

**第2次東御市定員適正化計画
(平成23～25年度)**

平成23年4月

東 御 市

目 次

I	新たな定員適正化計画の策定に当たって	1
II	これまでの取り組みと現況	2
	1 職員数の推移（平成 11～22 年度）	
	2 定員適正化の取組	
III	定員適正化計画の基本的な考え方	5
	1 定員管理に関する国の動き	
	2 定員適正化のための今後の取り組み方針	
IV	第 2 次定員適正化計画 定員適正化目標（計画期間：平成 23 年～25 年度）	6
	1 計画期間	
	2 対象職員	
	3 数値目標	
V	定員適正化に向けた具体的な取り組みについて	8
	1 定員適正化に向けた具体的な取り組み	
	2 計画及び進捗状況の公表	
	3 計画の見直し	

I 新たな定員適正化計画の策定に当たって

平成 16 年 4 月の町村合併により誕生した東御市は、従前からの少子高齢化社会の到来、団塊の世代の大量退職、公務員全体に対する住民の厳しい視線、あるいは地方分権の一層の進展に伴う都道府県から市町村への事務権限の移譲、経済状況の悪化など社会・経済情勢の影響による医療・保健・福祉分野での行政需要の増加などに対応が求められる状況におかれています。

一方、国においては、平成 17 年 3 月に「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」、平成 18 年 3 月に「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」が示され、また、平成 18 年 6 月に「簡素で効率的な政府を実現させるための行政改革の推進に関する法律」が成立・施行され、地方公共団体は、簡素で効率的な行政の実現に向けて自主的かつ主体的に行政改革を推進するとともに、より厳格な職員数の管理を求められました。

本市では、これらを踏まえ平成 18 年度から 22 年度を計画期間とする集中改革プランを策定し、この中で平成 23 年 4 月 1 日における定員管理の具体的な数値目標を定めるとともに、これを第 1 次定員適正化計画に位置付けて、民間委託の推進、指定管理者制度の導入、事務事業の再編・見直しなどによって職員の適正化に取り組んできましたが、多様化・高度化する市民ニーズに的確に対応しつつ持続的な行財政運営を実現していくためには、不断に行政改革に取り組んでいくことが必要となっています。

そこで、第 2 次東御市行政改革大綱の取組期間と合わせて、平成 23 年度から 25 年度を計画期間とする新たな定員適正化計画として、ここに「第 2 次東御市定員適正化計画」を策定します。

最小の人員で最大のサービスが提供できる簡素で効率的な行政運営の実現を念頭に、市民と行政の関係のあり方の検討を踏まえつつ、組織や事務事業等を再検討するとともに、外部委託、指定管理者制度など民間活力の積極的な活用、人事制度改革による組織目標の明確化と職員の能力向上・育成、多様な勤務形態の導入を検討するなどにより、職員定員適正化に取り組めます。

II これまでの取り組みと現況

1 職員数の推移

(1) 東御市発足前の状況（平成 11 年度～15 年度）

区分	市町村名	H11	H12	H13	H14	H15
職員数	東部町	266	264	261	256	256
	北御牧村	84	86	83	82	81
	計	350	350	344	338	337
対前年度 増減数	東部町	—	△2	△3	△5	0
	北御牧村	—	2	△3	△1	△1
	計	—	0	△6	△6	△1

(2) 東御市の状況（平成 16 年度～22 年度）

区分	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22
職員数	338	337	337	326	325	323	337
対前年度 増減数	1	△1	0	△11	△1	△2	14

[備考]・各年度 4 月 1 日現在の職員数

（消防署、広域連合等への派遣職員は含みません。以下同様）

・平成 16 年からは東御市職員数

2 定員適正化の取り組み

(1) 平成 11～17 年度

合併前の旧両町村では、現業職員の退職に伴う不補充、合併に向けた事務事業の見直し、民間委託の推進、行政需要に対応した組織・機構改革及び職員の意識改革を進める中で定数の適正化を推進してきました。

