

関市定員適正化計画

(平成23年度～平成26年度)



関 市

平成23年3月

も く じ

1 策定の趣旨

2 職員数の現状

- (1) 職員数の推移
- (2) 部門別職員数の推移
- (3) 人件費の推移
- (4) 類似団体別職員数との比較
- (5) 県内各市の人口1,000人あたりの職員数
- (6) 職員の職種別年齢構成
- (7) 新たな定員管理指標による試算職員数との比較

3 課題

4 定員管理計画

- (1) 基本方針
- (2) 計画期間
- (3) 目標職員数
- (4) 実施方法

5 見直しと公表

1 策定の趣旨

平成17年2月7日、武儀郡5町村と合併し、5年が経過した。この間、地方分権の進展や少子化の進行、本格的な高齢社会の到来、長引く景気の低迷など、本市を取り巻く状況は大きく変化し、あわせて、市民ニーズも複雑・多様化しており、基礎自治体として市が果たすべき役割も、ますます大きくなっている。

本市では、市町村合併時に策定した「新市建設計画の財政計画」や「第4次行政改革大綱」等において、定員管理・給与の適正化を掲げ、これらに基づき職員数の削減に努めてきた。

しかしながら、本市の財政状況は、地域経済の低迷等により根幹を成す市税収入が減少傾向にある反面、扶助費、繰出金等の歳出は増加傾向にあり、ここ数年の経常収支比率は90%前後で推移していることが示すように、依然として厳しい状態となっている。また、平成27年度から普通交付税の算定方法が、旧6市町村分から本市一本算定に移行し、平成27年度から5年間で段階的に減額し、平成32年度に本来の交付税額になることが見込まれており、なお一層厳しい状況が想定される。

そんな中、国では、「経済財政改革の基本方針 2009」に基づき、「平成22年度以降に定員管理について」（平成21年7月1日閣議決定）を受けて、国家公務員の職員数を、平成22年度から平成26年度までの期間に、平成21年度末定員（自衛官を除く）の10%以上の合理化を実施するものとしている。

この国の方針を受けて総務省は、同日付けで通知した「地方公共団体における定員管理について」の中で、各地方公共団体に対し、「今後も、地域の実情に応じ、今回の国の方針も踏まえて、適正な定員管理の推進に留意すること。」を求めている。

そこで、本市では、「V字形」の地形なため、地域事務所、地域教育事務所、保健センター、診療所等同じ機能の施設を設置する必要があることや、市立高等学校を運営しているため、教職員及び事務職員を配置する必要があるといった特殊事情を十分考慮しながら、今後の定員適正化においては、「スリム化」とともに「組織力の強化」、「組織の柔軟性」という、質的かつ構造的な目標を掲げ、平成23年度を初年度とする4年間の定員適正化計画を策定する。

2 職員数の現状

(1) 職員数の推移

平成22年4月1日現在における職員数は、平成17年度に策定した関市定員適正化計画（平成18年度～平成22年度）の838人に対し、実績では798人となり、計画をはるかに上回る削減となった。

これは、退職では、退職勧奨制度を積極的に活用したことや自己都合退職があったことによるものであり、採用では、団塊の世代の職員が大量に定年退職するなか、新規採用を抑制して平準化した採用に努めたことによるものである。

職員数の推移(各年4月1日現在)

【単位:人】

		H17	H18	H19	H20	H21	H22
計画	職員数	883	878	883	878	853	838
	累計削減数	-	△ 5	0	△ 5	△ 30	△ 45
	累計削減率(%)	-	△ 0.6	0.0	△ 0.6	△ 3.4	△ 5.1
実績	職員数	883	870	866	854	823	798
	累計削減数	-	△ 13	△ 17	△ 29	△ 60	△ 85
	累計削減率(%)	-	△ 1.5	△ 1.9	△ 3.3	△ 6.8	△ 9.6

