

# 名張市定員適正化計画

平成18年3月

名 張 市

# 目 次

はじめに	1
1 策定の趣旨	2
2 名張市における職員定員の現状	
（1）定員モデルによる比較	2
（2）類似団体別職員数の状況による比較	3
（3）年度別職員数の推移	4
3 定員適正化の基本的な考え方	
（1）定員適正化のための今後の取り組みの方向	4
職種ごとの個別計画の策定	4
人材育成の推進	4
臨時職員、再任用職員等の効果的な配置・活用策の検討・推進	5
任用制度の弾力化・早期勧奨退職制度等の拡充・推進	5
（2）将来の組織を支える人材の計画的な確保	5
4 定員適正化の推進方法	
（1）組織機構の見直し	5
（2）民営化、民間委託の推進	5
（3）指定管理者制度の導入促進	6
（4）臨時職員化、再任用化	7
（5）事務事業の見直し、業務能率の向上	7
（6）事務改善	7
（7）地域協働の推進	7
（8）権限移譲の推進	7

## 5 定員適正化計画の内容

( 1 ) 計画期間	7
( 2 ) 対象職員	7
( 3 ) 数値目標	8
削減目標職員数	8
年度別・職種別削減目標職員数	8
( 4 ) 進捗状況の公表	8
( 5 ) 計画の見直し	8

## 資料編

1 年齢別職員数推移の状況	10
2 職員一人当たりの人口状況	11
3 財政指数と職員数の比較・推移	12
4 年度別・職種別採用計画	13
5 人件費の抑制効果	19
6 再任用職員の状況	19
7 臨時職員の状況	19

## はじめに

名張市では、地方財政を取り巻く厳しい財政状況の中で、平成14年9月に「財政非常事態宣言」を行い、それを受けて、平成15年3月には今後の自治体経営の観点から構造改革を進めるため、計画期間を向こう4ヶ年とした「名張市行財政経営一新プログラム」(市政一新プログラム)を策定し、改革を進めています。

この中で、改革基本項目の経営観点の導入においては人事制度改革をはじめとし様々な改革を進めていかなければなりません。

なかでも定員管理の適正化については、地方分権の今後の一層の進展、さらには国による三位一体の改革方向や「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」(集中改革プラン)等今後の行政需要の動向を踏まえながら、平成21年までに目指すべき職員数を消防組合及び環境衛生組合を含め960名体制として、平成16年度から一般職の退職者不補充などの対策を講じ職員数の抑制に努めているところであります。

今後も国による三位一体改革による地方を取り巻く厳しい環境の中で、市民サービスの質を低下させることなく、真に足腰の強い自治体経営を図るため一層の構造改革を計画的に進めるため、平成22年度までの職員定員の適正化計画を策定し、計画的に簡素で効率的な組織運営を図っていきます。

## 1. 策定の趣旨

今、地方分権の進展、人々の価値観や生活様式の多様化など、わたしたちを取り巻く状況が大きく変化するなかで、新たに生れてくる課題を解決していかなければなりません。

こうした課題に的確に対応し、活力ある豊かな地域社会を築くためには、行政運営にあたっては簡素で効率的な執行体制の確立が求められています。当市においては平成14年9月の財政非常事態宣言に伴う財政健全化緊急対策に取り組むとともに、平成15年3月には、市政一新プログラムを定め、中・長期的視点に立った組織機構改革や人事制度改革など改革項目への取り組みを進めているところです。

この改革項目のなかで、職員定数の適正化については、職員配置の徹底した見直しを進め、新たな行政課題に対応した簡素で効率的な執行体制の整備に努め、定員適正化計画を作成することになっています。

平成16年3月に策定した名張市総合計画「理想郷プラン」においては、適正な定員管理による人員削減に努め、平成21年度の目標職員数を消防組合及び環境衛生組合を含め960人と設定し、6年間で10パーセント（約100人）の職員数削減を目標としています。

また、平成17年3月29日に総務省から出された「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」（集中改革プラン）において、定員管理の適正化計画については、退職者数及び採用者数の見込みを明示し、平成22年4月1日における明確な数値目標を掲げることになっています。この数値目標は、過去5年間の地方公共団体の総定員の状況が、4.6%（平成11年から平成16年）純減していることから、今後は電子自治体や民間委託等の推進を踏まえ、過去の実績を上回る総定員の純減を図る必要があるとされています。

