

# 五島市定員適正化計画

平成18年8月17日

五 島 市

## 目 次

はじめに .....	1
これまでの定員管理の状況 .....	2
定員管理の現状分析及び課題 .....	3
1 「定員モデル」及び「類似団体別職員数の状況」との比較 .....	3
2 部門別職員数の比較 .....	4
3 総職員数の比較 .....	6
4 年齢別及び年代別職員数の状況 .....	8
5 財政状況と人件費 .....	10
今後の定員管理のあり方 .....	12
1 定員適正化の基本方針 .....	12
2 定員適正化の目標年度 .....	12
3 定員適正化の数値目標 .....	13
4 定員適正化の推進方法 .....	15
5 組織・機構の見直しの基本的な考え方 .....	16
6 定員適正化計画の公表等 .....	17
おわりに .....	18

## はじめに

---

本市は、効率的な行政運営と財政基盤の強化を図り、住民サービスの充実と利便性の向上や広域的なまちづくりを実現することを目的として、平成16年8月1日に下五島1市5町が合併して誕生しました。

合併後の市を取り巻く環境は、地方分権や少子高齢化・高度情報化の進展、財政状況の悪化など様々な変化が予想されることから、本市では、こうした変化に的確に対応し、「しまの豊かさを創造する海洋都市」を実現するため、今後10年間の市政の指針となる「五島市総合計画」（平成18年2月）を策定しました。計画の策定にあたっては、市民アンケートや地域審議会等により貴重なご意見をいただき、計画の達成度がわかるよう成果指標を設定するなど、市民と行政の協働によるまちづくりを進めていくこととしています。

しかしながら、本市の財政は、義務的経費である人件費や公債費等が歳出全体の半分近くを占め大きな負担となっており、人口減少等による市税の伸び悩みや国の三位一体改革による地方交付税の見直し等で歳入が減少していることから、極めて厳しい状況が続いています。また、合併前に収支不足を貯金にあたる基金の取り崩しでしのいできたため基金残高が大きく減少しており、現状のまま推移すると基金が底をつき、平成20年度には地方公共団体にとって破産を意味する「準用財政再建団体」へ転落することが予測される状況にあります。

こうした状況下において、「五島市総合計画」に掲げる施策を着実に実現していくためには、行政改革の推進と財政の健全化が不可欠であることから、「五島市行政改革大綱」（平成17年10月）及び「五島市財政健全化計画」（平成17年11月）を策定しました。

行政改革大綱及び財政健全化計画では、市政全般にわたる経費の節減と自主財源の確保に取り組むこととしており、各種事業や補助金等の見直しによる市民生活への影響も考えられることから、本市の職員についても、市民とともに痛みを分かち合うことが必要であり、職員数の削減や給与の見直しによる人件費の抑制は、避けることができない課題であると考えます。

本市では、労使間で協議を重ねた結果、職員も痛みを分かち合って早期に財政を健全化するため、平成18年4月から職員給与を10%削減することとしました。しかしながら、義務的経費に占める割合が最も高い人件費を抑制するためには、職員数を段階的に削減することが不可欠であると考えます。そこで、数値目標を掲げた「五島市定員適正化計画」を策定し、目標達成に向けて取り組んでいきます。

本計画は、行政改革大綱に基づき策定するもので、行政改革大綱は、「豊かな島づくりのための市民の視点に立った行政改革と意識改革」を基本方針としています。本計画の目的は、職員全員が本市の財政健全化のためには職員数の削減が不可欠であるという共通の認識を持って、市民と協働しながら簡素で効率的な組織を創り、「豊かな島づくり」を実現することであると考えます。また、より少ない職員で新たな行政課題や市民サービスに対応するためには、職員の意識改革と人材育成が重要であることから、「五島市人材育成基本方針」（平成17年7月）に基づき、職員研修の充実や人事評価制度の導入の検討等にも取り組んでいきます。

## これまでの定員管理の状況

本市は、平成16年8月1日に1市5町が合併して誕生しましたが、合併前後の職員数の状況は、次のとおりです。

### 職員数の推移

(単位：人)

部 門		職 員 数				
		H15.4.1	H16.4.1	(H16.8.1) (合併時)	H17.4.1	H18.4.1
一般行政	議 会	16	16	10	7	7
	総 務	154	156	168	171	169
	税 務	43	40	43	42	43
	民 生	80	76	99	83	86
	衛 生	64	61	60	63	63
	農林水産	89	88	76	69	62
	商 工	12	12	21	18	20
	土 木	52	50	51	48	45
	計	510	499	528	501	495
特別行政	教 育	94	93	86	83	79
	消 防			94	95	95
	計	94	93	180	178	174
公 営 企 業 等 会 計	病 院	21	21	26	19	19
	水 道	38	36	37	38	38
	交 通	8	7	4	7	8
	そ の 他	22	22	25	46	32
	計	89	86	92	110	97
1 市 5 町 計 (合併前)		693	678			
一 部 事 務 組 合 (合併前)		134	134			
合 計		827	812	800	789	766
増 減			15	12	11	23

