

第3次天草市定員適正化計画

(平成27年度から平成30年度)



平成27年3月

天草市

【目次】

1	はじめに	1
2	職員数の状況	1
(1)	第2次天草市定員適正化計画の実績等	1
(2)	職員数の推移	2
(3)	年齢別及び男女職員数の状況	4
(4)	類似団体との比較	5
(5)	定員回帰指標との比較	6
(6)	定員モデルとの比較	6
3	定員適正化計画の内容	7
(1)	定員適正化計画の基本的な考え方	7
(2)	計画期間	7
(3)	数値目標	7
(4)	専門的な業務に従事する職員の採用	8
(5)	計画の見直し	8
4	定員適正化の方策	9
(1)	組織機構（職員配置）の見直し	9
(2)	事務事業の見直しや業務改善（スクラップ&ビルドの徹底）	9
(3)	アウトソーシングの積極的な推進	9
(4)	新規採用者の平準化	9
(5)	定年前早期希望退職者募集制度による募集の実施	9
(6)	再任用職員等の有効活用	9
(7)	人材の育成	9

1 はじめに

地方自治体を取り巻く環境は、地方税や地方交付税等の歳入の伸びが期待できない中、社会保障費の増大や多様化する住民ニーズへの対応などによる歳出の増加等、厳しい行財政運営を余儀なくされています。こうした状況の下、本市では合併のスケールメリットを生かした市民サービスの維持向上及び行財政運営の効率化を図りながら魅力的な市政の実現を目指してきました。

これまで第1次及び第2次「天草市定員適正化計画」を策定し、「天草市行財政改革大綱」及び「集中改革プラン」と一体となって数値目標を達成するため、アウトソーシングの活用、組織体制の見直し、行政サービスの改善等も含めた定員適正化のための総合的な取組みを積極的に進めてきました。

しかしながら、職員数は依然として多い状況にあり、合併特例期間が終了し地方交付税の減少が間近に迫る中、将来の減収を見据えた行財政運営が必要不可欠であり、職員数の削減による人件費の総額抑制についても強く求められているところです。

このような状況を踏まえ、第2次定員適正化計画の計画期間が平成27年度をもって満了になることから、平成27年度から平成30年度までを計画期間とする「第3次定員適正化計画」を策定し、これまでの諸計画を引き継ぎながら、平成31年4月1日までの定員管理の方向性及び数値目標を定めるものです。

2 職員数の状況

(1) 第2次天草市定員適正化計画の実績等

本市における定員管理は、平成18年3月の合併後、平成18年度に策定した「第1次天草市行財政改革大綱」に基づく「天草市定員適正化計画（平成18年度から平成22年度）」並びに大綱における「集中改革プラン」に掲げる数値を計画目標に、適正化に向けた取組みをスタートしました。

その後、平成23年3月に策定した「第2次天草市定員適正化計画（平成23年度から平成27年度）」及び「第2次天草市行財政改革大綱」により、適正化に取り組んできた結果、平成26年4月の職員数は1,190人となり、普通会計では僅かに達成できませんでしたが、全会計の目標である1,235人に対して45人多く削減することができました。

表1 第2次天草市定員適正化計画の実績及び見込み (単位：人)

年度	区分	普通会計	病院等事業会計	その他事業会計	合計
H23年度	計画	1,005	195	110	1,310
	実績	1,014	182	107	1,303
H24年度	計画	978	213	110	1,301
	実績	991	193	97	1,281
H25年度	計画	937	214	110	1,261
	実績	955	193	87	1,235
H26年度	計画	911	214	110	1,235
	実績	913	193	84	1,190
H27年度	計画	850	213	110	1,173
	見込	863	190	84	1,137

