

第3次薩摩川内市定員適正化方針

平成26年3月31日

薩 摩 川 内 市

目次

はじめに（方針策定の趣旨）	1
I 第2次定員適正化方針の成果	2
1 職員数の推移	2
2 嘱託員数の推移	4
II 第3次定員適正化方針の目標と方策	6
1 目標値の設定	6
2 目標達成のための方策	7

はじめに（方針策定の趣旨）

本市ではこれまで、平成 22 年 3 月に策定した第 2 次薩摩川内市市政改革大綱に基づき、様々な手法を駆使して市政改革を進めてきました。

職員数の適正管理については、平成 22 年 4 月に第 2 次定員適正化方針（以下「第 2 次方針」という。）を策定し、平成 27 年 4 月 1 日時点での目標値を 1,100 人以内として、職員の削減に取り組み、この結果、目標年月の 2 年前となる平成 25 年 4 月 1 日現在 1,108 人とほぼ目標値に近い状況となりました。

このため、平成 26 年度までを計画期間とする第 2 次方針を 1 年前倒しで改定することとし、平成 24 年 11 月に策定した薩摩川内市財政運営プログラム（以下「プログラム」という。）にもあるとおり、今後も厳しい財政運営が続くことから人件費を削減するために、平成 32 年度を目標とする新たな第 3 次定員適正化方針（以下「第 3 次方針」という。）を策定し、定員の適正化に取り組んでいくこととします。

I 第2次定員適正化方針の成果

1 職員数の推移

第2次方針では、平成22年4月1日の職員数1,176人を5年間で76人以上削減する計画となっており、平成25年4月時点で68人削減され目標は達成可能な状況です。

主な削減の要因としては、自動車運送事業の民営化や汚泥再生処理センターの稼働に伴う環境センターの廃止などが挙げられます。このほかにも部の統合や少人数で構成された課の統合を行いました。

職員数については、勸奨退職特例措置の終了に伴い勸奨退職者数が減少する中、新規採用職員数については第2次方針値に近い採用数となったため、全体の削減数は第1次方針に比較して減少していますが、各年の目標値は達成した形で推移してきています。

しかしながら、合併以降新規採用職員数を抑制してきたために、年齢構成をみると、40歳代と50歳代が全体の73.0%を占めるのに対し、20歳代以下が3.8%と非常に少なくなっており、職員年齢構成の不均衡化が進んでいます。