(注) H15.4.1、H16.4.1 は、合併前の1市5町と一部事務組合の職員数の合計で、「定員管理調査」(総務省)による。

H16.8.1 は、合併時の五島市の職員数で、五島市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例に基づく公表による。(合併前の一部事務組合の職員数は、合併後の五島市が引き継いでいる。)

H17.4.1、H18.4.1 は、合併後の五島市の職員数で、「定員管理調査」(総務省)による。(H16.8.1の職員数と比較するため、教育長を除いている。)

公営企業等会計の「その他」は、下水道、国保事業、介護保険事業等である。

本市の組織・機構は、合併協議に基づき1本庁5支所として、合併前の機能をできるだけ維持することを基本に構成されたことから、合併前の平成16年4月1日の1市5町と一部事務組合の職員数の合計812人に対して、合併時の平成16年8月1日は800人、平成17年4月1日は789人とわずかな減少にとどまっています。なお、平成18年4月1日現在の職員数は、原則として退職者不補充で対応し、早期退職者もあったことから、766人(対前年度 23人)となっています。

今後、本市においては、現在の本庁と支所の組織・機構をできる限り簡素で効率的なものに見直すことにより、職員数の削減と効率的な人員配置に取り組んでいくことが必要です。

## 定員管理の現状分析及び課題

### 1 「定員モデル」及び「類似団体別職員数の状況」との比較

「定員モデル」及び「類似団体別職員数の状況」は、地方公共団体の定員適正化のために国が示す参考指標です。本市の職員数とこれらの参考指標を比較してみます。

「定員モデル」は、各地方公共団体の職員数と職員数に関係がある行政需要に関連する指標（人口、世帯数、面積等）を試算式に当てはめて、その団体の定員管理の基準となる一般行政部門の職員数（試算値）を算出するものです。

「類似団体別職員数の状況」は、全市町村を人口と産業構造を基準に、市を36、町村を85に分類し、グループ別に人口1万人当たりの職員数（単純値、修正値）を示したものです。その数値と住民基本台帳人口を基に類似団体の普通会計部門の職員数を算出します。

「単純値」は、各グループの全団体の単純な平均値で、大まかな状況を把握する場合に適しており、「修正値」は、当該部門に職員を配置している団体だけの平均値で、中部門、小部門の比較やこれらの積み上げによる大部門の比較に適しています。また、「定員モデル」よりも細かい部門別の比較が可能であり、特別行政部門（教育、消防）も対象としています。

定員モデル試算値及び類似団体の職員数との比較

(単位：人)

部 門	五島市 職員数 H17.4.1 A	定員モデル試算値 H15.4.1		類似団体の職員数 H16.4.1				
		職員数 B	超過数 A-B	単純値		修正値		
				職員数 C	超過数 A-C	職員数 D	超過数 A-D	
一般行政	議 会	7		5	2	5	2	
	総 務	171		94	77	94	77	
	税 務	42		26	16	26	16	
	小 計	220	183	37	125	95	125	95
	民 生	83		92	9	121	38	
	衛 生	63		40	23	65	2	
	小 計	146	126	20	132	14	186	40
	労 働	0		0	0	0	0	
	農林水産	69		34	35	35	34	
	商 工	18		9	9	10	8	
	小 計	87	83	4	43	44	45	42
土 木	48	49	1	40	8	42	6	
計	501	441	60	340	161	398	103	
特別行政	教 育	83		87	4	87	4	
	消 防	95		45	50	57	38	
	計	178		132	46	144	34	
普通会計計	679			472	207	542	137	

本市の普通会計部門の職員数679人(H17.4.1現在)は、「類似団体別職員数の状況」における類似団体の職員数と比較すると、単純値の472人より207人の超過、修正値の542人より137人の超過となっています。特に、一般行政の総務部門の超過数が77人と最も大きくなっています。

「定員モデル」は、現在の職員数を算出基礎としていますが、本市の現在の職員数は、類似団体の職員数を大きく上回っているため試算値が大きくなり、適正な比較ができないと考えられることから、今回は比較対象とはしないこととします。

## 2 部門別職員数の比較

本市の職員数と「類似団体別職員数の状況」における類似団体の職員数について、さらに細かく部門別に比較すると、次のとおりです。

類似団体の部門別職員数との比較

(単位：人)

