

# 四国中央市定員適正化計画

## 【 目 次 】

はじめに	1
定員管理の現状	2
定員適正化の目標	4
定員適正化の手法	6
臨時職員・パート職員・非常勤嘱託員について	7

平成17年10月策定  
四国中央市総務部人事課

## はじめに

当市は、平成 16 年 4 月 1 日、旧川之江市、旧伊予三島市、旧土居町及び旧新宮村が合併して新たに誕生した地方公共団体です。合併に伴い、一部事務組合であった宇摩地区広域市町村圏組合、銅山川上水道企業団、銅山川工業用水道企業団の事務事業及び職員の身分も新市に引き継いだため、合併時の職員数は 1,270 名と類似団体別職員数で約 200 人の超過となっております。さらに、当市の財政状況は、三位一体改革による地方交付税等の減少や平成 16 年の夏から秋にかけての台風災害による財政調整基金の取り崩し、公債費、扶助費等の義務的経費の年々の増大により、極めて厳しい状況となっており、今後も引き続き厳しい状況が続くと予想されております。また、こうした状況に加え、少子高齢化による人口減少時代や災害への対応、地域の独自性を発揮しうる分権型社会システム実現に向けた計画的な取り組み等、地方行政は大きな転換期を向かえています。

このような状況下で、人件費の抑制を推し進め、財政運営を安定した軌道に乗せることは、当市が取り組むべき必要不可欠な急務の課題であります。この課題を解消し、ボランティアや NPO 活動の活発化、指定管理者制度等を利用したアウトソーシングの推進、地域協働の推進等、当市のあり方を再構築していく中で、「合併によるスケールメリットを活かすことの出来る行政組織」、「最小の経費で最大の効果をあげることの出来る行政組織」の実現は、今後、当市が向かうべき将来像であり、実現に向けての重要な位置づけとして職員数の適正化を図るものであります。

## 定員管理の現状

### (1) 現在の取り組み状況及び職員数の推移

合併前（平成 15 年 4 月 1 日）の関係 7 団体（4 市町村及び一部事務組合 3 団体）の合計職員数は 1,275 名であり、各団体がそれぞれで平成 16 年 4 月 1 日採用の職員採用試験を実施したため、合併時（平成 16 年 4 月 1 日）の職員数は 1,270 名と、合併前と比較して僅かに 5 名の減員でありました。合併後の新市では、宇摩合併協議会の確認事項である基本方針「退職者数の 2 分の 1 以下の採用」に基づき採用試験を実施し、退職者 36 名に対し 14 名の採用（22 名の減員）を行い、平成 17 年 4 月 1 日の職員数は、1,248 名となりました。

次年度（平成 18 年度）については、厳しい財政状況を踏まえ、職員数の削減を積極的に推進するために、職員採用を見送ることとし、14 名以上の削減を予定しています。

### 部門別職員数の推移

（単位：人）

部 門	区 分	H15.4.1 現在 職員数 (合併前各団体の 職員数の合計)	H16.4.1 現在 職員数	H17.4.1 現在 職員数
一般行政 (普通会計)	議会・総務・税務	262	236	250
	民生・衛生	365	303	287
	経済	97	95	92
	建設	91	105	94
一般行政 職員数(小計) (A)		815	739	723
特別行政 (普通会計)	教育	149	146	145
	消防	141	142	141
特別行政 職員数(小計) (B)		290	288	286
公営企業等会計	公営企業会計・特別会計 (C)	170	243	239
職員数(総合計) (A) + (B) + (C)		1275	1270	1248

## (2) 定員モデルとの比較

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行政需要に密接に関係すると考えられる指標と職員数との相関関係を多重回帰分析の手法により分析し、これに基づいて各地方公共団体の参考となる職員数を自ら算出することができるように、総務省によって作成された算式である「定員モデル」によると、当市の一般行政職員数 723 名は、モデル試算値 636 名に比べ 87 名の超過となっています。

### モデル定数との比較表

(単位：人)

部 門	区 分	H17.4.1 現在 職員数	モデル定数 (第 8 次モデルによる)	超過人数
一般行政 (普通会計)	議会・総務・税務	250	229	21
	民生・衛生	287	235	52
	経済	92	84	8
	建設	94	88	6
一般行政職員数(合計)		723	636	87

定員モデルは、普通会計部門のうち一般行政部門に限定して職員数を比較する指標であるため、普通会計部門のうちの特別行政(教育、消防等)や公営企業等会計の比較は出来ない。

## (3) 類似団体との比較

全国の市町村を、人口と産業構造を基準にいくつかのグループに区分し、そのグループごとに普通会計部門の職員数を算出し、指標とした「類似団体別職員数」によると当市の普通会計部門職員数 1,009 名は、類似団体 822 名に比べ 187 名の超過となっています。

### 類似団体別職員数との比較表

(単位：人)

