

第3次定員適正化計画

～効率的・効果的な行政経営をめざして～

平成18年（2006年）3月

茅ヶ崎市

目次

1	これまでの定員適正化の取り組み-----	1
(1)	第1次定員適正化計画-----	1
(2)	第2次定員適正化計画-----	3
2	第3次定員適正化計画の策定に向けた分析-----	5
(1)	本市の人口と職員数の推移-----	6
(2)	国の定員モデルとの比較-----	7
(3)	定員管理診断表(類似団体)との比較-----	8
(4)	普通会計における職員給等の推移-----	10
(5)	非常勤嘱託職員及び臨時職員の状況-----	11
(6)	再任用職員の推移-----	12
(7)	職種別職員の推移と主な増減員の理由-----	13
3	第3次定員適正化計画の基本的考え方-----	14
(1)	「茅ヶ崎市職員の人材育成基本方針」の推進-----	14
(2)	協働の推進-----	15
(3)	簡素で効率的な組織づくり-----	15
(4)	民間活力の導入-----	16
(5)	臨時職員制度及び非常勤嘱託職員制度の活用-----	17
(6)	再任用職員の活用-----	17
(7)	任用制度の弾力化-----	17
(8)	技能労務職員のスリム化-----	18
(9)	任期付採用制度及び任期付短時間勤務制度の活用-----	18
4	第3次定員適正化計画の内容-----	19
(1)	第3次定員適正化計画の概要-----	19
(2)	部門別職員数の目標-----	20
(3)	第3次定員適正化計画による人件費の抑制効果-----	21

はじめに

地方分権の進展に伴い、都市間競争が本格的になっている現在、厳しい財政状況の下で、少子化や高齢化などによる市民ニーズの質的・量的拡大への対応、市民の生命や財産を守る「安全・安心なまちづくり」の実現、次代を担うこども達の育成、また、いわゆる団塊の世代の方々が退職し、地域に帰ってこられることによる多様な就業機会の確保など緊急かつ重要な課題が山積しています。

こうした状況の中で、「行政改革大綱」や「行政改革大綱実施計画」を策定し、また、若手と中堅の職員で構成する「財政健全化に向けた改善案作成チーム」による改善提案事項を作成し、これらに基づき効率的・効果的な行政経営をめざして積極的に取り組みを進めています。

その一環として、義務的経費に占める割合が最も高い人件費の抑制策として、これまで職員数の削減、昇給延伸、管理職手当の削減、時間外勤務の抑制などを行ってきました。

行政自らが担う役割を重点化（行政でなければできない若しくは行政がしなければならない事務・事業又は市の常勤職員でなければできない若しくは市の常勤職員がしなければならない事務・事業を明確化し、その実施主体を定めることをいいます。）するとともに、退職者の補充について十分検討を加えなければなりません。

今後、さらに効率的・効果的な行政経営に向けての取り組みが必要であり、とりわけ人件費の抑制をさらに推進していくため、ここに、第3次定員適正化計画を策定し、計画的に職員数の削減に取り組んでまいります。

1 これまでの定員適正化の取り組み

(1) 第1次定員適正化計画

ア 第1次定員適正化計画の概要

①計画の期間

平成9年度から平成13年度までの5年間

②職員の減員目標数

平成8年4月1日現在の職員数1,866人(教育長を含む。)の3.6%(68人)を減員する。

③減員の手法

国の定員モデル及び類似団体との比較による分析、全職員に対する技能労務職員の比率、将来の行政需要等を勘案し減員を行いました。

④実績

平成8年4月1日現在の職員数1,866人(教育長を含む。)の4.5%(84人)を減員し、平成13年4月1日現在の職員数は1,782人となりました。

イ 取組結果の概要

表1のとおり平成8年4月1日現在の職員数1,866人の3.6%(68人)の減員目標に対し、4.5%(84人)の減員を実施しました。介護保険法の施行や消防署海岸出張所の開設などによる必要な人員を配置したものの、市立病院建て替えによる病床数の減、技能労務職員の欠員不補充などにより、部門ごとによる職員数は、表2のとおりとなりました。

(表1) 職員数等の推移

区 分	当初計画 A(人)	取組結果 B(人)	差 引 B-A(人)
職員数(H8.4.1)(a)	1,866	1,866	
職員数(H13.4.1)(b)	1,798	1,782	
削減数(c) (b-a)	▲68	▲84	16
削減率(c÷a)	3.6%	4.5%	

備考 各年の4月1日現在の常勤職員(教育長を含む。)数を掲載しています。

(表2) 部門別職員数の推移

部 門	8年	9年	10年	11年	12年	13年	増 減
	A(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	B(人)	B-A(人)
一般行政	938	935	924	915	901	874	▲64
福祉関係（民生・衛生）	433	430	427	422	418	391	▲42
福祉関係以外	505	505	497	493	483	483	▲22
特別行政	492	494	493	486	491	489	▲3
教育	282	283	283	276	274	269	▲13
消防	210	211	210	210	217	220	10
公営企業等	436	432	424	418	411	419	▲17
病院	367	365	357	353	344	329	▲38
下水道、国民健康保険等	69	67	67	65	67	90	21
合 計	1,866	1,861	1,841	1,819	1,803	1,782	▲84

