

# 第四次熱海市定員適正化計画

熱 海 市

## 1 はじめに ～ 定員適正化計画の趣旨 ～

本市はこれまでも、定員適正化計画等に基づく職員の定員管理に取り組んできました。

とりわけ、熱海市行財政改革プランの策定による職員数の削減は、総人件費の縮減等をはじめとする本市の行財政改革に大きく寄与する取組みとなりました。

しかしながら、依然として厳しい市内経済情勢、本市の財政状況等を考慮すると、引き続き職員数の削減に向けた取組みが必要となります。

職員数の適正化については、平成25年度から平成27年度までの3箇年を計画期間とする「熱海市行政経営指針」においても「熱海市行財政改革プランにおいて目標設定した職員数500人体制の実現」を目指すこととしており、今回、当該指針に定める理念や計画期間等を踏まえた第四次熱海市定員適正化計画を策定するものです。

## 2 これまでの取組み

本市では、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一次熱海市定員適正化計画を策定し、駐車場管理業務・廃棄物収集業務の委託化、消防署西部出張所の廃止等による経営合理化を図ること等を目的として、平成9年3月31日時点の職員数(827人)対比で10%(83人)の削減目標を設定した上で職員数の削減に取り組み、9.4%(78人)の削減を行いました。

引き続き、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二次熱海市定員適正化計画を策定し、浄水管理センター運転管理業務の委託化、公営企業の営業所の整理・統合、消防署駅前出張所の廃止等による経営合理化を図ること等を目的として、平成14年3月31日時点の職員数(749人)対比で10%(75人)の削減目標を掲げて取組みを進めた結果、計画期限よりも1年早い平成17年度において、11.5%(86人)の削減を達成しました。

更に、平成17年3月には、平成17年度から平成21年度までを策定期間とする「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(集中改革プラン)」が国から示されたことを受け、本市においても平成18年度から平成22年度までの5年間を計画期間とする第三次熱海市定員適正化計画を策定し、学校用務員業務の本庁管理方式の導入、少年自然の家指定管理等による経営合理化を図ること等を目的として、平成18年3月31日時点の職員数(664人)対比で10%(67人)の削減目標を設定して職員数の適正化に努めていくこととしました。

しかし、本市を取り巻く財政状況が加速度的に悪化している状況を踏まえ、平成18年12月5日には「財政危機宣言」を公表し、行政のみならず市民に対しても財政に対する危機意識を共有するに至りました。

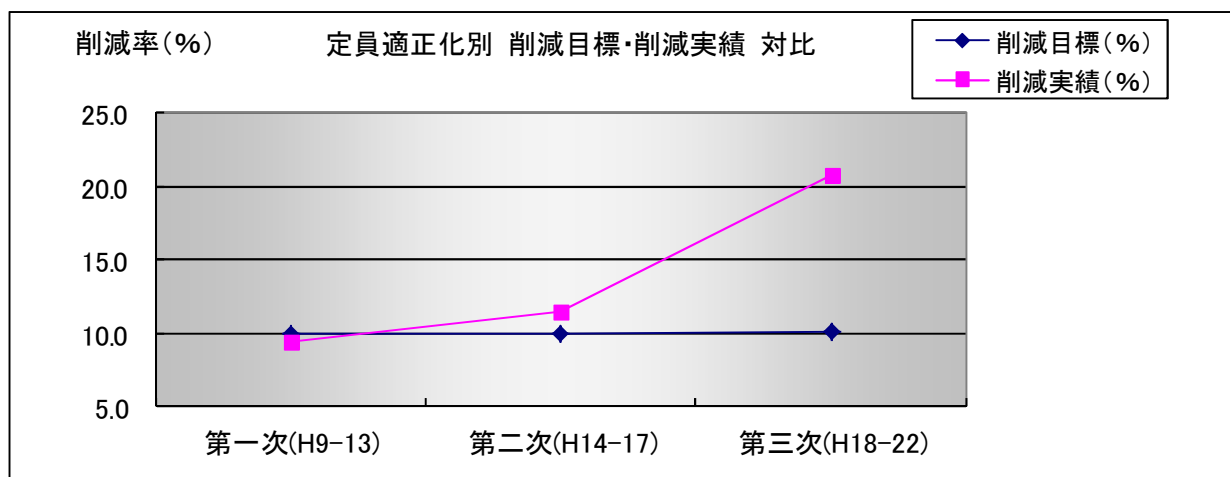
この危機的な状況下において、本市の最重要課題は「財政の健全化」という共通認識が形成されたところで「財政再建スタート宣言」を行い、平成19年度から平成23年度までを計画期間とする「熱海市行財政改革プラン」を策定し、事務事業の抜本的な見直しと組織・機構のスリム化、公の施設の指定管理制度の拡大等の手法を用いて、より一層踏み込んだ職員数の削減(平成24年度に500人)に取り組むこととしました。