その結果、平成 11 年度から合併直前の平成 15 年度の 5 年間で、東部町 10 人、北御牧村 3 人の合計 13 人の人員削減を実施しました。

(2) 第 1 次定員適正化計画（平成 18～22 年度） 〈集中改革プラン〉

平成 17 年 3 月の「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」を受け、平成 18 年度から 22 年度までを計画期間とする集中改革プランを策定し、具体的な数値目標を定める中で定員適正化に取り組みました。

集中改革プランの数値目標及び取組状況は、次に示すとおりとなっています。

◎数値目標

	全 体	一般行政部門(教育含む)
平成 17 年 4 月 1 日職員数 A	337 人	256 人
平成 23 年 4 月 1 日職員数 B	317 人	236 人
削減目標職員数 B-A	△20 人	△20 人

◎年度別定員管理の状況（平成 18 年度～23 年度）

区 分	年 度	職 員 数 (人)						累 計
		H18	H19	H20	H21	H22	H23	
職 員 数		337	326	325	323	337	344	
普 通 会 計		256	244	236	231	235	236	
公 営 企 業 等 会 計		81	82	89	92	102	108	
削 減 数			△11	△1	△2	14	7	7
対基準年度削減率(%)			△3.3	△0.3	△0.6	4.2	2.1	2.1

◎部門別定員管理の状況（平成 18 年度～23 年度）

区 分	部 門	職 員 数 (人)						対前年増減数 (人)						
		18	19	20	21	22	23	19	20	21	22	23	累 計	
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	3	3	3	2	2	2	0	0	▲1	0	0	▲1
		総 務	58	60	57	54	52	53	2	▲3	▲3	▲2	1	▲5
		税 務	15	15	16	15	15	15	0	1	▲1	0	0	0
		労 働												
		農 水	16	14	12	13	13	14	▲2	▲2	1	0	1	▲2
		商 工	7	7	7	7	8	9	0	0	0	1	1	2
		土 木	20	18	18	18	19	19	▲2	0	0	1	0	▲1
		小 計	119	117	113	109	109	112	▲2	▲4	▲4	0	3	▲7
普 通 会 計	福 祉 関 係	民 生	81	75	73	72	73	74	▲6	▲2	▲1	1	1	▲7
		衛 生	23	20	21	23	24	24	▲3	1	2	1	0	1
		小 計	104	95	94	95	97	98	▲9	▲1	1	2	1	▲6
	一 般 行 政 計	223	212	207	204	206	210	▲11	▲5	▲3	2	4	▲13	
教 育	34	33	30	28	30	27	▲1	▲3	▲2	2	3	▲7		
消 防														
普 通 会 計 計	257	245	237	232	236	237	▲12	▲8	▲5	4	1	▲20		

公営企業等会計部門	病 院	55	55	63	64	75	83	0	8	1	11	8	28
	水 道	8	8	8	8	7	6	0	0	0	▲1	▲1	▲2
	交 通												
	下 水 道	10	9	8	9	9	8	▲1	▲1	1	0	▲1	▲2
	そ の 他	8	10	10	11	11	11	2	0	1	0	0	3
	公営企業計	81	82	89	92	102	108	1	7	3	10	6	27
総 合 計	338	327	326	324	338	345	▲11	▲1	▲2	14	7	7	

※教育部門に教育長含む。消防職員、上田地域広域連合・川西保健衛生施設組合派遣除く。

「公営企業等会計部門—その他」には、国民健康保険事業、介護保険事業等を含んでいます。

第1次定員適正化計画策定時においては、国が4.6%以上の縮減率を要請してきたことから、当市においては平成18年度からの5年間で、縮減率約6%に当たる20名を削減する目標値（337人－317人＝20人）を設定しました。

なお、この20名の削減目標は、市民病院や上下水道局などの公営企業会計部門及び、国保、介護、後期高齢などの特別会計部門に携わる職員を除いた中で、削減を見込める人数を設定しました。

したがって、当該部門を除いた職員数においては既に25名の削減を実施しており、実質的には目標を達成している状況です。

☆ 部門別に、平成18年度と平成22年度を比較すると、一般行政部門（一般管理）で10人の減員、一般行政部門（福祉関係）で7人の減員、教育部門で4人の減員、公営企業等会計部門（水道・下水道）で2人の減員となっています。

