

# 霧島市定員適正化計画

平成 19 年 2 月

霧 島 市

(目 次)

**計画策定の目的と現状**

1 計画策定の目的 .....	1
2 本市の現状 .....	1

**定員適正化の目標と方策**

1 目標設定の考え方 .....	3
2 定員適正化の目標値 .....	6
3 目標実現のための方策 .....	7
4 計画の達成状況の公表 .....	8

## 計画策定の目的と現状

### 1 計画策定の目的

近年の行政を取り巻く社会環境は、国や地方の財政状況の悪化や少子高齢化の進展、急速に進む環境問題など多くの分野で急激に変化しています。また行政に対するニーズは市民の価値観の変化やライフスタイルの多様化に伴い、より多くの行政需要をもたらしています。このため、行政はより一層効率的で効果的な運営が可能となるように、組織自体の体質強化を図らなければなりません。

このようなことから本市では、これからの霧島市における行政改革を着実に進めるために「霧島市行政改革大綱」を平成 18 年 11 月に決めました。

今回の霧島市定員適正化計画は、この行政改革大綱に基づき、平成 23 年 4 月 1 日における霧島市職員に関する定員の目標を示し、その目標実現のための方策を掲げ、定員の適正化を図るために策定するものです。

### 2 本市の現状

本市は、平成 17 年 11 月 7 日に 1 市 6 町が合併し、誕生しました。その組織は、本庁と 7 つの総合支所から成り立ち、また職員数は 1,400 人を超える大きな組織となりました。

またその年齢構成は、団塊の世代を含む 51 歳～60 歳の職員が 29%、またそのジュニア世代の 31 歳～40 歳の職員が 30.0%と他の世代と比べると、多くを占めています。

18 年 4 月 1 日現在の職員数(会計別)

区 分		職員数	職員に準ずる臨時職員	計	
普通会計	一般行政	議 会	11		11
		総 務	272	9	281
		税 務	72		72
		民 生	171	1	172
		衛 生	85	1	86
		農 林 水 産	97		97
		商 工	27		27
		土 木	135		135
	計	870	11	881	
	教 育	252	14	266	
消 防	176		176		
計	1,298	25	1,323		
公営企業等会計	病 院	3		3	
	水 道	39		39	
	下 水 道	15		15	
	そ の 他	28		28	
計	85		85		
合計	1,383	25	1,408		

平成18年定員管理調査数値から

その他の臨時職員の数	551
------------	-----

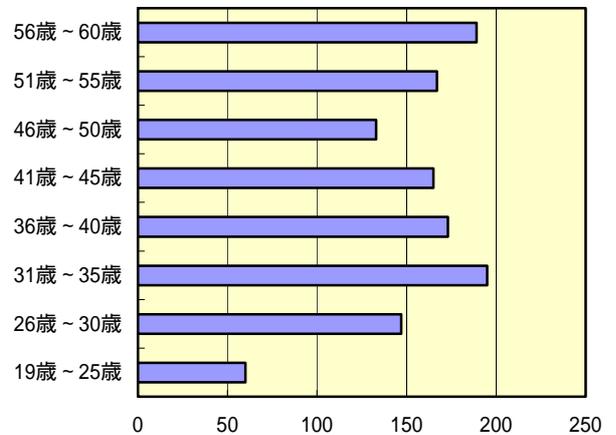
定年退職予定者(各年度4月1日における職員数)

区分	現在の職員数	定年退職者数(累計)	
	平成18年度	22年度末	27年度末
一般職	1,299	190	360
うち一般行政等の部門	1,123	162	309
うち消防部門	176	28	51
技能労務職	84	20	44
職員に準ずる臨時職員	25	7	14
計	1,408	217	418

一般行政等の部門には、教育部門と公営企業等会計部門の職員も含む。

年齢別構成(平成18年4月1日現在)

区分	消防		一般		合計	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率
56歳～60歳	28	15.9%	161	15.3%	189	15.4%
51歳～55歳	23	13.1%	144	13.7%	167	13.6%
46歳～50歳	8	4.5%	125	11.9%	133	10.8%
41歳～45歳	18	10.2%	147	14.0%	165	13.4%
36歳～40歳	30	17.0%	143	13.6%	173	14.1%
31歳～35歳	29	16.5%	166	15.8%	195	15.9%
26歳～30歳	18	10.2%	129	12.3%	147	12.0%
19歳～25歳	22	12.5%	38	3.6%	60	4.9%
合計	176	100.0%	1,053	100.0%	1,229	100.0%
現業職などは除く						



