

# 今治市定員適正化計画(第3次)



平成27年1月

今治市



## はじめに

今治市は、平成 17 年 1 月 16 日、12 市町村での広域合併により新たに誕生しました。

平成 18 年 3 月に、「今治市行政改革大綱」、「今治市行政改革集中プラン」を策定し、地方分権化、少子高齢化、高度情報化など複雑多岐にわたる行政需要に corres するたため、行政経営の視点から効率的な市政運営に資するよう、行政改革を推進してきました。平成 23 年 3 月には「今治市集中改革プラン」を新たに策定し、「市民の視点に立った行政運営」、「行政経営の視点に立った行政運営」を改革の基本姿勢とし、人事、財政、行政経営面を 3 つの柱として、行政改革に取り組んでいます。

今後予想される厳しい財政状況の中、職員の能力開発や行財政改革は重要課題であり、不断の決意で臨む必要があります。そうした中、職員の定員適正化については、義務的経費の大部分を占める人件費の抑制という観点から行財政改革における主要な一翼を担っていると考えています。

本市の取組としては、平成 19 年 2 月に「今治市定員適正化計画(第 1 次)」、平成 22 年 3 月に「今治市定員適正化計画(第 2 次)」を策定し、段階的に職員を削減してきました。その結果、合併以降、職員数を 369 人削減し、平成 26 年 4 月現在で、1,467 人となり、計画目標を 2 年前倒しで達成することができました。

しかし、合併 10 年を経過し、今後は地方交付税の大幅な削減が見込まれており、将来の社会経済情勢の変化に対応できる効率的な高度化した組織づくりが求められています。

こうした状況に対応するためには、市民との協働の推進は第一義的な命題であると考えられますが、その前段として市民の信頼や協力を得るために、行政サービスを低下させることなく維持向上させ、更なる業務の効率化、職員の人財開発、少数精鋭化による職員数の削減、公の施設の見直しなど戦略的な行財政改革に邁進していきます。



## 目次

---

<b>1 計画策定の目的</b> .....	<b>1 -</b>
<b>2 定員管理の状況</b> .....	<b>1 -</b>
(1) これまでの定員適正化計画について .....	1 -
(2) 部門別職員数について .....	3 -
<b>3 職員数の比較</b> .....	<b>5 -</b>
(1) 県下各市の状況 .....	5 -
(2) 類似団体の状況 .....	6 -
(3) 部門別職員の類似団体との比較 .....	7 -
(4) 定員モデルによる試算 .....	8 -
(5) 定員回帰指標による試算 .....	10 -
<b>4 職員数の現況</b> .....	<b>11 -</b>
(1) 全職員年齢別男女別職員数の状況 .....	11 -
(2) 今後の定年退職者について（職種別） .....	12 -
<b>5 定員適正化計画の策定</b> .....	<b>13 -</b>
(1) 基本方針 .....	13 -
(2) 計画期間 .....	14 -
(3) 定員適正化に向けた取組 .....	14 -
(4) 新規採用計画について（職種別） .....	16 -
(5) 再任用職員の活用について .....	16 -
(6) 定員適正化の数値目標 .....	17 -

---

## 1 計画策定の目的

本市では、行財政改革を推進する取組として、平成19年2月に第1次計画を策定してから一貫して職員数の削減に努めてきました。しかし、職員数の大幅な削減や権限移譲等による業務量の拡大などにより、超過勤務時間数は縮減が図られず、職員の士気の低下や健康管理についても懸念されています。こうした状況を踏まえ、今後も安定的な行政サービスを提供できるよう効率的で質の高い市政を目指し、長期的な視点から市民ニーズや地域特性に応じた職員を過不足なく配置するために定員適正化計画を策定します。

## 2 定員管理の状況

### (1) これまでの定員適正化計画について

本市の定員管理については、「今治市行政改革大綱（平成18年策定）」に基づき、平成19年2月に「今治市定員適正化計画（第1次）」を策定、平成22年3月には「今治市定員適正化計画（第2次）」を策定し、「職員採用の抑制」、「事務事業や組織等の見直し」、「民間委託や指定管理者制度の活用」、「臨時・嘱託職員の活用」などにより、積極的に定員の適正化に努めてきました。

その結果、第1次計画においては、平成18年4月から平成24年4月までの6年間に「134人」の削減を目標に掲げ、3年前倒しで達成し、第2次計画においては、平成21年4月から平成27年4月までの6年間で、「100人」の削減を目標に掲げ、これについても2年前倒しで達成しています。平成26年4月1日現在の職員数は、1,467人で、第1次計画策定の平成18年4月1日の職員数1,754人から287人削減しており、その削減率は、約16.4%となります。