職員数に教育長は含まない。

退職者及び新規採用者の推移

【単位:人】

	H18	H19	H20	H21	H22	合計
退職者数(各前年度中)	18	13	23	44	35	133
新規採用者数(当年4月1日)	5	9	11	13	10	48
差引	△ 13	△ 4	△ 12	△ 31	△ 25	△ 85
累計	△ 13	△ 17	△ 29	△ 60	△ 85	△ 85

(2) 部門別職員数の推移

総務省が毎年実施している「地方公共団体定員管理調査」に基づき、部門別職員数の平成22年度と平成17年度を比較すると、一般行政部門では47人の減(△9.0%)、教育部門では23人の減(△9.6%)、公営企業等会計部門では15人の減(△12.7%)となっている。

職員数の推移の内訳(部門別)

部門		区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22
普通会計	一般行政	職員数	525	515	514	504	489	478
		対前年度増減数	-	△10	△1	△10	△15	△11
		累計削減数	-	△10	△11	△21	△36	△47
	教育	職員数	240	239	237	235	226	217
		対前年度増減数	-	△1	△2	△2	△9	△9
		累計削減数	-	△1	△3	△5	△14	△23
	小計	職員数	765	754	751	739	715	695
		対前年度増減数	-	△11	△3	△12	△24	△20
		累計削減数	-	△11	△14	△26	△50	△70
公営企業等会計	職員数	118	116	115	115	108	103	
	対前年度増減数	-	△2	△1	0	△7	△5	
	累計削減数	-	△2	△3	△3	△10	△15	
合計	職員数	883	870	866	854	823	798	
	対前年度増減数	-	△13	△4	△12	△31	△25	
	累計削減数	-	△13	△17	△29	△60	△85	

公営企業等会計部門は、国保事業(事業勘定、直診勘定)、上下水道、農業集落排水、簡易水道、介護保険事業の特別会計が該当する。

(3) 人件費の推移

平成21年度の普通会計における人件費は約62億7千5百万円で、歳出総額の17.4%を占めている。職員数の削減や給与改定などにより、退職手当を除く人件費は、毎年減少傾向にある。また、人件費率は若干増加している年度はあるものの、ほぼ横ばい傾向となっている。この人件費（退職手当含む）を市民一人当たりになると、平成21年度は68,589円となっている。

人件費(普通会計)

	H17	H18	H19	H20	H21
住民基本台帳人口(人)	92,579	92,404	92,143	91,877	91,488
人件費(千円)	6,434,871	6,296,352	6,460,943	6,844,627	6,275,033
歳出に占める人件費割合(%)	16.7	17.2	17.8	19.8	17.4
市民1人当たりの人件費(円)	69,507	68,139	70,119	74,498	68,589
人件費(退職手当を除く)(千円)	6,137,372	5,934,993	5,939,782	5,758,142	5,508,433
市民1人当たりの人件費(退職手当を除く)(円)	66,293	64,229	64,463	62,672	60,209

住民基本台帳人口は、各年の3月31日現在の人口。

(4) 類似団体別職員数との比較

本市の類似団体（人口5万人以上10万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次95%以上かつⅢ次65%未満の団体）は、平成21年度では本市を含めて全国で41市あり、普通会計全体の職員数（修正値）で比較すると62人の超過となっている。超過している部門としては、総務、農林水産、商工、土木で、特に特別行政の教育は、市立関商工高校があるため、54人と超過が顕著である。

類似団体別職員数との比較(平成21年4月1日現在)

