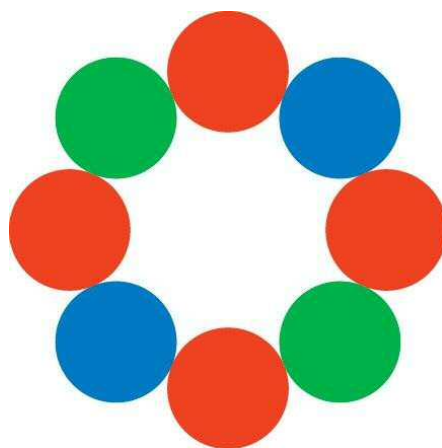


第2次南砺市定員適正化計画(案)



平成27年3月

南砺市

目 次

1. 背景と趣旨	1
2. 南砺市の財政と人件費	2
3. 現状分析	3
(1) これまでの定員適正化の取組	
(2) 年齢別職員構成の状況	
4. 新たな定員適正化計画	5
(1) 計画の対象職員	
(2) 計画期間	
(3) 年次別目標	
5. 定員適正化のための方策	6
(1) 事務事業の見直しの実施	
(2) 指定管理者制度の導入等の推進	
(3) 計画的な職員採用	
(4) 組織機構の再編	
(5) 人材の育成	
6. 計画の見直し	6

1. 背景と趣旨

南砺市は、平成16年11月1日の合併による誕生以降、一体感の醸成や均衡ある発展を目指すとともに、市民が誇りと愛着をもてる地域づくりに取り組んできました。

また、平成18年3月には、効率的な行政運営を目指す「南砺市行政改革大綱」を定め、積極的に行政改革を推進してきました。この大綱に基づき、人件費の抑制については、職員の定員管理を計画的に進めるため、第1次南砺市定員適正化計画を策定しました。

この計画の中で目標として掲げた201人、23.7%の職員の削減を10年間で実行するため、事務事業の見直し、保育園及び小中学校の統合、調理業務の民間委託への移行、指定管理者制度の導入等に、市民の皆様の理解も得ながら真摯に取り組んできました。一方では、市民の行政需要拡大に対応する部署での増員や、新たな政策を推進する部署の新設も行ってきました。これらの部署も含めて当初の目標を達成させるために、全体としての削減を進めており、限られた人員で業務を行っている状況にあります。

今後の人員配置を検討するにあたっては、庁舎機能の再編や行政センターのあり方検討等の組織機構の抜本的な見直しが必要不可欠と考えられます。しかし、課題も多岐にわたり、一朝一夕に解決することができない現状にあります。また、次世代の育成に向けた子育て支援等の充実を進めていなければなりません。

このような状況の下、第二次定員適正化計画では、市民サービスの低下を招かないよう配慮しつつ、まず、現時点で考えられる取組を反映させた上で、業務に必要な人員を適正に配置し、職員の能力と意欲を職務の中で最大限に発揮できる組織体制作りを進めることとします。

さらに、組織機構の抜本的な見直し等、人員配置に大きく影響を及ぼす重要案件については今後も検討を進めていく必要があります。その結果、市の方針が定まった際には、適宜、計画の見直しを行うこととし、計画期間中においてもより一層の効率的・効果的な行政運営の推進を図ることとします。

2. 南砺市の財政と人件費

平成17年度から平成25年度までの普通会計の歳出総額及び人件費は、表1のとおりとなっており、平成25年度人件費は、平成17年度に比べて約10億5千万円（18.2%）減少しています。

また、普通建設事業等により歳出総額が増減する要因を控除した経常経費充当一般財源に占める人件費充当経常一般財源の構成比も減少傾向にあります。

表1 南砺市普通会計決算歳出総額及び人件費等の推移 (単位：千円)