- 備考 1 部門区分は、地方公共団体定員管理調査（総務省）によります。
- 2 各年の4月1日現在の常勤職員（教育長を含む。）数を掲載しています。
- 3 一般行政とは議会、総務、税務、民生、衛生、労働、農林水産、商工、土木の部門を、特別行政とは教育、消防の部門をいいます。公営企業等とは、病院、下水道、その他（国民健康保険、介護保険等をいいます。）の部門をいいますが、下水道とその他の部門の職員数を合計して下水道、国民健康保険等といたしました。なお、平成13年の定員管理調査から介護保険業務の職員を計上する部門が、民生部門から公営企業等の部門に変更されました。

(2) 第2次定員適正化計画

ア 第2次定員適正化計画の概要

①計画の期間

平成14年度から平成18年度までの5年間とする。

②計画の内容

- ・技能労務職員（清掃作業、給食調理、用務、工務、事務補助、看護補助などの業務に従事する職員をいいます。）の全職員に占める割合を20.0%未満とする。
- ・病院及び消防に勤務する職員を除く職員の数は、第1次定員適正化計画終了時（平成13年4月1日）の職員数1,233人（教育長を含む。）を上回らないこととする。
- ・新病院の全面開院（病床数が291床から401床に増、診療科が14科から22科に増）及び消防署小出出張所小出救急小隊の設置に伴う必要な職員は配置する。

③目標職員数

平成18年4月1日現在の職員数は1,865人（教育長を含む。）とする。

イ 取組結果の概要

- (ア) 第2次定員適正化計画に基づく職員数は、表3のとおり、計画職員数と比較して平成15年に3人上回ったものの、平成14年は18人、16年は4人、17年は27人下回っています。これは、技能労務職員の退職不補充が大きな要因となっています。
- (イ) 第2次定員適正化計画終了時（平成18年4月1日）に技能労務職員の全職員に占める割合を20.0%未満とする目標は、表3のとおり、平成17年4月1日現在で19.2%となっています。

(表3) 職員数の推移

区 分	13年	14年	15年	16年	17年	増 減
	A(人)	(人)	(人)	(人)	B(人)	B-A(人)
計画職員数(a)	1,782	1,787	1,837	1,865	1,868	86
職員の実数(b)	1,782	1,769	1,840	1,861	1,841	59
計画職員数と職員の実数との差 (b-a)	0	▲18	3	▲4	▲27	▲27
職員の実数のうち技能労務職員 の実数(c)	414	402	397	379	353	▲61
技能労務職員の割合(c÷b)	23.2%	22.7%	21.6%	20.4%	19.2%	

備考 職員の実数(イ)は、各年の4月1日現在の常勤職員（教育長を含む。）数を掲載しています。

(ウ) 病院及び消防に勤務する職員を除く職員の数は、第1次定員適正化計画終了時（平成13年4月1日）の職員数1,233人を上回らないこととする目標は、表4のとおり、各年ともに目標を達成しています。

(エ) 消防署小出出張所小出救急小隊の設置に伴う職員を、表4のとおり、平成16年4月に10人配置しました。

(表4) 部門別職員数の推移

部 門	1 3 年 A(人)	1 4 年 (人)	1 5 年 (人)	1 6 年 (人)	1 7 年 B(人)	増 減 B-A(人)
一般行政	874	879	873	870	856	▲18
福祉関係（民生・衛生）	391	389	381	377	368	▲23
福祉関係以外	483	490	492	493	488	5
特別行政	489	483	479	481	472	▲17
教育	269	264	259	251	241	▲28
消防	220	219	220	230	231	11
公営企業等	419	407	488	510	513	94
病院	329	320	400	421	426	97
下水道、国民健康保険等	90	87	88	89	87	▲3
合 計	1,782	1,769	1,840	1,861	1,841	59

備考 1 部門区分は、地方公共団体定員管理調査（総務省）によります。

2 各年の4月1日現在の常勤職員（教育長を含む。）数を掲載しています。

(オ) 新病院の全面開院に伴う職員は、表5のとおり、旧病院を開院しながら新病院を建設することとしたことにより、病床数を減らし、それに必要な職員を配置してきました。そのため平成11年4月1日現在と比較して、平成17年4月1日現在の職員数は、110床、8診療科の増にもかかわらず、事務職員及び技能労務職員の減員により、73人の増員に抑制することができました。

(表5) 病院の病床数、診療科数及び職員数の推移

区 分	1 1 年 A	1 2 年	1 3 年	1 4 年	1 5 年	1 6 年	1 7 年 B	増 減 B-A
病床数	291	291	239	239	351	401	401	110床
診療科数	14	14	14	14	21	22	22	8科
職員数	353	344	329	320	400	421	426	73人
医師	43	45	47	46	57	58	56	13人
医療技術者	56	56	56	55	61	62	63	7人
保健師・助産師・看護師・ 準看護師	197	188	177	173	225	246	254	57人
事務職員	25	25	25	25	27	26	26	1人
技能労務職員	32	30	24	21	30	29	27	▲5人

備考 1 職員数は、各年の4月1日現在の常勤職員数を掲載しています。

2 医療技術者とは、薬剤師、診療放射線技師、臨床検査技師、理学療法士、栄養士などをいいます。

3 平成11年から平成14年までは、病院建設課の職員を含んでいません。

2 第3次定員適正化計画の策定に向けた分析

平成9年度から平成13年度までの5年間を計画期間とする第1次定員適正化計画及び平成14年度から平成18年度までの5年間を計画期間とする第2次定員適正化計画に基づき適正な定員管理を行ってきましたが、非常に厳しい財政状況の下で、さらに効率的・効果的な行政経営に向けての取り組みが必要となっています。行政自らが担う役割を重点化した中で、人件費の抑制をさらに推進していくことが避けられない状況にあります。

