

# 長門市第4次定員適正化計画

(平成30年度～平成33年度)

平成30年3月

長門市企画総務部総務課

## < 目次 >

1. 定員適正化計画策定の趣旨	1
2. これまでの定員管理の取り組み	1
(1) 定員適正化計画、職員数の推移	1
3. 現状分析及び課題	4
(1) 年齢構成	4
(2) 類似団体との比較	4
(3) その他の要因	5
4. 第3次定員適正化計画（平成30年度～平成33年度）	7
(1) 基本的な考え方	7
(2) 手法	
1) 組織の合理化	7
2) 組織の活性化	7
3) アウトソーシングの推進	7
(3) 定員適正化目標（数・率）	7

## 1. 定員適正化計画策定の趣旨

職員の定員管理は、地方公共団体の事務事業を効率的に処理するために必要とする職員数を定め、適正に配置することで、複雑化する行政需要に的確に対応することが求められています。

そのため、今後の職員配置においては、職員の効率的な配置や民間活力の活用などにより、職員数を抑制して取り組む必要があります。しかし、一方では権限移譲や多様な行政ニーズ、さらに、本市が積極的に取り組んでいるまち・ひと・しごと創生総合戦略、成長戦略行動計画及び協働アクションプランなどに適切に対応するとともに、「安全・安心」の施策展開を実施するなかで、真に必要な職員数を確保し、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、行政の効率的な経営と新たな行政課題へ対応する必要があるため、定員適正化計画の策定を行うものです。

## 2. これまでの定員管理の取り組み

平成17年度に第1次定員適正化計画を策定以来、職員数の適正化に取り組んできました。計画では10年間で総職員数100人削減を目標に掲げ、集中改革プランとして職員定員の適正化、指定管理者制度の導入、民間委託などによる事務事業の見直しに取り組み、平成17年4月に最大であった職員数(617人)は、13年間で466人(△151人)まで縮減するなど効率的な行政運営に努めてきました。

### (1) 定員適正化計画、職員数の推移

		第1次定員適正化計画					第2次定員適正化計画				
		第1次経営改革プラン					第2次経営改革プラン				
		H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
計 画	職員数	617	612	602	595	575	534	528	516	510	497
	退職者数	7	22	21	35	28	19	20	18	26	
	採用者数	2	12	14	15	15	13	8	12	13	
	増減数	△5	△10	△7	△20	△13	△6	△12	△6	△13	
	削減率	△0.8	△2.4	△3.6	△6.8	△8.9	△1.1	△3.4	△4.5	△6.9	
実 績	職員数	617	611	584	568	549	534	522	510	503	494
	退職者数	8	39	29	34	29	28	26	21	25	
	採用者数	2	12	13	15	14	16	14	14	16	
	増減数	△6	△27	△16	△19	△15	△12	△12	△7	△9	
	削減率	△1.0	△5.3	△7.9	△11.0	△13.5	△2.2	△4.5	△5.8	△7.5	
	H17.4.1～削減数	△6	△33	△49	△68	△83	△95	△107	△114	△123	
	H17.4.1～削減率	△1.0	△5.3	△7.9	△11.0	△13.5	△15.4	△17.3	△18.5	△19.9	

		第3次定員適正化計画				
		第3次経営改革プラン				
		H26	H27	H28	H29	H30
計 画	職員数	494	488	483	477	469
	退職者数	21	16	15	18	
	採用者数	15	11	9	10	
	増減数	△6	△5	△6	△8	
	削減率	△1.2	△2.2	△3.4	△5.1	
実 績	職員数	494	485	483	476	466
	退職者数	28	20	26	30	
	採用者数	19	18	19	20	
	増減数	△9	△2	△7	△10	
	削減率	△1.8	△2.2	△3.6	△5.7	
H17.4.1～削減数		△132	△134	△141	△151	
H17.4.1～削減率		△21.4	△21.7	△22.9	△24.5	

