

人件費関係追加資料

1 前回有識者会議の提言以降の主な取組の経過

- 図1 職員数の推移【他都市平均との比較】 ※本市人口換算版 ※第5回審議会資料 資料5 p15再掲
 図2 職員数の推移【他都市平均との比較】 ※市民1万人当たり版
 図3 一般行政職員の平均給与月額及び平均年齢の推移【指定都市平均との比較】
 図4 市民1人当たりの人件費の推移【他都市平均との比較】
 図5 市民1人当たりの委託費の推移【他都市平均との比較】
 図6 市民1人当たりの人件費＋委託費の合計の推移【他都市平均との比較】 ※図4＋図5

2 人件費の縮減に向けた今後の取組

- ① 効率的・効果的な執行体制の確立（職員数適正化の継続）
 ② 徹底的な働き方改革による時間外勤務の縮減
 ③ 短期的な人件費抑制
 ④ 給与制度の点検・見直し

1 前回有識者会議の提言以降の主な取組の経過

【提言】 人件費を他都市平均以下にする数値目標の設定，他都市の取組も参考に実行計画（定員管理計画）の策定が必要。

- 平成23年度に，他都市との職員数の乖離を踏まえて，1,400人を9年間で削減する部門別定員管理計画を策定。
 ⇒ 令和2年4月に▲1,523人（▲120億円相当）を達成したが，他都市平均の職員数も減少し，現在362人の乖離が残る。
 （参考：図1，2）

平成27年度に，他都市の状況を踏まえて目標を再設定（削減目標を約120人上乗せ）

- 一方，各都市の年齢構成の変動等により，職員の平均年齢，退職者数等の他都市との乖離が拡大
 ⇒ 市民1人当たりの人件費の乖離は13,643円（H21）→11,462円（R1），本市人口換算で170億円（R1）の乖離が残る。

【提言】 退職者の増える今後10年が重要。バランスの取れた年齢構成の維持にも留意が必要。（参考：図4）

- 様々な新規採用方法（上級，中級，民間企業等職務経験者等）により，幅広い年齢層の職員採用を実施。
 ○ 組織の新陳代謝を図ることなどを目的に，50歳以上の職員を対象に特例退職制度を継続的に実施。
 ○ なお，昭和後期の大規模事業の実施等に伴う大量採用，他都市より早いペースで職員削減を進めていることによる新規採用者数の減少（若年層職員の構成比率の減少）等が，現在の年齢構成に影響していると類推。
 ⇒ 本市職員の平均給与月額はこの10年間で約2万円下がっているものの，平均年齢が他都市を上回っている分，他都市と比較すると本市の平均給与月額が高くなっていることが人件費の乖離に影響（参考：図3）

