

# 第2次 名張市定員適正化計画

平成22年度～平成26年度

名 張 市

# 目 次

1	策定の趣旨	1
2	これまでの定員適正化の取組状況	1
(1)	定員純減に向けた国の方針等	1
(2)	年度別職員数の推移	2
3	現在の職員数の状況	3
(1)	類似団体別職員数の状況による比較	3
(2)	定員回帰指標による比較	5
4	定員適正化の基本的な考え方と今後の計画内容	6
(1)	今後の職員構成の考え方	6
(2)	計画期間	7
(3)	対象職員	7
(4)	数値目標	7
	目標職員数	7
	年度別・職種別目標職員数	8
(5)	定員適正化のための取組み方向と具体的方策	8
	今後の取組の方向	8
	具体的な方策	9
(6)	進捗状況の公表	11
(7)	計画の見直し	11

## 資料編

1	年齢別職員数の推移	12
2	集中改革プランにおける定員管理の数値目標と実績	13
3	人口に対する職員数の状況	14
4	再任用職員の状況	15
5	臨時職員の状況	16
6	年度別・職種別採用計画	17

## 1. 策定の趣旨

名張市では、平成14年9月に「財政非常事態宣言」を行い、これを受けて、平成15年3月には「名張市行財政経営一新プログラム」(市政一新プログラム)をスタートさせ、内部改革を実行する財政健全化緊急対策とともに、行財政改革の推進を図ってきましたが、その後の国の地方分権改革の推進や、国と地方財政との三位一体改革などにより、本市の財政状況は益々厳しい状況となりました。このような中で、総合計画の基本理念を踏まえ、平成19年3月には「第2次市政一新プログラム」を策定し、都市内分権と効率的・効果的な行財政運営をめざして積極的な取組を進めてきました。

なかでも、職員数の適正化については、平成16年度からの一般職の退職者不補充や平成18年3月に策定した「名張市定員適正化計画」(平成19年5月に一部見直し)に基づき、退職、採用等の状況を十分みきわめ、職員数の抑制を図ってきたところです。

しかしながら、少子・高齢化の急速な進展に伴う生産年齢人口の減少や、福祉ニーズの増大・多様化など、本市を取り巻く環境は依然として厳しく、財政状況は今なお危機的状況にあります。このような厳しい状況の中、自己決定・自己責任のもとで市民サービスを維持向上させるためには、行財政改革をこれまで以上に強力に推進していかなければなりません。

今後も、さらに高度化・複雑化する市民ニーズを的確に把握し、市民との協働の下で簡素でより効率的な行財政経営を進め、良質な公共サービスを継続して提供できる組織体制の構築を図ることが喫緊の課題です。

そのため、平成21年8月に策定した「名張市財政早期健全化計画」や、平成22年3月に策定した「市政一新プログラム」(完結編)の基本的な考え方に則り、限られた行政資源である人材のより効率的・効果的な活用を図るとともに、定員管理の一層の適正化を推進するため、平成22年度から平成26年度までの「第2次名張市定員適正化計画」を策定することとします。

## 2. これまでの定員適正化の取組状況

### (1) 定員純減に向けた国の指針等

平成17年3月29日付で総務省から示された「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」(以下「新地方行革指針」という。)では、積極的・計画的な行政改革の推進と説明責任を確保するため、地方公共団体における民間委託の推進、定員・給与の適正化、事務事業の再編・整理等の取組を住民にわかりやすく明示した「集中改革プラン」を公表することとされました。

特に、定員管理の適正化については、平成11年から平成16年までの過去5年間の地方公共団体の総定員の純減率実績(4.6%)を上回る明確な数値目標を平成17年4月1日から平成22年4月1日までの5年間で掲げ、その着実な達成に向けた取組を進めることとされたところです。

この間、平成18年6月には「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号。「行政改革推進法」)が施行され、平成17年4月1日から

平成22年4月1日の5年間に地方公務員総数の4.6%以上純減のための職員数の厳格な管理が求められました。

さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月閣議決定。以下「基本方針2006」という。)では、地方公務員総数は、5年間で行政機関の国家公務員の定員純減(5.7%)と同程度の定員純減を図るものとされ、地方公務員の純減に向けた取組の骨格が定まりました。

また、平成18年8月31日付で総務省から新たに示された「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」においては、数値目標の検証・分析等による職員数の一層の純減を図ることとされました。

## (2) 年度別職員数の推移

本市では、平成15年度から、財政非常事態宣言に基づく行財政改革の一環として、人員抑制に本格的に取り組み、平成18年3月に「第1次名張市定員適正化計画」を策定しました。

計画の策定後、平成18年度末における専門職(保育士・幼稚園教諭)の定年前退職者数の大幅増や、同年度末の伊賀南部消防組合(一部事務組合)の解散による消防職員の本市への帰属等の環境変化に伴い、当初計画の一部を見直しましたが、計画の着実な取組により、平成22年4月1日現在の職員数は869人となりました。これを平成17年4月1日の職員数と比較すると、削減数では57人の減員、削減率では6.16%となり、「基本方針2006」で国から示された目標削減率5.7%に対して0.46ポイント、「第1次名張市定員適正化計画」の目標削減率5.9%に対して0.26ポイントそれぞれ上回る結果となりました。

表1 年度別職員数の推移

[単位:人]

区 分	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22
職員数実績	967	970	985	968	941	926	923	900	892	874	869
A	(103)	(105)	(106)	(108)	(108)	(105)	(108)				
対前年度		3	15	17	27	15	3	23	8	18	5
第1次定員適正化計画目標職員数 B						926	923	895	899	883	871
目標職員数と比較しての増減数 A - B						-	0	5	7	9	2

