第４次福井市定員適正化計画 改訂版（概要）

平成３０年８月改訂

1　定員適正化計画策定の趣旨と改訂の必要性

- 地方を取り巻く環境の変化等に応じて地方公共団体の自律的な行政運営が求められる中、本市は平成８年度から４次にわたる定員適正化計画を策定し、今日まで適正な定員管理に努めてきたところ。
- 第４次計画策定後における状況の変化を踏まえ、将来に亘り安定的に質の高い行政サービスを提供していくため、今般、第４次定員適正化計画を改訂し、より一層の適正な定員管理を推進。

【第４次定員適正化計画策定後における主な状況の変化】

- 平成 31 年４月の中核市移行・連携中枢都市圏の形成に向けた取組みに着手
- 働き方改革関連法成立を受け、長時間労働の是正をはじめ、組織全体の公務能率向上が課題
- 平成 29 年度の普通会計の赤字決算を受け、収支均衡した財政構造の確立を計画的に推進　など

2　これまでの取組み

- 第1次～第3次の計画期間においては、いずれも目標を上回る数の職員を削減。

【第 1 次～第３次定員適正化計画における目標値、実績値等】

	第１次	第２次	第３次
計画期間	平成８～17 年度	平成 18～22 年度	平成 22～27 年度
目標値（最終年度）	2,168 人	2,569 人	2,360 人
計画初年度における職員数	2,472 人	2,694 人※	2,461 人
最終年度における職員数（実績値）	2,088 人	2,461 人	2,340 人
増減数	▲384 人	▲233 人	▲121 人
増減率	▲15.5%	▲ 8.6%	▲ 4.9%

※市町村合併（H18.2.1）による増員を含む

3　定員適正化の現状

（１）第４次定員適正化計画に基づく定員管理の進捗状況

- 一般職員数については、平成 30 年4月1日時点の計画値 2,369 人に対し、実績値は 2,372 人（中核市移行を見据えて薬剤師等の資格専門職を先行的に採用したこと等による）。

【第 4 次定員適正化計画期間中の職員数の推移（H27 年度～H30 年度)】

		H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度
一般職員数（A）	計画	2,341 人	2,357 人	2,383 人	2,369 人
	実績	2,340 人	2,346 人	2,387 人	2,372 人
増減数（前年度比）	実績	—	6 人	41 人	▲15 人
増減数（累計）	実績	—	6 人	47 人	32 人
再任用（短時間）	計画	191 人	203 人	189 人	196 人
	実績	189 人	192 人	180 人	170 人
上記のﾌﾙﾀｲﾑ換算（B）	計画	153 人	162 人	151 人	157 人
	実績	151 人	154 人	144 人	136 人
一般・再任用計　A+B	計画	2,494 人	2,519 人	2,534 人	2,526 人
	実績	2,491 人	2,500 人	2,531 人	2,508 人

（２）類似団体との比較

- 平成 29 年4月1日時点の本市の普通会計の職員数を、定員管理調査における類似団体（施行時特例市）の職員数の平均値と比較すると、単純値で 411 人、修正値で 335 人超過している状況。（超過率：単純値 20.0%、修正値 16.3%）
- 国体・障スポ開催のために任期付職員 45 名を任用していることや、類似団体の中では 6 番目に行政区域が広く、総合支所の設置や保育園・こども園の設置・運営等に一定の人員を要すること等が主な要因と分析。

【類似団体との比較】

大部門	H29.4.1 職員数	単純値による比較			修正値による比較		
		単純値 職員数	超過数	超過率	修正値 職員数	超過数	超過率
	人	人	人	%	人	人	%
議　会	18	13	5	27.8	13	5	27.8
総　務	403	301	102	25.3	303	100	24.8
税　務	79	85	▲6	▲7.6	85	▲6	▲7.6
民　生	446	373	73	16.4	389	57	12.8
衛　生	123	169	▲46	▲37.4	169	▲46	▲37.4
労　働	7	3	4	57.1	3	4	57.1
農林水産	73	36	37	50.7	50	23	31.5
商　工	68	30	38	55.9	31	37	54.4
土　木	213	170	43	20.2	170	43	20.2
一般行政計	1,430	1,179	251	17.6	1,213	217	15.2
教　育	267	233	34	12.7	230	37	13.9
消　防	354	228	126	35.6	273	81	22.9
普通会計計	2,051	1,640	411	20.0	1,716	335	16.3