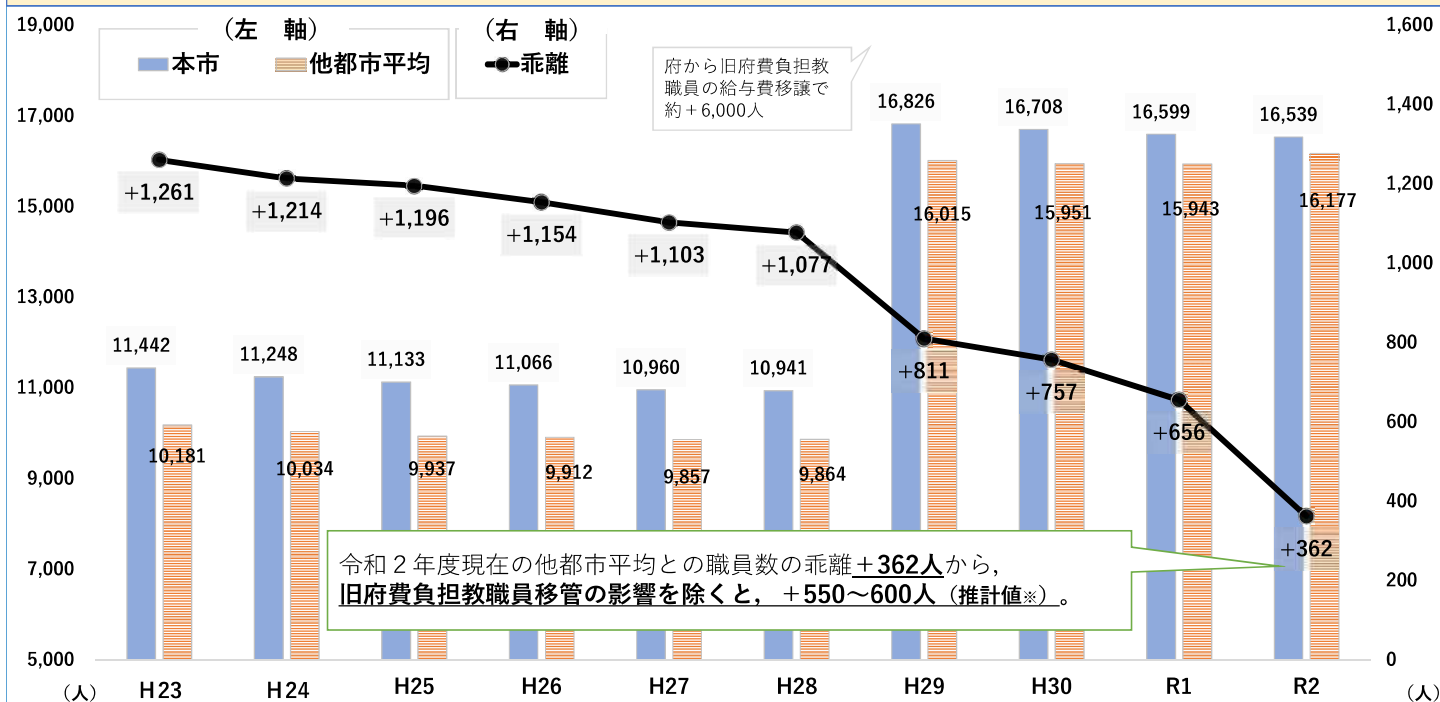
【提言】 市職員でなくとも実施可能な業務は積極的に民間委託等を行うことが必要。

- 「民間にできることは民間に」を基本に，ごみ収集・処理等の民間委託，公営保育所の民間移管など，民間活力の活用を推進。
 ⇒ 本市の一般会計委託費は277億円（H21）から364億円（R1）に増加（参考：図4，5，6）
 市民1万人当たりの人件費と委託料の合計では，他都市との乖離が6,365円（H21）から2,766円（R1）に縮小

【提言】 給与水準が市域の民間企業の給与等と均衡したものとなるよう点検し，不断の見直しを行うことが必要。

- 毎年 of 本市人事委員会からの勧告・報告に基づき，市内民間事業所の給与水準と均衡するよう，必要な改定を実施するとともに，給与制度については，国・他都市の状況等も踏まえ，適宜見直しを実施。
 ⇒ 給与制度の総合的見直し（給料表を平均2%，最大4%引下げ），住居手当の見直し（持家手当の廃止）等（参考：図3）

