

第2次平戸市定員適正化計画 【見直し版】

当初計画期間 平成24～33年度

(見直し期間 平成29～35年度)



長崎県 平戸市
平成29年3月

目 次

第 1 はじめに	1
第 2 これまでの定員管理の取組み	1
(1) 平戸市定員適正化計画	1
(2) 第 2 次平戸市定員適正化計画	1
第 3 平戸市人口及び職員数の推移	2
第 4 定員管理調査の状況	4
(1) 県内類似団体の職員数	4
(2) 本市職員数の推移	5
(3) 年代別の職員数	6
(4) 非常勤職員、臨時職員数の推移	6
第 5 定員適正化計画の見直しの必要性	7
(1) 住民サービスの維持	7
(2) 合併後の状況の変化等（新規事業や地方分権等による業務量の増加）	7
(3) 国における交付税制度（合併算定替）の見直し	7
(4) 職員年齢構成の平準化	7
(5) 人口減少に伴う職員数の削減	7
第 6 削減数の考え方	8
(1) 計画策定期（第 2 次計画）	8
(2) 見直し案	8
第 7 今後の退職採用予定	10
第 8 計画実施に係る取組み	11
(1) 行政組織の見直し	11
(2) 業務量の変化に応じた職員配置の推進	11
(3) 民間委託等の推進	11
(4) 技能労務職の欠員不補充	11
(5) 協働の推進	11
(6) 人材育成の推進	11
(7) 多様な任用制度の活用	11
(8) 採用方針	11
(9) 総人件費の抑制	11
(10) 効率的な業務の推進	12
第 9 定員適正化計画の進行管理	12

第1 はじめに

本市は、平成17年の合併後、平戸市定員適正化計画（平成18～21年度）及び第2次平戸市定員適正化計画（平成24～33年度）に基づき、事務事業の見直し、組織の再編整理等を行うとともに、住民サービスを低下させないことも留意しながら退職者の補充を抑制して職員数の削減に努め、計画に掲げた目標と大きな乖離を生じさせることのない結果で推移してきたところであります。

しかし、行政に求められる役割は社会情勢の変化に応じて年々多様化・高度化しており、著しい少子・高齢化社会が生み出す諸問題や、それに伴う人口減少対策など市が取り組むべき新たな課題が生じています。また、市民の身近な窓口である「支所、出張所等」の機能維持とともに、国・県からの権限移譲事務や、総合計画の推進のための各種施策を実施するうえで、真に必要な職員数は確保しなければなりません。今後とも、必要最小限の職員で最大限のサービスを提供できる方策の検討など、行政の効率的な運営と新たな行政課題への対応について、時代背景の変化に即した検討は継続的に行っていく必要があります。

また、国においては、合併団体に対して、支所に要する経費や合併による市町村の区域拡大に伴い様々な行政需要にかかる経費など、合併時点では想定されなかった財政需要に対して、新たに交付税算定に反映されておりますが、交付額が縮減されることに変わりはないことから、引き続き限られた財源を効率的・効果的に配分していくという基本方針は維持していく必要があります。

このような状況の中で、本市における職員数は、新規採用職員数を抑えた結果として、若年齢層の職員が極端に少ない年齢構成となっており、今後職員数が多い年齢層が定年退職した後においても、継続的に安定した住民サービスを提供できる行政運営を適切に行うこと可能にするため、中・長期的な視点も踏まえながら、行財政運営に必要な職員数を維持することを目標に、第2次平戸市定員適正化計画の見直しを行うこととしました。

第2 これまでの定員管理の取組み

(1) 平戸市定員適正化計画

対象期間 平成18～21年度（4年間）

対象職員 全ての正規職員

計画 平成18年4月1日現在685人を平成22年4月1日現在643人に、42人(6.1%)を（消防職を除くと623人を567人に、56人(9.0%)）削減するもの。

