

富里市定員適正化計画 ～ 職員採用計画 ～

平成27年4月

富 里 市

【目 次】

| | |
|---------------------|-----|
| 1. 計画策定の趣旨 | P1 |
| 2. 計画期間及び計画の対象 | P1 |
| (1) 計画期間 | |
| (2) 計画の対象 | |
| 3. これまでの定員適正化の評価 | P1 |
| 4. 当市における現状の把握 | P2 |
| (1) 財政状況と人件費の推移 | |
| ① 経常収支比率の推移 | |
| ② 人件費比率の推移 | |
| (2) 現在の職員の状況 | |
| ① 職員数の現状と部門別職員数の推移 | |
| ② 年度別退職者数の推移（職種別） | |
| ③ 職員の平均年齢の推移 | |
| ④ 職員の年齢構成 | |
| ⑤ 定年退職による再任用職員数（見込） | |
| 5. 他団体との比較による考察 | P7 |
| (1) 類似団体別職員数との比較 | |
| (2) 人口比率における比較 | |
| 6. 計画の基本的な考え方 | P11 |
| 7. 職員採用年次別計画 | P13 |
| 8. 総職員数と人件費の推計 | P14 |

1. 計画策定の趣旨

現在の地方自治体を取り巻く状況は、本格的な少子高齢化の進行、高度情報化の進展、ライフスタイルの多様化など急速に変化しています。

国や県から地方公共団体への事務・権限の移譲が進む中で、協働のまちづくり推進計画に基づき、市民と行政との連携・協力のもと、市民が暮らしやすい地域づくりを目指し、地域の実情や市民ニーズに柔軟に対応できる行政運営が求められています。

本市における財政状況は、長引く景気低迷により税収・交付税等が伸び悩み、財政構造の硬直化の傾向が引き続き想定されます。限られた財源の中で、真に必要な行政サービスを提供していくためには、選択と集中の考えを明確にし、新たな行政課題を的確に把握しながら、効果的で効率的な行政運営に努めなければなりません。

そうした行政を進めるうえで、適正な定員管理および計画的な職員採用の実施により、人員を適切かつ有効に活用することは必須の課題になります。様々な要因により変革する社会情勢に対応できる、安定した行政運営を目指し、第3次行政改革による職員採用の拠りどころとなる定員適正化計画を、大幅に見直します。

2. 計画期間及び計画の対象

(1) 計画期間

計画期間は、平成27年4月1日から平成33年3月31日までとします。

(2) 計画の対象

一般行政部門（市長部局、議会事務局、各行政委員会事務局の職員）、特別行政部門（教育、消防の職員）、特別会計・公営企業部門（水道事業等の職員）のうち、任期の定めのない一般職員及び再任用職員、任期付職員を本計画の対象とします。

3. これまでの定員適正化の評価

| | 年 度 | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| | ～ | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | ～ |
| 富里町定員適正化計画 | → | | | | | | | | | | | | | | | |
| 富里市定員適正化計画 | | | | ←→ | | | | | | | | | | | | |
| 第2次行政改革 | | | | ←→ | | | | | | | | | | | | |
| 集中改革プラン | | | | ←→ | | | | | | | | | | | | |
| 第3次行政改革 | | | | | | | | | | ← | | | | | | |

これまでの定員管理においては、市制施行に伴う新たな行政需要に対しても、職員の配置転換によって対応するなど、極力定員の縮減を行うとともに、可能な限り増員を抑制して定員管理の適正化に努めてきました。また、適正な定員管理促進のため、職種や部門による聖域を設けることなく、事務事業の見直し、組織の簡素合理化等を積極的に進めました。

特に市制施行にあつては、職員で「行政組織検討委員会ワーキンググループ」において、組織を徹底的に見直し、大幅なスリム化を図るなど、少ない人数で効率的な仕事ができるよう工夫を行いました。

また、平成16年度以降における定員適正化の取り組みでは、当時の指標として用いられていた、行政需要と密接に関連すると考えられている指標と職員数との相関関係を示した「定

員モデル」や、全国市町村を人口と産業構造を基準にグループ分けし、行政組織の各部門ごとにおいて類似団体との比較を行う手法、県内同規模の市との人口比率や予算規模における比較などをもとに、総合的な定員管理に努めてきました。

併せて、行政改革により、事務事業や組織体制の整理統合、民間委託の推進などにも取り組んだ効果として、平成16年度の職員数493名から平成26年度における職員数450名へと、43名の削減を進めました。