【単位:人】

部門別区分	職員数 H21.4.1 現在 A	単純値及び修正値により算出した職員数との比較						
		単純値 × 住基人 口 1,000 B	修正値 × 住基人 口 1,000 C	単純値		修正値		
				超過数	超過率	超過数	超過率	
					%		%	
				D=A-B	D/A ×100	E=A-C	E/A ×100	
普通会計の計	716	586	654	130	18.2	62	8.7	
普通会計	一般行政	489	477	481	12	2.5	8	1.6
	議会	6	7	7	△1	△16.7	△1	△16.7
	総務	141	127	123	14	9.9	18	12.8
	税務	36	37	37	△1	△2.8	△1	△2.8
	民生	122	158	150	△36	△29.5	△28	△23.0
	衛生	66	56	71	10	15.2	△5	△7.6
	労働	1	1	2	0	0.0	△1	△100.0
	農林水産	36	19	20	17	47.2	16	44.4
	商工	19	12	14	7	36.8	5	26.3
	土木	62	60	57	2	3.2	5	8.1
	特別行政	227	109	173	118	52.0	54	23.8
教育	227	109	173	118	52.0	54	23.8	

職員数は、教育長を含む。

類似団体別の職員数は、全国の市町村の中から一般市に分類された市を人口と産業構造に応じてさらに分類(一般市は16類型)し、類型に属する団体の人口及び職員数を用いて、類型ごとの人口1万人当たりの職員数を加重平均により算出し、指標化したもの。団体によっては、業務の一部を民間委託している場合や一部事務組合等の所管としている場合があるため、職員配置を考慮した修正値も表示した。

(5) 県内各市の人口1,000人当たりの職員数

県内21市の人口1,000人当たりの職員数は平均12.0人で、本市は9.0人で、県内では6番目に少ない数値となっている。

県内各市の人口1,000人当たりの職員数

【平成21年4月1日現在】

団体名	人口 A	職員数 B	1,000人当たりの職員数 $B/A \times 1,000$
可児市	95,887	502	5.2
各務原市	145,761	1,004	6.9
美濃加茂市	49,492	347	7.0
瑞穂市	49,141	383	7.8
多治見市	115,709	944	8.2
関市	91,877	823	9.0
本巣市	35,534	327	9.2
岐阜市	411,884	3,934	9.6
瑞浪市	40,300	402	10.0
高山市	93,915	975	10.4
羽島市	67,906	721	10.6
山県市	30,198	371	12.3
海津市	39,017	521	13.4
美濃市	23,244	315	13.6
土岐市	61,308	911	14.9
恵那市	55,230	824	14.9
大垣市	158,966	2,446	15.4
飛騨市	28,084	476	16.9
中津川市	83,820	1,467	17.5
下呂市	37,337	699	18.7
郡上市	47,250	994	21.0
平均	83,898	923	12.0

県内各市の人口は、平成21年3月31日現在の住民基本台帳人口。

県内各市の職員数は、平成21年4月1日現在の職員数。

職員数に教育長は含まない。

(6) 職員の職種別年齢構成

全職員の平均年齢は、44歳3月と高年齢化し、上昇傾向を示している。また、職員の年齢構成は30歳代と50歳代が多く、20歳代は少なくなっている。このことは、市町村合併以降、退職職員に対し新規採用を抑制して平準化した職員採用に努めた結果である。

職員の平均年齢(全職員)

	H17	H18	H19	H20	H21	H22
平均年齢	42歳6月	43歳2月	43歳8月	44歳8月	44歳1月	44歳3月
前年比	—	+8月	+6月	+1歳	△7月	+2月

職員の年齢構成(平成22年4月1日現在)

【単位:人】

区分	20	20	24	28	32	36	40	44	48	52	56	60	合 計
	歳 未 満	歳 5 23 歳	歳 5 27 歳	歳 5 31 歳	歳 5 35 歳	歳 5 39 歳	歳 5 43 歳	歳 5 47 歳	歳 5 51 歳	歳 5 55 歳	歳 5 59 歳	歳 以 上	
一般職	0	9	22	34	77	85	53	37	50	80	68	0	515
医師・歯科医師	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	4
看護師・保健師	0	1	2	3	5	5	3	3	3	4	6	0	35
保育士・児童指導員	0	3	6	4	8	11	2	5	8	15	8	0	70
技能労務職員	0	0	1	1	5	4	6	9	12	40	24	1	103
教育職(関商工教員)	0	0	1	7	6	13	16	10	11	5	2	0	71
全職員数	0	13	32	49	101	119	80	64	84	145	108	3	798