大部門	中部門	小部門	五島市 職員数 H17.4.1 A	類似団体の職員数 H16.4.1			
				単純値		修正値	
				職員数 B	超過数 A-B	職員数 C	超過数 A-C
議会	議会		7	5	2	5	2
総務	総務一般	総務一般	56				
		会計出納	18				
		管財	4				
		行政委員会	6				
		小計	84			60	24
	企画開発		34			9	25
	住民関連	住民関連一般	7				
		防災	7				
		広報広聴	1				
		戸籍等窓口	38				
小計	53			25	28		
計		171	94	77	94	77	
税務	税務		42	26	16	26	16
民生	民生	民生一般	19			13	6
		福祉事務所	25			20	5
		保育所	6			61	55
		老人福祉施設	22			16	6
		その他の社会福祉施設	9			8	1
		各種年金保険関係	2			3	1
計		83	92	9	121	38	
衛生	衛生	衛生一般	19			10	9
		市町村保健センター等施設	13			27	14
		医療施設	6			4	2
		小計	38			41	3
	公害		1			1	0
	清掃	清掃一般	11			4	7
		ごみ処理	7			14	7
		し尿処理	6			5	1
		小計	24			23	1
	計		63	40	23	65	2
農林産	農業	農業一般	46			29	17
	林業	林業一般	5			3	2
	水産業	水産業一般	10				
		漁港	8				
	小計	18			3	15	
計		69	34	35	35	34	
商工	商工	商工一般	10			5	5
	観光		8			5	3
	計		18	9	9	10	8
土木	土木	土木一般	37			21	16
		用地買収	2			3	1
		港湾・空港・海岸	2			2	0
		小計	41			26	15
	建築		3			7	4
	都市計画	都市計画一般	4			9	5
計		48	40	8	42	6	
一般行政計			501	340	161	398	103

大部門	中部門	小部門	五島市 職員数 H17.4.1 A	類似団体別職員数の状況 H16.4.1			
				単純値		修正値	
				職員数 B	超過数 A-B	職員数 C	超過数 A-C
教 育	教育一般	教 育 一 般	27			16	11
	社会教育	社会教育一般	6			7	1
		文化財保護	1			4	3
		その他の社会 教育施設	3			8	5
		小 計	10			19	9
	保健体育	保健体育一般	5			7	2
		給食センター	4			11	7
		保健体育施設	1			2	1
		小 計	10			20	10
	義務教育	小 学 校	15			13	2
		中 学 校	10			3	7
		小 計	25			16	9
	その他の 学校教育	幼 稚 園	11			16	5
	計			83	87	4	87
消 防	消 防		95	45	50	57	38
	特 別 行 政 計		178	132	46	144	34
	普 通 会 計 計		679	472	207	542	137

(注)       は、本市と類似団体との職員数の差が特に大きい部門(±15人以上)

一般行政部門のうち超過数が最も大きい総務部門の職員数は、総務一般、企画開発、住民関連の各部門とも、本市が類似団体より25人程度多くなっています。これは、各部門とも支所に本庁と同様の組織を置いていること、企画開発には地籍調査が、住民関連には出張所が含まれていることなどが原因と考えられます。また、税務、農業、水産業、土木をはじめ各部門とも一般部門の職員数が類似団体より多くなっており、これも、支所に本庁と同様の組織を置いていることが原因と考えられます。

施設関係の職員数は、各団体で施設の設置状況が違ふことから、部門によつてばらつきが見られますが、特に、保育所の職員数は、類似団体が本市を大きく上回っており、これは、保育所設置数の多寡によるものと考えられます。ただし、保育所を除く民生部門の職員数は、本市が77人、修正値が60人となり、本市が類似団体を上回っています。なお、へき地保育所は、その他の社会福祉施設に分類されています。

特別行政部門のうち教育一般の職員数は、本市が類似団体より11名多くなっており、また、消防部門の職員数は、単純値、修正値とも本市が類似団体を大きく上回っています。

今後、定員適正化を進めていくためには、本庁と支所の組織・機構の見直しが不可欠であると考えられますが、特に、支所の総務・企画等の管理部門、農業・水産・土木等の事業部門の組織・機構の見直しは、避けることができない課題であると言えます。

また、老人福祉施設、保育所、幼稚園及び診療所等の施設関係の職員数については、各団体で施設の設置状況が違ふため、単純に比較はできませんが、各施設が設置されている地域の状況に応じて、民間への委託・移譲、施設の統廃合等に取り組んでいく必要があります。

### 3 総職員数の比較

「類似団体別職員数の状況」は、公営企業等会計部門（病院、水道、交通等）を対象としていないことから、類似団体の定員管理調査の職員数を参考に、単純値及び修正値に公営企業等会計部門の職員数を追加して全会計の総職員数を算出し、本市の総職員数と比較すると、次のような状況です。