部 門	区 分	H17.4.1 現在 職員数	類似団体別職員数 (F - 型)	超過人数
一般行政 (普通会計)	議会・総務・税務	250	188	62
	民生・衛生	287	215	72
	経済	92	53	39
	建設	94	85	9
一般行政 職員数(小計) (A)		723	541	182
特別行政 (普通会計)	教育	145	155	10
	消防	141	126	15
特別行政 職員数(小計) (B)		286	281	5
普通会計部門員数(合計) (A) + (B)		1009	822	187

類似団体別職員数は、普通会計部門の職員数を比較出来る指標であり、定員モデルでは分析出来ない教育や消防も分析出来る特徴がある。

## 定員適正化の目標

当市の職員数は、定員モデル及び類似団体別職員数で示されているとおり、明らかに他団体と比べて超過となっています。長引く景気の低迷により市税収入の伸びは期待出来ず、また、三位一体改革に伴う税源の移譲が不透明な現状において、行政のスリム化は必要不可欠であり、定員管理適正化の推進は、行政のスリム化における重要な位置を担うものと考えられます。さらに、市町村合併により期待されている合併効果としての行政組織の合理化、効率化を実現させるためにも定員適正化計画における職員数の削減は、合併直後である本市が取り組まなければならない重要な課題であります。

定員モデルの算式は、3年毎に総務省により示されているものであり、これにより算出されたモデル定数は、短期間、つまり概ね3年以内に達成すべき目標数値であると推察されま。類似団体別職員数については、各団体の平均的な職員数を示したものであり、個々の団体の特性は反映されていません。よって、各部門ごとに当市の特性と行政需要について検証しつつ、アウトソーシングの推進、地域協働の推進等を踏まえた上で、参考とすべき指標であります。

定員モデル及び類似団体別職員数によって算出された数値を参考とし、将来における分権型社会システムへの移行に配慮した上で、定員適正化の目標数値を下記のとおりとします。

### 【定員適正化の目標】

平成 17 年 4 月 1 日現在の職員数 1,248 人を基準として、**今後、10 年間、平成 27 年 4 月 1 日までに職員数を 260 人以上削減します。**

今後 5 年間（平成 17 年度～平成 21 年度）の退職者数は 160 人と、その後 5 年間（平成 22 年度～平成 26 年度）の退職者 232 人に比べ少人数であるため、初めの 5 年間の目標数値を 110 人とし、その後 5 年間で 150 人以上削減します。

本計画策定後、社会情勢の変化や地方分権のさらなる推進等に伴い業務量に大きな変化が生じた場合は、必要に応じて本計画を見直すこととします。

今後、アウトソーシング計画に基づき、委託化・民営化を推進し、市が責任をもって直接実施すべき事務事業（コア業務）に専念できる状態となった組織においては、260 人の削減を実現したとしても、地域協働の推進等、分権型社会システムへの移行を考慮すると、さらにそれ以上の削減が必要であると考えられます。よって、平成 27 年度以降も引き続き、将来における当市の職員の年齢構成の適正化、平準化に配慮しながら、定員の適正化を図ることとします。

今後5年間の年次別適正化計画

(単位：人)

部門	内訳	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
一般行政	職員数	723	710	695	676	658	628
	対前年減員数	-	13	15	19	18	30
	累計減員数	-	13	28	47	65	95
特別行政	職員数	286	286	285	284	283	280
	対前年減員数	-	0	1	1	1	3
	累計減員数	-	0	1	2	3	6
公営企業等会計	職員数	239	238	236	234	232	230
	対前年減員数	-	1	2	2	2	2
	累計減員数	-	1	3	5	7	9
全部門合計	職員数	1,248	1,234	1,216	1,194	1,173	1,138
	対前年減員数	-	14	18	22	21	35
	累計減員数	-	14	32	54	75	110