保育士・児童指導員には、保育園長を含む。

(7) 新たな定員管理指標による試算職員数との比較

新たな定員管理指標（総務省による新たな指標）とは、従来から用いられてきた類似団体別指標よりも、簡素でわかりやすい指標として構築されたもので、人口、面積等をもとに職員数を算出するものである。（資料参照）

この指標により、一部事務組合等を含めて求めた試算職員数は839人であり、本市の職員数859人はこれを20人上回っている。また、一部事務組合等を除いて比較しても、試算職員数696人に対して本市は716人であり、これらも本市の職員数が20人多いことを示す結果となっている。

職員数と試算職員数の算出(平成21年4月1日)

<関市の職員数>

【単位:人】

普通会計部門 (A)	716
一部事務組合等 (B)	143
一部事務組合等を含めた職員数(A)+(B)	859

職員数には、教育長を含む。

一部事務組合等は、中濃消防組合、中濃地域広域行政事務組合、岐阜県後期高齢者医療広域連合等が該当する。

<試算職員数>

【単位:人、km²】

試算式(市、合併、人口5万~10万人)	
人口(H21.3.31)	91,877
面積(H20.10.1)	472.84
6.4人×人口(千人) (a)	588
0.34人×面積(km ²) (b)	161
一定値 (c)	90
試算職員数(一部事務組合等含む) (a)+(b)+(c)	839

資料参照

<試算職員数との比較>

【単位:人】

普通会計部門	職員数 (一部事務組合等を含む)	職員数 (一部事務組合等を含まない)
職員数(A)	859	716
試算職員数(B)	839	696
差(A)-(B)	20	20

資料参照

3 課題

新市建設計画における財政計画で示した職員数の削減をはじめ、これまでの定員適正化計画を進めてきた結果、類似団体や新たな定員管理指標による試算職員数では、職員数がまだ若干多いという結果があるものの、平成17年4月1日に比べて、職員数は85人減少した。

本市の職員数については、計画を上回るペースで適正化が進んでいる。しかし、一方では、地方分権の推進に伴い国や県からの事務・権限移譲が進んでいること、また、市民ニーズも複雑多様化していることから、職員一人あたりの事務量は年々増加の傾向にある。今後も、地方分権の推進については、国において関係法令の一括改正による事務・権限移譲についても検討されていることから、さらに事務量が増加することが考えられる。

また、少子高齢化や地方分権の進展などにより専門性の高い事務への対応や、行政サービスが継続して提供できる体制の維持が求められており、基礎自治体として果たすべき役割は、ますます大きくなっている。

このようなことから、行政運営や事務事業の不断の検証を行い、事務の繁閑に応じた部・課間の協力体制の構築、職員の資質向上や民間手法の導入など、総人件費の抑制を図るため、職員による機能的な行政運営が可能となるような策を図りながら、引き続き定員管理の適正化に取り組む必要がある。

4 定員管理計画

(1) 基本方針

行財政改革を推進するため、事務事業の見直し、経費の節減合理化、組織・機構の見直しなどの改革改善に取り組み、簡素で効率的な行財政運営を行いながら、地域における公共サービスの提供主体として、サービスの向上や住民福祉の増進に努める。

(2) 計画期間

平成23年4月1日から平成27年3月31日（結果は平成27年4月1日）までの4年間とする。

(3) 目標職員数

平成22年4月1日現在の職員数798人を基準として、新市建設計画の財政計画を参考にしながら、技能労務職員の退職不補充や新規採用職員数を平準化することで、65人(△8.1%)を削減し、平成27年4月1日現在の職員数を733人とすることを目標とする。