図1 職員数の推移【他都市平均との比較】 ※本市人口換算版



※ 総務省定員管理調査の「義務教育部門」の職員数の乖離状況等から、本市単費負担の教育部門の職員の増減等を考慮して推計した数値

図2 職員数の推移【他都市平均との比較】 ※市民1万人当たり版

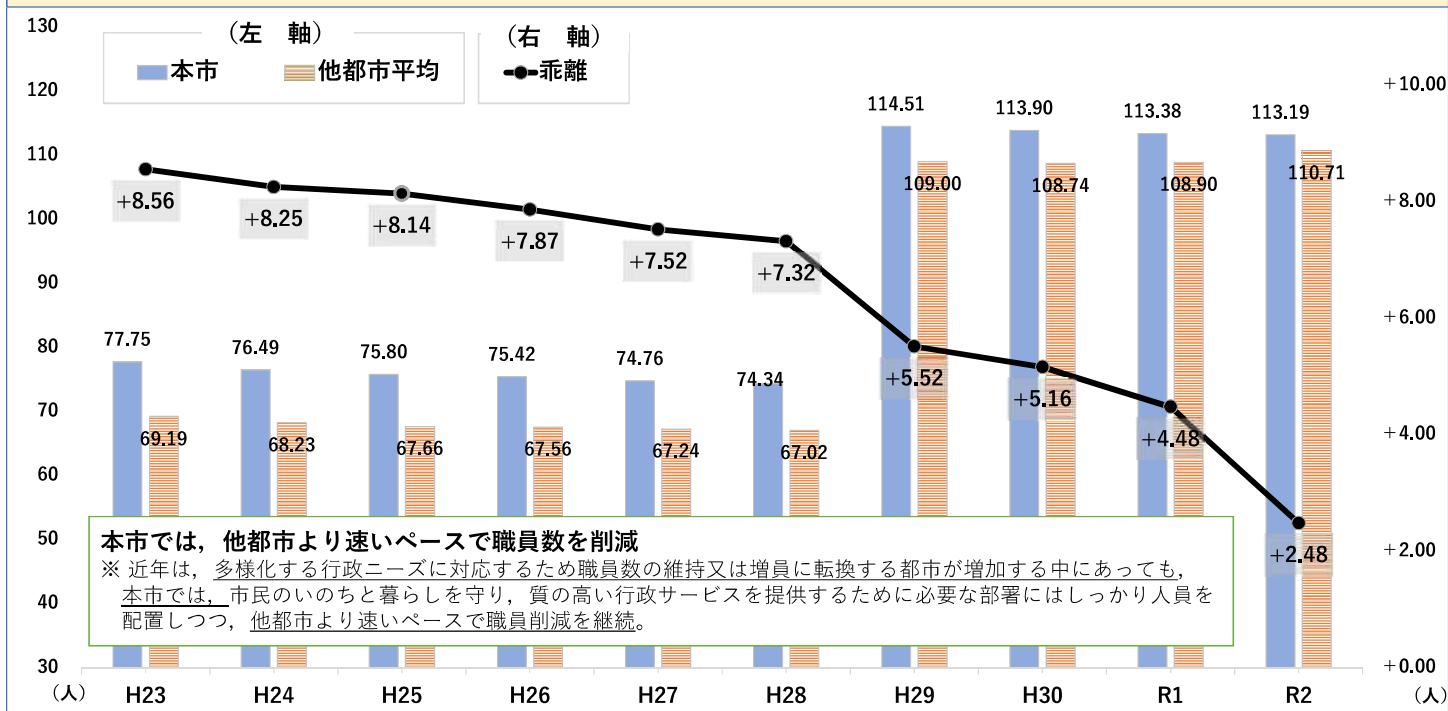
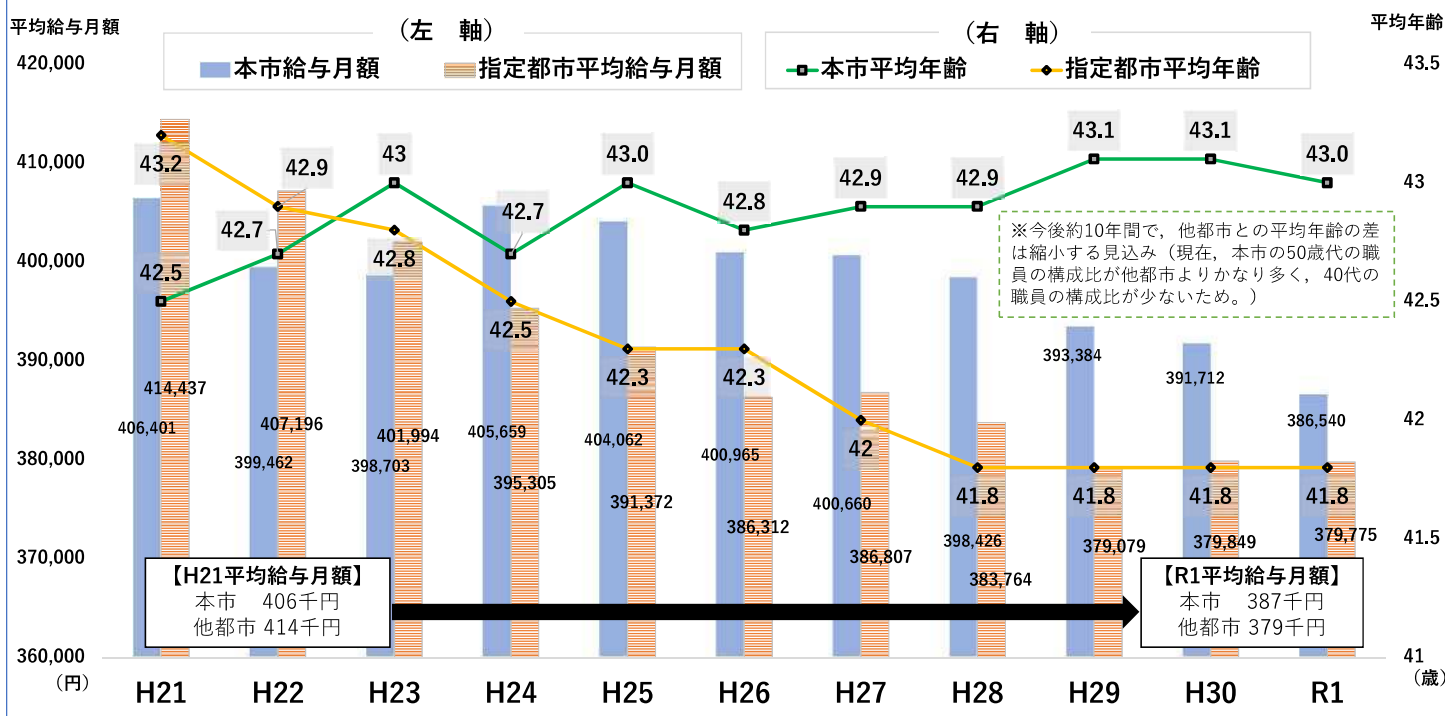


