

# 鎌倉市 第3次職員数適正化計画

(平成 24 年度～平成 27 年度)

平成 23 年 11 月

鎌倉市経営企画部行革推進課

# 目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	これまでの取り組みと職員数の推移	2
3	職員数の現状分析	3
4	職員数適正化計画の目標	5
	(1) 計画期間	
	(2) 対象職員	
	(3) 目標値の設定	
	(4) 計画の見直し	
5	適正化を推進するための手法	6
6	その他	8
	(1) 計画の進行管理	
	(2) 計画の公表	

## 1 計画策定の趣旨

今日、少子高齢化の急速な進展、環境問題への対応、厳しさを増す財政状況や雇用状況の悪化、社会経済情勢や価値観の変化に伴う市民ニーズの多様化・高度化など、地方自治体を取りまく環境は大きく変化しています。

加えて、本市においては平成 24 年度から第 3 次鎌倉市総合計画第 2 期基本計画後期実施計画がスタートすることから、計画に必要な財源の確保にも積極的に取り組んでいかなければなりません。

また一方、これまで本市においては、職員数適正化計画（計画期間：平成 11 年度～平成 17 年度）及び第 2 次職員数適正化計画（計画期間：平成 17 年度～平成 22 年度）を策定し、徹底的な事務事業の見直しを行うことにより、職員数の適正化を推進してきましたが、平成 22 年 4 月 1 日現在の本市の職員数は 1,428 人（再任用短時間職員を含む）で、類似団体(\*1)と比較すると依然として多い状況にあります。

このような状況の中で、市民サービスの向上を図りながら、持続可能な都市経営を行っていくためには、スピード感と実行力を持って行財政改革を進め、健全かつ安定的な財政基盤の確立を図ることが必要であり、とりわけ人件費として財政運営に大きな影響を及ぼすと同時に、市民サービスにも直接的影響を及ぼす職員数の適正化は、優先的に取り組んでいかなければならない最重要課題です。

このため、平成 24 年度から平成 27 年度の 4 年間を計画期間とする第 3 次職員数適正化計画を策定し、業務の見直しや民間委託の推進など様々な手法により、職員数の適正化を図っていくものです。

\*1 類似団体とは、国が市町村 1727 団体を指定都市、中核市、特例市、一般市、特別区、町村に区分し、さらに人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）により分類し類型化したもので、一般市 686 団体のうち鎌倉市の属する区分Ⅳ-3（人口 15 万人以上、2 次 3 次産業が 95%以上かつ 3 次産業が 65%以上の団体）の団体は、本市を含め 30 市あります。