このような状況を踏まえ、簡素で効率的な行政システムを確立するため、「名張市定員適正化計画」を策定するものです。

## 2. 名張市における職員定員の現状

部門ごとの定員の比較にあたっては、その客観的指標として総務省が示している定員管理調査に基づく定員モデルや類似団体別職員数があります。一般行政部門の職員数について、比較した結果は次のとおりです。

### （1）定員モデルによる比較

定員モデルは、地方公共団体の職員数と最も関連が深いと考えられる人口や世帯数、面積、事業所数などの行政需要に関する指標を基礎として総務省が算定したもので、定員管理の適正化を推進するための参考指標の一つとして活用されています。

平成16年4月1日を基準とした第8次定員モデルと名張市の一般行政部門の職員数を比較すると、平成16年度は全体で23人の不足となっています。なお、平成8年度から定員モデルと職員数を比較すると表2のように推移しています。

表1 平成16年度部門別定員モデルと職員数の比較

単位：人、%

区 分	対象職員数 A	定員モデル 試算値 B	超過数 C ( A - B )	超過率 C / A × 100
議会、総務、税務部門	143	151	8	5.59
民生、衛生部門	185	207	22	11.89
経済部門	30	28	2	6.67
建設部門	65	60	5	7.69
一般行政部門計	423	446	23	5.44

定員管理調査より抜粋

休職者2名、派遣職員6名を除く

表2 年度別定員モデルと職員数の推移

単位：人

年 度	H 8	H 9	H 10	H 11	H 12	H 13	H 14	H 15	H 16	H 17
対象職員数	435	444	443	455	455	450	459	430	423	411
定員モデル	427	427	446	446	471	471	471	446	446	446
超過数	8	17	3	9	16	21	12	16	23	35

定員管理調査より抜粋

休職者2名、派遣職員6名を除く

## (2) 類似団体別職員数の状況による比較

類似団体別職員数は、人口と産業構造を基準に類似した団体における各部門別の職員の平均を示したものです。定員モデルよりもさらに詳しく部門別の比較ができることから、総数での比較よりも部門ごとに超過あるいは過少となる職員数の把握が可能です。

類似団体別職員数の状況によると、平成16年度の休職者や派遣職員を除く一般行政部門の職員は423人で、類似団体に比べて9人多くなっています。

表3 平成16年度部門別類似団体職員数の比較

単位：人、%

区 分	対象職員数 A	類似団体 試算値 B	超過数 C ( A - B )	超過率 C / A × 100
議会、総務、税務部門	143	157	14	9.79
民生、衛生部門	185	167	18	9.73
経済部門	30	23	7	23.33
建設部門	65	67	2	3.08
一般行政部門計	423	414	9	2.13

定員管理調査より抜粋

休職者2名、派遣職員6名を除く

### (3) 年度別職員数の推移

一般行政職員数に教育委員会や病院・水道事業等の公営企業を含んだ当市の職員数の推移は、次のとおりです。なお、この計画において削減目標職員数を設定するにあたっては、平成17年度職員数821人が基準となります。

表4 年度別職員数の推移

単位：人

区 分	H 8	H 9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17
職 員 数	688	826	856	859	864	865	879	860	833	821
対前年度 増 減 数	33	138	30	3	5	1	14	19	27	12

定員管理調査より抜粋

職員数は、各年4月1日現在

なお、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において、過去5年間（平成11年から平成16年）の地方公共団体の総定員の状況は、4.6%純減していることになっています。当市においては、平成11年から平成16年の5年間では3.0%の減少にとどまっていますが、平成14年から平成17年までの3年間では、6.6%の大幅な減少となっています。

これは、財政非常事態宣言に基づく行財政改革の一環としての人員削減に、平成15年度から本格的に取り組みはじめたことによります。

## 3. 定員適正化の基本的な考え方

### (1) 定員適正化のための今後の取り組みの方向

#### 職種ごとの個別計画の策定

職種ごとに今後6年間の事業計画等を勘案し、退職の場合の補充の可否や補充人数、補充手法の選択を行ないます。退職補充の可否の決定や補充手法の選択については、市政一新プログラム等に基づき、業務運営手法の見直しや事務事業の廃止、縮小等を十分に考慮した上で進めることとします。

なお、大幅な業務見直しや委託等を予定している職種については、新規採用を抑制することとし、市立病院の医療職等については、その職務の性質上、退職者分を原則新規に補充することとします。

#### 人材育成の推進

定員削減により少数精鋭の組織運営を目指すにあたっては、今までにも増して職員一人ひとりのやる気・意欲の高揚や、能力・知識・技術等を最大限に発揮させる組織運営が不可欠となります。人事制度と研修制度をリンクさせながら、平成16年3月策定の「名張市人材育成基本方針」

