

南房総市定員適正化計画

平成22年3月

南 房 総 市

1 計画策定の基本方針

(1) 基本方針

南房総市は、平成18年3月20日の合併により、708人の職員体制でスタートしました。

全国の類似団体(人口・産業構造が類似している他の地方自治体)と職員数を比較しますと極めて多い状況でありましたが、合併後の地域調整をはじめとする様々な問題解決や、合併をしていない類似団体規模への事務事業体制に移行していく転換期として必要不可欠な職員数でありました。

市は、合併と同時に行政改革推進本部を設置し、「南房総市行政改革推進計画」を策定し、これまで、様々な改革に取り組んで参りました。

その中でも定員適正化については、同計画の中の「南房総市定員適正化計画」に基づいて職員数の管理を実施し、これまでの進捗状況は、平成22年4月1日の計画の目標値に対し、すでに20人の前倒しが図られている状況であります。

第2期行政改革では、「新たな仕組みづくり」と「事業の選択と集中の強化」を重点として、「事務事業の見直し」、「公共施設再編の推進」等の重要施策を推進させながら、「組織の見直しと定員の適正化」を図るために「定員適正化計画」を策定します。

組織のスリム化が求められる中で、本庁の行政システムの改革や支所体制の見直しなど、新たな運営体制の構築が必要となっており、大きな仕組みの転換期となっている今、将来的な年齢構成や分野別職員の配置に配慮し、数値目標を掲げて着実に実行していくことを目指します。

今回の計画は、本来の南房総市の身の丈にあった職員数を模索するために、合併の財政支援措置の期限も見据えた長期的な観点から、類似団体に配慮した策定を心がけております。

また、社会経済情勢の変化による拡大、多様化する行政ニーズに対応するためにも、状況を勘案し、合理的で効率的な職員配置を図り、計画的な定員管理に取り組んでまいります。

職員数 定員適正化計画では、総務省の実施する地方公共団体定員管理調査の数値を基に計画を策定するため708人としたもの。708人には、一部事務組合派遣職員5人及び社会教育主事3人(県負担)は含まず、教育長を含んでいる。

(2) 計画の設定期間

平成22年度から平成26年度の5年間とします。

ただし、定員の適正化は、行政改革の一つの柱として位置づけられており、その進捗状況により、この計画の見直しの必要が生じたときは、随時見直すものとします。

2 職員数の推移及び現有職員の現状

(1) 職員数の推移

本市における合併後の職員数の推移は、表1のとおりです。

合併初年度の平成18年度は708人でスタートし、その後は、平成18年度に定員適正化計画を策定し、合併に残された諸問題を解決させながら、合併のスケールメリットの効果を生かすことを主として行政改革を推進させ、平成21年度には641人となり、67人もの職員の削減が図られました。

このことは、計画と比較しましても、かなり前倒しの状況にあるといえます。

表1 過去4年間の職員数の推移

年 度	職 員 数	前年度との 比較 B	定員適正化計画 C	計画との比較	
	A			A - C	D
平成18年度	708人	-	708人		0人
平成19年度	691人	17人	705人		14人
平成20年度	661人	30人	694人		33人
平成21年度	641人	20人	681人		40人
平成22年度	-	-	661人		-

地方公共団体定員管理調査による（一部事務組合派遣職員は含まず、教育長を含む。）

(2) 現有職員の年齢階層別職員数

本市における年齢階層別職員数は表2のとおりです。団塊の世代を含む50歳代（60歳以上含む）の職員が最も多く、全体の33.8%を占めています。

今後、当面の間、退職者のピークが続き、これに伴う職員の年齢構成のバランスや長期的観点に立った定員管理の必要があります。

表2 年齢階層別職員数

年 齢 階 層	職 員 数	構 成 率
30歳未満	55人	8.6%
30歳以上 40歳未満	207人	32.3%
40歳以上 50歳未満	162人	25.3%
50歳以上	217人	33.8%
合 計	641人	100.0%