※ 病院等事業会計とは、病院、診療所に係る会計。

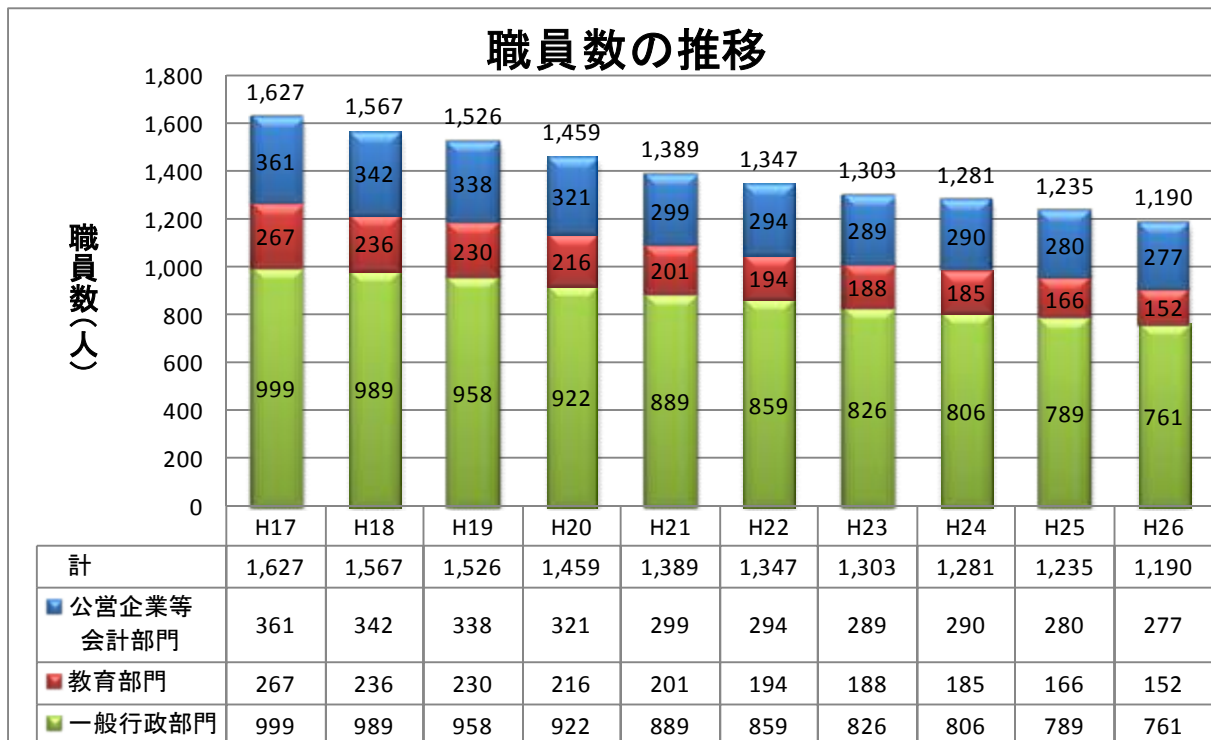
※ その他事業会計とは、上下水道、国民健康保険、介護保険、老人医療及び簡易水道等に係る会計。

(2) 職員数の推移

本市の職員数は、図1のとおり、平成19年3月に策定した第1次定員適正化計画から段階的に職員を削減してきました。

平成26年4月1日現在の職員数は普通会計部門913人（一般行政部門761、教育部門152人）公営企業等会計部門277人、合計1,190人となっており、平成18年の合併から377人の職員削減を達成しています。

図1 職員数の推移



※ 年度別職員数は、各4月1日現在です。（H17は合併前の2市8町の職員数を合算）

表2 部門別職員数の推移

部門別区分		年度	職 員 数 (人)									
		平17	平18	平19	平20	平21	平22	平23	平24	平25	平26	
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	23	0	6	6	6	6	6	6	6	6
		総 務	314	317	319	297	289	281	271	265	271	259
		税 務	79	93	77	86	82	70	60	52	51	49
		労 働	3	2	2	2	2	2	0	0	0	0
		農林水産	120	124	122	117	112	114	113	111	97	95
		商 工	29	34	28	32	28	25	24	24	27	25
		土 木	94	92	81	78	74	76	76	81	79	79
		小 計	662	662	635	618	593	574	550	539	531	513
	福 祉 関 係	民 生	221	203	197	190	181	174	167	161	151	143
		衛 生	116	124	126	114	115	111	109	106	107	105
		小 計	337	327	323	304	296	285	276	267	258	248
	一般行政部門計		999	989	958	922	889	859	826	806	789	761
	教 育		267	236	230	216	201	194	188	185	166	152
	消 防											
普通会計計		1,266	1,225	1,188	1,138	1,090	1,053	1,014	991	955	913	
病院等事業会計		216	214	203	189	184	184	182	193	193	193	
その他事業会計		145	128	135	132	115	110	107	97	87	84	
公営企業等会計部門計		361	342	338	321	299	294	289	290	280	277	
総合計		1,627	1,567	1,526	1,459	1,389	1,347	1,303	1,281	1,235	1,190	
対前年増減数			▲ 60	▲ 41	▲ 67	▲ 70	▲ 42	▲ 44	▲ 22	▲ 46	▲ 45	
増減数累計			▲ 60	▲ 101	▲ 168	▲ 238	▲ 280	▲ 324	▲ 346	▲ 392	▲ 437	