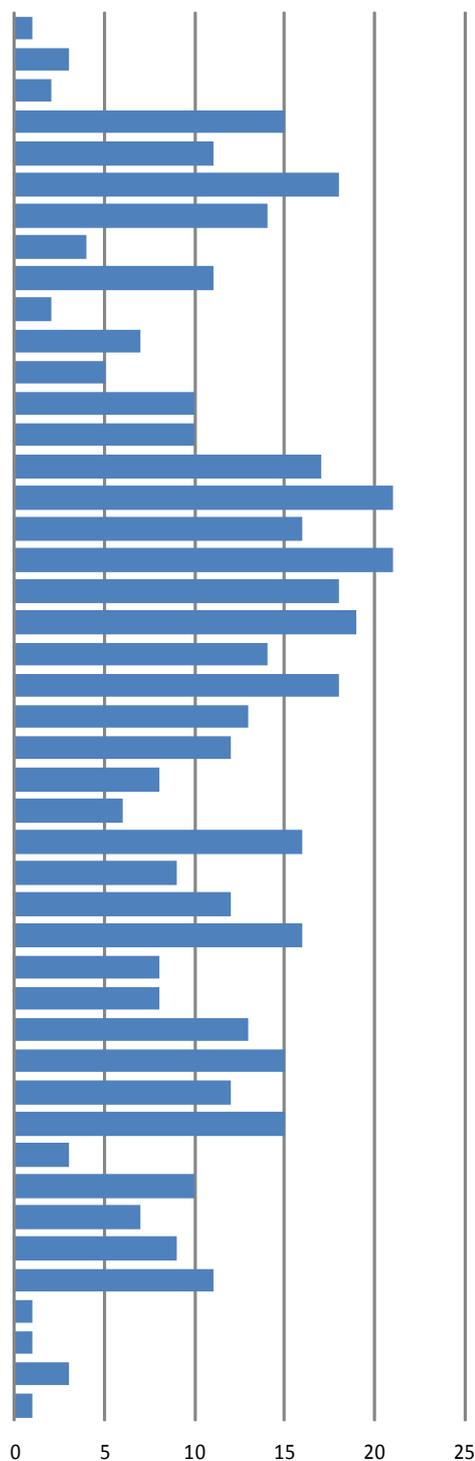
※職員数は各4月1日現在の職員数（単位：人）。

※退職者数は当該年度退職者数、採用者数は当該年度4月2日から翌年度4月1日までに採用する職員数。

<年齢・職種別職員数一覧表及び年齢構成図>

年金開始	年度	年齢	職員数計	職種別内訳					
				事務職員	技術職員	保健師	保育士	消防職員	調理員
62	H30	63	1		1				
	H30	62	3	3					
63	H30	61	2		1		1		
	H30	60	15	7	3		1		4
64	H31	59	11	6	1		3	1	
	H32	58	18	10	3		1		4
65	H33	57	14	9	2	1	2		
	↓	H34	56	4	4				
	H35	55	11	7	2	2			
	H36	54	2		1		1		
	H37	53	7	6	1				
	H38	52	5	4			1		
	H39	51	10	6	2			1	1
	H40	50	10	7	1		2		
	H41	49	17	9	3		2	1	2
	H42	48	21	12	1	1	4	3	
	H43	47	16	14	1	1			
	H44	46	21	14	1	2	1	3	
	H45	45	18	15	2			1	
	H46	44	19	13	3	1		2	
	H47	43	14	10	2			2	
	H48	42	18	14	3			1	
	H49	41	13	10	1	1		1	
	H50	40	12	9			1	2	
	H51	39	8	5	2			1	
	H52	38	6	4		1		1	
	H53	37	16	15	1				
	H54	36	9	3	2		2	2	
	H55	35	12	9		1		2	
	H56	34	16	8	3		1	4	
	H57	33	8	3		2		3	
	H58	32	8	5		1	1	1	
	H59	31	13	5			3	5	
	H60	30	15	8			2	5	
	H61	29	12	5	2			5	
	H62	28	15	5	1	1	6	2	
	H63	27	3	1				2	
	H64	26	10	2	1		3	4	
	H65	25	7	4				3	
	H66	24	9	7			1	1	
	H67	23	11	3	1	1	3	3	
	H68	22	1					1	
	H69	21	1				1		
	H70	20	3	2				1	
	H71	19	1					1	
	計		466	283	48	16	43	65	11

<年齢構成図>



※年齢は平成 31 年 4 月 1 日現在

※退職年度は、満 60 歳で退職とした場合

※年金開始は、年金支給開始年齢

### 3. 現状分析及び課題

#### (1) 年齢構成

定員適正化を考えるうえで、部門別の職員数の見直しとともに、退職者に対する補充問題があります。本市の年齢別の職員構成を考えると、52歳から56歳の年齢層では職員数が少なく谷間となっているのに対し、40歳代後半は人数が多く46～48歳を中心としたピラミッドを形成しています。

今後の職員採用が、欠員補充の視点のみで行われると、こうした傾向を繰り返す危険性があることから、今後も退職者の状況を把握しながら、年齢構成の平準化を考慮した定員管理を行っていくことが必要です。

