

胎内市定員適正化計画

(平成 19 年度から平成 23 年度まで)

胎 内 市

平成 19 年 2 月

胎内市定員適正化計画

1 はじめに

胎内市においては、国の三位一体改革などの様々な制度改革が進められ、行財政状況が変化する中、「行政改革大綱」や「財政健全化計画」を策定し、効率的な行政運営をめざし取り組みを進めています。今後とも厳しい財政状況が続くと予想される中、「第1次胎内市総合計画」を着実に推進するためには、とりわけ人件費の抑制を推進していくことが、避けられない状況にあります。

一方、地方分権の進展とともに、市民ニーズの高度化・多様化、市民活動の高揚など市民の意識も大きく変化し、ますます複雑で多量の行政課題や需要を生んでいます。これら行政課題を克服し、市民の行政需要に応えていくためには、将来の胎内市を担う人材の計画的な確保と能力の開発が不可欠となります。

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のあり方を基本に策定します。

2 職員数の現状分析

計画の基準となる平成18年4月1日現在の胎内市職員数と、計画策定時点において総務省自治行政局から提供されている平成17年4月1日現在の「類似団体別の職員数の状況」により算出した職員数（類似団体別職員数）及び総務省自治行政局から示される試算式により算出した「第8次定員モデル」の職員数を比較し、市独自の事業等を考慮に入れ、現状分析を行いました。

(1) 類似団体別職員数との比較

部 門	平成18年4月1日 職員数 (A)	類似団体別職員数 (B)	超過数 A - B
議 会	3	5	2
総 務	61	74	13
税 務	16	20	4
民 生	86	73	13
衛 生	27	29	2
農林水産	33	23	10
商 工	46	9	37
土 木	21	29	8
一般行政計	293	264	29
教 育	68	65	3
特別行政計	68	65	3
普通会計計	361	346	15

(注) 類似団体別職員数の一般行政計及び普通会計計は、それぞれに示された数値により職員数を算出するもので、各部門の類似団体別職員数の累計ではありません。

(2) 第8次定員モデルとの比較

部 門	平成18年4月1日定員モデル対象職員数	定員モデル試算値	定員モデル超過数
議 会	3	77	12
総 務	61		
税 務	16		
民 生	86	116	
衛 生	27		
農林水産	33	66	
商 工	46		
土 木	21	22	
一般行政計	293	281	

職員数については、類似団体別職員数との比較において、普通会計計で15人多く、第8次定員モデルとの比較では、一般行政部門計で12人多くなっています。

本市においては、観光事業を市の主要産業と位置づけ観光施設等を直営で運営していることや観光施設等に技能労務職員を多く配置しているため、類似団体別職員数及び第8次定員モデルより職員数が多くなっています。

3 定員適正化計画策定にあたっての基本的な考え方

(1) 計画の期間

平成19年度から平成23年度の5年間とします。

(2) 定員適正化計画削減目標職員数

平成18年4月1日職員数 A	428人
平成23年4月1日目標職員数 B	394人
削減目標職員数 C (B - A)	34人
目標削減率 C / A × 100	7.9%

定員適正化計画による人件費抑制効果（概算）

5年間で約4億7,600万円の財源を確保します。

（単位：百万円）

1年目	2年目	3年目	4年目	5年目
48	89	79	154	106

(3) 定員適正化目標の設定理由

「行政改革大綱」に基づく定員管理の適正化の推進と「財政健全化計画」の人件費における財源確保額を考慮に入れ、定年退職者の補充を半数に抑えることを基本とし、5年間の定年退職予定者68人の半数34人を削減することにしました。

(4) 主な定員適正化の方法

ア アウトソーシングの推進

胎内市「公の施設の管理方法に係る指針」を踏まえ、業務運営手法・体制の見直しを検討し、積極的に民間委託や指定管理者制度などを推進します。

イ 行政運営体制の見直し

効果的かつ効率的な行政運営を推進するため、事務事業の廃止、縮小、統廃合等や組織機構を見直します。また新たな行政需要に対しても、安易に職員を増員するのではなく、全庁的な職員の配置の見直しや課内で弾力的な配置を行って対応します。

