

富津市定員適正化計画

(平成27年度～平成31年度)

平成26年8月
富津市

《目 次》

1	定員適正化計画の策定にあたって	1
2	富津市の状況と他団体との比較	2
	（1）富津市の職員数	2
	（2）年齢別職員数の状況	3
	（3）類似団体との比較	4
	（4）県内・関東の比較	4
	（5）人件費比率等の比較	6
3	定員適正化計画の基本的な考え方	7
	（1）計画期間	7
	（2）目 標	7
4	年度別定員管理計画	8
5	目標達成のための基本方針	9
	（1）人事管理の見直し	9
	（2）事務事業の見直し	9
	（3）指定管理者制度・民間委託の積極的な活用	9
	（4）新たな行政需要への対応	9
	（5）多様な雇用形態（臨時的任用・非常勤・再任用）の活用	10
	（6）情報化の推進	10
6	おわりに	10

1 定員適正化計画の策定にあたって

本市は、昭和46年の合併以後、高度経済成長期やバブル経済期を背景に、住民の行政ニーズの増大と多様化、また、豊かな財源に支えられながらその領域を拡大するため、職員を増員してきました。

低成長期をむかえてからは、肥大化した行政の減量に努力はしてきたものの、大幅に解消することはできませんでした。これは、保健・医療・福祉など需要の増大している分野のほか、必要性が低下した事業や行政目的を達成したと考えられる事業でありながら継続していること、また、民間活力の利用が十分図れるにもかかわらず、既存の職員配置を固定化し堅持するという姿勢が影響していると考えられます。

社会経済情勢が大幅に改善される見込みはなく、今後とも厳しい財政状況が続くことが予測されるとともに、少子高齢化の進展により税収の担い手となる生産年齢人口が減少する中で、ますます多様化、高度化する住民ニーズに行政が自主的・自立的に対応し、個性的な地域社会を創出する地域主権が強く求められています。しかしながら、硬直化した財務体質が続き、危機的な財政状況に陥っている本市にとって、義務的経費に占める割合が最も高い人件費は足かせと言えます。

以上に鑑み、本計画は、現在、推進中の平成27年度までを期間とする「富津市職員定員適正化計画」を前倒し、平成27年度以降5年間を期間に行政サービスコスト、特に、人件費の削減及び組織・機構のスリム化と行政サービスの質の向上という、相反する課題の解決を強固に進めていくための指針として示すものです。

2 富津市の状況と他団体との比較

(1) 富津市の職員数

本市は、昭和46年4月25日に富津町、大佐和町、天羽町の3町が合併し、同年9月1日に市制施行しました。合併時、職員数は465人からスタートし、高度経済成長期やバブル経済期を背景に、平成元年には752人まで増加しました。その後、低成長期をむかえ減少し続け、平成26年で508人まで減少しました。

表1 人口と総職員数の推移 (単位：人)

年	人口	職員数	年	人口	職員数
昭和46年	53,566	465	平成5年	55,722	730
昭和47年	55,834	555	平成6年	55,763	707
昭和48年	56,344	600	平成7年	55,719	693
昭和49年	57,024	624	平成8年	55,583	672
昭和50年	57,575	651	平成9年	55,300	669
昭和51年	57,417	643	平成10年	55,025	660
昭和52年	57,448	648	平成11年	54,705	645
昭和53年	56,958	695	平成12年	54,380	643
昭和54年	56,711	708	平成13年	53,976	616
昭和55年	56,440	712	平成14年	53,414	596
昭和56年	56,786	721	平成15年	52,902	588
昭和57年	56,876	719	平成16年	52,338	585
昭和58年	57,218	721	平成17年	51,703	572
昭和59年	57,186	709	平成18年	51,216	560
昭和60年	57,028	705	平成19年	50,664	552
昭和61年	56,777	723	平成20年	50,022	537
昭和62年	56,483	727	平成21年	49,636	528
昭和63年	56,162	735	平成22年	49,214	519
平成元年	55,942	752	平成23年	48,695	516
平成2年	55,845	746	平成24年	48,205	514
平成3年	55,593	740	平成25年	47,982	514
平成4年	55,599	725	平成26年	47,411	508

