

甲賀市定員適正化計画

(第4次計画)



令和2年7月
令和5年11月改定

目 次

I 甲賀市定員適正化計画（第4次計画）の策定について	1
II 定員管理の現状	
1. 部門別職員数の推移	1
2. 類似団体別職員数との比較	2
III 定員適正化計画	
1. 計画期間	6
2. 定員適正化の目標	6
3. 定員適正化の年次計画	6
4. 定員適正化推進の手法	7

I 甲賀市定員適正化計画（第4次計画）の策定について

平成18年8月に第1次甲賀市定員適正化計画を策定して以降、職員定員の適正化に取り組んできた結果、平成17年4月1日時点で1,048人であった職員数は、第3次計画最終年の令和2年4月1日時点で830人であり、218人の減員となりました。平成17年から令和2年までの減員率は20.8%となっています。

現在の当市を取り巻く環境をみると、人口減少が急激に進む時代の入り口に差し掛かり、少子高齢化社会の進行による社会構造の変化、また行政需要も複雑化・多様化してきており、市民ニーズや地域の実情を踏まえた円滑な行政運営がますます求められています。

これまでから課題解決のため、また持続可能な行財政基盤を確立するために積極的な取り組みを進めてきておりますが、引き続き今後も、重点課題の解決のため、必要な施策を計画的かつ着実に実行し、総合計画で掲げる未来像「あい甲賀 いつもの暮らしに“しあわせ”を感じるまち」の実現に向けて一層取り組みを進めていく必要があります。

そのため、行財政改革大綱及び推進計画、財政健全化計画を見定めながら、令和7年4月1日を目指とする「甲賀市定員適正化計画（第4次計画）」を策定し、引き続き定員の適正化に取り組むことで、市民サービスの貴重な財源を生み出し、行財政基盤の強化に努めるとともに、専門職及び福祉職の充実も図りながら、市民ニーズに効率的かつ効果的に対応できるよう取り組むこととします。

II 定員管理の現状

1. 部門別職員数の推移

部 門	上段:職員数（人） 下段:対前年度増減数（人）								H27 ↓ R2
	H17		H27	H28	H29	H30	R1	R2	
一般行政部門	647		578	562 ▲16	568 6	552 ▲16	554 2	542 ▲12	▲36
特別行政部門 (教育)	208		143	144 1	129 ▲15	122 ▲7	122 0	120 ▲2	▲23
【普通会計合計】	855		721	706 ▲15	697 ▲9	674 ▲23	676 2	662 ▲14	▲59
公営企業等部門 (病院・水道・下水道)	193		168	170 2	168 ▲2	171 3	168 ▲3	168 0	0
【総合計】	1048		889	876 ▲13	865 ▲11	845 ▲20	844 ▲1	830 ▲14	▲59

※ 上表は、総務省自治行政局公務員部給与能率推進室による「地方公共団体定員管理調査」様式1 各年の大部門以上定員管理診断表に基づいています。

2. 類似団体別職員数との比較

(1)普通会計部門での職員数比較

平成31年4月1日現在（類似団体との比較可能な最新値）の本市の普通会計部門における職員数は676人で、人口1万人当たりの職員数は74.31人となっています。人口1万人当たりの職員数について、類似団体と比較しますと88団体中少ない職員数側から51番目であり、合計値平均が73.93人であることから、真ん中よりやや低位の順位にあります。

区分	平成30年度				平成31年度			
	住基 人口 (H30.1)	普通会計 職員数 (H30.4)	1万人 当たり 職員数	順位	住基 人口 (H31.1)	普通会計 職員数 (H31.4)	1万人 当たり 職員数	順位
甲賀市	91,410	674	73.73	52	90,974	676	74.31	51
II-2 合計値			平均 73.69	団体数 90			平均 73.93	団体数 88

