

# 第 3 次

## いすみ市定員適正化計画

(平成28年度～平成32年度)



平成28年1月

いすみ市総務課

# も く じ

1. 第3次いすみ市定員適正化計画策定にあたって……………P1
2. これまでの定員適正化の取り組みと現状……………P2
  - (1) 職員数の推移
    - (表1) 職員数の推移
    - (グラフ1) 人口と職員数の推移
  - (2) 類似団体との比較
    - (表2) 部門別職員数の類似団体との比較
    - (表3) 類似団体の人口と職員数の比較
  - (3) 県内他市との比較(一般行政部門)
    - (表4) 県内の市の職員数の比較
3. 定員適正化計画……………P5
  - (1) 計画期間
  - (2) 基本方針
  - (3) 基本目標
  - (4) 目標職員数
    - (表5) 基本目標別職員削減目標
    - (表6) 目標職員数
    - (表7) 年度別職員数の目標
4. 計画の公表と見直し……………P8
  - (1) 計画の公表
  - (2) 計画の見直し
- 【参考資料】……………P9**
  - (1) 職種別年齢構成
  - (2) 年齢別構成グラフ
  - (3) 部門別削減状況
  - (4) 将来人口推計
  - (5) 定員管理診断表抜粋

## 1. 第3次いすみ市定員適正化計画策定にあたって

平成17年12月に合併して誕生した本市では、合併による効果を最大限に発揮し、簡素で効率的な行政体制の確立を目指し、平成18年10月に「第1次いすみ市定員適正化計画（平成18年度～平成22年度）を策定しました。この計画に基づき、組織機構の見直し、新規採用者の抑制をはじめとする各種行政改革の取り組みにより計画期間の5年間で目標数値（70名の削減）を上回る80名の減員となりました。また、これに続く第2次の計画期間（平成23年度～平成27年度）の5年間で、さらに目標数値（50名の削減）を上回る状況となる見込みです。

この「第1次・第2次いすみ市定員適正化計画」における10年間で、適正化を行ったことは人件費の抑制につながり、新たな市民サービスの貴重な財源となっています。

しかしながら、市町村合併による普通交付税の合併算定が平成27年度で終了し、平成28年度から普通交付税が段階的に減額され、自主財源の乏しい本市においては、これまで以上に厳しい財政運営となることが予想されます。

こうした状況の中、地方自治の基本である「最小の経費で最大の効果」を上げるため、経常的経費の節減を前提とした義務的経費に占める割合が最も高い人件費の抑制についても引き続き取り組んでいく必要があります。

また、市を取り巻く状況は、少子高齢化の進展により税収の担い手となる生産年齢人口が年々減少する中で、行政サービスの質を高めながらも、効率的に組織・人員のスリム化により、後世に負担を回すことなく持続可能な財政運営を行っていくことが、新たな行政需要や多様化、高度化する住民ニーズに応えるために喫緊の課題となっています。

さらに、今後は地域創生への取組を強化し、雇用の創出や地場産業の活性化など地域の経済力を高めていく必要があります。こうした課題を解決していくためにも、組織の見直しや人材育成等が求められています。

本市のこれからの定員管理は、今後5年間で大量の定年退職者が見込まれていることから、改めて職員数の検証を行い、効率的で良質な住民サービスの提供と安定した行政運営が行えること目的として、第3次いすみ市定員適正化計画を策定します。

## 2. これまでの定員適正化の取り組みと現状

### (1) 職員数の推移

いすみ市は、平成17年12月に3町が合併し、合併時の総職員数は同規模の自治体と比較して多くの職員を抱えていました。

過剰な職員数を是正するために、いすみ市行財政改革大綱に基づく組織改革や事務事業の見直し、職員配置の見直し、アウトソーシングの推進などにより、計画的な職員数の削減に取り組んできました。

その結果、第1次いすみ市定員適正化計画(平成18年～平成22年度)及び第2次いすみ市定員適正化計画(平成23年～平成27年度)の推進により平成27年度では、平成18年度比で約24.1%の122名が削減され、384名となっています。

