

東御市定員適正化計画

(平成18年度～平成22年度)

1. 計画策定の趣旨
2. これまでの定員適正化の取組状況(平成11年度～平成17年度)
 - (1) 定員適正化の内容
 - (2) 職員数の推移
 - (3) 部門別職員数の推移
3. 現在の職員数の状況
4. 定員適正化計画の基本的な考え方
 - (1) 定員適正化のための今後の取組方針
 - (2) 対象職員
5. 定員適正化の目標等
 - (1) 定員適正化の数値目標
 - (2) 組織別職員配置の適正化への取組み
 - (3) 非常勤職員の適正化への取組み
 - (4) 進捗状況等の公表

東御市行政改革推進本部

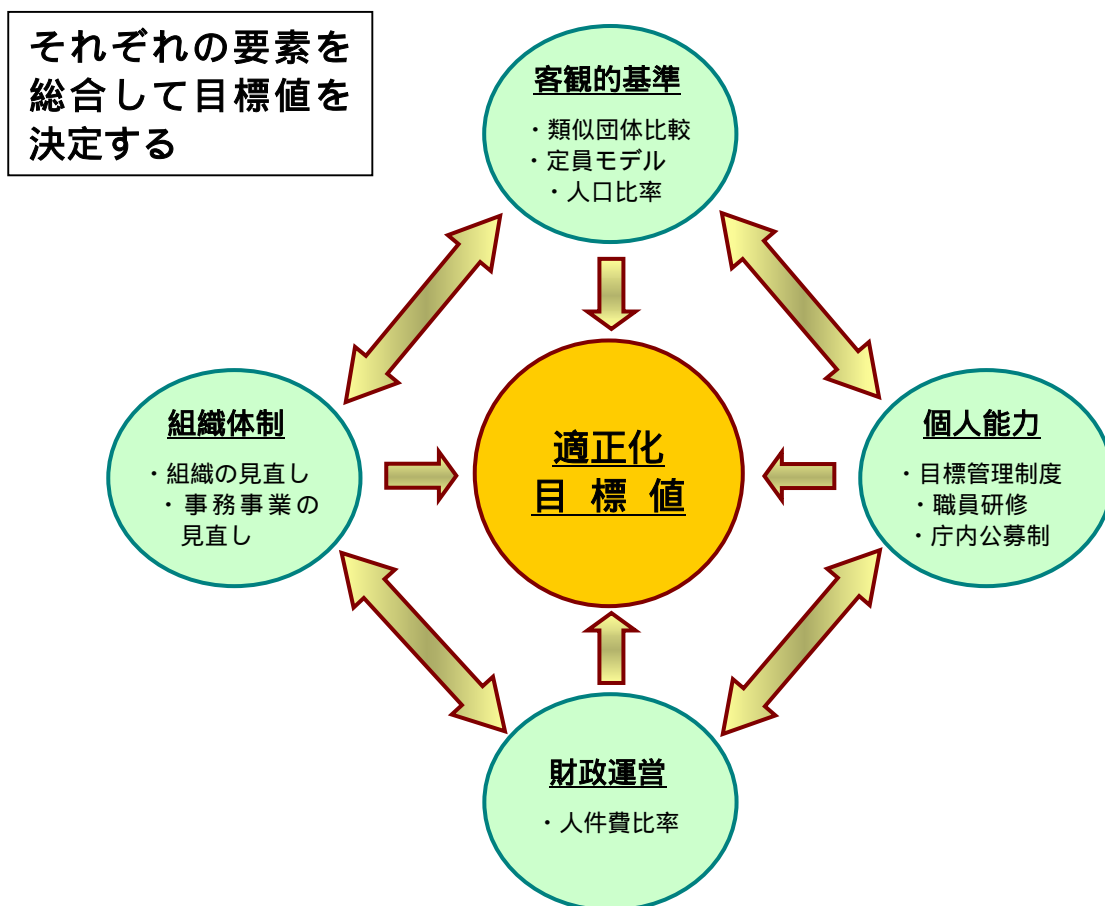
平成18年4月

1．計画策定の趣旨

東御市は、平成 16 年 4 月に東部町と北御牧村の合併により誕生しました。職員数の適正化については、合併以前の旧町村においても鋭意、職員数の抑制を図ってきました。

