

第 2 次箕面市職員定員適正化計画

平成 1 5 年(2003年) 2 月

箕 面 市

目 次

	頁
1 これまでの定員管理等の取り組み結果	
（１）第１次定員適正化計画	1
（２）行政改革推進５ヶ年計画（案）	1
（３）職員数等の推移	2
（４）部門別職員数の推移	2
（５）職種別職員数の推移	3
2 職員数・人件費のマクロ比較	
（１）職員数の全国類似団体との比較	4
（２）普通会計人件費比率等の比較	5
（３）人口千人当たりの職員数（普通会計）の比較	5
3 市税収入の推移と人件費抑制による財源確保額	
財政健全化計画（案）策定時と現在の財政状況との比較	6
4 第２次定員適正化計画策定に当たっての基本的な考え方	
（１）職種ごとの個別計画の策定	7
（２）組織の新陳代謝と将来の組織を支える人材の計画的な確保	7
（３）人事・給与・研修制度の見直し	7
（４）常勤職員とそれ以外の職員の職域の見直し	8
（５）任用制度の弾力化	8
5 第２次定員適正化計画の内容	
（１）計画期間	9
（２）第２次定員適正化職種別計画	10～12
6 第２次定員適正化計画による人件費抑制効果	12
【資料】	
定員適正化計画の取り組み結果	13
財政健全化計画（案）における人件費抑制の取り組み結果	14
算面市職員数と類似団体職員数との比較	15
類似団体との比較（人件費比率、人口千人当たりの職員数）	16
第２次定員適正化職種別個別計画	17～18

はじめに

箕面市においては、バブル経済崩壊後の構造的不況等による税収や競艇事業収入の落ち込みなどにより財政状況が悪化する中、「行政改革大綱」や「行政改革推進5カ年計画(案)」、「財政健全化計画(案)」等を策定し、効率的な行政運営をめざし取り組みを進めており、その一環として、義務的経費に占める割合が最も高い人件費の抑制策として、これまで職員数の削減や給与の減額措置、昇給延伸などを行ってきた。

しかしながら、社会経済情勢や財政状況の悪化は予想を上回っており、平成14年度当初予算においては、経常収支比率が106.1%となるなど、行財政運営上危機的な状況を迎えている。

このような社会経済情勢が、近い将来大幅に改善する見込みはなく、今後とも厳しい財政環境が続くと予測される中、第四次箕面市総合計画を着実に推進するためには、さらに効率的な行政運営に向けての取り組みが必要であり、とりわけ人件費の抑制をさらに推進していくことが、避けられない状況にある。

また、一方、地方分権の時代を迎え、多様化する市民ニーズや新たな行政課題にチャレンジし個性あるまちづくりを推進していくためには、将来の箕面市を担う人材の計画的な確保と能力開発が不可欠である。

このような中、これまでの行政改革のさまざまな取り組みを検証するとともに、「箕面市経営再生プログラム」策定の目的のもとに、今後の定員管理のあり方等について、箕面市経営改革チームにおいて論議を重ねてきたところである。

第2次定員適正化計画については、効率的な行政運営を推進するための人件費の抑制手法としての定員管理のあり方と長期的な組織運営に必要な人材の計画的な確保と人材育成のあり方を基本的な視点とし、「箕面市アウトソーシング計画(MOS計画)」との連携を図りながら策定した。

1 これまでの定員管理等の取り組み結果

(1) 第1次定員適正化計画

* 計画期間	平成8年度～平成12年度の5カ年
* 削減目標職員数	5%(90人) (平成8年4月1日職員数 1,805人)
* 削減手法	類似団体職員数の状況、総務省定員モデル、第3者機関定員診断等を参考に、トータル職員数の「一律削減」を行った。

(2) 行政改革推進5ヶ年計画(案)

* 計画期間	平成12年度～平成14年度の3カ年
* 削減目標値	3年間の定年退職者を不補充とした。
* 削減手法	「行政改革推進5ヶ年計画(案)」及び「財政健全化計画(案)」の人件費における財源確保額を考慮し、「3年間定年退職者不補充」とした。

(3) 職員数等の推移 (H8.4.1~H14.4.1) 13・14頁参照

	当 初 計 画 a	取 組 み 結 果 b	差 引 b-a
職員数(H8.4.1) ア	1,805人	1,805人	
職員数(H14.4.1) イ	1,687人	1,666人	
削減数 I(イ-ア)	118人	139人	21人
削減率 I/ア×100	6.54%	7.70%	1.16%
財源確保額 (H12~H15)	全会計 24億2,348万円	全会計 36億6,773万円	全会計 12億4,425万円

(注)財源確保額は、職員数の削減及び給与の削減によるものである。

検証

当初計画の職員削減数・削減率及び人件費抑制に伴う財源確保目標額については、ともに目標達成している。

(4) 部門別職員数の推移 (H8.4.1~H14.4.1)

単位：人

部門名	年度	A							B	B-A
		H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	増 減	
一般行政部門										
福祉関係(民生・衛生)		499	500	491	490	478	461	445	54	
福祉関係以外		372	364	356	354	353	352	349	23	
一般行政部門計		871	864	847	844	831	813	794	77	
特別行政部門										
教育		259	254	229	224	220	214	204	55	
消防		107	106	107	107	106	106	107	0	
特別行政部門計		366	360	336	331	326	320	311	55	
公営企業会計等部門										
病院		408	410	416	419	421	423	427	19	
水道、下水他		155	153	148	145	135	138	132	23	
公営企業会計等部門計		563	563	564	566	556	561	559	4	
その他		5	5	6	5	4	2	2	3	
総 合 計		1805	1792	1753	1746	1717	1696	1666	139	
対 H8増減率(%)			0.72	2.88	3.27	4.88	6.04	7.70	7.70	

(注) 各年度4月1日現在の常勤職員数を掲載。

部門区分は、「地方公共団体定員管理調査」(総務省)による。

「その他」は、定員管理調査対象外職員(常勤嘱託員の一部)

検証

部門（大区分）においては、平成８年度と平成１４年度との比較において、一般行政部門で７７人減員、特別行政部門において５５人減員、公営企業会計部門において４人の減員となっている。