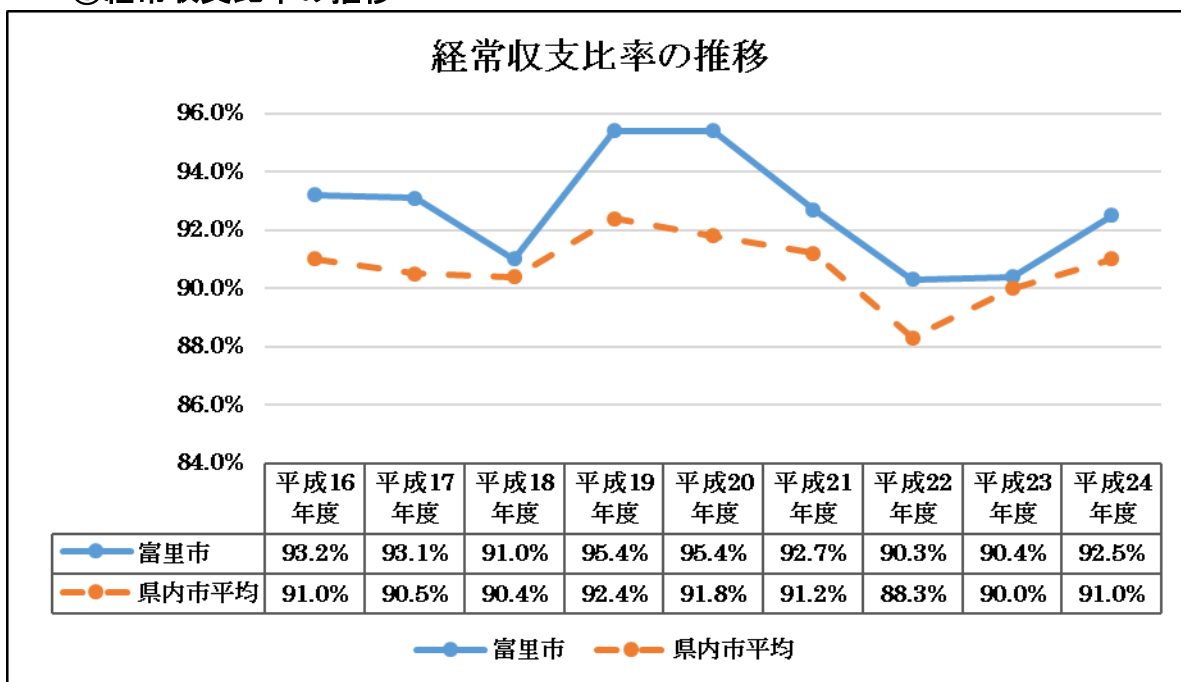
更に、人材育成基本方針に基づき、職員各々の能力の向上・組織力の向上を目的とした研修の充実や人事評価制度の活用などについても積極的に取り入れ、個々の能力や、やる気の向上を組織の総合力の上昇につなげるべく工夫を重ねています。

今後においても、更なる地方分権の進展に伴う権限移譲への対応や、持続可能な運営体制も考慮し、引き続き適正な定員管理を進めていく必要性があります。

4. 当市における現状の把握

(1) 財政状況と人件費の推移

① 経常収支比率の推移



経常収支比率とは

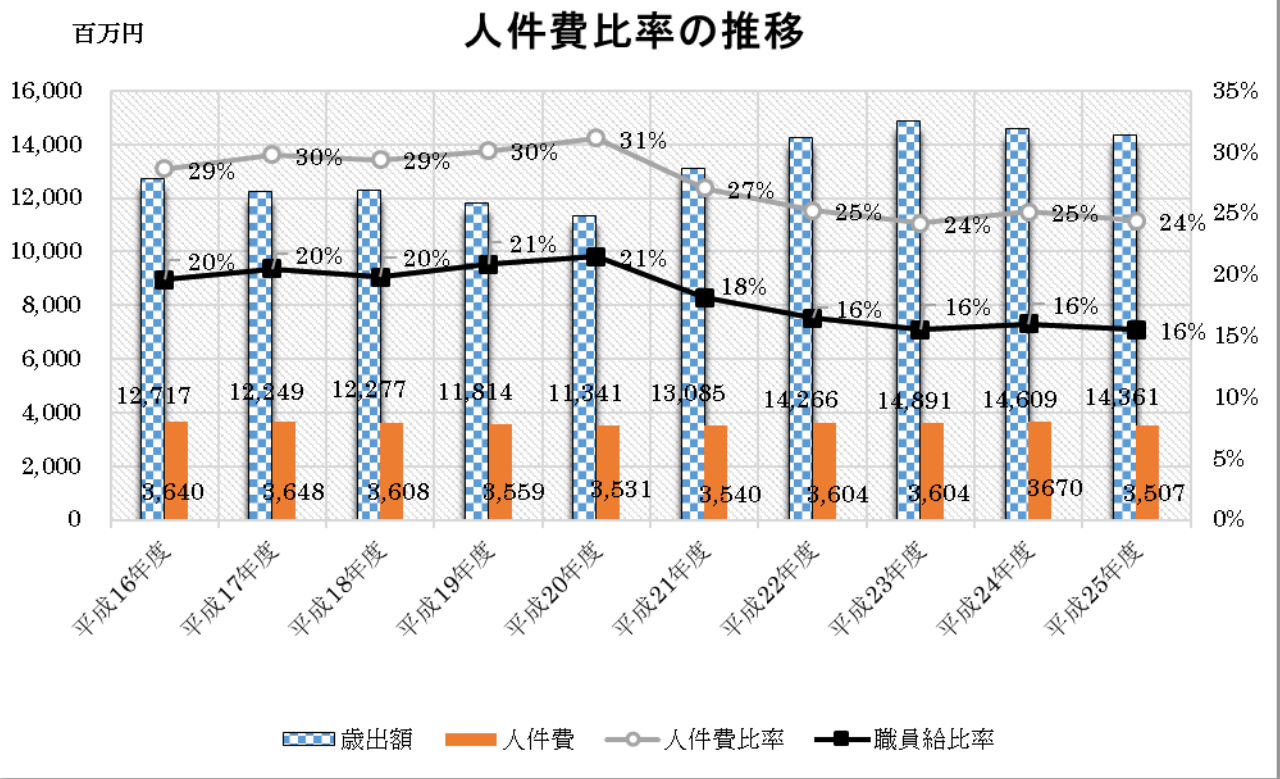
人件費、扶助費、公債費等の毎年経常的に支出される経費に、地方税、普通交付税、地方譲与税を中心とする経常的な収入である一般財源がどの程度充当されているかを見ることにより、地方自治体の財政構造の弾力性を判断するための指標として用いられているものです。一般的には、85%を超えると、新たな財政需要に対応できる余地が少なくなり、財政構造が硬直化しているといわれています。

平成16年度から平成18年度における経常収支比率は、行政改革の取り組みにより減少傾向を示していましたが、平成19年度については、一般財源などの減少や扶助費などの増大に伴い、平成18年度と比較すると4.4ポイント悪化し、95.4%となっています。