## 2 これまでの取組みと職員数の推移

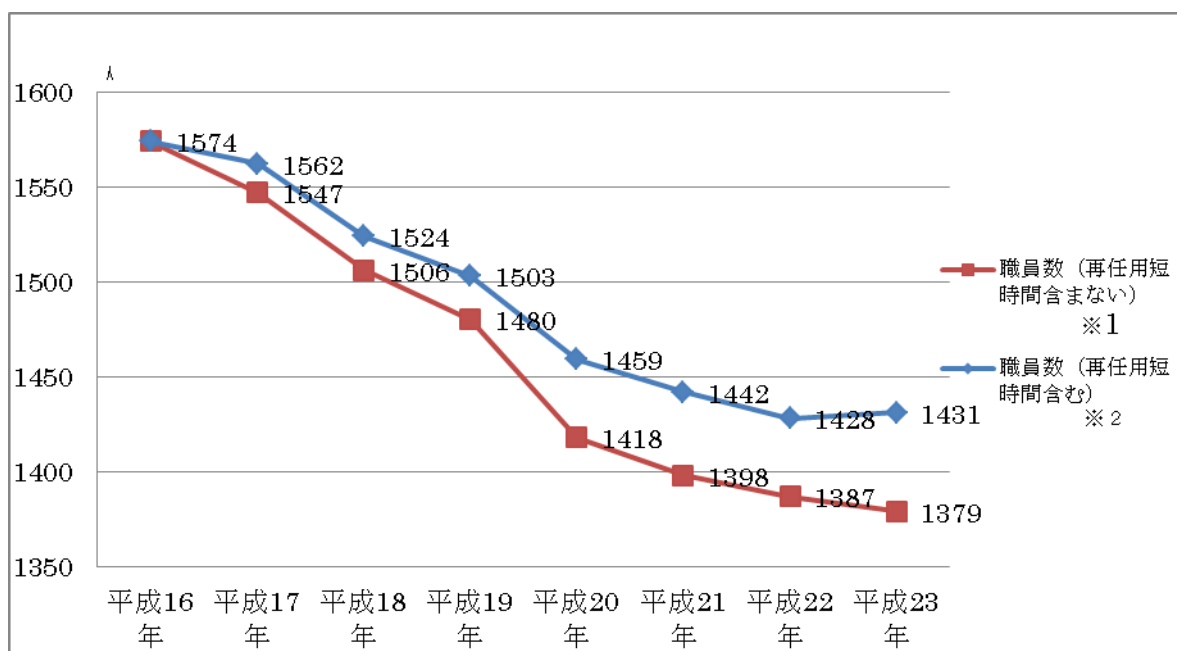
### (1) 職員数適正化計画（計画期間：平成11年度～平成17年度）

本市の職員数適正化については、平成11年度に「鎌倉市職員数適正化計画」を策定し、平成10年度の職員数1,802人を基準として、平成17年度までの7年間で217人（基準の12%）の削減を目標とし、平成16年4月1日現在までに228人（基準の12.7%）を削減しました。

### (2) 第2次職員数適正化計画（計画期間：平成17年度～平成22年度）

平成16年度の職員数1,574人を基準として、平成22年4月1日までの5年間で、150人以上を削減する目標に対して、技能労務職の退職者不補充、指定管理者制度の導入、正規職員以外の多様な担い手の活用などの手法を用いて削減を進めましたが、消防出張所の新設など新たな行政需要への対応が必要となり、平成22年4月1日現在1,428人（短時間勤務再任用職員2人を常勤職員1人に換算した41人を含む）となり、削減数は146人（基準の9.2%）となりました。

表1【これまでの職員数推移（平成16年度～平成23年度）】



※1 定員管理調査による職員数から教育長及び育児休業者など定数外職員を除いています。

※2 ※1の職員数に再任用短時間勤務職員2人を常勤職員1人に換算した数を加えています。

### 3 職員数の現状分析

#### (1) 類似団体との比較分析

類似団体との比較は、人口規模や産業構造を基準とした類似の団体における各部門別の職員数の平均（その部門に職員を配置している団体のみ）と本市の職員数を比較したものです(表 2)。

普通会計(\*2)における職員数は、類似団体の平均と比較して 217 人上回っています。

部門別にみると、議会、総務、税務、衛生、労働、土木、消防の部門で平均を上回っており、これらの部門が多い理由として、総務部門は世界遺産登録推進担当、鎌倉・深沢地域整備課など重点施策を推進している部署や、まちづくり政策の企画等を行うまちづくり政策課、土地利用調整課など本市固有の部署があること、衛生部門は、ごみ収集部門などの主に技能労務職場における委託化が進んでいないこと、土木部門は景観行政を推進する都市景観課や緑地保全を担当するみどり課のように本市固有の部署があることや技能労務職場における委託化が進んでいないこと、また消防部門は本市の地形的な特徴から消防署所を多く設置していることなどが考えられます。

一方、民生、農林水産、教育の部門では平均を下回っており、これらの部門が少ない理由として、民生部門では保育園の民営化、子どもの家等における非常勤嘱託員の活用、教育部門では生涯学習センターにおける非常勤嘱託員の活用、小学校における給食調理業務の委託化を進めてきたことなどが考えられます。