なお、部門別職員数の比較の結果、単純値及び修正値の普通会計部門の職員数のうち、保育所については各団体で施設の設置状況が違ふこと、消防については一部事務組合で運営している団体があるなど運営状況が違ふことから、本市の数値に置き換えて比較しています。

#### 類似団体の総職員数との比較

(単位：人)

部 門	五島市 職員数 H17.4.1	類似団体の定員管理調査の職員数 H16.4.1							単純値	修正値	備 考		
		五 所 川原市 (青森県)	東根市 (山形県)	篠山市 (兵庫県)	南国市 (高知県)	西予市 (愛媛県)	小林市 (宮崎県)	石垣市 (沖縄県)					
一 般 行 政	議 会	7	5	5	5	5	5	6	8	5	5	一般行政の民生部門の保育所、特別行政の消防部門については、各団体における保育所の設置状況や消防業務の運営状況の違いから、数値に大きな差があると考えられるため、本市の数値に置き換えています。	
	総 務	171	99	65	128	64	118	80	92	94	94		
	税 務	42	26	21	19	28	38	23	23	26	26		
	民 生	83	30	75	88	150	122	52	83	92	66		
	衛 生	63	24	20	68	34	58	37	30	40	65		
	労 働	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0		
	農 林 水 産	69	35	20	26	21	68	43	46	34	35		
	商 工	18	8	8	10	5	15	7	9	9	10		
計	501	279	246	378	344	475	277	318	340	343			
特 別 行 政	教 育	83	59	64	122	58	137	55	155	87	87		
	消 防	95	0	53	55	64	54	0	52	95	95		
	計	178	59	117	177	122	191	55	207	182	182		
普通会計計	679	338	363	555	466	666	332	525	522	525			
公 営 企 業 等 会 計	病 院	19	301	0	7	0	214	124	0	19	19		本市は診療所の職員数ですが、各団体における病院の運営状況の違いから、数値に大きな差があると考えられるため、本市の数値に用いることとします。
	水 道	38	19	13	18	14	19	13	31	31	31		九州の離島である石垣市の数値を参考とします。
	交 通	7	0	0	0	0	0	0	0	7	7	本市は交通船の職員数ですが、各団体とも配置していないため、本市の数値を用いることとします。	
	その他	46	45	28	52	24	152	26	44	44	44	九州の離島である石垣市の数値を参考とします。	
計	110	365	41	77	38	385	163	75	101	101			
合 計	789	703	404	632	504	1,051	495	600	623	626			
H16.3.31 人 口	47,580	49,952	45,802	46,941	50,498	46,998	40,220	45,160	47,580				
職員1人 当たり人口	60	71	113	74	100	45	81	75	76	76			
H16.10 面積(k㎡)	420.29	166.86	207.17	377.61	125.35	514.79	230.76	228.94	-	-			

(注) 職員数は「定員管理調査」(総務省) 人口は住民基本台帳による。

五所川原市、東根市、篠山市、南国市、西予市は、「類似団体別職員数の状況」で五島市と同グループに属するすべての団体である。(篠山市はH11.4.1、西予市はH16.4.1に合併し、五所川原市はH17.3.28に合併している。)

小林市、石垣市は、九州内の市のうち本市と人口、面積が類似する団体である。

単純値、修正値の職員1人当たり人口は、それぞれの数値と五島市の人口を基に算出した場合の数値である。

■は、追加又は修正を行った箇所である。



本市の総職員数789人（H17.4.1 現在）は、公営企業等部門の数値を追加して算出した単純値及び修正値における総職員数と比較すると、単純値の623人より166人の超過、修正値の626人より163人の超過となっています。

各団体の重要施策、地域の特性や事情等は異なるため、職員を重点的に配置する部門も違うことから、職員数だけをもって比較することはできませんが、職員1人当たりの人口を比較することで、定員適正化の数値目標を設定する際の参考とすることができます。