平成21年4月1日現在（職員数、年齢とも）

地方公共団体定員管理調査による（一部事務組合派遣職員は含まず、教育長を含む。）

(3) 部門別職員数の推移

総務省の実施する「地方公共団体定員管理調査」における本市の部門別職員数は、表3のとおりです。

計画を策定していく過程での類似団体との比較は、この数値が基礎となります。

平成21年4月1日の職員数は、合併初年度の平成18年4月1日と比較し、一般行政部門と特別行政部門が大きく減少し、公営企業等会計部門が増加しております。これは、合併によるスケールメリットを生かした行政改革の推進と教育部門の指導主事が減少したこと。また公営企業等会計部門の病院の適正な運営や後期高齢者医療制度の創設と改革に伴う保険年金課が創設されたことなどが主な要因となっております。

表3 部門別職員数の状況

部 門	区 分	H18.4.1 現在 職 員 数	H21.4.1 現在 職 員 数	比 較
一般行政	議 会	0人	7人	7人
	総 務	163人	140人	23人
	税 務	33人	24人	9人
	農 林 水 産	47人	36人	11人
	商 工	29人	27人	2人
	土 木	46人	44人	2人
	民 生	90人	88人	2人
	衛 生	77人	54人	23人
	小 計 (A)	485人	420人	65人
特別行政	教 育	142人	135人	7人
	小 計 (B)	142人	135人	7人
公営企業等 会 計	病 院	35人	38人	3人
	水 道	27人	25	2人
	そ の 他	19人	23人	4人
	小 計 (C)	81人	86人	5人
総合計	(A) + (B) + (C)	708人	641人	67人

地方公共団体定員管理調査による（一部事務組合派遣職員は含まず、教育長を含む。）

H18.4.1の議会0人は、調査時点において議会事務局は設置しておらず、総務部配置としたため。

(4) 類似団体の部門別診断による職員数の状況

類似団体は、全国の市町村を、人口と産業構造を基準に、いくつかの類型（グループ）に区分し、同規模の団体ごとに整理したものです。

部門別診断は、その類型ごとに示された平均指数（単純値・修正値）と市の人口を掛け合わせ、定員管理の基準となる職員数を算出するものです。大まかな状況を把握する場合は単純値を、同じ類型の中でも、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て算出します。

診断の対象とするのは、一般行政部門と教育や消防の特別行政部門を合わせた普通会計部門とし、総務省から示された平均指数（修正値）により算出した「部門別診断」は表4のとおりで、本市の普通会計部門職員数555人に対し、診断数434人となり、121人の超過となっております。

なお、試算に当たっては、南房総市の対象職員数は平成21年度の数値を用い、この診断時点では、平成21年度の平均指数は示されていないため、試算値については平成20年度の数値を用いて超過数を比較しております。

表4 類似団体の部門別診断による比較表

部 門 (区 分)		H.21.4.1 対象職員数	H.20.4.1 部門別診断 試算値	超過数
一般行政	議会・総務・税務	171人	131人	40人
	民生・衛生	142人	132人	10人
	労働・農林水産・商工	63人	45人	18人
	建設	44人	30人	14人
一般行政職 小計 (A)		420人	338人	82人
特別行政	教育	135人	96人	39人
	消防	0人	0人	0人
特別行政職 小計 (B)		135人	96人	39人
普通会計部門職員数 合計 (A)+(B)		555人	434人	121人

対象は一般行政部門及び特別行政部門を合わせた普通会計部門の職員数で、公営企業会計部門は除外している。

本市の類型は、人口50,000人未満で、産業構造 次・次産業が95%未満のグループに属する。

部門（区分）の職員数は、各市町村の面積や地形等の条件や、その時の政策により配置されており、試算値は調査に基づいた類似団体の平均の配置である。

3 定員適正化の目標

(1) 定員管理の基本的な考え方

本市の職員数は類似団体との比較に示されているとおり、極めて多い状況にあります。また、1の(1)基本方針でも述べたとおり、今後の財政を健全化させていくためにも、合併効果としての職員の削減による行政のスリム化は、必要不可欠であり、定員管理の適正化は重要な役割を担うものであります。