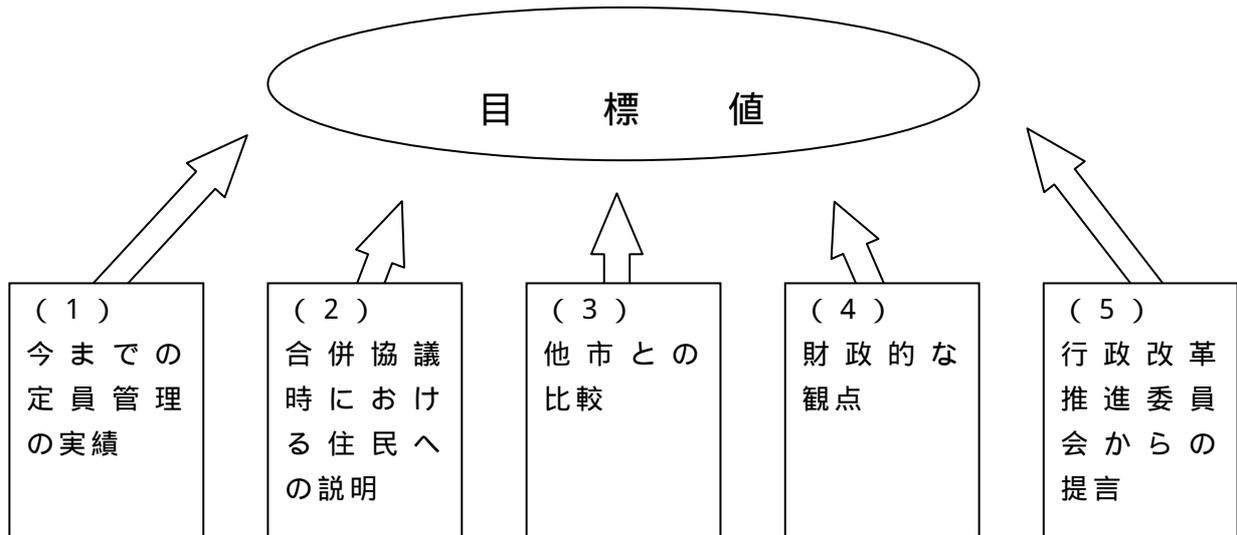
職階別構成(平成18年4月1日現在)

区分	人数	比率
部長級	19	1.35%
次長級	13	0.92%
課長級	115	8.17%
課長補佐又は係長級	299	21.24%
その他	962	68.32%

# 定員適正化の目標と方策

## 1 目標設定の考え方

本市の定員適正化の目標設定に当たっては、色々な方面からの検証が必要です。そのため、今後の行政経営を健全で効果的に行えることはもちろん住民の方々にも理解が得られる目標の設定となるように、次の5つの要素を基に検討し設定しました。



### (1) 今までの定員管理の実績

旧1市6町においては、これまでも積極的にビルド・アンド・スクラップによる組織再編や事務事業の見直しなどを進め、より効率的で効果的な組織の形成を目指して、定員の適正化に努めてきました。このような取組により、1市6町を合計すると平成11年度から16年度の5年間で全国平均の4.6%を上回る5.25%の職員削減を行ってきました。

過去の削減実績

区分	平成11年度当初		平成16年度当初		平成17年度当初		
	職員数	職員数	対11年度比較		職員数	対11年度比較	
			増減数	増減率		増減数	増減率
国分市	476	450	26	5.46%	448	28	6.25%
溝辺町	111	101	10	9.01%	98	13	13.27%
横川町	89	82	7	7.87%	80	9	11.25%
牧園町	148	132	16	10.81%	130	18	13.85%
霧島町	86	85	1	1.16%	83	3	3.61%
隼人町	294	291	3	1.02%	288	6	2.08%
福山町	110	104	6	5.45%	103	7	6.80%
合計	1,314	1,245	69	5.25%	1,230	84	6.83%

上記の職員数には、合併前に一部事務組合であった消防などは含まない。

## (2) 合併協議時における住民への説明

本市は、平成 17 年 11 月に 1 市 6 町の合併を行いました。合併を行うことによる効果のひとつは、「職員削減など行政のスリム化が行われることで、人件費の削減が進み、効率的な行政運営が可能となる。」と新市まちづくり計画において説明しています。その具体的な内容は、「約 1,200 人の職員数を 10 年後で 960 人までにする。」とし、その内容を合併前の住民への説明会など色々な機会において説明してきました。

### 新市まちづくり計画より抜粋

#### (1) 行政のスリム化

市町長等、議員及び職員の定数減・退職による人件費削減効果

職員の減少

現市町の職員数合計 約 1,200 人（平成 15 年 4 月 1 日現在）

を 10 年間で約 960 人にすることで約 94 億円（各委員会等の削減分約 37 億円を含む）の削減

## (3) 他市との比較（定員モデルや類似団体）

### ア．定員モデルとの比較

定員モデルとは、地方公共団体が定員管理を行う上での目安となるもので、普通会計のうち、教育や消防を除いた地方公共団体の職員数を対象として、人口や世帯数、面積、事務所など行政需要と密接に関連する指標を基に、多重回帰分析の手法により職員数を求めるものです。平成 16 年 3 月に国から示された第 8 次定員モデルと霧島市の職員数を比較すると部門的に格差はあるものの、一般行政の全体で約 8% の超過率となっています。

