

南房総市定員適正化計画

平成19年3月

南 房 総 市

1 計画策定の基本方針

(1) 基本方針

人口減少や少子高齢化の進展と高度情報化社会の到来、さらには自己決定と自己責任を基本とした地方分権型社会の実現に向けた取り組みにより、行政需要の拡大と多様化が一層進む中、市町村合併の推進と行政改革の徹底が求められ、公務員制度の改革や公務員の総人件費の削減など、社会経済情勢の変化への適切な対応が求められています。

南房総市は、平成18年3月20日、富浦町、富山町、三芳村、白浜町、千倉町、丸山町、和田町の7町村が合併し、人口45,812人(H18.3.20住民基本台帳人口)、面積230.22km²の市として誕生しました。合併による職員数は、平成18年4月1日現在、7町村及び朝夷衛生組合、朝夷水道企業団の職員を合わせた708人となり、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)と比較しても極めて多い現状にあります。

一方、南房総市の財政状況は、自主財源が乏しいうえ、経常収支比率は90%以上となっており、また、国の三位一体改革による地方交付税の縮減等が予想され、一層厳しさを増してくると思われれます。特に財政の硬直化の要因となっている義務的経費における人件費の削減は、今後、健全な行財政運営を行っていくためにも、非常に重要な課題となっています。

このため、本年度、行政改革推進委員会による意見を受け策定する、行政改革大綱及びその実施計画となる集中改革プランに基づき、徹底した事務事業の見直しと改善、支所や各種施設の統廃合のあり方の検討と組織機構の合理化など、総合的な行政運営の見直しを進め、定員管理の適正化を計画的に実施するための「定員適正化計画」を策定することとします。

定員適正化計画は、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、着実に実行していくことを目指します。また、社会経済情勢の変化により拡大、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いきます。

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、その調査数値708人。これ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)は含まれていない。また教育長1人を含んでいる。

(2) 計画の設定期間

平成18年度から平成21年度の4年間とします。

ただし、定員管理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、随時見直しをするものとします。

2 職員数の推移及び現有職員の現状

(1) 職員数の推移

本市における過去5年間の職員数の推移は、表1のとおりです。(合併前の旧7町村及び朝夷衛生組合、朝夷水道企業団の合計)

平成14年度から、わずかながら減少をしており、平成18年4月1日には、合併により教育長や主任指導主事などの集約により、708名となっています。

表1 過去5年間の職員数の推移

年 度	職 員 数	増 減	備 考
平成14年度	739人	-	
平成15年度	736人	3人	
平成16年度	728人	8人	
平成17年度	721人	7人	
平成18年度	708人	13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及び社会教育主事(県負担)は含まれていない。また教育長を含んでいる)

(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32.2%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	121人	17.1%
30歳以上 40歳未満	196人	27.7%
40歳以上 50歳未満	163人	23.0%
50歳以上	228人	32.2%
合 計	708人	100.0%

平成18年4月1日現在(職員数、年齢とも)

職員数は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5人及び社会教育主事3人(県負担)は含まれていない。また教育長1人を含んでいる)

(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定員モデルや類似団体との比較はこの数値が基礎となっていきます。

合併後の平成18年4月1日においては、前年と比較し、一般行政部門が増加し、特別行政、公営企業等会計部門が減少しています。これは、合併により教育部門の教育長や指導主事が減少したこと。また公営企業等会計部門の国保や介護事業の職員が集約化され、一般行政部門に配置されたことなどが要因となります。

表3 部門別職員数の状況

部 門	区 分	H17.4.1 現在 職 員 数	H18.4.1 現在 職 員 数	比 較
一般行政	議 会	1 3	0	1 3
	総 務	1 4 7	1 6 3	1 6
	税 務	4 2	3 3	9
	農 林 水 産	6 5	4 7	1 8
	商 工	1 1	2 9	1 8
	土 木	3 9	4 6	7
	民 生	8 1	9 0	9
	衛 生	6 8	7 7	9
	小 計 (A)	4 6 6	4 8 5	1 9
特別行政	教 育	1 5 6	1 4 2	1 4
	小 計 (B)	1 5 6	1 4 2	1 4
公営企業等 会 計	病 院	3 3	3 5	2
	水 道	2 6	2 7	1
	そ の 他	4 0	1 9	2 1
	小 計 (C)	9 9	8 1	1 8
総合計	(A) + (B) + (C)	7 2 1	7 0 8	1 3

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及び社会教育主事(県負担)は含まれていない。また教育長を含んでいる)

H17.4.1の職員数は、合併前の旧7町村と朝夷衛生組合及び朝夷水道企業団の職員の合計数。

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、総務部配置のため。

(4) 定員モデルによる職員数の状況

定員モデルは、30項目以上の住民基本台帳人口や世帯数、面積、事業所数、農家数、道路延長など、地方公共団体の職員数と最も関連が深いと考えられる行政需要指標を基礎として、多重回帰分析の手法により、参考となる職員数を算出するものです。

試算の対象とするのは、一般行政部門(表3の部門参照)とされており、総務省によって示された試算式に、本市の指標を当てはめて算出した「定員モデル」は表4のとおりで、一般行政職員対象者数485人に対し、モデル試算値418人となり、67人の超過となっています。

表4 定員モデルによる比較表

部 門 (区 分)		H18.4.1 対象職員数	定員モデル 試算値	超過数
一般行政	議会・総務・税務	196人	168人	28人
	民生・衛生	167人	141人	26人
	労働・農林水産・商工	76人	68人	8人
	建設	46人	41人	5人
一般行政職員数 合計		485人	418人	67人

