

職員配置適正化方針2016

(平成28～31年度)

平成28年3月
企画総務部人事課

方針策定にあたって

地方分権改革が進められ、個性を活かし自立した地方自治体の実現が求められる中、少子高齢化や人口減少などの社会的課題に加え、個人の価値観やライフスタイルの変化により、市民ニーズはより一層多様化・複雑化してきており、地方自治体を取り巻く環境は絶えず変化している。

こうした中、本市においては、直面する課題に、戦略的な視点をもって柔軟かつ適切に対応し、市民と行政が目指す姿を共有しながらまちづくりを進めていくため、「大牟田市まちづくり総合プラン」を策定し、今後においては、この「大牟田市まちづくり総合プラン」に掲げる将来の都市像実現に向け、各施策に取り組んでいかなければならない。

一方で、少子高齢化や生産年齢人口の減少傾向は続くことが予想されることから、市税収入の増加が見込めないことや、高い高齢化率を反映し、扶助費などの増大も避けられない状況にあり、引き続き、財政構造の抜本的な改革への取り組みが求められる。

このようなことから、新たな職員数の適正化に向けた方針の策定にあたっては、本市の人口減少や職員の年齢構成の均等化など、抱える課題を長期的な視点でとらえ、限られた行政資源のもと、簡素で効率的かつ、安定した行政運営を継続的に行っていくことを目指していくものである。

1 これまでの職員配置適正化の取組みについて

本市の近年における職員数の適正化に関する取組みとしては、平成20年度に、平成24年4月までに、消防部門及び病院部門を除く職員数について、195人(削減率17.5%)を削減目標とする「職員配置適正化方針(平成20年度～平成23年度)」を策定、さらには、平成23年度に「職員配置適正化方針2011」を策定し、平成23年4月から平成28年4月までに、145人を削減する数値目標を掲げ、計画的な職員数の削減を行ってきた。その結果、消防部門及び病院部門を除く職員数について、平成20年4月から平成27年4月までの7年間で251人(削減率22.5%)の削減を行った。

【これまでの職員配置適正化方針期間における職員数(消防・病院部門を除く)の推移】

	H20.4	H21.4	H22.4	H23.4	H24.4	H25.4	H26.4	H27.4	削減率
職員数	1,117	1,069	1,024	982	943	931	902	866	22.5%
対前年 削減数		48	45	42	39	12	29	36	251

【参考】消防・病院部門を含む総職員数の推移

	H20.4	H21.4	H22.4	H23.4	H24.4	H25.4	H26.4	H27.4
職員数	1,544	1,514	1,175	1,132	1,084	1,068	1,035	995

大牟田市立総合病院の独立行政法人化に伴い、職員数が大幅に減少した(地方独立行政法人への移行職員数:286人)

2 方針策定の視点

新たな職員数の適正化に向けた方針については、以下のような視点をもとに策定する。

(1)本市の人口動向

本市の人口は昭和34年にピークを迎え、以降、一貫して減り続けている状況であり、今後もこの人口減少は続くものと予測されることから、職員の定員管理についても「大牟田市人口ビジョン」をもとに人口減少を踏まえた方針とする。

(2) 類似団体の状況

本市の人口減少を踏まえた、将来的な類似団体を参考指標とし、長期的なビジョンとして、目標職員数を定める。(別紙 表1)

(3) 新規採用者数と職員の年齢構成の均等化

これまで短期間のうちに行ってきた大幅な職員数の削減実績と今後の退職者数の動向を踏まえ、長期的な視点のもと、採用者数の抑制を基本としつつ、職員数の削減に取り組んでいくが、今後、20年間で現在在職している職員の80%が退職する状況の中、将来にわたって安定した行政運営を行っていくために、職員の年齢構成が均等になるよう新規採用を行っていく。(別紙 表2)

(4) 計画期間

定員管理については、長期的な視点のもと、不断の取組みとして継続していく必要がある一方で、地方自治体を取り巻く環境が絶えず変化している中においては、本市の職員数の状況のみならず類似団体の職員数の動向などを適宜把握し、適正な管理を行っていかなければならない。また、本市は、直面する課題に、戦略的な視点をもって柔軟かつ適切に対応するため「大牟田市まちづくり総合プラン」を策定しており、様々な施策を実現していくためには、スクラップ・アンド・ビルドを基本に据えた定員管理が必須であることから、「大牟田市まちづくり総合プラン」の計画期間を考慮する。

