	48	85	△ 166	△ 168

平成24年4月1日	平成25年4月1日		平成30年4月1日		
正職	再任用	正職	再任用	正職	再任用
2,223	55	2,214	80	2,048	78
2,278		2,294		2,126	

平成30年度－平成24年度		平成30年度－平成25年度	
正職	再任用	正職	再任用
△ 175	23	△ 166	△ 2

数値目標は、
正職2,064人以下

(注1) 再任用の配置がない場合、再び正職の配置を行わない事務を「再任用事務」という。(P8参照)
(注2) 平成25年4月1日の計画数は、平成25年2月現在の見込です。

<部局別>職員体制計画（案） 全会計

部局名	ア イ ウ エ オ カ キ ク ケ コ 平成25年（2013年）4月1日					平成30年（2018年）4月1日					b-a 正職減少数	B-A 正職、再任用職員 配置減少数
	A		再任用 事務 (注1)	非常 勤	臨時 雇用 員	B		再任用 事務 (注1)	非常 勤	臨時 雇用 員		
	a	再任用				b	再任用					
	正職		正職	再任用								
1 総務部	84	1	12	7	1	84	1	12	7	1	0	0
2 行政経営部	83	8	2	0	2	79	8	2	0	2	△ 4	△ 4
3 市民生活部	186	2	18	12	8	182	2	18	16	8	△ 4	△ 4
4 人権文化部	29	1	4	1	0	28	1	4	2	0	△ 1	△ 1
5 まち産業活性部	41	1	1	5	1	37	1	1	6	1	△ 4	△ 4
6 こども部	469	5	4	2	38	382	5	4	2	27	△ 87	△ 87
7 福祉保健部	299	9	10	21	3	289	9	10	23	3	△ 10	△ 10
8 環境部	148	18	19	0	0	147	16	16	0	0	△ 1	△ 3
9 都市整備部	80	9	5	0	0	73	9	5	0	0	△ 7	△ 7
10 道路公園部	98	11	12	0	8	98	11	12	0	8	0	0
11 下水道部	98	11	10	0	4	98	11	10	0	0	0	0
12 会計室	15	0	2	0	0	14	0	2	1	0	△ 1	△ 1
13 市民病院	503	0	2	0	3	38	0	2	0	3	△ 465	△ 465
14 水道部（注2）	125	7	9	16	0	125	7	9	16	0	0	0
15 消防本部	329	14	3	0	0	329	14	3	0	0	0	0
16 行政委員会	17	0	4	0	0	17	0	4	0	0	0	0
17 教育総務部	82	1	20	7	1	68	1	13	0	30	△ 14	△ 14
18 学校教育部	183	1	17	2	2	172	1	4	2	1	△ 11	△ 11
19 地域教育部	128	0	18	2	3	96	0	13	7	4	△ 32	△ 32
20 議会事務局	18	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0
21 各部局 計	3,015	99	172	75	74	2,374	97	144	82	88	△ 641	△ 643
22 合 計	3,015	99	172	75	74	2,374	97	144	82	88	△ 641	△ 643

平成24年4月1日	平成25年4月1日	平成30年4月1日
正職	再任用	正職
3,013	69	2,374
3,082		2,471

平成30年度－平成24年度	平成30年度－平成25年度
正職	再任用
△ 639	△ 28
△ 611	

数値目標は、職員数
2,491人以下
(再任用職員含む)

- (注1) 再任用の配置がない場合、再び正職の配置を行わない事務を「再任用事務」という。（P8参照）
- (注2) 企業会計である水道部については、現経営計画（平成25年度まで）の次期経営計画策定後に反映させる。（P5参照）
- (注3) 職員体制計画（案）に後期高齢者医療広域連合派遣者等は含まない。
- (注4) 平成25年4月1日の計画数は、平成25年2月現在の見込です。

5 計画推進のための具体的方策

(1) 事務事業の見直し及び行政評価の職員体制への反映

事務事業については、その効果を検証し、事業の必要性を判断するとともに、実施にあたっては最小の経費で最大の効果が得られるように実施手法を再検討します。

また、事業が終了した場合には、事業実施に要した業務量を精査するとともに、年度中であっても弾力的な再配置を行い、適正な職員配置とします。

(2) アウトソーシング推進計画の職員体制への反映

平成24年度から平成30年度までを計画期間とするアウトソーシング推進計画の進捗を反映します。

平成24年2月に策定した計画は、民生、教育の部門について重点的にアウトソーシングを進めています。さらに、今後、幅広い分野において、公共サービスの担い手について検討、包括的な民間活力を積極的に導入し、アウトソーシングの推進を図ります。

(3) 再任用職員の活用

平成25年度から平成29年度までの定年退職者のうち、227人が新たに再任用職員になると予想され、再任用職員の役割や配置の在り方等については職員体制再構築計画(案)を基本とします。

ア 再任用職員のさらなる活用

技術の継承、専門的知識、行政的経験などを生かすことができる、再任用職員の役割や配置は、市の職員としての経験を様々な形態で生かすことができるよう、平成25年度の配置を基本とします。

イ 再任用事務の指定

職員体制再構築計画(案)において、再任用職員数が安定したとき、再び正職による補充を行わない事務を「再任用事務」と位置つけた指定については平成25年度の配置を基本に継続します。

(4) 市民との情報共有

職員体制計画(案)の内容と取組状況については毎年度、積極的に市民に公開します。