

# 新居浜市定員適正化計画

(平成20年度～22年度)

平成19年5月

新 居 浜 市

## 1 定員管理の現況

定員適正化計画については、毎年度、事務量調査等を行い適正な人員配置に努めてきた。この間、業務の委託化、OA化の推進、スクラップアンドビルドの徹底等により、増大する行政需要、市民要望等に対応してきた。一方、財政的には、国の三位一体の改革の影響や災害対応によって厳しい財政状況であり、現在、平成15年度から10か年戦略プランを立て、行政経営改革に取り組んできている。

このような状況に加えて、総務省が、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（新地方行革指針）を策定した。新指針は、地方公務員の定員削減や給与の適正化など9項目において、平成17年度から5年間の集中改革プランの計画策定と公表について示されている。特に、定員管理の適正化計画は、退職者数と採用者数の見込みを明示し、5年後の明確な数値目標を掲げることとし、5年間で総定員の純減4.6%を上回る数字を目指すことが求められている。

## 2 職員数の推移

平成12年度からの職員数の推移を見ると、平成14年度までは減少傾向であったが、平成15年度に別子山村との合併等により一時的に増加した。その後、新規職員採用を抑制した結果、平成19年度においては平成12年度とほぼ同数の職員数となっている。この間、介護保険制度の導入、区画整理事業、後期高齢者医療事務の広域化等、多くの新規事業に取り組んできており、施設や業務の委託、OA化の推進等により職員数の増加の抑制に努めてきている。

### 年度別職員数の推移

	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度
職員数	945	934	938	964	963	965	953	947
前年比	6	11	4	26	1	2	12	6

## 3 定員モデルとの比較

平成18年4月1日における定員モデルと本市の一般行政部門の職員数を比較すると、定員モデルより職員数が21人下回っていることになる。なお、平成12年度からの定員モデルと本市の職員数については、次表のとおりであり、全て定員モデルを下回った職員数となっている。

定員モデルとは、総務省が、各地方公共団体の職員数に関係がある行政需要に関連する指標（人口、世帯数、面積など）をもとに、その団体の定員管理の基準となる職員数（試算値）を算定したものである。

#### 定員モデルと職員数の推移

	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度
定員モデル	619			617			
対象者	610	602	597	605	607	609	596
差	9	17	22	12	10	8	21

#### 4 財政指数上の比較

平成17年度の普通会計における人件費は約75億円余りとなっており、歳出総額の16.4%を占めている。

人件費は、平成11年度から比較すると給与の引き下げ等により減少しているが、扶助費の増加によって経常収支比率は79.9%と上昇傾向にあり、義務的経費の増加による政策的経費への影響が懸念される。

#### 財政指数と職員数の推移

【決算統計より】

	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度
人件費	7,990,668	7,712,056	7,417,968	7,491,884	7,464,586	7,521,148
構成比	19.2	16.1	17.2	17.4	15.7	16.4
経常比	74.6	74.9	77.7	75.6	81.9	79.9
職員数	945	934	938	964	963	965

- 1 構成比 = 歳出総額に占める人件費割合 (単位：千円、%、人)
- 2 経常比 = 経常収支比率

#### 5 類似団体との比較

平成18年度での類似団体との比較では、一般行政部門において、類似団体の平均655人に対して本市は614人となっており41人少なく、定員モデルについては類似団体が平均して5人少ないのに対して、本市は定員モデルより21人少なくなっている。

類似団体とは人口と産業構造を基準にして類似した団体のことである

#### 6 定員適正化の基本方針について

本市の職員数は、従来からの定数不拡大方針を基本に職員数を抑制してきており、この間、新たな行政需要等に対してはOA化の推進、事務事業の見直し等により職員数を増加することなく対応してきた。その結果、県内の自治体や全国の類似団体と比較しても本市の職員数は少なく、適正な職員数と判断される。

しかしながら、第4次新居浜市長期総合計画後期戦略プランの着実な実施、少子高齢化の進展、市民サービスの向上等、財政運営の安定化を図る必要があり、更なる適正な定員管理に努めなければならない。

また、団塊の世代の大量の退職を控えており、満額年金の支給開始年齢が65歳へと

引き上げられることに伴い、再任用者の増加が予想され、中長期的な見地による職員採用計画が必要となってくる。

これらの点を踏まえ、平成17年度から平成22年度までの間において、5%の定員削減目標を設定し、49人の減員を図るものとする。

## 7 定員適正化計画について

### (1) 計画期間

平成20年度から平成22年度までとする。

### (2) 目標職員数

916人(平成22年4月1日時点)