図3 一般行政職員の平均給与月額及び平均年齢の推移【指定都市平均との比較】



※指定都市平均には本市を含む。

図4 市民1人当たりの人件費の推移【他都市平均との比較】

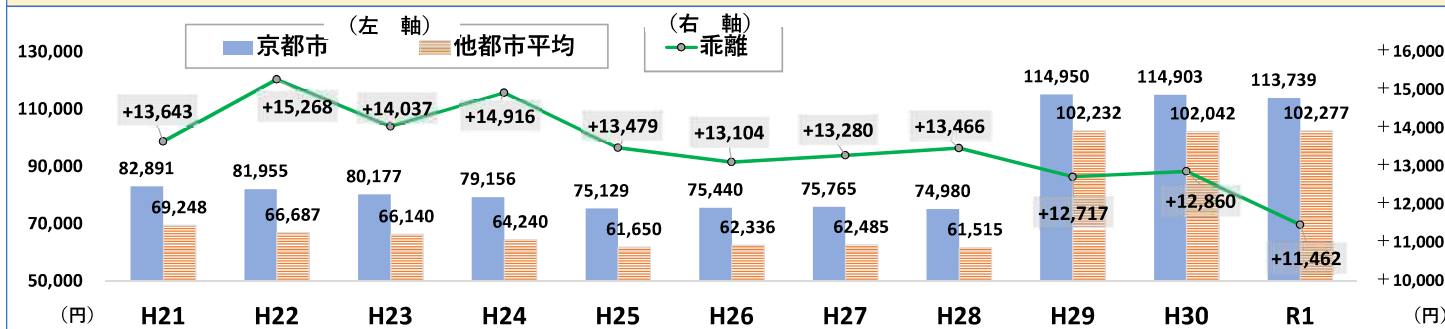


図5 市民1人当たりの委託費の推移【他都市平均との比較】

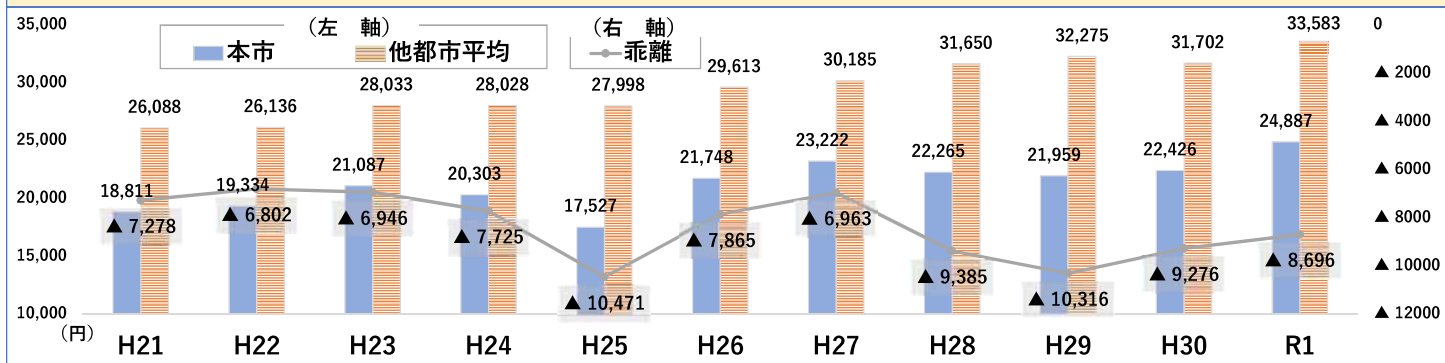
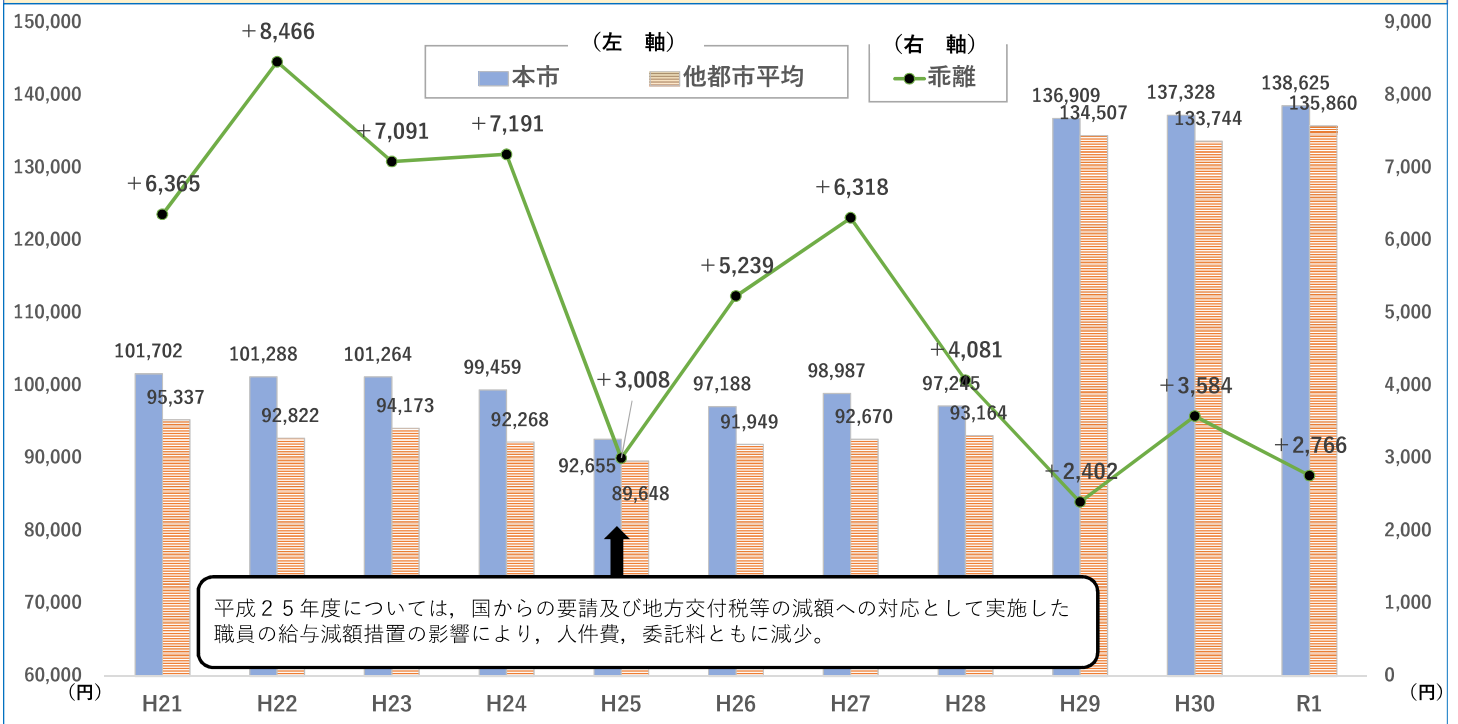