1 定員管理調査より抜粋。職員数は各年4月1日現在の実績値で、平成12年度から平成18年度までの職員数実績は伊賀南部消防組合職員数のうち、名張市消防本部帰属職員数を加算した数値であり、( )内数は、同消防組合の名張市帰属職員数です。

2 平成19年度以降の職員数実績は、消防職を含めた人数です。

表2 年度別・職種別削減職員数

〔単位：人・％〕

年 度		H17	H18	H19	H20	H21	H22
4月1日職員数		926	923	900	892	874	869
事務・技術職等	事務・技術等	435	432	426	412	397	395
専門職	保育士・幼稚園教諭職	107	103	90	93	89	81
	保健師・看護師・栄養士等	20	22	21	23	24	24
技能労務職	給食調理員・小学校用務員等	69	66	62	59	57	55
消防職	消防職員	(105)	(108)	101	107	108	112
医療職	医師、医療技術、看護師等	190	192	200	198	199	202
増減累計			3	26	34	52	57
増減率（対17年度）			0.32	2.81	3.67	5.62	6.16

1 平成17年度及び平成18年度の消防職員数は、伊賀南部消防組合の職員数のうち、名張市消防本部帰属の職員数です。

表3 年度別職員退職者推移

〔単位：人〕

年 度	H17	H18	H19	H20	H21
事務・技術職等	7	12	15	19	16
保育士・幼稚園教諭職	4	14	6	4	4
保健師・看護師等	0	1	1	0	1
技能労務職等	3	4	4	2	3
消防職	4	9	2	3	4
計	18	40	28	28	28

1 医療職は除く。

### 3. 現在の職員数の状況

従来から部門ごとの定員の比較にあたっては、総務省はその客観的指標として定員管理調査に基づく定員モデルや類似団体別職員数を示していましたが、平成18年度には、定員モデルに替えて新たな定員管理指標として「定員回帰指標」が示されたところです。

#### (1) 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21年4月1日現在の一般行政部門の職員は382人で、類似団体に比べて23人少なくなっています。

また、特別行政部門では15人超過しており、公営企業等会計部門を加えた全体では8人少なくなっています。

表4 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
一般行政部門	議会	6	7	1	16.67
	総務	101	111	10	9.90
	税務	21	34	13	61.90
	農林水産	19	14	5	26.32
	商工	5	11	6	120.00
	土木	57	51	6	10.53
	民生	148	150	2	1.35
	衛生	25	27	2	8.00
	小 計	382	405	23	6.02
特別行政部門	教育	96	85	11	11.46
	消防	108	104	4	3.70
	小 計	204	189	15	7.35
公営企業等 会計部門	病院	215	-	-	-
	水道	29	-	-	-
	下水道	17	-	-	-
	その他	27	-	-	-
	小 計	288	-	-	-
合 計		874	882	8	0.92

- 1 「定員管理調査」より抜粋。平成21年4月1日現在の実績値であり、公営企業等会計職員数の類似団体試算値は示されていないため、本市職員数と同数として比較しています。
- 2 類似団体別職員数の状況とは、全国の市町村を人口と産業構造を基準にグループに分け、そのグループごとに普通会計部門（一般行政部門と特別行政部門）の職員数の人口1万人当たりの数値を算出し、指標としたものです。本市は、人口5万人以上10万人未満、産業構造 次・次95%以上かつ 次65%未満の団体（全国で41市）に属しています。近隣では、愛知県の知立市、知多市、犬山市、岐阜県の羽島市、可児市、大阪府の柏原市、滋賀県の守山市、栗東市などが本市と同じ分類に属しています。
- 3 一般行政部門とは、議会・総務、税務、民生、衛生、経済、土木の部門で、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をいいます。
- 4 類似団体試算値は、「修正値」で算出しています。このため、表5の類似団体平均値とは数値が異なります。
- 5 「修正値」とは、団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としているなど、中・小部門に職員を配置していない場合があり、このような団体について「単純値」でそのまま集計すると、中・小部門に職員を配置している類似団体よりも職員数が少なく算出される傾向にあります。このような場合には、中・小部門に職員を配置している団体のみを対象として、中・小部門ごと及び類型別団体ごとに職員数の平均値を算出します。これを「修正値」といい、大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数の比較をする場合に適しています。

表5 類似団体職員数比較

〔単位：人〕

区 分		名張市 (A)	類似団体平均値 (B)	差 (A - B)
人 口		82,571	71,700	10,871
一般行政部門	職員数	382	430	48
	人口1万人当たり職員数	46.26	52.05	5.79
普通会計部門	職員数	586	580	6
	人口1万人当たり職員数	70.97	70.20	0.77

- 「類似団体別職員数の状況」(総務省給与能率推進室)より抜粋。
- 平成21年4月1日現在の実績値です。
- 一般行政部門とは、議会・総務、税務、民生、衛生、経済、土木の部門で、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をいいます。
- 普通会計部門とは、一般行政部門に、特別行政部門である教育部門と消防部門を加えた部門をいいます。
- 類似団体平均値は、「単純値」として算出しています。このため、「修正値」で算出している表4の類似団体試算値とは数値が異なります。また、類似団体平均値の各部門の職員数は、本市の人口に置き換えた場合の数値を記しています。
- 「単純値」とは、中部門又は小部門(例えば、大部門：総務、中部門：企画開発、小部門：防災)に職員が配置されていない団体について考慮することなく集計して、平均値を算出した値であり、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門以上の定員管理の大きな状況を把握する場合に適しています。