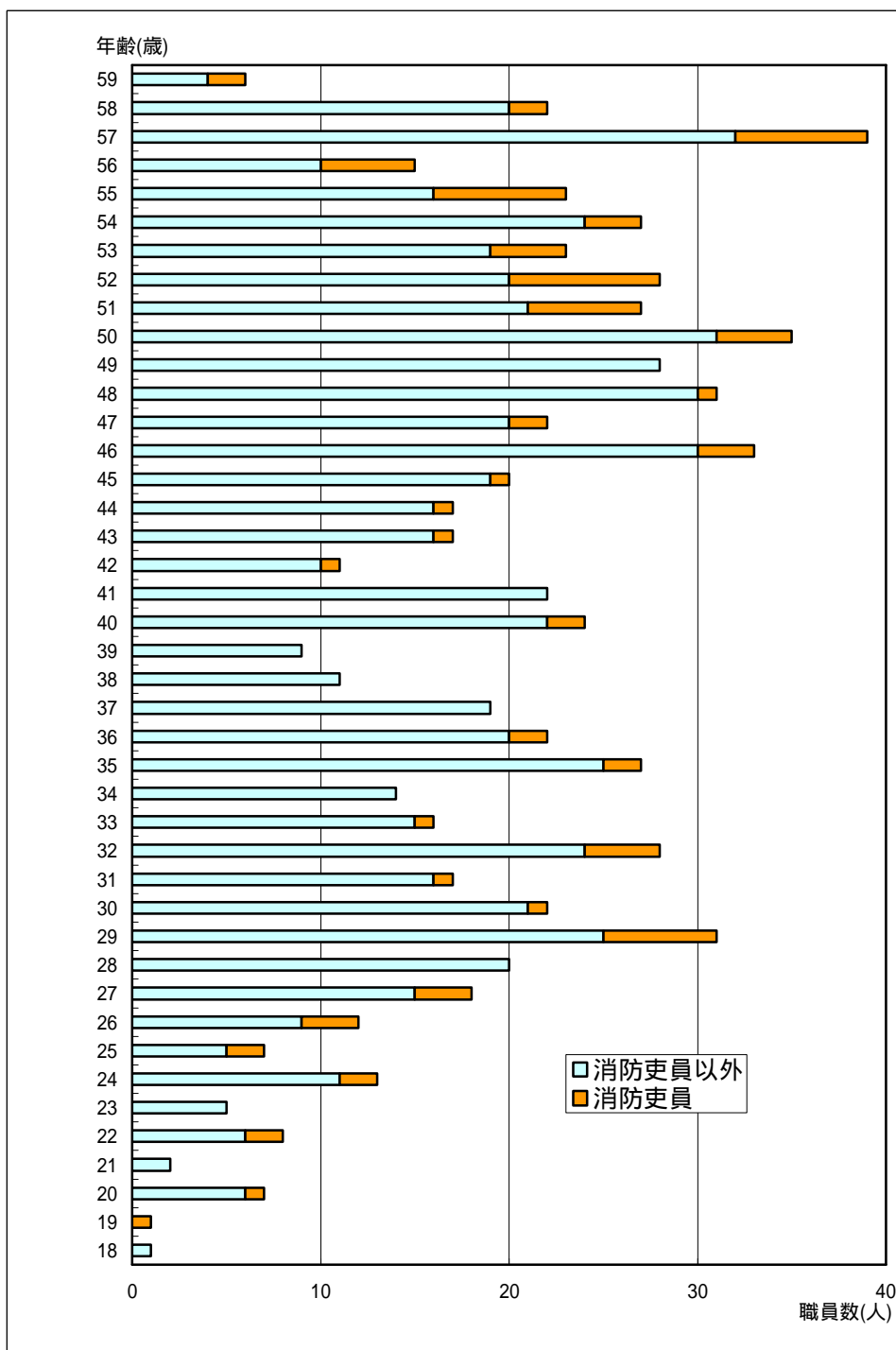
本市の総職員数789人（H17.4.1 現在）と住民基本台帳人口47,580人（H16.3.31 現在）を基に算出した職員1人当たりの人口は60人ですが、これに対して、単純値及び修正値と本市の住民基本台帳人口を基に算出した職員1人当たりの人口は76人になります。

また、類似団体の職員1人当たりの人口は、団体によって差がありますが、「類似団体別職員数の状況」における類似団体のうち、人口、面積とも本市の数値に近く平成11年4月に合併し早くから行政改革に取り組んでいる篠山市は74人であり、九州内の市で本市と人口、面積が類似する団体のうち、本市と同じ離島である石垣市は75人となっています。

#### 4 年齢別及び年代別職員数の状況

本市の平成17年4月1日における年齢別及び年代別職員数の状況は、次のとおりです。

##### (1) 年齢別職員数(平成17年4月1日現在)



(注) 職員数の合計は789人のうち、教育指導主事5人、診療所医師4人を除く780人  
年齢はH17.4.1現在の満年齢

(2) 年代別職員数及び構成比(平成17年4月1日現在)