このような本市の特性がある中で、職員数については他市との単純な比較はできませんが、現状の運営手法のままで、市民サービスの水準を維持しながら事業を継続していくには、現在の職員数は適正な職員数と言えるかもしれません。

しかしながら、財政状況が厳しい中で、持続可能な行政経営を行っていくためには、非常勤嘱託員の活用やアウトソーシングの推進など、さらなる工夫や改善を重ね、少数精鋭による、簡素で、効率的な組織を構築していく必要があります。

\*2 普通会計とは、個々の地方公共団体ごとに各会計の範囲が異なっているなどの理由により、財政比較や統一的な把握が困難なため、地方財政統計上、地方公共団体で統一的に用いられる会計区分です。

表2 類似団体の職員数との比較（平成22年4月1日現在）

部門	職員数		比較	
	鎌倉市 A	類似団体 B	超過数 C=A-B	超過率 C/A×100
一般行政部門				
議会	12	9	3	25.0
総務	240	178	62	25.8
税務	65	58	7	10.8
民生	195	254	▲ 59	▲ 30.3
衛生	201	110	91	45.3
労働	3	2	1	33.3
農林水産	8	9	▲ 1	▲ 12.5
商工	9	9	0	0.0
土木	183	110	73	39.9
小計	916	739	177	19.3
特別行政部門				
教育	151	163	▲ 12	▲ 7.9
消防	242	190	52	21.5
小計	393	353	40	10.2
普通会計計	1,309	1,092	217	16.6



## 4 職員数適正化計画の目標

適正化手法を推進することにより平成 27 年 4 月 1 日までに  
103 人の職員数削減を目指します。

### (1) 計画期間

平成 24 年度から平成 27 年度の 4 年間を計画期間とします。

### (2) 対象職員

平成 23 年 4 月 1 日現在の常勤職員数 1,379 人（※）を基準職員数とします。

なお、第 2 次職員数適正化計画では、運用上は短時間勤務再任用職員も職員数に加えて適正化を進めてきましたが、国が定める地方公務員の定員管理調査や他の自治体の適正化計画においては、短時間勤務再任用職員は職員数から除外していることから、これらとの整合性を図るため、本計画においても対象は常勤職員のみとします。

※ 平成 23 年 4 月 1 日の常勤職員数(1,379 人)は、定員管理調査による職員数から教育長と育児休業者などの定数外職員を除いた職員数となっています。

### (3) 目標値の設定

市民サービスを低下させず適正化を進めるため、「5 適正化を推進するための手法」で掲げているように必要な費用を投じた上で、民間委託や多様な担い手の活用などを推進し、常勤職員が担う事務量を削減することにより、これに見合った職員数の削減、さらには人件費全体の縮減を図ります。

また、職員数の削減を行う一方で、新たな業務が発生する等、現行人員での対応が困難な場合においては、職員の増員を行うこととします。



#### 《目標値の設定》

適正化推進手法による期間内職員削減予定数	▲115 人
後期実施計画の実現や法令等改正等に伴う期間内予定増員	12 人



平成 27 年 4 月 1 日までの職員数削減目標	103 人
平成 27 年 4 月 1 日現在職員数	1,276 人(1,379 人-103 人)

#### (4) 計画の見直し

定年延長等の制度改正や計画策定時には想定していない法改正による人員増等により計画の見直しの必要性が生じたときには、適宜計画の見直しを行うこととします。

## 5 適正化を推進するための手法

次の手法により適正化を推進します。

### (1) 組織のスリム化と民間委託等による適正化（▲62人）

部課等の統廃合による組織のスリム化や民間委託等を推進することにより、職員数の削減を図り、簡素で効率的な行政運営に努めます。

#### 【取り組み手法】

- 組織の見直しによる部課等の統廃合
- 派遣職員の活用（秘書課）
- ごみ収集業務の委託化（名越、今泉クリーンセンター）
- 施設管理業務の委託化（名越、今泉クリーンセンター）
- 総務事務（給与事務等）の委託化（職員課、教育総務課）
- 庁用自動車運転業務の委託化（管財課）
- 電話交換業務の委託化（管財課）
- 害虫駆除業務の委託化（環境保全課）
- 道路維持補修業務等の委託化（作業センター）
- 水質分析業務の委託化（浄化センター）
- 給食調理業務の委託化（教育総務課）