ウ 常勤職員の業務シフトの変更

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、新規事業や新たな行政課題に対応すべく人員配置を行います。

エ 任期付短時間勤務職員の活用

窓口業務や一定期間集中する業務など市民サービスの拡大、向上、効率化の観点から任期付短時間勤務職員を任用し有効活用を図ります。

オ 専門的な資格・免許を有する職員の活用

特定の部門・分野で資格・免許を必要とする職種については、新たな職員採用にとられず、現に資格・免許を有する職員を充てていきます。

カ 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に活用する観点から再任用を行います。

キ 組織の新陳代謝と新たな人材の確保

本市の年齢別職員構成は、45歳以上の職員層42%に対し、30歳以下の職員層は21%と半数となっており、今後15年間で全体の4割強の職員が退職します。このような状況を踏まえ、組織の新陳代謝の促進を図りつつ、長期的な観点から将来の胎内市を支える人材を計画的に採用していくこととします。

・ 組織の新陳代謝策

組織の活性化、総人件費の抑制、定員適正の促進の観点から、現行の定年前早期退職制度の特例措置を実施します。

・ 新たな人材の確保

組織の新陳代謝を図りながら、職種や業務ごとにその必要性を十分に精査した上で、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います。

4 部門別職員数の目標

年度 部門	区分	18年 計画 前年	19年	20年	21年	22年	23年	19年～23年計
		一般行政	職員数	293	300	295	291	281
	増減員数		7	5	4	10	6	18(6.1%)
特別行政 (教育)	職員数	68	67	66	64	62	60	60
	増減員数		1	1	2	2	2	8(11.8%)
公営企業 等 会 計	職員数	67	60	59	59	59	59	59
	増減員数		7	1	0	0	0	8(11.9%)
合 計	職員数	428	427	420	414	402	394	394
	増減員数		1	7	6	12	8	34(7.9%)

注1 各年度4月1日現在の常勤職員数を掲載しています。

注2 一般行政部門とは、議会、総務、税務、民生、衛生、農林水産、商工、土木の部門をまとめたものであり、公営企業等会計部門とは、水道、交通、下水道、その他（国民健康保険事業会計等）の部門をまとめたものです。

5 年度別・職種別採用計画

(単位：人)

職種等		年度	H19	H20	H21	H22	H23	計
事務・ 技術職	事務・技術	定年退職 a	7	9	6	13	7	42
		採用 b	5	4	1	5	1	16
		小計(b-a)	2	5	5	8	6	26
専門職	保育士、幼稚園 教諭、栄養士、 介護支援専門 員、社会福祉士	定年退職 a	1	0	2	5	5	13
		採用 b	3	0	3	4	5	15
		小計(b-a)	2	0	1	1	0	2
医療職	医師、保健師、 看護師、理学療 法士	定年退職 a	0	0	1	0	0	1
		採用 b	2	0	1	0	0	3
		小計(b-a)	2	0	0	0	0	2
技能職	技能員、運転員、 調理員、応接員、 作業員	定年退職 a	3	2	2	3	2	12
		採用 b	0	0	0	0	0	0
		小計(b-a)	3	2	2	3	2	12
合 計		定年退職 a	11	11	11	21	14	68
		採用 b	10	4	5	9	6	34
		小計(b-a)	1	7	6	12	8	34

注1 当該計画は、「定年退職者数」のみを考慮しています。

注2 「定年退職」の欄は、前年度定年退職者数を記載しています。

注3 年度ごとの採用者数は、5年間の平準化を考慮しています。

参考

年齢別職員構成の状況（平成18年4月1日現在）

区分	20歳 以下	21歳 ～ 25歳	26歳 ～ 30歳	31歳 ～ 35歳	36歳 ～ 40歳	41歳 ～ 45歳	46歳 ～ 50歳	51歳 ～ 55歳	56歳 ～ 60歳	計
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
男性	3	15	39	41	36	36	37	40	25	272
女性	2	13	20	14	19	12	22	26	28	156
計	5	28	59	55	55	48	59	66	53	428

人