実績 平成22年4月1日現在629人(8.2%)となり（消防職を除くと553人に、70人(11.2%)）計画を上回る削減ができました。

(2) 第2次平戸市定員適正化計画

対象期間 平成24～33年度（10年間）

対象職員 市立病院・診療所（事務職を除く。）及び消防職を除いた正規職員

計画 平成24年4月1日現在410人を平成34年4月1日現在338人に、72人(17.6%)を削減するもの（平成28年4月1日現在は、379人で31人(7.6%)を削減）

現状実績 平成28年4月1日現在380人と、計画に1人満たない状態ですが、30人(7.3%)を削減をしており、概ね計画どおりの削減ができました。

【年度毎の推移】

(1) 定員適正化計画(平成18~21年度)

(単位:人)

区分	H18.4.1	H19.4.1	H20.4.1	H21.4.1	H22.4.1	計
計画	685	681	672	664	643	42
実績	685	670	664	635	629	56
差	0	11	8	29	14	14

『計画対象数』:全ての正規職員

(2) 第2次定員適正化計画(平成24~33年度)

(単位:人)

区分	H24.4.1	H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	H32.4.1	H33.4.1	H34.4.1	計
計画	410	400	390	385	379	373	369	355	349	349	338	72
実績	410	399	389	382	380	-	-	-	-	-	-	30
差	0	1	1	3	1	-	-	-	-	-	-	-

第3 平戸市人口及び職員数の推移

【平戸市人口及び職員数の推移】

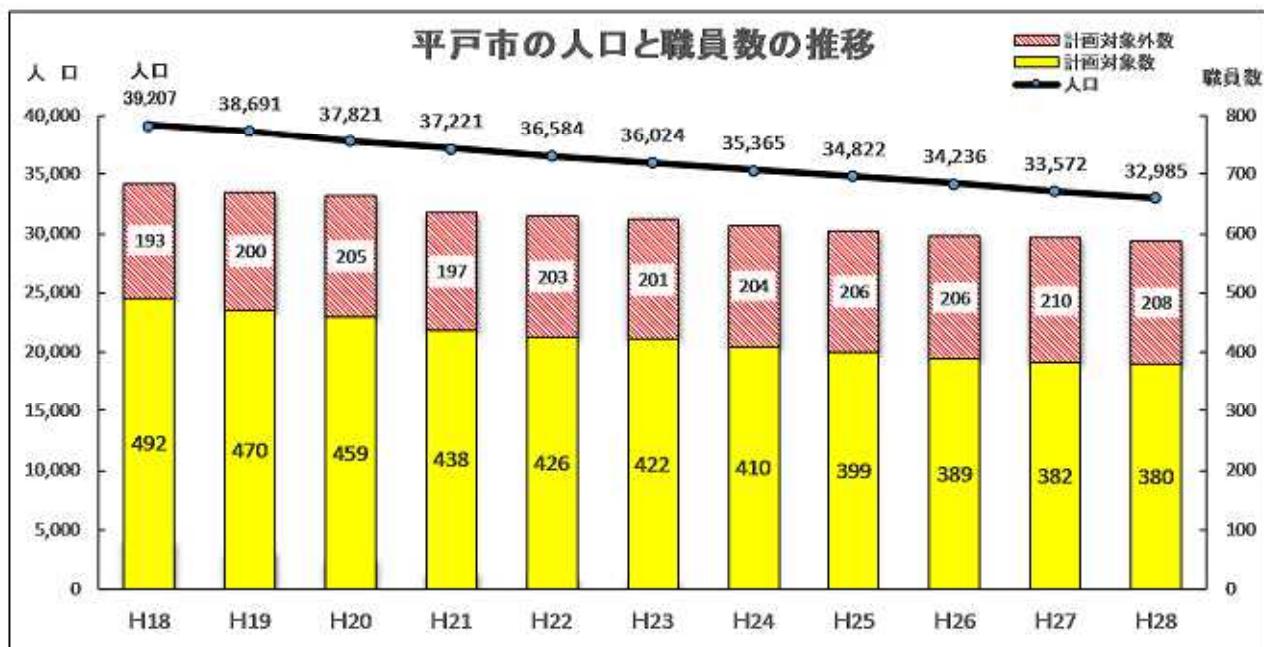
(単位:人)

