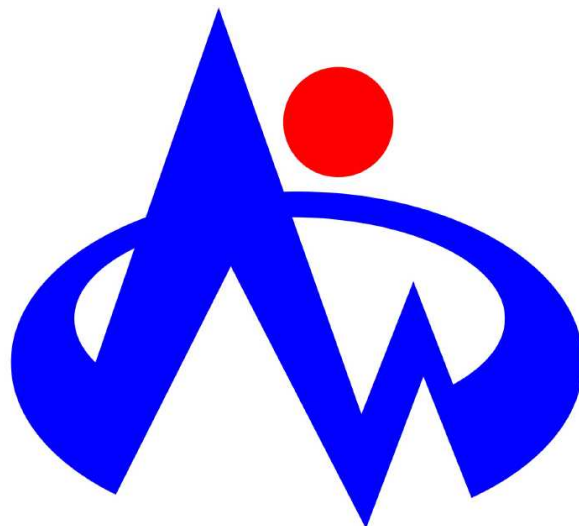


第2次南島原市定員適正化計画



平成28年3月

南島原市

目 次

1	はじめに	1
2	第1次定員適正化計画の進捗状況と職員数の現状	2
3	第2次定員適正化計画の目標職員数	3
4	定員適正化計画	5
5	定員適正化の推進方法	7
	○附属資料	8

1 はじめに

本市では、行財政改革の一環として、合併により肥大化した職員数を削減するため、合併後10年間（平成18年3月31日～28年4月1日）を計画期間として職員の定員適正化に取り組んでまいりました。

その結果、現計画においては、当初の目標を達成できる見込みとなっています。

しかしながら、本市では、今年度で合併による地方交付税の算定特例期間が終了し、平成28年度からは割増算定分の交付税が段階的に縮減され、5年後の平成33年度には、今年度と比較して、25億円程度が減額されることとなります。

歳入の約半分を交付税に依存する本市にとっては、このことが財政に与える影響は大きく、看過できる状況ではありません。

その一方で、国の政策や権限移譲などにより、第1次計画策定時にはなかった課題に対応していかなければならない状況もあります。

このようなことを踏まえて、本計画においては、引き続き職員数削減の方向で定員適正化に取り組むものの、先に述べたような課題を考慮したうえで、サービスの質を維持した行政運営を可能にする職員数を目標として取り組んでいくこととします。

2 第1次定員適正化計画の進捗状況と職員数の現状

第1次定員適正化計画では、平成18年度当初626人だった職員数を10年間で160人削減し、466人とする予定でありましたが、平成28年度当初の職員数は460人となる見込みで、この目標を達成できる見通しです。

また、削減効果額としても、平成18年度から26年度までの9年分で、約22億円となっています。

○ 職員数の状況

平成27年4月1日現在

(単位：人)

項目	初年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	小計
	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	
年度当初	626 (626)	612 (617)	592 (599)	562 (578)	547 (562)	532 (550)	524 (540)	517 (528)	501 (507)	480 (487)	460 (466)	
定年退職 予定者 (a)	11 (11)	21 (22)	25 (27)	14 (20)	11 (15)	9 (12)	10 (14)	19 (27)	23 (25)	22 (27)		165 (200)
勤奨・自己 都合退職者 (b)	7 (1)	4 (1)	9 (1)	6 (1)	9 (1)	5 (1)	3 (1)	4 (1)	4 (1)	5 (1)		56 (10)
減員数計 c: (a+b)	18 (12)	25 (23)	34 (28)	20 (21)	20 (16)	14 (13)	13 (15)	23 (28)	27 (26)	27 (28)		221 (210)
年度末 (年度当初- c)	608 (614)	587 (594)	558 (571)	542 (557)	527 (546)	518 (537)	511 (525)	494 (500)	474 (481)	453 (459)		
増員数計 (d) 翌年度4/1 の採用者	4 (3)	5 (5)	4 (7)	5 (5)	5 (4)	6 (3)	6 (3)	7 (7)	6 (6)	7 (7)		55 (50)
増減 (d-c)	△ 14 (△ 9)	△ 20 (△ 18)	△ 30 (△ 21)	△ 15 (△ 16)	△ 15 (△ 12)	△ 8 (△ 10)	△ 7 (△ 12)	△ 16 (△ 21)	△ 21 (△ 20)	△ 20 (△ 21)		△ 166 (△ 160)