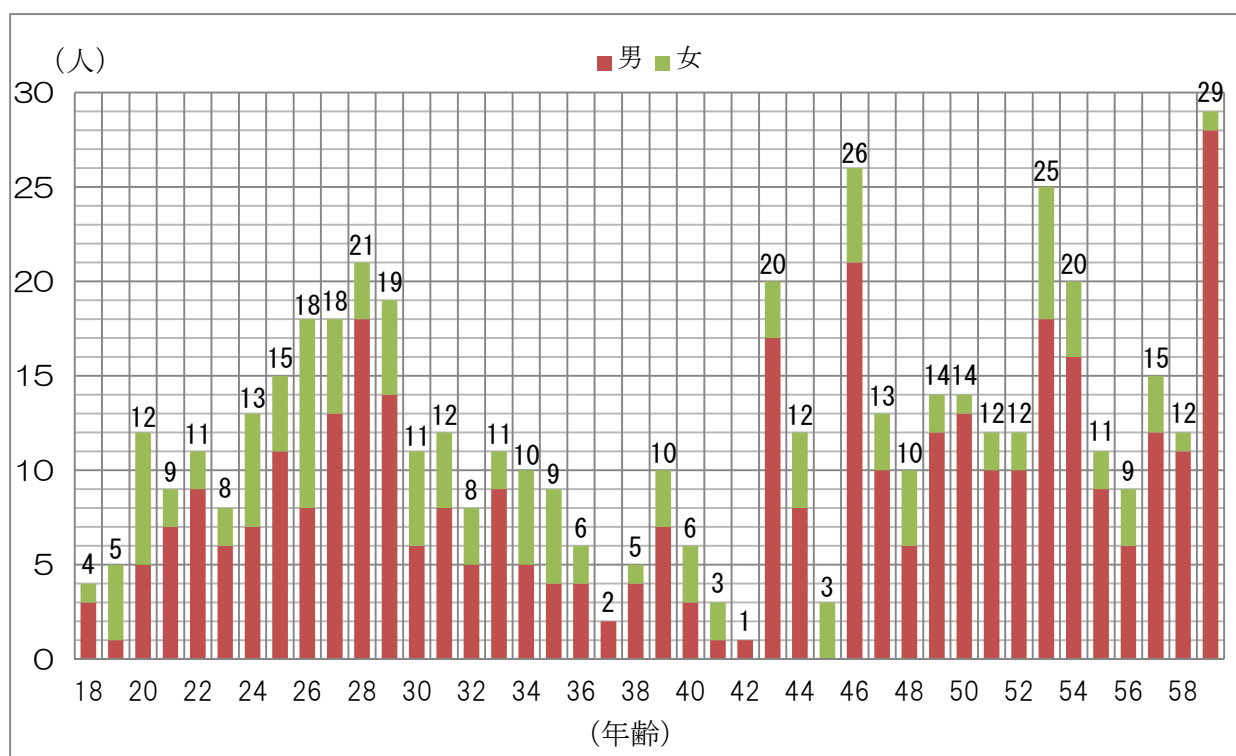
※各年4月1日現在の住民基本台帳人口と総職員数

(2) 年齢別職員数の状況

平成26年4月1日現在における職員の平均年齢は40.7歳で、年齢構成については、21歳から30歳までの職員が28.5%、31歳から40歳までの職員が16.8%、41歳から50歳までの職員が21.4%、51歳から60歳までの職員が31.4%となっています。

職員の年齢構成に大きな偏りがある状態は、組織的にも財政的にも多くの問題が生じます。こうした職員構成を改善し、平準化することが人事管理上の課題の一つとなっています。

表2 年齢・男女別職員構成



※ 再任用フルタイム職員4人除く

表3 年齢・職種別職員の状況

(単位：人)

区分	～20	21～25	26～30	31～35	36～40	41～45	46～50	51～55	56～60	合計
一般職	7	40	68	41	23	32	38	52	46	347
保育士職	0	3	8	6	2	3	7	7	2	38
技能労務職	0	0	0	0	2	0	2	3	4	11
消防職	2	10	15	5	5	7	19	21	24	108
計	9	53	91	52	33	42	66	83	76	504

※ 再任用フルタイム職員4人除く

(3) 類似団体との比較

人口規模と産業構造により全国の自治体を類型別に区分し、職員数を比較する「類似団体別職員数の状況」の数値を基礎に、適正な職員数を計る目安として用いられている「人口1万人当たりの普通会計職員数」の比較では、本市の類似団体は、平成25年3月31日現在で全国に173市あり、173市平均の普通会計の人口1万人当たりの職員数は94.00人で、これに対し本市の普通会計職員数は93.99人であり適正であるといえます。