（３）施行時特例市モデルとの比較

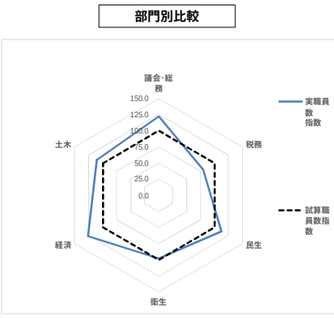
- 平成 29 年4月1日時点の本市の一般行政部門の職員数を、総務省「地方公共団体定員管理研究会」の第 10 次定員モデル（施行時特例市）により試算した職員数と比較すると、154 人の超過。（超過率：10.8%）

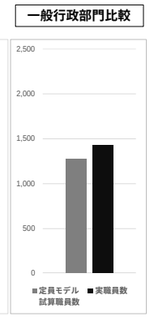
【施行時特例市モデルとの比較】

（単位：人）

部門	定員モデル 試算職員数	実職員数	実職員数 指数
議会･総務	344	421	122.4
税務	99	79	79.8
民生	397	446	112.3
衛生	125	123	98.4
経済	117	148	126.5
土木	194	213	109.8
一般行政部門合計	1,276	1,430	112.1

（実職員数指数は、試算職員数を100とした場合の指数）





4　改訂版第４次定員適正化計画について

（１）基本方針

①行政需要に応じたメリハリのある適正な人員配置
②類似団体や中核市定員モデルと均衡のとれた定員管理
③技能労務職退職不補充の原則

（２）計画期間（計画終了年度を第七次総合計画に合せる）

平成 30 年度～平成 33 年度（2021 年度）　※改訂前：平成 27 年度～平成 31 年度

（３）定員目標

平成 30 年度（2018 年度）～平成 33 年度（2021 年度）で▲85 人（▲3.6%）

平成 30 年（2018 年）4月1日現在職員数　**2,372 人**

▼

平成 34 年（2022 年）4月1日時点職員数　**2,287 人**

第４次福井市定員適正化計画 改訂版（概要）

（４）年次計画

➢ 現状で想定できる今後の事務事業の変化や組織機構の考え方を基本に、職員の年齢構成の平準化を念頭において設定。

【職員数の推移・目標値】

	H30 年度（2018 年度）	H31 年度（2019 年度）	H32 年度（2020 年度）	H33 年度（2021 年度）	H34 年度（2022 年度）	H35.4.1※（2023 年度）
一般職員数 A	2,372	2,338	2,325	2,300	2,287	2,268
増減数（前年度比）	—	▲34	▲13	▲25	▲13	▲19
増減数（累計）	—	▲34	▲47	▲72	▲85	▲104
増減率（累計）	—	▲1.4%	▲2.0%	▲3.0%	▲3.6%	▲4.4%
人口（予測）	263,847	263,015	262,186	261,359	260,535	259,701
職員１人あたり人口	111.2	112.5	112.8	113.6	113.9	114.5
再任用（短時間）	170	170	156	147	136	125
上記のフルタイム換算 B	136	136	125	118	109	100
一般・再任用計 A+B	2,508	2,474	2,450	2,418	2,396	2,368

※財政再建計画の最終年度（以下同じ）

【主な増員】

・ 中核市移行に伴う保健・衛生部門や福祉部門への増員配置（H31）
・ 税の収納率向上に向けた税務部門への増員配置（H31～32）
・ 北陸新幹線福井開業に向けたまちづくりや観光誘客促進に伴う産業・観光部門等への増員配置（H31～32） など

