

いちき串木野市第2次定員適正化計画 (平成23年度～平成27年度)

平成23年3月
いちき串木野市

目 次

1 はじめに	1
2 これまでの定員適正化の取組と現状		
(1) 年度別職員数の目標	2
(2) 年度別職員数の推移	2
3 職員数の状況		
(1) 類似団体職員数との比較	3・4
(2) 鹿児島県内他市との比較	5
4 第2次定員適正化計画		
(1) 基本的な考え方	6
(2) 計画の期間	6
(3) 目標職員数	6
(4) 基本目標	7
5 その他	7
6 附属資料	8・9

1 はじめに

いちき串木野市は、平成17年10月の合併により、増大した職員数の適正化を図ることが喫緊の課題であるとして、合併後策定した定員適正化計画では、平成22年度当初の目標職員数を367人と掲げ、上位計画である行政改革大綱を推進しながら定員の適正化を進めてきました。

結果、平成22年度当初の職員数は363人と目標を達成し、4年間で44人の削減を行ったことは、人件費の抑制につながり、新たなサービスの貴重な財源となっています。

本市を取り巻く状況は、少子高齢化の進行による生産人口減少や景気低迷等により自主財源、依存財源ともに減少するなど、引き続き厳しさが増すことが予想されます。

また、合併自治体に対する地方交付税の優遇措置も平成28年度から5年間で段階的に縮減されていくことなどから、市民との連携を強化しながら効果的な行政運営を更に進めていくことが必要であります。

このようなことから、新たな第2次行政改革大綱の推進による効率化を進めて適正な職員体制を確立するため、第2次定員適正化計画を策定します。

2 これまでの定員適正化の取組と現状

(1) 年度別職員数の目標

平成 18 年 11 月に策定した定員適正化計画では、平成 18 年 4 月 1 日の職員数 (407 人) を平成 22 年度までの 4 年間で 40 人 (9.8%) 純減することを目標に掲げ、適正化を進めることにしました。

年度別職員数の目標

(単位:人)

区 分	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
職 員 数	407	398	386	375	367
退職者数	9	13	12	11	—
採用者数	0	1	1	3	—
増 減	△9	△12	△11	△8	—

※各年度の職員数は 4 月 1 日現在

(2) 年度別職員数の推移

職員数の適正化を進めるに当たっては、指定管理者の導入、民間移管、事務事業の見直しなどにより業務量を縮減する一方で、組織機構の見直しや退職勧奨対象年齢を 40 歳以上にするなどの退職勧奨に取り組んできました。

また、同時に職員の年齢構成のバランスを保ち、将来の本市を支える人材の確保のため、職員の新規採用を計画的に進めてきました。

その結果、平成22年度当初目標職員数の 40 名を上回る 44 名 (10.8%) の純減を達成しました。

年度別職員数の推移

(単位:人)

区 分	18 年度	19 年度	20 年度	21 年度	22 年度
職 員 数	407	393	381	368	363
退職者数	△14	△14	△16	△12	
定年退職	△6	△10	△8	△8	
普通退職	△2	△1	△2	△1	
早期退職	△5	△3	△5	△3	
その 他	※△1	0	※△1	0	
採 用 者	0	2	3	7	
一 般 職	0	2	3	5	
消 防 職	0	0	0	2	
増 減	△14	△12	△13	△5	

※その他 H18(県職員) H20(県教育主事)

※各年度の職員数は 4 月 1 日現在

3 職員数の状況

(1) 類似団体職員数との比較

類似団体とは、総務省が毎年度作成する類似団体別市町村財政指数表に基づき、全国の市町村を「人口」と「産業構造」の2つの要素を基準として分類したもので、本市は都市の「類型 I-1」人口規模 5 万人未満に属しています。

平成 22 年度の類似団体との比較で見ると、普通会計の平均職員数が 353 人であるのに対し、本市職員数は 325 人であり、28 人少ない状況となっています。

また、類似団体の一般行政職員数との平均比較では、「人口」は 3,651 人少なく、「職員 1 万人当たり職員数」比較でも 4 人少なくなっている状況であり、本市の順位は 136 団体中 60 位で中位に位置し、より効率的な団体が相当数ある状況となっています。

部門別職員数の類似団体(136 団体)との比較

(単位:人)

部 門	職員数(A)	類似団体の職員数 (修正値)(B)	超過数 C=A-B
	H22.4.1		
議 会	5	4	1
総 務	68	68	0
税 務	24	19	5
民 生	32	62	△30
衛 生	26	30	△4
農林水産	27	23	4
商 工	7	9	△2
土 木	26	24	2
※1 一般行政部門 計	215	239	△24
教 育	62	63	△1
消 防	48	51	△3
※2 普通会計 計	325	353	△28

(備考)

※1 一般行政部門とは、議会、総務、税務、民生、衛生、農林水産、商工、土木の各部門の総称のこと。

※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掌握が困難なため、決算統計上、統一的に用いられる会計のことである。

類似団体(136 団体)の人口と職員数の比較(一般行政職員)

(単位:人)

都道府県	市	人口 (H21.3.31)	一般行政 職員数 (H21.4.1)	人口1万人 当たり職員数 (一般行政)	順位
北海道	北斗市	49,371	188	38	1
福岡県	筑後市	48,583	195	40	2
熊本県	宇土市	38,351	190	50	3
岡山県	浅口市	37,625	189	50	4
福岡県	大川市	38,805	198	51	5
鹿児島県	枕崎市	24,425	172	70	62
鹿児島県	指宿市	45,443	336	74	71
鹿児島県	西之表市	17,133	157	92	110
鹿児島県	南さつま市	40,129	381	95	113
平均	(136 市)	35,176	257	73	