全国市区町村職員数の推移と箕面市職員数の推移を比較した場合、平成８年度と平成１３年度と比較し、全国市区町村職員数は、１．９９％の減員で、箕面市職員数は６．０４％の減員となっている。

（５）職種別職員数の推移

職種	内 訳	A	B	B-A
		H8.4.1 職員数 (人)	H14.4.1 職員数 (人)	増 減 (人)
事務職	事務	533	473	60 (11.3%)
技術職	土木、建築、機械、電気、化学	144	132	12 (8.3%)
専門職	保育士、消防、幼稚園教諭、司書、指導主事	334	317	17 (5.1%)
技能職	清掃作業員、調理員、校園務員、作業員、事務補助員 等	364	285	79 (21.7%)
医療職	医師、看護師、保健師、医療技術職(診療放射線技師、理学療法士等)	430	459	29 (+6.7%)
合 計		1805	1666	139 (7.7%)

検証

事務・技術職

事務事業の見直しや組織機構の見直し、非常勤（再雇用含む）、臨時職員の活用などにより平成８年度以降着実に常勤職員数は減少してきている。

医療技術職

高齢化社会の到来等に対応した福祉医療保健施策の推進に伴い、常勤職員数は増加してきている。（全国的にも同様の傾向にある。）

幼稚園教諭、保育士

職員配置基準の見直し及び非常勤、臨時職員の活用等により、常勤職員数は減少してきている。

技能労務職

配置基準の見直し及び一部業務の民間委託（ごみ収集業務、学校調理業務等）などにより常勤職員数は減少してきている。

2 職員数・人件費のマクロ比較

以上のように、この間、職員数の削減や給与カットなど、人件費の抑制に取り組んできた結果、当初計画を大幅に目標達成した。

しかしながら、全国の自治体においても厳しい社会経済情勢の中、本市と同様の取り組みがなされており、本市の職員数や人件費比率などを全国の類似団体と比較した場合においては、なお職員数が超過し、かつ、高い人件費比率を示している。

このことの要因としては、本市が右肩上がりの経済情勢の中、競艇事業収入など潤沢な財政状況を背景に、各種市民サービスや事業のソフト・ハード面の推進、充実を図るための人材確保・配置をこれまで進めてきたことや、民間委託など業務運営手法の見直し、類似団体に比べ遅れていたこと、大阪府下の自治体の給与水準が他都道府県に比べ、相対的に高い傾向にあること、などが考えられる。

(1) 職員数の全国類似団体との比較 15頁参照

出典：平成13年度定員管理調査（総務省）

区 分	H8.4.1	H13.4.1	増 減	15名以上職員数が超過している部門
箕面市職員数 A	1,236人	1,132人	104人	住民関連、保育所、衛生一般、ごみ収集、ごみ処理、小学校
類似団体平均職員数 B	1,118人	1,036人	82人	
比 較 A-B	118人	96人	22人	

(注) 公営企業会計部門(市立病院、水道、競艇、下水特別会計等)は除く。

類似団体とは、産業構造や人口規模が本市と類似している全国の市のこと。

検証(職員数超過部門の想定される主な超過理由)

- * 住民関連 (37名超過) 人権文化部門等の重点施策への人員配置
- * 保育所 (57名超過) 市立保育所数の相違、保育水準・職員配置基準の相違
- * 衛生一般 (13名超過) 介護老人保健施設への職員派遣等
- * ごみ収集・処理 (49名超過) 委託化率の相違
- * 小学校 (17名超過) 学校給食・校務員業務委託化率の相違

(2) 普通会計人件費比率(平成12年度決算)等の比較 16頁参照

出典：平成12年度市町村別財政及び公共施設の状況(総務省)

区 分	標準財政規模 a	人件費 b	比率 b/a	住基人口(H13.3.31)
箕面市 A	25,323,032千円	11,720,225千円	46.28%	121,103人
類似団体 B	20,319,053千円	7,667,485千円	37.73%	105,437人
比較 A-B	5,003,979千円	4,052,740千円	8.55%	15,666人

(注)標準財政規模とは、地方公共団体の一般財源(市税等)の標準規模を示すもので、基準財政収入額をもとに算出を行った数値のこと。

検証

類似団体平均値と比較し、標準財政規模に占める人件費の割合が比較的高い。その要因としては、ソフト面・ハード面における市民サービス水準の相違や各種業務運営手法(民間委託化等)の相違が考えられる。
 なお、人件費比率で8.55%上回っており、人件費の金額に単純に換算した場合、21億6千万円の差となる。

(3) 人口千人当たりの職員数(普通会計)の比較 16頁参照

【職員区分別】 出典：平成12年度市町村別財政及び公共施設の状況(総務省)

区 分	一般職員(内技能吏員)	教育公務員	合 計
箕面市 A	8.89人(2.01人)	0.45人	9.35人
類似団体 B	6.99人(0.99人)	0.22人	7.22人
比較 A-B	1.90人(1.02人)	0.23人	2.13人

(注)教育公務員は、幼稚園教諭、指導主事数を計上。

検証

類似団体平均値と比較し、人口千人当たりの職員数は、2.13人超過し、特に技能吏員の超過が著しい。これは、民間委託化率の相違が大きいと考えられる。

【勤務公署別】 出典：平成12年度市町村別財政及び公共施設の状況(総務省)

区 分	本 庁	支所等	施 設	合 計
箕面市 A	3.93人	1.13人	4.29人	9.35人
類似団体 B	3.70人	0.93人	2.59人	7.22人
比較 A-B	0.23人	0.20人	1.70人	2.13人

検証

施設に配置されている職員数の超過が大きいですが、これは施設数や施設運営方法の相違や施設に技能吏員の配置が多いことなどが考えられる。

3 市税収入の推移と人件費抑制による財源確保額

財政健全化計画（案）策定時と現在の財政状況との比較

A 上段（当初見込み）： 財政健全化計画(案)策定時の財政収支見込み(平成11年10月時点)