に基づき、自己啓発のためのさまざまな研修機会の設定や職務を通じた職務遂行能力の開発など計画的な人材育成を進めます。

#### 臨時職員、再任用職員等の効果的な配置・活用策の検討・推進

公民の役割分担の見直しを行なう中で、特に行政が担うべき分野や民間委託にそぐわない業務については、業務の性格や内容、執行形態等を勘案した上で、臨時職員や再任用職員等の効果的な配置・活用を行ないます。

なお、今後の定年退職者の増加を視野に入れ、再任用制度の運用見直しを検討するとともに、臨時職員についても事務事業の見直しやアウトソーシングの推進等により、適正な配置に努めます。

#### 任用制度の弾力化・早期勧奨退職制度等の拡充・推進

任用制度の弾力化（任用替え・職種替え）や早期勧奨退職制度等の拡充を積極的に推進し、組織・定員への柔軟な対応や活性化、職員の能力・知識・技術・技能等の有効活用を図るための体制整備を行います。

### （２）将来の組織を支える人材の計画的な確保

当市の年齢別職員構成では、４０代後半から５０代前半の層がふくらみ、今後１３年間で約３００人の職員が定年退職をするとともに、およそ１０年後には現在いる職員の３人に１人はいなくなることとなります。

このような状況を踏まえ、一定のサービスを継続して提供できるよう、行政需要との整合を図りながら、計画的な採用・退職管理の下で、将来の名張市を支える人材を確保します。

なお、平成２２年度以降の退職者の増大に対応するため、職種や業務ごとにその必要性を十分に精査した上で、勧奨・普通退職者数を超えない範囲で一定の割合を新規に採用するものとし、平成１９年度より計画的に採用を行います。採用にあたっては、将来にわたり職員の年齢構成等にひずみが生じないように、採用年齢等について十分配慮するものとします。

## ４．定員適正化の推進方法

### （１）組織機構の見直し

時代の要請に沿った組織機構の見直しを行うとともに、室制の特性を活かし事務配分の合理化、意思決定の迅速化を進めることにより、柔軟な組織運営を行います。これにより、定員の増加を抑制しつつ、新たな行政需要に対応していきます。（総合窓口化、下水道事業と水道事業の統合など）

### （２）民営化、民間委託の推進

#### ○保育士、技能労務職（給食調理員）

市政一新プログラムにおいて検討を進めている保育所の民営化や給食業務等の民間委託等



に順次対応することとし、これらの職については原則退職補充を行わないこととします。

ア．保育所運営の民営化・民間委託

- ・平成16年度より国津保育所の保育業務の民間委託を実施しています。
- ・平成19年度より順次大規模園5園を対象に民営化を進める方針です。

イ．給食調理業務の民間委託

- ・平成16年度より百合が丘小学校の給食調理の民間委託を実施しています。
- ・平成17年度は1月より美旗小学校の給食調理を民間委託しています。
- ・以降は、委託するメリットの大きい大規模校から年次的に4校の委託を実施する予定です。
- ・保育所の給食調理については、保育所運営とあわせて民営化を進めます。

○一般事務職、土木技術職、建築技術職

公民館の地域運営や図書館業務の民間委託等を推進するとともに、その他の一般事務部門についてもアウトソーシングが可能なものは委託化を検討していきます。

ア．公民館の地域委託

- ・平成15年度、16年度で9館（美旗、百合が丘、赤目、桔梗が丘、名張、つつじが丘、蔵持、錦生、箕曲）の地域委託を実施しました。
- ・平成17年度以降、未実施の館についても全館地域委託に向け取り組みを進めました。

イ．図書館業務の民間委託

- ・平成18年度より図書館の窓口業務等の民間委託を検討しています。

ウ．一般事務の民間委託

- ・受付・証明発行業務について、平成19年度からの総合窓口開設に合わせて民間委託を検討します。
- ・給与事務の民間委託について検討を進めています。
- ・支出負担業務等の民間委託に向け検討しています。

○看護師、看護教員等

市立病院の医療職（医師・技師・看護師等）については、その職務の性質上、退職者分を原則新規補充するものとしませんが、市政一新プログラムに基づき、以下の2点について検討を進めます。