#### (2) 類似団体との比較（平成28年4月時点）

##### 1) 地方公共団体定員管理調査の結果による検討

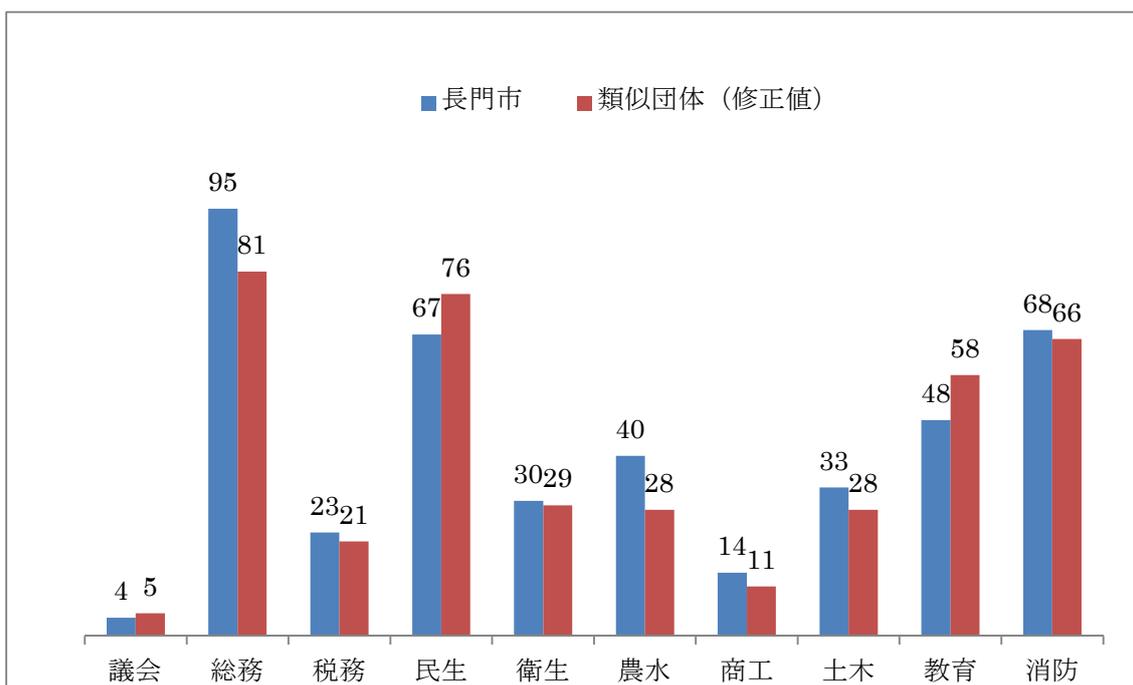
類似団体との比較は、全国の市町村を人口と産業構造の2つの要素を基準として、いくつかのグループに分け、グループに属する市町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、グループごとに人口1万人あたりの職員数を算出し、そのグループを類似団体として職員数を比較する方法である。（長門市は、人口5万人未満の市で、産業構造2次・3次90%未満かつ3次55%以上の団体（グループ）に属し、全国で116市あります。）

- ・類似団体との単純値比較では、普通会計職員数（422人）で66人超過（116類似団体中、人口1万人あたりの職員数（少ない順）で82番目）している。
- ・類似団体との修正値比較では、市の産業が、第1次産業と観光を主としているため、農林水産部門の職員数が多い。また、1市3町合併から支所が3箇所、地理的条件（中山間地域で青海島、向津具半島を擁し海岸線も長い）から出張所が5箇所存在し、総務部門の職員数が多い。

<類似団体（修正値）による比較>

（単位：人、％）

	一般行政									特別行政		合計
	議会	総務	税務	民生	衛生	農水	商工	土木	小計	教育	消防	
長門市	4	95	23	67	30	40	14	33	306	48	68	422
単純値	5	81	21	71	29	26	12	29	273	54	29	361
超過数	△1	14	2	△4	1	14	2	4	33	△6	39	66
超過率	△25	14.7	8.7	△6	3.3	35	14.3	12.1	10.8	△12.5	57.4	15.6
修正値	5	81	21	76	29	28	11	28	279	58	66	403
超過数	△1	14	2	△9	1	12	3	5	27	△10	2	19
超過率	△25	14.7	8.7	△13.4	3.3	30	21.4	15.2	8.8	△20.8	2.9	4.5



## 2) 人口の将来展望による長期的な視点からの検討

長門市人口ビジョンによると今後、人口減少抑制に対する取組を何も講じなかった場合は、2030年で27,182人、2035年で24,586人と推計されています。類似団体の中から市域面積200k㎡から500k㎡の団体を抽出し、一般行政職員数（教育、消防及び公営企業等会計部門以外の職員）の分布図を見ると人口30,000人を下回る市では250人以下の団体が多く存在している現状があります。