B 下段（実績）： 決算額（H 1 4 は当初予算額）

単位：百万円

区分		年度	H 1 2	H 1 3	H 1 4	累 計
市税収入	当初見込み	A	23,557	23,759	23,963	71,279
	実績	B	23,042	23,169	22,216	68,427
	比較	A-B	515	590	1,747	2,852
人件費抑制に伴う財源確保額	当初見込み	A	495	605	623	1,723
	実績	B	618	894	1,040	2,552
	比較	A-B	123	289	417	829
比較 + 比較			392	301	1,330	2,023

検証

平成12年度から平成14年度の3年間において、人件費の財源確保額は当初計画目標を8億2千9百万円上回っているものの、「財政健全化計画（案）」策定にあたってのベースである市税収入が、当初見込みより28億5千2百万円下回っており、トータルでは、20億2千3百万円下回る。

このことは、財政状況の悪化が、「財政健全化計画（案）」策定時の予想をはるかに上回っていることを意味しており、今後、あらゆる経費のさらなる抑制が不可欠となるが、とりわけ経常経費に占める割合が最も高い、義務的経費である人件費のさらなる抑制努力が不可欠である。

4 第2次定員適正化計画策定にあたっての基本的な考え方

(1) 職種ごとの個別計画の策定

第1次定員適正化計画においては、総職員数の5%を削減目標としていたが、第2次定員適正化計画においては、職種ごとに今後5年間の事業計画等を勘案し、退職の場合の補充の可否及び補充数や補充手法の選択を行う。

なお、退職補充の可否の決定や補充手法の選択については、箕面市アウトソーシング(MOS)計画による業務運営手法・体制の見直しや事務事業の廃止、縮小、統廃合等を検討したうえ、なお是非とも必要な場合のみ、必要最小限の人員確保(退職補充)を行う。

(2) 組織の新陳代謝と将来の組織を支える人材の計画的な確保

本市の年齢別職員構成は、45才から50才の層がふくらみ、逆に30才未満の職員層は激減しており、医師を除いた45歳以上の職員数構成は全体の約40%で、今後15年間で全体の約4割の職員が退職することになる。

このような状況を踏まえ、組織の新陳代謝や活性化を図りつつ、長期的な視点から将来の箕面市を支える人材を計画的に確保(採用)する。

組織の新陳代謝策

組織の新陳代謝・活性化、総人件費の抑制、退職手当にかかる単年度の財政負担の平準化、定員適正化の促進の視点から、現行の定年前早期退職制度の特例措置を実施する。

将来の組織を支える人材の計画的な確保

組織の新陳代謝を図りながら、定年前早期退職や普通退職など定年以外の退職者数については、職種や業務ごとにその必要性を十分に精査した上、退職者数の一定の割合について、新陳代謝としての新規採用を行う。

また、採用に当たっては、将来にわたり年齢構成等のひずみが生じないように、年度ごとの採用者数の平準化を図る。

(3) 人事・給与・研修制度の見直し

効率的な行政運営を進めていくためには、人件費の抑制が不可欠であることから、今後とも最もコストが高い常勤職員の採用は抑制しながら、少数精鋭の組織運営を目指す。

したがって、今までにも増して、職員一人ひとりのやる気や意欲の高揚、政策形成能力をはじめとした能力開発やそれら職員の能力・知識・技術等を最大限に発揮させる組織運営が不可欠である。

このような視点から、職員の能力・意欲・業績をさらに公正に評価し、処遇(人事・給与)に結びつけていく、「がんばった職員が報われる人事・給与制度」の確立と、人事と研修をリンクさせながら、計画的な人材育成を進めるべく「人材育成基本計画」(仮称)を平成14~15年度中に策定する。

(4) 常勤職員とそれ以外の職員の職域の見直し

効率的な行政運営を進めるには、将来にわたり、最もコストの高い常勤職員の採用の抑制は避けられない。今後、実務を担う職員数が減少することになるため、事務事業の見直しやスクラップなどにより仕事の効率化を図っていく努力はもとより、現在常勤職員が担っている業務や職域を、常勤職員以外へシフトしていかなければならない。

したがって、アウトソーシング計画等の推進により、業務の見直しや民間委託等ができない業務についても、業務の性格や内容、形態等を勘案した上、非常勤職員や臨時職員、再任用職員など常勤職員以外の職員へシフトしていく。

なお、一般職の非常勤職員制度のあり方は、平成14年度人事院勧告においても法改正の方向が示されており、今後、地方公務員法の改正の動向を見極めながら検討を進める。

業務範囲・職域の見直しについての考え方

職員区分	勤務時間(週)	任用形態	ポスト等	今後担うべき業務範囲・職域
常勤職員	38時間45分 (週5日)	期限無し	一般職 ~部長	政策・企画立案・指導調整業務、 専門的業務、管理監督業務に特化
非常勤職員	31時間 (週4日)	任期1年 更新可	一般職	以外の恒常的業務、フルタイム 勤務を要しない業務
再任用職員				
短時間	31時間 (週4日)	最長5年 (65歳まで)	一般職又 は監督職	以外の恒常的業務で退職者の経 験・知識・技能等が活かせる業務、 フルタイム勤務を要しない業務
フルタイム	38時間45分 (週5日)			
臨時職員	7.5時間/日	最長1年 更新不可	一般職	季節的・臨時的業務、産育休・病 休等代替え、欠員補充

(5) 任用制度の弾力化

今後、事務事業の見直しやアウトソーシングを推進していく中、これまでのように採用時の職種・業務を退職まで続けることを基本とした任用制度では、組織の硬直化を招きかねない。また、職名や職種に固定されることなく、職員の能力・知識・技術・技能等の有効活用や意欲高揚を図ることが、今後の組織としてもプラスに作用し、かつ、職員の意欲高揚や自己実現にもつながる。

このような観点から、組織上の必要性や全体の人員体制等を考慮しながら、「任用替え」(事務・技術・技能吏員など職名の変更)や「職種替え」(同一職名の中での職種の変更)の制度化を図り、積極的な運用を行う。

5 第2次定員適正化計画の内容

(1) 計画期間

計画期間は、平成15年度～平成19年度の5カ年間とする。
 (平成19年4月1日の目標職員数の設定を行う。)