対象者数は、地方公共団体定員管理調査による。

対象は一般行政職部門の職員数で、法令等により配置基準が定められていることの多い教育部門や公営企業会計部門は除外している。

用語 多重回帰分析：2つ以上の指標により、目的の数値を予測しようとする分析方法。

(5) 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5のとおりで、本市の普通会計部門職員数622人に対し、診断数483人となり、139人の超過となっています。

なお、この診断時点では、平成18年度の平均指数は示されていないため、試算に当たっては、平成17年度の数値を用いて試算しました。

表5 類似団体の部門別診断による比較表

部 門 (区 分)		H17.4.1 対象職員数	部門別診断 試算値	超過数
一般行政	議会・総務・税務	202人	143人	59人
	民生・衛生	149人	142人	7人
	労働・農林水産・商工	76人	60人	16人
	建設	39人	40人	1人
一般行政職 小計 (A)		466人	385人	81人
特別行政	教育	156人	98人	58人
	消防	0人	0人	0人
特別行政職 小計 (B)		156人	98人	58人
普通会計部門職員数 合計 (A)+(B)		622人	483人	139人

対象者数は、地方公共団体定員管理調査による。但し試算はH17.4.1現在の職員数を用いている。
 (平均指数は毎年見直され、総務省から示されるが、現時点では平成18年度指数が示されていないため)

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45,000人以上55,000人未満で、産業構造 次・次産業が85%未満のグループに属する)

3 定員適正化の目標

(1) 定員管理の基本的な考え方

本市の職員数は定員モデルや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、必要不可欠なものであり、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、総務省が示した「行政改革の推進のための新たな指針」による「地方公務員全体で4.6%以上の削減」、または閣議決定された「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」による「国家公務員の定員削減5.7%と同程度の削減」といった国が示す指標の達成も考慮していくことといたします。

一方、合併間もない本市において、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いくこととします。

(2) 定員適正化の目標値

本計画期間中においては、平成18年4月1日現在の職員数708人を基準とし、定年退職者数に対し、一般行政職における新規採用を、次期5ヵ年の定年退職者数に対する平準化を考慮し概ね10分の1補充とし、保育士、幼稚園教諭、技能労務職については、今後の各施設のあり方・方針を早急に検討し、その運営体制を整えることとし、保育士は2分の1補充、幼稚園教諭、技能労務職は不補充、また、医療職は現行職員数を維持することとし、平成21年度までに47人を削減し、平成22年4月1日における職員数を661人とするを基本とし、勸奨制度の積極的な活用により、計画の前倒しと早期適正化を目指します。

ただし、普通退職や勸奨退職など定年退職以外の減員により、運営体制に支障をきたす場合や後年における職員の年齢構成に影響が考えられる場合には、上記の補充方針に限ることなく、変化する行政需要を的確に捉え、状況に応じた補充を行い、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26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	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度
職員数	708人	705人	694人	681人	661人
退職者数		3人	15人	16人	24人
採用者数		0人	4人	3人	4人
増 減		3人	11人	13人	20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>

H18.4.1 職員数	H22.4.1 職員数	削減数	削減率
708人	661人	47人	6.6%

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	H18	H19	H20	H21	H22
職員数	520	520	513	503	485
退職者数		0	9	12	20
採用者数		0	2	2	2
増減		0	7	10	18

イ．保育士

区 分	H18	H19	H20	H21	H22
職員数	35	35	34	33	33
退職者数		0	2	2	0
採用者数		0	1	1	0
増減		0	1	1	0

ウ．幼稚園教諭

区 分	H18	H19	H20	H21	H22
職員数	48	48	48	47	47
退職者数		0	0	1	0
採用者数		0	0	0	0
増減		0	0	1	0

エ．技能労務職

区 分	H18	H19	H20	H21	H22
職員数	70	67	64	63	61
退職者数		3	3	1	2
採用者数		0	0	0	0
増減		3	3	1	2

オ．医療職

区 分	H18	H19	H20	H21	H22
職員数	35	35	35	35	35
退職者数		0	1	0	2
採用者数		0	1	0	2
増減		0	0	0	0

【総 計】

職 種	H18.4.1	H22.4.1	削減数
一般職	520	485	35
保育士	35	33	2
幼稚園教諭	48	47	1
技能労務職	70	61	9
医療職	35	35	0
計	708	661	47

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

医療職に、訪問看護ステーションの看護師含む

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、事務事業や組織機構の見直し、施設等の統廃合なども検討し、実施できるところから取り組んでいきます。

また、新たな行政需要に対しても、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

「民間ができることは民間に任せる」を基本に、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いきます。

(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。

一般行政職	次期5カ年の定年退職者数に対する平準化を考慮し、概ね10分の1を採用することとし、年齢バランスに考慮し管理していきます。
保育士	保育所の統廃合、幼保一元化等を考慮しつつ、2分の1採用とし、臨時職員の対応とします。
幼稚園教諭	幼稚園の統廃合を含めた今後の方針を早急に決定することとし、本計画期間中は不補充とします。
技能労務職	原則、不補充とし、臨時職員、または民間委託等の対応とします。
医療職	現行職員数を維持します。

(4) 臨時職員の適正な配置

本市の臨時職員の総数は、一時雇用も含め、平成18年4月1日現在で164人となっています。正職員が超過している状況下で、臨時職員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に、対象年齢の引き下げ等、幅広い職員を対象とした勸奨退職制度を実施していきます。

(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取り組んでいきます。

(7) 計画の公表及び検証

本計画は、広報紙やホームページ等で公表し、市民への周知を図り、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、改善することとし適正化に努めるものとします。