このことから概ね10年後の人口30,000人を割る時期においては、一般行政職員数を250人前後に近づけるよう減員していく必要があります。

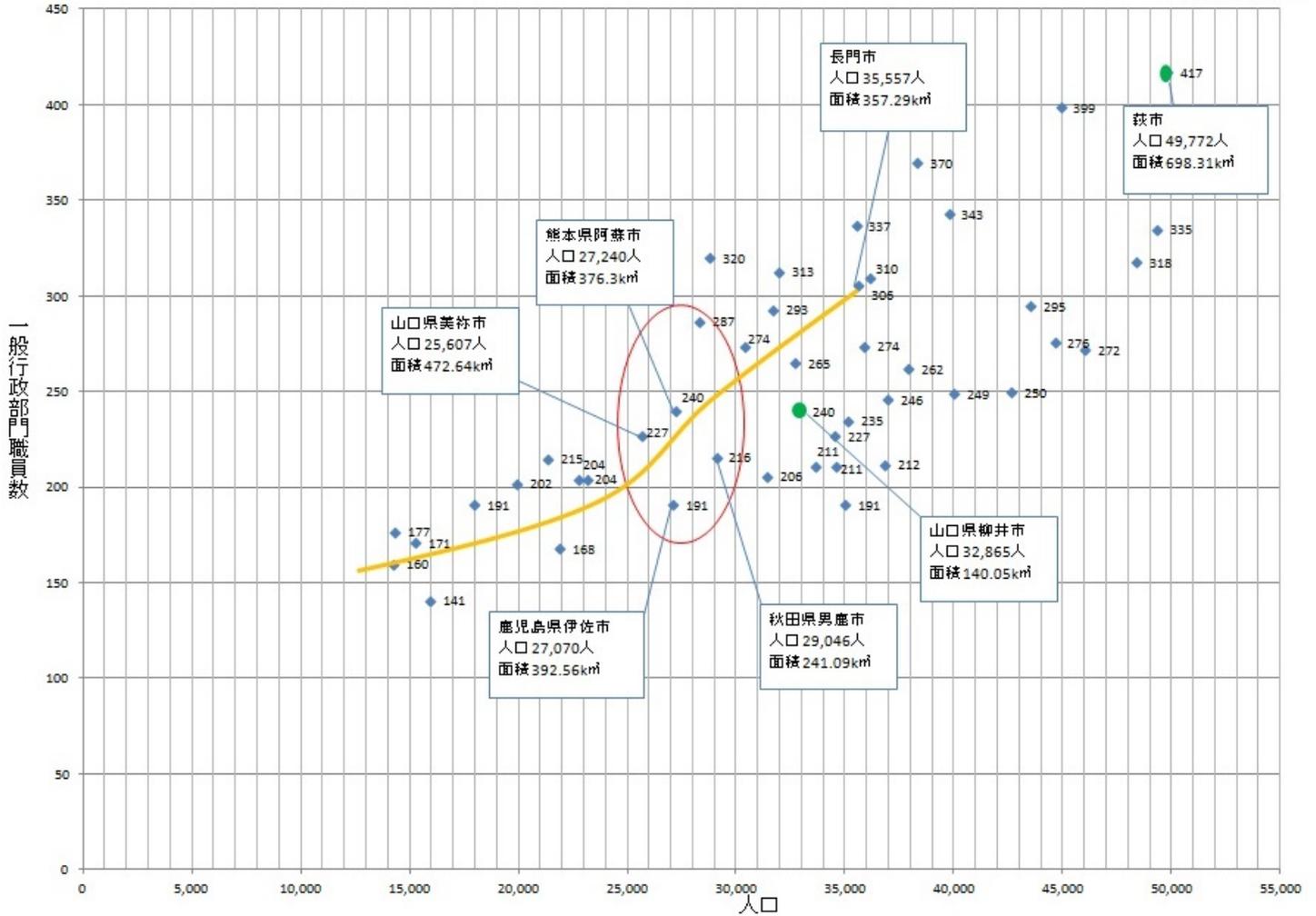
### (3) その他の要因

- ・地方分権に伴う国、県からの権限移譲をはじめ、住民サービスに即応した業務の多様化が進んでいます。
- ・平成25年度以降に公的年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、定年退職後年金支給開始までの間、無収入期間が発生してしまうことから、本市でも無収入期間が発生しないよう、現行の再任用制度を活用することにより、雇用と年金の接続を図っていくことが求められています。
- ・2033年度（平成45年度）に定年年齢を65歳とする定年延長の検討が行われており、2021年度（平成33年度）から3年ごとに1歳ずつ延長する方向で検討が進められています。

