

小美玉市定員適正化計画

(修正版)

平成21年7月

小美玉市 総務部 総務課

1. はじめに

少子高齢化、情報化、地方分権の推進等による社会情勢の変化とともに、行政に対する市民の要望は一段と多様化・高度化し、地方公共団体を取り巻く環境はますます厳しくなっています。

地方自治体は、平成 16 年度までの 5 年間で 4.6%の定員削減をしてまいりました。しかし、総務省が、平成 17 年 3 月 29 日に策定した「地方公共団体における行政改革のための新たな指針」の中では、市町村合併の進展、電子自治体や民間委託等の推進等を踏まえ、過去の実績を上回る定員削減の実施と明確な数値目標の設定を求めています。

さらに、平成 18 年 7 月 7 日に閣議決定された「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006」においては、国家公務員と同等（5.7%）の純減を行うこととされています。

厳しい財政状況の下、市の人員や予算などの経営資源が制約される中で、新たな住民ニーズに対応していくためには、経常的経費である人件費の削減は不可欠であり、職員数を抑え、人件費を抑制していくことが重要な課題となっています。職員の適正配置によって、貴重な人材を活かし、少数精鋭による効果的な行財政運営を推進することが求められています。

このような状況の下、「小美玉市行財政改革大綱」の柱の一つである、定員管理の適正化を計画的かつ着実に推進するため、「定員適正化計画」を平成 19 年 3 月末に策定しました。しかし、小美玉市国保中央病の指定管理者制度移行に伴い、定員適正化計画も大幅に見直す必要が生じました。部門別職員数の推移や職員の年齢構成などの数値を最新のものとし、定員適正化計画の目標値も新たに設定しなおしました。より現状に即した計画として、ここに修正版を発行するものです。

2. 職員数の現状

(1) 部門別職員数の推移

区 分 部 門		職 員 数 (人)						対前年増減数 (人)					
		平 16	平 17	平 18	平 19	平 20	平 21	平 16	平 17	平 18	平 19	平 20	平 21
福祉関係を除く一般行政	議 会	8	8	8	8	7	6					-1	-1
	総 務	99	100	111	125	116	109	3	1	11	14	-9	-7
	税 務	32	31	21	24	21	23	2	-1	-10	3	-3	2
	労 働												
	農林水産	29	29	26	20	21	20	-6		-3	-6	1	-1
	商 工	3	2	3	5	5	5		-1	1	2		
	土 木	51	47	35	30	34	39	-2	-4	-12	-5	4	5
	小 計	222	217	204	212	204	202	-3	-5	-13	8	-8	-2
福祉関係	民 生	36	40	45	46	44	41	-2	4	5	1	-2	-3
	衛 生	32	31	31	27	31	32	1	-1		-4	4	1
	小 計	68	71	76	73	75	73	-1	3	5	-3	2	-2
一般行政部門計		290	288	280	285	279	275	-4	-2	-8	5	-6	-4
教 育		140	137	127	121	113	103	-4	-3	-10	-6	-8	-10
消 防		111	110	109	106	107	104		-1	-1	-3	1	-3
普通会計 計		541	535	516	512	499	482	-8	-10	-19	-4	-13	-17
公営企業等会計部門	病 院	68	62	59	59	10	0	-2	-6	-3		-49	-10
	水 道	14	14	14	14	14	12	-1					-2
	交 通												
	下 水 道	23	23	20	13	15	14			-3	-7	2	-1
	そ の 他	33	33	32	24	27	35	1		-1	-8	3	8
	小 計	138	132	125	110	66	61	-2	-6	-7	-15	-44	-5
総 合 計		679	667	641	622	565	543	-10	-12	-26	-19	-57	-22

※教育には、教育長を含む

(2) 職員の年齢構成(平成21年4月1日現在)

年齢	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	計
職員数	0人	35人	171人	156人	179人	1人	542人
構成比	0.0%	6.5%	31.5%	28.8%	33.0%	0.2%	100%

(3) 現在の職員数と類似団体との比較

大部門	職員数の増減			単純値及び修正値により算出した職員数との比較					
	19. 4. 1	20. 4. 1	増減	単純値 による比較			修正値 による比較		
	現 在	現 在		単純値	超過数	超過率	修正値	超過数	超過率
	職員数	職員数	住基人口 10,000	住基人口 10,000			超過率		
A	B	B-A	D	E(B-D)	E/B×100	F	G(B-F)	G/B×100	
	人	人	人	人	人	%	人	人	%
議会	8	7	▲ 1	5	2	28.6	5	2	28.6
総務	125	116	▲ 9	100	16	13.8	102	14	12.1
税務	24	21	▲ 3	27	▲ 6	▲ 28.6	27	▲ 6	▲ 28.6
民生	46	44	▲ 2	108	▲ 64	▲ 145.5	106	▲ 62	▲ 140.9
衛生	27	31	4	39	▲ 8	▲ 25.8	30	1	3.2
労働				1	▲ 1				
農林水産	20	21	1	33	▲ 12	▲ 57.1	29	▲ 8	▲ 38.1
商工	5	5	0	12	▲ 7	▲ 140.0	12	▲ 7	▲ 140.0
土木	30	34	4	41	▲ 7	▲ 20.6	36	▲ 2	▲ 5.9
一般行政計	285	279	▲ 6	364	▲ 85	▲ 30.5	347	▲ 68	▲ 24.4
教育	121	113	▲ 8	92	21	18.6	106	7	6.2
消防	106	107	1	35	72	67.3	88	19	17.8
普通会計計	512	499	▲ 13	491	8	1.6	541	▲ 42	▲ 8.4
病院	59	10	▲ 49	※単純値・・・大部門以上での職員数を類型別団体ごとに算出した 人口1万人当たり職員数の平均値。 ※修正値・・・当該中部門、小部門に職員を配置している団体のみを 対象とし、中・小部門ごと、及び、類型別団体ごとに、 算出した人口1万人当たりの職員数の平均値 ※教育には、教育長を含む					
水道	14	14							
交通									
下水道	13	15	2						
その他	24	27	3						
公営企業等会計	110	66	▲ 44						
合計	622	565	▲ 57						