(2) 第2次定員適正化職種別計画 17・18頁参照

年度別・職種別採用計画

箕面市アウトソーシング計画(MOS計画)における、年度ごとの業務の見直しや業務委託計画等との整合性を図りながら、「定年」退職者数の年度別推移を勘案し、職種ごとに採用(退職補充)計画を策定する。

年度別・職種別採用計画

当該計画は、「定年退職者数」のみを考慮した。

「定年退職」の欄は、前年度定年退職者数を記載した。

年度ごとの採用数は、5年間の平準化を考慮した。

技能職については、事務補助員(技能吏員の中の1職種)への職種替えを積極的に行う。

単位：人

職種等		年度	H15	H16	H17	H18	H19	計
事務・技術職	事務・技術	a定年退職	7	9	13	7	15	51
		b採用	4	4	3	4	5	20
		c任用替え等		4	4	4		12
		小計(b+c-a)	3	1	6	1	10	19
専門職	司書、消防、幼稚園教諭、保育士	a定年退職	4	2	5	3	2	16
		b採用		4	3			7
		c任用替え等		4	4	4		12
		小計(b+c-a)	4	2	6	7	2	21
技能職	清掃作業員、調理員等	a定年退職	13	9	13	4	19	58
		b採用						
		c任用替え等						
		小計(b+c-a)	13	9	13	4	19	58
医療職	医師、医療技術、看護・保健	a定年退職	3	1	3	1	2	10
		b採用		1				1
		c任用替え等						
		小計(b+c-a)	3		3	1	2	9
合計		a定年退職	27	21	34	15	38	135
		b採用	4	9	6	4	5	28
		c任用替え等						
		小計(b+c-a)	23	12	28	11	33	107

再任用職員の活用

再任用に必要な意欲や健康状態、職務遂行能力を有すると判断される定年退職者について、その経験や知識、能力、技術、技能等を公務に積極的活用する観点から、常勤職員又は非常勤職員の職域及びトータル人件費の範囲内で再任用を行う。

定年退職にかかる再任用者数予測

再任用職員は、定年退職者数の2/3で予測。

再任用期間	定年年度	再任用期間	定年年度	再任用期間
	平成14年度	1年	平成19・20年度	4年
	平成15・16年度	2年	平成21・22年度	5年
	平成17・18年度	3年		

単位：人

区分	年度	H15	H16	H17	H18	H19	計
再任用職員数	a	18	12	23	7	27	87
再任用期間満了職員数	b	13	18		12	23	66
再任用職員数増減	a-b	5	6	23	5	4	21

常勤職員の業務シフトの変更

MOS 計画等により、定型的な事務事業や行政が直接実施すべきでない事業の見直しや業務委託等を推進し、そこで過員となる人員については、任用・職種替え（職名・職種の変更）を積極的に行うとともに、新規事業や政策法務、行政管理、情報公開、情報化推進施策など新たな行政課題に対応すべく人員配置を行う。

業務シフト変更の考え方

区分	シフト変更の内訳		差引 H15～H19
	充実すべき業務	見直すべき業務	
事務・技術職	* 地方分権に伴う新規業務・業務増 保健福祉医療関係等 * 新たな行政課題等への対応 政策法務、内部監査・行政管理、 情報公開、情報化推進、人材育成等	* 業務委託 教学の森、医事課等 * 運営体制等見直し 図書館、各種団体事務等	
増減	11人	30人	19人
専門職	* 子育て支援策等	* 民営化 保育所 (現在、保健医療福祉総合審議会児童福祉部会において、保育行政における公民の役割を審議中であり、その結果を尊重し、可能であれば、最大1/2までの民営化を検討する。) * 人員体制見直し 幼稚園	
増減	2人	23人	21人

区分	シフト変更の内訳		差引 H15～H19
	充実すべき業務	見直すべき業務	
技能職	* 事務補助員への職種替え（各部署の総務スタッフ等への配置）	* 業務委託 ごみ収集・処理、学校調理、水道現業等 * 人員体制見直し 公共施設管理チーム（校園務員、道路・公園補修の統合）、メールサービスチーム（校園務員）等 * 民営化 保育所調理(上記 参照)	
増減	28人	86人	58人
医療職		* 人員体制見直し 看護、医療技術職員の外郭団体からの引き上げ * 民営化 保育所看護師(上記 参照)	
増減		9人	9人
合計	41人	148人	107人

削減目標職員数

単位：人

区分	年度	H14	H15	H16	H17	H18	H19
4月1日職員数		1666	1643	1631	1603	1592	1559
対前年度増減			23	12	28	11	33
増減率 %			1.4	0.7	1.7	0.7	2.1
増減累計			23	35	63	74	107
増減率			1.4	2.1	3.8	4.4	6.4

第2次定員適正化計画削減目標職員数

平成14年4月1日職員数	A	1,666人
平成19年4月1日目標職員数	B	1,559人
削減目標職員数	C(B-A)	107人
目標削減率	C/A × 100	6.4%

組織の新陳代謝に重点を置いた新規採用

定年以外の退職（普通退職、勸奨退職）の補充については、組織の新陳代謝を考慮し、職種や業務ごとにその必要性を勘案した上、普通・勸奨退職者数の最大「2 / 3程度」の範囲内で行う。ただし、MOS計画等において大幅な業務の見直しや業務委託等が予定されている職種については行わない。

普通退職、勸奨退職者の予測数と新規採用（新陳代謝を考慮）

5年間の普通退職者予測数		63人
5年間の勸奨退職者予測数		44人
合計	a	107人
5年間の新規採用者予測数	b	70人
差引	$a(b-a)$	37人
第2次定員適正化計画目標職員数(H19.4.1)イ		1559人
差引	$a+1$	1522人
増減数（対H14.4.1職員数 1666名）		144人
増減率（対H14.4.1職員数 1666名）		8.6%