区分	H18.4.1	H19.4.1	H20.4.1	H21.4.1	H22.4.1	H23.4.1	H24.4.1	H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1	H28.4.1
人口	39,207	38,691	37,821	37,221	36,584	36,024	35,365	34,822	34,236	33,572	32,985
職員数	685	670	664	635	629	623	614	605	595	592	588
計画対象数	492	470	459	438	426	422	410	399	389	382	380
計画対象外数	193	200	205	197	203	201	204	206	206	210	208

※H18.4.1~H23.4.1までの計画対象数は、第2次定員適正化計画の対象職員数により表示

※『計画対象数』: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

※『計画対象外数』:市立病院・診療所(事務職を除く)及び消防職員



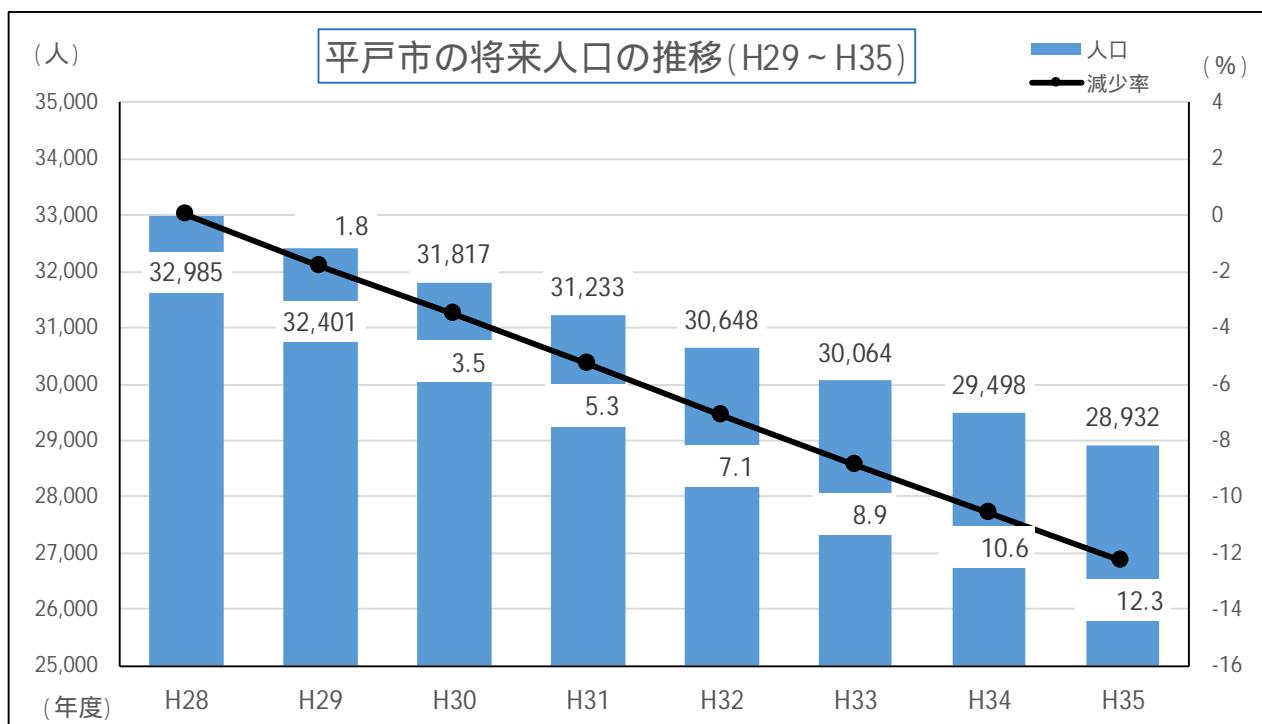
【平戸市人口推計 H28～H35年】

(単位：人，%)