※ 年度別職員数は、各4月1日現在です。

※ 平成17年度の職員数は、合併前の2市8町の職員数を合算したものの。

※ 病院等事業会計とは、病院、診療所に係る会計。

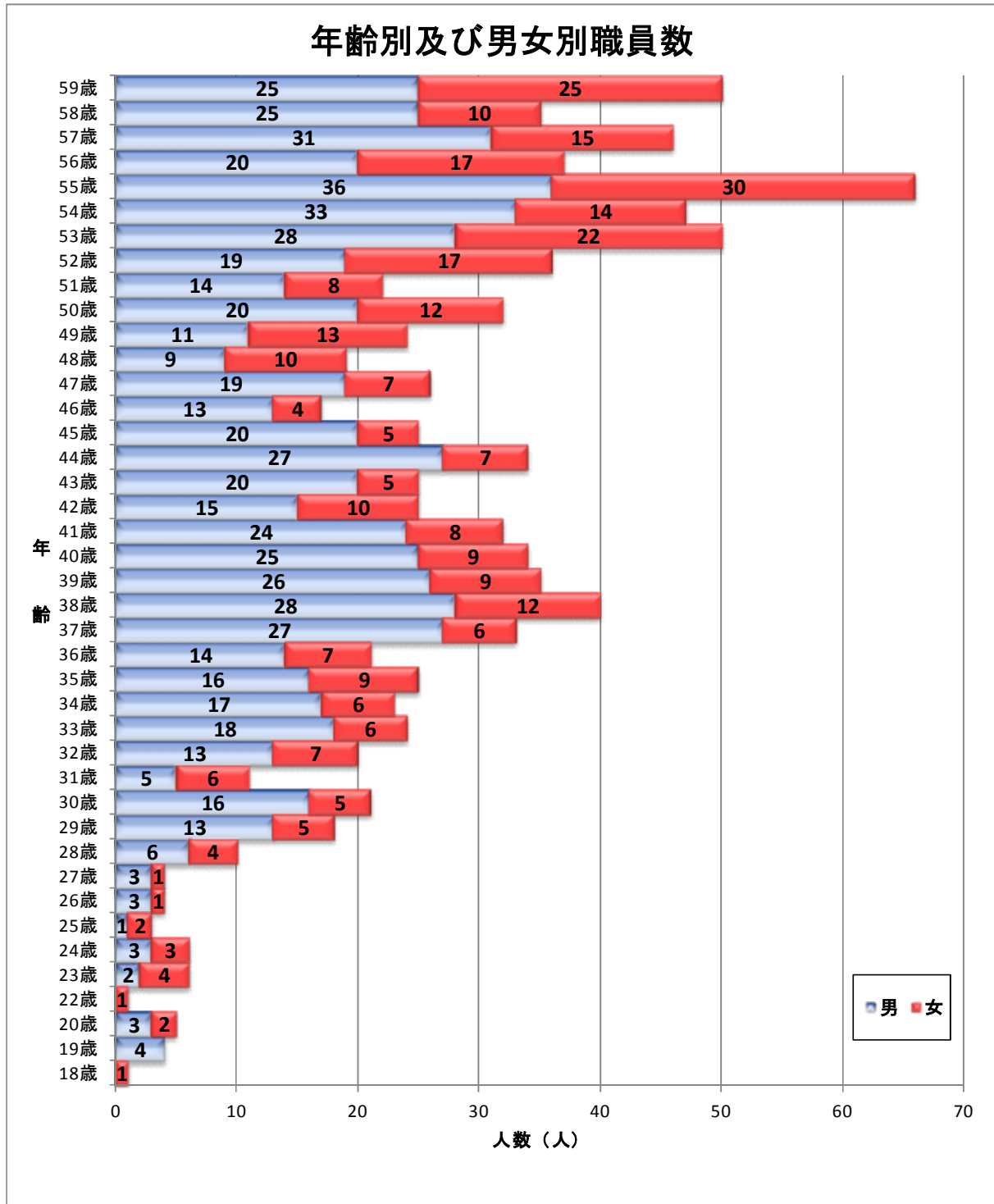
※ その他事業会計とは、上下水道、国民健康保険、介護保険、老人医療及び簡易水道等に係る会計。