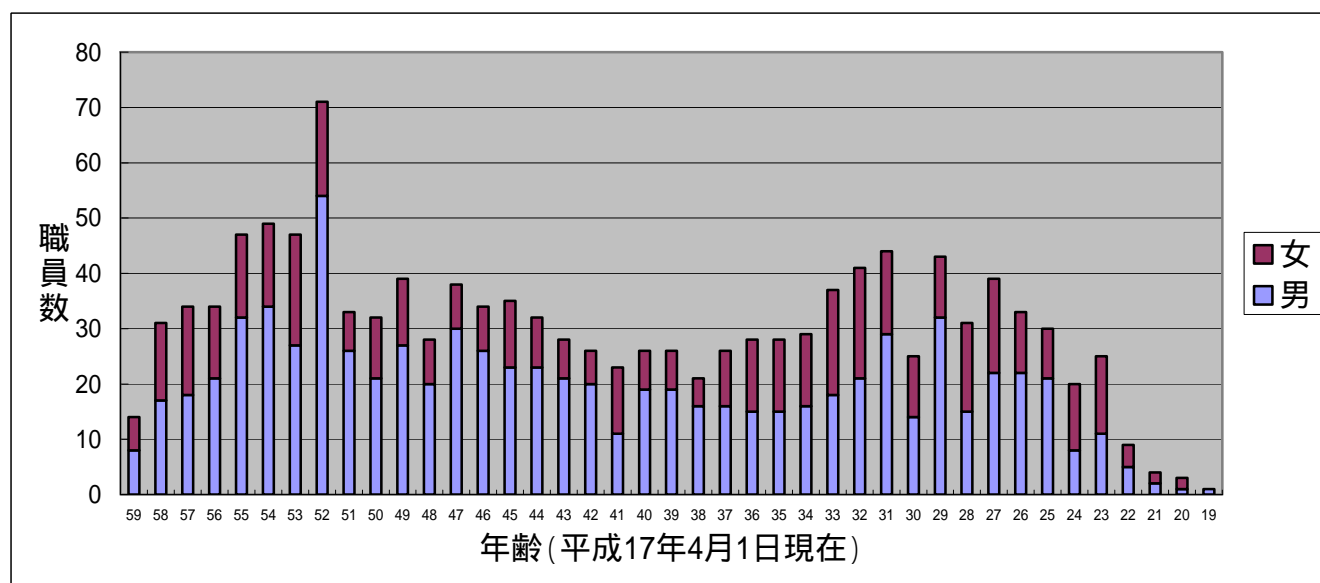
【参考】

今後10年間の退職者数

(単位：人)

	H17 年度	H18 年度	H19 年度	H20 年度	H21 年度	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度
退職者数	14	31	34	34	47	49	47	71	33	32
累計	14	45	79	113	160	209	256	327	360	392

職員年齢構成グラフ



## 定員適正化の手法

### (1) 人材育成

職員一人ひとりが、全体の奉仕者であることの自覚のもとに、常に職務に対して意欲を持って取り組むことはもとより、住民に最も身近な行政サービスの担い手としての心構えやコスト意識、改革意識を持った時代の要請に応えうる人材を長期的かつ総合的な観点から育成します。

### (2) アウトソーシングの推進

市が責任を持って直接実施しなければならない事務事業を除き、「民間で出来ることは民間へ」を基本にアウトソーシング計画を別途策定し、指定管理者制度を活用した施設の管理委託や事務事業の民間への転換を推し進める「委託化」や、市が実施している事務事業や各種施設の実施主体を民間事業者に移管する「民営化」を推進します。

### (3) 行政組織機構の本庁方式への早期移行

合併後の新市に対し住民が最も期待している行政のスリム化、健全化、効率化を出来るだけ早期に実現するために合併後1年目に総合支所方式から分庁併用方式への組織改正を実施したところであります。

今後も市民サービスの維持に留意しつつ、組織の統廃合を推し進め、早期の本庁方式の実現に向けて積極的な取り組みを行います。

### (4) 事務改善

現在、導入している電算システムについては、必ずしも事務の効率化に結びついていない面が見受けられます。また、国においては電子政府構築計画を策定し、行政の事務事業のオンライン化や行政手続の簡素化、合理化に取り組んでいる。今後は、電算システム導入の本来の目的である事務事業の効率化、コスト削減効果の観点から、既存システムを再評価し、さらに、政府がe-Japan戦略の中で推し進めている電子自治体の構築に取り組みつつ住民の利便性の向上と行政事務の合理化、簡素化を両立出来る電算システムの再構築に取り組みます。

### (5) 職員採用の抑制

三位一体改革による地方交付税等の減、台風災害による財政調整基金の取り崩し、公債費、扶助費等の義務的経費の増大、平成17年3月総務省によって示された「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」、平成17年5月に示された「新麻生プラン」等、当市を取り巻く環境は、合併前と比較して大きく変化しています。こうした状況を踏まえ、また、職員の適切な年齢構成を考慮しつつ、社会情勢の急速な変化に対応するため、合併協議における職員採用基本方針「退職者数の2分の1以下採用」を「退職者数の3分の1以下採用」に改め、合併前に計画していた予定を上回るペースで職員数の削減に取り組みます。

## 臨時職員・パート職員・非常勤嘱託員について

当市の臨時職員、パート職員、非常勤嘱託員の総数は平成 17 年 4 月 1 日現在で 4 9 1 名であり、人口約 5 万人規模の市と同程度の職員数となっております。

臨時職員等の職員数が増大した理由としては、一部事務組合であった旧宇摩地区広域市町村圏組合の福祉施設の臨時職員も合併により新市にその身分を引き継いだこと、及び、近年、増加傾向を示している障害児への加配のための臨時保育士の増員等が主な理由であると考えられます。

しかしながら、一般職員だけの比較でも類似団体と比べ 187 名の超過となっている状況下では、明らかに臨時職員、パート職員、非常勤嘱託員の職員数は超過していると考えられます。よって、臨時職員、パート職員、非常勤嘱託員についても、一般職員と同様に適正化を図る必要があります。

適正化への取り組みは下記のとおりとします。

事務事業の見直しやアウトソーシングの推進によって職員数の削減に努めます。

一般職員の配置を見直すことによって職員数の削減に努めます。

各部署で一般職員数を削減した場合や臨時職員等の自己都合退職により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、可能な限り職員数の削減に努めます。