※カッコ内の数値は第1次計画の目標人数。

※平成28年度当初の職員数は見込み。

○ 削減効果額

項目	年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	合計
	財政効果額 (千円)	計画	計画策定	37,000	111,500	220,100	290,000	332,000	367,000	409,000	482,500	552,500
実績			49,000	119,000	224,000	276,500	329,000	357,000	381,500	437,500		2,173,500

※第1次、第2次集中改革プラン取組状況より。

※平成27年度は年度途中のため、26年度実績まで算出。

3 第2次定員適正化計画の目標職員数

職員数については、第1次計画により削減に取り組みましたが、現在もなお、「地方公共団体定員管理調査」における類似団体と比較して多い状況となっています。

また、近隣市と比べても職員数は多く、引き続き適正化に取り組む必要があります。

しかし、いわゆる類似団体は、人口規模や産業構造により分類されるため、各団体が持つ特有の事情が反映されていません。

本市は、8町合併という、全国的に見ても構成する町が多い合併により誕生しました。

市町村合併では、旧町の役場が支所になる傾向が強く、合併構成団体が多い本市では、他団体と比較して多くの支所があります。

この状況は、行政効率の面から考えれば決して良いとは言えませんが、市民から支所を必要とする声も多く、また、公共交通機関での移動手段が乏しい本市では、より市民の近くに行政機関を置くことの必要性も高いため、当面の間、現在の支所の数を維持することとしています。