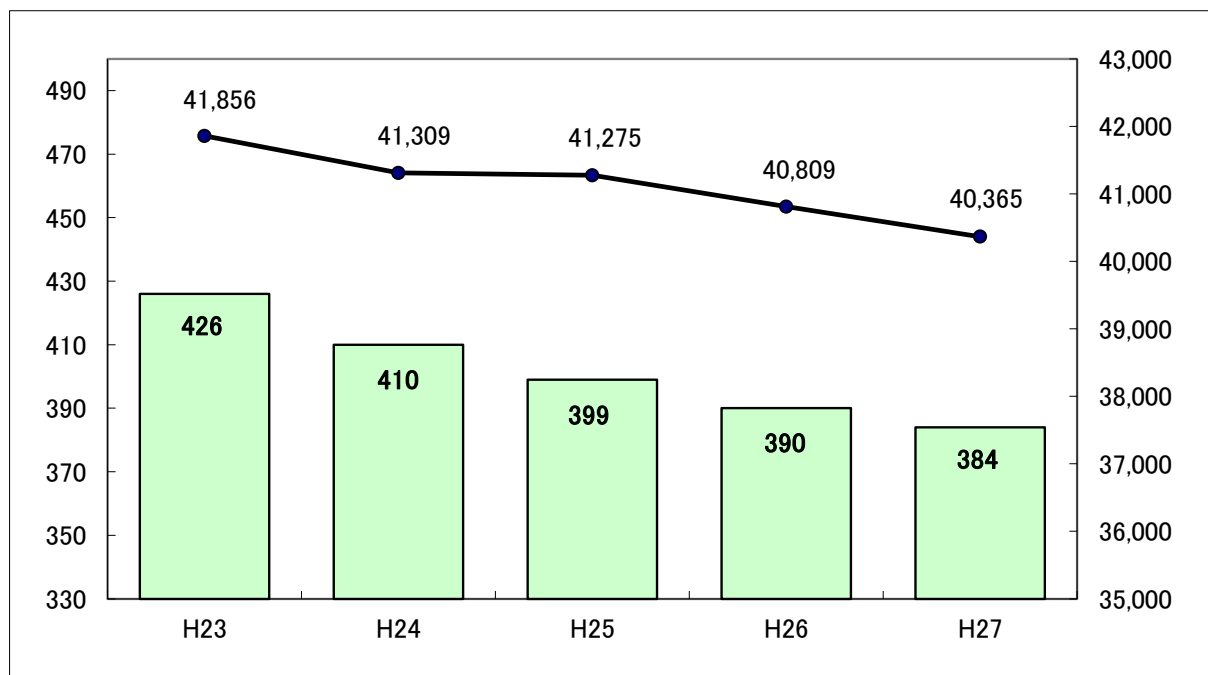
(表1)職員数の推移(各年4月1日現在)

単位:人、%

年度	H18年	H19年	H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年
計画目標職員数	506	503	491	475	456	436	430	424	405	395	386
実職員数	506	498	486	466	448	426	410	399	390	384	380
計画目標対比	0	▲5	▲5	▲9	▲8	▲10	▲20	▲25	▲15	▲11	▲6
対前年増減数	—	▲8	▲12	▲20	▲18	▲22	▲16	▲11	▲9	▲6	▲4
対H18年増減数	—	▲8	▲20	▲40	▲58	▲80	▲96	▲107	▲116	▲122	▲126
対H18年削減率	—	▲1.6	▲4.0	▲7.9	▲11.5	▲15.8	▲19.0	▲21.1	▲22.9	▲24.1	▲24.9

※H28年数値は予定

(グラフ1)人口と職員数の推移



※人口は平成27年3月31日現在の住民基本台帳人口

## (2) 類似団体との比較

類似団体とは、総務省が毎年度作成する類似団体別市町村財政指数表に基づき、全国の市町村を「人口」と「産業構造」の要素により分類したもので、本市は一般市の「I-1」（人口50,000人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次95%未満かつⅢ次55%以上）に属しています。

平成26年度の類似団体（136団体）の平均職員数411人に対し、本市職員数は21人少ない390人となっています。

(表2) 部門別職員数の類似団体との比較

(単位：人)

区 分	いすみ市 (H26.4.1)	類似団体平均 (修正値)	超過数
議会・総務	77	92	▲15
税 務	26	23	3
民 生	115	86	29
衛 生	38	36	2
農 林 水 産	21	31	▲10
商 工	6	13	▲7
土 木	24	35	▲11
一般行政部門計	307	316	▲9
教 育 部 門	52	58	▲6
普通会計部門	359	374	▲15
水 道	13	13	0
そ の 他	18	24	▲6
公営企業等会計	31	37	▲6
合 計	390	411	▲21