第3次定員適正化計画を策定するに当たり、定員の適正化に関し次のとおり現状を分析しました。

(1) 本市の人口と職員数の推移

ア 表6のとおり、行政需要の動向に大きな影響を与える人口は、この10年間で7.4%、15,765人増加しましたが、市立病院の病床数の増加（291床から401床に増床）並びに消防署海岸出張所の開設及び消防署小出出張所小出救急小隊の設置に伴う職員増にもかかわらず、総職員数はこの10年間で1.7%、32人減少しています。

(表6) 人口と総職員数の推移

区分 年	人 口			総 職 員 数		
	人 口 (人)	増減数 (人)	指 数	総職員数 (人)	増減数 (人)	指 数
7年	213,046		100	1,873		100
8年	213,792	746	100.4	1,866	▲7	99.6
9年	215,859	2,067	101.3	1,861	▲5	99.4
10年	217,565	1,706	102.1	1,841	▲20	98.3
11年	219,063	1,498	102.8	1,819	▲22	97.1
12年	220,897	1,834	103.7	1,803	▲16	96.3
13年	222,796	1,899	104.6	1,782	▲21	95.1
14年	223,951	1,155	105.1	1,769	▲13	94.4
15年	225,825	1,874	106.0	1,840	71	98.2
16年	227,694	1,869	106.9	1,861	21	99.4
17年	228,811	1,117	107.4	1,841	▲20	98.3

- 備考 1 人口は、各年の3月31日現在の住民基本台帳人口を掲載しています。
 2 総職員数は、各年の4月1日現在の常勤職員（教育長を含む。）数を掲載しています。
 3 指数は、平成7年の人口と総職員数を100とした場合を表しています。

イ 表7のとおり、人口1,000人当たりの職員数については、一般行政、教育及び下水道等の部門の合計職員数は、平成7年から減少し続け、平成17年には5.17人となっています。総職員数は、平成7年から平成14年まで減少を続けてきましたが、平成15年の市立病院の病床数の増及び平成16年の消防署小出出張所小出救急小隊の設置により増加に転じました。しかし、平成17年においては、技能労務職員の退職不補充などにより前々年、前年に比較して低下しました。今後さらに低減に努めなければなりません。

(表7) 人口1,000人当たりの部門別職員数の推移

区分 年	部門別職員数						人口1,000人当たりの職員数	
	一般行政 A(人)	教 育 B(人)	下水道 等C(人)	左の小 計D(人)	消 防 E(人)	病 院 F(人)	D (人)	総職員数 D+E+F(人)
7年	937	283	69	1,289	218	366	6.05	8.79
8年	938	282	69	1,289	210	367	6.03	8.73
9年	935	283	67	1,285	211	365	5.95	8.62
10年	924	283	67	1,274	210	357	5.86	8.46
11年	915	276	65	1,256	210	353	5.73	8.30
12年	901	274	67	1,242	217	344	5.62	8.16
13年	874	269	90	1,233	220	329	5.53	8.00
14年	879	264	87	1,230	219	320	5.49	7.90
15年	873	259	88	1,220	220	400	5.40	8.15
16年	870	251	89	1,210	230	421	5.31	8.17
17年	856	241	87	1,184	231	426	5.17	8.05

備考 1 職員数は、各年の4月1日現在の常勤職員（教育長を含む。）数を掲載しています。

2 下水道等とは、下水道、国民健康保険、介護保険等の部門をいいます。

(2) 国の定員モデルとの比較

平成17年4月1日現在の対象職員数は、国の定員モデルと比較して21人（2.46%）の超過となっています。定員モデルと比較して職員数が少ない部門は、議会・総務部門であり、その他の税務、民生、衛生、労働、農林水産、商工及び土木の部門はすべて超過しています。この中で、特に多い部門は、衛生部門で9人となっています。この主な理由は、ごみ収集・処分に関する委託化率の相違によるものと考えられます。

(表8) 定員モデルとの比較

区分	各年3月31日現在の住民基本台帳人口(人)	定員モデルとの比較			
		対象職員数 A(人)	試算値 B(人)	超過数 C(A-B)(人)	超過率 C/A(%)
13年	222,796	881	869	12	1.36
14年	223,951	895	869	26	2.91
15年	225,825	869	833	36	4.14
16年	227,694	866	833	33	3.81
17年	228,811	854	833	21	2.46

備考 対象職員数は、各年の4月1日現在の常勤職員数（教育長を含む。）を掲載しています。

（表9）部門ごとの定員モデルとの比較

定員モデル（大部門） 試算区分	定員モデルとの比較			
	定員モデル 対象職員数 (H17.4.1) A(人)	定員モデル 試算値 B(人)	定員モデル 超過数 C(A-B)(人)	定員モデル 超過率 C/A(%)
議会・総務	224	225	▲1	▲0.4
税務	70	66	4	5.7
福祉	367	356	11	3.0
民生	160	158	2	1.3
衛生	207	198	9	4.3
経済	35	33	2	5.7
土木（建設）	158	153	5	3.2
合 計	854	833	21	2.5