(2)類似団体のグループ区分及び平成31年度県内各市の状況（一般市類型）

人口	産業構造	II次、III次 90%以上		II次、III次 90%未満	
		III次 65%以上	III次 65%未満	III次 55%以上	III次 55%未満
以上 未満 ～ 50,000	I-3 (36)	I-2 米原市(61/76) 高島市(74/76)	I-1 (127)	I-0 (35)	
50,000～100,000	II-3 (84)	II-2 (88) 守山市(7/88) 栗東市(18/88) 近江八幡市(31/88) 湖南市(44/88) 甲賀市(51/88) 野洲市(61/88)	II-1 (69)	II-0 (12)	
100,000～150,000	III-3 (51)	III-2 草津市(6/30) 東近江市(22/30) 彦根市(25/30) 長浜市(28/30)	III-1 (22)	III-0 (1)	
150,000～	IV-3 (32)	IV-2 (19)	IV-1 (5)	IV-0 (0)	

※ 表中()は、類似団体数及び当該市の順位を示します。（順位/団体数）

※ 大津市は中核市であるため上記表外になります。（中核市 17 番/58 団体）

(3)部門別平均職員数との比較

平成31年4月1日現在の普通会計部門における大部門（単純値^(注2)）での類似団体の平均職員数との比較では3人増となってますが、概ね平均と言えます。内訳としては、民生部門の超過が顕著です。また、小部門（修正値^(注3)）での比較では、主に「保育所」、「教育一般」が平均よりも多くなっています。

【大部門（単純値）での比較】

大部門	単純値 H30 4/1	類似 II-2 H30	差	H31 4/1	類似 II-2 H31	差
議会	6	7	▲1	6	7	▲1
総務	156	140	16	158	142	16
税務	36	39	▲3	36	39	▲3
民生	219	164	55	214	164	50
衛生	32	54	▲22	33	54	▲21
労働	6	1	5	6	1	5
農林水産	27	26	1	29	26	3
商工	13	19	▲6	14	19	▲5
土木	57	62	▲5	58	61	▲3
【一般行政 部門小計】	552	513	39	554	513	41
教育・消防	122	161	▲39	122	160	▲38
普通会計 合 計	674	674	0	676	673	3

【中部門・小部門（修正値）での比較】

中部門 小部門	修正値 H30 4/1	類似 II-2 H30	差	H31 4/1	類似 II-2 H31	差
議会	6	7	▲1	6	7	▲1
総務一般						
総務一般	79	62	17	79	62	17
会計出納	10	7	3	10	8	2
管財	6	7	▲1	6	7	▲1
職員研修所	0	0	0	0	0	0
行政委員会	3	6	▲3	3	6	▲3
企画開発	16	13	3	18	13	5
住民関連						
住民関連一般	11	13	▲2	11	12	▲1
防災	4	7	▲3	4	7	▲3
広報広聴	6	5	1	6	5	1
戸籍等窓口	21	19	2	21	19	2
税務	36	39	▲3	36	39	▲3
民生						

民生一般	8	16	▲8	8	16	▲8
福祉事務所	48	46	2	48	46	2
保育所	136	98	38	136	98	38
その他の社会福祉施設	5	10	▲5	5	10	▲5
各種年金保険関係	7	4	3	6	4	2
旧地域改善対策	15	6	9	11	5	6
衛生						
衛生一般	11	13	▲2	11	13	▲2
市町村保健センター等施設	13	22	▲9	13	22	▲9
清掃						
清掃一般	5	7	▲2	5	7	▲2
ごみ収集	0	0	0	0	0	0
環境保全						
環境保全	3	5	▲2	4	5	▲1
労働						
労働一般	6	2	4	6	2	4
勤労センター等施設	0	0	0	0	0	0
農業						
農業一般	24	22	2	25	22	3
林業						
林業一般	3	5	▲2	4	5	▲1
商工						
商工一般	4	10	▲6	4	10	▲6
観光	9	8	1	10	9	1
土木						
土木一般	26	28	▲2	27	27	0
用地買収	2	4	▲2	2	4	▲2
建築	12	13	▲1	12	13	▲1
都市計画						
都市計画一般	12	13	▲1	12	13	▲1
都市公園	5	5	0	5	5	0
教育一般						
教育一般	45	24	21	49	24	25
教育研究所等	2	3	▲1	2	3	▲1
社会教育						
社会教育一般	11	11	0	11	10	1
文化財保護	11	6	5	11	6	5
公民館	8	10	▲2	7	10	▲3
その他の社会教育施設	14	11	3	14	11	3
保健体育						
保健体育一般	2	8	▲6	2	8	▲6
給食センター	1	10	▲9	1	10	▲9
保健体育施設	0	0	0	0	0	0
義務教育						
小学校	4	11	▲7	3	11	▲8
中学校	0	0	0	0	0	0
その他の教育施設						
幼稚園	24	28	▲4	22	27	▲5
普通会計 合 計	674	644	30	676	641	35