(5) 計画的な職員数の適正化

本市の長期的な目標職員数を基本に、計画的な職員数の削減に向けた取組みを行っていくために、年次ごとの目標職員数を掲げる。

3 職員配置適正化方針2016(平成28年度～平成31年度)

20年後(2035年)の本市の目標職員数を600人と定める。

平成28年4月の職員数を基本に平成32年4月までの4年間の取り組みとする。

平成32年4月までの職員数削減の年次計画を策定する。

毎年度20人(うち経験者採用枠5人)の新規採用を基本とする。

20年後(2035年)の目標職員数を600人(消防部門及び病院部門を除く)と定め、平成32年4月までの4年間で、消防部門及び病院部門を除く職員数目標値:812人する数値目標を掲げ、計画的な職員数の削減を目指していく。

【職員配置適正化方針2016(消防部門及び病院部門を除く)】

H28.4.1 851人 H32.4.1 812人(削減数 39人、削減率4.6%)

4 職員数削減の年次計画(H28.4.1～H32.4.1)

区分	H28.4	H29.4	H30.4	H31.4	H32.4
目標数値	851	849	842	820	812
退職者数	22	27	42	28	
新規採用	15	15	15	15	
経験者採用	5	5	5	5	
対前年削減数		2	7	22	8
累計削減数		2	9	31	39

目標数値は、各年の4月1日現在職員数

退職者数は、各年度の定年退職数及び近年の早期退職者数の平均(6人)の合計

対前年削減数は、当該年の職員数と前年の職員数の差

H28.4の職員数は実数値(H28.5.1採用予定1人を含む)

5 職員配置適正化方針の推進手法

これまでの職員配置適正化方針における削減手法を踏まえるとともに、本市を取り巻く環境の変化に対応した手法を用いながら、職員配置適正化方針2016の着実な推進を図る。

毎年度20人(うち経験者採用枠5人)を基本とした計画的な新規採用

再任用短時間勤務職員及び嘱託員の活用推進

(多様な任用形態の効果的な活用・総人件費の抑制の観点)

スクラップ・アンド・ビルドを基本に据えた定員管理の推進

簡素で効率的な組織・機構の再編と組織運用の効率化

民間活力等導入方針に基づく民間活力等導入の推進

「大牟田市業務最適化計画」に掲げる方策の推進

環境部将来体制ビジョン及び学校事務事業見直しの推進

選択的行政サービスへの転換(選択と集中)

市民と行政との協働の推進

【表1】本市と類似団体との単純値・修正値による比較

	議 会	総 務	税 務	労 働	農 水	商 工	土 木	民 生	衛 生	教 育	水 道	下 水 道	交 通	そ の 他	計
職員数 (H26.4.1)	10	173	54	1	19	25	106	117	176	101	45	34	0	42	903
単純値比較	8	145	42	1	31	16	62	144	56	110	23	16	0	42	696
修正値比較	8	155	42	2	31	20	64	151	75	93	26	16	0	42	725