しかしながら、東御市の財政は、経済の低成長基調の定着や少子高齢化等により市税収入の伸びが期待できず、さらに国の三位一体の改革に伴い地方交付税が削減されるなど、将来の財源確保の見通しは厳しい状況となっています。こうした状況にあって、人件費の抑制を引き続き進めることが急務となっています。合併の効果をいかすため、また簡素で効率的な行財政システムを構築するためには、定員適正化についての新たな目標を設定し、その目標の達成に向けて取り組んでいく必要があります。

そこで、平成 18 年度から平成 22 年度までを計画期間とする、定員適正化計画を策定し、アウトソーシングの活用、組織体制の見直し、行政サービスの改善等も含めた定員適正化のための総合的な取り組みを積極的に進めていくこととします。



2．これまでの定員適正化の取組状況（平成 11 年度～平成 17 年度）

（１）定員適正化の内容

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等を進める中で定数の適正化を推進してきました。

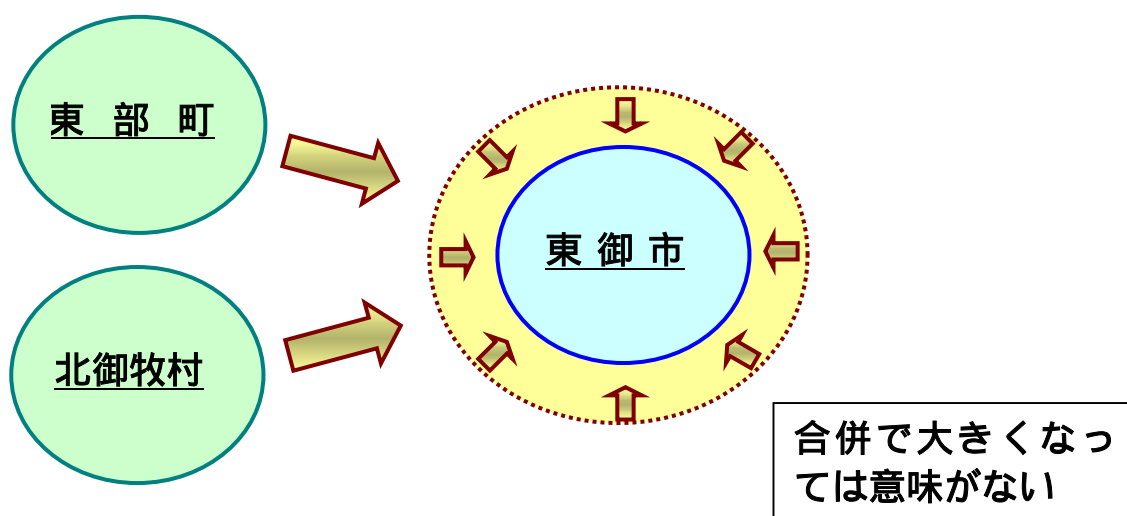
その結果、平成 11 年度から合併直前の平成 15 年度の 5 年間で、東部町 10 人、北御牧村 3 人の合計 13 人の人員削減を実施しました。

（２）職員数の推移

（単位：人）

年度	市町村名	平成 11	平成 12	平成 13	平成 14	平成 15	平成 16	平成 17
職員数	東 部 町	266	264	261	256	256	338	337
	北御牧村	84	86	83	82	81		
	計	350	350	344	338	337		
対前年減員数 [東 部 町	-	2	3	5	0	1	1
	北御牧村	-	2	3	1	1		
	計	-	0	6	6	1		

[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



(3) 部門別職員数の推移

(単位：人)

	職 員 数 (各年度 4 月 1 日現在)						
	平成 11	平成 12	平成 13	平成 14	平成 15	平成 16	平成 17
一般行政部門							
一般管理 (福祉関係以外)	135	131	129	128	130	121	119
福祉関係 (民生・衛生)	97	99	97	98	98	102	102
一般行政部門計	232	230	226	226	228	223	221
特別行政部門							
教 育	43	44	42	43	39	35	35
公営企業等会計部門							
水 道	9	9	8	8	8	8	8
下水道その他 (国保事業・介護保険事業等)	20	22	20	17	18	18	18
市民病院	46	45	48	44	44	54	55
公営企業等会計部門計	75	76	76	69	70	80	81
総 合 計	350	350	344	338	337	338	337
対平 11 減員率(%)	-	100.0	98.3	96.6	96.3	96.6	96.3