年代	消防吏員以外		消防吏員		全職員	
	職員数 (人)	構成比 (%)	職員数 (人)	構成比 (%)	職員数 (人)	構成比 (%)
55～59歳	82	11.9	23	25.3	105	13.5
50～54歳	115	16.7	25	27.5	140	17.9
45～49歳	127	18.4	7	7.7	134	17.2
40～44歳	86	12.5	5	5.5	91	11.7
35～39歳	84	12.2	4	4.4	88	11.3
30～34歳	90	13.1	7	7.7	97	12.4
25～29歳	74	10.7	14	15.4	88	11.3
18～24歳	31	4.5	6	6.5	37	4.7
合計	689	100	91	100	780	100

(注) 職員数の合計は789人のうち、教育指導主事5人、診療所医師4人を除く780人  
年齢はH17.4.1現在の満年齢

平成17年4月1日の全職員の年齢別職員数は、57歳が最も多く、その後50歳をピークとして45歳頃までで一つの山ができ、再び29歳をピークとして18歳まで減少しています。また、年代別職員数は、50歳から54歳までが140人(構成比17.9%)、45歳から49歳までが134人(構成比17.2%)と多く、45歳以上が約380名で全体の48.6%と半数近くを占めています。

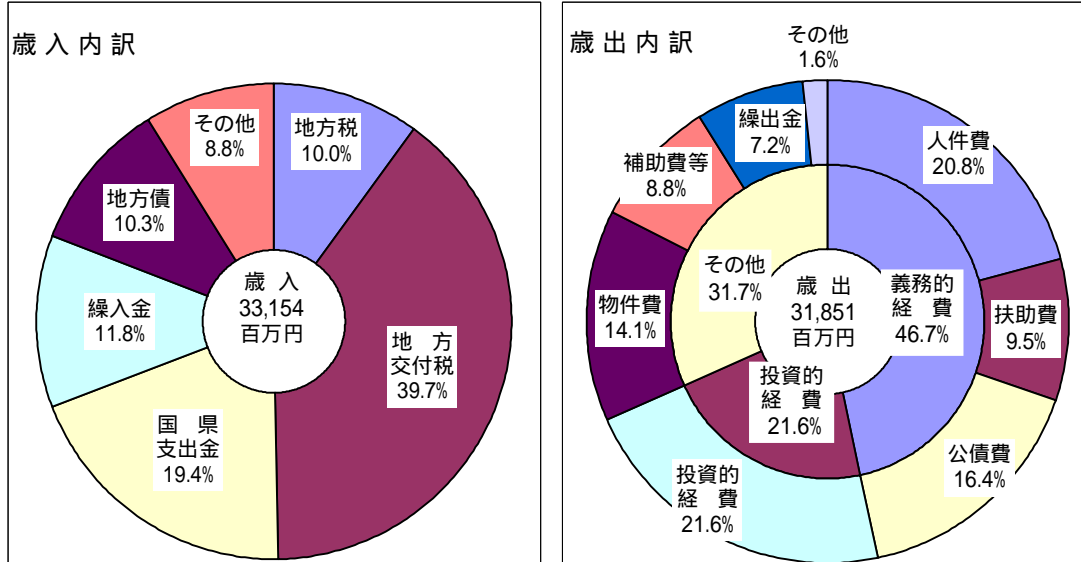
平成17年4月1日の消防吏員の年代別職員数は、50歳以上が48名で全体の52.8%と半数以上を占めています。

今後15年間で現在の職員の約半数が定年退職する予定であることから、本市の財政状況等をみながら、計画的採用による年齢構成の平準化を図っていくことともに、職員研修の充実や人事評価制度の導入の検討等により、将来の市政を担う人材の育成を図っていくことが重要です。