備考 対象職員数は、各部門ごとの職員数から出向者、派遣者、退職者等を減し、他団体からの派遣者等を加えた人数です。

国の定員モデルとは、一般行政部門の職員数を施設の設置状況などを勘案し、各自治体の部門ごとの人数を割り出したものをいいます。人口、世帯数、面積、事業所数、公営住宅戸数など行政需要と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分析し、これに基づいて各自治体が参考とすべき職員数（モデル試算値）を自ら算出できるようにされた算式です。

(3) 定員管理診断表（類似団体）との比較

ア 平成16年4月1日現在の定員管理診断表の修正値に基づき比較すると、表10のとおり、一般行政においては、類似団体の試算値1,047人に対し、本市の職員数は870人で177人下回っています。

イ 特別行政（教育、消防）を含めた職員数においては、表10のとおり、類似団体の試算値1,577人に対し、226人下回っています。

ウ 類似団体の試算値において、本市の職員数が上回っている衛生部門を小部門ごとに比較すると、清掃一般部門が13人、ごみ収集部門が51人の64人上回っていますが、環境保全部門などが14人下回っているため、衛生部門全体で50人上回っていること

になります。清掃一般部門及びごみ収集部門の職員数の削減が求められます。

エ 表10に掲載している部門では本市の職員数は下回っているものの、これらの部門の小部門ごとに比較すると、次のとおり類似団体の試算値を上回っているものがあります。これらの小部門の職員数の削減が求められます。

- (ア) 経済部門の勤労センター等施設部門の職員数は2人上回っています。
- (イ) 土木部門の都市公園部門の職員数は1人上回っています。
- (ウ) 土木部門の下水部門の職員数は2人上回っています。
- (エ) 教育部門の教育一般部門の職員数は3人上回っています。
- (オ) 教育部門の保健体育施設部門の職員数は6人上回っています。
- (カ) 教育部門の小学校部門の職員数は22人上回っています。
- (キ) 教育部門の中学校部門の職員数は6人上回っています。

(表10) 定員管理診断表(類似団体)との比較

部 門	職 員 数 (H16.4.1)	類 似 団 体 と の 比 較					
		単 純 値 比 較			修 正 値 比 較		
		試 算 値 (人)	超 過 数 (人)	超 過 率 (%)	試 算 値 (人)	超 過 数 (人)	超 過 率 (%)
議会・総務	225	282	▲57	▲25.3	279	▲54	▲24.0
税務	71	83	▲12	▲16.9	83	▲12	▲16.9
福祉	377	470	▲93	▲24.7	433	▲56	▲14.9
民生	162	301	▲139	▲85.8	268	▲106	▲65.4
衛生	215	169	46	21.4	165	50	23.3
経済	36	49	▲13	▲36.1	56	▲20	▲55.6
土木(建設)	161	191	▲30	▲18.6	196	▲35	▲21.7
一般行政計	870	1,075	▲205	▲23.6	1,047	▲177	▲20.3
教育	251	299	▲48	▲19.1	273	▲22	▲8.8
消防	230	218	12	5.2	257	▲27	▲11.7
特別行政計	481	517	▲36	▲7.5	530	▲49	▲10.2
普通会計計	1,351	1,592	▲241	▲17.8	1,577	▲226	▲16.7

・類似団体とは、産業構造や人口規模が本市と類似している全国の市のことをいいます。国が算定している人口や産業構造を基準に、その類型ごとに普通会計部門の職員数の人口1万人あたりの数値を算出し、指標としたものです。具体的には各部門ごとに各類型の全体の単純な平均値(単純値)と、その部門に職員を配置している団体だけの平均値(修正値)を算出しています。

- ・なお、定員管理診断表による比較は、産業構造や人口が類似する団体とのマクロ的な比較であるため、各市の重点施策や行政区域、都市形態、施設数などの違いにより、超過率がマイナスであることをもって単純に職員数が少ないと断言することはできない点に注意をする必要があります。
- ・清掃一般部門とは、一般廃棄物に関するもので、ごみ収集処理、し尿収集処理以外のものに従事する職員をいいます。
- ・勤労センター等施設部門とは、教育委員会所管のものを除き労働者の福祉向上を目的とする施設に勤務する職員をいいます。
- ・都市公園部門とは、都市公園の建設、整備、管理及び都市緑地等に関するものに従事する職員をいいます。
- ・下水部門とは、公営企業等に属するものを除く下水道に従事する職員をいいます。
- ・教育一般部門とは、教育の他のいずれの小部門にも属さないものに従事する職員をいいます。
- ・保健体育施設部門とは、教育委員会所管の体育・スポーツ施設に勤務する職員をいいます。
- ・小学校部門とは、小学校に勤務する教職員（学校調理場の職員を含む。）をいいます。
- ・中学校部門とは、中学校に勤務する教職員をいいます。

(4) 普通会計における職員給等の推移

普通会計における職員給の歳出総額に占める割合及び職員給充当経常一般財源に占める割合は、表 1 1 のとおり、平成 7 年度から平成 1 6 年度までの 1 0 年間に於いて、ほぼ一定の値で推移し、大きな変動はありません。しかし、今後、経常一般財源が減少していくと見込まれる中で、職員給の占める割合を減少させなければなりません。