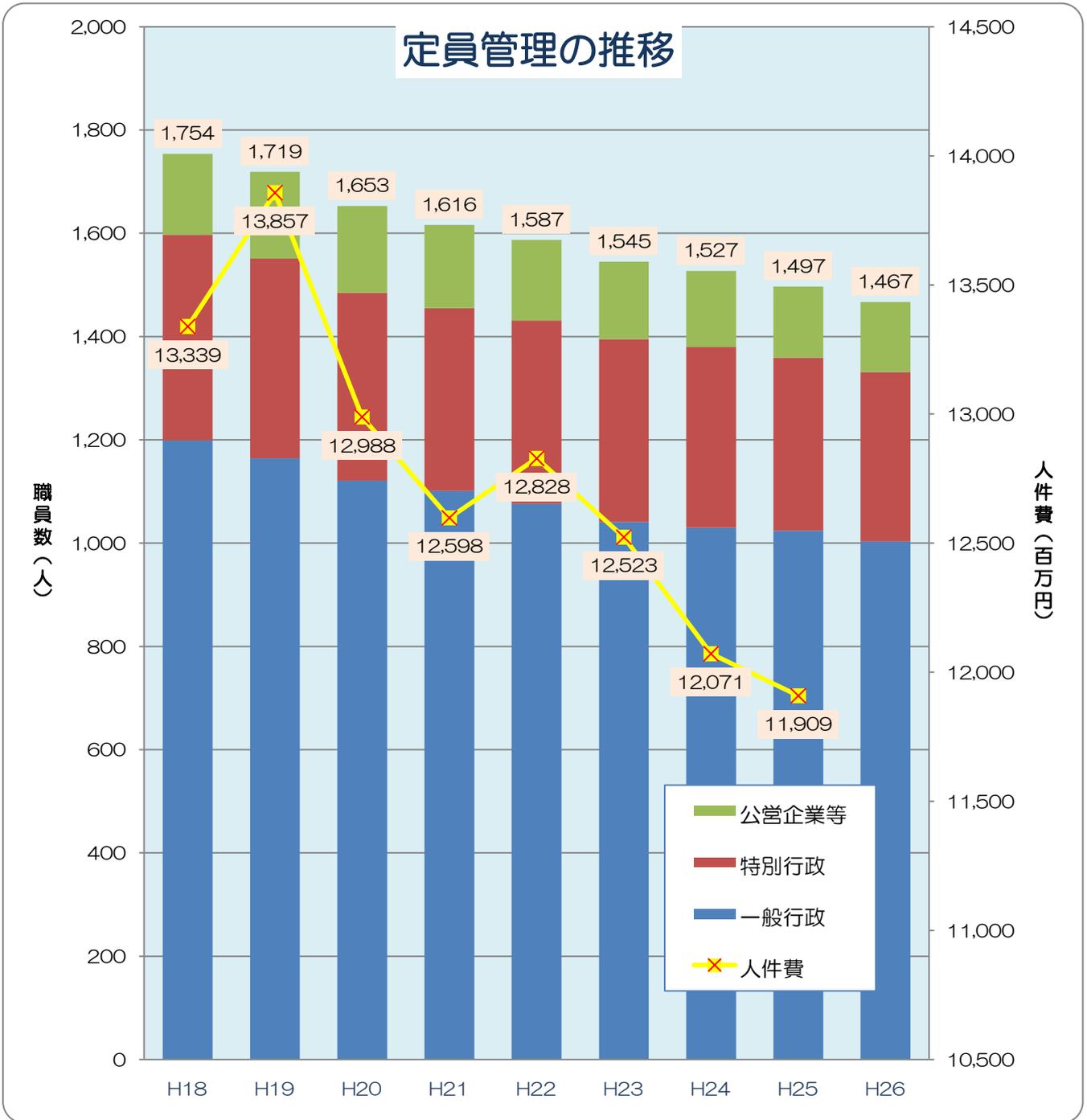
一方、人件費についても、平成18年度から平成25年度までの普通会計決算額の差額を累計すると14億3千万円が削減され、適正化計画の効果が表れているものと考えられます。

定員適正化計画の進捗状況と人件費の推移

(単位：人)

		H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
一 般 政	計画数	1,179	1,161	1,142	1,078	1,066	1,055	1,043	1,035
	職員数	1,164	1,121	1,101	1,076	1,041	1,030	1,024	1,003
	対前年度	▲ 35	▲ 43	▲ 20	▲ 25	▲ 35	▲ 11	▲ 6	▲ 21
	増減累計	▲ 35	▲ 78	▲ 98	▲ 123	▲ 158	▲ 169	▲ 175	▲ 196
特 別 政	計画数	397	392	388	351	349	347	345	343
	職員数	387	364	354	355	354	350	335	328
	対前年度	▲ 11	▲ 23	▲ 10	1	▲ 1	▲ 4	▲ 15	▲ 7
	増減累計	▲ 11	▲ 34	▲ 44	▲ 43	▲ 44	▲ 48	▲ 63	▲ 70
公 営 企 業 等	計画数	157	154	154	159	159	157	157	155
	職員数	168	168	161	156	150	147	138	136
	対前年度	11	0	▲ 7	▲ 5	▲ 6	▲ 3	▲ 9	▲ 2
	増減累計	11	11	4	▲ 1	▲ 7	▲ 10	▲ 19	▲ 21
合 計	計画数	1,733	1,707	1,684	1,588	1,574	1,559	1,545	1,533
	職員数	1,719	1,653	1,616	1,587	1,545	1,527	1,497	1,467
	対前年度	▲ 35	▲ 66	▲ 37	▲ 29	▲ 42	▲ 18	▲ 30	▲ 30
	増減累計	▲ 35	▲ 101	▲ 138	▲ 167	▲ 209	▲ 227	▲ 257	▲ 287
人 件 費 (百万円)	人件費	13,857	12,988	12,598	12,828	12,523	12,071	11,909	
	対前年度	518	▲ 869	▲ 390	230	▲ 305	▲ 452	▲ 163	
	増減累計	518	▲ 350	▲ 741	▲ 511	▲ 816	▲ 1,267	▲ 1,430	

- \* 表中の人数は、毎年4月1日現在の人数です。
- \* 人数には教育長を含みます。
- \* 「一般行政」とは、地方公共団体が自主的に定員管理に取り組むことのできる「総務」「税務」「民生」「衛生」「土木」の部門をいいます。
- \* 「特別行政」とは、国の法令等により定員の配置基準が定められている「教育」「消防」の部門をいいます。
- \* 「公営企業等」とは、水道等の公営企業及び下水道等の特別会計の部門をいいます。
- \* 「人件費」とは、普通会計決算額です。