現在の大牟田市の人口が「大牟田市人口ビジョン」における20年後(2035年)の人口(94,266人)と仮定した場合の定員管理診断に基づく試算

類似団体は、総務省公表(H26.4.1現在)における「-1(人口5万人以上10万人未満)」で試算

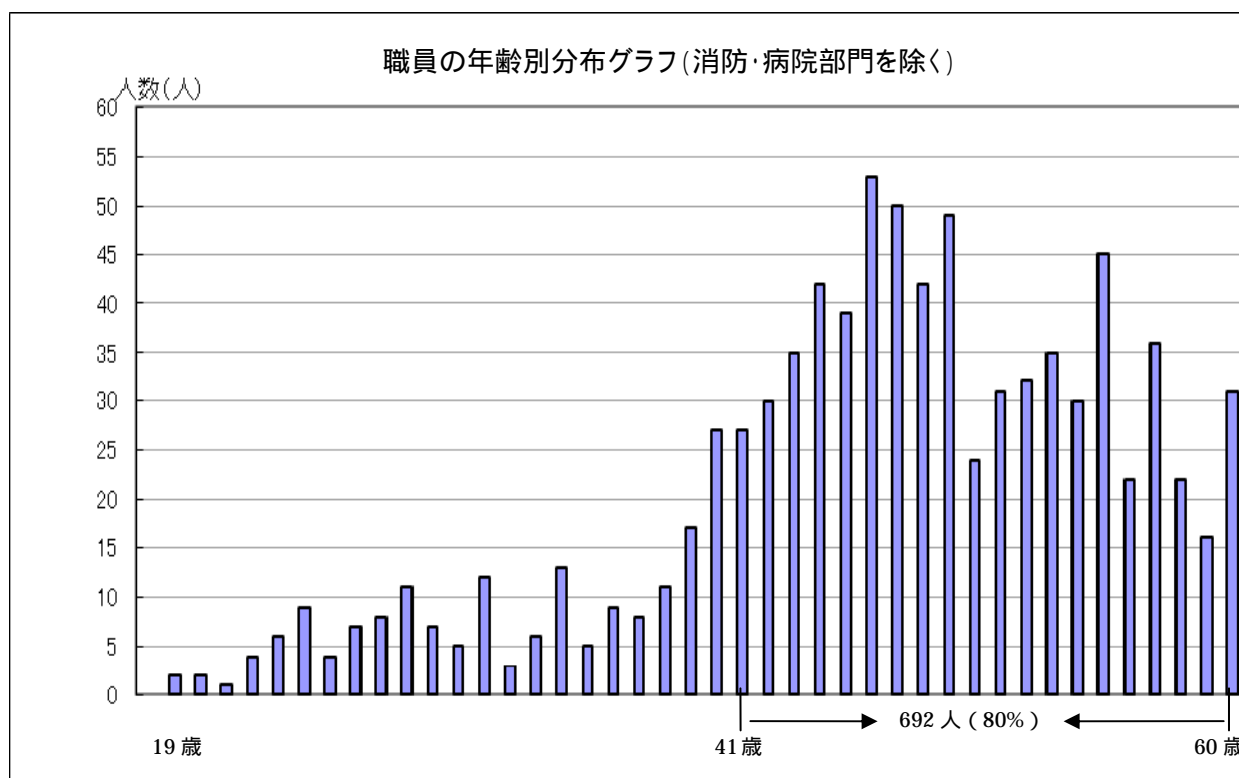
【目標職員数の考え方】

単純値比較は類似団体の加重平均値からの算出であるのに対し、修正値比較は各小部門に職員を配置している市のみの加重平均値からの算出となるため、各市の現在の職員配置状況に応じて職員数を比較するのに適していることとなるが、現在の本市の職員の配置状況が20年後も同様とは考えがたいことを踏まえ、単純値比較を参考指標とする。

また、単純値比較による696人は、現在、人口94,266人の都市の平均的な職員数の試算であり、類似団体の職員数削減が進めば、より少なくなるものである。このため、1年前(H25.4.1)の職員数で同じ試算をした場合、比較結果は1%程度減少しており、類似団体における職員数削減は、今後20年間において10~20%の減少が見込まれる状況である。

以上のことから、**本市の20年後(2035年)の目標職員数を600人と定めるもの。**

【表2】



平成27年4月現在の職員数(866人)の状況であり、年齢は27年度末年齢で表示

【新規採用者数の考え方】

20年後の職員数を600人と仮定した場合、各年齢の職員数を15人とすることが理想的な職員の年齢構成であることから、**毎年度の採用人数は15人を基本**とする。

一方で、20年後の目標職員数を600人とした場合、今後20年間での定年退職者数が約700人であることから、現在の職員数から算出すると、20年間で400人程度の採用(毎年度20人)が必要となる。

上記の毎年度15人採用した場合、理論上は理想的な職員の年齢構成となることとなるが、本市の職員の年齢構成は、既にいびつな状況(40歳未満が極端に少ない)となっており、新卒者を対象とした通常の採用ではその状況を解消することはできない。

以上のことから、15人の採用に加え、年齢構成のいびつさを解消するための経験者採用枠として**毎年度5人**を採用する。

毎年度の新規採用職員数 20人(うち経験者採用枠5人)