類似団体職員数の状況は、すべ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つの要素を基準として、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その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職員数の比較をするものです。

したがって、グループごとに算出した人口1万人当たりの職員数は、そのグループに属する類似団体の人口1万人当たり職員数の平均値（加重平均値）ということになります。

なお、他の市区町村との比較を行う観点から、実施している事業にばらつきがある

公営企業等会計部門は除外し、普通会計職員を対象にしています。

その人数（修正値）との比較によると本市の職員数は、一般行政職で68人と大きく下回っていますが、教育部門では、7人、消防については、19人上回っています。

3. 定員適正化計画の基本方針

本市の職員数は、類似団体と比較すると少ない状況になっていますが、比較は、平成20年度の数値で行っていますので平成21年度の数値では、さらに職員数の減が見込まれます。

厳しい経済状況の下で、限られた人材や財源の中で、新たな住民ニーズに対応していくためには、簡素で効率的・効果的な行政運営の確立を目指し、定員適正化を進めていく必要があります。

さらに、定員適正化に当たっては、単なる人員削減ではなく、効率的な公共サービスの提供という地方自治の目的の下、社会状況の変化に伴う新たな住民ニーズに柔軟に対応できるよう、これからの公共サービスをどのように提供していくのかを再構築する中で、進めていくことが重要であります。

定員適正化計画について

(1) 計画期間

平成17年4月1日から平成22年4月1日までの5年間を計画期間とします。ただし、期間の途中にかかわらず、随時経過の見直しを行います。

(2) 目標職員数

平成17年4月1日現在の職員数667人を平成22年4月1日までに、129人を減員し、534人にします。(国保中央病院の指定管理者制度への移行に伴う減員を含む)

(3) 定員適正化の方法

①職員採用の抑制

平成20年度の退職者は28人、平成21年度の退職予定者数は17人となるが、技能労務職の退職不補充を推進します。

②事務事業の見直し

新たな行政課題や市民ニーズに対応するため、時代の変化に即した事務事業の見直しを行います。

③人材育成の推進

地方自治新時代に的確に対応していくためには、自らの責任において、社会経済情勢の変化に柔軟かつ弾力的に対応できるような体質を強化することが重要であり、そのためには、職員の資質のより一層の向上を図り、その有している可能性・能力を最大限に引き出していくことが重要であります。

「小美玉市人材育成基本方針」に基づき、職員を計画的に育成できるシ

システムと環境を構築し、職員の能力を最大限に引き出す能力開発を行い、人材育成を図ります。

④IT化の推進

IT技術の活用促進により、サービス向上と事務改善、市役所内部の庶務事務等の一層の効率化を進めます。

⑤ 技能労務職の退職者の不補充

技能労務職の退職者の補充を控えます。

⑥ 民間委託と指定管理者の活用

行政と民間との新たな役割分担を確立し、効率的で質の高いサービスを実施するため、民間委託を推進するとともに、指定管理者制度の積極的な活用を図ります。

⑦ 市民との協働の推進

市民と行政の責務を明確にし、「地域でできることは地域に任せる」との考え方から、市民が主体的な立場でまちづくりを推進することができるシステムを構築し、市民が行政に参加し、協働することができる体制づくりに努めます。

定員適正化計画の目標

1) 計画期間

平成 17 年 4 月 1 日～平成 22 年 4 月 1 日

2) 目標値

削減目標値 19.94%

平成 17 年 4 月 1 日現在 667 人

平成 22 年度までに 133 人減

平成 22 年 4 月 1 日時点 534 人

○今後の部門別職員数の増減

(各年 4 月 1 日現在、単位:人)

区分	年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	計
一般行政	減員		8	35	9	12	10	74
	増員			40	3	8	5	56
	差引		-8	5	-6	-4	-5	-18
	職員数	288	280	285	279	275	270	270
特別行政	減員		11	13	10	13	6	53
	増員			4	3	0	3	10
	差引		-11	-9	-7	-13	-3	-43
	職員数	247	236	227	220	207	204	204
公営企業 等	減員		7	16	45	13	1	82
	増員			1	1	8	0	10
	差引		-7	-15	-44	-5	-1	-72
	職員数	132	125	110	66	61	60	60
合計	減員		26	64	64	38	17	209
	増員			45	7	16	8	76
	差引		-26	-19	-57	-22	-9	-133
	職員数	667	641	622	565	543	534	534

教育長含む