平成20年度は、行政改革の取り組みにより義務的経費について人件費、公債費は減少したものの扶助費は増大したことから改善の効果が現れず、平成19年度と同様の95.4%となっています。平成21年度は財源不足団体に発行する市債の増加や、行政改革の取り組みにより義務的経費の公債費が減少し92.7%となり、平成22年度以降は国の経済対策にかかる補助金を活用した投資事業の増大及び公債費の減少などにより改善の傾向が

みられましたが、平成 24 年度において前年度比で 2.1 ポイント悪化し、平成 16 年度以降 90%を下回ることができず、財政の硬直化から脱することができていない状況が続いています。

②人件費比率の推移



人件費比率については、定員適正化計画，第 2 次行政改革，集中改革プランおよび第 3 次行政改革において計画的な職員削減に取り組んできたことから、平成 20 年度の 31% をピークとして、平成 21 年度からは下降に転じ、6~7 ポイント低い水準を維持しています。しかしながら、今後も職員の平均年齢の上昇による平均給料月額の上昇傾向は続くことから、業務量と定員数のバランスに配慮しながら定員管理に取り組んでいく必要があります。

(2) 現在の職員の状況

①職員数の現状と部門別職員数の推移

※【地方公共団体定員管理調査個別団体表 平成21年度－平成26年度】

| 部門 | | 区分 | 職 員 数(人) | | | | | 対前年増減数(人) | | | | | |
|---|-----------------|------|----------|------|------|------|------|-----------|------|------|------|------|------|
| | | | 平 21 | 平 22 | 平 23 | 平 24 | 平 25 | 平 26 | 平 22 | 平 23 | 平 24 | 平 25 | 平 26 |
| 普 通 会 計 | 福祉関係を 除く一般行政 | 議 会 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 総 務 | 75 | 73 | 73 | 74 | 74 | 72 | ▲ 2 | 0 | 1 | 0 | ▲ 2 |
| | | 税 務 | 29 | 32 | 32 | 31 | 31 | 30 | 3 | 0 | ▲ 1 | 0 | ▲ 1 |
| | | 労 働 | - | - | - | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 農林水産 | 18 | 18 | 18 | 18 | 17 | 17 | 0 | 0 | 0 | ▲ 1 | 0 |
| | | 商 工 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 土 木 | 40 | 39 | 40 | 39 | 38 | 39 | ▲ 1 | 1 | ▲ 1 | ▲ 1 | 1 |
| | | 小 計 | 170 | 170 | 171 | 170 | 168 | 166 | 0 | 1 | ▲ 1 | ▲ 2 | ▲ 2 |
| | 福祉関係 | 民 生 | 53 | 55 | 56 | 58 | 58 | 60 | 2 | 1 | 2 | 0 | 2 |
| | | 衛 生 | 33 | 32 | 32 | 31 | 32 | 32 | ▲ 1 | 0 | ▲ 1 | 1 | 0 |
| | | 小 計 | 86 | 87 | 88 | 89 | 90 | 92 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| | 一般行政部門計 | | 256 | 257 | 259 | 259 | 258 | 258 | 1 | 2 | 0 | ▲ 1 | 0 |
| | 教 育 | | 75 | 77 | 74 | 72 | 69 | 69 | 2 | ▲ 3 | ▲ 2 | ▲ 3 | 0 |
| 消 防 | | 81 | 82 | 81 | 80 | 81 | 82 | 1 | ▲ 1 | ▲ 1 | 1 | 1 | |
| 普通会計計 | | 412 | 416 | 414 | 411 | 408 | 409 | 4 | ▲ 2 | ▲ 3 | ▲ 3 | 1 | |
| 公 営 企 業 等 会 計 部 門 | 病 院 | | - | - | - | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 水 道 | | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 下 水 道 | | 10 | 10 | 9 | 9 | 9 | 9 | 0 | ▲ 1 | 0 | 0 | 0 |
| | 交 通 | | - | - | - | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | そ の 他 | | 21 | 21 | 21 | 22 | 22 | 22 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| | 公営企業等会計部門計 | | 41 | 41 | 40 | 41 | 41 | 41 | 0 | ▲ 1 | 1 | 0 | 0 |
| 総合計 | | | 453 | 457 | 454 | 452 | 449 | 450 | 4 | ▲ 3 | ▲ 2 | ▲ 3 | 1 |

民生部門においては、子育て施策の充実などのために職員数の大幅な増員傾向となっておりますが、総合計欄にみる平成21年度から平成26年度にかけての職員数については、平成22年度に一時的な増加があるものの、民生部門以外の職員数を減らすこととし、全体としては減員となっていることが分かります。