表1 職員数の推移

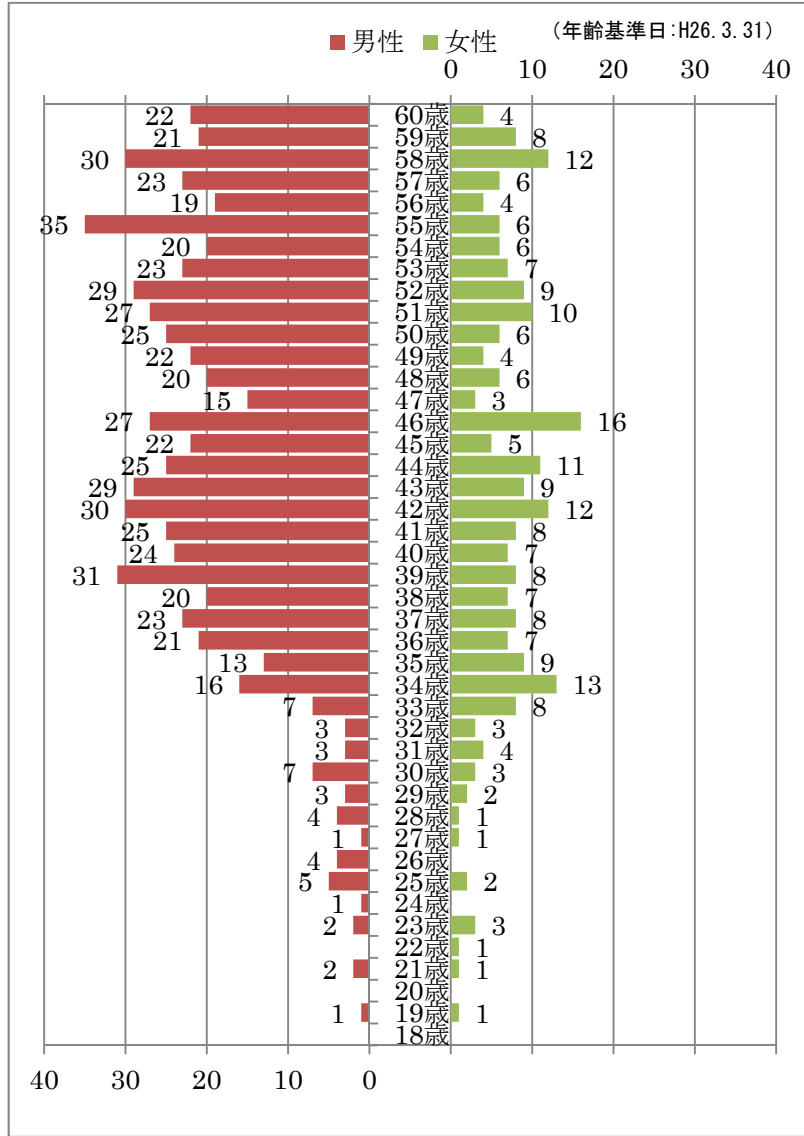
()内は見込

基準日	方針値	実績	職員数										対前年度増減数	削減累計
			一般	消防	診療所	前年度退職者数			採用者数		中途・その他			
						定年	勸奨	普通	新規	中途・その他				
合併時	1,366	1,366	1,181	147	38									
H17.4.1	1,347	1,347	1,159	152	36	29	18	4	7	5	5	▲19	▲19	
H18.4.1	1,317	1,313	1,122	152	39	40	13	17	10	6		▲34	▲53	
H19.4.1	1,287	1,284	1,094	151	39	47	15	21	11	11	7	▲29	▲82	
H20.4.1	1,237	1,249	1,064	148	37	45	27	12	6	10		▲35	▲117	
H21.4.1	1,187	1,210	1,028	147	35	49	35	10	4	10		▲39	▲156	
H22.4.1	1,157	1,176	994	148	34	44	24	13	7	10		▲34	▲190	
H23.4.1	1,161	1,149	966	149	34	44	31	7	6	15	2	▲27	▲217	
H24.4.1	1,151	1,132	946	148	38	36	24	4	8	16	3	▲17	▲234	
H25.4.1	1,141	1,108	921	148	39	37	24	7	6	13		▲24	▲258	
H26.4.1	1,120	(1,093)	(906)	(148)	(39)	(32)	(32)	-	-	(17)	-	(▲15)	(▲273)	
H27.4.1	1,100	(1,076)	(889)	(148)	(39)	(34)	(34)	-	-	(17)	-	(▲17)	(▲290)	

表2 男女別職員数

区分	職員数			構成比(男:女)
	男性	女性		
一般職員	921	680	241	74:26
消防局	148	146	2	99:1
診療所	39	18	21	46:54
合計	1,108	844	264	76:24

表3 一般職員年齢・性別構成



2 嘱託員数の推移

(1) 嘱託員数

嘱託員数については、これまで月額報酬嘱託員、その他報酬嘱託員を合わせて嘱託員として、その総数を管理し職員数と同様に削減に努めてきました。

しかしながら、重点的に取り組む政策推進事業への増員などにより、総数としては合併後の平成17年時点から28人の増員という結果になりました。

増員の主な要因は、人件費で市の負担とならない国県補助対象事業の原子力防災等訪問事業や観光物産地域おこし協力隊員や、防災サポーターなど地域の実情に応じた政策的な観点から増員したことが挙げられます。

なお、前出の補助事業等嘱託員を除いた月額報酬嘱託員は、平成23年4月1日時点と比較すると12人の減員となっています。

表4 嘱託員数の推移

基準日	嘱託員数				
	総数	嘱託員		対前年度 増減数	削減 累計
		月額	その他		
H17.4.1	732	437	295		
H18.4.1	727	435	292	△ 5	△ 5
H19.4.1	693	390	303	△ 34	△ 39
H20.4.1	739	414	325	46	7
H21.4.1	752	409	343	13	20
H22.4.1	752	421	331	0	20
H23.4.1	779	419	360	27	47
H24.4.1	777	415	362	△ 2	45
H25.4.1	760	431	329	△ 17	28
H26.4.1					
H27.4.1					

基準日	月額報酬				その他					
	①月額報酬		②補助事業等		③日額報酬		④年額報酬		⑤その他報酬	
	嘱託 員数	前年 度比	嘱託 員数	前年 度比	嘱託 員数	前年 度比	嘱託 員数	前年 度比	嘱託 員数	前年 度比
H23.4.1	390	—	29	—	94	—	194	—	72	—
H24.4.1	385	△5	30	+1	94	±0	196	+2	72	±0
H25.4.1	378	△7	53	+23	94	±0	163	△33	72	±0

(2) 嘱託員の種類

嘱託員については、多岐にわたる職種や勤務体系の種類があり、これまで月額、その他で分類していましたが、人件費削減効果がより分かり易くなるように、国県補助対象と補助対象外を分類し、嘱託員の種類を①月額報酬嘱託員、②補助事業等嘱託員、③日額報酬嘱託員、④年額報酬嘱託員、⑤その他報酬嘱託員の5つに分類することとしました。

