

# 薩摩川内市定員適正化方針

## <目次>

第1章 方針策定の経過	1
1 経過	1
2 策定の背景とねらい	1
第2章 定員適正化の方針	2
1 定員適正化の基本的な考え方	2
（1）職員の状況	2
（2）取組の方向性	2
2 目標設定	3
（1）定員数の目標	3
（2）定員数の推移試算	4
（3）人件費抑制の目標額	4

平成17年 9 月30日

薩摩川内市

# 第1章 方針策定の経過

## 1 経過

薩摩川内市市政改革大綱(以下「大綱」という。)に基づき、今後の職員の定員数を示す「薩摩川内市定員適正化方針」(以下「当方針」という。)を取りまとめた。

平成17年6月17日から同年7月19日まで、「定員適正化及びアウトソーシング方針(案)」について、市パブリックコメント手続実施要綱に基づき市民から意見を募集し、また、その寄せられた意見をもとに再検討を行い、当方針を定めたものである。

当方針の計画期間は、大綱の計画期間である平成20年度までとする。

## 2 策定の背景とねらい

大綱においては、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。そのために、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。」としている。

平成17年度当初予算(一般会計予算)における人件費(約111億円)は市税(約104億円)を上回っており、職員1,347名及び嘱託員・臨時職員910名、合計2,257名からなる組織体制の適正化、人件費削減が望まれている。

職員の定年退職者数の動向を見ると、今後4年間(平成20年度まで)111名の定年退職者が見込まれる。さらに今後20年間の長期的に見ると技能労務職は約7割(78名)、医療職が約7割(25名)が退職する見込みである。

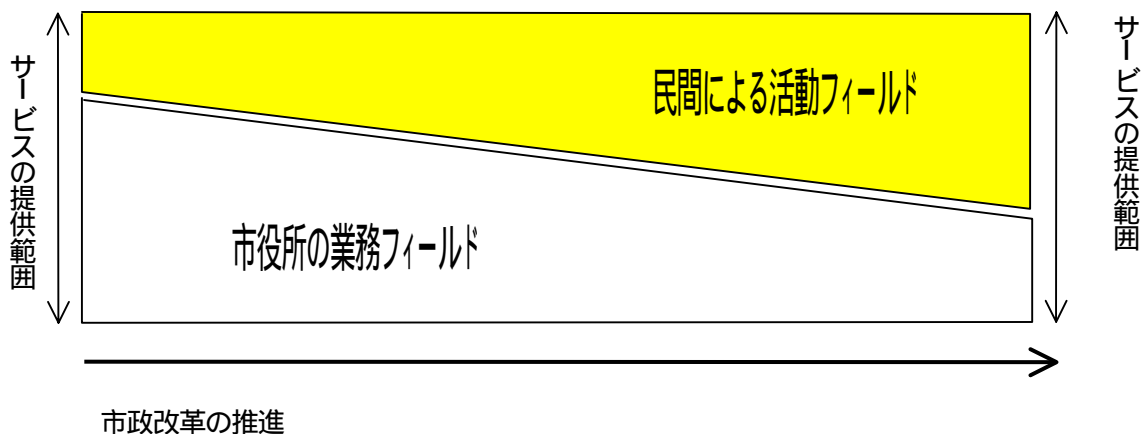
なお、平成12年度から5年間の定年退職者は、年平均18名であったが、平成19年度以降10年間は、年平均40名程度が見込まれ、いわゆる「団塊の世代」を含めた大量退職の時期を迎える。

このように、職員の定員適正化を図る必要がある一方でアウトソーシングを推進し、公的サービスを最良の形で提供していく必要がある。

当方針は、公的サービスについて市役所による直接的な業務フィールド(活動分野・領域)を縮小する中で、民間による活動フィールドの拡大させる今後4年間の道筋を職員の定員数の面から取りまとめたものである。

### 公的サービスの提供手段の方向性

(方向性であり業務量をイメージするものではない)



## 第2章 定員適正化の方針

### 1 定員適正化の基本的な考え方

#### (1) 職員の状況

定年退職者数（職別）（平成17年4月1日現在）

	現在の職員数	退職者数（累計）	
	17年度	26年度末まで	36年度末まで
職員（一般職）	1,204	286	658
職員（技労職）	107	47	78
職員（医療職）	36	12	26
計	1,347	345	762

定年退職者数（出身団体別） 県からの派遣職員は所属先の地域に計上している。

	現在の職員数	退職者数（累計）	
	17年度	26年度末まで	36年度末まで
旧川内市	703	156	379
旧樋脇町	93	23	44
旧入来町	91	21	45
旧東郷町	93	27	52
旧祁答院町	88	27	50
旧里村	52	12	34
旧上甕村	72	23	45
旧下甕村	121	37	83
旧鹿島村	34	19	30
計	1,347	345	762

年代別構成比（平成17年4月1日現在）

年齢	職員数	構成比
50歳以上	399	29.6%
40～49歳	393	29.2%
30～39歳	367	27.2%
18～29歳	188	14.0%
全体	1,347	100.0%

職階別構成比（平成17年4月1日現在）

階級名	総計	構成比
部長	9	0.6%
次長・支所長・参与	13	0.9%
課長	110	8.2%
参事外	35	2.6%
課長補佐	91	6.8%
主幹	50	3.7%
係長（主査除く）	157	11.7%
主査・一般職員	882	65.5%
総計	1,347	100.0%