## (2) 定員回帰指標による比較

定員回帰指標は、平成17年度に廃止された定員モデルに替えて、平成18年度に、人口と面積の2つを基本的要素とする新たな定員管理指標として総務省より示されたもので、すべての地方公共団体に共通性が高く、全体像により近い普通会計部門を対象として、合併・非合併の別に、現在の職員数が、同等の権能を有する人口・面積が同規模の地方公共団体の平均職員数と比べてどのような状況にあるのかを大括りな傾向として客観的に示すものです。この指標において職員数の試算式を設定し、この試算式で算出される職員数と、類似団体職員数の数値等を参考として適正な定員管理と住民への十分な説明責任を果たすことを地方公共団体に求めています。

表6 定員回帰指標との職員数の比較

区 分 部 門	名張市 A	定員回帰指標 B	定員回帰指標との比較	
			超過数 C (A - B)	超過率 (C / A × 100)
普通会計部門	586人	536人	50人	8.53%

- 本市は、人口5万人から10万人の非合併市に該当します。
- 平成21年4月1日の実績値であり、普通会計部門職員数とは、一般行政部門と特別行政部門(教育部門、消防部門)を併せた職員数です。

3 試算式（非合併市、人口5万～10万人）

$5.7 \text{人} \times \text{人口} (82,571 \text{人}) \div 1,000$ (a)	471人
$0.24 \text{人} \times \text{面積} (129.76 \text{km}^2) \div 1,000$ (b)	31人
一定値 (c)	80人
試算職員数（一部事務組合等含む）(a) + (b) + (c)	582人
582人 - 46人（一部事務組合等職員数）	536人

本市は、定員回帰指標と比較すると、普通会計部門の職員数で50人の超過となっています。今後も、これまで取り組んできた集中改革プランの指標のほか、類似団体別職員数や新たな定員管理指標である定員回帰指標を活用するなど、多角的な比較分析を行うことが求められます。

#### 4. 定員適正化の基本的な考え方と今後の計画内容

##### (1) 今後の職員構成の考え方

本市では、第1次の定員適正化計画を策定する前から職員数の抑制に取り組んできており、その後も定員適正化計画を着実に推進してきた結果、目標数値を達成することができました。

しかし、表4及び表5の部門別類似団体職員数で比較した場合は、本市の職員数は1%弱少なくなっていますが、表6の定員回帰指標の数値で見られるように、人口・面積規模から見た場合の本市と同等の権能を有する自治体の平均的な職員数と比較すると8%以上超過しています。

このような状況の中で、市民の理解と信頼に支えられた行政運営を行い、良質な行政サービスを継続して提供できる簡素で効率的な組織体制の構築を図るとともに、「名張市財政早期健全化計画」に基づく今後3年間の総人件費抑制を着実に達成するためには、集中改革プラン終了後においても、引き続き自主的に職員の定員適正化を推進していく必要があります。

また、現在の職員の年齢構成は高年齢層に偏っており、特に事務・技術職では高度経済成長期に採用した50歳代の職員が全体の約4割を占める一方で、20歳代の職員が非常に少ない状況です。これから、平成26年度、27年度にかけて職員の大量退職を迎え、知識と経験の豊富な職員が短期間に集中して退職していくこととなります。

これらの状況に適切に対応し、市民サービスの維持・向上を図るためには、定員適正化を進める中で、職種に応じた職員数の一定の確保も必要となります。さらに、持続可能な行政運営を維持するためには現在の高齢化に偏った職員年齢構成の是正を図り、滑らかで段階的な年齢構成を構築することも不可欠です。

このため、今後の定員適正化の推進にあたっては、事務・技術職等、専門職、技能労務職、消防職、医療職とに区分したうえで、それぞれの役割や今後想定される社会環境の変化、多様な市民ニーズ等に応じた定員管理を行うこととします。

また、職員全体がこうした現状を認識した上で、各部局において、行政の守備範囲や効率性について考え、職員数の抑制に適切に対応できる取組を主体的、積極的に進めていくことも重要となります。

(2) 計画期間

計画期間は、平成22年度から平成26年度までの5年間とします。

第1次定員適正化計画では、平成17年度から平成21年度までの5ヵ年計画における取組を進めてきた結果、平成22年4月1日の職員数は目標数値を上回る結果となりました。

第2次定員適正化計画では、第1次定員適正化計画の成果の検証とともに、今後の行財政経営の方向や退職者の動向等を見極め、平成22年4月1日の職員数を基本として、平成27年4月1日の目標職員数の設定を行います。

(3) 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。

(4) 数値目標

数値目標の設定にあたっては、類似団体別職員数や定員回帰指標等を参考とし、年度ごとの業務の見直しや、民営化や民間委託の計画等との整合を図りながら、定年退職者や勧奨退職者等の動向を加味し、国が定める職員配置の基準等による制約が少ない一般行政部門等においては、第1次定員適正化計画の実績を第2次定員適正化計画の概ねの目標水準として、継続した取組を行うこととします。

また、国の「消防力の整備指針」により配置基準等が定められている消防部門及び経営状況や医療の提供のあり方等により職員配置が大きく変動する病院事業部門については、それぞれの実情に即した職員配置に基づく定員管理の取組を行うこととします。