(表 1 1) 普通会計における職員給等の推移

年度	歳出総額に占める割合			経常一般財源に占める割合		
	歳出総額 A(千円)	職員給 B(千円)	割合 B/A(%)	経常一般財源 C(千円)	職員給充当経常 一般財源D(千円)	割合 D/C(%)
7	54,815,676	10,515,317	19.2	32,990,172	9,512,144	28.8
8	49,783,121	10,575,377	21.2	33,250,134	9,634,048	29.0
9	52,471,298	10,881,874	20.7	35,125,628	9,848,195	28.0
10	57,240,553	10,895,638	19.0	34,913,723	9,871,821	28.3
11	54,427,185	10,954,909	20.1	36,505,290	9,862,125	27.0
12	53,390,688	10,785,698	20.2	37,612,103	9,686,053	25.8
13	54,319,854	10,745,725	19.8	36,716,802	9,632,528	26.2

14	55,165,847	10,409,720	18.9	35,396,341	9,384,897	26.5
15	54,322,852	10,199,333	18.8	33,182,451	9,179,688	27.7
16	52,385,258	10,180,223	19.4	33,181,452	9,485,313	28.6
平均	53,832,233	10,614,381	19.7	34,887,410	9,609,681	27.5

備考 地方財政状況調査表に基づく各年度の歳出総額等を掲載しています。

- ・普通会計とは、地方財政統計上統一的に用いられる会計区分です。市の行政運営の基本的な経費を網羅した一般会計と、特別会計のうち地方財政法施行令第12条に掲げる事業に係る公営企業会計などを除く特別会計を合算した会計区分をいいます。
- ・職員給とは、市の常勤職員に係る給料、扶養手当、住居手当、調整手当、時間外勤務手当、期末勤勉手当、特殊勤務手当、管理職手当などの支給額の合計額をいいます。

(5) 非常勤嘱託職員及び臨時職員の状況

現在、常勤職員が担っている業務のうち、業務の性格、内容、形態等を勘案し、非常勤嘱託職員や臨時職員を活用し、常勤職員の増員を抑制しています。平成16年度のこれらの職員の主な業務は、表12のとおりです。

(表12) 非常勤嘱託職員及び臨時職員の業務

区 分	業 務 名
非常勤嘱託職員	電話交換業務、レセプト（診療報酬明細書）の点検業務、学校給食の調理業務、登記済通知書の処理業務その他定例的・定型的業務
臨時職員	市民税賦課の補助業務、市役所で行う確定申告の補助業務、予防接種及び結核住民健診の補助業務、国民健康保険被保険者証更新の補助業務、介護保険の給付、認定等の補助業務、保育業務（職員の育児休業又は分娩若しくは療養に伴うもの）、狂犬病予防定期集合注射受付等補助業務、看護業務（職員の育児休業又は分娩若しくは療養に伴うもの）その他一時的な業務

- 備考 1 非常勤嘱託職員とは、常勤することを要しない職で比較的長期の任用を必要とする業務に従事する職員をいいます。
- 2 臨時職員とは、職員の一時的な欠員状態又は一時的な事務の増に対応するために任用する職員をいいます。

(6) 再任用職員の推移

ア 再任用に必要な意欲や健康状態、職務遂行能力を有すると判断される定年退職者について、その経験や知識、能力、技術、技能等を公務に積極的に活用する観点から、地方公務員法の改正に伴い、平成13年3月に茅ヶ崎市職員再任用条例を制定し、平成14年度から再任用制度を導入いたしました。平成14年度から平成17年度までの再任用職員の推移は、表13のとおりです。今後も、定年退職者の経験や知識、能力、技術、技能等を公務に積極的に活用し、常勤職員の採用を抑制しなければなりません。

(表13) 再任用職員の推移

区 分	14年 (人)	15年 (人)	16年 (人)	17年 (人)
定年退職者数	30	25	32	35
再任用職員数	12	12	16	30

- 備考 1 定年退職者数は、各年3月31日付けで定年退職をした職員数を掲載しています。
- 2 再任用職員数は、各年4月1日付けで再任用職員として採用した職員数を掲載しています。
- 3 医療職を除いています。

イ 再任用職員の任期は1年を超えない範囲とし、この任期は茅ヶ崎市職員再任用条例の定めるところにより更新することができます。任期は定年退職をする時期により表14のとおりとなります。

(表14) 再任用職員の任期

定年退職年月日	任期（更新を含めた場合を示す。）
平成18年3月31日	平成18年4月1日から平成21年3月31日までの3年間
平成19年3月31日	平成19年4月1日から平成22年3月31日までの3年間
平成20年3月31日	平成20年4月1日から平成24年3月31日までの4年間
平成21年3月31日	平成21年4月1日から平成25年3月31日までの4年間
平成22年3月31日	平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間

再任用制度とは、本格的な高齢社会の到来に対応し、高齢者の知識・経験を社会において活用するため、地方公務員法の一部改正に伴い、定年退職した職員を採用することができる制度をいいます。