## (2) 部門別職員数について

第1次定員適正化計画策定から平成26年4月までの間に、各部門においては、着実に職員数の削減が図られています。各部門の削減数は、「総務部門」64人、「土木部門」29人、「民生部門」45人、「教育部門」64人となっております。削減が進んだ要因は、事務の統廃合や支所の課統合、指定管理者制度の導入、臨時職員等の活用、組織改革等によるものです。

部門別職員数の推移

(単位：人)

部門		区分	職員数 (人)							
			H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
普通 会 計	福祉関係を除く一般行政	議 会	10	10	10	10	10	10	10	9
		総 務	275	257	254	244	228	228	225	211
		税 務	82	80	77	75	74	72	71	71
		労 働	1	1	1	1	1	1	1	1
		農林水産	70	69	72	74	74	72	73	72
		商 工	53	55	52	53	50	49	48	59
		土 木	189	178	171	166	166	166	171	160
		小 計	680	650	637	623	603	598	599	583
	福祉関係	民 生	332	325	322	314	301	298	292	287
		衛 生	152	146	142	139	137	134	133	133
		小 計	484	471	464	453	438	432	425	420
	一般行政部門計		1,164	1,121	1,101	1,076	1,041	1,030	1,024	1,003
	教育部門		178	152	143	141	136	129	118	114
	消防部門		209	212	211	214	218	221	217	214
普通会計計		1,551	1,485	1,455	1,431	1,395	1,380	1,359	1,331	
公営企業等会計部門	水 道	59	61	60	60	53	53	47	44	
	下 水 道	47	47	40	36	37	35	34	36	
	交 通	10	4	4	4	4	4	4	4	
	そ の 他	52	56	57	56	56	55	53	52	
	公営企業等会計部門計		168	168	161	156	150	147	138	136
総 合 計		1,719	1,653	1,616	1,587	1,545	1,527	1,497	1,467	

\* 職員数は、定員管理調査によります。毎年4月1日現在の人数です。教育長を含みます。

### 3 職員数の比較

#### (1) 県下各市の状況

今治市の「職員1人当たりの人口」を換算すると、全職員では114人、消防・公営企業等会計職員を除くと138人となり、県下ではともに4番目に多い結果となりました。県下平均と比較しても、「職員1人当たりの人口（全職員）」では17人、消防・公営企業等会計職員を除くと14人多い結果となります。また、「市民1人当たりの人件費」については、71,457円と県下平均より870円少ない結果となっており、適正化計画の効果が表れているものと考えられます。

消防・公営企業等会計を除いた職員1人当たり人口の比較

(単位：人)

	人口 A	一般 行政 B	教育 C	消防 D	公営 企業等 会計 E	総職員 数 F=B+C+ D+E	職員 1人 当たり 人口 A/F	職員1人 当たり 人口 (消防・公 営企業等 会計除 く) A/(B+C)	市民1 人当 たりの 人件 費 (円)
松山市	517,277	2,362	310	454	158	3,284	158	194	46,919
新居浜市	123,696	635	89	129	39	892	139	171	59,833
西条市	113,341	662	152	143	14	971	117	139	67,125
今治市	166,656	1,097	113	214	42	1,466	114	138	71,457
宇和島市	82,154	561	97	0	727	1,385	59	125	71,064
東温市	34,076	232	61	50	8	351	97	116	66,946
四国中央市	91,222	692	99	132	45	968	94	115	72,306
伊予市	38,735	282	54	0	7	343	113	115	66,982
八幡浜市	37,046	309	43	0	230	582	64	105	74,306
大洲市	46,672	437	86	0	199	722	65	89	90,083
西予市	41,407	673	116	64	16	869	48	52	108,578
平均	117,480	722	111	108	135	1,076	97	124	72,327

\* 人口は、平成26年3月31日現在の住民登録人口です。

\* 職員数は、平成26年4月1日現在の一般職員の人数です。教育長は含みません。

\* 市民一人当たりの人件費は、平成25年度普通会計決算額を住民登録人口で除した金額です。

## (2) 類似団体の状況

類似団体とは、指定都市、中核市、特例市及び特別区を除いた人口15万人以上で、第2次・第3次産業が95%未満かつ第3次産業が55%以上の一般市をいい、全国で53団体あります。その内、人口20万人以上の団体を除き、平成の大合併を経験した17団体で平成25年4月1日現在の職員数を比較しました。平成25年の今治市の「職員1人当たりの人口」を換算すると、消防・公営企業等会計職員を除くと148人となり、類似団体では3番目に少ない結果となりました。類似団体平均と比較しても、14人少ない結果となります。また、平成25年度の「市民一人当たりの人件費」については、71,486円と類似団体平均より7,148円多い結果となっています。

今治市は、島しょ部が多く広大な面積を有しているため、地勢的に不利に働くことは考慮すべきであり、各市とも諸事情や特殊な地域性などがあるため、単純に比較できるものではありませんが、類似団体との比較では、まだまだ行財政改革を推進し、定員の更なる適正化が図れるものと考えます。

消防・公営企業会計を除いた職員1人当たり人口の比較

(単位：人)

		人口	一般行政	教育	消防	公営企業等会計	総職員数	職員1人当たり人口	職員1人当たり人口 (消防・公営企業等会計除く)	市民1人当たりの人件費 (円)
		A	B	C	D	E	F=B+C+D+E	A/F	A/(B+C)	
類似団体	西東京市	197,447	817	134	0	61	1,012	195	208	51,489
	野田市	156,725	682	129	166	91	1,068	147	193	58,920
	久喜市	155,507	696	135	0	110	941	165	187	50,447
	弘前市	180,607	821	173	0	412	1,406	128	182	51,180
	宇部市	172,377	846	118	0	357	1,321	130	179	56,494
	出雲市	174,702	776	227	215	328	1,546	113	174	67,963
	高岡市	177,551	888	191	225	650	1,954	91	165	61,534