目標職員数

(参考)平成22年4月1日現在職員数

平成17年4月1日職員数 A	926人
平成22年4月1日職員数 B	869人
職員減少数 C (A - B)	57人
減少率 C / A × 100	6.16%

表7 平成27年4月1日 目標職員数(平成22年4月1日との比較)

平成22年4月1日職員数 A	869人
平成27年4月1日目標職員数 B	816人
職員減少数 C (A - B)	53人
目標減少率 C / A × 100	6.10%

(参考)平成27年4月1日 目標職員数(平成17年4月1日との比較)

平成17年4月1日職員数 A	926人
平成27年4月1日目標職員数 B	816人
職員減少数 C (A - B)	110人
目標減少率 C / A × 100	11.88%

年度別・職種別目標職員数

表8 年度別・職種別目標職員数(消防職、医療職を除く)

[単位:人、%]

年 度		H22	H23	H24	H25	H26	H27
4月1日職員数		555	547	534	523	507	495
事務・技術職等	事務・技術等	395	394	385	385	380	376
専門職	保育士・幼稚園教諭職	81	78	74	67	61	57
	保健師・看護師・栄養士等	24	24	27	27	27	27
技能労務職	給食調理員・小学校用務員等	55	51	48	44	39	35
対前年度増減		-	8	13	11	16	12
増減累計		-	8	21	32	48	60
増減率(対22年度比)		-	1.44	3.78	5.77	8.65	10.81

表9 年度別目標職員数(事務・技術職等)

年 度	H22	H23	H24	H25	H26	H27
4月1日職員数	395	394	385	385	380	376
対前年度増減	-	1	9	0	5	4
増減累計	-	1	10	10	15	19
増減率(対22年度比)	-	0.25	2.53	2.53	3.80	4.81

表10 年度別目標職員数(消防職)

[単位:人、%]

年 度	H22	H23	H24	H25	H26	H27
4月1日職員数	112	115	115	(115)	(115)	(115)
対前年度増減	-	3	0	(0)	(0)	(0)
増減累計	-	3	3	(3)	(3)	(3)
増減率(対22年度比)	-	2.68	2.68	(2.68)	(2.68)	(2.68)

1 平成25年度以降は、伊賀市との広域化(一部事務組合化)により本市の定数外となることを前提に( )書きで記載しています。

表11 年度別目標職員数(医療職)

[単位:人、%]

年 度	H22	H23	H24	H25	H26	H27
4月1日職員数(医師、医療技術、看護師等)	202	206	206	206	206	206
対前年度増減	-	4	0	0	0	0
増減累計	-	4	4	4	4	4
増減率(対22年度比)	-	1.98	1.98	1.98	1.98	1.98

(5) 定員適正化のための取組方向と具体的方策

今後の取組の方向

ア. 行財政改革を推進するための取組

定員適正化の推進は、行財政改革を推進するための重点となる取組項目であることから「市政一新プログラム」(完結編)を基本に取組を進めます。

#### イ．職種ごとの職員数適正化

普通会計部門、一般行政部門を中心に「市政一新プログラム」(完結編)に基づいた事務の見直し、職員配置の見直しなどを行うと共に、公共施設の指定管理者制度導入、保育所民営化やさらなる民間委託等の民間活力の導入により、計画的に職員数の適正化に取り組むこととします。

なお、大幅な業務見直しや民間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ます。

消防職については、現在、平成25年4月1日の広域化(一部事務組合化)に向け伊賀市との協議が進められている現状を踏まえ、この広域化までの間における市民の安心・安全を確保するために必要な消防対応力の強化や、新消防庁舎における業務体制の再編のために必要な職員配置を行うこととします。

なお、広域化後については、消防の守備範囲が大きく拡大されることから、広域化のスケールメリットをいかした効率的・効果的な人員配置が図れるよう伊賀市との協議を進めていきます。

また、市立病院の医療職等については、安定的な二次救急医療体制の確保のために平成22年3月に締結された確認書に基づく伊賀市立上野総合市民病院との経営統合や機能分担等の伊賀医療圏域における医療体制の枠組みの再編等について協議が進められている現状を踏まえ、今後の新たな医療体制の構築にあわせて見直しを行うこととします。

#### ウ．将来の組織を支える人材の計画的な確保

将来を見据えた長期的な視点から、職員の大量退職を踏まえ、これからの名張市を支える人材を計画的に確保することとし、職員の年齢構成にも配慮して、年度ごとの新規採用者数の平準化を図ります。

#### エ．人材育成の推進

職員数の減少が進む中で、良質な市民サービスを維持向上させていくためには、効率的・効果的な行政運営体制の構築とともに、職員一人ひとりの意欲や能力等を最大限に引き出し、組織を活性化させることが重要となってきます。このような視点から、平成16年3月に策定した「名張市人材育成基本方針」を基本として計画的な人材育成に努めるとともに、人事評価制度等の人事制度の一層の充実を図ります。

#### 具体的な方策

##### ア．簡素で効率的な行政運営体制の確立

社会経済情勢の変化に対応した簡素で効率的・効果的な行政運営体制を築くため、行政評価制度活用による事務事業の見直しなどを踏まえ必要な組織・機構体制の見直しを行います。

##### イ．保育所民営化をはじめとする民間活力導入の推進

行政サービスの維持向上、行政責任の確保などの観点に留意し、民間のもつ高い経営感覚や合理性の活用を図るため、費用対効果等の検証などを行いつつ、民間活力の導入を積極的に推進します。