※職員数は「平成26年度地方公共団体定員管理調査結果（総務省）」より引用

※公営企業等会計の「その他」は、国民健康保険特別会計、介護保険特別会計、後期高齢者医療特別会計の職員数

(表3) 類似団体の人口と職員数の比較

(単位：人)

区 分	人 口	普通会計 職 員 数	人 口 千 人 当 り 職 員 数	職 員 1 人 当 り 人 口
い す み 市	41,015	359	8.75	114.25
類似団体平均	39,863	374	11.04	90.54
比 較	7,152	▲15	▲2.29	23.71

※職員数は「平成26年度地方公共団体定員管理調査結果（総務省）」より引用

※人口の類似団体平均は、単純平均

### (3) 県内他市との比較（一般行政部門）

県内の他市（千葉市を除く）の一般行政部門での「千人当り職員数」の比較では、平均より2.14人多くなっています。

また、「職員1人当り人口」比較では、平均より64.09人少なく、県下36市中33番目となっています。

これらは、人口に対して職員数が多いことを示しています。

(表4) 県内の市の職員数の比較(千葉市を除く。)

(単位:人)

団体名	人口	総職員数	一般行政部門			左の順位
			職員数	人口千人当り職員数	職員一人当たり人口	
流山市	169,786	1,020	614	3.62	276.52	1
松戸市	485,962	3,883	1,782	3.67	272.71	2
船橋市	619,551	4,621	2,476	4.00	250.22	3
柏市	404,074	2,602	1,635	4.05	247.14	4
鎌ヶ谷市	109,695	691	445	4.06	246.51	5
我孫子市	133,665	870	553	4.14	241.71	6
佐倉市	177,652	1,020	752	4.23	236.24	7
野田市	156,423	1,049	668	4.27	234.17	8
四街道市	91,206	623	390	4.28	233.86	9
木更津市	132,345	982	574	4.34	230.57	10
八千代市	193,315	1,316	845	4.37	228.78	11
市川市	469,148	3,262	2,053	4.38	228.52	12
市原市	281,043	1,998	1,261	4.49	222.87	13
習志野市	165,190	1,432	792	4.79	208.57	14
白井市	62,518	415	306	4.89	204.31	15
浦安市	162,378	1,333	797	4.91	203.74	16
大網白里市	50,869	487	257	5.05	197.93	17
茂原市	92,478	600	468	5.06	197.60	18
銚子市	68,108	681	349	5.12	195.15	19
富里市	50,018	450	258	5.16	193.87	20
印西市	93,342	666	483	5.17	193.25	21
東金市	60,821	484	320	5.26	190.07	22
八街市	74,292	556	397	5.34	187.13	23
袖ヶ浦市	61,876	619	339	5.48	182.53	24
成田市	131,224	1,204	729	5.56	180.01	25
匝瑳市	39,235	460	219	5.58	179.16	26
香取市	82,120	692	480	5.85	171.08	27
山武市	55,783	465	333	5.97	167.52	28
君津市	88,569	903	530	5.98	167.11	29
館山市	49,171	401	297	6.04	165.56	30
富津市	47,648	498	299	6.28	159.36	31
旭市	68,534	2,610	439	6.41	156.11	32
いすみ市	41,015	390	307	7.49	133.60	33
南房総市	41,675	540	361	8.66	115.44	34
鴨川市	35,312	494	321	9.09	110.01	35
勝浦市	19,954	246	185	9.27	107.86	36
平均	140,722	1,127	648	5.34	197.69	
いすみ市との比較	▲ 99707	▲ 737	▲ 341	2	▲ 64	

※ 人口は平成26年1月1日現在の住民基本台帳人口

※ 職員数は「平成26年度地方公共団体定員管理調査結果(総務省)」より引用

### 3. 定員適正化計画

#### (1) 計画期間

本計画の期間は、「第3次いすみ市行財政改革大綱」の計画期間と同じ、平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

#### (2) 基本方針

引き続き、事務の効率化、組織のスリム化を行うとともに、最小の経費で最大の効果が得られるよう行政システムの確立を目指し、少数精鋭主義による定員適正化の推進を図ることを基本方針とします。

