

吉 岐 市 行 財 政 改 革 「 第 4 次 」 定 員 適 正 化 計 画

(平 成 3 0 年 度 ~ 平 成 3 9 年 度)

平 成 3 1 年 1 月

吉 岐 市

<< 目 次 >>

1 . はじめに	P . 1
2 . これまでの取り組みと職員数の現状	P . 2
3 . 職員数の比較（類似団体別職員数との比較）	P . 3
4 . 計画策定にあたっての基本的な考え方	P . 4
(1) 必 要 性	
(2) 着 眼 点	
(3) 適正化の考え方	P . 6
5 . 定員適正化計画の内容	P . 7
(1) 計 画 期 間	
(2) 基 本 方 針	
(3) 全 体 計 画	P . 8
6 . 定員適正化計画の推進方法	P . 9

１．はじめに

本市職員の定員管理については、国の指針に基づいた集中改革プラン（平成１７年度～平成２１年度）を「第１次定員適正化計画」と位置づけ、それよりもさらに高度の目標設定を掲げた「第２次定員適正化計画（平成１７年度～平成２３年度）」により、定員管理の適正化に取り組んできました。

この第２次計画では、平成１７年度から平成２３年度までに職員数６５４人を１００人削減、５５４人以下とする計画とし、実績として、平成２４年４月１日時点で職員数は５４６人となり、目標を達成することができました。

次に、「新」定員適正化計画（平成２５年度～平成２９年度）」では、壱岐市民病院の「長崎県病院企業団」加入に伴う職員の身分移管による減少及び新庁舎建設に伴う業務の効率化による削減、さらに退職者不補充等により、平成２９年度末までに職員数４００人以下とする計画としておりましたが、実際には、新庁舎建設について、「建設しない」という民意を反映する方針変更等により、業務の集約を手段とする削減ができなかったこと等により、最終的に４１９人となり、目標を達成することはできませんでしたが、計画期間内に１２０人の削減を行いました。

しかしながら、長引く地方経済の低迷や人口減少などにより地方税等の自主財源の確保が難しい中、地方交付税については、合併に伴う特例措置である合併算定替の段階的縮減が始まり、平成３１年度は、平成２５年度と比較して約１３億円の縮減となる見込みであります。

このように情勢の変化に影響される行財政状況を踏まえ、行財政改革として、より簡素で効率的な行政体制と業務の効率的運営を進めるための組織づくりを目指し、常に組織・機構の見直しや編成に努め、定員の適正化を進め、総人件費の抑制を図って参ります。

2. これまでの取り組みと職員数の現状

平成17年4月1日から平成30年4月1日までの定員適正化計画に対する各年の実績は下表のとおりとなっています。

平成30年4月1日で400人以下とする計画が達成できなかった主な要因は、各種新規事業（ふるさと納税の推進、インバウンドを含めた交流人口の拡大、国の地方創生推進交付金の活用、マイナンバー制度の導入、有人国境離島施策の推進、地域担当職員の配置、地域商社の設立等）の展開に伴う業務量の増加に加え、技能、ノウハウ等の継承の観点から後年次への影響等を考慮し、専門職（土木・建築・保健師・管理栄養士等）の年齢構成による定年退職者の集中を見据えた計画的な採用をおこなったことによるものです。