	東広島市	182,853	957	211	285	147	1,600	114	157	78,971
	上田市	161,337	872	176	0	155	1,203	134	154	58,484
	都城市	169,988	980	136	182	187	1,485	114	152	67,200
	周南市	150,383	847	143	199	209	1,398	108	152	75,541
	山口市	194,640	1,148	145	243	177	1,713	114	151	68,325
	大垣市	163,134	867	225	0	1,391	2,483	66	149	57,803
	釧路市	180,893	939	277	328	1,019	2,563	71	149	81,419
	今治市	168,863	1,024	118	217	138	1,497	113	148	71,486
	松阪市	169,681	998	238	1	557	1,794	95	137	62,698
	石巻市	151,263	1,068	304	2	255	1,629	93	110	73,790
	平均	171,056	896	181	121	367	1,565	117	162	64,338
近隣市	呉市	239,769	1,327	210	355	340	2,232	107	156	83,685
	尾道市	145,921	744	206	215	1,064	2,229	65	154	80,628
	三原市	99,912	565	125	162	73	925	108	145	81,657
	竹原市	28,525	199	35	0	31	265	108	122	82,399

\* 人口は、平成 25 年 3 月 31 日現在の住民登録人口です。

\* 職員数は、平成 25 年 4 月 1 日現在の一般職員の人数です。教育長を含みます。

\* 市民一人当たりの人件費は、平成 24 年度普通会計決算額を住民登録人口で除した金額です。

### (3) 部門別職員の類似団体との比較

部門ごとに類似団体全体（人口 20 万人以上の一般市を含む）の単純な平均値（単純値）と職員を配置している団体のみ平均値（修正値）を算出し比較すると、普通会計部門（公営企業等会計部門を除いた部門）全体では、今治市の職員数が、1,359 人に対し単純値は 1,038 人と 321 人の超過、修正値でも 1,100 人と 259 人の超過という状況になっています。修正値だけでみても、各部門の超過数は「総務部門」34 人、「農林水産部門」40 人、「商工部門」32 人、「土木部門」53 人、「民生部門」43 人、「衛生部門」39 人、「消防部門」33 人となっています。

公営企業等会計部門を除いた普通会計部門の職員数の比較

(単位：人)

部門	区分	職員数 (H25.4.1) A	類似団体との比較				
			単純値 B	超過数 A-B	修正値 C	超過数 A-C	
普通 会 計	福祉関係を除く 一般行政	議 会	10	9	1	9	1
		総 務	225	190	35	191	34
		税 務	71	60	11	60	11
		労 働	1	2	▲ 1	2	▲ 1
		農林水産	73	26	47	33	40
		商 工	48	16	32	16	32
		土 木	171	113	58	118	53
		小 計	599	416	183	429	170
	福祉関係	民 生	292	235	57	249	43
		衛 生	133	103	30	94	39
		小 計	425	338	87	343	82
	一般行政部門計		1,024	754	270	772	252
	教育部門		118	172	▲ 54	144	▲ 26
	消防部門		217	112	105	184	33
	普通会計計		1,359	1,038	321	1,100	259

(4) 定員モデルによる試算

「定員モデル」とは、職員数に最も相関関係のある行政需要を表す統計数値（人口、面積、事業所数など）を基に、人口15万人以上の一般市における一般行政部門（教育・消防・公営企業等会計部門を除いた部門）の平均的な職員数を求めようとするもので、多様な行政需要を踏まえた分析手法であり、一定の地域事情を反映した分析が可能となります。

定員モデルには、各種統計数値（説明変数候補）で算出されたものの中から最適な説明変数を組み合わせた「R<sup>2</sup>重視型」と各部門の業務や行政需要をよりの確に表す説明変数を組み合わせた「説明変数重視型」の2種類があります。

今治市の「一般行政部門職員数」が1,003人に対し、「R<sup>2</sup>重視型」の試算では、1,106人と103人多く、「説明変数重視型」の試算では、1,085人と82人多く算出されており、地域性や行政需要をより反映した結果、既に定員は適正化されているものと考えられます。しかし、「経済・建設部門」においては、いまだ超過傾向であり、更に適正化に向け取り組む必要があります。

教育・消防・公営企業等会計部門を除いた一般行政部門の職員数の試算（単位：人）

今 治 市		定員モデルにより算出した職員数					
部門別職員数 (H26.4.1)		R <sup>2</sup> 重視 型	超 過 数	説明変数	説明 変数 重視 型	超 過 数	説明変数
総 務	220	236	▲ 16	総面積 住民基本台帳人口 第1次産業就業者数	223	▲ 3	総面積 住民基本台帳人口 標準財政規模
税 務	71	74	▲ 3	可住地面積 事業所数 住民基本台帳人口	72	▲ 1	総面積 事業所数 住民基本台帳人口 軽自動車数
民 生	287	315	▲ 28	住民基本台帳世帯数 生活保護費決算額 公営保育所在所児数	315	▲ 28	住民基本台帳世帯数 生活保護費決算額 公営保育所在所児数
衛 生	133	242	▲ 109	第2次産業就業者数 第3次産業就業者数 65歳以上の人口 衛生費決算額 直営ごみ搬入量	239	▲ 106	住民基本台帳人口 65歳以上の人口 衛生費決算額 直営ごみ搬入量 し尿収集量
経 済 (商工・ 労働・ 農業・ 林業・ 水産)	132	91	41	第1次産業就業者数 小売店数 商工費決算額 農林水産業費決算額 農林水産施設災害復 旧費 農家数	91	41	総面積 小売店数 商工費決算額 労働費決算額 農林水産業費決算額 農林水産施設災害復 旧費 中小企業数(製造業) 経営耕地面積 農業産出額 農家数
建 設 (土木・ 建築)	160	148	12	可住地面積 住民基本台帳人口 土木費決算額 都市公園数	145	15	可住地面積 住民基本台帳人口 土木費決算額 公共土木施設災害復 旧費 市道実延長 都市公園数
合 計	1,003	1,106	▲ 103		1,085	▲ 82	

