

# 第1次いすみ市定員適正化計画 (平成18年度～平成22年度)



平成18年10月  
いすみ市総務部総務課

## 第1 基本的な考え方

合併前の旧夷隅町、旧大原町及び旧岬町では、それぞれ「定員適正化計画」を策定し、行財政運営の効率化に努めてきました。

合併し、誕生した「いすみ市」においても定員適正化を図り組織機構を整備し、人件費の削減を行うとともに、時代の変化に対応した行政システムを確立することが求められており、具体的な取り組み方法について、合併後すみやかに「定員適正化計画」を策定することとされました。

そこで、合併による効果を最大限に発揮し、簡素で効果的な行政体制の確立を図るため、新たに平成18年4月1日の職員数を基準に、平成23年4月1日における数値目標を掲げ、定員管理の適正化を図ります。

## 第2 職員数の現状

合併前の3町の職員数は522名(平成17年4月1日現在)でしたが、合併後に退職があったこと及び新規採用者を見送ったことにより、平成18年4月1日現在では506名となり、16名の削減を行いました。平成19年度においては、保育士の職員不足を解消せざるを得ない状況から、新規採用を行います。一般職については、退職者に対する補充を行わないため、職員全体の数としては削減となります。また、平成20年度から、団塊の世代の職員が定年退職を迎え始めることに加え、勧奨退職の実施、新規採用者の抑制を図ることにより、引き続き職員数の削減に努めていきます。

## 第3 職員数の推移

合併前の平成12年度の職員数と平成17年度の職員数を比較した場合、全体で32名の減となっています。

(単位:人、%)

		H12	H13	H14	H15	H16	H17	削減数	削減率	
4月1日の 職員数	総数	554	545	539	538	538	522	△32	△5.8%	
	内訳	一般行政部門	438	418	417	415	410	399	△39	△8.9%
		教育部門	86	83	80	79	82	78	△8	△9.3%
		公営企業等 会計部門	30	44	42	44	46	45	15	50.0%

\* 職員数は、合併前の3町の職員数を合算したもの

(備考)

一般行政部門＝議会・総務、税務、福祉(民生・衛生)、経済(農林水産・商工)、土木(建設)の部門

教育部門＝教育の部門

公営企業等会計部門＝水道、その他(国民健康保険・老人保健・介護保険)の部門

#### 第4 定員モデルとの比較

各地方公共団体が、適正な定員管理を進めるためには、各団体の定員に対する基本方針や行政改革についての基本姿勢を確定し、定員管理の目標となる所要人員の算定を行うこととなりますが、ここで、定員の適正化を進める際の基準となる定員の算定方法のひとつが定員モデルです。

各地方公共団体の職員数に関係がある行政需要に関連する指標（人口、世帯数、面積など）を基に、その団体の定員管理の基準となる職員数を算定するものですが、この定員モデルと比較すると、本市の一般行政部門職員数 391 名は、定員モデルの 379 名に対し、12 名の超過となっています。

（単位：人、％）

区 分	平成 18 年 4 月 1 日現在 職 員 数	定員モデル (第 8 次モデル)	超過数	超過率
一 般 行 政 部 門 (教育関係除く)	391	379	12	3.07%

\* 定員モデルは、普通会計部門のうち、一般行政部門に限定して職員数を比較する指標であるため、特別行政(教育関係)や公営企業等の比較はできない。

#### 第5 類似団体との比較

全国の市町村を人口と産業構造により類型別に区分し、人口 1 万人当りの数値からその団体の定員管理の基準となる職員数を算定する「類似団体別職員数の状況(平成 17 年 4 月 1 日現在)」によると、本市の普通会計職員数 477 名は、類似団体 408 名に比べ 69 名の超過となっています。

（単位：人）

区 分	部 門	平成 17 年 4 月 1 日現在 職 員 数	類似団体職員数 B-II 型	超過数
一 般 行 政 部 門	議 会 ・ 総 務	104	91	13
	税 務	34	23	11
	民 生 ・ 衛 生	187	136	51
	農 林 水 産 ・ 商 工	37	40	△3
	土 木 ( 建 設 )	37	44	△7
一 般 行 政 部 門 計		399	334	65
教 育 部 門		78	74	4
普 通 会 計 計		477	408	69