こうした中、本市が定員管理を推進していく上では、行政組織の合理化、効率化を強力に推進することを基本におきながら、地方公共団体に対しても平成21年8月25日付けで閣議決定された「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」に沿い、5年間で国の定員純減5.7%と同程度の職員数の純減の引き続きの要請も考慮してまいります。

一方、合併後の地域のあり方を見据えた新しい行政運営を考慮し、数値の削減だけに囚われることなく、真に必要な組織や事務事業のあり方を検討し、効率的で効果的な運営体制を図ってまいります。

(2) 定員適正化の目標値

本計画期間中においては、平成21年4月1日現在の職員数641人を基準とし、定年退職者数に対する補充は、一般行政職は基本的に概ね10分の3の補充、保育士は現行職員数を維持、幼稚園教諭は園児数や施設の統廃合を考慮すること、技能労務職は不補充、医療職は現行職員数を維持することとし、平成27年度までに92人を削減し、平成27年4月1日における職員数を549人とすることを目標とします。

ただし、定年退職以外の普通退職や勸奨退職などで減員が生ずる場合や、業務の運営に必要な専門職において支障をきたす場合には、上記の方針に限らず、法的配置基準など適正な範囲内で職員の確保を行うこととします。

また、本計画策定後、社会情勢の変化や行政改革における推進などに伴い、業務量や運営体制に大きな変化が生じた場合は、必要に応じて本計画の見直しをすることといたします。

なお、本計画の次期5年間(平成31年度まで)における削減方針は、組織機構や事務事業の見直し、施設の合理化等の推進状況をみながら、一層、適正な人員管理を推し進め、新たな適正化計画を策定していく中で検討していくものとします。

年度別職員数の目標値（本計画期間）

区 分	H 2 1	H 2 2	H 2 3	H 2 4	H 2 5	H 2 6	H 2 7
職 員 数	6 4 1人	6 3 1人	6 1 8人	6 0 0人	5 8 7人	5 6 5人	5 4 9人
退 職 者 数		1 8人	1 9人	2 5人	1 9人	2 8人	2 3人
採 用 者 数		8人	6人	7人	6人	6人	7人
増 減		1 0人	1 3人	1 8人	1 3人	2 2人	1 6人

職員数は、各年度の4月1日現在の数値

退職者数は、前年度の退職者数

採用者数は、当該年度の採用者数

<削減数及び削減率>

H.21.4.1 職員数	H.27.4.1 職員数	削 減 数	削 減 率
6 4 1人	5 4 9人	9 2人	1 4 . 4 %

職種別の退職者数及び採用者数の内訳

ア 一般行政職

区 分	H . 2 1	H . 2 2	H . 2 3	H . 2 4	H . 2 5	H . 2 6	H . 2 7
職 員 数	4 7 8人	4 6 8人	4 5 7人	4 4 3人	4 3 5人	4 2 1人	4 0 9人
退 職 者 数		1 5人	1 7人	2 0人	1 3人	2 0人	1 9人
採 用 者 数		5人	6人	6人	5人	6人	7人
増 減		1 0人	1 1人	1 4人	8人	1 4人	1 2人

イ 保 育 士

区 分	H . 2 1	H . 2 2	H . 2 3	H . 2 4	H . 2 5	H . 2 6	H . 2 7
職 員 数	3 6人						
退 職 者 数		0人	0人	0人	0人	1人	1人
採 用 者 数		0人	0人	0人	0人	0人	0人
任 用 替 え		0人	0人	0人	0人	1人	1人
増 減		0人	0人	0人	0人	0人	0人

ウ 幼稚園教諭

区 分	H . 2 1	H . 2 2	H . 2 3	H . 2 4	H . 2 5	H . 2 6	H . 2 7
職 員 数	4 2人	4 4人	4 3人	4 0人	3 6人	3 4人	3 1人
退 職 者 数		0人	1人	3人	4人	1人	2人
採 用 者 数		2人	0人	0人	0人	0人	0人
任 用 替 え		0人	0人	0人	0人	1人	1人
増 減		2人	1人	3人	4人	2人	3人