ア．看護専門学校経営改善

- ・看護専門学校の民営化に向け、構造改革特区提案を検討しています。

イ．介護老人保健施設の民営化推進

- ・指定管理者制度の導入を視野に入れた公設民営方式の推進を検討します。

（3）指定管理者制度の導入促進

公の施設の管理運営について、指定管理者制度の導入を推進し、民間活力を活用した効率的・効果的な住民サービスの提供を行ないます。

ア．体育施設管理の民間委託

- ・NPO法人総合型地域スポーツクラブの設立等により、体育施設の管理運営、スポーツ教室・

事業の法人への委託を進めます。(平成18年4月より指定管理者制度導入予定)

その他の施設についても計画的に導入を検討します。

(4) 臨時職員化、再任用化

アウトソーシングの推進による業務の見直しや民間委託等ができない業務について、業務の性格や内容等を勘案した上で、現在常勤職員が担っている業務や職域を、臨時職員や再任用職員にシフトしていきます。シフトすべき分野の選定等について、早急に検討を進めるものとし  
ます。

ア．学校用務員業務等の臨時職員化

学校用務員等の技能労務職、長期雇用臨時職員(定数内)については、臨時職員化等への見直しを行うなどにより、退職者不補充を基本とします。

(5) 事務事業の見直し、業務能率の向上

行政評価制度の活用による事務事業の見直し、整理を行います。  
目標による管理制度導入により、組織目標・個人目標を明確にし、目標達成に向けた取り組みを行なっていく中で業務能率の向上を図っていきます。

(6) 事務改善

業務のIT化や事務内容の見直し等により職員を削減します。

(7) 地域協働の推進

近年、行政に対する市民の積極的な意識の高まりに伴い、これまで行政が担ってきた分野において、地域づくり委員会や市民活動団体等の活動が活発化しています。これらの団体を共に課題を担うパートナーと位置付け、団体との協働によるサービス提供の拡大に取り組みます。

(8) 権限移譲の推進

三重県権限移譲推進方針に基づく包括的権限移譲による事務の増加が見込まれることから、権限移譲が円滑に行われるよう取り組みます。

以上のような取組みにより、平成22年度までの5年間で概ね60人の職員数削減を目標とします。

## 5. 定員適正化計画の内容

(1) 計画期間

計画期間は、平成17年度から平成22年度までの5年間とします。  
(平成22年4月1日の目標職員数の設定を行います。)

(2) 対象職員

定員適正化計画における対象職員は、一般職に属する職員で、定員に関する法律上の規定(地方自治法第172条第3項等)による、条例で定める定数の対象となるものとし  
ます。

(3) 数値目標

数値目標の設定にあたっては、定員モデルや類似団体別職員数の指標を参考とし、前記定員適正化の推進方法に掲載した年度ごとの業務の見直しや業務委託計画等との整合性を図りながら、定年退職者等の動向を加味し、集中改革プラン並びに総合計画の削減目標を上回る目標職員数を設定することとします。

削減目標職員数

表5 定員適正化計画削減目標職員数

平成17年4月1日職員数	A	821人
平成22年4月1日目標職員数	B	757人
削減目標職員数	C (B - A)	64人
目標削減率	$C / A \times 100$	7.8%

年度別・職種別削減目標職員数

表6 年度別・職種別削減目標職員数

単位：人、%

年 度		H17	H18	H19	H20	H21	H22
4月1日職員数		821	825	811	799	780	757
事務・技術職	事務・技術	427	423	415	408	398	384
専門職	保育士、幼稚園教諭	107	104	102	99	93	87
	保健師・看護師・栄養士等	20	22	22	22	22	22
技能職	給食調理員・小学校用務員	48	47	45	44	41	39
医療職	医師、医療技術、看護師等	190	200	200	200	200	200
定数内臨時職員		29	29	27	26	26	25
対前年度増減			4	14	12	19	23
増減率			0.5	1.7	1.5	2.4	2.9
増減累計			4	10	22	41	64
増減率			0.5	1.2	2.7	5.0	7.8