## (5) 定員回帰指標による試算

「定員回帰指標」とは、人口と面積の2つの説明変数のみで人口15万人以上の一般市における一般行政部門の職員数を簡素に試算する指標で、分かりやすい分析が可能となります。ただし、部門ごとの精緻な比較はできません。

今治市の「一般行政部門職員数」が1,003人に対し、「定員回帰指標」の試算では、854人と149人少なく、「普通会計部門職員数」が1,331人に対し、「定員回帰指標」の試算では、1,242人と89人少なく算出されていますが、人口と面積以外の要因は反映されないため、行政需要の変化や地域事情については考慮されておらず、単純に比較できるものではないように考えます。

### ◎試算値（一般行政部門職員数）

$$\begin{aligned} &= \text{人口係数 (3.7)} \times \text{人口 (千人)} + \text{面積係数 (0.28)} \times \text{面積 (km}^2\text{)} \\ &\quad + \text{一定値 (120)} \end{aligned}$$

### ◎試算値（普通会計部門職員数）

$$\begin{aligned} &= \text{人口係数 (5.1)} \times \text{人口 (千人)} + \text{面積係数 (0.41)} \times \text{面積 (km}^2\text{)} \\ &\quad + \text{一定値 (220)} \end{aligned}$$

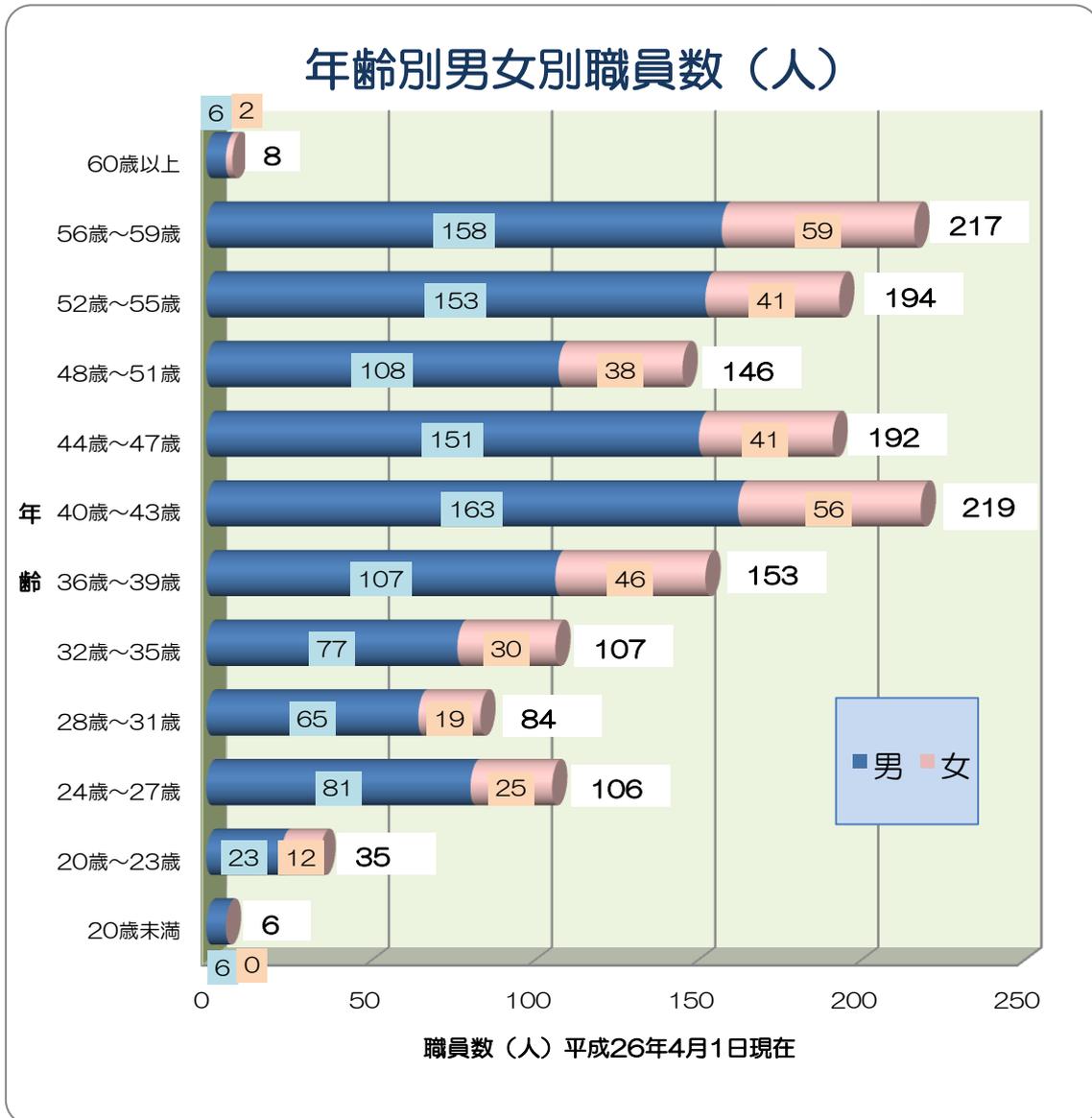
※人口：166.66 千人

面積：420.02 km<sup>2</sup>

## 4 職員数の現況

### (1) 全職員年齢別男女別職員数の状況

40歳代前半の職員数が最も多い構成となっていますが、依然として50歳台後半の職員数の割合は約15%を占め、中堅以下の職員数は採用者の抑制等もあり不足し、次世代へのスキル・ノウハウの継承（人財開発）が困難となっています。今後も中長期的な採用計画により、定員管理の適正化を図る必要があると考えます。