（注）この表は「予測」であり、定員適正化計画における削減目標職員数ではない。

6 第2次定員適正化計画による人件費抑制効果

平成14年4月1日現在職員数1666人を固定（常勤職員で完全補充）した場合に必要な年間人件費（全会計）と、第2次定員適正化計画実施の場合に必要な年間人件費（全会計）との比較（人件費抑制効果）は、次のとおり。

第2次定員適正化計画による人件費抑制効果（概算）

単位：百万円

年度	H15	H16	H17	H18	H19	累計
人件費抑制効果	71	175	206	377	502	1,331

なお、人件費の抑制策については、定員適正化と併せ、今後の財政状況や財政収支等を見極めながら、給与面での検討も進めていくものとする。

定員適正化の取り組み結果(H8.4.1～H14.4.1)

【計画】

職員数は各年度4月1日現在 各会計ごとの人件費計上人数を示している。(一部実人数と異なる会計部門がある。) 単位:人

会計区分	年度	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	増減 (対H8)
普通会計		1,171	1,154	1,125	1,118	1,111	1,095	1,073	98
特別会計	下水道事業	26	24	24	24	23	21	21	5
	国民健康保険事業	9	9	8	8	8	6	6	3
	老人保健事業	4	4	4	4	4	4	4	0
	競艇事業	35	34	32	32	30	30	29	6
外郭団体派遣職員		73	79	68	65	63	63	62	11
普通会計等小計		1,318	1,304	1,261	1,251	1,239	1,219	1,195	123
	増減率(対H8.4.1) (%)		1.06	4.32	5.08	5.99	7.51	9.33	9.33
企業会計	水道事業	79	78	76	76	75	72	72	7
	病院事業	408	410	416	419	420	420	420	12
全会計		1,805	1,792	1,753	1,746	1,734	1,711	1,687	118
	増減率(対H8.4.1) (%)		0.72	2.88	3.27	3.93	5.21	6.54	

【実績】...平成14年度職員数を見直した後の状況

職員数は各年度4月1日現在 各会計ごとの人件費計上人数を示している。(一部実人数と異なる会計部門がある。) 単位:人

会計区分	年度	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	増減 (対H8)
普通会計		1,171	1,154	1,125	1,118	1,101	1,089	1,059	112
特別会計	下水道事業	26	24	24	24	21	16	15	11
	国民健康保険事業	9	9	8	8	9	9	8	1
	老人保健事業	4	4	4	4	4	4	4	0
	競艇事業	35	34	32	32	30	30	29	6
外郭団体派遣職員		73	79	68	65	58	55	56	17
普通会計等小計		1,318	1,304	1,261	1,251	1,223	1,203	1,171	147
	増減率(対H8.4.1) (%)		1.06	4.32	5.08	7.21	8.73	11.15	11.15
企業会計	水道事業	79	78	76	76	73	70	68	11
	病院事業	408	410	416	419	421	423	427	19
全会計		1,805	1,792	1,753	1,746	1,717	1,696	1,666	139
	増減率(対H8.4.1) (%)		0.72	2.88	3.27	4.88	6.04	7.70	

【第1次定員適正化計画】

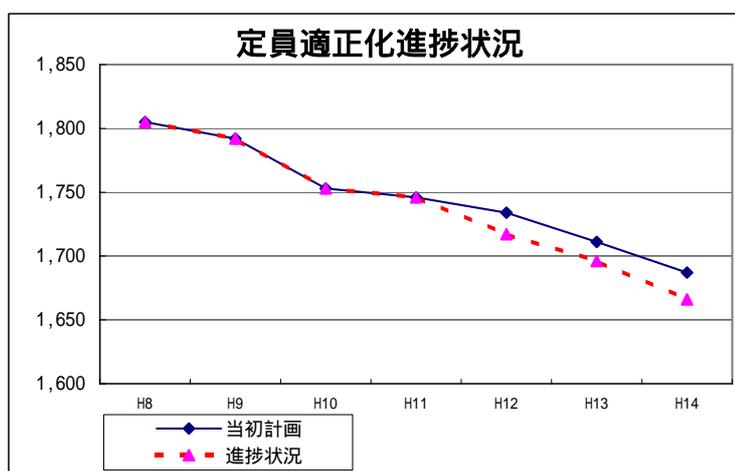
- *計画期間 平成8年度～平成12年度(5年間)
- *削減目標 平成8年4月1日職員数 1805人の5%(90人)削減

【行政改革推進5カ年計画(案)】

- *計画期間 平成12年度～平成14年度(3年間)
- *削減目標 定年退職者不補充

【計画の進捗状況】

区分	当初計画 a	進捗状況 b	b-a
H8.4.1職員数	1805人	1805人	
H14.4.1目標職員数	1687人	1666人	21人
目標削減数	118人	139人	21人
目標削減率(対H8)	6.54%	7.70%	1.16%



財政健全化計画（案）における人件費抑制の取り組み結果

（注）平成12年度以降は給与改定なし、定期昇給率2.25%を見込んでいる。
財政健全化計画における人件費の財源確保額は、普通会計が対象。
検証については、平成13年度決算見込額を計上。

1 普通会計

【計画】

項 目	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度
人件費推移比較基準額 A	11,605,450	11,840,752	11,948,295	12,025,768	12,093,909
定員適正化に伴う削減額		33,083	109,446	152,579	235,464
平成11年度給与改定に伴う削減額	128,989	131,533	134,135	136,794	139,514
昇給延伸(H12～実施)		200,723	204,916	209,203	213,584
合計削減額 B()		365,339	448,497	498,576	588,562
	平成12年度～平成15年度の削減額合計				1,900,974
削減後の人件費額 A - B		11,475,413	11,499,798	11,527,192	11,505,347

【検証】

項 目	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度
人件費推移比較基準額 A	11,605,450	11,840,752	11,948,295	12,025,768	12,093,909
定員適正化に伴う削減額		99,700	174,460	312,485	366,390
平成11年度給与改定に伴う削減額	120,535	123,079	125,681	124,948	127,601
平成12年度給与改定に伴う削減額		88,120	90,103	89,846	91,867
給料減額(H12～実施)		97,323	168,062	164,741	166,813
平成13年度給与改定に伴う削減額			20,735	21,150	21,573
平成14年通勤手当改正に伴う削減額				75,992	75,992
合計削減額 B()		408,222	579,041	789,162	850,236
	平成12年度～平成15年度の削減額合計				2,626,661
削減後の人件費額 C = A - B		11,432,530	11,369,254	11,236,606	11,243,673
人件費決算額 D		11,192,410	11,062,634		
人件費決算額との比較 D - C		240,120	306,620		