(7) 職種別職員の推移と主な増減員の理由

職種別職員の推移と主な増減員の理由は、表15のとおりです。

(表15) 職種別職員の推移

職 種	内 容	13年 A (人)	17年 B (人)	増減 B-A (人)	主な増減員の理由
事務職	事務	633	662	29	国勢調査の準備及び実施、障害者支援費制度の創設、生活保護受給世帯の増加、高額滞納者対策の強化などによる増
専門職	保育士、司書、保健師、看護師、栄養士、指導主事	121	114	▲7	障害児教育のための指導主事の増、さつきホームの廃止、保育士の欠員不補充などによる減
技術職	土木、建築、機械、電気、化学	113	108	▲5	欠員不補充による減
消防職	消防吏員	220	230	10	消防署小出出張所小出救急小隊の設置による増
技能労務職	清掃作業員、給食調理員、用務員、工務員、事務補助員、看護補助員など	414	353	▲61	原則退職不補充による減
医療職	市立病院に勤務する医師、看護師、医療技術者（薬剤師、診療放射線技師、臨床検査技師、理学療法士、栄養士など）	280	373	93	新病院開院に伴う診療科及び病床（239床から401床）の増に伴う医師、看護師等の増
合 計		1,781	1,840	59	

備考 各年の4月1日現在の常勤職員（教育長を除く。）の職種別職員数を掲載しています。

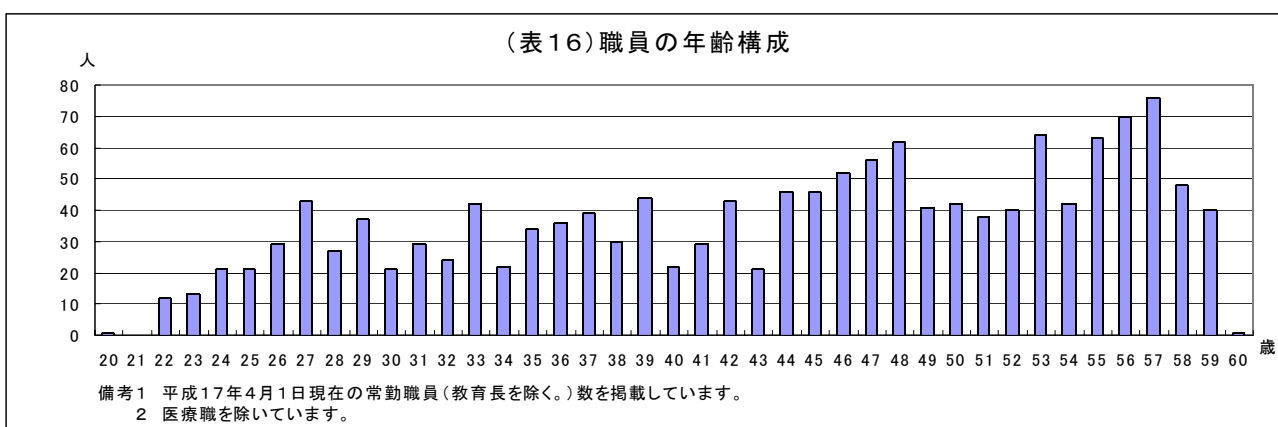
3 第3次定員適正化計画の基本的考え方

2の第3次定員適正化計画の策定に向けた分析をふまえ、行政自らが担う役割を重点化した中で、次に掲げる事項を推進することにより、定員の適正化を図り、効率的・効果的な行政経営を目指します。

(1) 「茅ヶ崎市職員の人材育成基本方針」の推進

ア 本市の医療職を除く年齢別職員構成は、表16のとおり、44歳から59歳の層がふくらみ、逆に44歳未満の職員数は激減しており、また、50歳以上の職員数は全体の約36%で、今後10年間で約36%の職員が退職することになります。

このような状況をふまえ、組織の新陳代謝や活性化を図りつつ、長期的な視点から将来の茅ヶ崎市を支える人材を計画的に確保（採用）します。



イ また、地方分権が進み、自治体間競争が現実のものとなっています。これからの本市は、市民が「住んでいてよかった」と実感できるようなサービスを提供し、またそのような行政サービスの提供を絶えることなく継続できるようにしなければなりません。そうした市民本位の行政運営を行うためには、人材育成を充実し、個々の職員の能力・意欲を向上させることにより組織全体のレベルを上げる必要があります。「茅ヶ崎市職員の人材育成基本方針」に基づき、表17のとおり、人材育成に積極的に取り組みます。

(表17) 人材育成施策の目標

事項	年度	18年	19年	20年	21年	22年
人事評価システムの実施						
管理職の職員(17年度から実施)						→
管理職以外の職員(17年度から試行)						→
複線型人事コース制度の導入						→
庁内公募制度の導入						→
希望降任制度の導入						→

- 備考 1 人事評価システムとは、能力評価制度と目標管理制度で構成されています。能力評価制度は職員個人の職務遂行能力を一定の基準に基づいて直属の上司が評価するものです。また、目標管理制度は職員自らが担当する仕事について目標を設定し、その目標について上司との合意に基づき、目標達成に向けた活動を進める制度をいいます。管理職以外の職員は、平成18年度から実施します。
- 2 複線型人事コース制度とは、課長、部局長といった役職に就き、総合職（ゼネラリスト）を目指すコースのほかに、専任職（エキスパート）、専門職（スペシャリスト）を目指すコースを選択できるようにする制度をいいます。
- 3 庁内公募制度とは、特定の役職について職員から希望を募り、申し出のあった職員の中から審査選考の上、当該役職に配置することをいいます。
- 4 希望降任制度とは、管理職員が自ら降任を申し出ることができることをいいます。