#### 定員モデルとの比較

部 門	定員モデル 対象職員数 A	定員モデル 試算値 B	超過数 C A - B	超過率 D C / A
議会・総務・税務	338	326	12	3.6%
福 祉	256	219	37	14.5%
経 済	124	130	6	4.8%
土 木（建設）	135	111	24	17.8%
一 般 行 政 計	853	786	67	7.9%

### イ．類似団体との比較

類似団体別職員数は、全市区町村（指定都市を除く。）を人口と産業構造を基準にいくつかのグループに分けて、そのグループごとに普通会計部門の職員数の人口 1 万人当たりの数値を算出し、指標としたものです。その類似団体との比較を行うと一般行政関係で約 14% 教育・消防を含めた普通会計の職員数で約 15% の超過率となっています。

## 類似団体との比較

区 分	平成18年4月1日現在の職員数	類似団体(単純値)	超過数	超過率	類似団体(修正値)	超過数	超過率
	A	B	C A - B	D C/A	E	F A - E	G F/A
議 会 ・ 総 務	292	205	87	29.8%	215	77	26.4%
議 会	11	9	2	18.2%	10	1	9.1%
総 務	281	196	85	30.2%	205	76	27.0%
税 務	72	61	11	15.3%	61	11	15.3%
福 祉	258	270	12	4.7%	296	38	14.7%
民 生	172	189	17	9.9%	211	39	22.7%
衛 生	86	81	5	5.8%	85	1	1.2%
経 済	124	71	53	42.7%	74	50	40.3%
農 林 水 産	97	51	46	47.4%	54	43	44.3%
商 工	27	20	7	25.9%	20	7	25.9%
土 木 ( 建 設 )	135	105	30	22.2%	113	22	16.3%
一 般 行 政 計	881	712	169	19.2%	759	122	13.8%
教 育	266	196	70	26.3%	214	52	19.5%
消 防	176	70	106	60.2%	155	21	11.9%
特 別 行 政 計	442	266	176	39.8%	369	73	16.5%
普 通 会 計 計	1323	978	345	26.1%	1128	195	14.7%
公 営 病 院	3						
企 業 水 道	39						
等 会 下 水 道	15						
計 其 他	28						
計	85						
合 計	1,408						

一般行政のうち、職員に準ずる臨時職員を除いた場合の超過率は12.73%である。

### (4) 財政的な観点

本市財政における財源構造は、平成17年度決算における自主財源比率が43.8%であり、国からの地方交付税などに依存する度合いが強い財政構造となっています。また、国や地方を通じた借金が800兆円を超えるなど、地方財政は、構造的に見て極めて厳しい状況にあり、今後も財政状況については、ますます厳しくなることが予想されます。

一方、本市の合併後の初めての本格予算である平成18年度当初予算においては、多額の一般財源の不足が生じるなど非常に厳しい状況にありました。

以上のようなことから、本市では健全な財政を目指して、平成18年9月に「霧島市経営健全化計画」を策定いたしました。その計画の人件費に関する削減目標は、次の通りです。

## 経営健全化計画より抜粋

### 歳出削減の取り組み

#### (1) 人件費

人件費については、民間企業との給与格差など市民の注目度も高いものであり、人件費総額の削減に取り組む必要があることから、職員数の縮減と超過勤務手当などの縮減など職員給のみなおしの両面からの削減の取り組みを検討することで、今後5年間で10パーセントの削減を目標とする。

(5) 行政改革推進委員会からの提言

本市は、平成 18 年に行政改革を着実に推進するため、霧島市行政改革推進委員会を設置し、その委員会からの答申をもとに行政改革大綱を策定しました。その答申の中で、定員適正化について提言が行われています。

**行政改革推進委員会答申より抜粋**

定員管理の適正化について

霧島市の職員数は、国の方式による定員モデルや類似団体と比較すると、約 8%～12%程度超過している状況である。この超過の状況は、行政サービスの内容の違いから類似の地方自治体と単純に比較できない。

しかし、本市の財政がひっ迫した状況であることや、地方公共団体の定員管理の目的が「住民負担の増加抑制に留意しつつ、貴重な人材を活かすことにより、最小の職員数で最大の効果をあげるようにすること。」であることなどを考慮し、霧島市の職員数については、平成 18 年 4 月 1 日を起点として、平成 23 年 4 月 1 日までに 8%以上を純減していただきたい。