区分	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	H32.4.1	H33.4.1	H34.4.1	H35.4.1
推計人口	32,985	32,401	31,817	31,233	30,648	30,064	29,498	28,932
減少率(%)	-	1.8	3.5	5.3	7.1	8.9	10.6	12.3

H28.4.1を「1」としたときの減少率

推計人口は国立社会保障・人口問題研究所の「日本の地域別将来推計人口」を使用



第4 定員管理調査の状況

(1) 県内類似団体の職員数

【平成27年4月1日部門毎職員数】

地方公共団体定員管理調査(総務省)調査

(単位:人)

年 度		平戸市	島原市	松浦市	対馬市	壱岐市	五島市	県平均	全国平均
普通会計	議会	6	7	5	5	4	5	5	4
	総務・企画	86	83	67	101	75	132	90	73
	税務	18	20	15	27	14	30	21	19
	民生	42	60	44	73	65	33	54	67
	衛生	19	37	17	61	24	46	36	25
	農林水産	41	32	26	47	36	58	39	25
	商工	18	26	17	19	8	33	20	10
	土木	35	36	40	30	29	35	33	28
	一般行政計	265	301	231	363	255	372	298	252
	教育	53	38	37	58	42	57	45	64
	消防	78	0	67	94	60	91	61	58
普通会計計		396	339	335	515	357	520	404	374
公営企業等会計	病院	142	0	27	0	0	16	8	/
	水道	19	17	13	17	11	25	16	/
	交通	7	0	0	2	7	4	3	/
	その他	28	17	30	26	38	38	29	/
公営企業等会計計		196	34	70	45	56	83	56	/
総合計		592	373	405	560	413	603	460	/

1 県平均については、県内類団6市の平均職員数を本市人口で按分した数値

2 全国平均については、全国類団平均修正値を本市人口に乗じて積算した数値

【人口1万人当たり職員数】

地方公共団体定員管理調査(総務省)調査

《普通会計》

(単位:人)

区分	平戸市	島原市	松浦市	対馬市	壱岐市	五島市
人口 (H27.1.1)	33,822	47,409	24,413	33,000	28,493	39,614
職員数 (H27.4.1)	396	339	335	515	357	520
人口1万人当たり職員数	117.08	71.51	137.22	156.06	125.29	131.27

《一般行政》

(単位:人)

区分	平戸市	島原市	松浦市	対馬市	壱岐市	五島市
人口 (H27.1.1)	33,822	47,409	24,413	33,000	28,493	39,614
職員数 (H27.4.1)	265	301	231	363	255	372
人口1万人当たり職員数	78.35	63.49	94.62	110.00	89.50	93.91

(2) 本市職員数の推移

【部門毎職員数の推移】

地方公共団体定員管理調査（総務省）調査

（単位：人）

区分		H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
普通会計	議会	7	6	6	5	5	5	5	5	6	6	6
	総務・企画	104	97	96	89	89	87	84	84	83	86	87
	税務	25	24	22	21	19	19	18	19	19	18	17
	民生	49	50	45	45	45	44	44	43	42	42	43
	衛生	27	27	26	24	23	23	22	20	19	19	17
	農林水産	61	57	52	50	47	46	45	45	41	41	41
	商工	13	15	18	16	16	18	19	19	20	18	19
	土木	44	41	41	41	40	40	39	36	37	35	35
	一般行政計	330	317	306	291	284	282	276	271	267	265	265
	教育	82	78	77	76	74	74	71	68	59	53	51
	消防	62	73	74	75	76	75	78	77	76	78	78
普通会計計		474	468	457	442	434	431	425	416	402	396	394
公営企業等会計	病院	145	138	141	130	134	133	133	135	139	142	140
	水道	28	28	28	26	25	23	21	19	20	19	19
	交通	9	7	6	6	6	6	5	6	7	7	7
	その他	30	30	33	32	31	31	31	30	28	28	28
公営企業等会計計		212	203	208	194	196	193	190	190	194	196	194
総合計		686	671	665	636	630	624	615	606	596	592	588