特に、公立保育所については、平成21年に策定された「保育所民営化に関する基本方針」

に基づき積極的な民営化を図ります。これにより保育士・幼稚園教諭職、給食調理員の採用の凍結や保育所に関わる臨時職員やパート職員のスリム化を進めるとともに、保育士・幼稚園教諭職の事務職への登用など柔軟で効率的な人事配置を行います。

#### ウ．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・効果的な市民サービスの提供を行ないます。

#### エ．職員配置の見直しと総合力の発揮

職員個々のもつ知識・能力等が十分発揮できる人事配置を行うとともに、全体最適をめざしてチーム力を高め、総合力が発揮できるよう、各部局における調整を基本に、事務事業の進捗状況を見極めつつ、事務量に見合った効果的・弾力的な職員配置と協力・連携体制づくりに取り組みます。

#### オ．再任用職員の活用

第2次定員適正化計画実施中に定年退職者が急増しますが、これらの職員の中で、健康でかつ積極的な職務意欲等を有する職員の豊かな知識、経験や能力・技術等を公務に有効活用するため、再任用制度による職員を積極的に任用し、これにより正規職員採用の抑制を図ります。

#### カ．任期付職員の採用と活用

地方分権化が進む中で、市民ニーズはこれまでより高度化・多様化・複雑化する傾向にあります。これら市民ニーズに適切に対応するため、平成21年4月に施行された「名張市一般職の任期付職員の採用等に関する条例」による任期付職員の採用を推進し、期間が限定された事業や任期の定めのない職員が担うことが必ずしも効率的でない専門的業務分野等への一定の専門的知識や技術をもった職員の時限的配置や、育児休業等で長期間職場を離脱する正規職員に代えて任期付職員を配置するなど、臨時的任用職員の活用と併せて柔軟で効率的・効果的な人員配置を行います。

#### キ．臨時的任用職員の効果的な活用

今後、5年間で正規職員の大量退職が見込まれます。このことが市民サービスの低下や行政事務の停滞につながらないように、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、補助的な業務を担う臨時職員や、一定の経験や資格等を持って特定の業務を担う嘱託職員等の臨時的任用職員の効果的な活用・配置を行うことで、正規職員の一時的・集中的退職に備えるとともに、新規の採用抑制を図ります。これにより、行政運営コストの抑制と水準確保の両立に努め、市民サービスの維持・向上につなげます。

#### ク．勧奨退職制度の見直し

これまでの勧奨退職制度では、総人件費の削減と組織の新陳代謝を図るため、50歳以上で勤続25年以上の職員を対象に募集を行い、平成16年度から21年度までの6年間で計

57名の勸奨退職の実績がありました。しかし、今後の5年間においては、定年退職者の短期的集中が見込まれます。これにより市民サービスの低下や停滞を招くことのないよう、ベテランから若手へのスムーズな行政運営の展開を図る必要があります。このため、今後の勸奨退職制度の運用については、本計画の進捗状況を見極めながら条件設定の変更等柔軟な運用を行うことにより、再任用職員とあわせて、知識と経験の豊富な職員の効果的な活用を図ります。

#### ケ．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自治会などの地域組織や市民活動団体等の活動が活発化しています。これらの地域組織や団体等を共に課題を担うパートナーと位置付け、協働によるサービス提供の拡大に取り組みます。

#### (6) 進捗状況の公表

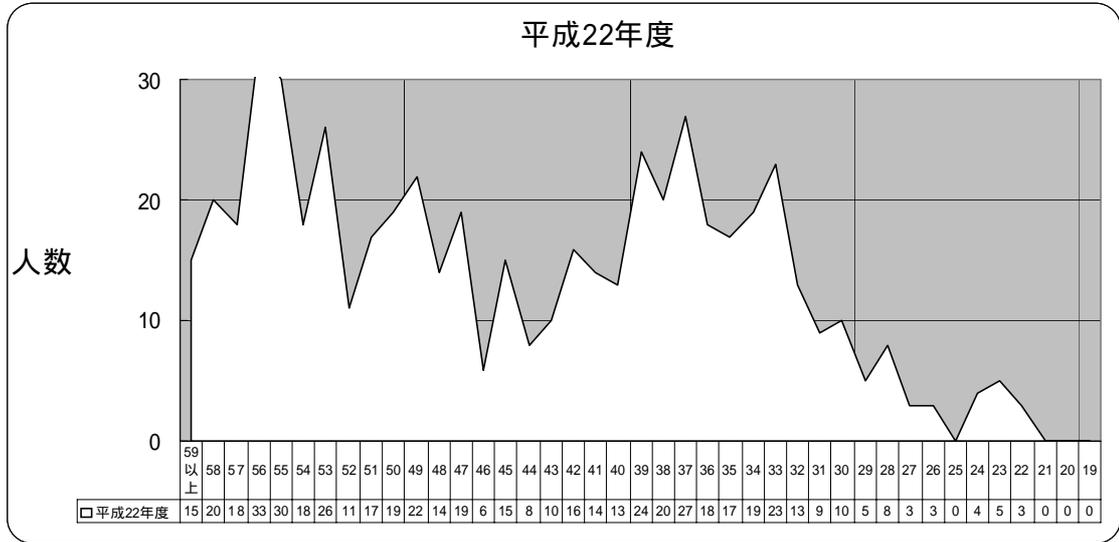
市民の理解と協力を得るため、定員適正化計画の進捗状況などを、毎年度、市広報やホームページ等を通じて市民に公表します。

