

薩摩川内市定員適正化方針（第2次）

平成22年4月1日

薩摩川内市

<目次>

はじめに（方針策定の趣旨）	2
第1章 これまでの取組状況	2
1 方針に対する職員数の到達度（実績）	2
2 方針に対する嘱託員・臨時職員数の到達度（実績）	4
3 人件費の抑制額（一般会計）	4
第2章 定員適正化方針（第2次）の目標と方策	5
1 定員適正化の基本的な考え方	5
2 定員適正化の目標値	6

はじめに（方針策定の趣旨）

本市では、市政改革の目指すべきものとして、「限られた経営資源（ヒト・モノ・カネ）を最大限活用し、最少の経費で最大の効果を挙げるように努めながら、市民が求める公的サービスを最良の形で提供できるようにするために、市民志向・成果志向に基づき、迅速性・コスト意識に根ざした都市経営を行うための一連の仕組みを構築する。」ことを目標として、平成17年3月に策定した薩摩川内市市政改革大綱（以下、「大綱」という。）に基づき、積極的に市政改革を進めてきました。

また、大綱に位置づけている効率的・効果的な組織の実現として、平成17年9月に薩摩川内市定員適正化方針を策定し、職員数の適正管理に努めてきた結果、平成21年度までの5年間で職員数を、171人（合併時から190人）削減してきたところです。

しかしながら、本市を取り巻く情勢は依然として厳しい状況が続いており、今後も引き続き、「市民志向の行政改革」の推進が必要であると認識し、平成21年度に薩摩川内市市政改革大綱（第2次）を策定し、市政改革に取り組んでいくこととしています。

この薩摩川内市市政改革大綱（第2次）の趣旨を踏まえ、定員の適正管理についても、引き続き積極的に取り組んでいくことを目的として、平成22年度から平成26年度までを計画期間とする薩摩川内市定員適正化方針（第2次）を策定します。

第1章 これまでの取組状況

1 方針に対する職員数の到達度（実績）

定員適正化方針（第1次）では、5年間で190人削減の目標を設定しましたが、達成度としては171人の削減に留まりました。

主な理由としては、120人を想定していた特別勧奨退職制度を活用した退職者数が73人と大幅に少なかったこと。また、採用職員数は計画内に抑えたものの、一部事務組合の解散による介護認定審査業務や、県の権限委譲、介護保険・医療制度等の改正による新たな業務増が挙げられます。

（1）方針に対する職員数の実数について（各項目上段は方針、下段は実数）

区 分	H16.10	H17.4	H18.4	H19.4	H20.4	H21.4	H22.4
職員数（各年度 4/1 現在）	1,366	1,347	1,317	1,287	1,237	1,187	1,157
	1,366	1,347	1,313	1,284	1,249	1,210	1,176
方針比	0	0	4	3	12	23	19

前年度退職者数		29	40	40	60	60	40
			40	47	45	49	44
新規採用者数		5	10	10	10	10	10
			6	11	10	10	10
中途採用者・ その他増員数		5		7			
				7			
対前年度増減数		19	30	30	50	50	30
			34	29	35	39	34
H17年度比較 （累計）		-	30	60	110	160	190
			34	63	98	137	171
合併時比較(累計)		19	53	82	117	156	190

(2) 退職者数 (平成22年3月31日時点)

	方針	実数	方針比
退職者数	240	225	15
定年退職者数	100	114	+14
特別勸奨退職者数	120	73	47
普通退職・その他退職者数	20	38	+18

方針数240人に対して、225人の退職者(方針比 15)

特別勸奨退職制度とは

職員の新陳代謝を促進し、給与体系の合理化、人事行政の適正化及び財政の効率的運用を図るために設けられた制度。(平成17年11月1日から平成22年3月31日までの期間にあっては、40歳～59歳までの職員を対象とする。)

(3) 新規採用職員数

職種	一般	農業	建築	電気	土木	保健師	医療	消防	合計	その他
H18						3		3	6	
H19	2		1			2		6	11	*7
H20	3					1		6	10	
H21	2		1	2	2			3	10	
H22	4	1	1		1	1	1	1	10	
合計	11	1	3	2	3	7	1	19	47	7

方針数50人に対して、47人の新規採用者(方針比 3)...主に技術職の補充を優先

【特殊要因】平成19年度におけるその他採用・増員：7人

- ・年度途中の診療所医師の採用：2人
- ・川薩地区介護保険組合解散による定数外派遣職員の引き上げ：5人

(4) 職員の主な増減要因

年度	要因	増減員数
H18	地域包括支援センター設置	11
	財政対策プロジェクトチーム設置	2
	固定資産現況調査事業	6
H19	一部事務組合解散による介護認定審査業務	5
	汚泥再生処理センター建設業務	4
	給食センター及び学校調理場の統廃合並びに調理配送業務の委託	21
	和光園民間譲渡	17
	東京事務所廃止	2
H20	権限委譲(建築確認事務)	3
	防災行政無線デジタル化整備事業	1
	畜産基盤再編総合整備事業	1
	川内川激特事業に伴う文化財発掘調査事業	1
	川内保育園の民間譲渡	9
H21	下期基本計画, 農業センサス, 国勢調査	3
	下水道事業の区域拡大(平佐西地区)	1
	生活保護受給者の増加による業務増	1
	基幹系システム再構築業務	1
	甕島敬老園の指定管理者制度導入	5