H18～H26については、教育長を一般職として「教育」部門へ含めている。

(3) 年代別の職員数

(平成 28 年 4 月 1 日現在)

○年齢階層別 職員数(男女別)

(単位:人)

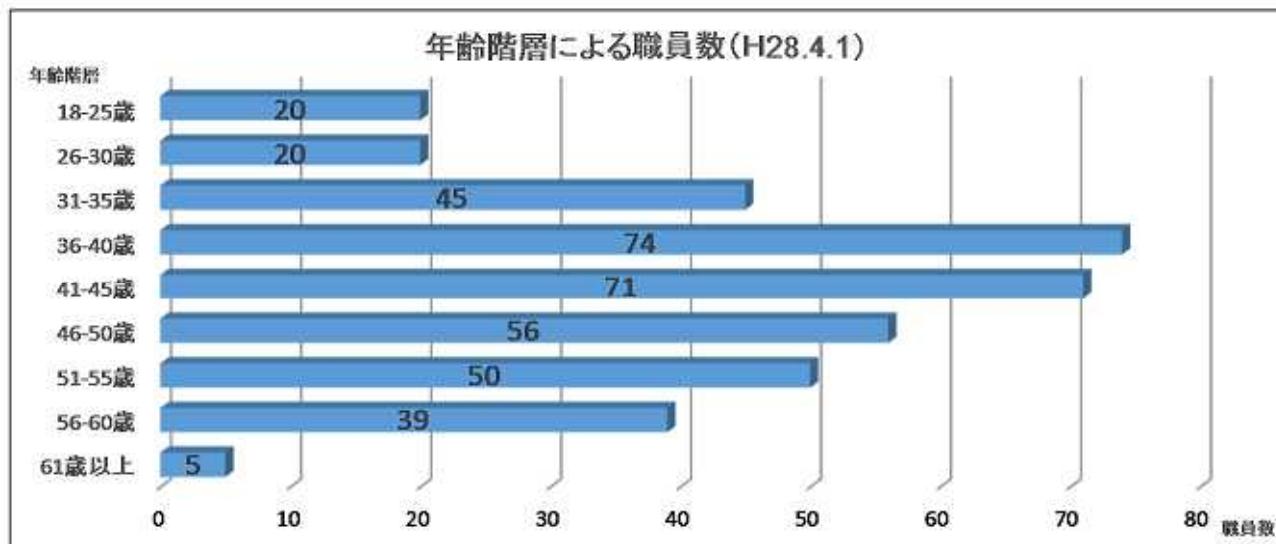
年齢階層	合計	18-25歳	26-30歳	31-35歳	36-40歳	41-45歳	46-50歳	51-55歳	56-60歳	61歳以上
職員数	380	20	20	45	74	71	56	50	39	5
男性	280	15	12	36	53	51	42	37	29	5
女性	100	5	8	9	21	20	14	13	10	0

※年齢構成の「61歳以上」の職員は、任期付職員(公民館長)。

○職種別 年齢階層職員数

(単位:人)

年齢階層 職種別	合計	18-25歳	26-30歳	31-35歳	36-40歳	41-45歳	46-50歳	51-55歳	56-60歳	61歳以上
事務職	293	16	19	33	55	58	43	37	27	5
技術職	69	4	1	8	16	9	12	10	9	0
技能労務職	5	0	0	0	1	1	0	1	2	0
保健職	13	0	0	4	2	3	1	2	1	0
計	380	20	20	45	74	71	56	50	39	5



(4) 非常勤職員、臨時職員数の推移

非常勤職員等推移

[毎年4月1日現在]

(単位:人)

区分	H24	H25	H26	H27	H28
非常勤職員	73	68	64	63	66
嘱託職員	5	4	10	8	15
臨時職員	45	41	42	47	52
パート職員	72	79	80	85	93
合計	195	192	196	203	226

短期雇用者及び短時間勤務は除く。(税務申告補助、臨時福祉給付金等)

