

胎内市定員適正化計画

(平成24年度から平成28年度まで)

胎内市

平成23年4月

胎内市定員適正化計画

1 はじめに

日本経済は、急速な円高の進行や海外経済の減速懸念により、先行きの不透明感が強まり、雇用も依然として厳しい状況となっております。当市においても、「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、政府が進めようとしている「地域主権改革」により、地方は自主性を持って自らの判断と責任のもと、個性豊かな活気に満ちた地域社会を構築することが必要となります。また、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。これらの行政課題を克服し、市民の行政需要に对应していくためには、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 22 年 4 月 1 日現在の「類似団体別職員数の状況」により算出した職員数（類似団体別職員数）と、平成 22 年 4 月 1 日現在の胎内市職員数を比較し、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（単純値）との比較

大 部 門	平成 22 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	4	▲ 1
総 務	6 4	6 9	▲ 5
税 務	1 8	1 9	▲ 1
民 生	8 5	6 0	2 5
衛 生	3 0	2 2	8
農林水産	3 5	2 3	1 2
商 工	1 0	9	1
土 木	2 0	2 4	▲ 4
一般行政計	2 6 5	2 3 1	3 4
教 育	6 6	5 3	1 3
特別行政計	6 6	5 3	1 3
普通会計計	3 3 1	3 1 2	1 9

(注) 類似団体別職員数（単純値）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、各大部門の類似団体別職員数の累計ではありません。

(2) 類似団体別職員数（修正値）との比較

大 部 門	平成 22 年 4 月 1 日 職員数 (A)	類似団体別職員数 (C)	超過数 A - C
議 会	3	4	▲ 1
総 務	6 4	7 0	▲ 6
税 務	1 8	1 9	▲ 1
民 生	8 5	6 8	1 7
衛 生	3 0	3 2	▲ 2
農林水産	3 5	2 5	1 0
商 工	1 0	9	1
土 木	2 0	2 5	▲ 5
一般行政計	2 6 5	2 5 2	1 3
教 育	6 6	6 1	5
特別行政計	6 6	6 1	5
普通会計計	3 3 1	3 1 3	1 8

職員数については、類似団体別職員数（単純値）との比較において、普通会計計で 19 人多く、類似団体別職員数（修正値）との比較では、普通会計計で 18 人多くなっています。

本市においては、子育て支援、保育や学校教育等を重点的に取り組んでいるため民生や教育部門の職員数が多くなっています。

また、農業を市の主要産業と位置づけ施設等を直営で運営していることや施設等に技能労務職員を多く配置しているため、類似団体別職員数より職員数が多くなっています。

類似団体別職員数

単純値：普通会計、一般行政部門、総務、衛生などの大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握する場合に用いる。

修正値：大部門では、実際に配置されていない部門がある場合は、単純値での比較のみでは不十分な場合もあることから、実際に配置されている部門について修正値を用いて大部門より細かい部門の職員数を比較する場合に用いる。

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 24 年度から平成 28 年度の 5 年間とします。

(2) 定員適正化計画目標職員数

平成 23 年 4 月 1 日職員数 A	389 人
平成 28 年 4 月 1 日目標職員数 B	360 人
変動職員数 C (B - A)	▲ 29 人
変動率 C / A × 100	▲ 7.5%

※ 定員適正化計画による人件費抑制効果 (概算)
5 年間で約 1 億 3,000 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
▲2	27	▲65	▲57	▲33

(3) 定員適正化目標の設定理由

「第 1 次胎内市総合計画」の『効果・効率的行政運営』の目標に「職員一人当たりの市民数」が設定されており、過去 5 年間の人口動向から推計した人口を基に平成 28 年 4 月 1 日の職員数を算出しました。「第 1 次胎内市総合計画」の推進と「財政健全化計画」の人件費における財源を確保するために、行政職員の平準的な削減と技能労務職員の退職不補充などにより 5 年間で 29 人を削減することにしました。

※ 4 月 1 日住民基本台帳人口 (推計)

平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年
31,496 人	31,224 人	30,952 人	30,680 人	30,408 人

(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われず、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17%と半数以下となっており、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、新規採用を行います。

ク 職員研修等による人材の育成

新潟県市町村総合事務組合等が実施している研修の受講や自治体法務検定の活用などにより職員の育成を行います。

4 部門別職員数の目標

年度 部門	区分	23年 計画 前年	24年	25年	26年	27年	28年	24年～28年計
		一般行政	職員数	276	272	273	266	258
	増減員数		▲4	1	▲7	▲8	▲4	▲22(▲8.0%)
特別行政 (教育)	職員数	68	68	67	67	67	67	67
	増減員数		0	▲1	0	0	0	▲1(▲1.5%)
公営企業 等会計	職員数	39	39	39	39	39	39	39
	増減員数		0	0	0	0	0	0(0%)
退職派遣	職員数	6	4	0	0	0	0	0
	増減員数		▲2	▲4	0	0	0	▲6(▲100.0%)
合計	職員数	389	383	379	372	364	360	360
	増減員数		▲6	▲4	▲7	▲8	▲4	▲29(▲7.5%)

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、下水道、その他(国民健康保険、介護保険事業会計等)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	H24	H25	H26	H27	H28	計
行政職	定年退職 a	7	5	10	12	13	47
	採用 b	4	2	7	9	9	31
	小計(b-a)	▲3	▲3	▲3	▲3	▲4	▲16
技能労務職	定年退職 a	3	1	4	5	0	13
	採用 b	0	0	0	0	0	0
	小計(b-a)	▲3	▲1	▲4	▲5	0	▲13
合計	定年退職 a	10	6	14	17	13	60
	採用 b	4	2	7	9	9	31
	小計(b-a)	▲6	▲4	▲7	▲8	▲4	▲29

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(定年延長を除く)を記載しています。

注3 技能労務職には、技能員、運転員、作業員、調理員、応接員などの職種を含み、行政職は、技能労務職以外の職種になります。

注4 年度ごとの採用者数は、技能労務職員の退職に対しては不補充とし、行政職員については、5年間の削減数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23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 以上	計
男性	3人	9人	19人	38人	39人	35人	36人	36人	36人	251人
女性	2人	12人	22人	18人	16人	21人	13人	23人	11人	138人
計	5人	21人	41人	56人	55人	56人	49人	59人	47人	389人

人