## (2) 今後の定年退職者について（職種別）

団塊の世代の退職時期は過ぎていますが、定年退職者数については、平成28年度に63人とピークを迎えることになり、平成31年度までには、累計で313人の定年退職者が見込まれています。各職種とも急激に職員数が減少することとなり、職種ごとの職員数の適正化についても検討する必要があります。

また、年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、段階的な定年の引上げについて改めて検討を行うこととされていますが、将来的には65歳まで定年が引上げされる可能性があることを想定しておく必要があります。

定年退職者数の推移

(単位：人)

	H26	H27	H28	H29	H30	H31	累計
事務職	▲ 24	▲ 27	▲ 30	▲ 22	▲ 28	▲ 24	▲ 155
技術職	▲ 7	▲ 11	▲ 5	▲ 1	▲ 3	▲ 5	▲ 32
医療職	0	▲ 1	▲ 2	▲ 2	▲ 4	▲ 1	▲ 10
福祉職	▲ 10	▲ 11	▲ 12	▲ 5	▲ 7	▲ 5	▲ 50
教育職	▲ 1	0	▲ 1	0	0	0	▲ 2
消防職	▲ 12	▲ 6	▲ 10	▲ 5	▲ 8	▲ 6	▲ 47
技術労務職	▲ 4	▲ 2	▲ 3	▲ 2	▲ 2	▲ 4	▲ 17
合計	▲ 58	▲ 58	▲ 63	▲ 37	▲ 52	▲ 45	▲ 313
再任用	▲ 7	▲ 15		▲ 15	▲ 15		▲ 52

## 5 定員適正化計画の策定

### (1) 基本方針

国家公務員においては、平成26年7月25日に「国家公務員の総人件費に関する基本方針」及び「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」が策定され、府省の枠を超えた機構・定員の再配置など定員の合理化・適正化を図ることとされています。

本市においては、平成28年度に、市の最上位計画である「今治市総合計画」が新たに策定される予定となっており、定員適正化計画は、この計画の策定に影響を及ぼす重要な計画となります。

合併した平成17年1月16日以降、定員適正化計画のもと、平成26年4月までに369人の職員を削減し、人件費の抑制に大きく寄与してきました。県下で比較しましても、その効果は如実に表れています。

しかし、類似団体との比較、定員モデル・定員回帰指標による試算においては、各市の諸事情や特殊な地域性などがあり、単純に比較できるものではありませんが、職員数の超過傾向が見受けられます。そのため、更なる職員数の削減による適正化を図り、少数精鋭のスリムな行政組織を目指す必要があります。ただし、今後の市政運営に支障が出ないよう中長期的な視点に立った職員採用を行い、年齢構成を平準化しながら実施していきます。

一方、厳しい財政状況、人口減少・高齢化問題、地方分権改革、行政需要の多様化・複雑化、国際化の進展や自然災害への対応など、社会経済情勢は瞬く間に変化します。これらの課題に柔軟かつ的確に対応できる効率的で高度化された組織体制へ移行することにより、最小の経費で最大の効果を発揮できる行財政システムを確立し、住民サービスの維持向上に努めます。

なお、大幅な市の施策等の変更や社会情勢等の環境の変化があった場合は、随時見直しを図ります。

## (2) 計画期間

本計画は、平成26年4月1日から平成32年4月1日までの6年間とします。



## (3) 定員適正化に向けた取組

### ア 組織力の向上

複雑多様化する行政需要に的確に対応した市政運営のため、施設の統廃合を行うなど、少数精鋭の職員を最大限に活用する機能性を重視した組織の構築を目指します。

平成26年5月に改定した「今治市人財開発支援方針」に基づき、これまで以上に「行政力の底力」を発揮できるよう、ジョブローテーションやエキスパートを育成する中で、職員の意識・能力の更なる向上を図りつつ、人事考課制度等を十分に活用し、人材マネジメントを最適化することで、「信頼される組織・強い組織・働きがいのある組織」を構築し、行政サービスの維持向上に努めます。

### イ 事務事業の見直し

限られた人財を有効に活用するためにも、事務事業の見直しを継続して行っていきます。同時に、新しく行政需要が増大する部門や主要事業を担当する部門へは、重点的に職員を配置し、柔軟な人事管理を図ります。

### ウ 職員採用の適正化

中長期的な視点で、職員の年齢構成の不均衡等を解消し、多様化する住民ニーズに対応できる少数精鋭の職員採用を目指します。今後は、幅広く人材を確保するため、社会人枠の導入を検討するなど、各年代の割合を均

等に近づけるよう努めます。また、退職者数にかかわらず、新規採用職員を一定数確保し、将来の行政運営に支障の無いよう努めます。

#### **エ 多様な雇用形態の活用**

正規職員が行うべき事務事業を更に見直し、民間委託等ができない業務のうち、資格や経験が必要な専門的な業務については、再任用職員や嘱託職員、任期付職員を活用し、事務補助業務については、臨時的任用職員や任期付職員を活用することにより、多様な住民ニーズに対応していきます。