[備考] 部門の区分は、『地方公共団体定員管理調査』(総務省)による。

平成 11 年度から 15 年度までは旧東部町・北御牧村職員の合計数

部門別に、平成 11 年度と平成 17 年度を比較すると、一般行政部門（一般管理）で 16 人の減員、特別行政部門（教育）で 8 人の減員、公営企業等会計部門（水道・下水道等）で 3 人の減員となっています。

一方、一般行政部門（福祉関係）で 5 人の増員、公営企業等会計部門（市民病院）で 9 人の増員となっています。

福祉関係部門の増員理由は、市制施行による福祉事務所設置のためです。市民病院の増員理由は、東御市民病院の診療科目充実のため、常勤医師等の増員を図ったためです。

[備考]

一般行政部門＝議会・総務・税務・(労働)・農水・商工・土木・民生・衛生の部門

〔地方公共団体が自主的に定員管理に取り組むことのできる分野が大部分を占める部門〕

特別行政部門＝教育・(警察)・(消防)の部門

〔一般に、定員の配置基準等が定められている分野が大部分を占める部門〕

公営企業等会計部門＝病院・水道・(交通)・下水道・その他(国保事業・介護保険事業等)の部門

〔地方公共団体共通に特別会計を設けて経理を行うものとされている公営企業や事業の部門〕

3 . 現在の職員数の状況

職員数の現状について、類似団体(人口や産業構造が東御市と類似している全国の市)と部門別による比較を行うと、次のような状況です。

[平成17年4月1日現在の職員数の比較]

部 門	東御市の職員数 (人) A	類似団体の職員数 (人) B	超過数 (人) C (A - B)	超過率 (%) C / A × 100
議会・総務	62	82	20	32.26
税 務	15	21	6	40.00
福祉(民生・衛生)	102	105	3	2.94
経済(農林水産・商工)	23	40	17	73.91
土 木	19	29	10	52.63
一般行政部門 計	221	277	56	25.34
一 般 管 理 (福祉以外) 計	119	172	53	44.54
教 育 特別行政部門	35	62	27	77.14
普 通 会 計 計	256	339	83	32.42

[備考]『類似団体別職員数の状況』(総務省)による。

類似団体の職員数 = 『類似団体別職員数の状況』の単純値(全市町村の平均値)を用いて算出した職員数

『類似団体別職員数の状況』

人口 32,147 人の東御市は、人口 3.5 万人未満(類型 A)、産業構造 次・次 85%未満の類型(類型 A -)に属している。(全国で 42 市が該当し、長野県内では他に飯山市のみが該当する)
(飯山市：人口 26,006 人・普通会計合計職員 253 人)

類似団体との比較では、普通会計部門総数において、類似団体に比べて 83 人下回っています。東御市の定員適正化にあたっては、単純に定数を減らすことよりも団塊世代の大量退職によるサービスの低下を防ぐため、多様な人材の育成や、無理のない民間活力の活用などによる、適正化の推進に努めます。

類似団体別職員数の状況

全国の市町村を人口と産業構造により、市については 3 6、町村については 8 5 に分類し、人口 1 万人当たりの数値(単純値、修正値)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ものです。

その団体の大まかな状況を把握する場合には単純値を、実際の職員配置を反映させた状況を把握する場合には修正値を用います。

具体的には、単純値と修正値にその年 3 月末の住民基本台帳人口を乗じて 1 万(人)で除し、大きいほうの数値がその団体の定員の参考値となります。

ここで使用する単純値と修正値は毎年見直し、改定されます。

4 . 定員適正化計画の基本的な考え方

(1) 定員適正化のための今後の取組方針

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5つの基本方針の一つであることから、大綱及び行政改革集中改革プランを基にして、取組みを進めていきます。

事業仕分等の行政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より、計画的な職員数の削減に取り組んでいきます。

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。

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、人事評価システムの見直しと人材育成を積極的に進めていきます。