《表1》定員管理の実績

（単位：人，％）

		H17.4.1	H18.4.1	H19.4.1	H20.4.1	H21.4.1	H22.4.1	H23.4.1	H24.4.1	H24-H17
第2次適正化計画による職員数		654	639	627	612	596	585	573	554	100
同計画による増減率(対H17.4.1)			2.3	4.1	6.4	8.9	10.6	12.4	15.3	15.3
普 通 会 計	一般行政	300	292	279	262	250	246	239	234	66
	教育	53	50	52	53	53	50	49	48	5
	消防	63	62	63	63	63	62	62	61	2
	計	416	404	394	378	366	358	350	343	73
公営企業等会計		238	235	229	226	224	219	213	203	35
総合計		654	639	623	604	590	577	563	546	108
増減率実績(対H17.4.1)			2.3	4.7	7.6	9.8	11.8	13.9	16.5	16.5
		H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H25-H30		
「新」適正化計画(第3次)による職員数		538	539	408	405	402	400	138		
同計画による増減率(対H25.4.1)			0.2	24.2	24.7	25.3	25.7	26		
普 通 会 計	一般行政	241	239	255	267	273	272	31		
	教育	48	50	42	42	42	42	6		
	消防	61	60	60	61	61	64	3		
	計	350	349	357	370	376	378	28		
公営企業等会計		189	191	58	41	41	41	148		
総合計		539	540	415	411	417	419	120		
増減率実績(対H25.4.1)			0.2	23.0	23.7	22.6	22.3	22		

各年における「地方公共団体定員管理調査」において報告した部門別職員数

彦岐市職員定数条例において、消防職員は定数63人であるが、64人中1人は長崎県防災航空センターへ派遣中であり、2名は市長部局からの出向（消防主任）職員である。

公営企業等会計とは、病院、水道、下水道、交通（みしま航路）、国保、介護、後期高齢者医療広域連合派遣を指す。

3. 職員数の比較（類似団体別職員数との比較）

「類似団体別職員数」とは、全国の自治体を人口と産業構造により類型別に区分し、人口1万人あたりの職員数の平均値を算定したものであり、他の市町村との比較を行う観点から、実施事業にばらつきのある公営企業等会計部門は除外し、普通会計職員数を対象としています。

《表2》類似団体との比較 (単位：人)

類似団体の区分	住基人口 (H29.1.1)	普通会計職員数 (H29.4.1)	人口1万人 あたり職員数
全126団体	4,210,849	42,093	99.96
吉崎市	27,571	376	136.38

類型：市 - 1（人口5万人未満、産業構造 次・次95%未満かつ 次55%以上の団体）

「単純値」は、各部門に職員が配置されていない団体について考慮することなく平均値を算出しており、定員管理のたまかな状況を把握する場合に用いられます。

「修正値」は、各部門に職員を配置している団体のみを対象とし、当該部門ごとに平均値を算出することで、さらに細かい部門間の比較を行う場合に適しています。

《表3》部門別定員管理診断表 (単位：人)

部門別	吉崎市 職員数 (H29.4.1) A	類似団体（類型：市 - 1）の職員数 (H29.4.1)				
		単純値		修正値		
		職員数 B	超過数 A - B	職員数 C	超過数 A - C	
一般行政	議会	5	4	1	4	1
	総務	79	64	15	64	15
	税務	13	16	3	16	3
	民生	74	54	20	67	7
	衛生	24	22	2	22	2
	労働					
	農林水産	37	21	16	22	15
	商工	12	9	3	9	3
	土木	29	22	7	27	2
	計	273	212	61	231	42
特別行政	教育	42	41	1	43	1
	消防	61	23	38	53	8
	計	103	64	39	96	7
普通会計計	376	276	100	327	49	

総務部門と農林水産部門においては、他団体と比較して大きく上回っているが、これは吉岐病院への派遣職員が総務課付け（10名）であること、畜産業の強化のため家畜診療所（11名）を市で運営しているためであり、また、消防部門では、離島の特殊性等、地理的要因による影響が大きいと考えられます。

また、民生部門では、直営で養護老人ホーム（24名）を運営しており、職員数が上回っている状況です。

4．計画策定にあたっての基本的な考え方

(1) 必要性

人口1万人あたりの職員数、また、部門別職員数との比較においては、税務部門を除き、いずれも類似団体職員数を超過していると読み取れますが、地域の実情を反映していることを考慮すれば、必ずしも過剰な数値ではないと分析しています。

この数年の職員数の増加については、前述のとおり、各種新規事業の展開に伴う業務量の増加、専門職等の退職前の計画的な採用を行ったためであり、今後5年間で76人の退職があること、特に平成32年度の大量退職を見越して、職員の年齢構成に歪みが生じないように、採用者数の平準化を図るため、前倒しでの新規職員の採用を行う等、今後とも一時的に職員数が増加する時期もあります。