平成18年度対前年比 12人

平成19年度対前年比 6人

平成20年度から平成22年度 31人

### (3) 定員適正化の基本方針

事業の終了による定員の減、退職者の不補充、あるいは事務事業の見直しやO A化の推進、指定管理者制度の導入などにより、定員の削減に努める。

#### 事業のスクラップ等

事業が終了するものについては、原則として職員を配置しない。

#### ア 過去の実績

##### スクラップ(減員)

事業終了年度	事業	担当課	人員
平成18年度 (平成19年度から減)	新電算システム導入終了	資産税課	1人
	新電算システム導入終了	国保課	1人
	新電算システム導入終了	市民課	1人
	廃棄物処理事業終了	港務局	1人(土木1)
	計		4人(土木1)

##### 事務量減(減員)

削減年度	担当課	人員
平成19年度 から	市民課	1人
	上部支所	1人
	川東支所	1人
	道路課	1人(土木1)

	土地開発公社用地課	1人
	計	5人(土木1)

ビルド(増員)

新規年度	事業	担当課	人員
平成19年度 から	駅周辺整備事業	駅周辺整備室	1人
	新予防給付事務	介護福祉課	1人
	地域包括支援センター		2人
	後期高齢者医療広域事務	国保課	2人
	〃 派遣		2人
	特定検診等事務		1人
		計	

イ 今後の見込み

減員

事業終了年度	事業	担当課	人員
平成19年度	新電算システム導入終了	市民税課	1人
	地域包括支援センター	介護福祉課	1人
	老人保健事務	国保課	2人
	最終処分場終了	ごみ減量課	1人(土木1)
	区画整理事業事務量減	区画整理課	2人(土木1)
	地籍調査	用地課	2人
	埠頭用地造成事業終了	港務局	1人(土木1)
	計		10人(土木3)
平成20年度	新電算システム導入による事務量減	情報政策課	2人
	地域包括支援センター	介護福祉課	1人
	区画整理事業事務量減	区画整理課	2人(土木1)
	計		5人(土木1)
平成21年度	区画整理事業事務量減	区画整理課	1人(土木1)
	滞納整理機構派遣中止	収税課	1人
	計		2人(土木1)
合計			17人(土木5)

## 増員

新規年度	事業	担当課	人員
平成20年度	後期高齢者医療広域事務	国保課	1人

## 退職者の不補充

退職者のうち、減員できる職種あるいは臨時職員・非常勤職員での対応が可能な職種については不補充とする。平成21年度まで、イの職種については退職した場合でも採用は行わない。

## ア 過去の実績

年度	職種	人員	備考
平成18年度	保育士	2人	
	運転士	2人	
	調理員	1人	
	司書	1人	
	計	6人	

## イ 今後の見込み

職種	人員	備考
保育士	6人	再就職希望1人、希望しない5人
運転士	2人	再任用希望2人
栄養士	1人	希望しない1人
調理員	0人	
幼稚園教諭	2人	・ 再任用(短時間)希望1人、希望しない1人 ・ 幼保一元化等の問題があり、方針が決定されるまでは不補充
計	11人	

1 平成21年度退職予定者までは定年退職後の就職希望調査を行っており、備考欄に記載

2 勸奨退職者及び普通退職者についても原則として不補充とするが、調理員については、教育委員会と協議を行う。

しかしながら、退職者が再任用職員を希望した場合、定数内職員として取り扱われ、実質的には減員とならない。上記の6種の職種については、勤務経歴、また再雇用の場合はポストが限られている点等から判断すると再任用職員に該当する可能性が強く、現時点での調査に基づくと2人が再任用職員として採用され、結果として9人の減員と予測される。

#### 事務事業の見直し、施設等の委託

事務事業については市民ニーズの検討や事業内容の見直しを行い、事業の縮小や廃止について検討するとともに、継続事業についてはアウトソーシングの適否についても検討する。なお、基幹システム導入に伴う事務量の減については、毎年度の事務量調査において精査するものとする。また、各施設については、指定管理者制度の導入を積極的に推進するものとする。

#### 職員の能力開発、O A化の推進等

新基幹システムの導入や庁内LANの整備、パソコンの個人貸与などにより、O A化を推進してきているが、今後も積極的に推進し、事務の効率化や軽減を図る。また、「新居浜市人材育成基本方針」に基づき、職員の人材育成と能力開発に努め、事務処理能率の向上に努める。

#### 消防職員の採用について

消防職員については、3部体制への移行に伴い、段階的に職員数を増員させていく計画であったが、平成22年度までの採用計画については退職者の補充のみとし、122人(消防長除く)体制を堅持するものとする。

#### 必要削減人員

平成20年度から平成22年度までの間に増員が予想される事業は、後期高齢者医療広域事務1人である。従って、事務のスクラップにより17人、退職者不補充により9人、前倒し採用による減2人(消防士)で計28人の減に対して、新たな事務により1人の増が見込まれる。そのため、目標の31人の減には4人(31人-28人+1人)を削減する必要があるため、事務事業の見直し、指定管理者制度の導入などによっても削減できない場合は、各部局に削減目標を設定するものとする。

#### 職員採用

職員の採用については、原則として、翌年度の定員数を基本に退職予定者数、再任用予定者数、主要な業務量の増減を考慮して採用人員を決定するものとする。