#### (7) 計画の見直し

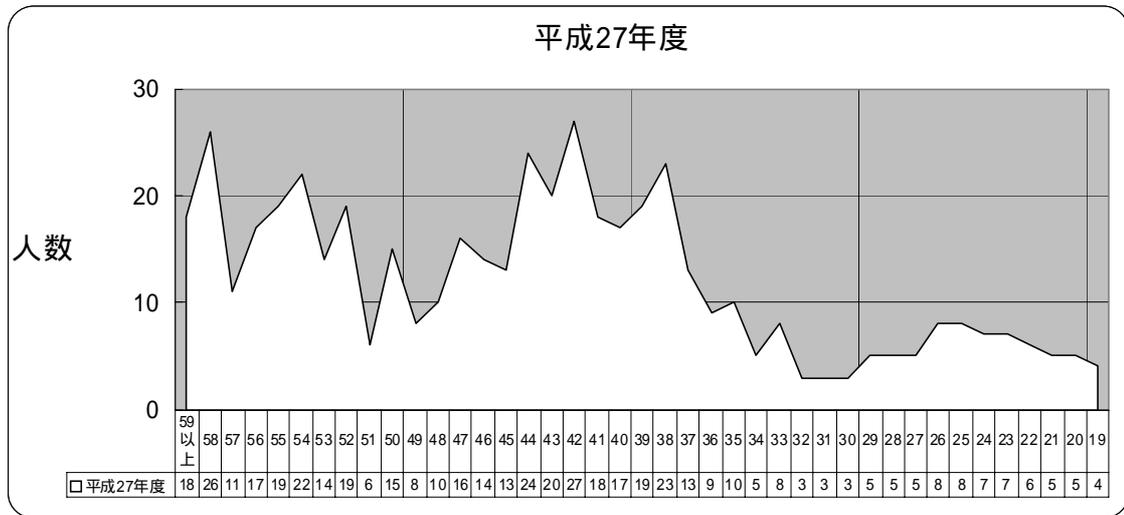
定員適正化計画は、年度ごとの定員を決定する際の指針とするものですが、計画の進捗状況、財政事情や行政需要の動向及び社会背景の変化等により計画の見直しを行う必要が生じた場合には、適宜、適切に見直しを行っていきます。

# 資 料 編

# 1. 年齢別職員数の推移



**職員総数** 555



**職員総数** 495

- 1 年度別・職種別目標職員数(消防職、医療職を除く)の年齢別職員数の平成22年度の実数及び平成27年度の推移(予測)は上記のようになります。
- 2 各年度の表の上段の数字は年齢、下段の数字は人数を表しています。

## 2. 集中改革プランにおける定員管理の数値目標と実績

表 12 数値目標（平成 17 年 4 月 1 日～平成 22 年 4 月 1 日）の状況

〔単位：人、％〕

区 分	平成 17 年 4 月 1 日 職員数	目 標			実 績
		平成 22 年 4 月 1 日 職員数	平成 17 年 4 月 1 日 ～ 22 年 4 月 1 日 純減数	平成 17 年 4 月 1 日 ～ 22 年 4 月 1 日 純減率	平成 17 年 4 月 1 日 ～ 21 年 4 月 1 日 純減率
都道府県 ( 47 団体)	1,609,628	1,537,532	72,096	4 . 5	4 . 2
一般行政部門等 ( 38 団体)	277,777	244,115	33,662	1 2 . 1	1 1 . 4
政令指定都市 ( 18 団体)	268,194	242,946	25,248	9 . 4	8 . 7
<b>市区町村 (1,780 団体)</b>	<b>1,063,605</b>	<b>972,608</b>	<b>90,997</b>	<b>8 . 6</b>	<b>8 . 3</b>
合 計	2,941,427	2,753,086	188,341	6 . 4	6 . 2

1 「平成 2 1 年地方公共団体定員管理調査結果の概要」(総務省)より抜粋。

2 一般行政部門とは、議会・総務、税務、民生、衛生、経済、土木の部門で、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をいいます。

3 一般行政部門等については、一般行政部門及び公営企業等会計部門における部門の数値目標を把握している団体の合計です。

4 合計については、公表している 4 7 都道府県、1 8 政令指定都市、1 , 7 8 0 市区町村の集計です。

### 3. 人口に対する職員数の状況

市民数対職員数（類似団体・一般行政部門職員数）によると、本市の平成21年度の人口1万人当たりの職員数は46.26人となります。これは、全国の類似団体41団体中9番目に少なく、また、東海地区類似団体14市の中では4番目に少なくなっています。

表13 東海地区類似団体における職員数比較 [単位：人、km<sup>2</sup>]

	類似団体名	住基人口 (H21.3.31)	面積	一般行政職員数 (H21.4.1)	人口1万人当たり職員数 (一般行政部門)
1	羽島市	67,906	53.64	230	33.87
2	可児市	95,887	87.60	360	37.54
3	津島市	65,930	25.08	302	45.81
4	<b>名張市</b>	<b>82,571</b>	<b>129.76</b>	<b>382</b>	<b>46.26</b>
5	犬山市	73,880	74.97	370	50.08
6	裾野市	53,350	138.39	275	51.55
7	大府市	82,275	33.68	427	51.90
8	北名古屋市	79,603	18.37	423	53.14
9	関市	91,877	472.84	489	53.22
10	知立市	65,215	16.34	353	54.13
11	豊明市	66,203	23.18	360	54.38
12	知多市	84,818	45.43	477	56.24
13	清須市	56,430	17.32	325	57.59
14	土岐市	61,308	116.01	367	59.86