産休、育児休暇代替、病院、消防の臨時雇用は除く。

第5 定員適正化計画の見直しの必要性

(1) 住民サービスの維持

これまで現在の定員適正化計画に基づき計画的な職員数の縮減に努めてきたところであります。

今後については、維持管理経費・業務量の軽減が期待できる公共施設の抜本的な統廃合等についても取組む必要がありますが、各支所・出張所及び合併当時から旧町村単位で所有していた公民館や社会教育施設などについては地域振興の拠点、災害時の避難場所等にもなっており住民サービス維持の観点から、急激な施設の統廃合や職員数の縮減は行政サービス維持への影響が生じることも懸念されます。

また、本市においては、多くの支所、出張所をかかえており、このことも類似団体と比較して職員数の確保が必要となる大きな要因と考えられます。

(2) 合併後の状況の変化等（新規事業や地方分権等による業務量の増加）

平成17年度の合併から11年が経過しましたが、この間、平戸市においては各種新規事業の展開や市民ニーズの複雑多様化により、市民の視点に立った質の高い行政サービスがなお一層、求められる状況にあります。

また、地方分権の進展に伴い、今後も各種業務量の増加も想定されることや、ふるさと納税の取組など、一定の体制を確保しておく必要があります。

(3) 国における交付税制度（合併算定替）の見直し

国においては、合併団体における上記のような状況を踏まえ、合併団体に対して、支所に要する経費や合併による市町村の区域拡大による様々な行政需要にかかる経費など、合併団体がかかえる諸問題を支援するため、合併時点では想定されなかった財政需要に対して、新たに交付税の算定方法の見直しが行われているため、組織や定員管理においても配慮する必要があります。

(4) 職員年齢構成の平準化

職員数削減のため新規採用者を抑制してきた結果として年齢構成が偏在化しており、組織の硬直化、職員育成力の低下などの阻害要因の改善に努め、将来も安定的な行政サービスを提供できる人材を確保・育成して適正な組織の構築を図らなければなりません。

(5) 人口減少に伴う職員数の削減

本市における人口は、平成18年4月1日現在、39,207人でしたが、平成28年4月1日現在では、32,985人となり、この10年間で6,222人（率にして15.8%）減少しています。今後も更なる人口減少が見込まれますので、引き続き職員数の削減に努めていく必要があります。

第6 削減数の考え方

(1) 計画策定期（第2次計画）

本計画は、市町村合併による普通交付税が平成28年度から平成32年度にかけて段階的縮減されていくことから、この縮減予定額に着目し、下記のように削減率を定め、10か年の計画を策定しています。

平成25年度普通交付税及び臨時財政対策債当初予算額

9,782,100千円（=9,050,000千円+732,100千円）…

普通交付税縮減予定額

1,695,000千円…

上記 / = 17.3275% 約17%を削減率と定め、平成24年4月1日の対象職員数410人（全正規職員数614人中保健師を除く医療職及び消防職を除いた正規職員）に乗じて、71.0427 72人を計画期間（平成24～33年度の10か年）における削減数としています。

故に、計画完了時点での職員数を「338（=410 - 72）人」とし、技能労務職員の退職不補充及びその他の職員について、退職予定者の4割程度を採用する方針を策定したものです。

(2) 見直し案

はじめに、第2次定員適正化計画の対象期間については、平成24年度から平成33年度までの10年間の計画ですが、行政改革推進計画及び財政健全化計画の対象期間と合わせるため、平成35年度までの計画に変更いたします。

次に削減数の考え方ですが、第2次定員適正化計画では、普通交付税縮減予想額に対する削減率をそのまま人員削減目標数に反映してきましたが、今回、国における新たな交付税の算定方法の見直しがなされ、一定の緩和策が講じられることとなりました。そこで、これまでの考え方を踏襲した形で交付税の削減額に見合う削減率は、17%から9%となり、単純に計算した場合、残る6年で6人の削減をすればよいという結果になりますが、これは人口減少や業務の見直しなどによる削減を考慮に入れていない数字であるため、今回の見直しにあたっては、これらを加味したうえで、かつ業務実態あるいは業務量の変化に応じた職員数とするため、様々な角度からの検討を行うこととしました。

