

## 多治見市定員適正化計画（第3次）

### 1 はじめに

多治見市では、平成11年2月策定の第3次多治見市行政改革大綱における基本目標として、職員定数（実人員）について、「行政の担うべき役割を明確にするとともに、最小の人員で最大の効果を発揮させる定数管理を行い、平成22年度までに現行の15%削減を図る」こととしました。これは、平成10年4月1日現在の職員数（広域組合出向者2人を除く実員ベース）1,157人を第5次総合計画の最終年度までに983人へと174人を減少させようとするもので、平成13年6月に第2次定員適正化計画を策定し、職員数の適正化に取り組んできました。その結果、平成17年4月1日において969人と、計画期間より6年早く目標を達成しましたが、平成18年1月23日に笠原町と合併したことにより職員数が1,082人となり、計画の見直しが必要となりました。

また、「人口減少、少子高齢化、財政縮小」の時代を迎え、行政内部においても仕事の仕方、行政そのもののあり方を根幹から見直し、将来の多治見市の姿を予測しながら、役所の体制を見直し、仕事の縮減、仕事の担い手の見極めを行う必要があります。国においても平成17年3月に「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」を策定し、5年間で4.6%を上回る職員削減目標が示されました。平成18年7月に閣議決定された「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」においては、5年間で国家公務員の定員純減（5.7%）と同程度の定員純減を行うこととされ、職員数の一層の純減を図るよう「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」が示されました。

他方、本市の職員退職者数は平成27年3月までに327人と見込まれますが、労働力人口の減少や民間企業の新卒採用拡大により、職員採用情勢は困難となっています。本市においても平成15年度の一般職採用試験に対する申込者数が251人であったのに対し、平成18年度は73人に留まっており、今後も採用難が続くものと見込まれます。

このように、厳しい状況の中においても、しっかりとした公共サービスを提供していくため、民間にできることは民間に委ね、真に行政として対応しなければならない政策・課題等に重点的に対応した簡素で効率的な行政を実現するため、今回第3次の定員適正化計画を策定するものです。

なお、本計画は、消防体制の再編や新病院の職員体制については考慮していません。  
これら再編等が確定次第、本計画を修正します。

## 2 職員数の状況

### (1) これまでの取組み

第2次の定員適正化計画においては、技能労務職員の退職不補充を中心として、民間委託の推進や非常勤職員化によって、次の表のように職員数の減少化に取り組んできました。

年度	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17
職員数	1157人	1140人	1119人	1092人	1072人	1047人	1013人	969人
削減者数		17人	21人	27人	20人	25人	34人	44人
削減数累計		17人	38人	65人	85人	110人	144人	188人
削減率		1.5%	3.3%	5.6%	7.3%	9.5%	12.4%	16.2%

### (2) 他市との職員数の比較

全市区町村を人口産業構造により区分した類似団体と本市の職員数を比較しますと、普通会計で10%以上下回っていますが、給食センター、保健センター、ごみ処理、幼稚園等の部門は職員数が多い結果となっています。

## 3 定員適正化の内容

### (1) 留意事項

本計画は、定員の適正化が目的であり、職員を減少することにより市民サービスの提供に支障をきたすことのないように留意します。

### (2) 計画期間

本計画は、平成17年4月1日を基準として平成27年4月1日までの10年間とします。なお、平成22年度に後期分について見直しをします。

### (3) 定員適正化のための方策

#### 合併による職員増の平準化

合併により一時的に生じた旧笠原町との事務事業の調整、統一、新たな計画の策定等が完了したときは、これらの業務に携わっていた職員を減らします。

#### 抜本的な事務事業の整理

公共サービスの役割を、行政が担う部分と行政以外（市民、NPO、民間企業）が担う部分に事業仕分けを行い、市が担う必要のない事業に携わる職員を減らします。

#### 民間委託等の推進

指定管理者制度の活用や市場化テスト等により民間委託を推進するとともに、非常勤職員で対応可能な事務については非常勤職員化により職員を減らします。給食センター、ごみ処理等の部門の技能労務職員についても引き続き退職不補充を原則とし、非常勤職員化、外部委託化により職員を減らします。

#### 職員数の減少見込み

以上のような基本的な考え方に基づいた平成27年4月1日までの職員数の減少見込みは、概ね次のとおりとなります。

削減事由	内 容	職種	削減数
合併後の職員体制の見直し	合併に伴い一時的に増大した事務量の平準化、笠原振興事務所のあり方の見直し等により、職員を減らす。	一般職員	27 人
非常勤職員化	非常勤職員による実施可能な業務については、正職員から嘱託員や日日雇用職員へと切り替える。	一般職員	24 人
指定管理者へ移行	笠原中央公民館、図書館笠原分館、笠原体育館の運営を直営から指定管理者による運営へと移行する。	一般職員	5 人
民間委託の推進	民間に委託することが適当な業務については、民間委託に切り替える。	一般職員	13 人
幼保一元化の研究	保育園の公設民営化・統廃合計画に基づき、職員採用を凍結する。	保育士・幼稚園教諭	36 人
業務減	業務が減少した部署からは、職員を減らす。	一般職員	7 人
機構改革	機構改革により効率的に業務を行い、職員を減らす。	一般職員	3 人

技能労務職員退職 不補充	技能労務職員は退職不補充とし、日日雇用職員、民間委託により対応する。	技能労務 職員	42 人
		計	157 人

#### (4) 職員採用の基本的な考え方

新たな業務や既存の事務事業の増加に対応するため、必要な職員を確保し、円滑に対応する必要があります。また、職員採用にあたっては、年齢構成に段差が生じないよう職員の年齢構成平準化のため、退職者数の増減にかかわらず一定数の職員を採用することを基本とします。

消防職員については、平成 22 年度から 25 年度までの間の大量定年退職者(24 人)を毎年度均衡に、前倒しして採用します。

#### (5) 年度別職員数

上記の職員削減見込み及び職員採用の基本的な考え方に職員退職見込みを加え、各年度の 4 月 1 日現在の職員数を示すと次のとおりとなります。

	H17(笠原町 含む)	H18	H19	H20	H21	H22
年度当初職員数	1,099 人	1,040 人	1,009 人	1,004 人	991 人	980 人
退職予定者数 (前年度中)			73 人	25 人	32 人	31 人
採用予定者数			42 人	20 人	19 人	20 人
対前年削減者数		59 人	31 人	5 人	13 人	11 人
対 H17 削減者数		59 人	90 人	95 人	108 人	119 人
対 H17 削減率		5.4%	8.2%	8.6%	9.8%	10.8%

	H23	H24	H25	H26	H27
年度当初職員数	975 人	960 人	948 人	935 人	917 人
退職予定者数	28 人	37 人	33 人	32 人	36 人

(前年度中)					
採用予定者数	23 人	22 人	21 人	19 人	18 人
対前年削減者数	5 人	15 人	12 人	13 人	18 人
対 H17 削減者数	124 人	139 人	151 人	164 人	182 人
対 H17 削減率	11.3%	12.6%	13.7%	14.9%	16.6%

#### 4 定員適正化の目標値

職員数の見通しに基づき、定員適正化の目標値を次のとおりとします。

**平成 27 年 4 月 1 日までに、平成 17 年 4 月 1 日の多治見市、笠原町を併せた職員数 1,099 人を 182 人(16.6%)削減し、917 人とします。**

普通会計における職員 1 人当たり人口は 160 人となり、合併協議会における職員数目標値 150 人を達成しています。

なお、この計画の進捗状況については毎年公表します。