(4) 進捗状況の公表

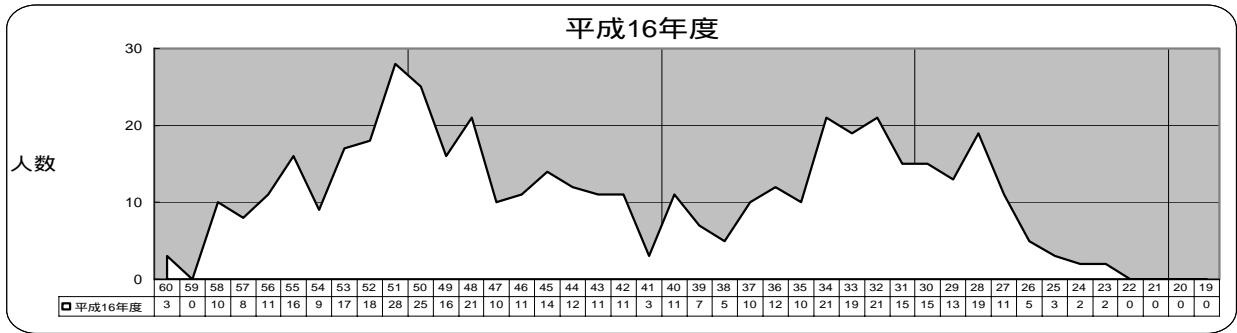
市民の理解と協力を得るため、定員適正化計画の進捗状況などを、毎年度、広報紙やインターネット等で公表します。

(5) 計画の見直し

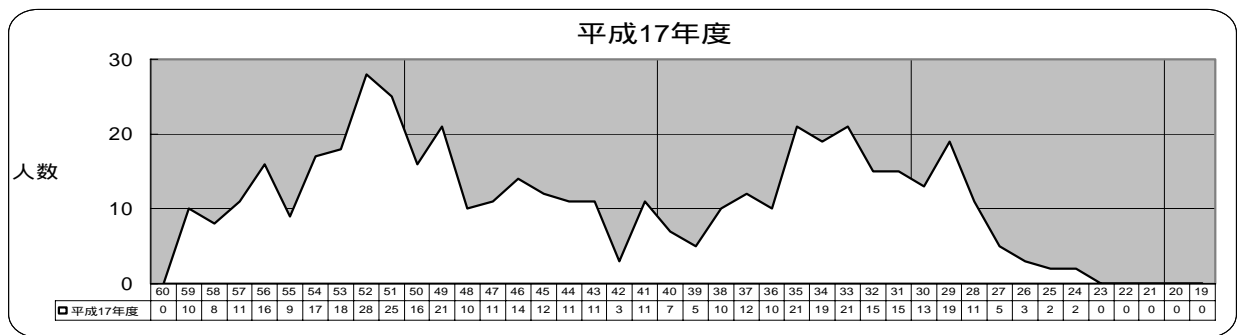
5年間を一つの区切りとして見直しを図ることとしますが、本目標については、あくまで現時点における状況を踏まえた長期プランの設定であり、この数年のうちに地方公務員制度の大幅な変更が予測されていることから、状況の変化に応じて適切に見直しを行います。