(注) 1. 「類似団体別職員数」は、総務省が取りまとめ公表しているもので、全ての市区町村を対象にして、その人口と産業構造（産業別就業人口の構

成比) の 2 つの要素を基準に、いくつかのグループに分け、グループに属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、グループごとに人口 1 万人当たりの職員数を算出し、そのグループを類似団体として比較するものです。

2. 「単純値」とは、大部門以上での職員数を、類似団体ごとに算出された人口 1 万人当たり職員数の平均値として算出されたもので、中・小部門に職員が配置されていない団体について考慮することなく集計し、平均値が算出されているために大部門以上の大きな比較に適しています。
3. 「修正値」とは、中・小部門に職員を配置している団体のみを集計し、中・小部門ごと及び類似団体ごとに、人口 1 万人当たり職員数の平均値を算出しているため、中・小部門ごとの比較に適しています。

III 定員適正化計画

1. 計画期間

基準年月日：令和2年4月1日

目標年月日：令和7年4月1日

2. 定員適正化の目標

令和2年4月1日 職員数：830人

令和7年4月1日 職員数：827人

5年間で3人(▲0.4%)の削減

3. 定員適正化の年次計画

区分		R2	R3	R4	R5	R6	R7	期間計
一般行政	職員数	542	539	532	531	534	534	
	減員数	-	▲26	▲38	▲19	▲30	▲31	▲144
	増員数	-	23	31	18	33	31	136
	差引	-	▲3	▲7	▲1	3	0	▲8
特別行政 (教育)	職員数	120	118	115	114	125	125	
	減員数	-	▲6	▲4	▲2	▲2	▲6	▲20
	増員数	-	4	1	1	13	6	25
	差引	-	▲2	▲3	▲1	11	0	5
【普通会計 合計】	職員数	662	657	647	645	659	659	
	減員数	-	▲32	▲42	▲21	▲32	▲37	▲164
	増員数	-	27	32	19	46	37	161
	差引	-	▲5	▲10	▲2	14	0	▲3
公営企業 等会計	職員数	168	168	168	168	168	168	
	減員数	-	▲7	▲6	▲3	▲4	▲8	▲28
	増員数	-	7	6	3	4	8	28
	差引	-	0	0	0	0	0	0
【総合計】	職員数	830	825	815	813	827	827	
	減員数	-	▲39	▲48	▲24	▲36	▲45	▲192
	増員数	-	34	38	22	50	45	189
	差引	-	▲5	▲10	▲2	14	0	▲3

