

# 第2次平戸市定員適正化計画

平成 24～33 年度



長崎県 平戸市

## 目 次

1 第2次定員適正化計画策定の趣旨 .....	1
2 定員適正化の状況と課題 .....	2
(1) 職員数の現状 .....	2
(2) 類似団体との比較 .....	2
(3) 課題 .....	3
3 定員適正化の基本方針 .....	3
4 第2次定員適正化計画の内容 .....	4
(1) 計画期間 .....	4
(2) 対象職種及び職員数 .....	4
(3) 数値目標 .....	4
(4) 計画期間内における職員数の見込み .....	4
(5) 定員適正化のための主な手法 .....	5
①本庁組織機構の見直し	
②支所機能の見直し	
③職制の見直し	
④民営化・指定管理制度の推進	
⑤技能労務職の欠員不補充及び一般職への職種変更	
⑥協働の推進	
⑦消防職員の定員適正化	
⑧住民サービスの向上	
5 定員適正化計画の進行管理 .....	6

## 第2次平戸市定員適正化計画 ( 平成24 ~ 33年度)

### 1 第2次定員適正化計画策定の趣旨

平成18年度に策定された「定員適正化計画（平成18～21年度）」では、計画期間中の削減数を42人、最終的に平成22年4月1日の職員数を643人とする目標を立て実施した。実績として、削減数が56人、職員数629人という、計画を大幅に上回る結果となった。

この結果に満足することなく、平成22年度、23年度においては、退職者に対し新規採用者を2/3に抑制することにより人員の削減を進めた結果、平成24年4月1日では、15人が削減され、職員数614人という状況である。

しかしながら、市町村合併による普通交付税の合併算定が平成27年度で終了することにより、平成28年度から普通交付税が段階的に減額され、平成33年度には完全な一本算定となるため、現段階の試算で約17億円の減額が予想されている。

また、長引く景気の低迷により地方経済は依然として厳しく、人口減少と併せて今後も市税等の自主財源の伸びは望みにくいところである。

このような状況の中で、現在の職員一人当たりの人工費と職員数とを維持するとなると、必然的に予算総額に占める人工費比率が上がることとなり、到底市民の皆さんに理解が得られるとは考えられない。

新たな行政需要や市民ニーズの多様化等により、今でも業務量は増加傾向にあるため、単純に人員の削減を行えば行政機能がマヒする可能性があると考えられるので、思い切ったスクラップ・アンド・ビルトによる業務の見直し、支所や出張所のあり方の検討、より一層の民間委託の推進、民間でも出来る事務や民間活力を導入するなど有効な事務のアウトソーシングなどを積極的に進め、中長期的な視点の中から、更なる定員削減を見込んだ定員適正化のための取組みを進めていくものである。

職員削減の推移（平成18～23年度）(各年度4月1日現在)

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24
前年度に対する削減数	-	△15	△6	△29	△6	△6	△9
削減数累計	-	△15	△21	△50	△56	△62	△71
<b>職 員 数</b>	<b>685</b>	<b>670</b>	<b>664</b>	<b>635</b>	<b>629</b>	<b>623</b>	<b>614</b>
前年度に対する削減数	-	△22	△11	△21	△12	△4	△12
削減数累計	-	△22	△33	△54	△66	△70	△82
<b>2次計画対象職種</b>	<b>492</b>	<b>470</b>	<b>459</b>	<b>438</b>	<b>426</b>	<b>422</b>	<b>410</b>