②年度別退職者数の推移（職種別）

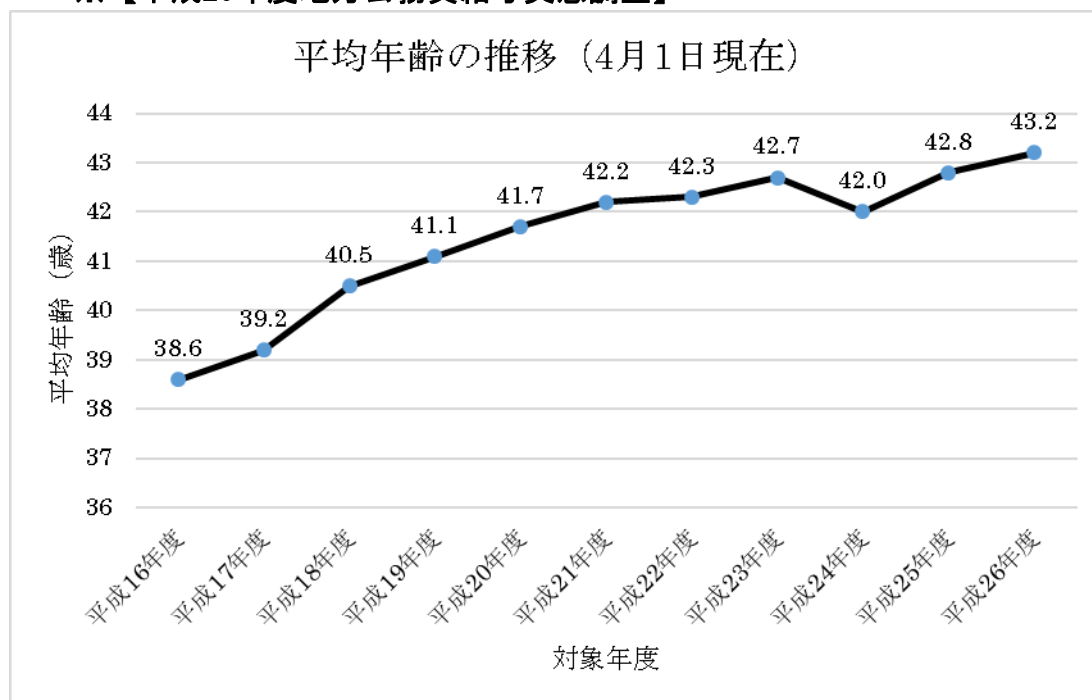
| 退職年度 職種 | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | H31 | H32 |
|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 事務職員 | 10 | 5 | 11 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 9 | 12 | 5 |
| 技術職員 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| うち 土木技師 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| うち 建築技師 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| うち 保健師・看護師 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| うち 保育士・幼稚園 | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| うち 栄養士 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| うち その他技師 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 消防職員 | 2 | 1 | 2 | 0 | 3 | 2 | 3 | 0 | 0 | 1 | 8 |
| 技能労務職 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| 合計 | 15 | 10 | 20 | 8 | 11 | 7 | 7 | 5 | 12 | 14 | 15 |

※60歳定年による退職者数を記載。

※平成26年度までは退職者実績数，平成27年度以降については退職者見込数を記載。

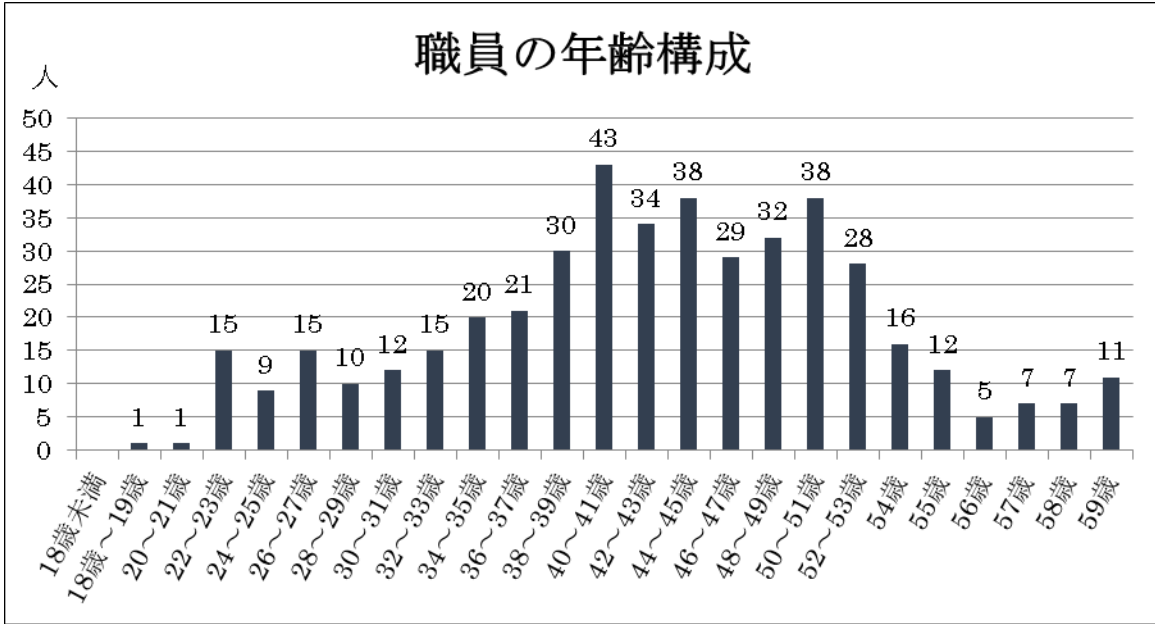
③職員の平均年齢の推移

※【平成26年度地方公務員給与実態調査】



④職員の年齢構成

※【平成26年度地方公務員給与実態調査 平成26年4月1日現在職員の年齢構成】



平成26年4月1日現在における職員の年齢構成については、40歳から50歳台前半の職員数が他の年代に比して極端に多くなっています。これは、成田国際空港の開港による人口の急激な増加や町制施行などに対応するための職員を大量に採用したことが要因として挙げられますが、こうした当市の特徴的な年齢構成の状況に伴い、一時期に大量の定年退職を見込まなければなりません。職員の年齢構成の平準化を図ることは、安定的な自治体経営を進めるうえで、重要な要素となり得るため、長期的ビジョンに立った取り組みが必要となります。