2 全会計

【計画】

項 目	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度
人件費推移比較基準額 A	17,281,970	17,632,364	17,792,509	17,907,876	18,009,347
定員適正化に伴う削減額		56,714	157,329	166,450	235,464
平成11年度給与改定に伴う削減額	182,085	185,676	189,349	193,103	196,942
昇給延伸(H12～実施)		252,581	257,857	263,252	268,765
合計削減額 B()		494,971	604,535	622,805	701,171
合 計	平成12年度～平成15年度の削減額合計				2,423,482
削減後の人件費額 A - B		17,137,393	17,187,974	17,285,071	17,308,176

【検証】

項 目	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度
人件費推移比較基準額 A	17,281,970	17,632,364	17,792,509	17,907,876	18,009,347
定員適正化に伴う削減額		170,076	305,305	334,805	392,561
平成11年度給与改定に伴う削減額	172,220	175,855	179,573	178,526	182,316
平成12年度給与改定に伴う削減額		132,526	135,508	136,024	141,675
給料減額(H12～実施)		139,244	241,043	238,561	246,006
平成13年度給与改定に伴う削減額			32,508	33,158	33,821
平成14年通勤手当改正に伴う削減額				119,324	119,324
合計削減額 B()		617,701	893,937	1,040,398	1,115,703
	平成12年度～平成15年度の削減額合計				3,667,739
削減後の人件費額 C = A - B		17,014,663	16,898,572	16,867,478	16,893,644
人件費決算額 D		16,797,081	16,591,771		
人件費決算額との比較 D - C		217,582	306,801		

箕面市職員数と類似団体職員数(総務省定員管理調査)との比較

(平成13年4月1日現在)

(注) 類似団体とは、人口規模、産業構造が類似した全国の市(50団体)であり、部門別の類似団体の平均職員数(常勤職員)を示している。

公営企業会計職員数(水道、病院、競艇、下水特別会計)は除く。
人件費の会計区分の関係上、実際の職員数と異なる部門が一部ある。

単位:人

大部門	中部門	小部門	平成8年4月1日現在			平成13年4月1日現在			箕面市職員数増減 B - b
			類似団体職員数 a	箕面市職員数 b	比較 b-a	類似団体職員数 A	箕面市職員数 B	比較 B-A	
議会	議会		10	9	1	9	11	2	2
総務		総務一般	95	78	17	88	69	19	9
		企画関連	17	20	3	14	18	4	2
		住民関連	55	96	41	53	90	37	6
		その他	6	8	2	4	6	2	2
小計		173	202	29	159	183	24	19	
税務	税務		53	45	8	50	35	15	10
民生	民生	民生一般	16	33	17	25	35	10	2
		福祉事務所	36	49	13	41	44	3	5
		保育所	114	174	60	108	165	57	9
		老人福祉施設	15	9	6	10	5	5	4
		その他社会福祉施設	18	6	12	18	18	0	12
		各種年金	9	5	4	9	4	5	1
		地域改善対策	11	3	8	11	2	9	1
小計		219	279	60	222	273	51	6	
衛生	衛生	衛生一般	14	38	24	13	26	13	12
		保健センター等	20	23	3	21	18	3	5
		医療施設	7	3	4			0	3
		火葬場・墓地	4	2	2	3	6	3	4
	公害	公害一般	4	2	2			0	2
		清掃	13	13	0	13	19	6	6
	清掃	ごみ収集	48	82	34	41	67	26	15
		ごみ処理	21	46	25	19	42	23	4
		し尿収集	10	5	5	10	3	7	2
		し尿処理	7	2	5	5	2	3	0
	環境保全		5	4	1	6	5	1	1
小計		153	220	67	131	188	57	32	
労働	労働	労働一般	3	5	2	3	6	3	1
農林	農業	農業一般	9	9	0	15	6	9	3
商工	商工	商工	9	2	7	8	3	5	1
		観光	6	4	2	5	2	3	2
小計		15	6	9	13	5	8	1	
土木	土木	土木一般	40	25	15	35	27	8	2
		用地買収	9	11	2	9	7	2	4
	建築	建築一般	8	3	5	19	25	6	22
		指導監督	8	5	3			0	5
		住宅	6	6	0			0	6
		営繕	6	4	2			0	4
	都市計画	都市計画一般	22	19	3	30	32	2	13
		区画整理	15	13	2			0	13
都市公園	12	8	4	11	15	4	7		
下水		8	2	6	7	7	0	2	
小計		134	96	38	111	106	5	10	
教育	教育一般	教育一般	27	39	12	26	34	8	5
		社会教育	13	24	11	13	21	8	3
	社会教育	文化財保護	6	4	2	7	6	1	2
		公民館	11	2	9	11	2	9	0
		その他社会教育施設	25	46	21	25	37	12	9
	保健体育	保健体育一般	9	12	3	8	5	3	7
		保健体育施設	6	2	4	5	4	1	2
	義務教育	小学校	49	82	33	38	55	17	27
中学校		15	12	3	12	12	0	0	
その他教育	幼稚園	45	35	10	43	37	6	2	
小計		206	258	52	188	213	25	45	
消防	消防		143	107	36	135	106	29	1
合計			1,118	1,236	118	1,036	1,132	96	104