年度別職員数の目標

【単位:人】

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
前年度の退職者数	35	44	19	30	30	32
一般行政職	22	21	15	20	18	21
専門職	9	12	1	6	4	1
技能労務職	4	11	3	4	8	10
当該年度新規採用	10	16	18	18	19	19
職員数(各年4月1日現在)	798	770	769	757	746	733
対前年増減数	798	△ 28	△ 1	△ 12	△ 11	△ 13
対前年増減率	△ 3.0	△ 3.5	△ 0.1	△ 1.6	△ 1.5	△ 1.7
H22 増減数		△ 28	△ 29	△ 41	△ 52	△ 65
H22 増減率(%)		△ 3.5	△ 3.6	△ 5.1	△ 6.5	△ 8.1

専門職は、医師、看護師・保健師、保育士(保育園長含む)・児童指導員、教員等を対象としている。
平成25年度以降の退職者数は、「公務員の高年齢期の雇用問題(定年延長に向けた制度の見直し)」を反映せず、60歳定年で算出した。

部門別職員数の目標

【単位：人】

	区分	H22	H23	H24	H25	H26	H27
1 一般行政	増減数		△ 15	3	△ 9	△ 5	△ 6
	職員数	478	463	466	457	452	446
	累積増減数		△ 15	△ 12	△ 21	△ 26	△ 32
2 特別行政(教育)	増減数		△ 7	△ 3	△ 2	△ 3	△ 5
	職員数	217	210	207	205	202	197
	累積増減数		△ 7	△ 10	△ 12	△ 15	△ 20
3 公営企業等会計	増減数		△ 6	△ 1	△ 1	△ 3	△ 2
	職員数	103	97	96	95	92	90
	累積増減数		△ 6	△ 7	△ 8	△ 11	△ 13
(1)病院	増減数		△ 6	△ 1	△ 1	0	0
	職員数	19	13	12	11	11	11
	累積増減数		△ 6	△ 7	△ 8	△ 8	△ 8
(2)水道	増減数		0	0	0	△ 1	△ 1
	職員数	30	30	30	30	29	28
	累積増減数		0	0	0	△ 1	△ 2
(3)下水道	増減数		0	0	0	△ 2	△ 1
	職員数	31	31	31	31	29	28
	累積増減数		0	0	0	△ 2	△ 3
(4)その他	増減数		0	0	0	0	0
	職員数	23	23	23	23	23	23
	累積増減数		0	0	0	0	0
合計(1+2+3)	増減数	0	△ 28	△ 1	△ 12	△ 11	△ 13
	職員数	798	770	769	757	746	733
	累積増減数		△ 28	△ 29	△ 41	△ 52	△ 65

各年4月1日現在の一般職の職員数(教育長は含まない)である。

「一般行政職」とは、主に管理・企画部門等に関わる職員、市民生活に関わる職員、税務に関わる職員、福祉事務所・保育所・保健センター等に勤務する職員、農業・商工に関わる職員、土木・都市計画に関わる職員、選挙管理委員会等の行政委員会に所属する職員が該当する。

「特別行政(教育)」とは、教育委員会に所属する職員、給食センター等の教育機関に勤務する職員が該当する。

「公営企業等」とは、上下水道(簡易水道・集落排水含む)、国民健康保険(事業勘定・直診勘定)及び介護保険事業に関わる職員が該当する。

(4) 実施方法

抜本的な事務事業の見直しや公務能率の向上を図りつつ、目標職員数を着実に達成するため次の方法により職員数を削減する。

① 効率的な人員配置

法令改正や権限移譲等に伴う事務量の変化、新規事業の実施など、さまざまな業務量の変化を踏まえた適正な定員管理を行うため、人事管理所管課は各課とのヒアリングの充実や情報収集に努め、限られた定員の適正な配分に努める。

繁忙期の事務について、職員を部・課を超えて活用する応援体制の確立を図ることで人員増を最小限にとどめる。

また、期限の定められた事業については、事業の終了とともに定員削減を実施し、効率的な人員配置を行う。

② 事務事業の見直し

限られた経営資源（ヒト、モノ、カネ）の効率的な活用と、市民ニーズへの的確な対応等に資するため、各事務事業等をその必要性や妥当性、有効性について検証し、「廃止、縮小」などの見直しを行革大綱の中で行い、高度・多様化する市民ニーズ柔軟かつ弾力的に対応し、簡素で効率的な行政事務の運営に努める。