※ 対象職種とは、市立病院・診療所（事務職を除く）及び消防職員を除いた職員

## 2 定員適正化の状況と課題

### (1) 職員数の現状

平成24年4月1日現在の職員数は614人、その内訳は次のとおり。

事務職	技術職	技能労務職	消防職	医 師	医 療 技術職	看護・保健職	計
301人	79人	14人	78人	13人	21人	108人	614人

新市発足時からすると、消防職については、大島出張所の新設や田平出張所の移管に伴い14人増加しているものの、その他については年々減少している。

### (2) 類似団体との比較

部 門	平戸市 職員数 H24. 4. 1 (A)	平戸市 職員数 H23. 4. 1 (B)	類似団体等の職員数 (平戸市の人口規模に換算) H23. 4. 1 (C)	類似団体等 との比較 H23. 4. 1 (B-C)
一般行政	議 会	5	5	5
	総 務	84	87	75
	税 务	18	19	21
	民 生	44	44	69
	衛 生	22	23	29
	労 働	0	0	1
	農林水産	45	46	23
	商 工	19	18	10
	土 木	39	40	28
計		276	282	261
特別行政	教 育	70	73	57
	消 防	78	75	23
	計	148	148	80
普通会計小計		424	430	341
病 院		133	133	
水 道		21	23	
交 通		5	6	
その他(国保・介護他)		31	31	
公営企業等会計小計		190	193	
合 计		614	623	

職員数について、類似団体（人口規模や産業構造が類似している都市）の単純値を本市の人口規模に置き換え、部門別（普通会計）による比較を行うと、上記の表のとおりである。

類似団体と比較した場合、農林水産部門・土木部門・教育部門・総務部門・商工部門においては、本市が細長い形状の平戸島をはじめ、生月島、大島などの離島を抱える地理的形状に起因し、かつ合併協議において、急激な住民サービスの低下を招かれないよう総合支所方式を取り入れ本庁と同じような機能を持たせた結果、他団体と比較して職員数は大きく上回っている。また、消防部門においては、本市の地理的要因の他、類似団体の中には広域圏で消防本部を設置しているため消防部門に職員が計上されない団体もあることから、他団体と比較して3倍以上の職員数となっている。

しかし、民生部門においては、直営の保育所数が他団体と比較して少ないため、職員数も大きく下回っている。

結果として、平成24年4月1日現在、普通会計においては、類似団体と職員数を比較すると89人の職員が超過しているものの、部門によっては地理的要因など様々な要因が重なり大きく上回る部門、また大きく下回る部門もあり、類似団体との単純な比較に基づいた計画策定は適さない。

### (3) 課題

新市発足後7年が経過し、定員適正化計画に加え、部制導入による管理職層のスリム化を行った結果、削減目標を超える職員数の削減が行われたものの、依然、類似団体と比較して職員数は多めの傾向にある。

支所機能については、総合支所方式を採用したものの新市発足時からするとスリム化しており、総務、農林水産、土木部門の超過人員も減少傾向にはある。

しかしながら、本庁と支所の関係については、再度、本庁ができる業務、支所でしか出来ない業務の見直しを行い職員の適正配置を図ることが必要である。

## 3 定員適正化の基本方針

地方公共団体は、その事務を処理するに当たっては、住民の福祉の増進に努めるとともに、最小の経費で最大の効果を挙げるよう努力し、安定した住民サービスの提供を行わなければならない。また、常にその組織及び運営の合理化に努めるとともに、定員の適正化を図らなければならない。

このように定員適正化は、中長期的な視点から、段階的に削減を図る必要があり、そのためには、定年退職者の不補充による減少を基本的な考え方とし、計画期間においては、退職者の補充を最小限にとどめ、年次的な削減を図るものとする。