また、前計画（「新」定員適正化計画（H25～H29））では、庁舎一本化や支所機能見直し等、業務の集約化等による人員配置と人件費削減を盛り込んでいましたが、平成27年4月執行の「壱岐市庁舎建設に関する住民投票」により、新庁舎は建設せず、現4庁舎を改修して活用する方針が出されたため、現在の分庁方式を継続していく上では、ある一定の管理部門職員の重複は避けられません。

しかしながら、今後とも厳しい財政環境が続くと予想される中、行財政改革の手段としての人件費の抑制は避けては通れないものと認識しなければなりません。

(2) 着眼点

職員数の削減だけに着目すると退職者の不補充ということになりますが、将来的に持続可能な行財政運営を確立するためには、職員の年齢構成のバランスを維持することが大変重要となります。

合併以降、団塊世代の大幅な退職が続きましたが、旧4町（町村組合採用を除く）で採用された職員の割合が約50%（208人）を占めており、それらの職員を含め41歳以上の職員が約60%（250人）であり、依然として、30歳以下の職員層が薄い（20%、84人）状態となっています。

51歳以上の職員数構成は全体の約30%で、今後10年間で約120名を超える職員が退職することになります。（表4参照）

このような状況を踏まえ、組織の新陳代謝や活性化を図りつつ、長期的な視点から将来の壱岐市を支える人材を計画的に確保（採用）します。

また、採用にあたっては、将来にわたり年齢構成等の歪みが生じないように、採用者数の平準化に努めます。

《表4》部門別職員数の年齢別構成（平成30年4月1日現在）

（単位：人）

部門別		吉岐市 職員数	年齢別区分				
			～20歳	21～30歳	31～40歳	41～50歳	51歳以上
一般行政	議会	4			2	1	1
	総務	76	2	12	24	28	10
	税務	13	3	3		3	4
	民生	75		3	16	23	33
	衛生	25		4	2	6	13
	労働						
	農林水産	37		8	8	8	13
	商工	15		4	3	7	1
	土木	29		2	8	3	16
	計	274	5	36	63	79	91
特別行政	教育	42		3	6	18	15
	消防	62	3	28	10	12	9
	計	104	3	31	16	30	24
普通会計計		378	8	67	79	109	115
公営企業等 会計	病院						
	水道	8		2	2	4	
	下水道	2		1		1	
	交通	7				7	
	その他	24		6	4	6	8
計	41		9	6	18	8	
総合計 (構成比：%)		419 (100.0)	8 (1.9)	76 (18.1)	85 (20.3)	127 (30.3)	123 (29.4)

《表5》年次別退職予定者数

（単位：人）

職種		H30	H31	H32	H33	H34	計
事務職員	一般事務	3	14	8	10	6	41
	保育士		1	1		2	4
	幼稚園教諭						
	介護職員	2	1	1	3	3	10
技術職員	一般技術	3	2			1	6
	保健師	1		1	1		3
	看護師	1					1
	船員						
	獣医師			1	1	2	4
技術労務職	調理員						
消防吏員		1	3	1		1	6
教育指導主事					1		
計		11	21	13	16	15	76

年平均：15.2名

(3) 適正化の考え方

これまでの計画では、最もコストの高い常勤職員の採用を抑制することを優先して取り組んできましたが、前述のとおり、これ以上の大幅な人員削減は厳しい環境にあると考えています。また、平成29年4月施行の再任用職員制度の活用と、平成32年4月から施行される「会計年度任用職員制度」の導入により、非常勤職員の処遇の改善と雇用の安定を図りながら、より柔軟に採用計画を定める必要があります。

これらの観点からも、これまで業務の外部化に取り組んでこなかった職種についても、業務の性格や内容、形態等を調査・把握し、具体的な協議・研究を積み重ね、より積極的にアウトソーシングを推進していきます。