1 「総務省類似団体別職員数の状況」より抜粋

2 一般行政部門とは、議会・総務、税務、民生、衛生、経済、土木の部門で、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をいいます。

また、単純に比較はできませんが、平成21年4月1日現在での、三重県下14市の中における市民数対職員数（一般行政部門）の本市の状況は、四日市市、鈴鹿市に次いで3番目に低い数値となっています。また、隣接する伊賀市との比較では約40%少ない数値となっています。

表 14 三重県下 14 市における職員数比較

〔単位：人、km<sup>2</sup>〕

	類似団体名	住基人口 (H21.3.31)	面積	一般行政職員数 (H21.4.1)	人口 1 万人当たり職員数 (一般行政部門)
1	四日市市	305,038	205.53	1,171	38.39
2	鈴鹿市	194,512	194.67	878	45.14
<b>3</b>	<b>名張市</b>	<b>82,571</b>	<b>129.76</b>	<b>382</b>	<b>46.26</b>
4	桑名市	138,467	136.61	648	46.80
5	伊勢市	133,544	208.53	740	55.41
6	津市	282,569	710.81	1,604	56.76
7	亀山市	47,711	190.91	297	62.25
8	松阪市	167,285	623.77	1,050	62.77
9	いなべ市	45,427	219.58	325	71.54
10	尾鷲市	21,616	193.16	164	75.87
11	伊賀市	96,357	558.17	738	76.59
12	志摩市	58,642	179.63	519	88.50
13	鳥羽市	22,695	107.99	239	105.31
14	熊野市	20,465	373.63	230	112.39

1 「総務省類似団体別職員数の状況」より抜粋

2 一般行政部門とは、議会・総務、税務、民生、衛生、経済、土木の部門で、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をいいます。

#### 4. 再任用職員の状況

表 15 定年退職にかかる再任用者数

〔単位：人〕

年 度		H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
再任用新規採用職員数	A	6	10	8	12	11	24	20
再任用継続職員数	B	3	4	10	8	12	11	24
再任用期間満了等職員数	C	6	3	4	10	8	12	11
4月1日再任用職員数	A + B	9	14	18	20	23	35	44

1 再任用新規採用職員数は、平成 21 年度と 22 年度については実績数を、平成 23 年度以降については前年度定年退職者数の 2 / 3 を見込んだ数値です。

2 再任用期間満了職員は、前年度期間満了職員数を記載しています。

3 再任用期間は、運用により 2 年間としています。

## 5 . 臨時職員の状況

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雇用しています。正規職員数の抑制を理由として安易に増員することなく、配置の必要性及び雇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、正規職員が育児休業等を取得する場合には臨時職員を配置しています。

表 16 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）	170	事務補助員、嘱託員（市民活動支援、宿日直業務等）
保育所	356	保育士（障害児加配、延長・長時間保育等）
市立病院	66	看護師、看護助手、介護福祉士等
教育委員会	104	給食調理員、介助員等
合 計	696	

1 臨時職員数は、平成21年12月1日現在の数値です。

## 6 年度別・職種別採用計画

表 17 - 1 事務・技術職等

[ 単位：人、% ]

職種等		年度	H17	H22	H23	H24	H25	H26	H27	
事務・技術職	事務・技術	年度別採用計画	A 定年退職		9	7	14	9	22	22
			B 勸奨・普通退職		6	4	4	4	4	4
			C その他 (任期付職員等)		1 (消防職へ)	1	1 (厚生労働省へ)	1	5	1
			D 採用		7	5	10	11	21	22
			E その他 (任期付職員等)		3 (厚生労働省、 県より)	6		1	5	1
			F その他 (保育士等より)		4			2		
			増減数 (A+B+C+D+E+F)		2	1	9	0	5	4
			職員数	435	395	394	385	385	380	376
			増減数累計	-	40	1	10	10	15	19
			増減率	-	9.20	0.25	2.53	2.53	3.80	4.81

- 年度別採用計画についての考え方（事務・技術職等） -

### <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。
2. 勸奨・普通退職数は、平成 17 年度から 21 年度までの 5 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. 平成 22 年度までは、民間活力の導入や臨時職員の活用等を視野に入れ、定年退職者分は原則不補充とし、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ていましたが、平成 23 年度以降は、今後の定年退職者数の増大により人事配置等行政運営上で支障をきたすことのないよう、社会情勢や財政状況等を総合的に判断し、かつ財政早期健全計画との整合を図りながら新規採用を行うものとします。

### <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。
2. 平成 22 年度の増減数累計及び増減率は平成 17 年度との比較であり、平成 23 年度以降の増減数累計及び増減率は平成 22 年度との比較です。
3. 各年度の A 定年退職、B 勸奨・普通退職、C その他（任期付職員等）の各欄の数値は、前年度中の退職者数等の数値です。

表 17 - 2 専門職(保育士・幼稚園教諭職)

〔単位:人、%〕

職種等		年度	H17	H22	H23	H24	H25	H26	H27	
専門職	保育士・ 幼稚園教諭職	年度別採用計画	A 定年退職		3	2	3	4	5	3
			B 勸奨・普通退職		1	1	1	1	1	1
			C その他 (事務・技術へ)		4			2		
			D 採用							
			増減数 (A+B+C+D)		8	3	4	7	6	4
			職員数	107	81	78	74	67	61	57
			増減数累計	-	26	3	7	14	20	24
			増減率	-	24.30	3.70	8.64	17.28	24.69	29.63