工 技能労務職

区 分	H.21	H.22	H.23	H.24	H.25	H.26	H.27
職 員 数	51人	50人	49人	48人	47人	41人	40人
退 職 者 数		1人	1人	1人	1人	6人	1人
採 用 者 数		0人	0人	0人	0人	0人	0人
増 減		1人	1人	1人	1人	6人	1人

才 病院医療職

区 分	H.21	H.22	H.23	H.24	H.25	H.26	H.27
職 員 数	34人	33人	33人	33人	33人	33人	33人
退 職 者 数		2人	0人	1人	1人	0人	0人
採 用 者 数		1人	0人	1人	1人	0人	0人
増 減		1人	0人	0人	0人	0人	0人

【総 計】

職 種	H.21	H.27	削減数
一 般 職	478人	409人	69人
保 育 士	36人	36人	0人
幼稚園教諭	42人	31人	11人
技能労務職	51人	40人	11人
病院医療職	34人	33人	1人
計	641人	549人	92人

職員数は、各年度の4月1日現在の数値

退職者数は、前年度の退職者数

採用者数は、当該年度の採用者数

4 定員適正化のための方策

(1) 行政運営体制の見直し

効率的・効果的な行政運営を推進するため、行政システムの見直しには、新たな運営体制の転換や、抜本的な組織機構の見直し及び効果的な施設等の統廃合などを実施できるところから取り組んでまいります。

また、新たな行政需要に対しても、職員配置の最適化に努めることとし、また、安易に職員を増員することなく、職員の応援体制の確保や内部の弾力的な配置を行うことにより対応します。

(2) 民間委託や市民との協働の推進

民間委託等の実施が適当な事務事業については、行政責任の確保に留意しながら、指定管理者制度の導入や民間事業者への委託、市民による業務参加などのアウトソーシングを推進します。

また、行政の役割の見直しを行い、役割分担をしたうえで、市民との協働により事業実施を行ってまいります。

(3) 採用職員数の抑制

本計画期間中における定年退職者に対する補充方針は、次のとおりとします。

行政職 原則、定年退職者の概ね10分の3を新規に採用することとしますが、年齢バランスや必要な専門職員の補充を考慮して管理します。

保育士 原則、現行職員数を維持し、臨時職員等の活用も含め効率よく対応します。

幼稚園教諭 園児数への対応や施設の統廃合に配慮した採用を行います。また、臨時職員等の活用も含め効率よく対応します。

技能労務職 原則、不補充とし、臨時職員等または民間委託等の対応とします。

医療職 病床数や法定基準に基づき、原則として現行職員数を確保します。

(4) 臨時職員等の適正な配置

本市の臨時職員等の総数は、一時雇用も含め、平成21年4月1日現在で241人となっております。正職員が超過している状況下で、臨時職員等の採用や配置についても一般職員同様に適正化を図るものとします。適正化にあたっては、次の取り組みを行います。

事務事業の見直しを行い、外部委託に適している事業は民間委託または指定管理者制度の導入により、臨時職員等の削減に努めます。

一般職員同様、各部署で欠員が生じた場合でも、安易に補充することなく、配置の必要性を十分に精査した上での採用とし、基本的には可能な限り削減に努めます。

(5) 勸奨退職制度の実施

職員数の適正化を推進するため、勸奨退職制度を引き続き実施します。

(6) 職員の資質の向上

職員一人一人の能力と意識を高め、少数精鋭化と組織の総合力の向上を図るため、職員研修の充実、人事評価制度の導入、健康管理体制の充実などに引き続き取り組んでまいります。

(7) 計画の公表及び検証

本計画は、市民への周知を図るため、広報紙やホームページ等で公表して理解と協力を得ていきます。

定期的に進捗状況等を検証し、適切に見直し、改善を図り適正化に努めます。