

第四次長野市定員適正化計画 (概要版)

(平成22～26年度)

- 本計画は、正規職員の定員目標を定めるための計画であり、非常勤職員(嘱託・臨時職員)は含まれない。
- 本計画は、今後の正規職員採用の基礎資料となるものである。

1 これまでの取り組み状況

集中改革プラン(平成17~22年) <第三次定員適正化計画>

区 分	H17. 4. 1 職員数	数値目標			増減実績 (H22)			
		H22. 4. 1 職員数	対17年 増減数	対17年 増減率	H22. 4. 1 職員数	対17年 増減数	対17年 増減率	
3 市町村計	3,045人	2,883人	▲ 162人	▲ 5.3%	2,883人	▲ 162人	▲ 5.3%	
内 訳	長野市	2,875人	2,735人	▲ 140人				▲ 4.9%
	旧信州新町	109人	94人	▲ 15人				▲ 13.8%
	旧中条村	61人	54人	▲ 7人				▲ 11.5%

※ 地方公共団体定員管理調査による職員数集計。旧信州新町分には、旧犀峡衛生施設組合の職員数を含む。

- 平成17年3月の総務省「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」を受け、平成17年度から22年度までの5年間を計画期間として実施

- 計画期間に162人の削減目標を達成

〔 実施を見送った消防・救急業務の兼任化による削減予定分(11人)も、他部門で減員したことで目標を達成 〕

2 部門別職員数（平成21年度定員管理診断表による類似団体職員数値との比較）

- 一般行政部門では、総務・農林水産・商工・土木部門の超過率が高く、民生・衛生部門が低い
- 教育部門は小中学校事務職員を県職員で対応しているため少なく、消防部門は事務受託のため多い
- 平成22年4月の状況を試算職員数と比較すると、110人超過

大部門	診断表による 試算職員数 (H21. 4. 1) (総務省) A	長野市職員数 (合併町村分を含まない)			【参考】H22. 4. 1現在（合併町村分を含む）		
		H21. 4. 1 職員数 B	超過数 C (B-A)	超過率 C/B×100 %	H22. 4. 1 職員数 D	超過数 E (D-A)	超過率 E/D×100 %
議 会	17	16	▲ 1	▲ 6.3	16	▲ 1	▲ 6.3
総 務	385	447	62	13.5	482	97	20.1
税 務	126	144	18	12.5	149	23	15.4
民 生	441	355	▲ 86	▲ 24.2	369	▲ 72	▲ 19.5
衛 生	353	271	▲ 82	▲ 30.3	287	▲ 66	▲ 23.0
労 働	4	4		0.0	4		0.0
農 林 水 産	63	78	15	19.2	80	17	21.3
商 工	39	62	23	37.1	73	34	46.6
土 木	275	340	65	19.1	357	82	23.0
一 般 行 政 計	1,702	1,717	15	0.9	1,817	115	6.3
教 育	415	282	▲ 133	▲ 47.2	290	▲ 125	▲ 43.1
消 防	338	455	117	25.7	458	120	26.2
普 通 会 計 計	2,455	2,454	▲ 1	▲ 0.0	2,565	110	4.3

3 定員管理に関する国の動き

総務省 地方公共団体定員管理研究会報告書（平成22年2月）

集中改革プランの最終年を迎えるにあたり、地方公共団体からの意見を聴取しつつ、集中改革プランの取組状況、今後の定員管理の方向性や留意すべき事項を検討し、報告

■ 今後の方向性

- 定員管理の推進に当たっては、部門ごとの課題とともに、個別団体ごとの課題も多様になっており、地域の実情に応じた取組が求められている。
- 各地方公共団体において、厳しい財政状況の中、住民の信頼に支えられた行政を進めていくために、引き続き、各団体が主体的に適正な定員管理に取り組む必要がある。
- 定員管理の推進に当たっては、住民への説明責任向上の観点から、他団体との比較等を行う参考指標の活用も有用である。参考指標のあり方については、引き続き検討が必要である。