#### **オ 民間委託等の推進**

民間委託等の実施がより効果的な事務事業については、行政責任の確保及び住民サービスの維持向上に十分配慮しながら、民間委託や指定管理者制度の導入、PFI手法（公共施設等の建設、維持管理、運営等を民間の資金、経営能力及び技術的能力を活用して行うもの）の活用などを積極的かつ計画的に推進します。

さらに、今後、分権型社会システムへの転換を目指すうえで、地域団体、NPO、企業等の地域における様々な主体が公共サービスを担っていくことが必要であることから、これらの主体と行政との協働の場の更なる拡大に向けて取り組みます。

#### **カ 定年前早期退職者制度の活用**

現在、今治市では勸奨退職者制度として、55歳以上で勤続年数25年以上の職員を対象としています。平成28年度から45歳以上で勤続年数20年以上の職員を対象として、勸奨退職者制度を拡充し、定員の更なる適正化を図ります。

#### **キ 超過勤務の縮減、健康管理及び職場環境の改善**

超過勤務時間数の縮減を図るため、「ノー残業デー」や「週休日勤務の振替、休日勤務の代休、時間外勤務代休の取得」などを積極的に推進するとともに、健康相談やメンタルヘルス相談などの更なる充実により、職員の健康管理にも配慮し、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、

その他のハラスメントの防止にも積極的に取り組み、職場の環境改善に努めます。

#### ク 柔軟な応援体制の運用

行政事務の繁忙に応じて部課相互間における臨時的な職員の流動体制を運用することにより、職員の士気高揚と組織の活性化を図り、行政運営の能率向上と円滑化に努めます。

### (4) 新規採用計画について（職種別）

職員の新規採用数については、退職者数により判断することなく、年齢構成の不均衡を是正するため、一般事務職については平成28年度から毎年16名程度を採用いたします。また、その他の職種については、設計や施工管理等の委託、幼保一元化等による保育所等の統廃合や民営化などを想定し、最少人数の採用に努めます。

#### 新規採用予定者数の推移

(単位：人)

	H27	H28	H29	H30	H31	H32	累計
事務職	13	16	16	16	16	16	93
技術職	4	4	4	4	2	2	20
医療職	0	1	0	1	1	0	3
福祉職	5	4	4	2	2	2	19
消防職	15	6	10	5	8	6	50
合計	37	31	34	28	29	26	185

### (5) 再任用職員の活用について

平成25年度に60歳定年退職となる職員から退職共済年金の支給開始年齢が段階的に65歳へと引き上げられることに伴い、60歳で定年退職した職員について無収入期間が発生しないよう、雇用と年金の接続を図る必要があります。

再任用制度については、新たに導入した雇用制度のため、その活用には今後十分な検証が必要ですが、定年退職した職員の知識や経験は行政の運営にとって貴重な戦力であり、フルタイムや短時間勤務など多様な勤務形態を想定し、活用していきます。

#### 再任用職員（フルタイム）予定者数の推移

（単位：人）

在職年度 退職年度	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32	累計
H25	7							7
H26		15						15
H27			15	15				30
H28				15	15			30
H29					15	15	15	45
H30						15	15	30
H31							15	15
合計	7	15	15	30	30	30	45	172

#### （6）定員適正化の数値目標

平成 26 年 4 月 1 日の職員数 1,467 人を、平成 32 年 4 月 1 日までの 6 年間で、6.82%減の **100 人** の削減を目標とします。

平成 26 年度から平成 31 年度までに定年退職者数は、313 人と見込まれますが、バランスのとれた採用による年齢構成の平準化、再任用制度の活用による知識や経験の継承などにより、組織力の向上を図ることで、定員の 100 人削減を実現します。

退職手当により一時的には支出額の増加が見込まれますが、100 人削減に伴う人件費の効果については、職員の平均給与費（共済費含む）を約 750 万円と仮定すると、単純計算で、約 7 億 5 千万円（退職手当は除く）と算定されます。