【交付税額の算出根拠からの比較】

交付税算定にかかる基準財政需要額の各経費の種類の中の「測定単位」中、人口を基準とするものについては、当然人口減に伴い削減されますが、道路の延長や、面積などについては、人口減少とは関係なく一定の水準で維持される単位があります。

同じく小学校費や中学校費などのうち、児童数の減少があっても、直ちに学級数や学校数が比例して削減されることは少ないと考えられますし、世帯数も人口減少に比例して一律に減少することはないと推測されます。

以上のことから、人口減少に伴う交付税への影響率は、必ずしも人口減少率に比例しないことは明らかですので、今回の見直しに当たっては交付税の縮減率を引用することは改めるべきと思われます。

【現状認識を踏まえたるべき職員数との比較】

本計画を見直すにあたり、各課ヒヤリングを通じて言えることは、どの職場も懸命な自助努力の裏には、年々業務量が増す傾向にあることに加え、合併前の旧自治体区域住民への市民サービスへの影響や職場環境の疲弊さが顕著に現れていることです。従って、現状を無視してこれ以上の過度な削減を進めるのではなく、一旦現状をベースに検証した上で確実に見込める可能性が高い数値目標を検討することとします。その考え方方は次のとおりです。

平成 28 年 4 月 1 日現在の職員数 380 人を基準に、以下の様々な要素を加味して検討します。

派遣職員のうち、今後も恒常的に派遣される該当職場の 2 人（後期高齢者医療広域連合・産業振興財団）は実質的に欠員状態にあるとみなすことができます。他職場は復帰するため専門職のうち、現在欠員となっている 1 級建築士 1 人及び保健師 1 人については、本来補充すべき要員と考えられることから、増加すべき職員数とみなします。

任期付職員である公民館長 6 人分については、いずれ非常勤職員化する方向のため削減対象とします。

計画期間中の退職不補充を予定している現業職場（用務員・調理員）3 人分は、削減対象とします。

一般事務については、今後も業務の見直しなどを通して削減する必要があることから、自助努力による削減目標数を 10 人とします。

これらをまとめると、 $380 + \quad + \quad - \quad - \quad - = 365$ 人となります。

【類似団体職員数との比較】

県内の類似団体 6 市（平戸市・松浦市・五島市・島原市・対馬市・壱岐市）との比較をもって見直しの参考値とします。

本市の人口 10,000 人当たりの職員数（普通会計）については、県内では島原市に次いで 2 番目に少ない 117.08 人であります。もともと島原市とは、本市とは地域性、行政区域、消防・病院などの広域行政の実態などをみても、本市とは明らかに違っていますので、他自治体との比較が現実的といえます。

例えば、本市の次の 3 番目である壱岐市は、普通会計における単純値では 8 人多い 125.29 人となっており、これをもとに平成 35 年度の人口推計（住民基本台帳人口）28,932 人を用い試算した場合、362 人となります。

また、従来から行政形態が似通っている五島市の 131.27 人を用いて試算すると 379 人となり、現在の職員数とほぼ同じ数値になります。

ちなみに、壱岐市（125.29 人）と五島市（131.27 人）の平均値（128.28 人）を用いて試算すると 371 人となります。

つまり、行政運営形態が若干違う壱岐市と、本市に似ている五島市の比較をみても、本市におけるこれまでの人員削減効果については、相当の努力の結果が現れていることが伺えます。

上記のことから、第 2 次計画の基本的な考え方である「交付税の縮減予想額」を用いた考え方には、現状を反映することなく一律に削減を求ることとなり、現実的とはいえません。一方、行政形態が似た県内あるいは他県の類似団体との比較をみても、本市の削減実績は相当進んでいることが伺えますので、今回の見直しでは、「他類似団体とは単純に比較できない平戸市の地域特性」「職員の