ただし、新規採用にあたっては、職員の年齢構成がいびつにならないように毎年一定の変化のない人数で行っていただきたい。

また、臨時職員等については、業務の見直しを行うことにより、真に必要とされる部署へのみ配置するよう努めていただきたい。

**2 定員適正化の目標値**

(1) 定員適正化の目標

合併前においても、各市町においては、効率的な組織運営を推進することを目的に、積極的に組織再編や事務事業の見直しなどを進めながら、職員数の削減に努めてきました。しかし、現在の霧島市の職員数は、合併直後であることから、自治体が定員管理を行う場合の指標として用いる定員モデルや類似団体と比べても大きく超過しており、本来の霧島市としてのあるべき定員とは、大きくかけ離れていると言わざるをえません。

さらに霧島市の財政状況等を考慮すると引き続き職員数の削減に取り組む必要があります。また合併前においては、約 1,200 人の職員(平成 15 年 4 月 1 日現在)を 10 年間で 240 人削減し、960 人程度にする。と住民に対して説明してきました。このことは、5 年間で 10%以上の削減を行わなければ達成することはできません。

以上のことから、本市の定員適正化の目標値は、平成 23 年 4 月 1 日における職員数を総合的に検討した結果、次の通りとします。

定員適正化の目標

区分	【現状の実員】	5年間の増減内容		【目標】
	平成18年4月1日	退職者数	採用予定者数	平成23年4月1日
職員数	1,408人	215人以上	75人程度	1,268人以下
削減数	_____	_____	_____	140人以上
削減比率	_____	_____	_____	10%以上

職員数は、当該年度当初における定員管理調査の対象の職員数である

## (2) 臨時職員の適正化について

本市では、平成 18 年 4 月 1 日現在の定員管理調査（地方公共団体における職員数等の実態把握のための調査）の職員数は 1,408 人ですが、この調査の対象に含まれない臨時職員が平成 18 年 9 月 1 日現在で 551 人在籍します。この数は、職員数と含めた全体的な数の中の約 30%を占めています。このことは、臨時職員が拡大する行政サービスを、実質的に支えていると言えます。しかし、厳しい財政状況の中で効率的で効果的な行政経営を進めるためには、職員定員以外にも臨時職員数の適正化も検討する必要があります。このようなことから本市では、今後の臨時職員数については、総数を増やすことは行わず、業務の繁閑に応じて適正配置を進めるとともに、民間委託等を進めるなど臨時職員の削減にも努め、この臨時職員についても適正化を推進します。

### 3 目標実現のための方策

#### (1) 基本的な定員適正化の方策

#### 基本的な方策

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、世代間バランスを配慮しながら計画的な職員の採用を行う。  
消防に関しては、消防力の整備水準を考慮して現状の定員を維持する。

#### 今後の職員の採用計画

区分	H18	H19	H20	H21	H22	H23
4月1日の職員数	1,408	1,401	1,369	1,329	1,302	1,268
退職見込み数	21	48	53	42	51	45
うち 消防	7	6	3	5	7	2
採用予定数		14	16	13	15	17
うち 消防		7	6	3	5	7

#### (2) 適正化を支える活動

今後職員の定員適正化が進むにつれて、各部・課に配置される職員数は減少することになります。このため職員数の削減に併せて組織の見直しや事務の合理化を進めなければならないため、次のようなことに留意し目標の実現に向かっていきます。

事務の合理化や ICT の推進を行います。

施設の運営管理に関する指定管理者制度や業務の民間委託等の推進及び市民との協働を積極的に進めます。

定期的な課や係の統合とグループ制の導入による組織のフラット化を推進すると共に、業務量に応じた職員配置の適正化を進めます。

#### 本庁と総合支所の機能と役割の明確化

現在、本市の組織は本庁と7つの総合支所の形態をとっています。しかし、これから定員の適正化が進む中で、将来このままの形態を維持することは、非常に困難となることが予想されます。そこで今後の霧島市にとって、本庁と総合支所の機能と役割がどうあるべきかの検討が必要となることから、別途策定する「霧島市組織機構再編計画」に沿って組織・機構の改革を進めます。

#### 職員の能力アップ(人材育成計画の策定)

定員の適正化を進めるためには、最小の人数で、最大の効果を上げられる組織を構築することが必要不可欠です。そのためには、本市の人材育成に関する基本的な考え方や霧島市にとって必要な職員の姿を示し、職員研修の充実や職員のやる気を引き出す人事管理など計画的な人材育成が必要となります。そのようなことから、このことについても早急に新市の「人材育成計画」を策定し、人材育成を計画的に進めます。

#### 4 計画の達成状況の公表

この計画における目標の達成状況については、毎年行われる「給与等の公表」や行政改革大綱の「集中改革プラン」において、その内容を広報紙や市役所ホームページ等に公表します。