年度	要 因	増減員数
H22	シティセールス推進課設置	7
	ゴールド集落対策	1
	家屋全棟調査終了	3
	定額給付金終了	3
	窓口業務の嘱託化	5

2 方針に対する嘱託員・臨時職員数の到達度（実績）

嘱託員・臨時職員については、平成17年度の910人から約20%以上を削減し、約730人以下の配置となるよう目標値を設定し、削減に努めました。しかしながら、民営化等によって削減が図られた反面、制度改正等に伴う新規雇用などの増要因により、目標には届きませんでした。

（1）嘱託員・臨時職員数の方針に対する実数について

	嘱託員			臨時職員	合計	削減数
	全体人数	月額	年額・日額等	人数		
H16.4	649	307	342	415	1,064	-
H17.4	732	437	295	178	910	(154)
H18.4	727	435	292	108	835	75
H19.4	693	390	303	103	796	39
H20.4	741	416	325	100	841	45
H21.4	752	409	343	86	838	3
H22.4	752	421	331	83	835	3

*月額報酬嘱託員：非常勤職員。年間204日以内（各月17日以内）勤務。

*年額報酬嘱託員等：非常勤職員。報酬の支給が年額、日額のもの。

（例）防災サポーター，保育料収納対策推進員，水門管理人 等

*臨時職員：職員の事務補助。各月15日勤務。

（2）嘱託員の主な増減要因

年度	要 因	報酬区分	増減員数
H18	地域包括支援センター業務嘱託員	月額	+17
	税務窓口業務嘱託員	月額	9
	環境センター施設業務嘱託員	月額	4
H19	地区公民館長	年額	48
	学校用務嘱託員	月額	15
	給食調理・運転手業務等嘱託員	月額	30
	和光園業務（調理・介助・介護）嘱託員	月額	8
	市民（防災）サポーター	その他報酬	+58
H20	保育料収納対策推進員	年額	+24
	学校司書補業務嘱託員	月額	+21
	保育士業務嘱託員	月額	7
H21	障害者相談員	年額	+19
	営農専門指導員	月額	+2
	甕島敬老園業務（調理・介護・運転手）嘱託員	月額	15
H22	学校用務嘱託員	月額	+2
	司書業務嘱託員	月額	+1
	クリーンセンター業務嘱託員	月額	+3

年度	要因	報酬区分	増減員数
H22	育児支援業務嘱託員	月額	+3
	障害認定訪問調査業務嘱託員	月額	+2
	幼稚園教諭業務嘱託員	月額	3
	市有林管理人	年額	21

3 人件費の抑制額（一般会計）

当初計画では、平成17年度当初予算における人件費約111億円を、平成21年度当初予算時に95億円程度となるように目標を設定していましたが、平成21年度当初予算の人件費は約106億円、平成22年度当初予算では約104億円となりました。

その要因としては、定員削減による効果はあったものの、退職者数が予想を下回り定員目標に届かなかったこと。また、「団塊の世代」の大量退職及び本市が加入する鹿児島県市町村総合事務組合が実施する特別勸奨退職制度を活用した早期退職者に伴う退職負担金の増、鹿児島県市町村職員共済組合の負担率の改定に伴う共済負担金の増等があげられます。