健康保持』、「新しいまちづくり活動への参加機会の創出」を考慮した定員適正化に取り組むこととします。

従って、今後の人口減少に配慮しつつも、これからの中多様な行政ニーズにも対応でき、かつ本庁と支所・出張所との適切な業務分担を図りながら、地域住民の福祉の向上及び市民が求める地域活性化にも幅広く寄与できるような見直し案としては、現状を踏まえて試算した「365人」が妥当な目標数値と考えます。

第7 今後の退職採用予定

【退職者予定者数】

(単位:人)

退職年度	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	合計
計画対象職員計	14	10	14	12	4	18	12	5	89
事務職	10	4	8	6	2	11	9	4	54
任期付職員	1	6	1						8
技術職	2		3	5	2	5	2	1	20
技能労務職			1	1			1		3
保健職	1		1			2			4

参考 「計画対象外退職者数」

(単位:人)

退職年度	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	合計
計画対象外職員計	8	5	3	2	1	3	4	5	31
消防職	1			1		1	2	1	6
医療技術職	1	1	1						3
看護職	6	4	2	1	1	2	2	4	22

【採用予定者数】

(単位:人)

採用年度	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	合計
計画対象職員計	12	8	10	10	4	15	10	5	74
事務職	6	4	7	6	2	9	8	4	46
任期付職員	2								2
技術職	3	3	2	4	2	4	2	1	21
技能労務職									0
保健職	1	1	1			2			5

【各年4月1日現在予定者数】

(単位:人)

	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	計
現計画数 A	379	373	369	355	349	349	338	-	-	41
計画数 B	379	378	376	372	370	370	367	365	365	14
差引(B-A)	0	5	7	17	21	21	29	-	-	-
実人数(見込み) C	380	378	376	372	370	370	367	365	-	15
差引(C-B)	1	0	0	0	0	0	0	0	-	-

第8 計画実施に係る取組み

(1) 行政組織の見直し

効率的かつ効果的な事務事業の実施に柔軟に対応するため、組織機構の見直しや、公共施設の統廃合など検討し、行政のスリム化を図ります。なお、支所・出張所機能については、各地区のまちづくり運営協議会との連携により、現在住民が受けているサービスを極力低下させることのないよう、関係住民との十分な協議を踏まえた上でのスリム化に努めます。

(2) 業務量の変化に応じた職員配置の推進

事務事業の始期・終期を見極め、年度毎の事務事業量に応じた人員を計画的に配置することに努めます。

(3) 民間委託の推進

公共施設等については、費用対効果等の検証を行い、今後も可能なものは民間委託（民営化を含む。）や指定管理者制度の導入を推進します。

(4) 技能労務職の欠員不補充

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ますが、今後も不補充を継続することとします。

(5) 協働の推進

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」の推進を図っており、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ます。

(6) 人材育成の推進

人事評価制度を活用した人材育成を行うとともに、職員研修による職員の資質向上及び意識改革を推進し、職員の能力を最大限に引き出すことで組織力の向上を図ります。

(7) 多様な任用制度の活用

事務事業の見直しと併せて、再任用職員、任期付職員及び非常勤職員を活用することにより、サービスの維持向上を図るとともに、人件費の抑制に努めます。

(8) 採用方針

正規職員の採用については、年齢構成及び事務職、技術職及び専門職の必要性を検討し、中長期的視点から職員採用の平準化に努めます。

(9) 総人件費の抑制

職務・職責に応じた給料表の見直しを行うなど、総人件費の抑制に努めます。また、早期退職者

募集制度の活用により、年齢別人員構成を適正化し、組織の活性化を図るとともに、人件費の抑制に努めます。

(10) 効率的な業務の推進

各職場における業務のあり方について検証するとともに、ＩＣＴ化等の推進により、効率的な業務改善に努めます。

第9 定員適正化計画の進行管理

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ります。

定員適正化計画の進捗状況については、適切に管理し公表します。

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ます。