⑤定年退職による再任用職員数 ※退職者の全てが再任用を希望した場合の人数

| 任用期間 | 生年月日 | 支給開始年齢 | 退職年度 | 採用年度 | H | H | H | H | H | H | H | H | H | H | H | H | H | H |
|-----------------------|-------------------------|--------|------|------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | | | | | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 |
| 1年 | 昭和28年4月2日 ～昭和29年4月1日 | 61歳 | H25 | / | 6 | | | | | | | | | | | | | |
| | 昭和29年4月2日 ～昭和30年4月1日 | | H26 | / | | 11 | | | | | | | | | | | | |
| 2年 | 昭和30年4月2日 ～昭和31年4月1日 | 62歳 | H27 | / | | | 7 | 7 | | | | | | | | | | |
| | 昭和31年4月2日 ～昭和32年4月1日 | | H28 | / | | | | 7 | 7 | | | | | | | | | |
| 3年 | 昭和32年4月2日 ～昭和33年4月1日 | 63歳 | H29 | / | | | | | 5 | 5 | 5 | | | | | | | |
| | 昭和33年4月2日 ～昭和34年4月1日 | | H30 | / | | | | | | 12 | 12 | 12 | | | | | | |
| 4年 | 昭和34年4月2日 ～昭和35年4月1日 | 64歳 | H31 | / | | | | | | | 14 | 14 | 14 | 14 | | | | |
| | 昭和36年4月2日 ～昭和36年4月1日 | | H32 | / | | | | | | | | 15 | 15 | 15 | 15 | | | |
| 5年 | 昭和36年4月2日以後生 | 65歳 | H33 | / | | | | | | | | | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | |
| | | | H34 | / | | | | | | | | | | | 15 | 15 | 15 | 15 |
| ※退職年度 H25・26 については実績値 | | | 合計 | / | 6 | 11 | 7 | 14 | 12 | 17 | 31 | 41 | 41 | 56 | 42 | 27 | 27 | 15 |

年金の満額支給開始年齢が65歳に段階的に引き上げられたことに伴い、雇用と年金の接続の観点から、再任用希望者についての任用が義務化となりました。平成25年度および平成26年度退職者については、単年度による任用となるものの、平成27年度以降退職者については複数年の任用となり、任用期間が重なることで相当数の再任用職員を採用することとなります。これまでに培った経験やノウハウを組織の中で円滑に活用できるよう、勤務形態や職務内容などについて更に調査研究を重ね、適正な配置を進めます。

5. 他団体との比較による考察

(1) 類似団体別職員数との比較

類似団体職員数との比較については、次のとおりです。

※【地方公共団体定員管理調査・定員管理診断表 平成25年4月1日現在職員数】

| | | 富里市 職員数 H25.4.1 | 単純値 | 超過数 | 超過率 | 修正値 | 超過数 | 超過率 |
|---------|-------|-----------------------|-----|------|---------|-------|------|--------|
| 部門 | | 人 | 人 | 人 | % | 人 | 人 | % |
| 一般行政 | 議会 | 5 | 4 | 1 | 20.0 | 4 | 1 | 20.0 |
| | 総務 | 74 | 77 | ▲ 3 | ▲ 4.1 | 75 | ▲ 1 | ▲ 1.4 |
| | 税務 | 31 | 22 | 9 | 29.0 | 22 | 9 | 29.0 |
| | 民生 | 58 | 76 | ▲ 18 | ▲ 31.0 | 80 | ▲ 22 | ▲ 37.9 |
| | 衛生 | 32 | 31 | 1 | 3.1 | 29 | 3 | 9.4 |
| | 労働 | - | 1 | ▲ 1 | - | - | - | - |
| | 農林水産 | 17 | 17 | 0 | 0.0 | 14 | 3 | 17.6 |
| | 商工 | 3 | 8 | ▲ 5 | ▲ 166.7 | 5 | ▲ 2 | ▲ 66.7 |
| | 土木 | 38 | 33 | 5 | 13.2 | 36 | 2 | 5.3 |
| | 一般行政計 | | 258 | 269 | ▲ 11 | ▲ 4.3 | 265 | ▲ 7 |
| 特別行政 | 教育 | 69 | 60 | 9 | 13.0 | 73 | ▲ 4 | ▲ 5.8 |
| | 消防 | 81 | 34 | 47 | 58.0 | 71 | 10 | 12.3 |
| 普通会計計 | | 408 | 363 | 45 | 11.0 | 409 | ▲ 1 | ▲ 0.2 |
| 病院 | | - | | | | | | |
| 水道 | | 10 | | | | | | |
| 下水道 | | 9 | | | | | | |
| 交通 | | - | | | | | | |
| その他 | | 22 | | | | | | |
| 公営企業等会計 | | 41 | | | | | | |
| 合計 | | 449 | | | | | | |

※平成25年3月末現在住民基本台帳人口50,038人を基礎としています。

※上記には、後期高齢者医療広域連合派遣1名・印旛衛生管理組合派遣1名は含まず。

「類似団体別職員数」とは

全ての市区町村を対象として、その人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）を基準に類型区分し、類型に属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、類型毎に人口1万人あたりの職員数の平均値を算出し、その類型に属する団体を類似団体として職員数の比較をする参考指標です。比較の方法としては、部門ごとに同類型の全団体の単純な平均値（単純値）を用いる手法と、部門ごとに職員を配置している団体だけの平均値（修正値）を用いる手法があり、修正値を用いて大部門以上の職員を比較した方が実態に即した比較となるとされています。

本市の状況を、修正値を用いた類似団体の状況と比較した場合、一般行政部門では、類似団体平均265名に対して、富里市は258名であり、7名少なくなっていることが分かります。

民生部門においては22名少なくなっており、全体の中で突出している内容がうかがえますが、更に細目を考察すると保育園関係の職員数のみで22名の不足となるため、本市（公立保育園1園）と同規模の団体との民生部門の職員数比較が適正な数値とは言い切れない部分があります。