(4) 県内・関東の比較

県内市の「人口千人当たりの普通会計職員数」の比較では、平均より2.00人多く、県下37市中上位から5番目となっています。

また、関東市（人口10万人未満）の「人口千人当たりの普通会計職員数」の比較では、平均より2.44人多く、関東下91市中上位から8番目となっています。

これらは、県内及び関東において、人口規模に対し職員数が多いことを示しています。

表4 県内市の人口と職員数の比較 (単位：人)

団体名	人口	職員数	人口千人当たり 職員数	順位
鴨川市	35,480	408	11.50	1
南房総市	42,027	483	11.49	2
勝浦市	20,112	217	10.79	3
旭市	68,725	649	9.44	4
富津市	47,982	451	9.40	5
君津市	89,079	821	9.22	6
銚子市	68,930	621	9.01	7
袖ヶ浦市	61,559	548	8.90	8
いすみ市	41,275	367	8.89	9
成田市	130,469	1,120	8.58	10
富里市	50,038	408	8.15	11
浦安市	162,155	1,271	7.84	12
習志野市	163,782	1,257	7.67	13
山武市	56,295	429	7.62	14
館山市	49,481	369	7.46	15
香取市	82,838	609	7.35	16
匝瑳市	39,454	281	7.12	17
東金市	60,482	417	6.89	18
八街市	74,623	506	6.78	19
木更津市	131,760	885	6.72	20
印西市	92,489	621	6.71	21
大網白里市	51,028	341	6.68	22
市原市	281,642	1,845	6.55	23

市川市	468,367	2,960	6.32	24
四街道市	90,711	569	6.27	25
野田市	156,725	977	6.23	26
千葉市	958,161	5,940	6.20	27
八千代市	192,951	1,191	6.17	28
白井市	62,386	373	5.98	29
我孫子市	133,923	797	5.95	30
茂原市	92,569	550	5.94	31
柏市	402,337	2,382	5.92	32
鎌ヶ谷市	109,568	641	5.85	33
船橋市	615,876	3,585	5.82	34
松戸市	485,876	2,718	5.59	35
流山市	168,024	919	5.47	36
佐倉市	177,740	918	5.16	37
平均			7.40	

※ 人口は、平成25年3月31日現在の住民基本台帳人口。

※ 職員数は、「平成25年地方公共団体定員管理調査結果 普通会計（総務省）」より引用。

表5 関東市（人口10万人未満）の人口と職員数の比較【上位20市抜粋】

（単位：人）

団体名		人口	職員数	人口千人当たり 職員数	順位
千葉県	鴨川市	35,480	408	11.50	1
千葉県	南房総市	42,027	483	11.49	2
栃木県	日光市	89,129	1,012	11.35	3
千葉県	勝浦市	20,112	217	10.79	4
茨城県	常陸大宮市	45,519	469	10.30	5
茨城県	常陸太田市	56,835	561	9.87	6
千葉県	旭市	68,725	649	9.44	7
千葉県	富津市	47,982	451	9.40	8
千葉県	君津市	89,079	821	9.22	9
茨城県	高萩市	31,032	284	9.15	10
茨城県	行方市	38,114	344	9.03	11
千葉県	銚子市	68,930	621	9.01	12
茨城県	かすみがうら市	44,217	397	8.98	13
千葉県	袖ヶ浦市	61,559	548	8.90	14
千葉県	いすみ市	41,275	367	8.89	15
群馬県	渋川市	83,186	720	8.66	16
茨城県	小美玉市	53,472	455	8.51	17
神奈川県	三浦市	47,613	396	8.32	18
茨城県	稲敷市	45,544	372	8.17	19
千葉県	富里市	50,038	408	8.15	20
平均				6.96	