第2章 定員適正化方針（第2次）の目標と方策

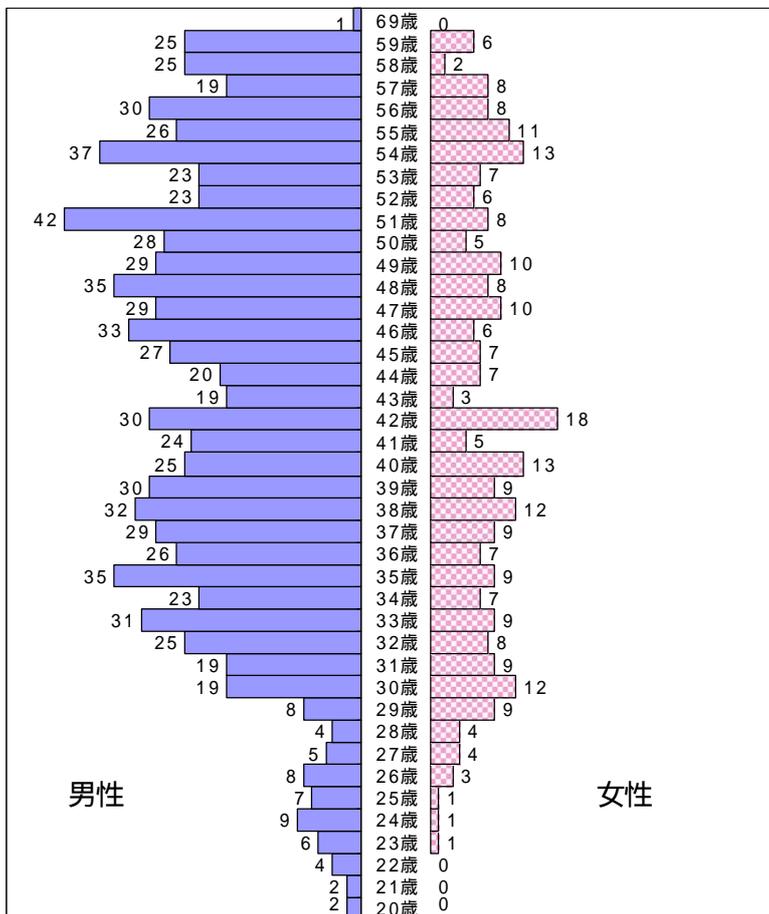
1 定員適正化の基本的な考え方

本市は、合併後5年間で、190人（13.9%）の職員を削減してきましたが、合併後10年間適用される地方交付税の優遇措置が平成26年度で終了することや、景気低迷により市税収入の減少が見込まれる厳しい社会情勢のなか、健全な財政経営基盤を確立するためには、更なる職員の削減に取り組み、スリムな行政体制を構築する必要があります。

しかしながら、これまでの職員削減により、本市職員の年齢構成は50歳代の職員が全体の約3割を占める一方で、20歳代の職員が1割弱となるなど非常に偏った状況に加え、平成22年度以降の10年間は年平均35人程度の退職者が見込まれます。

このため、今後の定員管理においては、単に職員数の削減を図るだけではなく、職員の世代構成の偏りにも配慮しながら、事務事業の民営・委託化、また、組織の見直しや業務の合理化などを進め、スピーディで質の高い市民サービスを提供できる信頼される市役所を目指し、定員の適正化に取り組みます。

【職員の年代別構成】（平成22年3月31日現在）*派遣職員除く



【退職者数の推移】

年度	退職者数
22年度末	31
23年度末	27
24年度末	27
25年度末	38
26年度末	37
27年度末	50
28年度末	30
29年度末	29
30年度末	50
31年度末	32
計	351

2 定員適正化の目標値

(1) 定員適正化の目標

本方針の計画期間にかかる定員の目標は、総務省が示す定員管理指標や財政計画、また、本市の特徴である離島を含めた市域を有するという特殊な要因などを総合的に検討した結果、次のとおりとします。

平成27年4月1日における職員数の目標値を、1,100人以内とします。

なお、この目標値は、平成22年4月1日の職員数1,176人を基準とした場合、5年間で76人(6.4%)以上の削減。また、合併時を基準とした場合、266人(概ね20%)以上の削減となります。

嘱託員・臨時職員については、毎年度業務量の調査等を実施し、適正な配置を行います。

目標値

区分	合併時	現 状	5年間の増減内容			【目標値】
	平成16年10月12日	平成22年4月1日	退職者数	採用予定者数	削減数	平成27年4月1日
職員数	1,366人	1,176人	160人以上	84人程度	76人以上	1,100人以内

(2) 目標達成のための方策

定員管理に当たっては、下記に留意し、目標達成に向けて取組みを行います。

定員削減は、退職者の一部不補充を原則とし、採用職員数は年度ごとに平準化を図ります。

定員管理に当たっては、将来を見据えた長期的な視点から、人材を計画的に確保することとし、職員の年齢構成や職種などバランスに配慮しながら職員の採用を行います。

最少の経費で最大の効果が得られるよう、薩摩川内市人材育成基本方針に基づき、職員の能力向上等の育成を図ります。

効率的で効果的な組織を目指し、本庁・支所のあり方を含めた組織体制の見直しを図ります。

事務事業の見直しによる不要・不急事務事業の洗い出しや、IT活用などによる事務改善を行い、業務量の縮小を図ります。

民間や非正規職員で対応可能な業務については、委託等を進めます。

【目標値達成に向けた年次計画】

区 分	合併時	H21.4	H22.4	H23.4	H24.4	H25.4	H26.4	H27.4	5年間計
職員数(4月1日現在)	1,366	1,210	1,176	1,161	1,151	1,141	1,120	1,100	
前年度	定年退職者数		24	31	27	27	38	37	160
	普通・勸奨退職者数		20	-	-	-	-	-	
採用者数			10	16	17	17	17	17	84
増 減			34	15	10	10	21	20	76
合併時からの削減数累計		156	190	205	215	225	246	266	

【目標値達成に向けた取組】

取 組 項 目	削減目標
事務事業の民営・委託化及び技能労務職等の非正規職員化等	60人程度
組織・機構見直し及び事務事業見直し等	20人程度