この目標設定については、類似団体等との比較の結果も参考にするが、類似団体との比較に反映されていない地理的要因があることから、第2次平戸市定員適正化計画にお

いっては、地方交付税の合併算定替といった特例措置が段階的に廃止される影響を視野に入れた計画とする。

#### 4 第2次定員適正化計画の内容

##### (1) 計画期間

普通交付税の一本算定となる平成33年4月を見据えた計画とするが、平成33年度末に19人に及ぶ大量の定年退職者が見込まれることから、計画期間は次のとおりとする。

計画期間 平成24～33年度（10か年）

##### (2) 対象職種及び職員数

市立病院・診療所（事務職を除く）及び消防職員を除いた職員

平成24年4月1日現在の職員数は410人、その内訳は次のとおり。

事務職	技術職	技能労務職	保健職	合計
301人	79人	14人	16人	410人

##### (3) 数値目標

普通交付税の算定替えによる影響を視野に入れ、対象部門職員数で次のとおり削減を図るものとする。

削減数 72人

削減率 △17%

※ 平成33年度における普通交付税の算定替えに伴う減額率が17.6%と見込まれることから、平成24年4月1日現在比で17%減、72人の削減を図る。

##### (4) 計画期間内における職員数の見込み

（各年度4月1日現在）

	H24	H25	H26	H27	H28	H29
削減見込数	-	△10	△10	△5	△6	△6
職員数	410	400	390	385	379	373

	H30	H31	H32	H33	H34	増減
削減見込数	△4	△14	△6	0	△11	△72
職員数	369	355	349	349	338	-

※ 計画期間中は、事務職・技術職・保健職について、退職予定者数の4割程度を新規

職員として採用する。技能労務職は、退職不補充とする。

#### (5) 定員適正化のための主な手法

##### ①本庁組織機構の見直し

簡素で効率的な行政組織の確立と、新たな行政課題に対応できる仕組みを構築するためには、組織機構の見直しは欠かせない。今後も様々な要因を加味しながら、より効率的な組織を構築し、職員数の抑制を図る。

##### ②支所機能の見直し

新たな行政需要や市民ニーズの多様化等に対応するためには、本庁機能の一層の充実強化を図る必要があるものの、全体として人員削減を図らなければならない状況の中、平成23年1月24日、平戸市行政改革推進委員会から「平戸市行政改革大綱の実績について」と題する答申書が出され、その中で次の意見が述べられている。

「現行の総合支所機能を維持することは困難な状況と判断いたしました。むしろ積極的に合理化を推進し、その削減効果を活用した地域自治組織の拡充を検討すべきです」。今後は、この答申書を尊重し、総合支所方式を改め支所機能を縮小し、支所職員数の削減を図る。

##### ③職制の見直し

平成22年4月の機構改革により部制導入を図るとともに、併せて職制の見直しを行った。今後とも、管理職層のスリム化を促進し、職員数の抑制を図る。

##### ④民営化・指定管理者制度の推進

行政で担うべき役割を明確にし、民間においても十分対応可能な事務事業については民間に委譲、委託を基本として、更なる民営化の推進を図るものとする。対象を、「市の職員が直接執行しなければならない事務（公権力の行使に関すること、政策形成に関すること等）」以外の事務とし、事務事業の洗い直しを行うものとする。

公の施設については、基本的には指定管理者制度を導入しているが、今後設置される新たな公の施設にとどまらず、他市においても指定管理者制度を導入している施設（公民館や斎場など）の事例もあることから対象を広げられないか検討するものとする。

##### ⑤技能労務職の欠員不補充及び一般職への職種変更

同種の民間事業の従事者と比べて給与水準が高いとの指摘がある技能労務職員については、従来から欠員不補充を続けているが、今後も不補充を継続することとし、併せて一般職への職種変更を検討するものとする。

#### ⑥協働の推進

益々多様化する行政ニーズに的確に対応するためには、行政目線ではなく、市民の皆さんの豊富な知識や専門的技術、また機動性を積極的に取り入れる必要がある。

また一方、企画課においては、住民自治を目指し、行政が持っている権限と財源を地域に移譲し地域と行政が対等なパートナーシップを築くため「新しい地域コミュニティづくり」の推進を図っている。市民との協働による施策の推進体制を整備し、地域に根ざしたコミュニティビジネスを育成しながら、行政事務の効率化を図ることにより職員数の抑制に努める。

#### ⑦消防職員の定員適正化

消防職員については、一般事務職等と勤務形態が全く異なることから、一緒に論じることには無理があるものと判断し、今回の計画では対象外としている。しかしながら、消防庁舎の移転新築などにより施設の地理的な条件が変更になることから、別途職員の適正配置を検討し適正化に努めるものとする。

#### ⑧住民サービスの向上

行政窓口は本庁・支所・出張所に限られるため遠隔地等の交通不便地域が存在する。その遠隔地等における住民サービスの向上を図るために、行政窓口（住民票・戸籍・印鑑証明等の発行及び申請書等の進達）業務を、市内の郵便局等に委託が可能な検討を進める。

### 5 定員適正化計画の進行管理

①定員適正化計画については、全庁を挙げて、積極的に推進することによりその実現を図る。

②定員適正化計画の進捗状況については、適切に管理し、公表する。

③定員適正化計画の進行管理にあたっては、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、更なる定員の適正化に努める。