嘱託員・臨時職員の配置状況（平成17年度）

職	人数
嘱託員	732
臨時職員	178
計	910

#### (2) 取組の方向性

今後の定員管理にあたっては、退職者の一部不補充を原則とし、いわゆる世代間バランスを配慮しながら職員の採用を行う。

40歳から59歳を対象とした特別勧奨退職制度を活用し、希望退職者を募る。

指定管理者制度の活用による施設の管理委託を推進しながら、定員適正化に結びつけていく。

施設の管理以外の業務についてもアウトソーシングの検討を進める。特に、総務事務等の管理業務や窓口事務なども委託等の対象とするが、定員適正化が公的サービスに影響がないよう配慮する。

## 2 目標設定

### (1) 定員数の目標

平成20年度までの職員の退職者数を、希望退職者100名(特別勧奨退職制度を活用)を含む200名と設定する。

この間の新規採用職員は40名程度とする。

現在(平成17年4月1日)の定員数1,347名を、平成20年度末までの4年間で160名(11.8%)削減し、定員数1,187名を目指す。

1,347名 - (定年退職80名 + 希望退職100名 + 普通退職20名) + 新規採用40名 = 1,187名

嘱託員・臨時職員の定員数は、910名から180名(約20%)以上削減し、約730名以下の配置を目指す。

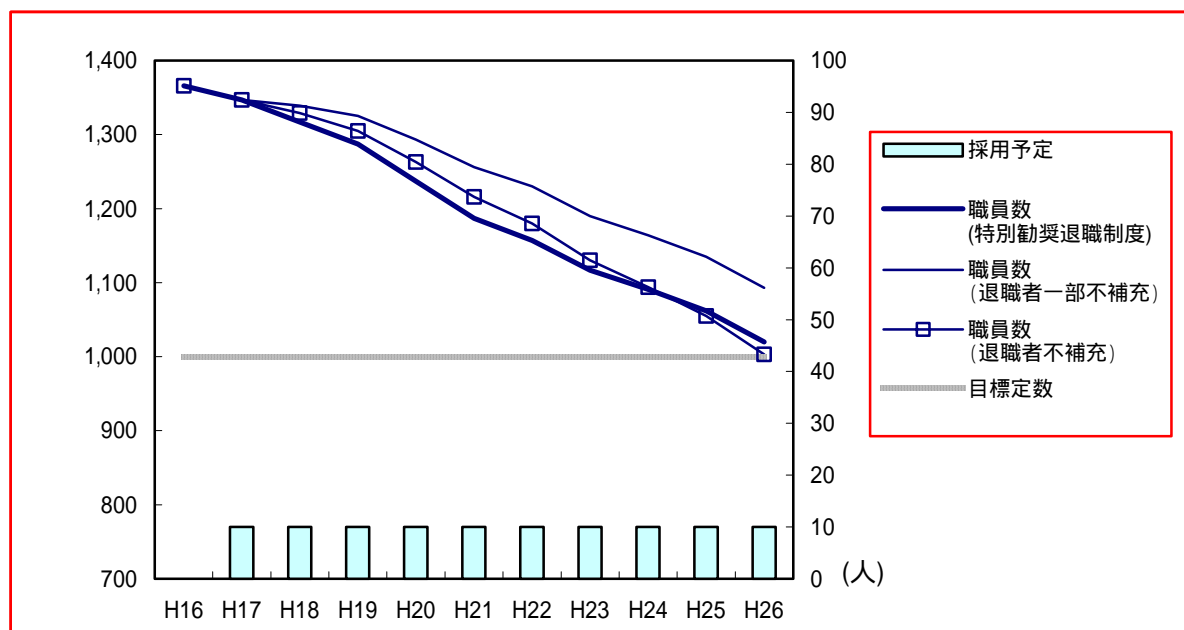
職員、嘱託員及び臨時職員の定員数2,257名(平成17年度)を1,917名となるように目指し、組織機構の見直しを行う。

合併時：2,430名 平成17年4月：2,257名(合併時比7.1%減)

平成21年4月目標1,917名(17年度比15.1%減, 合併時比21.1%減)

区分	H16 (実績)	H17	H18	H19	H20	参考	
						H21	H22.4
職員数(各年度 4/1現在)	1,366	1,347	1,317	1,287	1,237	<b>1,187</b>	1,157
退職者数(特別勧奨 制度含む)	25	40	40	60	60	40	
次年度新規 採用者数	6	10	10	10	10	10	
対前年度増減数			30	30	50	50	30
平成17年度比較 (累計)			30	60	110	<b>160</b>	190
(参考) 定年退職者数		13	19	37	42	31	45

## (2) 定員数の推移試算



ケース	内容
退職者一部不補充	退職者の一部不補充により新規採用者を抑制した場合 新規採用は平成 21 年度分までは 10 名程度と設定
退職者不補充	平成 26 年度まで、10 年間の新規採用者を凍結した場合
特別勸奨退職制度活用	当初の 4 年間で特別勸奨退職制度により 100 名の退職者を想定し、 新規採用は平成 26 年度分までは 10 名程度と設定

## (3) 人件費抑制の目標額

平成 17 年当初予算における人件費約 111 億円を、平成 21 年度当初予算時に約 95 億円程度とする。(県の権限移譲に伴う事務量の増加による定員増は、試算に含めていない。)

	年度	削減数 (人)			前年度比 人件費抑制額 (千円)
		新規採用 職員数	退職者数	計 (差引)	
1	H17 末		40	30	300,000
2	H18	10	-	30	300,000
3	H18 末	-	40	30	300,000
4	H19	10	-	50	500,000
5	H19 末	-	60	50	500,000
6	H20	10	-	50	500,000
7	H20 末	-	60	50	500,000
8	H21	10		160	1,600,000
	計	40	200	160	1,600,000