年度	歳出総額	人件費	H17人件費と各年度人件費の差額	経常経費充当一般財源 A	人件費充当経常一般財源 B	構成比 (B/A)
17	36,690,758	5,804,209	-	20,164,321	5,205,965	25.8%
18	37,414,182	5,804,463	254	20,467,407	5,247,790	25.6%
19	33,935,446	5,571,483	▲232,726	19,741,439	4,974,678	25.2%
20	34,809,000	5,422,619	▲381,590	19,231,645	4,764,380	24.8%
21	38,401,357	5,154,417	▲649,792	19,032,930	4,629,499	24.3%
22	37,712,750	5,029,073	▲775,136	18,791,279	4,475,694	23.8%
23	37,065,875	4,914,329	▲889,880	19,119,158	4,393,688	23.0%
24	36,424,166	4,905,218	▲898,991	18,934,839	4,362,026	23.0%
25	39,084,541	4,750,484	▲1,053,725	18,510,716	4,302,433	23.2%

県内10市の平成25年度普通会計決算歳出総額における人件費の構成比は、表2のとおりで、南砺市は平均の13.6%よりも1.4ポイント低い12.2%です。

また、平成24年度の経常経費充当一般財源に占める人件費充当経常一般財源の構成比は23.0%で、県内市で最も低くなっています。

表2 県内他市との普通会計決算歳出総額及び人件費等の比較 (単位：千円)

	H25歳出総額 A	H25人件費 B	構成比 (B/A)	H24経常経費充当一般財源 C	H24人件費充当経常一般財源 D	構成比 (D/C)
富山市	162,576,758	24,335,298	15.0%	91,139,231	22,069,040	24.2%
魚津市	17,315,188	2,544,188	14.7%	9,830,648	2,754,729	28.0%
氷見市	23,888,575	3,497,218	14.6%	11,143,133	3,423,984	30.7%
砺波市	21,523,152	3,015,107	14.0%	11,468,667	2,796,311	24.4%
射水市	42,760,641	5,355,440	12.5%	21,819,448	5,110,836	23.4%
高岡市	82,213,080	10,263,072	12.5%	35,505,207	9,460,250	26.6%
南砺市	39,084,541	4,750,484	12.2%	18,934,839	4,362,026	23.0%
黒部市	22,175,337	2,686,881	12.1%	10,641,522	2,940,495	27.6%
小矢部市	15,536,419	1,868,522	12.0%	7,171,838	1,709,014	23.8%
滑川市	13,779,356	1,451,761	10.5%	6,653,471	1,543,239	23.2%
計	440,853,047	59,767,971	13.6%	224,308,004	56,169,924	25.0%

3. 現状分析

(1) これまでの定員適正化の取組

第1次定員適正化計画の計画期間である平成17年度から平成27年度までの定員管理の状況は、表3のとおりとなっています。

退職者の1/3補充を原則とした新規職員採用の抑制、保育園・小中学校の統合、指定管理者制度の導入等により、平成27年度までに201人の削減目標を達成する見込です。公営企業等の部門では、訪問看護ステーション等の利用者の増加により、平成17年度に比べて職員数が増加しています。

表3 第1次定員適正化計画における職員数

		H17 C	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27 (見込)D	D-C
一般行政	計画A	627	617	605	596	578	571	553	535	514	495	474	▲153
	実績B		619	597	582	564	548	525	520	490	482	(477)	▲150
	B-A	—	2	▲8	▲14	▲14	▲23	▲28	▲15	▲24	▲13	3	
特別行政	計画A	142	140	137	134	128	126	121	116	111	106	98	▲44
	実績B		139	131	117	113	111	105	101	96	95	(82)	▲60
	B-A	—	▲1	▲6	▲17	▲15	▲15	▲16	▲15	▲15	▲11	▲16	
公営企業等	計画A	79	81	81	79	77	75	75	75	75	75	75	▲4
	実績B		77	79	80	74	78	77	81	92	89	(88)	9
	B-A	—	▲4	▲2	1	▲3	3	2	6	17	14	13	
合計	計画A	848	838	823	809	783	772	749	726	700	676	647	▲201
	実績B		835	807	779	751	737	707	702	678	666	(647)	▲201
	B-A	—	▲3	▲16	▲30	▲32	▲35	▲42	▲24	▲22	▲10	0	
	対前年度		▲13	▲28	▲28	▲28	▲14	▲30	▲5	▲24	▲12	▲19	
	削減累計	—	▲13	▲41	▲69	▲97	▲111	▲141	▲146	▲170	▲182	▲201	
	進捗率	—	6.5%	20.4%	34.3%	48.3%	55.2%	70.1%	72.6%	84.6%	90.5%	100.0%	