(2) 協働の推進

行政自らが担う役割を重点化し、ボランティア、NPOや事業者といった地域の多様な主体と協働していくことが必要となります。少子化や高齢化などによる市民ニーズの質的・量的拡大傾向にある「公共」の領域を、それに必要な行政資源（予算や人員）を十分に確保することが困難な状況にある行政だけでは、担うことが難しくなっています。

これからは、「公共」の領域を行政が一定の関わりを持ちつつも、新たにボランティア、NPOや事業者などに担っていただくことにより、満足度の高いサービスの提供をめざした協働の推進に積極的に取り組みます。

(3) 簡素で効率的な組織づくり

ア 庁内分権の推進

行政資源（予算や人員）の配分や複雑多様化する行政課題に対して迅速かつ柔軟に対処するため、表18のとおり、部局長の権限を強化し、部局内の流動的な職員配置、部局への予算の枠配分や定数配分により迅速な意思決定ができる組織を構築します。

(表18) 庁内分権の目標

事項 \ 年度	18年	19年	20年	21年	22年
部局長の権限の強化					→
部局内の流動的な職員配置					→
部局への予算の枠配分					→
部局への定数配分					→

イ 複雑多様化する市民ニーズや新たな行政課題に迅速かつ的確に対応し、行政運営を総合的・機動的に展開するため、スクラップアンドビルドを基本に、スリムな行政運営を行うため簡素な行政組織づくりを行います。

(4) 民間活力の導入

行政自らが担う役割を重点化し、民間事業者等のノウハウや経営能力を活用する中で、スリムな行政執行体制を構築します。そのため、次に掲げる事項に積極的に取り組み、表19のとおり、民間活力を導入していきます。

(表19) 民間活力の導入時期の目標

事項	年度	18年	19年	20年	21年	22年
女性センターの指定管理者による管理				→	→	→
勤労市民会館の指定管理者による管理				→	→	→
斎場の指定管理者による管理				→	→	→
公民館の指定管理者による管理				→	→	→
青少年会館の指定管理者による管理				→	→	→
総合体育館の指定管理者による管理				→	→	→
図書館の窓口業務等の委託化				→	→	→
ごみの収集・運搬業務の委託化		→	→	→	→	→
ごみの処分業務の委託化			→	→	→	→
道路の管理業務の委託化			→	→	→	→
公園の管理業務の委託化				→	→	→
下水道の管理業務の委託化			→	→	→	→
その他の業務の委託化		→	→	→	→	→
公立保育園の公設民営化						→

- 備考 1 各施設の指定管理者による管理は、平成20年度から、当該施設に指定管理者制度を導入し、施設の管理を指定管理者にさせることを示しています。
- 2 図書館の窓口業務等の委託化などの民間への委託化は、それぞれの業務ごとに記載する年度から、段階的に進めることを示しています。
- 3 公立保育園の公設民営化は、平成22年度から、各園順次進めることを示しています。

(5) 臨時職員制度及び非常勤嘱託職員制度の活用

ア 市民の皆さんに臨時職員又は非常勤嘱託職員として行政運営の一翼を担っていただくために、その任用に関する規程を整備します。定例的・定型的な業務を多くの臨時職員及び非常勤嘱託職員に任せることにより、臨時職員及び非常勤嘱託職員の職域の拡大・安定を図るとともに、常勤職員が定型的な業務から開放され、より専門性を高めることを可能にします。

イ 特に、小学校、公立保育園及び病院の給食調理業務並びに電話交換業務において段階的に進めていきます。

(6) 再任用職員の活用

ア いわゆる団塊の世代が退職し始める平成18年度以降も意欲や健康状態、職務遂行能力を有すると判断される定年退職者の経験や知識、能力、技術、技能等を公務に積極的に活用する観点から、再任用制度を推進し、常勤職員の採用を抑制します。再任用職員の目標は、表20のとおりです。

(表20) 再任用職員の目標

区 分	18年 (人)	19年 (人)	20年 (人)	21年 (人)	22年 (人)
定年退職者数	38	44	58	65	61
再任用職員数	36	50	85	99	110

- 備考 1 定年退職者数は、各年3月31日付けで定年退職をする職員数を掲載しています。
- 2 再任用職員数は、各年4月1日現在の再任用職員の見込数を掲載しています。
- 3 医療職及び消防職を除いています。

イ 介護認定調査業務、電話交換業務並びに小学校、公立保育園及び病院の給食調理業務その他の業務においても定年退職した職員の経験や知識、能力等を公務に生かせる場合は、再任用職員として採用していきます。

(7) 任用制度の弾力化

従来 of 採用時の職種を退職まで続けることを基本とした現行の任用制度は、厳しい財政状況等により行政資源（予算や人員）の制約を受けることとなり、また、組織の硬直化を招くおそれが生じることとなります。一つの職種に固定することなく、任用替え（事務職から技術職などに変更することをいいます。）を行います。住民の福祉の増進につながる

と判断できる場合で、かつ、職員の能力が有効に発揮され、業務能率の向上が図られる場合は、任用替えを行います。計画期間中の任用替え職員数の目標は、表 2 1 のとおりです。なお、任用替えを行うことにより、事務補助員制度は廃止します。

(表 2 1) 任用替え職員数の目標

区 分	19年～22年
任用替え職員数	20人程度

備考 平成19年から平成22年までの間の任用替え職員数の目標を掲載しています。

(8) 技能労務職員のスリム化

行政自らが担う役割を重点化し、民間事業者等のノウハウや経営能力を活用する中で、スリムな行政執行体制を構築するため、ごみの収集・運搬・処分、給食調理、施設用務などの業務について民間活力を導入し、これらの業務に従事する職員のスリム化を推進します。