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。

(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定数（368人）の対象となるものとし、次に掲げる職員は対象外とします。

（定数外職員）

- ・ 休職を命ぜられた職員
- ・ 育児休業をしている職員
- ・ 他の地方公共団体に派遣された職員
- ・ 公益法人に派遣された職員

5 . 定員適正化の目標等

(1) 定員適正化の数値目標

国は、簡素で効率的な行財政システムの構築の観点から、平成 23 年 4 月 1 日における職員数について、平成 17 年 4 月 1 日の職員数から 4 . 6 %以上の縮減を地方公共団体に要請しています。このことを踏まえるとともに、今後の退職、新規採用の状況等を勘案して、定員適正化の目標は、「平成 17 年 4 月 1 日現在の職員数 337 人を基準として、5 年間で 20 人(約 6%)の職員数の削減を行い、平成 23 年 4 月 1 日における職員数を 317 人以内とする」こととします。また、専門性の確保から適正化を一般行政部門中心に実施します。

定員適正化計画 数値目標

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

年次別目標

	18 年度	19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度
4 月 1 日現在の職員数 (人)	337	335	332	328	321	317
対前年減員数 (人)	0	2	3	4	7	4
削減率 (%)	0	0.6	0.9	1.2	2.1	1.2
累計減員数 (人)		2	5	9	16	20
累計削減率 (%)		0.6	1.5	2.7	4.7	5.9

[備考] 職員数は、今後の退職及び新規採用の状況を基に、定年退職者の再任用や長野県派遣職員の見込み等も考慮して定めた。

退職予定者数・新規採用予定者数

(単位：人)

	18 年度	19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	5 ヶ年計
定年退職予定者数	5(1)	7	9	15	16(1)	52(2)
新規採用予定者数	3(1)	4	5	8	12(1)	32(2)
削減予定数	2	3	4	7	4	20

[備考] () は医療職の内数。

参考：平成 23 年度～27 年度退職予定者数

(単位：人)

	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度	27 年度	5 ヶ年計
定年退職予定者数	17(1)	9	10(1)	8	7(1)	51(3)

一般事務職員の年齢別構成

(平成17年4月1日現在)

区 分	総 数	29歳以下		30～39歳		40～49歳		50歳以上	
	人数	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
男	168	12	7.1	37	22.0	55	32.7	64	38.1
女	119	29	24.4	31	26.1	28	23.5	31	26.1
計	287	41	14.2	68	23.7	83	28.9	95	33.1

[備考]

総職員数(337人)から医療職(50人)除いた数値です。

女性職員については、年齢別構成が均等であるが、男性職員については50歳以上の職員が約4割を占め、以下年齢層が下がるごとに構成比が減少するという、不均衡な職員構成となっており、今後民間からの中途採用等を含む、幅広い層からの職員採用の検討が必要である。

(2) 組織別職員配置の適正化への取組み

組織ごとの職員配置については、効率的でスリムな組織とするため、本庁と総合支所機能についての見直しを行うと共に、全部局を対象に職員配置に関する見直しを行い、効率的であるとともに、市民サービスの維持向上が図れるよう適正化に取り組みます。

(3) 非常勤職員の適正化への取組み

非常勤職員の任用にあたっては、安易に任用することなく任用根拠等について明確に整理し、適正な任用を行うこととします。

非常勤職員の任用理由等による区分	適正化への取組と原則
職員配置の見直しに係る職員	<p>正規職員の職員配置の見直しや多様な雇用形態の活用に伴い、配置の必要性を生じた場合に任用するものとします。</p> <p>ただし、事務事業の見直しやアウトソーシングの推進などによって抑制に努めます。</p>
長期療養者、退職者、育児休業者等に係る職員	<p>原則として専門職・技能職員が長期の療養休暇、退職、育児休業等を取得する場合に限って任用するものとします。</p>
業務繁忙その他に係る職員	<p>正規職員数の削減を理由として安易に増員することなく、配置の必要性及び任用期間等を十分に精査し、可能な限り抑制していきます。</p>

(4) 進捗状況等の公表

市民の理解と協力を得るため、定員適正化計画の進捗状況などを、広報紙やホームページ等で公表します。