※ 人口は、平成25年3月31日現在の住民基本台帳人口。

※ 職員数は、「平成25年地方公共団体定員管理調査結果 普通会計（総務省）」より引用。

(5) 人件費比率等の比較

県内市の「人件費比率」比較では、平均より2.9%多く、県下37市中上位から6番目となっています。

また、県内市の「一般行政職の平均給与月額」比較では、平均より59,055円少なく、県下37市中36番目の水準となっています。

このことから、人口規模に対して職員数が県内市中で多いことが明らかであるといえます。

表6 県内市との人件費比率及び平均給与月額の比較

市名	人件費比率	順位	市名	平均給与月額	順位
君津市	25.7%	1	浦安市	478,904円	1
袖ヶ浦市	24.8%	2	市川市	475,954円	2
富里市	24.0%	3	成田市	460,312円	3
銚子市	23.6%	4	我孫子市	459,227円	4
我孫子市	23.1%	5	千葉市	453,208円	5
富津市	23.0%	6	佐倉市	450,216円	6
鴨川市	22.8%	7	船橋市	450,212円	7
勝浦市	22.8%	9	松戸市	438,087円	8
習志野市	22.8%	8	流山市	438,039円	9
四街道市	22.0%	10	四街道市	436,775円	10
市川市	21.9%	11	鎌ヶ谷市	434,259円	11
八街市	21.2%	12	印西市	431,072円	12
大網白里市	21.2%	13	習志野市	429,935円	13
松戸市	20.9%	14	柏市	428,983円	14
市原市	20.6%	15	八千代市	426,050円	15
佐倉市	20.5%	16	野田市	425,528円	16
木更津市	20.3%	17	白井市	419,550円	17
船橋市	20.3%	18	茂原市	415,959円	18
八千代市	20.2%	19	木更津市	401,113円	19
鎌ヶ谷市	20.2%	20	袖ヶ浦市	400,963円	20
柏市	19.4%	22	市原市	398,751円	21
流山市	19.3%	21	富里市	393,727円	22
野田市	19.1%	23	香取市	391,268円	23
東金市	19.1%	25	東金市	389,677円	24
南房総市	19.1%	24	大網白里市	389,237円	25
印西市	19.0%	26	銚子市	385,449円	26
いすみ市	18.8%	27	八街市	381,759円	27
匝瑳市	18.7%	28	旭市	380,724円	28
旭市	18.1%	29	南房総市	378,805円	29
白井市	17.8%	30	山武市	376,003円	30
館山市	17.4%	31	鴨川市	370,781円	31
山武市	17.2%	32	匝瑳市	370,160円	32
成田市	17.1%	33	館山市	367,976円	33
浦安市	16.5%	34	いすみ市	362,834円	34
千葉市	15.4%	35	君津市	362,620円	35
香取市	15.1%	36	富津市	350,512円	36
茂原市	13.4%	37	勝浦市	349,362円	37
平均	20.1%		平均	409,567円	

※ 人件費比率は、「平成24年度市町村決算カード」より引用。

※ 平均給与月額は、「平成25年度給与・定員管理等について」より引用。

3 定員適正化計画の基本的な考え方

本市の類似団体類型Ⅰ-1（人口5万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次95%未満かつⅢ次55%以上の団体）173市のうちには、平成11年度以後の合併市が103市あり、全体の59.5%を占めています。このことから、類似団体との比較は、職員数の適正化が途上にあり適切とは言えないと考えられます。

以上を踏まえ、本市の職員数の適正化を進めるにあたっては、地域性などの実情も考慮し、県内市との比較を基礎に次のとおり計画を策定します。

(1) 計画期間

- ① 基準年月日：平成26年4月1日
- ② 目標年月日：平成31年4月1日
- ③ 計画期間：平成27年度から平成31年度までの5年間

(2) 目標

平成31年4月1日の職員数は、次の積算から420人以下とします。

(88人、17.3%以上の削減)

目標数の積算

平成26年4月1日現在の住民基本台帳人口47,411人に、「表4 県内市の人口と職員数の比較」の「人口千人当たり職員数」の平均7.40人を乗じた数に、公営企業等（水道、国保、介護、君津中央病院企業団除く派遣）職員64人を加算した数（10人未満四捨五入）

4 年度別定員管理計画

(単位：人)