本市の実情を加味する中で、独自に定員管理目標を設定しつつ
適切に定員管理を進める必要がある

4 本市の状況

地域課題、行政需要の増加への対応

- 市町村合併による市域の拡大、27か所の支所設置
- 都市内分権、地区住民自治協議会の積極的な支援
- 市町村合併に伴う県移譲事務(保健・福祉、都市計画分野等)への対応
- 商店街活性化や工場誘致などの商工業振興

今後更に取り組むべき課題

- 中山間地域の活性化、地球温暖化対策
- 少子・高齢化の進展に伴う医療・福祉の充実
- 広域消防、ごみ処理の広域化への対応

今後、職員数の削減要因として見込まれるもの

- 土地区画整理事業(長野駅東口)の進捗
- 下水道整備の進捗(下水道建設事業・衛生センターし尿処理業務の減少)
- 市立保育園の民営化
- OA化、情報通信技術の活用による業務効率化

本市が抱える多くの課題に対応する中で、大幅な職員数の削減は難しい状況

4 本市の状況 (2)

急激な職員数の削減の影響

- 集中改革プランにより職員数を大幅に削減
- 人件費の増大を抑制するため、時間外勤務の縮減目標を設定し、時間内での効率的な事務執行を推進
- 職員が不足した場合に、嘱託・臨時職員の活用で対応した結果、非正規職員が増加

- 職員数を急激に削減した場合、市民サービスの低下が懸念
- 職員一人あたりの業務量の大幅な増加等によって職員の健康管理面や士気にも影響が見込まれる

効率的な行政運営の実現を目指しつつも、市民サービスへの影響の抑制が重要

育児休業など休業者の増加

- 子育て支援制度の充実のための休職期間の延長・対象の拡大に伴う育児休業者の増加（産後パパ育児休暇制度の創設など）
- 長期の病気療養のため休職となる職員も増加

育児休業・療養に伴う休職の状況(各年4月1日時点) (単位:人)

年 度	H18	H19	H20	H21	H22	平均
育 児 休 業	71	64	65	70	88	71.6
療養に伴う休職	18	18	12	17	19	16.8

長期療養休職者を含め、職員総数と実働職員数の差が拡大することで、市民サービスが低下

市民サービスの低下を招くことがないよう、育児休業などの休業者に対応する要員の確保が必要

5 第四次定員適正化計画 定員適正化目標

期 間 平成22～26年度

目 標 平成22年度の職員数 2,883人を 30人削減し、
平成27年度の職員数を 2,853人とする。

	職 員 数	削減数（削減率）
H22. 4. 1時点	2,883人	▲ 30人
H27. 4. 1時点	2,853人	(▲ 1.04%)

目標値設定の考え方

人口の減少に見合う職員数の削減

現在の人口1万人当たりの職員数(普通会計部門中核市平均 65人)を目安に平成27年度の人口(7,800人程度減少)から算出した職員数 2,470人と平成22年度普通会計部門職員数 2,565人との差

▲ 95人 ≒ ▲ 100人

+

育児休業等の増加に対応する要員の確保

過去5年間の育児休業実績値の平均

▲ 71.6人 ≒ 70人

=

定員適正化目標

▲ 30人

- 現在、消防広域化について検討がなされており、具体的な枠組みが示された段階で本計画を見直すものとする。

6 定員適正化の年次計画

■ 定員適正化目標に定めた削減数を、5年間の各年度に平準化して割り当て

	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	目標値	累 計
						27年度	
前年度退職見込数		△ 54	△ 53	△ 60	△ 87	△ 88	△ 342
当年度採用予定数		48	47	54	81	82	312
職 員 数	2,883	2,877	2,871	2,865	2,859	2,853	
対22年度比率		99.79	99.58	99.38	99.17	98.96	
対22年度削減率		0.21	0.42	0.62	0.83	1.04	
削 減 数		▲ 6	▲ 6	▲ 6	▲ 6	▲ 6	▲ 30

※ 平成22年度以降の退職見込数は、各年度の定年退職者に10人の普通退職等を加えた。

※ 各年度の採用予定数は、退職見込数と削減数の差から算出した。