この結果、第三次熱海市定員適正化計画の終了年度である平成22年度には、同計画の目標を大幅に上回る平成18年3月31日時点の職員数(664人)対比20.8%(138人)の削減を実現しました。また、国や県からの権限移譲や民営化による中央保育園の開設予定年度の変更、私立幼稚園の休廃園に伴う市立幼稚園の需要増加や保健事業関係法令の改正に伴う業務量の増加により、平成24年度には514人と目標に届きませんでした。組織・機構の再編を行った平成25年4月1日現在では501人となり、一年遅れでほぼ目標を達成しました。

第三次定員適正化計画・行財政改革プランの目標値と実績値の推移

(単位：人)

年度	H 1 8	H 1 9	H 2 0	H 2 1	H 2 2	H 2 3	H 2 4
第三次定員適正化計画	6 3 7	6 2 7	6 1 3	6 0 4	5 9 7	-	-
行財政改革プラン	-	-	5 9 2	5 6 8	5 4 2	5 2 2	5 0 0
実職員数	6 3 4	6 1 8	5 8 3	5 5 4	5 2 6	5 2 0	5 1 4
計画・プランと 実職員数との差	▲ 3	▲ 9	▲ 9	▲ 1 4	▲ 1 6	▲ 2	+ 1 4



### 3 新たな計画の概要

行財政改革プランに基づく急激な職員数の削減によって、総人件費の抑制により生じた原資を政策的分野への投入が可能となること等の効果が生まれた一方で、限られた職員数で複雑・高度化する市民ニーズ等に応えていかなければなりません。

また、プラン期間中に大幅な削減を実現したとはいえ、本市特有の行政事情等から、周辺の地方自治体と比べて本市の一般行政部門等の職員数は未だ多いのが実態です。今後も人口の減少や市税収入の減少が見込まれています。

こうした中で、今後は、必要性の高い専門職の確保等を図りつつ、職種に応じた退職不補充等によって、市民サービス水準の維持・向上を図りながら総体的な職員数の削減に取り組むことを理念として、次のとおり目標を掲げて取組みを進めます。

なお、本計画策定時点において決定していない本市特有の行政事情のある業務の見直し、指定管理の導入、民間での事業実施等については、今般の計画の目標設定には反映しておりません。この計画策定後も、「熱海市行政経営指針」の定めるところにより行政改革を進めていく中で、事業や施設の見直しを行い、その結果を本計画に反映してまいります。

#### ( 1 ) 計画期間

平成25年4月1日から平成27年4月1日まで

#### ( 2 ) 対象職員

一般職に属する全ての職員(再任用職員及び臨時職員を除く。)

#### ( 3 ) 目標数

職種に応じて退職者不補充等を実施する一方、必要性の高い専門職の確保等を図り、計画期間中において19人の削減(平成24年4月1日時点の職員数(514人)対比で▲3.7%)を行い、平成27年4月1日時点の総職員数を495人とする。

( 4 ) 年度ごとの削減目標

( 単位 : 人 )