# 資 料 編

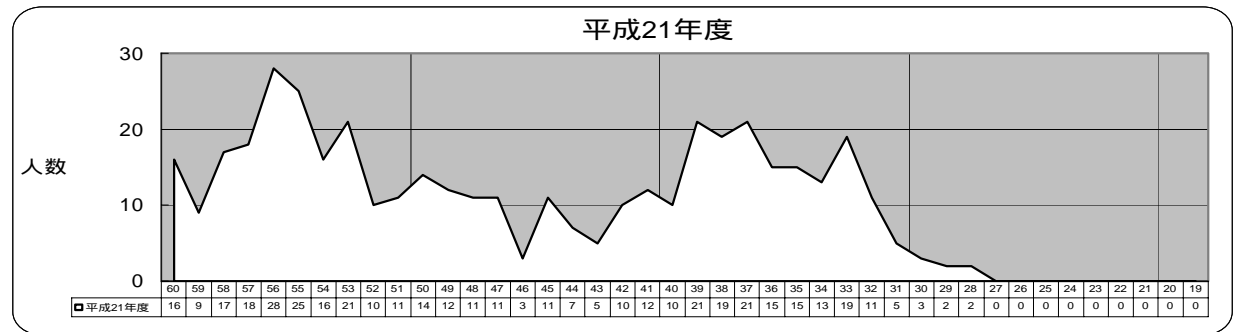
# 1 年齢別職員数推移の状況



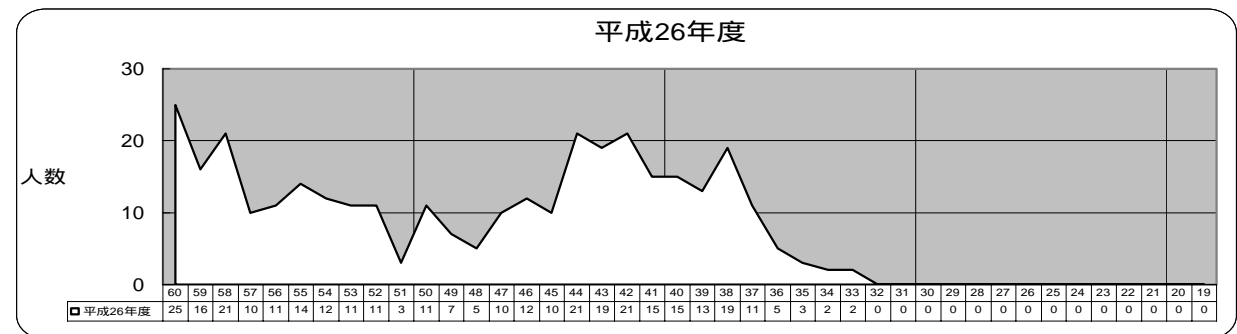
職員総数 455



職員総数 452



職員総数 423



職員総数 335

平成16年度から26年度までの年齢別職員数(保育士、市立病院等技術職員、給食調理員、環境衛生組合・消防組合職員等を除いた、派遣を含むすべての事務・技術職員)の推移予測は上記のようになっています。年齢構成に大きな起伏があるほか、今後約10年間で120名の職員が定年退職する見込みです。

## 2 職員一人当たりの人口状況

市民数対職員数（定員モデル・一般行政部門）によると、当市の平成17年度の職員一人当たりに対する人口は204.3人となります。これは東海、近畿地区類似市12市の上から4番目であり、平均の196.6人よりほぼ8人の市民を多く受け持っていることとなります。

表8 定員モデルで比較する職員一人当たりの人口状況

単位：人

	類似団体	職員一人当たりが 受け持つ人口	住民基本 台帳人口	職員数	備 考
1	可児市	262.3	93,132	355	平成17年5月兼山町と合併
2	城陽市	222.0	82,136	370	平成15年2月任意協議会解散
3	貝塚市	220.9	89,478	405	
4	<b>名張市</b>	<b>204.3</b>	<b>83,987</b>	<b>411</b>	
5	芦屋市	194.9	90,024	462	
6	摂津市	192.8	84,041	436	
7	江南市	192.4	99,089	515	平成16年3月任意協議会解散
8	池田市	182.4	99,224	544	平成16年12月法廷協議会解散
9	知多市	178.3	82,902	465	平成18年3月任意協議会解散
10	高砂市	174.3	96,549	554	
11	御殿場市	170.1	84,564	497	
12	伊勢市	164.1	98,809	602	平成17年11月二見町等と合併

住民基本台帳人口、職員数とも17年4月1日現在

表9 定員モデルによる年度別職員一人当たりの人口状況

単位：人

年 度	H 8	H 9	H 10	H 11	H 12	H 13
人口	81,605	82,787	83,642	84,192	84,456	84,611
職員数	435	444	443	455	455	450
職員1人当たりの人口	187.6	186.5	188.8	185.0	185.6	188.0

年 度	H 14	H 15	H 16	H 17	H 22
人口	84,605	84,515	84,447	83,987	82,000
職員数	459	430	423	411	401
職員1人当たりの人口	184.3	196.5	199.6	204.3	204.5

住民基本台帳人口、職員数は、平成17年4月1日現在

平成22年度の職員数は、平成17年度職員1人当たりの人口を基本に推計人口から算定しました。

### 3 財政指数と職員数の比較・推移

平成16年度の普通会計における人件費は約34億5千万円で、歳出総額の16.1%を占めています。職員数の削減や給与の引き下げなどにより、平成15、16年度の人件費は減少傾向にあります。平成16年度の経常収支比率は94.4%と依然として高く、政策的な経費に充てる財源は乏しい状況です。

職員数だけが経常収支比率を押し上げている要因ではありませんが、厳しい社会経済状況は今後も続くものと予想され歳入の増加も見込めないことから、人件費の削減は財政運営の大きなカギとなっています。

表10 財政指数と職員数の比較・推移

単位：千円、%、人

年 度	H 8	H 9	H 10	H 11	H 12
人件費	3,301,198	3,480,464	3,559,424	3,564,675	3,560,563
構成比	13.1	13.8	15.5	14.9	15.8
経常収支比率	79.5	86.7	87.9	85.0	89.0
職員数	601	600	585	591	575

年 度	H 13	H 14	H 15	H 16
人件費	3,598,601	3,545,254	3,436,355	3,454,541
構成比	16.0	14.2	14.9	16.1
経常収支比率	89.5	96.1	92.2	94.4
職員数	581	581	565	549