③ アウトソーシングの推進

簡素で効率的な行政運営を目指し、市民サービスの向上と経費節減を図るため、業務委託、指定管理者制度、民営化、市民や市民団体等の協働など最適なアウトソーシング手法を見極め、積極的に外部委託化の推進を図る。

④ 退職者数と新規採用者の調整

今後の退職者の見込みや財政状況に配慮しながら、また、将来の年齢構成等も十分考慮しながら、職員の採用を平準化しながら行うことで、全体の職員数を削減していくことを基本とする。

また、技能労務職員については、原則として退職者不補充の方針のもとに新規採用は行わず、臨時職員等の雇用又は外部委託により対応する。

⑤ 退職勧奨制度の活用

職員の新陳代謝を促進することにより人事を刷新し、適正な人事管理及び公務の効率的な運営を図るため、満40歳以上で勤続15年以上の職員を対象に、定年前の早期退職を勧奨する制度をさらに推進する。

⑥職員の育成及び職員提案制度活用

「関市人材育成基本方針」に基づき、市民の付託に応え、その使命を全うするため、複雑多様化する市民ニーズに対応できる専門的知識を有した職員の確保と、時代の変化に対応できる人材の育成、能力開発を推進する。

また、人事評価制度については、職員の資質と意欲の向上、今後予測される厳しい環境のもとでの耐えうる人材育成に必要なものであることから、積極的な活用を図るものとする。

また、全庁的な事務の改善を図るため、職員一人ひとりが日常業務の中で生じる課題や問題に対し積極的な改善策を提案できる職員提案制度をさらに活用する。

⑦退職者の活用、定年延長への対応

職員の大量退職が継続することで生ずる組織自体の知識や経験不足に対応し、職員数が減少する中でもサービス水準の維持に努めることが必要である。公務の効率的な運営を確保することが必要である場合は、退職者の雇用形態を検討しながら、退職者の活用を図る。

また、国において検討が進められている65歳定年制度については、今後の定員管理に大きな影響を及ぼすものと考えられる。このため、本計画の計画期間中においても、国の動向に注視しながら適切に対応することが必要である。

⑧人材派遣や臨時職員等の活用

資格や免許を必要とする専門職や季節的な繁忙期等の雇用など一時的な事務については、人材派遣や臨時職員等の活用を図る。

5 見直しと公表

地方公務員法など関連法令の改正や、事務事業の大幅な見直しがあった場合は、必要に応じ本計画を見直す（年度ごとの目標職員数の改訂等）とともに、特に、新規採用については、早期退職者数の状況や、65歳定年制度の導入の動向などを踏まえて弾力的に対応し、市民ニーズに応じた柔軟な定員管理に努める。

また、この計画を広報やホームページにおいて公表するとともに、毎年度の職員数等の状況についても同様に公表する。

岐阜県 関市

職員数の現状と取組

<資料>

(単位:人, km²)

人口(H21.3.31)	91,877
面積(H20.10.1)	472.84
全職員数(H21.4.1)	824
普通会計部門	716
一般行政部門	489
教育部門	227
消防部門	0
公営企業等会計部門	108

①H21職員数の現状1 - 試算職員数との比較 -

<普通会計部門> (一部事務組合等を含めた職員数) (関市の職員数)

職員数	859人	(716人)
試算職員数	839人	(696人)
(参考)非合併区分による試算職員数	717人	(574人)