【職種別】

区分		R2	R3	R4	R5	R6	R7	期間計
一般行政職	職員数	611	613	613	613	630	637	
	減員数	-	▲24	▲29	▲16	▲26	▲29	▲124
	増員数	-	26	29	16	43	36	150
	差引	-	2	0	0	17	7	26
保育・教育職	職員数	140	136	131	130	128	125	
	減員数	-	▲9	▲10	▲6	▲7	▲8	▲40
	増員数	-	5	5	5	5	5	25
	差引	-	▲4	▲5	▲1	▲2	▲3	▲15
技能労務職	職員数	14	11	6	5	4	0	
	減員数	-	▲3	▲5	▲1	▲1	▲4	▲14
	増員数	-	0	0	0	0	0	0
	差引	-	▲3	▲5	▲1	▲1	▲4	▲14
医療職	職員数	65	65	65	65	65	65	
	減員数	-	▲3	▲4	▲1	▲2	▲4	▲14
	増員数	-	3	4	1	2	4	14
	差引	-	0	0	0	0	0	0
【総合計】	職員数	830	825	815	813	827	827	
	減員数	-	▲39	▲48	▲24	▲36	▲45	▲192
	増員数	-	34	38	22	50	45	189
	差引	-	▲5	▲10	▲2	14	0	▲3

※ 一般行政職 … 行政職給料表の適用を受ける者の内、保育・教育職以外の職員

※ 保育・教育職 … 保育士、幼稚園教諭、学校教職員他

※ 技能労務職 … 技能労務職給料表の適用を受ける職員

※ 医療職 … 医療職給料表の適用を受ける職員

4. 定員適正化推進の手法

(1) 組織・機構の見直し

市民ニーズの複雑化・多様化や今後発生する新たな行政課題に対し、的確かつ迅速に対応するため、必要に応じて組織の統廃合を行い、効率的かつ効果的に対応できる組織機構を確立します。

(2) 人材確保、人材育成の推進

複雑化・多様化する市民ニーズに的確に応えていくため、特定の知識や技術を有した職員採用に努めるとともに、新たな人材の確保に向け、職員採用に特化したウェブページや就活サイトの活用等により志望者の獲得増加を図ります。また、職員に資格取得助成制度の積極的な活用を呼び掛け、職員の能力と自己研鑽意欲の向上とともに、業務上有益な資格等の取得についても積極的に働きかけ、より踏み込んだ職員のスキルアップ、キャリアアップにつなげます。

(3) 多様な任用勤務形態の活用

事務の種類や性質に合わせて再任用職員、会計年度任用職員等の多様な任用制度を活用するとともに、「障害者雇用の促進等に関する法律」等に基づき、障がい者雇用の促進を図ります。

再任用職員については、これまでの職歴等を参考に、知識と経験を活かした配置を行います。また、会計年度任用職員については、業務量や業務内容に応じて、任用条件を適正に定めて任用します。

(4) 事務事業の見直しの徹底

限られた人員で安定した行政サービスの提供を維持するため、事業の必要性や適正を検証し、自ら「見直す」「統合する」「やり方を変える」ことを積極的に推進します。また、増大する業務量に対しては、ＩＣＴの有効活用や民間委託、市民協働の推進などにより事務の効率化を図ります。

(5) 働き方改革の推進

風通しのよい職場の実現に向けた研修、組織課題を改善するための施策の実施、働く場所、働く時間、柔軟な働き方を可能にする「テレワーク」の導入など、職員の私生活と仕事の両立を積極的に支援する環境整備に取り組み業務効率を上げることで、さらなる市民サービスの向上を図ります。

(6) 公共施設の最適化

公共施設については、統合、廃止を含め、人口規模や財政状況に見合うよう施設総量の適正化を図りながら、施設の質や利用者の利便性の向上を目指します。また、存続する施設には、正規職員だけではなく、多様な人材を活用することで、組織全体の効率的な事務執行を図ります。

(7) 地域市民センター等のあり方について

地域市民センターについては、本庁同様に窓口業務を担う4つの中核的な地域市民センターとし、地域活動の拠点となるコミュニティーセンターについては、指定管理制度を導入するなど柔軟かつ有効な活用を図ります。

(8) 病院のあり方の検討

信楽中央病院について、改革プランや経営計画に基づき引き続いて経営の効率化、経営基盤の強化を図りながら、今後のあり方について、地域医療審議会の意見を伺いつつ検討を進めます。