一方、公営企業等会計部門（病院等）では23人の増員となっています。

☆ 減員の理由の主なものとしては、合併に伴い設置した支所業務の本庁への統廃合・縮小等の見直しによるもの、福祉関係においては社会福祉協議会への出向終了等によるものです。

☆ 増員の理由の主なものとしては、市民病院の診療科目の充実や、助産所の新設、専門職の増員を図ったためです。

Ⅲ 定員適正化計画の基本的な考え方

1 定員管理に関する国の動き

総務省の地方公共団体定員管理研究会では、集中改革プランの最終年を迎えるに当たり、地方公共団体からの意見を聴取しつつ、集中改革プランの取組状況、今後の定員管理の方向性や留意すべき事項を検討し、次のとおり報告しています。

■ 今後の方向性（総務省 地方公共団体定員管理研究会報告書(平成 22 年 2 月)から)

- 定員管理の推進に当たっては、部門ごとの課題とともに、個別団体ごとの課題も多様になっており、地域の実情に応じた取り組みが求められている。
- 各地方公共団体において、厳しい財政状況の中、住民の信頼に支えられた行政を進めていくために、引き続き、各団体が主体的に適正な定員管理に取り組む必要がある。
- 定員管理の推進に当たっては、住民への説明責任向上の観点から、他団体との比較等を行う参考指標の活用も有用である。参考指標のあり方については、引き続き検討が必要である。

こうした中で、今後の定員管理の推進に当たっては、本市の実績を考慮する中で、独自に定員管理目標を設定し、適正な管理を行う必要があります。

2 定員適正化のための今後の取組方針

- ① 定員適正化の推進は、東御市行政改革大綱の改革に向けた 4 つの基本方針の一つであることから、大綱及び集中改革プランを基にして、取り組みを進めていきます。
- ② 事業評価に基づいた事務事業の見直し、組織・機構の見直し、公共施設の管理を含む民間委託の推進、さらに臨時職員、再任用職員、期限付任用職員等の多様な雇用形態の活用などに取り組んでいきます。
- ③ 将来を見据えた長期的な視点から、これからの東御市を担う人材を計画的に確保することを踏まえ、年度ごとの新規採用者数の平準化に努めます。
- ④ 簡素で効率的な行財政システムを構築するためには、職員の意欲や能力を最大限に引き出し、組織を活性化させる人事制度の確立が必要となります。このような視点から、人材育成を積極的に進めていきます。
- ⑤ 今後、国において「65 歳までの雇用継続」や「期限付採用の対象拡大」、「短時間勤務職員制度の創設」などの法律改正等があった場合に、定員管理に影響を及ぼすときは、速やかに定員適正化計画を見直すものとします。

IV 第2次定員適正化計画 定員適正化目標(計画期間:平成23年度～25年度)

1 計画期間

- ※ 基準年月日 平成22年4月1日
- ※ 目標年月日 平成26年4月1日
- ※ 計画期間 平成23年度から平成25年度末までの3年間
(目標に対する計画の取組期間)

2 対象職員

定員適正化計画における対象職員は、一般職の常勤の職員で、東御市職員定数条例で定める部局の内、病院事業の事務部局(公営企業等会計部門(市民病院))を除く部門とします。

3 数値目標

本市は、早期退職勧奨制度の推進等により、教育を含めた一般行政部門を中心に職員数の削減を行い事務執行の推進を図ってきました。

これにより、類似団体別職員数の状況(平成21年4月1日)においては、普通会計部門職員数では、人口1万人当たり職員数で90団体中10番目に少なく、一般行政部門においても、人口1万人当たり職員数で31番目に少ない状況にあります。

こうした中で、これ以上職員数を急激に削減した場合、市民サービスの低下が懸念されるとともに、職員一人あたりの業務量の大幅な増加等により、職員の健康管理面や士気にも影響が出る恐れがあることから、効率的な行政運営の実現を目指しつつも、市民サービスへの影響を抑制する配慮が必要であることから、現状維持を目指します。

なお、公営企業会計部門の市民病院においては、専門性の確保から、今後も職員数の増加が見込まれる中で、本計画の対象から除くこととします。

(1)全体の数値目標

区 分	対象部門	(参考)全 体
平成22年4月1日職員数 A	262 人	337 人
平成26年4月1日職員数 B	262 人	362 人
職員数の増減 B-A	0 人	25 人