(3) 年齢別及び男女別職員数の状況

本市の平成26年4月1日における、病院等会計を除く年齢別及び男女別職員数の状況は次のとおりです。

合併後、新規採用を抑制しているため若年層の職員が少ない状況となっています。

図2 年齢別及び男女別職員数



(4) 類似団体との比較

「類似団体別職員数」は、一般行政部門及び普通会計部門について、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）から類似する市区町村をグループに分け、そのグループ内での人口1万人当たりの職員数の平均値を算出し、職員数の比較を行うものです。

本市の類型は一般市の「Ⅱ－1」（人口5万人以上10万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次95%未満かつⅢ次55%以上の団体）に属しており、これによると平成25年度の普通会計における類似団体の平均職員数（※修正値）が647人であるのに対して、本市の職員数は955人であり、308人多い状況となっています。

表3 類似団体（類型：Ⅱ－1）との比較

（単位：人）

大部門	天草市職員数	類似団体職員数	超過数	超過率
議 会	6	7	▲ 1	▲ 16.7
総 務	271	136	135	49.8
税 務	51	40	11	21.6
民 生	151	134	17	11.3
衛 生	107	76	31	29.0
農林水産	97	41	56	57.7
商 工	27	16	11	40.7
土 木	79	63	16	20.3
一般行政計	789	513	276	35.0
教 育	166	134	32	19.3
普通会計計	955	647	308	32.3

※ 天草市職員数及び類似団体職員数は、平成25年4月1日現在です。

※ 他の市区町村との比較を行う観点から、市区町村毎に実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門の職員は除外しています。

※ 「修正値」とは、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、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出しています。

(5) 定員回帰指標との比較

定員回帰指標とは、地方公共団体定員管理研究会が道府県と市町村を人口規模で区分（類似団体別職員数の区分と共通）し、同程度の人口、面積の団体がどの程度の職員数を有するかを試算し、各団体の職員数と比較する指標で、職員総数で比較することを主眼としています。

表4 定員回帰指標との比較

(単位；人)

区 分	天草市	定員回帰指標	超過数
一般行政職員数	789	592	197
普通会計職員数	955	868	87

※ 職員数は、平成25年4月1日現在です。

※ 平成26年3月31日現在の住民基本台帳人口（87,580人）及び平成25年10月1日現在の面積（683.32km²）により算出しています。

(6) 定員モデルとの比較

定員モデルは、一般行政部門（教育部門及び公営企業等会計部門を除いた部門）を対象として、地方公共団体の職員数と最も関連が深いと考えられる行政需要に関する統計数値（人口、世帯数、面積、事業所数など）を指標として算出する方法です。統計数値を収集し、一般市Ⅱ類（人口5万人～10万人）の定員モデル試算式により試算した結果、表5のとおり、本市783人に対しモデル値645人となりました。モデル値との比較では職員数が138人超過するという状況です。

表5 定員モデルとの比較

(単位；人)

部 門	天草市職員数	定員モデル	超過数
総 務	271	206.8	64.2
税 務	51	48.4	2.6
民 生	151	155.8	▲4.8
衛 生	107	77.3	29.7
経 済	124	87.0	37.0
建 設	79	69.8	9.2
一般行政計	783	645.1	137.9