一般職については、年齢構成のバランスを維持するため、適正な範囲において退職者の補充を行います。

資格職など、国の法令等に基づいて職員の配置基準が定められている職種については、法令等の範囲において適正に管理します。

指定管理者制度等を活用し、民間で可能な行政サービスについては、民間による管理・運営を推進します。

単純労務など、ワークシェアリングが可能なものについては、非常勤職員等を有効に活用し、経費の削減と雇用の確保に努めます。

国の制度改正や権限移譲などの様々な変革に対しては、柔軟に対応します。

《表6》非常勤職員数の推移

	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
常勤	659	654	639	627	612	596	585	573	545	539
嘱託	190	188	187	179	171	160	154	143	135	184
嘱託							25	36	53	9
臨時(社保)	62	82	124	139	160	165	161	191	183	164
非常勤計	252	270	311	318	331	325	340	370	371	357
合計	911	924	950	945	943	921	925	943	916	896

	H26	H27	H28	H29	H30
常勤	540	415	411	415	413
再任用				2	6
嘱託	183	182	167	160	161
嘱託	9	17	17	21	22
臨時(社保)	178	116	78	81	83
非常勤計	370	315	262	262	266
合計	910	730	673	677	679

(主な削減要因)

- ① 幼稚園教諭・保育士等第2種嘱託職員の第1種嘱託職員への任用変え
- ㊦ ㊦ 市民病院の県企業団への移行
- ㊦ ㊦ 特別養護老人ホームの民間移譲

5. 定員適正化計画の内容

数値目標 平成40年4月1日時点の職員数を400人以下とします。
 (平成30年4月1日の職員数419人から19人(4.5%)の削減となります。)

(1) 計画期間

平成30年4月1日から平成40年4月1日までの10年間とします。
 但し、期間の途中であっても、必要に応じて計画の見直しを行うものとします。

(2) 基本方針

計画期間の退職者総数131人に対し、約9割の採用(補充)を基本とします。

採用にあたっては、年度によって定年退職者数に差があるため、計画期間前期は年15名程度、後期は年5名程度を採用することとし、職員の年齢構成の平準化を図りつつも、職員の削減に努めます。

養護老人ホームについては、現在「外部サービス利用型」により運営しているところですが、「一般型」に移行し、職員数の削減を図ります。また、計画期間内において、指定管理等による民間による管理・運営を検討します。

幼稚園・保育所については、壱岐市子ども子育て会議の答申を尊重し、現在公立幼稚園9園、公立認可保育所6園を各町1箇所の認定こども園に統廃合することを検討し、職員数の削減を図ります。

長崎県壱岐病院への派遣職員(8名)については、壱岐病院事務職員(プロパー)採用計画により、計画期間内において、6名を派遣終了とし、市長部局等へ配属可能となります。その他各種団体への派遣職員(一般社団法人壱岐市観光連盟(2名)、公益財団法人壱岐市ふるさと商社(2名)、株式会社富士ゼロックス(1名))については、その必要性等を検証することとし、柔軟に対応します。

再任用の職員については、主に技術職員を対象とし、2分の1程度を採用することを前提として計画しますが、実際の人数に応じて、随時見直しを行います。

(3) 全体計画

職 種	区 分	当初	計画期間											増 減 数
		年度	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37	H38	H39	H40	
事 務	一般事務	退 職	-	10	9	8	10	6	10	5	2	5	8	73
		採 用	-	11	10	9	8	8	8	5	5	4	4	72
		そ の 他	-	0	0	3		2					6	11
		職 員 数	218	219	220	224	222	226	224	224	227	226	228	10
職 員	幼稚園教諭・保育士	退 職	-	0	1	1	0	2	2	1	1	0	1	9
		採 用	-	5				1			1			7
		そ の 他	-											0
		職 員 数	40	45	44	43	43	42	40	39	39	39	38	2
員	介護職員	退 職	-	2	1	1	3	3	0	1	1	1		13
		採 用	-											0
		そ の 他	-	2	1								6	3
		職 員 数	16	16	16	15	12	9	9	8	7	6	0	16
		退 職	-	3	2	0	0	1	1	0	0	1	1	9