#### (3) 基本目標

一般行政部門での県内他市の平均との比較においても本市職員は、人口規模に対して多い状況であるため、「第3次行財政改革大綱」の推進により効率化を図ることを基本としながら、具体的には次に掲げる基本目標を重点的に取り組むこととします。

#### 基本目標

- ① 組織体制の見直し
- ② 民間活力の導入の推進
- ③ 多様な雇用形態の導入
- ④ 公共施設の統廃合の推進
- ⑤ 適正な職員採用計画
- ⑥ 人材の育成(スペシャリストの育成)

### ① 組織体制の見直し

合理的、効率的な組織編成及び適材適所の人員配置を行うよう、常に改善の意識を持ち行政運営を行います。

また、少数精鋭主義を可能とするため、研修等を強化し、職員一人ひとりの資質の向上を図ります。

### ② 民間活力の導入の推進

行政の責任領域、費用対効果及び市民サービス等の内容を総合的に検討し、民間に委ねられることは民間に委ねることを基本に、民間委託や指定管理者制度の導入を推進します。

### ③ 多様な雇用形態の導入

臨時的な業務や補助的な業務等については可能な限り臨時職員を、専門性が高く期限が定められている業務については任期付職員を、これまでの公務により培った知識・経験が必要な業務については再任用職員と柔軟な雇用を図り、効率的な行政運営と経費節減に努めます。

### ④ 公共施設の統廃合の推進

合併後、組織・機構の見直しにより、市民サービスができる限り低下しないように配慮し、人員の規模縮小を図ってきましたが、保育所等については実質的に統廃合が進んでいないのが現状であり、類似団体別職員数において類似団体と比べ大幅に人員が超過している状況であることから、保育所の運営の検討について着実な実施に努めます。

また、合併により重複している施設のさらなる統合や閉鎖を行い効率化を図ります。

### ⑤ 適正な職員採用計画

定年退職者等の補充については、職種や業務ごとにその必要性を十分に精査したうえで、民間経験等のあるキャリア採用を含め、新規採用による組織の新陳代謝を図ります。

また、採用においては、将来の年齢構成にひずみが生じないように、年度ごとの採用者の平準化を図ります。



## ⑥ 人材の育成（スペシャリストの育成）

人事異動を中心とする人事管理においては、組織の人的資源を最大限に活用しようとするものであり、これまでの人事管理では多くの業務を経験させることにより幅広い視野を持ったゼネラリストを育成してきましたが、近年の行政事務の複雑多様化、高度化する行政需要に対応するためには、一般事務職員にも専門的な知識の習得が求められている中で、行政事務に精通したスペシャリストを育成し、複雑多様化、高度化する行政需要に対応できる組織の強化、充実を図ります。

### （４）目標職員数

基本目標別の職員削減数は、下記のとおりとします。

（表５）基本目標別職員削減目標

（単位：人）

基本目標	職員削減数
組織体制の見直し	6
民間活力の導入の推進	4
多様な雇用形態の導入	5
公共施設の統廃合の推進	8
適正な職員採用計画	4
人材の育成（スペシャリストの育成）	3
合計	30

基本目標の職員削減を行うことで、目指すべき平成 33 年度当初の目標職員数を下記のとおりとします。

（表６）目標職員数

（単位：人）

会計部門	平成 28 年度	平成 33 年度
普通会計部門	350	322
公営企業等部門	30	28
合計	380	350

(表7) 年度別職員数の目標

(単位:人、%)

区 分		H28	H29	H30	H31	H32	H33	削減数	削減率	
4月1日 職員数	総 数	380	367	359	358	351	350	▲ 30	▲ 8	
	普 通 会 計 部 門	一般行政部門	307	294	289	288	281	280	▲ 27	▲ 9
		教育部門	43	43	42	42	42	42	▲ 1	▲ 2
		小 計	350	337	331	330	323	322	▲ 28	▲ 8
	公 営 企 業 会 計 等 部 門	水 道	12	12	11	11	11	11	▲ 1	▲ 8
		その他	18	18	17	17	17	17	▲ 1	▲ 6
		小 計	30	30	28	28	28	28	▲ 2	▲ 7
前年度退職予定者			23	18	11	17	12	退職 総数	81	
採用予定者数			10	10	10	10	11	採用 総数	51	