※対象部門は、公営企業等会計(市民病院)部門を除く

(2)年次別目標 (対象部門のみ)

区 分	(参考)				目標値	累 計
	18年	23年	24年	25年	26年	
職 員 数 (人)	282	261	262	262	262	
対前年減員数 (人)		(△21)	1	0	0	
対前年削減率 (%)		(△7.5)	0.38	0.00	0.00	
減 員 数 (人)		(△21)	1	0	0	0

[備考] 職員数は、今後の退職及び新規採用の状況を基に定めた。

(3)部門別目標

(単位：人)

区 分	職員数 (各年度4月1日現在)						備 考 ※H23年度中の状況
	(参考) 18年	23年	24年	25年	目標値 26年		
一般行政部門							
一般行政職 (福祉関係以外)	119	112	112	112	112	技師等(増)	
福祉関係 (民生・衛生)	104	98	99	99	99	保育士等(増)	
特別行政部門							
教育	33	26	26	26	26	指定管理移行(減)	
普通会計 計	256	236	237	237	237		
公営企業等会計部門							
水道	8	6	6	6	6	業務委託移行(減)	
下水道	10	8	8	8	8	業務委託移行(減)	
その他	8	11	11	11	11		
公営企業等会計部門 計	26	25	25	25	25		
合 計	282	261	262	262	262		
対年度削減率 (%)	—	—	0.38	0.00	0.00		
公営企業等会計部門							
市民病院	55	83	86	94	100	各資格職の充実	
総 合 計	337	345	344	356	362		

V 定員適正化に向けた具体的な取り組みについて

1 定員適正化に向けた具体的な取り組み

(1) 行政改革大綱実施計画の推進

職員数の適正な管理は、行政改革を推進する上での主要課題ですが、一方で定員適正化計画を実現するためには、事務事業の見直しをはじめとした一層の行政改革が必要であるため、職員数の適正化に併せて行政改革大綱実施計画の推進に取り組みます。

(2) 事務事業の見直し

事業評価システムを活用し、事務事業の必要性、緊急性、市民と行政の関係のあり方、受益と負担の公平なあり方など、複数の視点から事務事業の見直し・整理統合・効率化を推進します。

(3) 民間活力の活用推進

市民サービスの維持・向上に十分配慮しながら、民間委託の推進、指定管理者制度の適用拡大など、民間活力の積極的な活用を推進します。なお、平成 23 年度においては、体育施設の指定管理者制度の導入や上下水道部門の窓口業務の民間委託などにより人員削減を図ります。

(4) 組織機構・人員配置の見直し

市民にわかりやすく、行政需要の変化に的確に対応できる効率的な組織となる組織機構の見直しに努めるとともに、適材適所の人員配置を図ります。

また、職員の流動体制に関する規程の活用により、所属長が業務の繁閑等の状況に応じて担当者を配置するなど効率的な事務の執行に努めます。

(5) 人材育成

多様化・高度化する市民ニーズに少数精鋭で対応できるよう、職員の能力向上のため職員研修の充実を図るとともに、職員の業績を適切に評価し、職員の意欲や能力を最大限に引き出す中で人材育成・意識改革を図るよう人事評価の定着と活用に取り組みます。

(6) 健康管理

職員が質の高い市民サービスを提供できるよう、ノー残業デーの徹底、超過勤務の縮減、適切な休暇取得の推奨などにより職員の健康の保持・増進に努めるとともに、業務能率の向上を図ります。

(7) 多様な職員雇用の活用

職種による経験者の管理職への採用や再任用職員の雇用など、多様な任用形態の活用を図ります。

2 計画及び進捗状況の公表

本計画及び計画の進捗状況は、市広報紙及びホームページで公表します。

3 計画の見直し

地方分権改革や法改正等による国・県からの権限移譲に伴い事務事業が大幅に増加する場合、民間委託等の推進、事務事業の見直し等によって大幅な職員数の削減が見込まれる場合など、本計画に大きな影響を及ぼす状況が生じた際には、速やかに適正な職員数を検討し、必要に応じて本計画を見直すものとします。