【職員数と試算職員数の算出】

・職員数

普通会計部門 (A)	716
一部事務組合等 (B)	143
一部事務組合等を含めた職員数 (A)+(B)	859

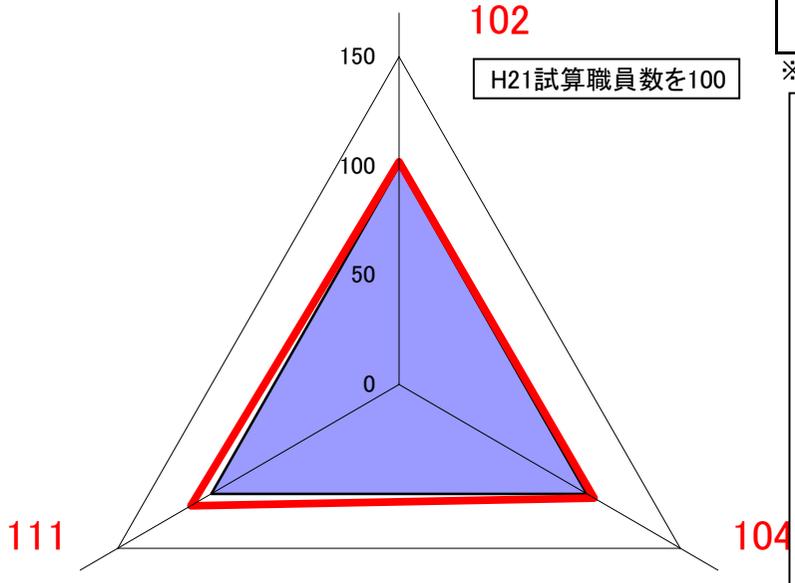
・試算職員数
試算式(市、合併、人口5万~10万人)

6.4人 × 人口(千人) (a)	588
0.34人 × 面積(km ²) (b)	161
一定値 (c)	90
試算職員数(一部事務組合等含む) (a)+(b)+(c)	839

(現状について)

- V字形の地形のため、地域事務所及び教育事務所を複数設置(5地域事務所、5教育事務所)
- 同じく保健センターを複数設置(5保健センター)
- 同じく診療所を複数設置(4診療所)
- 同じく学校給食センターを複数設置(3給食センター)
- 市立の高等学校を運営しているため、教職員及び事務職員を多く必要とする

・地域事務所、教育事務所:77人、15人
 ・保健センター:27人
 ・診療所:21人
 ・学校給食センター:32人
 ・市立高等学校:80人(教員71人、事務職員9人)



※試算職員数は、試算式による合算後、四捨五入したもの

(職員数の推移や今後の取組について)

平成16年4月1日現在で、職員数は593人であったが、平成17年2月7日に武儀郡5町村と合併したため898人と増加した。合併前の旧関市では、職員1人当たりの人口が130人であったことから、この数値を目標に掲げ、合併時の全職員数を10年間で150人削減する定員管理に取り組んでいる。

これまで、団塊世代が大量に定年退職を迎える中、新規採用を平準化しながら採用し、一部定年退職者の不補充、民間委託、組織の見直しなどにより、平成22年4月1日までに適正化計画を上回る職員を純減した。今後は、平成23年度を初年度とする新しい定員適正化計画を策定し、職員の削減と適正配置に努める。

当市の類似団体区分 **II-2**

②H21職員数の現状2 - 類似団体平均との比較 -

<普通会計部門(人口1万人当たり)>

職員数	716人	→	78人/1万人
類似団体平均	645人	←	70人/1万人

類似団体とは、全市区町村を指定都市、中核市、特例市、一般市、特別区、町村に区分し、さらに、一般市と町村は、人口と産業構造に応じて分類したグループのうち、当該団体と同じグループに属する団体をいう。

※類似団体平均の職員数は、当該団体の実職員ベースに置き換えた数値。

③5年間(H17~H22)の取組

<全職員ベース>

	H17	H21	H22
純減目標	▲ 5.1%	884 (824)	→ 839人
一般市平均	▲ 8.6%	884	→ 808人

※一般市平均のH22職員数は、当該団体が一般市平均並の純減を行うものとして推計した数値であり、グラフはその数値を100としている。