※各年度の前年度退職予定者数は、現行制度の定年退職予定者の人数

## 4. 計画の公表と見直し

### (1) 計画の公表

この計画は、毎年定期的に進捗状況を公表します。

### (2) 計画の見直し

この計画は、状況の変化に応じて必要な見直しを行うものとします。

【参考資料】

(1) 職種別年齢構成

平成27年4月1日

職種	年齢	~19歳	20歳 ~24歳	25歳 ~29歳	30歳 ~34歳	35歳 ~39歳	40歳 ~44歳	45歳 ~49歳	50歳 ~54歳	55歳 ~59歳	合計
	行政職		1	9	16	20	46	53	39	31	50
看護師等		0	1	1	4	3	3	3	1	2	18
保育士		0	9	8	9	3	9	3	9	19	69
技能労務職		0	0	0	0	2	5	1	9	15	32
合計		1	19	25	33	54	70	46	50	86	384

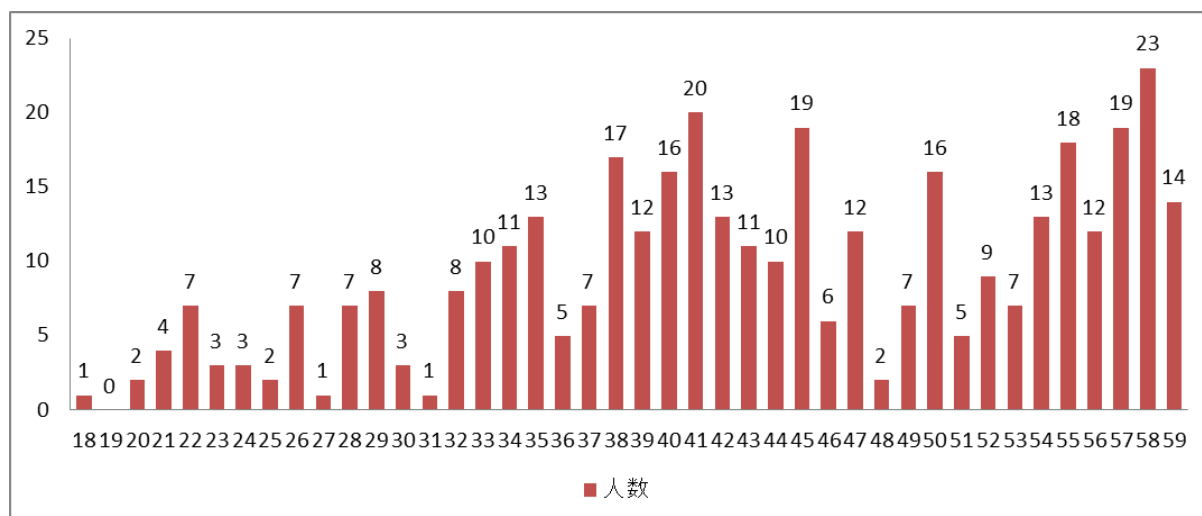
行政職	年齢	~19歳	20歳 ~24歳	25歳 ~29歳	30歳 ~34歳	35歳 ~39歳	40歳 ~44歳	45歳 ~49歳	50歳 ~54歳	55歳 ~59歳	合計
	男	0	7	13	12	32	45	30	27	42	208
	女	1	2	3	8	14	8	9	4	8	57
	合計	1	9	16	20	46	53	39	31	50	265

看護師等	年齢	~19歳	20歳 ~24歳	25歳 ~29歳	30歳 ~34歳	35歳 ~39歳	40歳 ~44歳	45歳 ~49歳	50歳 ~54歳	55歳 ~59歳	合計
	男	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2
	女	0	1	1	4	3	2	2	1	2	16
	合計	0	1	1	4	3	3	3	1	2	18

保育士	年齢	~19歳	20歳 ~24歳	25歳 ~29歳	30歳 ~34歳	35歳 ~39歳	40歳 ~44歳	45歳 ~49歳	50歳 ~54歳	55歳 ~59歳	合計
	男	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
	女	0	9	7	8	3	9	3	9	19	67
	合計	0	9	8	9	3	9	3	9	19	69