区分		年度	2 5	2 6	2 7	計
前年度当初人員			5 1 4	5 0 1	5 0 0	
前 年 度 退職見込数 ※	定年		1 4	1 5	2 2	5 1
	勸奨		3	-	-	3
	普通		1 3	-	-	1 3
	計		3 0	1 5	2 2	6 7
当 年 度 採用見込数 ※	事務職		9	6	9	2 4
	技術職		1	1	2	4
	消防		6	4	2	1 2
	その他※		1	3	4	8
	計		1 7	1 4	1 7	4 8
増減数 ( H24.4.1 現在 514 人対比 )			▲ 1 3	▲ 1	▲ 5	▲ 1 9
合 計【目標数】			5 0 1	5 0 0	4 9 5	

※「退職見込数」は、前年度末までの退職者数を表します。

※「採用見込数」の「その他」は、保健師、幼稚園教諭、保育士等の専門職を表します。

※採用見込数については、本計画策定時点における将来見込みを数値化しているものであり、当該年度の採用数を確約するものではありません。

【参考1】

県内人口規模類似団体の職員数

(単位:人)

区 分	熱 海 市	県内人口5～10万人の市				近隣市		
		御 殿 場 市	袋 井 市	湖 西 市	裾 野 市	伊 東 市	下 田 市	
住民記録台帳人口	39,828	87,553	83,398	58,931	53,395	73,631	24,883	
合 計	520	652	882	713	428	740	253	
一 般 行 政 部 門	議 会	5	6	6	5	4	6	4
	総 務	84	144	98	81	75	97	49
	税 務	32	35	30	22	24	39	17
	民 生	60	118	62	77	55	120	51
	衛 生	36	71	36	38	46	105	31
	労 働	0	1	2	2	1	0	0
	農 林 水 産	6	25	20	7	7	9	9
	商 工	26	10	10	7	5	18	7
	土 木	43	73	62	43	44	38	14
小 計	292	483	326	282	261	432	182	
特 別 行 政 部 門	教 育	76	103	164	116	62	126	37
	消 防	83	0	0	88	72	106	0
	小 計	159	103	164	204	134	232	37
公 営 企 業 部 門	病 院	0	0	337	177	0	4	0
	水 道	21	27	18	13	11	19	13
	下 水 道	10	11	12	12	7	16	4
	交 通	0	0	0	0	0	0	0
	国 保	13	11	9	10	5	15	5
	収 益	0	0	0	0	0	5	0
	介 護 保 険	14	12	12	10	7	13	9
	そ の 他	11	5	4	5	3	4	3
小 計	69	66	392	227	33	76	34	
合 計	520	652	882	713	428	740	253	

人口及び職員数は、平成23年4月1日現在

【参考2】

県内人口規模類似団体の職員数（人口1万人当たり）

（単位：人）

区 分	熱 海 市	県内人口5～10万人の市				近隣市		
		御 殿 場 市	袋 井 市	湖 西 市	裾 野 市	伊 東 市	下 田 市	
住民記録台帳人口	39,828	87,553	83,398	58,931	53,395	73,631	24,883	
一 般 行 政 部 門	議 会	1.26	0.69	0.72	0.85	0.75	0.81	1.61
	総 務	21.09	16.45	11.75	13.74	14.05	13.17	19.69
	税 務	8.03	4.00	3.60	3.73	4.49	5.30	6.83
	民 生	15.06	13.48	7.43	13.07	10.30	16.30	20.50
	衛 生	9.04	8.11	4.32	6.45	8.62	14.26	12.46
	労 働	0.00	0.11	0.24	0.34	0.19	0.00	0.00
	農 林 水 産	1.51	2.86	2.40	1.19	1.31	1.22	3.62
	商 工	6.53	1.14	1.20	1.19	0.94	2.44	2.81
	土 木	10.80	8.34	7.43	7.30	8.24	5.16	5.63
	小計	73.32	55.17	39.09	47.85	48.88	58.67	73.14
特 別 行 政 部 門	教 育	19.08	11.76	19.66	19.68	11.61	17.11	14.87
	消 防	20.84	0.00	0.00	14.93	13.48	14.40	0.00
	小計	39.92	11.76	19.66	34.62	25.10	31.51	14.87
公 営 企 業 等 部 門	病 院	0.00	0.00	40.41	30.04	0.00	0.54	0.00
	水 道	5.27	3.08	2.16	2.21	2.06	2.58	5.22
	下 水 道	2.51	1.26	1.44	2.04	1.31	2.17	1.61
	交 通	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	国 保	3.26	1.26	1.08	1.70	0.94	2.04	2.01
	収 益	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.68	0.00
	介 護 保 険	3.52	1.37	1.44	1.70	1.31	1.77	3.62
	そ の 他	2.76	0.57	0.48	0.85	0.56	0.54	1.21
	小計	17.32	7.54	47.00	38.52	6.18	10.32	13.66
合 計	130.56	74.47	105.76	120.99	80.16	100.50	101.68	