- 年度別採用計画についての考え方(保育士・幼稚園教諭職) -

## &lt;退職&gt;

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、平成 17 年度から 21 年度までの 5 年間の実績の平均人数の 4 分の 1 で算定しています。

## &lt;採用&gt;

1. 保育所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わないものとします。

## &lt;職員数&gt;

1. 各年度 4 月 1 日の職員見込み数を計上しています。
2. 平成 22 年度の増減数累計及び増減率は平成 17 年度との比較であり、平成 23 年度以降の増減数累計及び増減率は平成 22 年度との比較です。
3. 各年度の A 定年退職、B 勸奨・普通退職、C その他(事務・技術へ)の各欄の数値は、前年度中の退職者数等の数値です。

表 17 - 3 専門職（保健師・看護師・栄養士・歯科衛生士等）

〔単位：人、％〕

職種等		年度	H17	H22	H23	H24	H25	H26	H27	
専門職	保健師・ 看護師・ 栄養士・ 歯科衛生士等	年度別採用計画	A 定年退職		1		1		2	1
			B 勸奨・普通退職							
			C 採用		1		4		2	1
			増減数 (A+B+C)		0	0	3	0	0	0
			職員数	20	24	24	27	27	27	27
			増減数累計	-	4	0	3	3	3	3
			増減率	-	20.00	0.00	12.50	12.50	12.50	12.50

- 年度別採用計画についての考え方（保健師・看護師・栄養士・歯科衛生士等） -

<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 24 年度採用については、（仮称）療育センターの開設に必要な専門職員の採用を見込んでいます。

<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。
2. 平成 22 年度の増減数累計及び増減率は平成 17 年度との比較であり、平成 23 年度以降の増減数累計及び増減率は平成 22 年度との比較です。
3. 各年度の A 定年退職、B 勸奨・普通退職の各欄の数値は、前年度中の退職者数等の数値です。

表 17 - 4 技能労務職（給食調理員・小学校用務員・知的障害者）

〔単位：人、％〕

職種等		年度	H17	H22	H23	H24	H25	H26	H27
技能労務職 給食調理員・ 小学校用務員・ 知的障害者	年度別採用計画	A 定年退職		2	4	3	4	5	4
		B 勸奨・普通退職		1					
		C 採用		1					
		増減数 (A+B+C)		2	4	3	4	5	4
		職員数	69	55	51	48	44	39	35
		増減数累計	-	14	4	7	11	16	20
		増減率	-	20.29	7.27	12.73	20.00	29.09	36.36

- 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） -

## &lt;退職&gt;

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. 平成 23 年以降の勸奨・普通退職はないものとして見込んでいます。

## &lt;採用&gt;

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. 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。

## &lt;職員数&gt;

1. 各年度 4 月 1 日の職員見込み数を計上しています。
2. 平成 22 年度の増減数累計及び増減率は平成 17 年度との比較であり、平成 23 年度以降の増減数累計及び増減率は平成 22 年度との比較です。
3. 各年度の A 定年退職、B 勸奨・普通退職の各欄の数値は、前年度中の退職者数等の数値です。

表 17 - 5 消防職

〔単位：人、％〕

職種等		年度	H17	H22	H23	H24	H25	H26	H27	
消防職	消防職	年度別採用計画	A 定年退職		1		1		( 4 )	( 1 )
			B 勸奨・普通退職		3					
			C その他 (任期満了等)			1				
			D 採用		3	4	1		(4)	(1)
			E その他 (伊賀市より等)		5					
			増減数 (A+B+C+D+E)		4	3	0	(0)	(0)	(0)
			職員数	105	112	115	115	(115)	(115)	(115)
			増減数累計	-	7	3	3	(3)	(3)	(3)
			増減率	-	6.67	2.68	2.68	(2.68)	(2.68)	(2.68)

- 年度別採用計画についての考え方（消防職） -

## &lt; 退職 &gt;

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。

## &lt; 採用 &gt;

1. 職務内容に鑑み、原則として定年及び勸奨・普通退職者を補充するものとします。

## &lt; 職員数 &gt;

1. 各年度 4 月 1 日の職員見込み数を計上しています。
2. 平成 22 年度の増減数累計及び増減率は平成 17 年度との比較であり、平成 23 年度以降の増減数累計及び増減率は平成 22 年度との比較です。
3. 平成 25 年度以降は、伊賀市との広域化（一部事務組合化）により本市の定数外となることを前提に（ ）書きで記載しています。
4. 各年度の A 定年退職、B 勸奨・普通退職、C その他（任期満了等）の各欄の数値は、前年度中の退職者数等の数値です。

表 17 - 6 市立病院医療職(医師・医療技術・看護師・介護福祉士等)

[単位:人、%]

職種等		年度	H17	H22	H23	H24	H25	H26	H27	
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		1	2				
			B 勸奨・普通退職		12	5	5	5	5	5
			C 採用		16	13	5	5	5	5
			増減数 (A+B+C)		3	6	0	0	0	0
			職員数	190	202	206	206	206	206	206
			増減数累計	-	12	4	4	4	4	4
			増減率	-	6.32	1.98	1.98	1.98	1.98	1.98

- 年度別採用計画についての考え方(医師・医療技術・看護師・介護福祉士等) -

<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、原則として退職者を補充するものとします。

<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。

2. 平成22年度の増減数累計及び増減率は平成17年度との比較であり、平成23年度以降の増減数累計及び増減率は平成22年度との比較です。

3. 各年度のA定年退職、B勸奨・普通退職の各欄の数値は、前年度中の退職者数等の数値です。