特別行政部門では、教育部門で類似団体73名に対し69名と4名少なくなっています。消防においては、類似団体71名に対し81名と10名過多となっていますが、これは、広域的な消防行政が一般的な数値として計算されており、本市の政策的な特徴が計算上反映されるデータとなっています。したがって、類似団体比較にとらわれ、差異が生じている部門にのみ重点的に焦点を当てた増減員をすることは、必ずしも定員の適正化につながらないということが言えます。

また、類似団体の区分については、人口5万人ごとにグループ分けされることとなりますが、類似グループごとの平均による値を基準とすることから、その人口区分の平均から遠ざかるほど、平均値との差異が極端な値となって表れ、特に区分の境をまたいだ際には基準となる市町村の人口規模そのものが変わるため、以前の人口区分からの段階的な比較をすることが困難となります。本市における、基準日時点での住民基本台帳人口は50,038人であり、まさに類型区分の境にある状況です。平成25年度と平成26年度調査について、基準日人口が5万人未満から5万人以上となったことにより、類型区分が変更になっていることから、平成26年度の調査結果のみを指標として使うことは難しいところです。そこで、次ページに参考として、仮に住民基本台帳人口が49,999人とした場合の類似団体との比較表を掲載します。

※【仮に住民基本台帳人口49,999人とした場合の類似団体との比較】平成25年4月1日現在

| | | 富里市 職員数 H25.4.1 | 単純値 | 超過数 | 超過率 | 修正値 | 超過数 | 超過率 |
|---------|-------|-----------------------|-----|-------|---------|-----|-------|---------|
| 部門 | | 人 | 人 | 人 | % | 人 | 人 | % |
| 一般行政 | 議会 | 5 | 6 | ▲ 1 | ▲ 20.0 | 6 | ▲ 1 | ▲ 20.0 |
| | 総務 | 74 | 104 | ▲ 30 | ▲ 40.5 | 103 | ▲ 29 | ▲ 39.2 |
| | 税務 | 31 | 28 | 3 | 9.7 | 28 | 3 | 9.7 |
| | 民生 | 58 | 94 | ▲ 36 | ▲ 62.1 | 105 | ▲ 47 | ▲ 81.0 |
| | 衛生 | 32 | 39 | ▲ 7 | ▲ 21.9 | 43 | ▲ 11 | ▲ 34.4 |
| | 労働 | - | 1 | ▲ 1 | - | - | - | - |
| | 農林水産 | 17 | 32 | ▲ 15 | ▲ 88.2 | 26 | ▲ 9 | ▲ 52.9 |
| | 商工 | 3 | 14 | ▲ 11 | ▲ 366.7 | 7 | ▲ 4 | ▲ 133.3 |
| | 土木 | 38 | 39 | ▲ 1 | ▲ 2.6 | 43 | ▲ 5 | ▲ 13.2 |
| | 一般行政計 | 258 | 358 | ▲ 100 | ▲ 38.8 | 361 | ▲ 103 | ▲ 39.9 |
| 特別行政 | 教育 | 69 | 76 | ▲ 7 | ▲ 10.1 | 93 | ▲ 24 | ▲ 34.8 |
| | 消防 | 81 | 36 | 45 | 55.6 | 87 | ▲ 6 | ▲ 7.4 |
| 普通会計計 | | 408 | 470 | ▲ 62 | ▲ 15.2 | 541 | ▲ 133 | ▲ 32.6 |
| 病院 | | - | | | | | | |
| 水道 | | 10 | | | | | | |
| 下水道 | | 9 | | | | | | |
| 交通 | | - | | | | | | |
| その他 | | 22 | | | | | | |
| 公営企業等会計 | | 41 | | | | | | |
| 合計 | | 449 | | | | | | |

基準となる住民基本台帳上の人口を49,999人とした場合に類型付けされる区分で比較した場合の修正値においては、富里市の一般行政部門にあつては同規模の市町村における平均と比較し103名少なくなっていることが分かります。また、特別行政部門を加えた普通会計部門で比較した場合、133名少ない職員数により行政運営をしている状況が見てとれます。

(2) 人口比率における比較

県内同規模の市町村との人口1万人当たりの職員数（一般行政）は下記のとおりです。
(人)

| 市町村名 | 平成25年3月31日 住基人口 | 類似団体類型 | 人口1万人当たり職員数 (一般行政) | 平均 | |
|-------|--------------------|--------|-----------------------|-------|-------|
| 富里市 | 50,038 | Ⅱ－1 | 51.56 | 53.73 | 62.59 |
| 東金市 | 60,482 | Ⅱ－1 | 51.59 | | |
| 袖ヶ浦市 | 61,559 | Ⅱ－1 | 54.42 | | |
| 山武市 | 56,295 | Ⅱ－1 | 59.33 | | |
| 大網白里市 | 51,028 | Ⅱ－1 | 49.58 | | |
| 館山市 | 49,481 | I－1 | 59.62 | 71.46 | |
| 富津市 | 47,982 | I－1 | 62.32 | | |
| 南房総市 | 42,027 | I－1 | 87.09 | | |
| いすみ市 | 41,275 | I－1 | 76.80 | | |

※類似団体類型 Ⅱ－1 人口5万人以上10万人未満
I－1 人口5万人未満

類似団体比較における同一類型の（人口50,000人から65,000人）県内4市（東金市・袖ヶ浦市・山武市・大網白里市）の一般行政での人口1万人当たりの平成25年4月1日現在の職員数は、平均53.73人であるのに対して、本市では51.56人となっており、人口比率での比較は平均を若干下回っています。また、基準人口が5万人を切った際に類型付けされる県内同規模の4市（人口40,000人から50,000人未満を抽出。館山市・富津市・南房総市・いすみ市）で同様の比較をした際には、平均71.46人となり、大幅に平均を下回ることであります。