(9) 任期付採用制度及び任期付短時間勤務制度の活用

市の多くの事務は、市民生活に影響を与えるものであり、住民のニーズが高度化・多様化するに伴い、質・量の両面においてサービスの高度化が求められています。柔軟な人事配置が可能で、1年を超える任期で採用でき、かつ、本格的業務に従事できることから、職が一時的又は時限的であり、任期の定めのない職員のみによることが必ずしも効率的でなく、かつ、市民サービスの向上が図られる場合は、任期付採用制度及び任期付短時間勤務制度を構築し、活用してまいります。今後の日程は、表 2 2 のとおりです。

(表 2 2) 任期付採用及び任期付短時間勤務制度の目標

区 分	18年度	19年度
任期付採用制度及び任期付短時間勤務制度の導入	詳細設計 条例策定(9月議会) 条例の公布	条例の施行(4月1日)

任期付採用及び任期付短時間勤務制度とは、一定期間内に業務終了が見込まれる場合や一定期間に限り業務量増加が見込まれる場合に、任期を定めて、採用することをいいます。前者がフルタイムで、後者は短時間の勤務をいいます。

4 第3次定員適正化計画の内容

(1) 第3次定員適正化計画の概要

① 計画の期間

平成18年度から平成22年度までの5年間とする。

② 減員目標職員数

平成17年4月1日現在の職員数1,841人（教育長を含む。）の6.03%の111人を減員する。

③ 計画の範囲

一般行政部門、特別行政部門及び公営企業等部門のすべての部門とする。

④ 減員の手法

次に掲げる事項を積極的に行ってまいります。

- (1) 「茅ヶ崎市職員の人材育成基本方針」の推進
- (2) 協働の推進
- (3) 簡素で効率的な組織づくり
- (4) 民間活力の導入
- (5) 臨時職員制度及び非常勤嘱託職員制度の活用
- (6) 再任用職員の活用
- (7) 任用制度の弾力化
- (8) 技能労務職員のスリム化
- (9) 任期付採用制度及び任期付短時間勤務制度の活用

(2) 部門別職員数の目標

第3次定員適正化計画による部門別の職員数の目標は、表23のとおりです。

(表23) 部門別職員数の目標

部	門	17年 A(人)	18年 (人)	19年 (人)	20年 (人)	21年 (人)	22年 B(人)	増減 B-A
一般行政		856	842	832	821	805	780	▲76
福祉関係(民生・衛生)	減員数		17	10	12	13	18	
	増員数		6	10	9	11	7	
	職員数	368	357	357	354	352	341	▲27
福祉関係以外	減員数		12	25	25	24	19	
	増員数		9	15	17	10	5	
	職員数	488	485	475	467	453	439	▲49
特別行政		472	466	471	455	444	437	▲35
教育	減員数		12	4	19	18	16	
	増員数		3	5	4	9	8	
	職員数	241	232	233	218	209	201	▲40
消防	減員数		1	4	8	7	5	
	増員数		4	8	7	5	6	
	職員数	231	234	238	237	235	236	5
公営企業等		513	520	522	521	516	513	0
病院	減員数		4	2	5	10	12	
	増員数		3	5	4	5	10	
	職員数	426	425	428	427	422	420	▲6
下水道、国民健康保険等	減員数		5	4	0	3	5	
	増員数		13	3	0	3	4	
	職員数	87	95	94	94	94	93	6
合計	減員数		51	49	69	75	75	
	増員数		38	46	41	43	40	
	職員数	1,841	1,828	1,825	1,797	1,765	1,730	▲111

備考 1 部門区分は地方公共団体定員管理調査(総務省)によります。

2 減員数は、各年の3月31日付けで定年退職をする職員及び部門変更(地方公共団体定員管理調査(総務省)による部門区分の変更をいいます。)をする職員の合計数の目標を掲載しています。

3 増員数は、定年退職をする職員の補充、部門変更をする職員、新たな行政課題

等に対応するために必要な職員の合計数の目標を掲載しています。

4 職員数は、各年の4月1日現在の常勤職員（教育長を含む。）数の目標を掲載しています。

5 平成19年度以後の法令の制定改廃等による増減員は見込んでいません。

(3) 第3次定員適正化計画による人件費の抑制効果

平成17年4月1日現在の職員数1,841人を固定（常勤職員で完全に補充することをいいます。）した場合に必要な年間人件費（全会計）と、第3次定員適正化計画の実施に必要な年間人件費（全会計）との比較（人件費抑制効果）は、表24のとおりです。

（表24）第3次定員適正化計画による人件費の抑制効果（概算）

単位：百万円

年度	18年	19年	20年	21年	22年	累計
推計効果額	117	144	396	684	999	2,340

第3次定員適正化計画

平成18年（2006年）3月発行 100部作成

発行 茅ヶ崎市

編集 企画部行政管理課

253-8686

神奈川県茅ヶ崎市茅ヶ崎一丁目1番1号

電話 0467-82-1111（代表）

内線 2457、2458、2496

FAX 0467-87-8118

ホームページ <http://www.city.chigasaki.kanagawa.jp>

e-mail gyouseikanri@city.chigasaki.kanagawa.jp