普通会計決算統計より抜粋

構成比：歳出総額に占める人件費（職員給）の割合

#### 4 年度別・職種別採用計画

表 11 - 1 事務・技術職

単位：人

職種等		年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	計	
事務・技術職	事務・技術	年度別採用計画	a 定年退職		0	8	7	10	14	39
			b 勸奨・普通退職		4	4	4	4	4	20
			c 採用		0	4	4	4	4	16
			増減数(c - a - b)		4	8	7	10	14	43
			職員数	427	423	415	408	398	384	384
			増減数累計		4	12	19	29	43	43

- 年度別採用計画についての考え方（事務・技術職） -

##### < 退職 >

1. 定年退職欄、勸奨・普通退職欄には、それぞれ前年度退職見込み数を計上しています。
2. 勸奨・普通退職数は、14年度から16年度までの3年間の実績の平均人数で算定しています。

##### < 採用 >

1. 民間活力の導入や臨時職員の活用、人口の減少（2.4%）等を視野に入れ、定年退職者は原則退職者不補充としますが、今後の定年退職者数の増大や職員の高齢化により、人事配置、責任体制等行政運営上で支障をきたすことのないよう、平成19年度以降、社会情勢や財政状況等を総合的に判断しながら、勸奨・普通退職者数を上限として新規採用を行うものとします。職員の年齢構成等を考慮しつつ、計画的な採用を行いません。

##### < 職員数 >

1. 各年度4月1日の職員見込み数を計上しています。



表 11 - 2 専門職（保育士・幼稚園教諭）

単位：人

職種等		年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	計	
専門職	保育士・幼稚園教諭	年度別採用計画	a 定年退職		1	0	1	4	4	10
			b 勸奨・普通退職		2	2	2	2	2	10
			c 採用		0	0	0	0	0	0
			増減数(c - a - b)		3	2	3	6	6	20
			職員数	107	104	102	99	93	87	87
			増減数累計		3	5	8	14	20	20

- 年度別採用計画についての考え方（保育士・幼稚園教諭） -

< 退職 >

1. 定年退職欄、勸奨・普通退職欄には、それぞれ前年度退職見込み数を計上しています。
2. 勸奨・普通退職数は、14年度から16年度までの3年間の実績の平均人数の2分の1で算定しています。

< 採用 >

1. 今後の民営化等の取組みを視野に入れ、保育士等の採用は原則行なわないものとしています。
2. 現在市政一新プログラムにおいて取組みを進めている国津保育所の保育業務委託や、平成19年度を初年度とした大規模保育所5園の民営化計画を推進するほか、再任用職員や臨時職員による対応を視野に入れ取組みを進めます。

< 職員数 >

1. 各年度4月1日の職員見込み数を計上しています。

表 11 - 3 専門職（保健師・看護師・栄養士等）

単位：人

職種等		年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	計	
専門職	保健師・ 看護師・ 栄養士等	年度別採用計画	a 定年退職		0	1	0	0	1	2
			b 勸奨・ 普通退職		0	0	0	0	0	0
			c 採用		2	1	0	0	1	4
			増減数( c - a - b )		2	0	0	0	0	2
			職員数	20	22	22	22	22	22	22
			増減数累計		2	2	2	2	2	2

- 年度別採用計画についての考え方（保健師・看護師・栄養士等） -

< 退職 >

1. 定年退職欄には、それぞれ前年度退職見込み数を計上しています。
2. 勸奨・普通退職はないものとして見込んでいます。

< 採用 >

1. 上記職種については、地域福祉の充実や少子高齢化への対応等を視野に入れ、原則退職者を補充するものとします。
2. 平成 18 年度には、地域包括支援センター立上げに伴う保健師の補充分を計上しています。

< 職員数 >

1. 各年度 4 月 1 日の職員見込み数を計上しています。

表 11 - 4 技能職（給食調理員・小学校用務員）

単位：人

職種等		年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	計
技能職 給食調理員・ 小学校用務員	年度別採用計画	a 定年退職		1	2	1	3	2	9
		b 勸奨・ 普通退職		0	0	0	0	0	0
		c 採用		0	0	0	0	0	0
		増減数(c - a - b)		1	2	1	3	2	9
		職員数	48	47	45	44	41	39	39
		増減数累計		1	3	4	7	9	9