職 種	区 分	当初	計画期間										増 減 数	
			年度	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37	H38		H39
技 術 員	一般技術	採用	-	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	6
		その他	-											0
		職員数	21	19	18	18	19	19	19	19	19	19	18	3
		退職	-	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	5
技 術 員	保健師・介護支援専門員・管理栄養士等	採用	-	2	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4
		その他	-											0
		職員数	18	19	19	18	17	17	17	17	17	17	17	1
		退職	-	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	3
技 術 員	医療技師・看護師	採用	-	3	0	0	0	0	1	0	1	0	0	5
		その他	-											0
		職員数	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2
		退職	-	0	0	1	1	2	0	2	0	0	0	6
技 術 員	獣医師	採用	-	1	0	1	1	2	0	2	0	0	0	7
		その他	-											0
		職員数	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	1
		退職	-	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
技 術 員	調理員	採用	-											0
		その他	-											0
		職員数	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
		退職	-	4	2	1	0	1	0	3	0	0	1	12
技 術 員	消防吏員	採用	-	4	2	1	0	1	0	3	0	0	1	12
		その他	-											0
		職員数	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	0
		退職	-											0
技 術 員	派遣	採用	-											0
		その他	-	2	1	3		2						8
		職員数	13	11	10	7	7	5	5	5	5	5	5	8
		退職	-	2	1	0	0	3	2	2	1	1	1	13
技 術 員	再任用	採用	-	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	12
		その他	-											0
		職員数	6	6	7	8	9	7	6	5	5	5	5	1
		退職	-	23	16	13	15	18	17	15	6	8	13	144
計	計	採用	-	29	15	12	11	14	11	12	8	6	7	125
		その他	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		船員	4											4
		教育指導主事	6											6
		職員数	419	425	424	423	419	415	409	406	408	406	400	19
		対前年比		1.4	0.2	0.2	0.9	1.0	1.4	0.7	0.5	0.5	1.5	1.0

船員は4名、教育指導主事は6名体制。

6. 定員適正化計画の推進方法

(1) 人材育成

職員一人ひとりがコスト意識を持ち、効率よく業務が遂行できるよう能力向上を図りながら、職員の意識改革や資質の向上を図ります。

(2) 人事評価制度の効果的な運用

人事評価制度は平成28年度から導入していますが、定期的な評価者研修を実施し、より効果的な制度として活用していけるよう取り組みます。

(3) 職員配置の適正化

人事評価に基づき、職員の適性を把握するとともに、職員の能力に適した人事配置を行い、業務能率の向上を図ります。

(4) 機構・組織の見直し

各課内の業務の繁忙期などに効率的な対応ができるよう、事務事業の見直しや、課・班の集約など組織の見直しを行い、効率的な行政運営の推進を図るとともに、常に業務量に見合った職員で連携できる体制を構築します。

(5) 効率的な行政運営

行政責任の確保に留意しつつ、指定管理者制度等を活用しながら、民間でできるものは可能な限り民間に委託し、質の高いサービスの提供や効率的な行政運営に努めます。

(6) 再任用職員制度の活用

定年退職者及び定年前の早期退職者が多く、それまで培ってきた業務の継承が危惧されます。そのため、再任用職員として希望する職員については、本制度を活用し、若年層職員への引き継ぎを円滑にし、また、必要とする部署に的確な人員を配置できるようにします。

(7) 社会人採用の検討

これまでの採用抑制により、若年層の職員が極端に少なくなっており、特に、40歳以下の職員の割合が少ない状況にあります。今後は、新規採用の一部で社会人採用を行うなど、年齢構成の平準化を図ります。

(8) 進行管理・公表

社会経済情勢、財政状況、業務量等の変化を十分に踏まえ、適時見直すこととし、さらなる定員の適正に努めます。

また、広報誌等により進捗状況等を公表し、情報の公開・人事行政の透明性の向上を図ります。