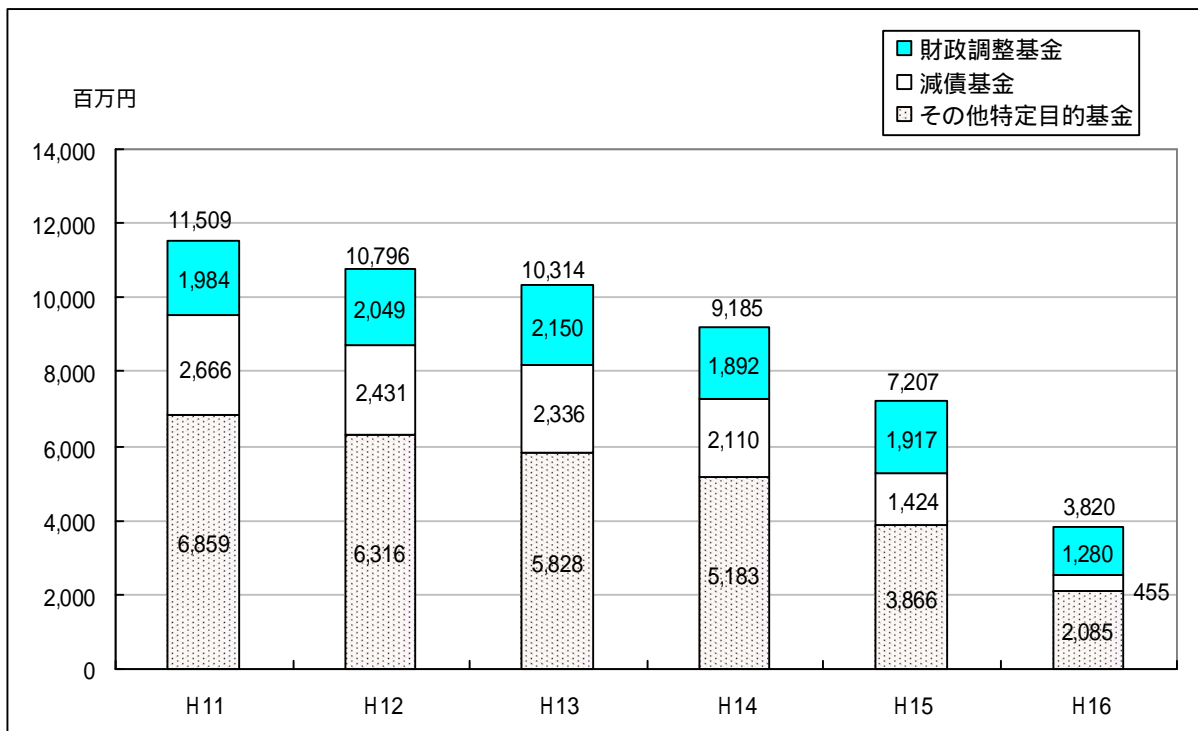
## 5 財政状況と人件費

本市の財政状況について、平成16年度決算の歳入及び歳出内訳、基金現在高の推移により見てみると、次のとおりです。

### 平成16年度決算の状況



### 基金現在高の推移



- (注)・ 財政調整基金 (年度間の財源の不均衡を調整するための積立金)  
 ・ 減債基金 (地方債の償還に充てるための積立金)  
 ・ その他特定目的基金 (その他の特定の目的に使用するための積立金)

本市の平成16年度決算の歳入内訳をみると、主な自主財源である地方税は、歳入全体の10.0%にすぎず、地方交付税(39.7%)、国県支出金(19.4%)等の国・県から交付される依存財源の占める割合が高くなっています。また、歳出内訳をみると、義務的経費と言われる人件費、公債費等が歳出全体の46.7%を占めています。特に、人件費は、歳出全体の20.8%(義務的経費全体の44.5%)を占めており大きな負担となっています。

本市の基金残高は、合併前に収支不足を基金の取り崩しでしのいできたため激減しています。今後、地方交付税の減少、公債費の増加等が予測されることから、現状のまま推移すると基金が底をつき、累積赤字が拡大していくこととなり、財政健全化計画の中期財政見通しでは、平成20年度から「準用財政再建団体」に転落することになるとしています。

本市では、平成18年度当初予算編成から、各所属へ一般財源を配分する枠配分方式を採用しました。枠配分方式においては、物件費等について、中期財政見通しの20%程度を縮減することとしています。今後、財政健全化計画に基づき市政全般の経費の節減に取り組んでいくこととしていますが、特に、義務的経費に占める割合が最も高い人件費の抑制は、本市の財政健全化には不可欠であることから、人件費についても20%程度の縮減が必要であり、職員数についても20%程度の削減を目標として取り組んでいく必要があると考えます。

## 今後の定員管理のあり方

### 1 定員適正化の基本方針

定員適正化の推進にあたっては、次の基本方針に基づき取り組んでいきます。

#### (1) 「五島市行政改革大綱」の推進

定員適正化は、「五島市行政改革大綱」における重要な取り組み項目の一つであることから、行政改革大綱に基づき、類似団体の状況等を参考として数値目標を設定し、組織・機構の見直し、民間への事業の委託・移譲等の推進により、職員数の削減と効率的な人員配置に取り組んでいきます。

#### (2) 総人件費の抑制

「五島市総合計画」の実現に向けて、本市の財政健全化を図るためには、義務的経費に占める割合が最も高い人件費を抑制していくことが不可欠であることから、職員数の削減はもちろんですが、嘱託職員、臨時職員、委託事業所の見直しも併せて検討することにより、総人件費の抑制を進めていきます。

#### (3) 市民サービスの向上

定員適正化による職員数の削減により、市民サービスが低下することがないように配慮する必要があることから、組織・機構については、毎年度の職員数の減少に合わせて段階的に見直しを行うとともに、市民に対する総合窓口の設置、市民が利用しやすい本庁・支所の庁舎内の配置等についても検討し、市民サービスの向上に努めていきます。