※一般行政・・・議会、総務、税務、民生、衛生、労働、農林、商工、土木から構成される部門

※特別行政・・・教育部門

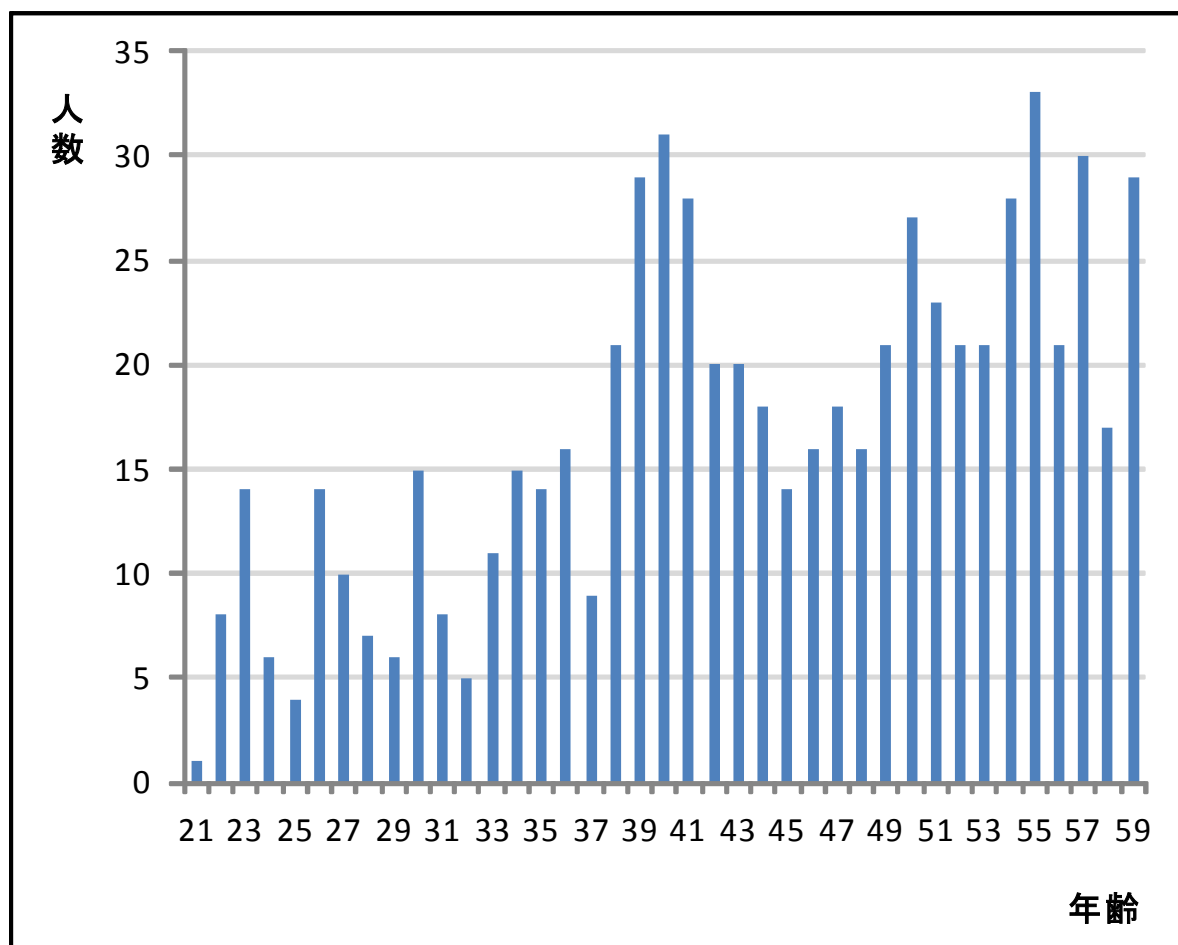
※公営企業等・・・水道、下水道、訪問看護ステーション等で構成される部門

(2) 年齢別職員構成の状況

第1次定員適正化計画の削減目標値の達成に向け、職員の削減を行ってきた結果、グラフ1のとおり、50代の職員数の割合に比べ、20代の割合が極端に低いという偏りが生じています。

今後は、退職者数の状況を踏まえながら、中・長期的に緩やかな世代交代を図ることも課題であり、計画的な職員採用とともに、年齢構成にも配慮する必要があります。

グラフ1 年齢別職員数



※平成26年4月1日現在の職員数

4. 新たな定員適正化計画

(1) 計画の対象職員

第1次定員適正化計画では、病院職員、派遣職員を除いた全職員を対象としていました。

第2次定員適正化計画では、病院職員、派遣職員のほか、①家庭・地域医療センター、②診療所、③訪問看護ステーション、④地域包括支援センター、⑤在宅介護支援センター、⑥ホームヘルプステーションについても、福祉サービスの提供にかかる収入及び経費が、人員配置と直接連動している部門であるため、計画対象外とします。

(2) 計画期間

本計画の計画期間は、平成27年4月1日を基準として平成32年4月1日までの5年間とします。

(3) 年次別目標

各年度の目標人数を表4のとおりとします。

表4 年次別目標人数

	第1次 計画最 終人数 (見込) ㉑	第2次 計画 対象外 人数 ㉒	第2次定員適正化計画						
			H27.4.1 (見込) ㉑-㉒ A	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	H32.4.1 B	B-A