人口及び職員数は、平成23年4月1日現在



## ( 5 ) 具体的な進め方

### ア 退職者の不補充

次のイに掲げる合理化施策等を通じて、業務の効率化を図るとともに、退職者不補充による段階的な職員数の削減に努めます。

対象職種：栄養士・看護師・給食調理員・用務員・清掃（運転手・作業員）

平成25年度末退職者：運転手1人、給食調理員1人

平成26年度末退職者：栄養士2人、看護師1人、作業員1人、用務員1人

### イ アウトソーシングの活用

職員数の削減に寄与する給食業務、公共施設運営等の民間委託を推進します。

- ① 伊豆山小学校の給食調理業務の委託化（平成25年度～）、熱海中と小嵐中の統合による給食業務の合理化（平成26年度～）
- ② 中央保育園の民設民営化（平成26年度～）

### ウ 専門職の確保等

社会情勢の変化、複雑・高度化する市民ニーズ等に対応可能な保健師・土木技術職等の専門職の確保を図り、必要最小限の経営資源（職員）で効率的かつ効果的な行政運営に努めます。

なお、資格保持者や技術職の採用に当たっては、他の地方自治体や民間企業との競合も懸念される中で必要な人材を確保できるよう、積極的な採用募集活動に取り組みます。

- ① 保健福祉施策の拡充に必要な保健師、社会福祉士等の資格職を積極的に採用
- ② 権限移譲事務の増加に対応できる土木・建築技術職の確保
- ③ 障がい者の法定雇用率の引上げ（平成25年度から2.1→2.3%）に応じた新規採用職員枠の担保

## 工 再任用制度の活用

平成25年度末の定年退職者から再任用制度が義務化(※)されることに伴い、培われてきた経験やノウハウを活用して職務遂行できる再任用職員を適材適所で配置することにより、業務効率の改善、市民サービス水準の維持・向上等を図ります。

なお、再任用職員数と定員数との関係性については、平成25年度中に制度設計を進める中で、今後示されることが予定される「国家公務員の再任用制度の義務化に関する具体的な考え方」等を踏まえつつ、本計画の見直しの際に反映していきます。

対象職場の例：図書館、学校施設(用務員)、各種窓口(市民生活課・支所・  
税務課等)

### ※ 再任用制度の義務化とは...

地方公務員については、平成25年度から共済年金の支給開始年齢が3年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、60歳の定年退職後から年金支給開始年齢までの間において「無収入」となる期間が生じるため、各地方自治体にとっての課題となっています。

一方、民間においても、平成24年9月に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が改正され、平成25年度から60歳の定年後も希望者全員を雇用することが企業に義務付けられており、こうした「雇用と年金の接続に関する制度」の確立は、官民共通の課題となっています。

国家公務員については、政府方針により、平成26年度から「再任用制度の義務化」による対応を図るため、(本計画策定時点)現在、具体的な制度設計が進められているところです。