- 年度別採用計画についての考え方（給食調理員・小学校用務員） -

< 退職 >

1. 定年退職欄には、それぞれ前年度退職見込み数を計上しています。
2. 勸奨・普通退職はないものとして見込んでいます。

< 採用 >

1. 今後の民間委託、民営化等の取組みを視野に入れ、給食調理員の採用は原則行なわないものとしています。
2. 現在市政一新プログラムにおいて取組みを進めている小学校給食調理の民間委託や保育所の民営化計画を推進するほか、再任用職員や臨時職員による対応を視野に入れ取組みを進めます。
3. 小学校用務員については、臨時職員による対応に移行するものとし、採用は原則行なわないものとしています。

< 職員数 >

1. 各年度 4 月 1 日の職員見込み数を計上しています。

表 11 - 5 市立病院医療職（医師・医療技術・看護師等）

単位：人

職種等		年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	計	
医療職	医師・ 医療技術・ 看護師等	年度別採用計画	a 定年退職		0	0	1	0	1	2
			b 勸奨・ 普通退職		10	10	10	10	10	50
			c 採用		20	10	11	10	11	62
			増減数 c - a - b )		10	0	0	0	0	10
			職員数	190	200	200	200	200	200	200
			増減数累計		10	10	10	10	10	10

- 年度別採用計画についての考え方（医師・医療技術・看護師等） -

< 退職 >

1. 定年退職欄、勸奨・普通退職欄には、それぞれ前年度退職見込み数を計上しています。

< 採用 >

1. 職務内容に鑑み、原則退職者を補充するものとします。
2. 平成 18 年度には、病床数に応じた看護師配置や産育休者への対応として、看護師を 10 名程度増員補充する予定です。

< 職員数 >

1. 各年度 4 月 1 日の職員見込み数を計上しています。

表 11 - 6 定数内臨時職員

単位：人

職種等		年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	合計
定数内 臨時職員	年度別採用計画	a 定年退職		0	2	1	0	1	4
		b 勸奨・ 普通退職		0	0	0	0	0	0
		c 採用		0	0	0	0	0	0
		増減数( c - a - b )		0	2	1	0	1	4
		職員数	29	29	27	26	26	25	25
		増減数累計		0	2	3	3	4	4

- 年度別採用計画についての考え方（定数内臨時職員） -

< 退職 >

1. 定年退職欄には、それぞれ前年度退職見込み数を計上しています。
2. 勸奨・普通退職はないものとして見込んでいます。

< 採用 >

1. 原則退職者補充を行わず、順次臨時職員に切り替えるものとします。

< 職員数 >

1. 各年度 4 月 1 日の職員見込み数を計上しています。

## 5 人件費の抑制効果

平成17年4月1日現在職員数821人を固定（常勤職員で完全補充）した場合に必要な年間人件費と、定員適正化計画実施の場合に必要な年間人件費との比較（人件費抑制効果）は、次のとおりです。

表12 定員適正化計画による人件費抑制効果（概算）

単位：千円

年 度	H18	H19	H20	H21	H22	累計
人件費抑制効果	30,420	76,050	167,310	311,805	486,720	1,011,465

各年度の効果額は、平成17年度当初予算より普通会計職員1人当たり平均給与額（共済を含む）を7,605千円として算出しています。

## 6 再任用職員の状況

表13 定年退職にかかる再任用者数予測

単位：人

年 度	H17	H18	H19	H20	H21	H22
再任用採用職員数 a	3	2	7	6	12	14
再任用期間満了職員 b	0	5	3	0	2	7
再任用職員数増減 a - b	3	3	4	6	10	7
4月1日再任用職員数	8	5	9	15	25	32

再任用採用職員は、前年度定年退職者の2/3で予測しています。

再任用期間満了職員は、前年度期間満了職員数を記載しました。

年度別再任用期間は、次のとおりです。

定年年度	H17・18	H19・20	H21・22
再任用期間	3年	4年	5年

## 7 臨時職員の状況

表14 臨時職員の状況

単位：人

区 分	臨時職員数	職種・業務内容等
市長部局（保育所・病院を除く）	55	事務補助員、嘱託員（市民活動支援、宿日直業務等）
保育所	329	保育士（障害児加配、延長・長時間保育等）
病院	76	看護師、看護助手、准看護師、介護福祉士、
教育委員会	62	図書館司書、幼稚園教諭、小学校給食調理員、介助員
合 計	522	

臨時職員数は、平成17年10月1日現在

臨時職員は、正規職員の配置の見直しや多様な雇用形態の活用に伴い、必要性が生じた場合に任用しています。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を十分精査し可能な限り抑制しているところです。

ただし、正規職員が育児休暇等を取得する場合には臨時職員を配置しています。