そのため、類似団体の中でも、支所の数が多い団体（4カ所以上）を比較対象として、目標値を設定します。

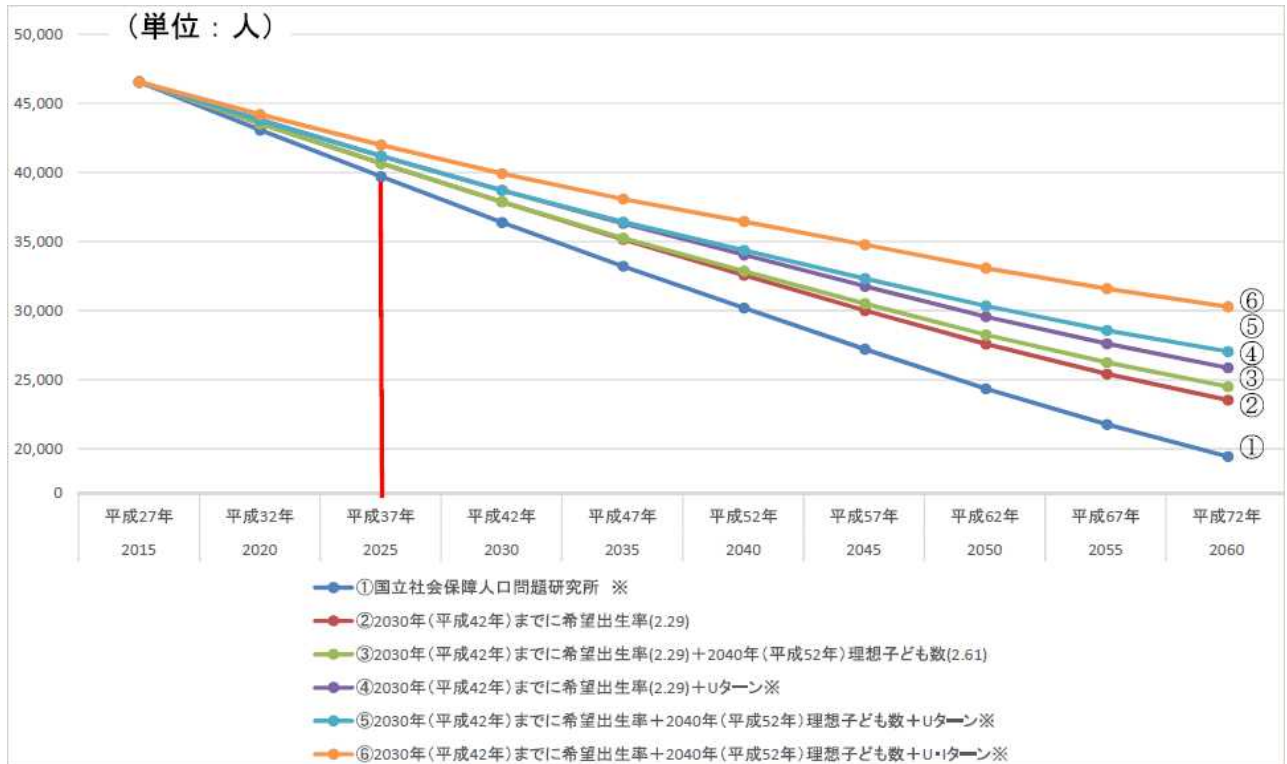
○ 類似団体の職員数の状況

都道府県名	団体名	住基人口 (H26.1.1)	面積(k㎡)	平成の大 合併での合 併の有無	合併市 の場合 団体数	平成の大 合併での 新設市	支所 の数	一般行政 職員数 (H26.4.1)	人口1万人 当たり職員 数 (一般行政)
茨城県	稲敷市	44,868	205.78	有	3町1村	○	4	264	58.84
長崎県	雲仙市	47,234	206.92	有	7町	○	6	293	62.03
香川県	東かがわ市	33,572	153.35	有	3町	○	5	215	64.04
岐阜県	海津市	37,465	112.31	有	3町	○	4	250	66.73
新潟県	小千谷市	38,068	155.12	無	—	—	5	268	70.40
宮崎県	西都市	32,527	438.56	無	—	—	5	252	77.47
長崎県	西海市	30,518	242.01	有	5町	○	6	239	78.31
島根県	安来市	41,213	420.97	有	1市2町	—	5	323	78.37
新潟県	魚沼市	39,633	946.93	有	2町4村	○	6	339	85.53
宮崎県	串間市	20,398	294.98	無	—	—	4	178	87.26
福島県	田村市	40,052	458.30	有	4町1村	○	4	371	92.63
岡山県	新見市	32,529	793.27	有	1市4町	—	5	310	95.30
宮崎県	えびの市	21,387	283.00	無	—	—	4	205	95.85
岡山県	高梁市	33,562	547.01	有	1市4町	—	4	323	96.24
島根県	雲南市	41,566	553.37	有	6町	○	6	406	97.68
全団体計	15団体	534,592						4,236	79.24
参考	南島原市	50,444	170.11	有	8町	○	7	397	78.70

※平成26年地方公共団体定員管理調査による類似団体「一般市 I-0」61団体のうち、支所が4カ所以上ある15団体を抽出。
 (「一般市 I-0」は、人口5万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次95%未満かつⅢ次55%未満の団体での区分。)

※平成26年1月1日現在の本市の人口は5万人以上だが、平成27年1月1日現在は5万人未満のため、「I-0」の区分で比較する。

○ 人口シミュレーション



※「南島原市総合戦略」より抜粋。

類似団体との比較では、本市の人口1万人あたりの一般行政職員数は、類似団体の平均とほぼ同じくらいになっています。そのため、現在の人口1万人あたりの職員数は維持することとして、その割合で平成37年度の推計人口に対する職員数を算出し、この職員数を第2次定員適正化計画の目標値とします。

「南島原市総合戦略」における人口シミュレーションでは、平成37年の推計人口が4万～4万2千人程度と見込んでいます。

その中でも、最も厳しい見込みである人口4万人を、人口の基準として設定して試算した場合、平成37年の推計人口における総職員数は400人となります。

そのため、総職員数約400人を目標職員数とします。

ただし、試算の基準とした類似団体の職員数には、本市において平成25年度から導入した再任用制度で採用される職員が含まれていないことが想定されるため、別枠で目標値を設定することとします。