II 第3次定員適正化方針の目標と方策

1 目標値の設定

目標値の設定に当たり基本的な考え方として、プログラムの目標値である平成32年4月時点で職員数1,000人以内を目指すこととします。

プログラムでは、プログラムを実施したときの財政見通しとして、人件費を平成24年度の95億円から平成32年度に85億円と10億円の削減を想定しています。

人件費総額に対する職員人件費（基本給、各種手当、共済負担金）は、おおよそ8割程度で、職員人件費で削減目標の8割超とした場合、平成24年度決算における普通会計職員一人当たりの人件費約7,500千円で換算すると職員約100人分に当たり平成25年4月現在の職員数1,108人から人件費削減相当分を除くと約1,000人となるため、第3次方針の目標値もプログラムと同じく1,000人以内とします。

なお、1,000人以内の目標値に含まれる消防局と診療所の職員については、現定数を基本としながら削減対象からは除外することとし、第3次方針の期間中であっても、状況の変化等に応じ適宜見直しを行い必要な職員数を確保します。

このため、一般職員数の平成32年4月時点での目標値は813人以内とします。

一方、平成25年度以降、公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望する職員については、再任用するものとする¹が決定されています。

本市の再任用の考え方は、原則として短時間勤務を基本としていることから、定数管理の対象にはなりません。総額人件費の抑制の観点から、再任用職員人件費相当の一般職員・嘱託員の業務量に見合う定数についても、関係課のヒアリング等を実施し適正な配置に努めます。

また、嘱託員については、人件費が市の負担とならない国県補助対象事業の補助事業等嘱託員は引き続き別枠で管理することとし、月額報酬嘱託員は資格等を要する専門的な業務に従事する場合にのみ配置することを基本的な考え方とするとともに、事務事業が終了及び縮小していく業務については、適宜見直しを行うこととします。

なお、計画期間は平成26年4月から平成32年3月までの6年間とします。

表5 プログラムを実施したときの財政見通し

歳出内訳

(単位：億円)

項目	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
人件費	95	94	93	92	90	89	88	86	85

¹ 平成25年3月29日付け総行高第2号「地方公務員の雇用と年金の接続について」において、平成25年3月26日閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」の趣旨を踏まえ必要な措置を講ずるよう要請されています。

表 6 平成 32 年度職員数目標値

基準日		実績値			基準日		目標値		
H25.4.1	1,108 人			▶	H32.4.1	1,000 人以内			
	一般職員	消防局※	診療所※			一般職員	消防局※	診療所※	
	921 人	148 人	39 人			813 人以内	148 人	39 人	

※消防局、診療所については、実情に配慮した定数とする。

表 7 第 3 次定員適正化方針年次計画

区分		実績		第3次						
		H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32
職員数	全職員	1,132	1,108	1,098	1,085	1,059	1,045	1,037	1,011	1,000
	一般職員	946	921	911	898	872	858	850	824	813
	診療所	38	39	39	39	39	39	39	39	39
	消防局	148	148	148	148	148	148	148	148	148
前年度退職者 3/31	全職員		37	32	34	48	29	29	48	33
	一般職員		34	26	29	42	29	23	41	26
	診療所		2	2	3	5	0	4	2	1
	消防局		1	4	2	1	0	2	5	6
新年度採用者 4/1	全職員		13	22	21	22	15	21	22	22
	一般職員		8	16	16	16	15	15	15	15
	診療所		2	2	3	5	0	4	2	1
	消防局		3	4	2	1	0	2	5	6
削減数			▲ 24	▲ 10	▲ 13	▲ 26	▲ 14	▲ 8	▲ 26	▲ 11
累計				▲ 10	▲ 23	▲ 49	▲ 63	▲ 71	▲ 97	▲ 108

2 目標達成のための方策

(1) 業務の見直し等

民間事業者等で実施可能とされる事務事業は、引き続きアウトソーシングに努めるとともに、民間事業者等と行政が対等な立場で協働して取り組むことのできる新たな公共サービスの導入を研究します。

また、行政評価システム（政策・施策評価、事務事業評価）を活用し、評価結果に連動した取り組みを行います。

日頃の取り組みとして、不要・不急な事務の洗い出しはもとより、職員自らが事務改善に取り組む姿勢づくりを進めます。

(2) 組織・機構の見直し等

組織・機構については、国県の制度改正等を注視しながら、本庁・支所の在り方について検討するとともに、甌島地域の医療体制については、医療従事者の確保に努めつつ、藺牟田瀬戸架橋の完成を視野に入れながら検討することとします。

また、事務分掌の整理や業務の集約を行いながら、本庁・支所の組織のスリム化に合わせて少人数課の整理・統合を進めるとともに、部の再編についても見直しを行います。

さらに、職員構成の偏りを改善するために、職員数については平準化を図りながら、新規採用職員の受験資格条件の年齢制限の引き上げなど職員年齢構成の適正化に努めます。

なお、本計画期間中に社会情勢の変化等があった場合は、柔軟に対応できるよう計画の見直しを行うこととします。

表 8 目標達成に向けた取組項目・削減目標

取組項目	削減目標
事務事業見直し、アウトソーシング等及び一部事務の再任用・嘱託員化・不補充等	90 人程度
組織・機構の見直し及び本庁・支所機能のスリム化等	20 人程度