図6 人件費＋委託費の合計の推移【他都市平均との比較】

※図4・図5の合計値（市民1万人当たり）



2 人件費の抑制に向けた今後の取組

- 令和2年12月28日の市長記者会見で「組織・人員体制・人件費の適正化」を含む改革の方向性を公表。
- 令和3年1月12日の総務消防委員会において、次の①～④の人件費抑制に係る具体的な取組を含む「今後の行財政改革の視点及び主な改革事項」を報告、公表。
 - ① 効率的・効果的な執行体制の確立（職員数適正化の継続実施）
 - ② ICT・デジタル技術の積極的な活用等、徹底的な働き方改革による時間外勤務縮減
 - ③ 短期的な人件費抑制
 - ④ 給与制度の点検、見直し
- 特に集中改革期間（令和3年度～令和5年度）は、業務の効率化、委託化・民営化、内部事務の削減等による職員数の適正化、徹底的な働き方改革による時間外勤務の縮減、職員の給与減額等により、重点的な人件費抑制の取組を進め、3年間で100億円以上の財源捻出を目指す。
- また、中・長期的な取組により、人件費決算額その他都市との乖離（R1：170億円）の状況を踏まえたさらなる人件費の抑制を目指す。

① 効率的・効果的な執行体制の確立（職員数適正化の継続）

- 市民のいのちと暮らしを守るための行政サービスの維持に必要な執行体制は確保しつつ、国・他都市の水準を上回る施策・事業の見直しや、民営化、委託化、デジタル化による効率化等による職員数適正化を継続。
- 令和3年度早期に策定する行財政改革計画において、他都市平均との職員数の乖離が大きい部門（衛生、消防等）の分析、今後の行政需要、本市の都市特性による人員配置の見込みなどを踏まえて、**中期的な削減目標を含む新たな定員管理計画を策定予定。**
 - ※ 交付税措置と職員数の配置基準が強く連動する教職員（旧府費負担教職員等）、生活保護ケースワーカー、児童福祉司等の職員数を含む部門（教育、民生部門）については、交付税収入の状況にも留意して目標値を検討。
- 新型コロナや大規模災害等の緊急事態において必要な人員配置については、計画的に増減させることが困難なため、職員削減の対象から除外することなども検討が必要。
- 職員数の適正化は進めつつも、すべての職員が意欲をもって働き続けられる職場づくりを進めるとともに、有為な人材の確保、年齢構成の維持、職員力・組織力向上、人事管理等の観点から、**必要な新規採用数を確保。**

② 徹底的な働き方改革による時間外勤務の縮減

- ICT・デジタル技術の積極的な活用等の徹底的な働き方改革により、時間外勤務を縮減(目標：令和元年度決算比2割減)
(R1時間外勤務年間総時間数：約109万時間(市長部局のみの総計)) (R1人件費決算額のうち時間外勤務手当：本市36億円 他都市平均33億円)
 - ・ 令和2年度に導入したRPA(※)について、**デジタル化の推進に合わせて積極的に活用。**
 - ※ ロボティック・プロセス・オートメーションの略で、手作業で行っているデータ入力や照合、抽出、リスト作成等の「定型的な作業」をソフトウェアにより自動化することで、「作業の効率化」「ミスのない的確な処理」を可能とするもの。
 - ・ RPAをはじめとするICTツールを導入する際に、既存業務をICTツールに置き換えるだけでなく、**BPR(※)を併せて実施することで、導入効果を最大化。**
 - ※ Business Process Re-engineeringの略で、既存の事務フロー等を抜本的に見直し再構築すること。
- 特に、マンパワーを要する内部事務の見直しを積極的に推進。

③ 短期的な人件費抑制

- 危機的な財政状況にあっても、災害や新型コロナなど緊急の事態に際して、機動的に市民のいのちと暮らしを守る財源を確保するため、臨時的な給与カット等により、令和3年度から令和5年度までの3年間で総額50億円以上を捻出。
- 令和3年度は、最大6%の給与減額措置を実施。

④ 給与制度の点検・見直し

- 職員の給与制度は人事委員会勧告に基づくことが原則であるが、**社会情勢の変化や国及び他都市の状況等も踏まえつつ、必要な点検・見直しを実施。**