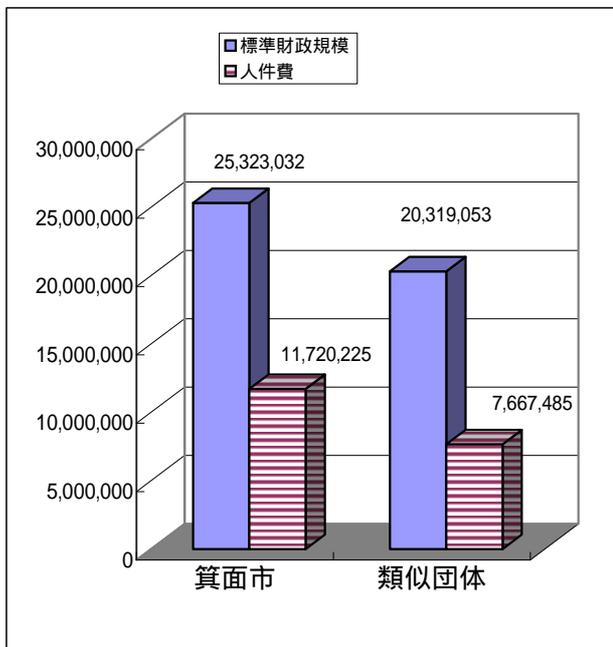
(注) 青い部分は、類似団体職員数より15人以上超過している部門。

類似団体との比較

普通会計人件費比率(平成12年度決算)の比較

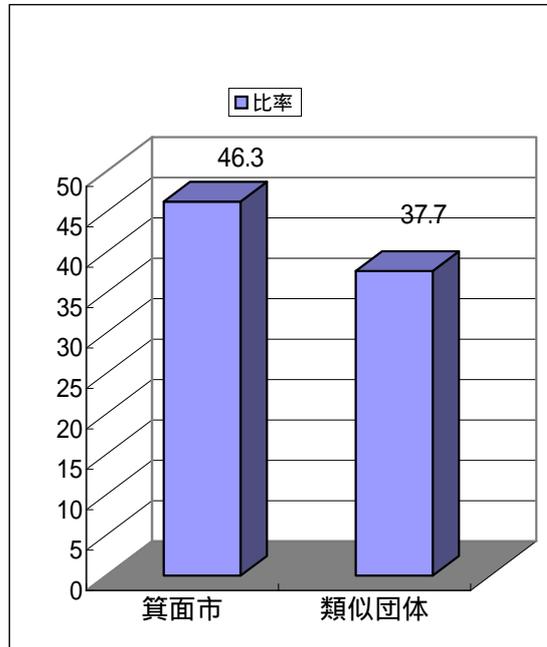
【標準財政規模と人件費】

単位:千円



【標準財政規模に占める人件費比率】

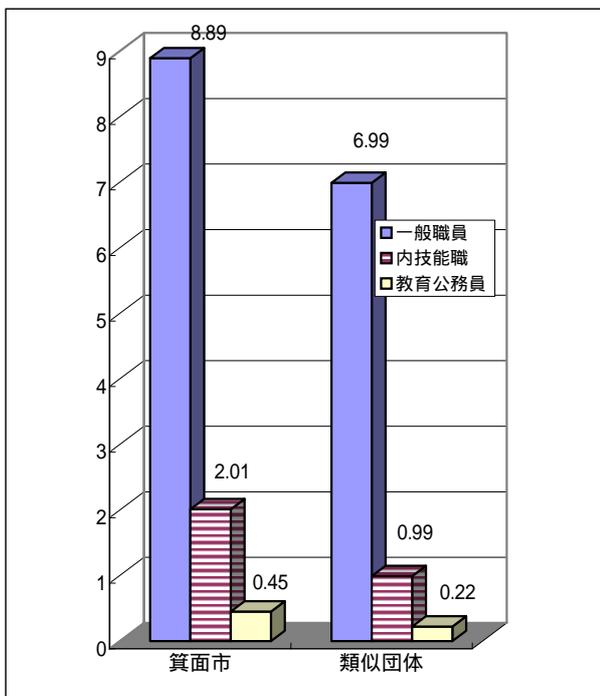
単位:%



人口千人当たりの職員数比較

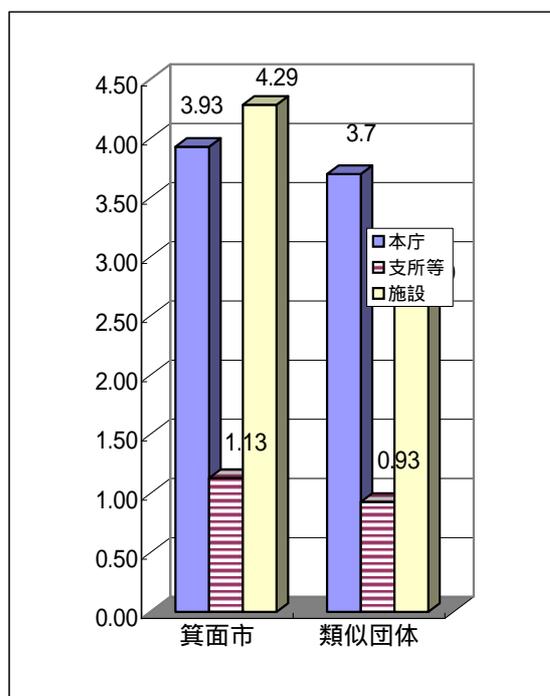
【職員区分別】

単位:人



【勤務公署別】

単位:人



第 2 次 定 員 適 正 化 「 職 種 別 個 別 計 画 」

(注) 退職者数は、前年度定年退職者数を表示。(H15は年度途中のH14年度途中の普通退職者を含む。)

「再任用」は、定年退職者数の「2 / 3」で計上。(H15は、再任用申請者数を計上。)