鹿児島県	いちき串木野市	31,525	218	69	60
平均と比較		△3,651	△39	△4	

※鹿児島県の団体については、本市と同じ類似団体を掲げている。

(2) 鹿児島県内他市との比較

本市は、県内他市との消防職等に従事する職員を除く「職員 1 人当たり人口」比較では、県内 19 市中8番目の順位となっています、また、平均の 147 人と同じであります、これは鹿児島市の影響が大きく、鹿児島市を除く 18 市の平均は 143 人で同じ類似団体の指宿市より少なく、枕崎市、西之表市、南さつま市より上回っています。

県内 19 市職員 1 人当たり人口(平成 22 年 4 月 1 日現在) (単位:人)

団体名	人口	総職員数	職員1人当たり人口	消防職等を除く		
				職員数	職員1人当たり人口	順位
鹿児島市	603,444	5,348	113	2,593	233	1
鹿屋市	105,386	894	118	597	177	4
枕崎市	24,139	283	85	175	138	13
阿久根市	23,887	210	114	167	143	10
出水市	56,208	923	61	354	159	6
指宿市	45,126	491	92	304	148	7
西之表市	17,056	219	78	153	111	17
垂水市	17,854	248	72	139	128	14
薩摩川内市	100,674	1,176	86	717	140	11
日置市	51,567	525	98	288	179	3
曾於市	41,110	377	109	286	144	9
霧島市	127,833	1,223	105	764	167	5
いちき串木野市	31,158	362	86	212	147	8
南さつま市	39,400	552	71	367	107	18
志布志市	34,161	353	97	277	123	15
奄美市	46,926	641	73	443	106	19
南九州市	40,531	465	87	334	121	16
伊佐市	30,276	296	102	219	138	12
始良市	75,037	634	118	392	191	2
平均	79,567	801	93	462	147	
鹿児島市を除く平均	50,463	548	92	344	143	

※人口は平成 22 年 4 月 1 日現在の住民基本台帳人口

※職員数は「平成 22 年地方公共団体定員管理調査表」より引用、教育長及び臨時職員を除く

※消防職等を除く職員数は、消防、保育士、病院、水道、下水道、国保・介護保険に従事する職員を除いたものである

4 第2次定員適正化計画

(1) 基本的な考え方

引き続き、簡素で効率的な組織を整備し、最少の経費で最大の効果を上げる行政システムの確立を目指すため、少数精鋭による適正化の推進を図ることを基本方針とします。

具体的には第2次行政改革大綱の推進により効率化を図ることを基本としながら4項目の基本目標を重点的に取り組むこととします。

(2) 計画の期間

本計画の期間は、第2次行政改革大綱の計画期間と同じ、平成23年度から平成27年度までの5年間とします

(3) 目標職員数

本計画の基本目標は、最大限の適正化に努めることとして、平成27年度当初における総職員数を323名と設定します。

計画期間中の職員採用は3人までを目安とし、状況を考慮しながら毎年度決定します。

目標職員数 (単位:人)

平成22年4月1日職員数	A	363
平成27年4月1日職員数	B	323
目標職員数	A-B	40

基本目標別削減職員数 (単位:人)

区分	職員数削減	備考
組織の見直し	△15	
事務事業の見直し	△3	
民間活力等の活用	△5	
その他	△17	
総計	△40	

(4) 基本目標

類似団体の中にはより効率的な団体があることから、次の方策により定員の適正化を図ることとしています。

① 事務処理の効率化及び既存事業の廃止・縮小

事務処理の効率化や既存の事務事業の効果を検証し、目的を終えた事業や効果の低い事業の廃止や縮小を行うことで適正化を図ります。

② 組織の見直し

適材適所の人員配置に留意するとともに効率的な組織編成を柔軟に行うことで適正化を図ります。

また、少数精鋭を可能とするため、研修等の充実に努め職員一人ひとりの資質向上を図ります。

③ 事務事業の委託、施設の指定管理者制度導入、移譲などの推進

「民間ができることは民間に任せる」との考え方から事務事業の委託化や嘱託化を進めるとともに、指定管理者導入や民間移譲など施設管理に民間活力を積極的に活用し、業務量の縮減を推進します。

また、市民との連携を強化し、市民の主体的な地域づくりへの参加を促進することで直接的な負担の軽減を図ります。

④ 人材の確保

職員の年齢構成のバランスを保ち、将来のいちき串木野市を支える人材確保のため、職員採用を計画的に進めることとします。

5 その他

(1) 定年延長の対応

現在、国において検討されている定年延長については、その動向に注視しながら、対応します。

(2) 計画の見直し

この計画は、状況の変化に応じて必要な見直しを行うものとします。

6 附属資料

年齢別、職種別職員数(平成 22 年 4 月 1 日)

(単位:人)

年齢	一般職	消防職	技能労務職	合計
59	9			9
58	4	1	2	7
57	8		1	9
56	6		1	7
55	6		2	8
54	9	1	1	11
53	8	1	3	12
52	8		2	10
51	9	2	3	14
50	9	2	1	12
49	11	1	2	14
48	7	2	2	11
47	10	2	1	13
46	14			14
45	16	3	4	23
44	1	3	2	6
43	8		2	10
42	11			11
41	12	4		16
40	11	3		14
39	15	5		20
38	8		1	9
37	18	4	1	23
36	8	1		9
35	11	1		12
34	8	2		10
33	7	1		8
32	7			7
31	6			6
30	3	1		4
29	2	3		5
28	2	1		3
27	1			1
26	2	1		3
25	4			4
24	1			1
23	2	1		3
22	2	2		4
合計	284	48	31	363

年齢別・職種別職員数