【主な減員】

・ 国体終了に伴う減員（H31）
・ 中核市移行に伴う準備業務、研修派遣の終了（H31）
・ 区画整理事業や駅周辺整備事業の完了に伴う減員（H31～33）
・ ガス事業の民営化に伴う企業局の組織改編（H32） など

【一般行政部門の年次計画】

	H30 年度（2018）	H31 年度（2019）	H32 年度（2020）	H33 年度（2021）	H34 年度（2022）	H35.4.1 ※（2023）	中核市定員ﾓﾃﾞﾙ
議会・総務	441	346	348	336	334	334	330
税 務	83	93	97	97	97	97	97
民 生	439	436	437	432	426	418	360
衛 生	127	167	168	168	168	168	218
経 済	149	151	154	154	154	153	156
土 木	209	206	213	213	213	204	213
計	1,448	1,399	1,417	1,400	1,392	1,374	1,374

（５）財政効果額

区 分	H30 年度（2018）	H31 年度（2019）	H32 年度（2020）	H33 年度（2021）	H34 年度（2022）	H35 年度※（2023）
職員数（人）	2,372	2,338	2,325	2,300	2,287	2,268
対前年度増減（人）	—	▲34	▲13	▲25	▲13	▲19
累積増減（人）	—	▲34	▲47	▲72	▲85	▲104
効果額（千円/年）	—	238,000	329,000	504,000	595,000	728,000

（６）定年延長制への対応

➢ 平成 33 年度（2021 年度）から定年延長制の導入により、地方公務員の定年退職年齢が段階的に 65 歳まで引き上げられる予定。
➢ 現時点では制度の詳細が示されていないため、定年延長制導入後における職員採用等、年齢構成平準化の具体策については、今後、国や他都市の動向を注視しながら検討。
➢ また、当該制度の詳細が明らかとなった時点で本計画を見直し。

5 定員適正化に向けた具体的な取組み

（１）計画的な職員採用

➢ 職員の年齢構成の平準化や技術力の継承に十分配慮しつつ、職種や必要人員数を十分精査した上で募集・採用し、行政需要の変化（減少）に応じた適正な定員管理を実現。
➢ 技能労務職の採用による補充は行わず、業務の民間委託や再任用職員等の活用により対応。

（２）簡素で効率的な組織機構の実現

➢ 各部・各所属の所掌事務の最適化により簡素で効率的な組織機構を実現し、管理監督職の職員数の適正化や職員配置を効率化。

（３）公務能率の更なる向上

➢ 複雑・多様化する行政ニーズに限られた職員数で迅速・的確に対応するため、職員一人ひとりの生産性向上に対する意識改革を推進するとともに、高度な専門知識や政策形成能力等を備えた人材の育成により職員の能力を最大限に活用・発揮させ、公務能率を更に向上。

（４）民間委託・民間活力の活用

➢ 市民サービスの維持・向上を前提に、業務の民間委託や民営化等の検討を推進するほか、ＰＰＰやＰＦＩなど民間の資金力や技術力の更なる活用を図り、これらの取組みを職員配置に適切に反映。

（５）多様な任用形態の活用

①再任用職員の活用

➢ 公務で培った経験知やノウハウを発揮できる所属に配置し、これらを組織内で確実に継承。

②任期付職員制度の活用

➢ 特定のプロジェクトなど業務の終期が明確な場合や一時的に人員が必要な場合は、任期付職員の活用により組織の肥大化を防止。
➢ 行政ニーズの高度化・多様化に伴い専門的分野や特定職種の人員が必要な場合は、特定任期付職員の活用についても検討。

③会計年度任用職員等の活用

➢ 特別職非常勤職員や臨時的任用職員の任用根拠の整理・適正化を行うとともに、会計年度任用職員制度の趣旨を踏まえ、必要とする人員、職務内容、勤務条件等を十分に精査し適正に任用。