人口比率により比較した8市の一般行政の平均値により割り出した、富里市の人口当たりの一般行政の職員数は313名（※注1）となり、この職員数に現状の特別行政と公営企業会計部門における人数を加算した全職員数は504名（※注2）となります。平成25年4月1日現在の富里市の職員数449名と比較すると、その差55名と大幅に下回っていることが分かります。

（※注1） $(50,038人 \div 10,000) \times 62.59 = 313.18 \dots$ 313名

（※注2） $313名 + 特別行政150名（教育69・消防81） + 公営企業会計41名（水道10・下水道9・その他22） = 504名$

6. 計画の基本的な考え方

【全体像】

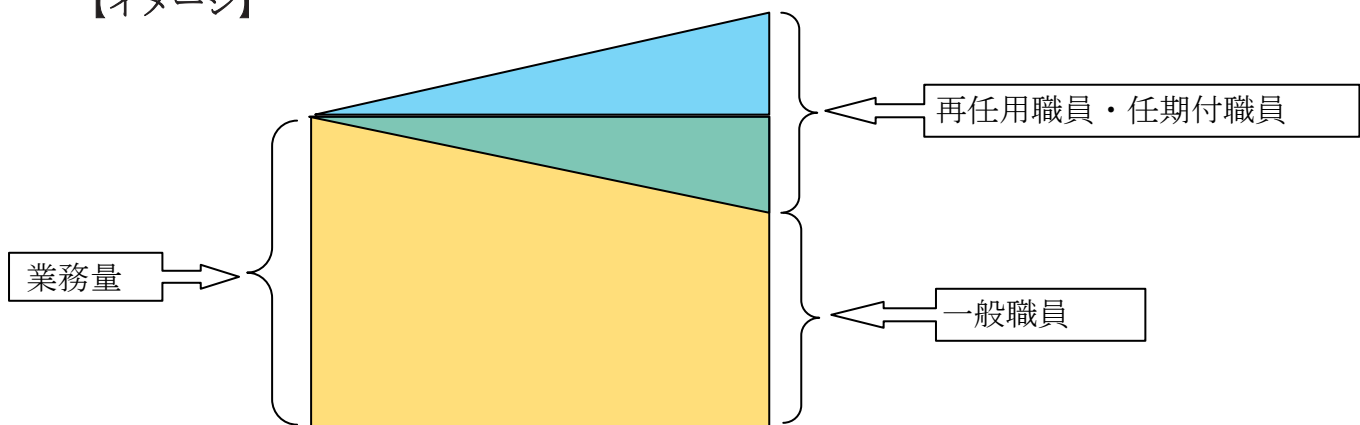
当市の職員数は、類似の団体と比較して少ない状況にありながらも、住民へのサービス低下を招くことなく行政運営を進めるため、事務事業の見直しや、組織体制の整理統合、民間への委託など様々な視点から創意工夫を図り、更なる効率的な行政運営に努めていくこととします。

特に、任期の定めのある職員（再任用職員・任期付職員・臨時及び非常勤職員）については、人件費の抑制や効率的な組織運営の観点から、本市の組織において必要不可欠な配置として、重要な位置付けとなります。真に一般職員で進めるべき業務、再任用職員、任期付職員、臨時及び非常勤職員の活用により進めるべき業務を精査し、様々な形態の勤務職員の力を結集し、任用形態に応じた適正な配置を図ることで、住民サービスの低下を招くことがないように努めることとします。

また、予定していた再任用希望が想定より過不足となった場合には、一般職員や任期付職員の採用に総合的に勘案・調整することで、全体の業務の質及び量と職員数のバランスに配慮していくこととします。

なお、法改正や権限移譲による組織改編・業務の増大などへの対応において、本計画に変更の必要性が生じた時点で常に見直ししながら、必要な住民サービスの安定的な提供に努めます。

【イメージ】



※再任用職員・任期付職員については短時間勤務となるため、同一量の業務を遂行する場合、上記イメージのように人数的には一般職員1人＝短時間勤務職員2人といった考えとなる。

【具体的な方針】

①組織の見直し

新たな行政課題や多様化する市民ニーズに的確・積極的に対応できる、柔軟な組織運営に努めます。

②事務事業の見直し

社会情勢の変化や対応すべき行政需要の範囲，事業の内容及び手法を見直し，効率的な業務の推進に努めます。

③市民協働の推進

各種事業の実施にあたっては，富里市協働のまちづくり推進計画に基づき，市民との相互連携・役割分担を図ることにより，業務負担のあり方を見直します。

④民間委託等の推進

費用対効果および市民サービスの内容を総合的に検討し，民間企業への委託や指定管理者制度の導入を推進します。

⑤人材の育成・人事評価制度の活用

効率的・効果的な行政組織構築にあたっては，職員各々の能力の向上が必要不可欠となります。富里市人材育成基本方針に基づき，職員の能力開発に努めるとともに，職員の意欲とやりがいを高める人事評価制度の運用や適正な配置に努めます。

⑥任用形態に応じた職員配置

期間の定められた業務や臨時的に発生する業務については臨時職員を，専門性が高く期間が定められている業務や窓口サービスの充実に関する業務については任期付職員を，これまでに培った知識や経験が必要な業務については再任用職員を活用するなど，役割や責務などに応じた適切な配置を図り，それらを一般職員の採用に総合的に勘案することで定員の抑制に努めます。

⑦女性職員の活躍とワーク・ライフ・バランス推進の取組

平成26年10月に策定された「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」に基づき，職員の働き方や，女性の活躍できる環境などについて総合的な視点から推進を図ります。また，平成28年4月までに策定が求められている，いわゆる「女性活躍推進法」における特定事業主行動計画と連携し，採用する職員に占める女性職員の割合に関する施策等の推進に努めます。