人口要件基準日	住基人口	一般行政	総職員数		人口要件基準日	住基人口	一般行政	総職員数
H26.1.1	50,444	397	504	➡	H37推計	40,000	315	400
(人口1万人あたり職員数)		78.70	99.91		(人口1万人あたり職員数)		78.75	100.00

4 定員適正化計画

(1) 計画期間

平成28年4月1日から平成38年4月1日までの10年間とします。

ただし、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

- ① 計画期間の退職者総数159人に対し、3分の2の採用(補充)を基本として抑制します。
- ② 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、計画期間における退職者総数の約3分の2の職員数100人を各年均等に採用することとし、職員の年齢構成の平準化を図ります。
- ③ 再任用の職員については、一般職は2分の1、技能労務職は全員採用することを前提として計画しますが、現段階では人員の推計が困難であるため、実際の人数に応じて、随時見直しを行います。

(3) 定員適正化計画表(全会計)

(単位:人)

	28年度 (基準年)	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	34年度	35年度	36年度	37年度	38年度 (目標年)	計
年度当初 (正職員数) (a)	460	457	452	439	436	427	417	414	407	404	401	
定年退職予定者 (b)	13	15	23	13	19	20	13	17	13	13		159
年度末 (正職員数) c:(a-b)	447	442	429	426	417	407	404	397	394	391		
新規採用者 (d)	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10		100
増 減 (d-b)	△ 3	△ 5	△ 13	△ 3	△ 9	△ 10	△ 3	△ 7	△ 3	△ 3		△ 59
再任用者 (e)	6	14	18	24	31	33	30	38	40	36	44	
年度当初合計 職員数 (a+e) (再任用を含む)	466	471	470	463	467	460	447	452	447	440	445	
前年度当初合 計職員数からの 増減		5	△ 1	△ 7	4	△ 7	△ 13	5	△ 5	△ 7	5	△ 21

※市費負担の県派遣職員は含まない。

(4) 定員適正化計画表（普通会計のみ）

(単位：人)

	28年度 (基準年)	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	34年度	35年度	36年度	37年度	38年度 (目標年)	計
年度当初 (正職員数) (a)	413	410	405	392	389	380	370	367	360	357	354	
定年退職予定者 (b)	13	15	23	13	19	20	13	17	13	13		159
年度末 (正職員数) c:(a-b)	400	395	382	379	370	360	357	350	347	344		
新規採用者 (d)	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10		100
増 減 (d-b)	△ 3	△ 5	△ 13	△ 3	△ 9	△ 10	△ 3	△ 7	△ 3	△ 3		△ 59
再任用者 (e)	6	14	18	24	31	33	30	38	40	36	44	
年度当初合計 職員数 (a+e) (再任用を含む)	419	424	423	416	420	413	400	405	400	393	398	
前年度当初合 計職員数からの 増減		5	△ 1	△ 7	4	△ 7	△ 13	5	△ 5	△ 7	5	△ 21

※市費負担の県派遣職員は含まない。

(5) 普通会計以外の適正化計画

普通会計以外の退職者分については、基本的には普通会計より補充し、現定員を維持する計画ですが、普通会計職員と同様に職員数の定員適正化を検討していきます。

(※平成27年度現在：簡水21人、上水道3人、下水道10人、国・老・介護保険13人 計47人)

5 定員適正化の推進方法

(1) 人材育成

研修等を通じ、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27年度から試行として導入していますが、今後、有用な制度として活用していけるよう、評価結果の有効活用や評価者のスキルアップ等の検討に取り組みます。

(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協働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、指定管理者制度などを活用しながら、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) 再任用職員の活用

現在の年齢構成では高年齢層の職員が多く、退職に伴い、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、再任用職員として勤務することで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

第1次計画期間に、退職者の4分の1を採用する形で採用抑制を行っており、若年層の職員が極端に少なくなっています。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) 公表