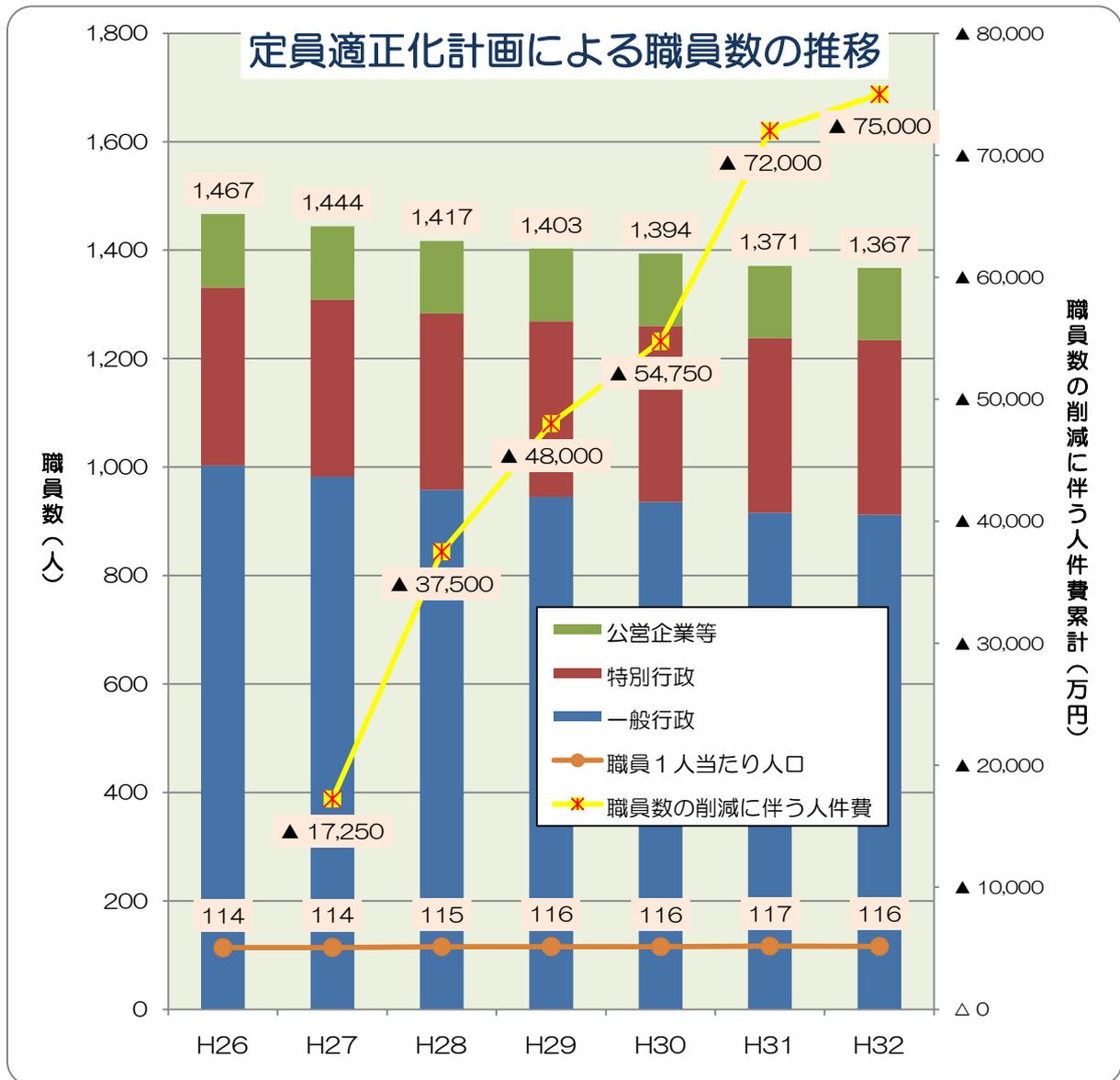
また、今後の本市の推計人口については、平成 26 年から平成 32 年の 6 年間で約 4.7%の漸減が見込まれますが、100 人の削減により、「職員 1 人当たりの人口」は、2 人の微増にとどまり、住民サービスの低下は避けることが可能であると考えます。

定員適正化計画による職員数の推移

(単位：人)

		H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32	増減率
一 行 政	計画数	1,003	982	958	945	936	916	912	-9.07%
	対前年度	—	▲ 21	▲ 24	▲ 13	▲ 9	▲ 20	▲ 4	
	増減累計	—	▲ 21	▲ 45	▲ 58	▲ 67	▲ 87	▲ 91	
特 別 政	計画数	328	327	325	324	324	322	322	-1.83%
	対前年度	—	▲ 1	▲ 2	▲ 1	0	▲ 2	0	
	増減累計	—	▲ 1	▲ 3	▲ 4	▲ 4	▲ 6	▲ 6	
公 営 企 業 等	計画数	136	135	134	134	134	133	133	-2.21%
	対前年度	—	▲ 1	▲ 1	0	0	▲ 1	0	
	増減累計	—	▲ 1	▲ 2	▲ 2	▲ 2	▲ 3	▲ 3	
合 計	計画数	1,467	1,444	1,417	1,403	1,394	1,371	1,367	-6.82%
	対前年度	—	▲ 23	▲ 27	▲ 14	▲ 9	▲ 23	▲ 4	
	増減累計	—	▲ 23	▲ 50	▲ 64	▲ 73	▲ 96	▲ 100	
職員数の削減に伴う人件費(万円)	人件費	—	▲17,250	▲20,250	▲10,500	▲ 6,750	▲17,250	▲3,000	
	累 計	—	▲17,250	▲37,500	▲ 48,000	▲54,750	▲72,000	▲75,000	
将来推計人口		166,656	164,776	163,585	162,394	161,203	160,012	158,818	-4.70%
職員 1 人当たり人口		114	114	115	116	116	117	116	2.27%

- \* 人数には教育長を含みます。
- \* 「一般行政」とは、地方公共団体が自主的に定員管理に取り組むことのできる「総務」「税務」「民生」「衛生」「土木」の部門をいいます。
- \* 「特別行政」とは、国の法令等により定員の配置基準が定められている「教育」「消防」の部門をいいます。
- \* 「公営企業等」とは、水道等の公営企業及び下水道等の特別会計の部門をいいます。
- \* 「将来推計人口」とは、国立社会保障・人口問題研究所による「地域別将来推計人口(平成 25 年 3 月推計)」の「封鎖人口を仮定した推計結果」を参考にした推計値です。



定員適正化計画による職種別職員数の推移

(単位：人)

	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32	増減数
事務職	816	801	790	776	770	758	750	▲ 66
技術職	153	150	143	142	145	144	141	▲ 12
医療職	56	56	56	54	53	50	49	▲ 7
福祉職	165	158	151	143	140	135	132	▲ 33
教育職	10	9	9	8	8	8	8	▲ 2
消防職	213	212	212	212	212	212	212	▲ 1
技術労務職	46	42	40	37	35	33	29	▲ 17
再任用	7	15	15	30	30	30	45	38
合計	1,466	1,443	1,416	1,402	1,393	1,370	1,366	▲ 100

## 今治市定員適正化計画（第3次）

平成27年1月策定

発行・編集

今治市総務部人事課

今治市別宮町1-4-1

TEL 0898-32-5200（代表）

FAX 0898-32-5211

Mail [jinji@imabari-city.jp](mailto:jinji@imabari-city.jp)