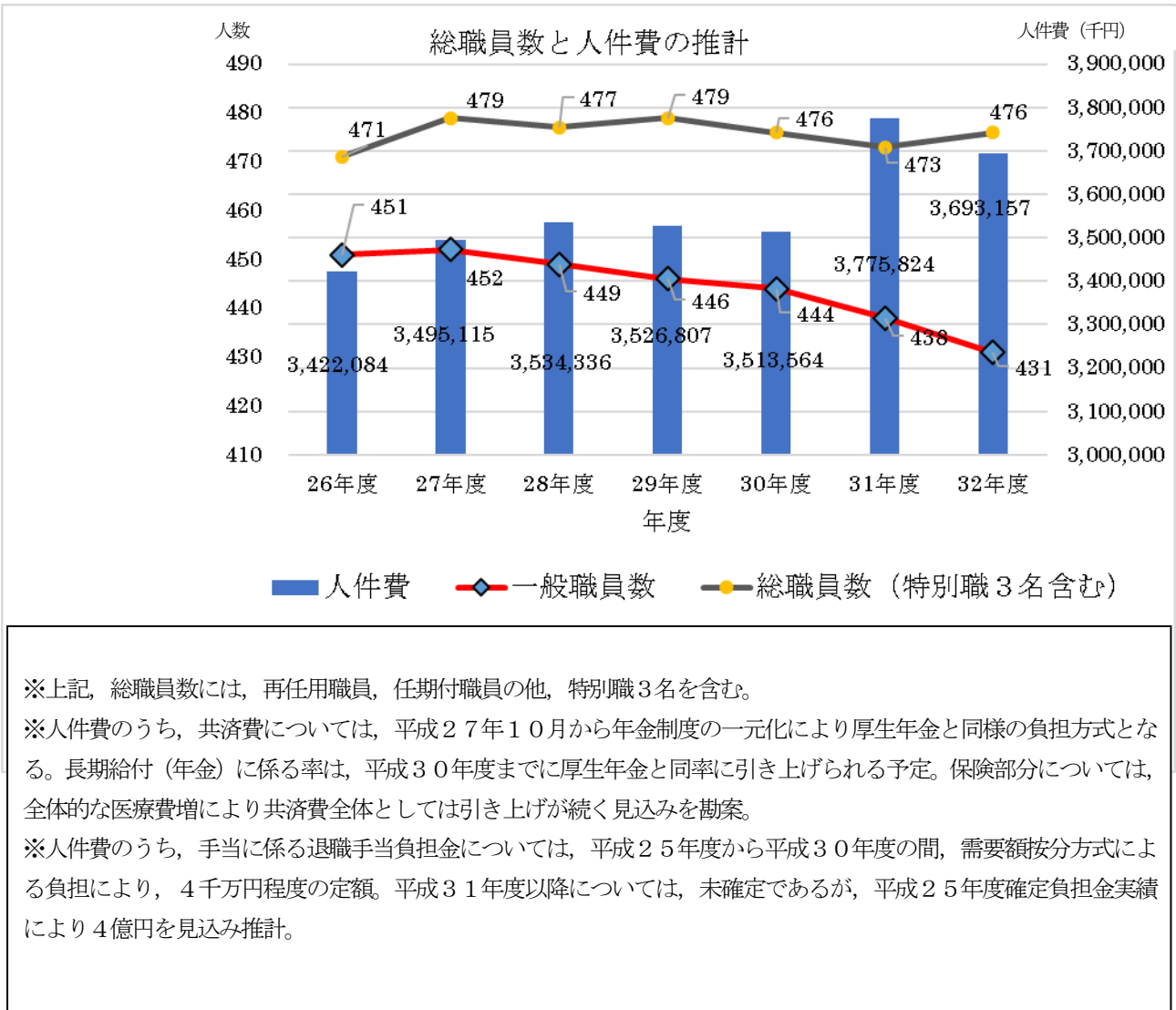
7. 職員採用年次別計画

| | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | H31年度 | H32年度 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ①前年度退職者数 ※H26年度退職者には早期退職3名・自己都合2名退職含む | 16 | 7 | 7 | 5 | 12 | 14 |
| ②再任用見込み ①×0.7 ※四捨五入 | 8 | 5 | 5 | 4 | 8 | 10 |
| ③新規採用職員予定数(一般職員数) ※H27年度採用人数には別要素増員1名含む | 17 | 4 | 4 | 3 | 6 | 7 |
| ④4月1日現在人数(一般職員数) | 452 | 449 | 446 | 444 | 438 | 431 |
| ⑤4月1日現在人数(再任用各年度在職者数(見込)) | 8 | 5 | 10 | 9 | 12 | 22 |
| ⑥4月1日現在人数(任期付職員各年度在職者数) | 16 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| ⑦任期付職員前年度任期満了退職予定者数 | 7 | 3 | 2 | 11 | 7 | 2 |
| ⑧任期付職員採用予定数 | 11 | 7 | 2 | 11 | 7 | 2 |
| ⑨総職員数(一般職員・再任用職員・任期付職員) ※④+⑤+⑥ | 476 | 474 | 476 | 473 | 470 | 473 |

※法改正や権限移譲による組織改編・業務の増大などへの対応において、本計画に変更の必要性が生じた時点で常に見直ししながら、必要な住民サービスの安定的な提供に努めることとする。

※再任用職員の在職者数の見込みと現状に過不足が生じた場合には、一般職員や任期付職員、臨時及び非常勤職員を採用するなど、総合的に勘案することとする。

8. 総職員数と人件費の推計



富里市定員適正化計画
～職員採用計画～

平成27年4月

〒286-0292 千葉県富里市七栄652-1

富里市総務部総務課

TEL : 0476-93-1113 (直通)

e-mail: jinji@city.tomisato.lg.jp