広報紙等により進捗状況などを公表し、計画・実施・検証を図りながら、不断の見直しを図ります。

○附属資料

1 年代構成（平成27年4月1日現在）

①年代別人数

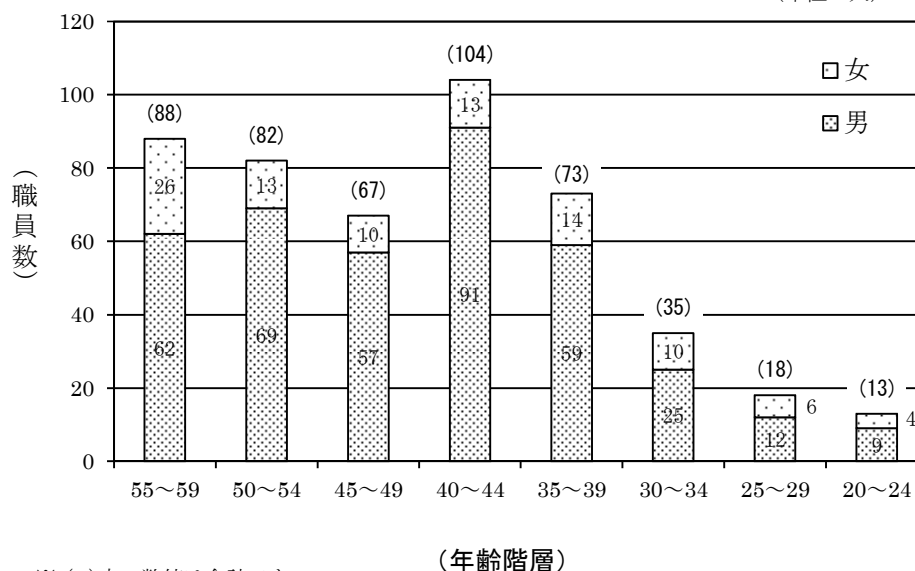
（単位：人）

年齢階層	男	女	合計
55歳以上	62	26	88
50歳以上55歳未満	69	13	82
45歳以上50歳未満	57	10	67
40歳以上45歳未満	91	13	104
35歳以上40歳未満	59	14	73
30歳以上35歳未満	25	10	35
25歳以上30歳未満	12	6	18
25歳未満	9	4	13
合計	384	96	480

②年代構成図

年齢階層・男女別 職員数

（単位：人）



※（ ）内の数値は合計です

（年齢階層）

2 年齢別人数（平成27年4月1日現在）

（単位：人）

年齢	59	58	57	56	55	54	53	52	51	50	49	48	47
男	15	9	13	19	6	14	19	11	15	10	11	12	10
女	7	4	3	4	8	5	1	2	2	3	2	2	3
計	22	13	16	23	14	19	20	13	17	13	13	14	13

46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33
11	13	21	13	19	17	21	21	9	15	7	7	7	8
1	2	2	1	3	3	4	5	5	1	2	1	6	2
12	15	23	14	22	20	25	26	14	16	9	8	13	10

32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	合計
3	2	5	2	1	4	2	3	4	2	1	0	2	384
0	1	1	2	1	0	2	1	3	1	0	0	0	96
3	3	6	4	2	4	4	4	7	3	1	0	2	480

3 本市における再任用制度のイメージ

定 年 退 職 年 度	25年度	61歳														
	26年度		61歳													
	27年度			61歳	62歳											
	28年度				61歳	62歳										
	29年度					61歳	62歳	63歳								
	30年度						61歳	62歳	63歳							
	31年度							61歳	62歳	63歳	64歳					
	32年度								61歳	62歳	63歳	64歳				
	33年度									61歳	62歳	63歳	64歳	65歳		
	34年度										61歳	62歳	63歳	64歳		
	35年度											61歳	62歳	63歳		
	36年度												61歳	62歳		
	37年度														61歳	
	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	34年度	35年度	36年度	37年度	38年度			
	再任用退職年度・年齢															

年金の支給開始年齢の上昇につれ、再任用在職年限が伸びていくため、再任用での在職者が増えていきます。
平成38年度以降、毎年61歳から65歳までの再任用職員が在職することになります。

平成33年度退職者から、65歳までの再任用期間となります。