# 類似団体における人口・一般行政部門職員の数分布

面積: 200km<sup>2</sup>~500km<sup>2</sup>

平成28年4月1日現在



## ※用語説明

<p>・単純値とは</p>	<p>類型別団体ごとの、中部門以上の部門別の人口1万人当たり職員数の平均値を「単純値」として算出しています。単純値は、普通会計、一般行政部門、総務・企画、衛生といった大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握する場合に適しています。</p>
<p>・修正値とは</p>	<p>団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、中・小部門に職員が配置されていない場合があります。この場合、当該中・小部門に職員を配置している類似の団体よりも職員数が少なく算出されることとなります。</p> <p>そこで、当該中部門、小部門に職員を配置している団体のみを対象とし、中・小部門ごと、及び、類型別団体ごとに、人口1万人当たり職員数の平均値である「修正値」を算出しています。修正値は、大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適しています。</p>
<p>・一般行政部門とは</p>	<p>大部門の議会、総務・企画、税務、民生、衛生、労働、農林水産、商工、土木を総合したものです。福祉関係を除く部門においては、国の法令等による配置基準が少なく、地方公共団体が主体的に職員配置を決める余地が比較的大きいですが、福祉関係部門においては、直接住民サービスに影響を及ぼすこともあり、国の法令等による配置基準が定められている場合が多くあります。</p>

#### 4 第4次定員適正化計画（平成30年度～平成33年度）

##### （1）基本的な考え方

国及び地方の動向は、地方分権に伴う事務委譲、国家公務員の人件費削減に向けた動き等、地方公共団体に係る行政事務の負担は増加する傾向にあります。

少子高齢化が進行するなかで、多様化する市民ニーズや新しい行政課題に則した施策を実施するなど活力ある地域社会の構築への取り組みを本格化させる時期を迎えています。今後は「第4次長門市経営改革プラン」（平成30年度～平成33年度）と連動した取り組みを推進するため、平成30年度から平成33年度までの4年間、職員数の目標値を定め本計画の目標値達成に努めるものとします。

##### （2）手法

###### 1）組織の合理化

効率的な行政運営にあたっては、「常に最少の経費で最大の効果をあげ、組織及び運営の合理化に努めなければならない」という地方自治法の趣旨を踏まえ、事務の簡素化・集約化による統廃合や縮小等スクラップアンドビルドを推進するとともに民間活力の活用などにより計画的に定員の見直しを行い、必要度・重要度の高い事務事業に重点的に職員を配置することにより、適正な定員管理に努めます。

###### 2）組織の活性化

定年退職者等の補充については、職種や業務ごとにその必要性を十分に精査したうえで、民間経験等のあるキャリア採用（社会人枠）を含め、新規採用による組織の新陳代謝を図り、さらなる活性化を目指します。

また、採用にあたっては、将来にわたり年齢構成のひずみが生じないように、年度ごとに採用者数の平準化を図ります。

###### 3）アウトソーシングの推進

直營業務全般を精査し、費用対効果や業務の効率性の観点から、メリットがあると考えられるものについては指定管理者制度の導入や民間委託の推進など市民サービスの低下を招くことなく事務事業費のコスト削減を図ります。

##### （3）定員適正化目標（数・率）

今後、予想される行政需要に的確に対応しながら、総数での職員数を抑制するという観点から、平成30年度から平成33年度までの4年間に総職員数で25人（5.4%）の削減を図ることとします。

◇ 定員管理の年度別数値目標

		平成30年	平成31年	平成32年	平成33年	4年間計	削減率
		(1年目)	(2年目)	(3年目)	(4年目)	(H34. 4. 1)	
職員数		466	461	457	447	441	△5.4 %
職員	退職者数①	15	10	18	12	55	
	採用者数②	10	6	7	7	30	
	増減②－①A	△5	△4	△11	△5	△25	
再任用等	退職者数①	0	1	0	1	2	
	採用者数②	0	1	1	0	2	
	増減②－①B	0	0	1	△1	0	
増減A+B		△5	△4	△10	△6	△25	
削減率(29年比較)		△1.1%	△1.9%	△4.1%	△5.4%	△5.4%	
平成17年からの累計増減		△156	△160	△170	△176	△176	

※ 職員数は各4月1日現在の職員数(単位:人)

※ 退職者数は当該年度退職者数、採用者数は当該年度4月2日から翌年度4月1日までに採用する職員数