再任用期間 H13・14定年 1年、H15・16定年 2年、H17・18定年 3年、H19・20定年 4年、H21定年以降 5年

「常勤職員の増減内訳」「職種替え等」の欄は、MOS計画に基づくシミュレーションである。

No.1

職種	区 分	前年度の定年退職者数等					累計
		H15	H16	H17	H18	H19	
事務・技術職	事務	5	7	13	6	12	43
	建築	1					1
	土木	1	2		1	3	7
	その他技術						0
	常勤退職計 A	7	9	13	7	15	51
	常勤新規採用 B	4	4	3	4	5	20
	任用・職種替え C		4	4	4		12
	常勤増減 A+B+C	3	1	6	1	10	19
	再任用 ｱ	4	6	9	5	10	34
	再任用任期满了 イ	3	4		6	9	22
再任用増減 ｱ+ｲ	1	2	9	1	1	12	
合計 +	2	1	3	0	9	7	
専門職	司書						0
	消防	2	2	1	2	2	9
	保育士	1		4	1		6
	幼稚園教諭	1					1
	常勤退職計 A	4	2	5	3	2	16
	常勤新規採用 B		4	3			7
	任用・職種替え C		4	4	4		12
	常勤増減 A+B+C	4	2	6	7	2	21
	再任用 ｱ	2		3	1	2	8
	再任用任期满了 イ	1	2			3	6
再任用増減 ｱ+ｲ	1	2	3	1	1	2	
合計 +	3	4	3	6	3	19	
医療職	医師		1				1
	医療技術職	1		1	1		3
	看護保健職	2		2		2	6
	常勤退職計 A	3	1	3	1	2	10
	常勤新規採用 B		1				1
	任用・職種替え C						
	常勤増減 A+B+C	3	0	3	1	2	9
	再任用 ｱ			2		2	4
	再任用任期满了 イ					2	2
	再任用増減 ｱ+ｲ	0	0	2	0	0	2
合計 +	3	0	1	1	2	7	

常 勤 職 員 の 増 減 内 訳		職種替え等(内数)
増 要 因	減 要 因	
新規業務・業務増、新たな行政課題等への対応 *保健福祉医療関係等 *重点施策の政策法務機能の充実 *内部監査・行政管理機能の充実 *人材育成施策の充実等	業務委託 11人 教学の森 3人、医事課 8人 運営体制等見直し 19人 図書館 8人 団体事務局業務等見直し 11人	【事務】 (保育士から職種替え 12人) (新規採用 18人) 【土木】 (新規採用 2人)
合計 11人	合計 30人	職種替え計 12人
新たな行政課題への対応等 *子育て支援施策の充実 2人	【保育士】 (20人) 現在、保健医療福祉総合審議会児童福祉部会において、保育行政における公民の役割を審議中であり、その結果を尊重し、可能であれば、最大1 / 2までの民営化を検討する。 【消防】 2人 【幼稚園教諭】 1人 不補充(保育士からの職種替え又は臨時職員で対応。)	【保育士】 (事務へ職種替え 12人) 【消防】 (新規採用 7人) *特定消防吏員(課長級以下)の再任用は、平成19年4月1日から。
合計 2人	合計 23人	職種替え計 12人
	【看護師】 (6人) 外郭団体からの引き上げ及び保育所民営化等 (保育所民営化については、上記 参照) 【医療技術職】 3人 外郭団体からの引き上げ 3人 (プロパー対応検討)	【医師】 (新規採用 1人)
	合計 9人	

職種	区分	前年度の定年退職者数等					累計
		H15	H16	H17	H18	H19	
技能職	一般現業	2	3	1		3	9
	運転手	0	1	1			2
	清掃作業	4	1	1	1	3	10
	校園務員	1	1	4	1	4	11
	調理員	5	3	3		7	18
	水道現業	1		3	2	1	7
	嘱託員・府派遣					1	1
	常勤退職計 A	13	9	13	4	19	58
	常勤新規採用 B						
	任用・職種替え C						0
	常勤増減 A+B+C	13	9	13	4	19	58
	再任用 ｱ	12	6	9	1	13	41
	再任用任期満了 ｲ	9	12		6	9	36
再任用増減 ｱ+ｲ	3	6	9	5	4	5	
合計 +	10	15	4	9	15	53	
合計	常勤退職計 A	27	21	34	15	38	135
	常勤新規採用 B	4	9	6	4	5	28
	任用・職種替え C	0	0	0	0	0	0
	常勤増減 A+B+C	23	12	28	11	33	107
	再任用 ｱ	18	12	23	7	27	87
	再任用任期満了 ｲ	13	18	0	12	23	66
	再任用増減 ｱ+ｲ	5	6	23	5	4	21
合計 +	18	18	5	16	29	86	

常勤職員の増減内訳		職種替え等(内数)
増要因	減要因	
[事務補助員等] 各部局の必要な部署に配置	業務委託 64人	
	ごみ収集 14人(H16年度 1班)	事務補助へ職種替え 10人
	清掃工場 28人 (H15 2班、H18 1班、H19 1班)	公共施設管理チーム、事務補助員、守衛等への職種替え 22人
	学校調理 8人 (H15、H17、H19、H22に1校ずつ委託。)	
	保育所調理 (9人) (保育所民営化については、上記 参照)	
	水道現業 9人	事務補助へ職種替え 2人
	運営体制等見直し 18人	
	[公共施設管理チーム] * 校園務員と道路・公園を統合	事務補助へ職種替え 4人
	管理チームへ	
	運転手 2人、公共施設管理チーム 11人 老人福祉センター・聖苑等 5人	
合計 28人	合計 86人	職種替え計 38人
合計 41人	合計 148人	職種替え計 50人

- 18 -

【4月1日職員数(常勤職員)の推移】

	H14.4.1	H15	H16	H17	H18	H19	累計
	1666	1643	1631	1603	1592	1559	
増減数(定年のみ)	23	12	28	11	33	107	
増減率	-1.4%	-0.7%	-1.7%	-0.7%	-2.1%	-6.4%	
増減数(新陳代謝考慮)						1522	144
							-8.6%

【職種替え内訳】 50人

(保育士から事務	12人)
技能吏員内での職種替え	38人
* 事務補助員	28人
* 公共施設管理チーム	7人
* 野猿管理	2人
* 守衛	1人

は、新陳代謝の観点から、普通・勸奨退職者(下表 107人)の「2/3」程度(70人)を新規採用した場合。

新たな退職勸奨申し出者及び普通退職者数の予測(H14～H18)(医療職除く。)

新たな退職勸奨制度申し出者数の予測	44人
普通退職者数の予測	63人
退職者数計	A 107人
新陳代謝の観点からの新規採用者数	B 70人
増減	B-A 37人

(H14特例措置20人、H15～H18 6人×4年)
(H11～H13の普通退職者数の平均値 12.6人×5年)