### (2) 多様な担い手の活用による適正化（▲26人）

社会経済環境の変化等から業務内容が複雑化、多様化してきている状況の中、限られた人員で効率的な業務の遂行を図るため、政策立案や方針決定が必要な判断業務等中核的な業務は正規職員が担い、定型的な業務については、非常勤職員及び臨時職員を活用することとします。

また、定年退職者の職務経験を活かして業務を効率的に実施していくため、再任用職員の積極的な配置を進めていきます。

#### 【取り組み手法】

- 戸籍業務、税、土木職業務の再任用職員の配置（市民課、支所、税関連課、土木職配置職場）
- 非常勤嘱託員の活用（大船支所、保育課、高齢者いきいき課、クリーンセンター、笛田リサイクルセンター、道水路管理課）



(3) 事務事業の見直し（▲27人）

内部事務や基幹システムの変更に伴う事務の見直し等を進めることにより、効率的な事業運営を進め、職員数の削減を図っていきます。

【取り組み手法】

- ・ 財務会計事務処理の効率化（こどもみらい課、福祉政策課、環境政策課、都市整備総務課、教育総務課）
- ・ 税、国民健康保険等基幹システムの変更に伴う事務の見直し（情報推進課、税関連課、保険年金課）
- ・ 委託化の推進に伴う学校技能員への配置替え（教育総務課）
- ・ 指定管理業務範囲の拡大（スポーツ課）
- ・ 消防車両の複合化（消防本部）
- ・ 指令情報課業務体制の見直し（消防本部）

(4) 後期実施計画実現などへの対応（12人）

後期実施計画の実現や法令等改正による業務量増に対応するため、必要最小限の職員数で対応することに努めますが、業務量の増に見合った職員数を配置していきます。

上記の（1）～（4）の手法に取り組むことで、平成 27 年度までに職員数を103人削減します。

手法別職員数増減予定数

(単位：人)

年度	24	25	26	27	計
手法					
(1) 組織のスリム化と民間委託等	▲19	▲15	▲12	▲16	▲62
(2) 多様な担い手の活用	▲14	▲3	▲3	▲6	▲26
(3) 事務事業の見直し	▲6	▲10	▲5	▲6	▲27
(減員小計)	▲39	▲28	▲20	▲28	▲115
(4) 後期実施計画実現などへの対応	14	1	▲3(*)		12
合計	▲25	▲27	▲23	▲28	▲103

\*増員による配置が25年度で3名終了するため、26年度で増員分を減ずる。

## 6 その他

### (1) 計画の進行管理

本計画では、「5 適正化を推進するための手法」で示しているような様々な手法を用いて計画を進め、「新鎌倉行政経営戦略プラン」のアクションプログラムに位置づけて、適正な進行管理を行います。

さらに、取り組みにあたっては、取組手法以外にも、全庁的に常に業務の見直しを意識し、更なる民間活力の導入などの新たな手法に取組み、目標値以上の達成を目指します。

しかしながら、本計画による増減以外にも、勧奨・普通退職などによる職員数の減や、計画に見込んでいない新規事業や休職者等対応のための増などにより職員数は変動するため、各年度ごとに進行管理と採用者数の見直しを行います。

このため、年度毎の職員数目標人数は定めず、計画期間終了時における目標人数（平成 27 年 4 月 1 日現在 1,276 人）を定めています。

### (2) 計画の公表

計画の進捗状況については、毎年度、市広報紙及びホームページで公表します。