一般行政	477	9	468	472	474	473	472	470	2
特別行政	82		82	81	79	70	66	64	▲ 18
公営企業等	88	54	34	34	34	34	34	34	0
計	647	63	584	587	587	577	572	568	▲ 16
対前年度 比較				3	0	▲ 10	▲ 5	▲ 4	

5. 定員適正化のための方策

(1) 事務事業の見直しの実施

社会情勢の変化等を踏まえ、対応すべき行政需要の範囲、事業の内容及び手法を、行政改革推進の観点から見直します。

(2) 指定管理者制度の導入等の推進

市が行っている事業を民間事業者が実施することにより、経費節減やサービスの維持・向上が図られる場合は、指定管理者制度の導入や民間委託等の推進を図ります。

(3) 計画的な職員採用

地方分権の推進、高度化する行政課題等に対応できるよう、将来を見据えた計画的な職員採用を行うこととします。また、子育て支援等の充実に向け、保育士を計画的に増員します。技能労務職は、民間委託等の活用により、原則として、退職者の採用補充はしないこととします。

(4) 組織機構の再編

限られた人員の中で、組織の機能性を維持するとともに、重点施策等の推進や主要課題の解決に向けた組織体制作りを目指す必要があります。抜本的に事務事業を整理し、効率的な業務の執行体制の構築に努めます。

(5) 人材の育成

職員一人一人が主体的に業務を遂行し、能力を最大限発揮できる環境づくりや人材育成に努め、職員研修等をとおして能力の向上を目指します。

6. 計画の見直し

この第2次定員適正化計画は、組織機構の抜本的な見直し（庁舎機能の再編・行政センターのあり方検討等）、次期公共施設再編計画等の策定（指定管理者制度の導入等）、国の制度変更等により、人員配置に影響が及ぶ場合には計画期間の途中であっても、適宜、状況に応じた見直しを行うこととします。