※ 職員数は、平成25年4月1日現在です。

※ 職員数に議会部門は含まれていません。

以上、比較方法により、その結果は三者三様でした。これは比較対象の自治体毎に地域の実情や行政ニーズなどの状況も様々であることが要因であると考えられます。

3 定員適正化計画の内容

(1) 定員適正化計画の基本的な考え方

本市では、「定員適正化計画」に沿った採用を進めるとともに、定年前早期退職希望者募集制度による募集を実施し、組織の再編及び民間委託等の積極的な活用等により、平成31年4月1日現在の普通会計職員750人を目標とする職員の削減に取り組みます。

(2) 計画期間

平成27年4月1日の職員数を基準とし、平成27年4月1日から平成31年4月1日までの4年間とします。

(3) 数値目標

第3次定員適正化計画による数値目標は表6のとおりです。

表6 第3次定員適正化計画による数値目標 (単位；人)

区分	年度	H27.4.1 職員数	H31.4.1 職員数	H27対H31 増減数
普通会計		863	750	▲113
公営企業等会計		274	274	0
	うち病院等事業	190	190	0
	うち病院事業	180	180	0
	うち診療所事業	10	10	0
	うちその他事業	84	84	0
合計		1,137	1,024	▲113

※ その他事業は、水道、下水道、国民健康保険及び介護保険等の事業。

表7 年別職員数 (単位；人)

区分	年別	H27.4.1	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1
普通会計		863	845	819	797	750
病院等事業会計		190	190	190	190	190
その他事業会計		84	84	84	84	84
合計		1,137	1,119	1,093	1,071	1,024

表8 普通会計職員の計画期間における退職・採用

(単位；人)

区分	年度			
	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
退職予定者数	38	46	42	67
翌年度採用予定者数	20	20	20	20
対前年度増減数	▲18	▲26	▲22	▲47

※ 退職予定者は、定年退職者の人数を計上しています。

(4) 専門的な業務に従事する職員の採用

土木技師や建築士など専門的な業務に従事する職員については、退職の状況、年齢構成等を考慮しながら、本計画の目標数値内で必要に応じて採用を行います。

(5) 計画の見直し

法令改正や権限移譲等に伴う事務量の変化など、計画策定時の前提が大きく変わってくることも想定されます。

新たな行政需要や職員体制の変化に柔軟に対応するため、計画の進捗状況を勘案しつつ、必要に応じ、計画の見直しを行います。

4 定員適正化の方策

(1) 組織機構（職員配置）の見直し

限られた職員数の中で事務量に見合った効果的な職員配置に努め、「最少の経費で最大の効果を上げる」との基本理念に従って、より効率的・効果的な行財政運営を行うために、新庁舎建設時の組織機構を見据えた見直しを図り、人口規模に見合ったスリムな行政組織への再編を推進します。

(2) 事務事業の見直しや業務の改善（スクラップ&ビルドの徹底）

限られた財源の中で高度化・多様化する住民ニーズに的確に対応するため、個々の事務事業の必要性、妥当性など、常に改善と見直しを行い、効率的・効果的な行財政運営に取り組みます。

(3) アウトソーシングの積極的な推進

「民間に出来ることは民間へ」を基本として従来の行政組織運営に捉われず、行政と民間の適切な役割分担のもとに、効率性、専門性や行政責任の確保等の観点を踏まえ、アウトソーシング推進計画に基づく民間委託及び指定管理者制度を積極的かつ計画的に推進します。

(4) 新規採用者の平準化

将来を見据えた長期的な観点から、本市を担う人材を計画的に確保することとし、年度ごとの新規採用者数の平準化を図ります。

(5) 定年前早期退職希望者募集制度による募集の実施

定年前早期退職を推進することによって、年齢構成の適正化を図るとともに、職員数及び人件費の抑制を図ります。

(6) 再任用職員等の有効活用

限られた財源と職員の削減に対応していく中で、行政サービスの質を維持していくため、専門知識を必要とする部署に経験豊富な退職者を再任用短時間職員として積極的に登用していくとともに、非常勤・臨時職員を有効活用しながら職員数の削減に取り組みます。

(7) 人材の育成

定員削減がすすむ中、限られた職員で複雑かつ多様化する住民ニーズに対して良質な住民サービスを提供するために、計画的な職員研修、人事管理制度の整備・運用に努め、職員の資質向上と意識改革に取り組みます。