\* 類似団体職員数は、普通会計部門の職員数を比較できる特徴があり、定員モデルでは比較出来ない教育関係の分析もできる。

（備考）

B-II 型＝人口 35,000 人以上～45,000 人未満で、第 2 次・第 3 次産業の占める割合が 85%未満の市

## 第6 定員適正化目標

### 1 基本方針

今後、本市の財政状況は、大幅な税収の増加は期待できず、また、三位一体改革に伴う影響と地方分権の推進から、なお一層厳しい状況となることが予想されます。これらの状況を踏まえると定員適正化計画による職員数の削減は、人件費の抑制及び市町村合併により期待されている行政組織の合理化・効率化を図るためにも取り組まなければならない重要な課題です。

このような状況から、定員モデル、類似団体職員数との比較においても、職員数が超過している本市については、下記の方策により、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な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を図ります。

#### (1) 職員配置の見直し

合併に伴う一時的なサービス低下を避けるため、各部署に旧町の職員を配置する等、適正化が計りにくい状況でしたが、今後は、既存の枠にとらわれず、事務量に適した職員の配置見直しを行います。

#### (2) 外部委託化

行政運営の効率化及びサービスの向上にも考慮しながら、民間企業に委託できるものは、積極的に委託化を進めます。

#### (3) 組織の見直し

住民サービスの維持に留意しつつ、本庁・地域市民局・出先機関の全ての組織について、見直しを行い、スリム化を図ります。

#### (4) 人材の育成

職員の研修制度の整備を図り、人材育成を基本とした人事管理制度を促進し、職員個々の能力開発による公務能率の向上に努めます。

#### (5) 新規採用者の抑制

原則として新規採用者を平成 18 年度から平成 20 年度まで採用せず、以後、平成 22 年度までは退職者に対する補充を極力抑制することにより、職員数の削減に取り組みます。

#### (6) 勧奨退職の実施

勧奨退職を推進することによって、年齢構成を正常化させるとともに、職員数及び人件費の抑制を図ります。

#### (7) 臨時・嘱託職員について

各種業務について、職員の配置を十分精査し、臨時・嘱託職員による事務が可能であるならば、新たな一般職員の配置は行わず、臨時・嘱託職員を有効活用しながら、職員数の削減に取り組みます。

### 2 計画期間

平成 18 年度から平成 22 年度までの5年間

### 3 平成 23 年度における目標職員数

平成 17 年 3 月に総務省から通知された「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」の中では、地方自治体が平成 16 年度までの 5 年間に 4.6% の定員削減を行った実績を踏まえて、今後 5 年間のうちに、これを上回る定員削減と明確な数値目標を掲げるよう求められています。

本市の職員数は、定員モデル及び類似団体別職員数で示されているとおり、他団体と比較しても超過しています。このような状況を考慮すれば、より多くの職員数の削減に取り組まなければなりません。よって、普通会計の職員数を 68 名削減し、平成 23 年 4 月 1 日までに、397 名とします。

普通会計部門に定員適正化を推し進める以上、公営企業会計等においても同様に適正化を図る必要があります。

上記により、平成 23 年 4 月 1 日の本市の職員数は平成 18 年度と比較して 70 名減の 436 名とします。なお、本計画の策定後、社会情勢の変化、地方分権のさらなる推進及び財政状況の変化により業務量に変化が生じた場合は、必要に応じ本計画の見直しを適宜行うこととします。

### 4 年度別職員数の目標

(単位: 人、%)

		H18	H19	H20	H21	H22	H23	削減数	削減率	
4 月 1 日の 職員数	総数	506	503	491	475	456	436	△70	△13.8%	
	内 訳	一般行政部門	393	393	384	370	354	335	△58	△14.8%
		教育部門	72	69	67	66	63	62	△10	△13.9%
		普通会計計	465	462	451	436	417	397	△68	△14.6%
		公営企業等 会計部門	41	41	40	39	39	39	△2	△4.9%
前年度 退職者数	総数		5	12	20	23	24			
	内 訳	一般行政部門		2	9	18	19	21		
		教育部門		3	2	1	4	2		
		公営企業等 会計部門		0	1	1	0	1		
採用者数	総数		2	0	4	4	4			
	内 訳	一般行政部門		2	0	4	3	2		
		教育部門		0	0	0	1	1		
		公営企業等 会計部門		0	0	0	0	1		