年 度	職 種	年度当初 予定職員数	退職予定者数			次年度 当初採用 予定者数	次年度 当初予定 増減員数
			定 年	勸奨等	計		
平成26年度	一 般 職	351	13	9(4)	22	3	△ 19
	保 育 士	38	0	0	0	0	0
	技能労務職	11	2	0	2	0	△ 2
	消 防 職	108	14	2	16	0	△ 16
	計	508	29	11(4)	40	3	△ 37
平成27年度	一 般 職	332	9	5	14	3	△ 11
	保 育 士	38	0	0	0	0	0
	技能労務職	9	0	0	0	0	0
	消 防 職	92	2	0	2	1	△ 1
	計	471	11	5	16	4	△ 12
平成28年度	一 般 職	321	11	5	16	3	△ 13
	保 育 士	38	0	0	0	0	0
	技能労務職	9	1	0	1	0	△ 1
	消 防 職	91	3	0	3	0	△ 3
	計	459	15	5	20	3	△ 17
平成29年度	一 般 職	308	5	5	10	3	△ 7
	保 育 士	38	2	0	2	0	△ 2
	技能労務職	8	0	0	0	0	0
	消 防 職	88	2	0	2	1	△ 1
	計	442	9	5	14	4	△ 10
平成30年度	一 般 職	301	8	5	13	3	△ 10
	保 育 士	36	0	0	0	0	0
	技能労務職	8	1	0	1	0	△ 1
	消 防 職	87	2	0	2	1	△ 1
	計	432	11	5	16	4	△ 12
合 計 平成31年度 目標職員数	一 般 職	291	46	29	75	15	△ 60
	保 育 士	36	2	0	2	0	△ 2
	技能労務職	7	4	0	4	0	△ 4
	消 防 職	86	23	2	25	3	△ 22
	計	420	75	31	106	18	△ 88

※ () は内数の再任用フルタイム職員数

5 目標達成のための基本方針

(1) 人事管理の見直し

本市においては、危機的な財政状況、地方分権や情報技術の進展による業務の高度化など多くの課題を抱えています。これらに対応するためには、職員が個々の能力を高めながら、組織としての活力や住民サービスを向上させることが必要です。

そのためにも、職員の能力開発や人材育成の指針となる「富津市人材育成基本方針」に基づく「行動計画」をより一層推進し、個人のみならず組織全体の能力、活力を高めるように取り組むこととします。

こうした、個人、組織のレベルアップにより事務能率、業務遂行能力を高めて事務の効率化を図り、職員の削減に努めます。

(2) 事務事業の見直し

すべての自治体にとって、事務事業の見直しは最重要課題であります。そこで、本市においても、限られた行政資源の有効活用に向けて、事務事業や施策等の成果目標の達成に向けた有効かつ効率的な事業選択や施策展開を行うため、業務のスクラップアンドビルドを積極的に行い、予算や定員管理に反映させることとします。

また、内部管理業務の集約化、事務事業の縮小・廃止など、業務内容や実施体制を見直していきます。

(3) 指定管理者制度・民間委託の積極的な活用推進

市民との協働を推進する中で、公・民の役割分担を見直し、市の行政体制のスリム化を図るため、市民サービス水準の維持・公共性・公益性を確保しつつ、指定管理や民間委託が可能な業務について積極的に推進します。

特に、技能労務職については、退職者不補充を原則とし、業務の民間委託を拡大することにより職員数の削減を図ります。

(4) 新たな行政需要への対応

新規事業への対応や事業の拡大については、既存事業の適時性や必要性を見直し、事業のスクラップアンドビルドを実施する中で、必要最小限の人員で対応するよう努めます。

(5) 多様な雇用形態（臨時的任用・非常勤・再任用）の活用

臨時又は季節的に集中する業務で、民間委託ができない業務については、積極的に臨時職員等を活用します。

また、専門的知識や技術を必要とする業務で、民間委託ができない業務については、非常勤職員や再任用職員を活用します。

(6) 情報化の推進

電子自治体を推進し、地域にも、行政内部にも開かれた情報管理を行うとともに、省力化・迅速化・効率化を進めます。

6 おわりに

本計画については、毎年定期的に進捗状況を公表するとともに、計画期間中においても、公務員制度をめぐる情勢に細心の注意を払いつつ、適宜必要な見直しを行っていくものとします。

本計画の目標達成にあたっては、これまで本市の職員が経験したことのない、厳しく、変化が求められる状況になるものと考えます。

しかしながら、将来にわたり富津市として行政運営を持続するためには、従来からの硬直化した財務体質から脱却した財政構造に改革することが喫緊の課題であり、本計画を断行することが必要不可欠であると考えます。



富津市定員適正化計画
(平成27年度～平成31年度)