技能労務職	年齢	~19歳	20歳 ~24歳	25歳 ~29歳	30歳 ~34歳	35歳 ~39歳	40歳 ~44歳	45歳 ~49歳	50歳 ~54歳	55歳 ~59歳	合計
	男	0	0	0	0	2	3	1	4	7	17
	女	0	0	0	0	0	2	0	5	8	15
	合計	0	0	0	0	2	5	1	9	15	32

(2) 年齢別構成グラフ



(3) 部門別削減状況

区分 部門		職員数(各年4月1日現在)										増減数 ②-①	
		平成18年①	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年②		
普通 会 計	福祉 関係 を 除 く 一 般 行 政 職	議会	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	▲ 1
	総務	94	90	82	80	78	75	77	74	73	75	▲ 19	
	税務	36	38	35	32	27	31	29	27	26	30	▲ 6	
	農林水産	26	23	22	20	21	19	19	20	21	21	▲ 5	
	商工	8	7	8	7	7	7	7	7	6	6	▲ 2	
	土木	33	32	32	32	29	28	26	26	24	19	▲ 14	
	小計	202	195	184	175	166	164	162	158	154	155	▲ 47	
	福祉 関係	民生	141	139	139	136	134	131	121	119	115	116	▲ 25
	衛生	50	50	47	43	44	41	41	40	38	40	▲ 10	
	小計	191	189	186	179	178	172	162	159	153	156	▲ 35	
一般行部門計	393	384	370	354	344	336	324	317	307	311	▲ 82		
教育	72	72	74	71	67	54	53	50	52	43	▲ 29		
普通会計計	465	456	444	425	411	390	377	367	359	354	▲ 111		
公 営 企 業 等 会 計	水道	19	19	18	17	15	15	14	13	13	12	▲ 7	
	その他	22	23	24	24	22	21	19	19	18	18	▲ 4	
	公営企業等会計計	41	42	42	41	37	36	33	32	31	30	▲ 11	
総合計		506	498	486	466	448	426	410	399	390	384	▲ 122	

(4) 将来人口推計

(単位:人)

	2005年	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年	2035年
総数	42,305	40,962	38,943	36,704	34,354	32,007	29,676
男性	20,500	19,831	18,793	17,669	16,495	15,329	14,182
女性	21,805	21,131	20,150	19,035	17,859	16,678	15,494

(5) 定員管理診断表抜粋

大部門	中部門	小部門	25.4.1	26.4.1	増減	27.4.1	増減	修正値 × 住基人口 10,000	超過数	
			現在 職員数	現在 職員数		現在 職員数				
			A	B	B-A	C	C-B	D	B-D	
議会	議会		4	4		4		5	▲1	
総務	総務一般	総務一般	20	21	1	20	▲1	38	▲17	
		会計出納	4	4		4		6	▲2	
		管財	7	6	▲1	7	1	5	1	
		職員研修所								
		行政委員会	4	4		4		4		
	企画開発		10	10		11	1	9	1	
	住民関連	住民関連一般	7	7		7		5	2	
		防災	10	10		10		5	5	
		広報広聴	1	1		1		3	▲2	
		戸籍等窓口 県(市)民センター等施設	11	10	▲1	11	1	12	▲2	
その他										
税務	税務	27	26	▲1	30	4	23	3		
民生	民生	民生一般	27	26	▲1	25	▲1	10	16	
		福祉事務所	4	4		4		25	▲21	
		児童相談所等								
		保育所	81	78	▲3	82	4	44	34	
		老人福祉施設								
		その他の社会福祉施設	4	3	▲1	2	▲1	5	▲2	
		各種年金保険関係	3	4	1	3	▲1	2	2	
		旧地域改善対策								
衛生	衛生	衛生一般								
		市町村保健センター等施設	15	14	▲1	15	1	14		
		保健所								
		と畜検査								
		試験研究養成機関								
	医療施設									
	火葬場墓地									
公害		3	3		3		2	1		
清掃	清掃一般	7	6	▲1	7	1	4	2		
	ごみ収集	6	6		6		7	▲1		
	ごみ処理	5	5		5		6	▲1		
	し尿収集 し尿処理									
環境保全		4	4		4		3	1		
労働	労働	労働一般								
		職業能力開発校								
		勤労センター等施設								

(注) B、D欄は、平成26年4月1日現在職員を配置しているところのみ記入する。