#### (4) 職員の意識改革と人材育成

より少ない職員で新たな行政課題や市民サービスに対応していくためには、職員の意識改革と人材育成が重要であることから、「五島市人材育成基本方針」に基づく職員研修や人事評価制度の導入の検討、本庁・支所間及び支所・支所間の人事交流等にも積極的に取り組んでいきます。

### 2 定員適正化の目標年度

平成22年4月1日の職員数を目標として設定します。

本市では、「五島市行政改革大綱」に基づき、平成17年度から組織・機構の見直し、施設の民間への移譲、退職者の原則不補充等により、職員数の削減に取り組んでいることから、行政改革大綱の実施期間(平成17年度～平成21年度)に合わせて、「平成22年4月1日の職員数を目標として設定する」こととします。

定員適正化は、将来も継続して進めていく必要があることから、現時点で将来の長期目標を設定することも考えられますが、当面は平成22年4月1日の目標を設定することとし、今後、国の財政構造改革や地方公務員制度改革、本市の財政状況、類似団体の職員数の削減状況など様々な状況の変化をみたくて、平成22年度以降の計画策定を検討することとします。

### 3 定員適正化の数値目標

#### (1) 数値目標

平成22年4月1日の職員数を640人以下とすることを目標とします。  
平成16年8月1日の職員数800人と比較すると160人の削減(削減率20.0%)  
平成17年4月1日の職員数789人と比較すると149人の削減(削減率18.9%)

平成17年4月1日の本市の職員数は789人であり、平成16年3月31日の住民基本台帳人口47,580人を基に算出した職員1人当たりの人口は60人です。

本市の有識者等で構成する「五島市行政改革推進委員会」の答申(平成17年8月)においては、職員1人当たりの人口が現在の60人から75人となることを行革大綱の計画期間中における目標とし、その目標に基づいた「定員適正化計画」を策定するよう提言されています。

また、類似団体との比較によると、  
類似団体の職員数の単純値及び修正値と本市の住民基本台帳人口を基に算出した職員1人当たりの人口は76人  
類似団体のうち人口、面積とも本市の数値に近い篠山市の職員1人当たりの人口は74人  
九州内の人口、面積が類似する団体のうち離島である石垣市は75人  
となっています。

行政改革推進委員会の答申や類似団体との比較から、「職員1人当たりの人口を75人とする」ことを目標として、本市の住民基本台帳人口47,580人を基に職員数を算出すると「約640人」になります。

しかしながら、平成17年国勢調査総務省発表速報値(H17.12.27公表)における本市の人口は44,764人であったことから、この数値から職員1人当たりの人口を75人として職員数を算出すると「約600人」になります。

以上のことから、本市の人口や類似団体の状況は、今後も変化することが考えられるため、現時点では、「平成22年4月1日の職員数を640人以下とする」ことを目標として設定することとします。今後、本市の財政健全化の進捗状況等をみながら、目標を修正する必要がある場合には、速やかに見直すこととします。

この目標は、現時点における類似団体の状況を参考として設定したものです。それぞれの団体が置かれた状況は様々であり、人口規模等だけで職員数を考えることはできないかもしれません。しかしながら、現在の本市の職員数は、類似団体と比較して多いのは明らかであることから、職員全員がそのことを共通認識として持ち、「平成22年4月1日の職員数を640人以下とする」ことを一つの目標として、毎年度、本市の財政状況や各課・各支所等の事務量を勘案しながら、段階的に職員数を削減していくこととします。

#### 【参考】

「行政改革推進法」(平成18年6月2日公布)においては、政府は、平成22年4月1日の地方公務員の総数が平成17年4月1日の総数から4.6%に相当する数以上を純減させたものとなるよう地方公共団体に要請、助言等を行うとしています。また、「骨太の方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)においては、地方公務員について、5年間で国家公務員の定員純減(5.7%)と同程度の定員純減(2010年度まで)を行うとしており、本市の目標は、これらの数値を上回っています。

## (2) 定年退職者等の状況

本市の定年退職者等の状況は、次のとおりであり、平成17年度から平成21年度までの定年退職者等は、114名となっています。

定年退職者等の状況（平成18年4月1日現在）

（単位：人）

職 種	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	計	
事務吏員 ・事務員	一般事務	11	13	21	9	11	65
	介護職員	4	1	1			6
	栄養士						0
	保育士			2	1		3
	幼稚園教諭	2				1	3
技術吏員 ・技術員	土木			1		1	2
	看護師	1				1	2
	保健師	1					1
	一般技術	1		1			2
現業員	電話交換手	1					1
	調理員						0
	船員			2			2
	校務員	1		2			3
消防吏員	3	2	7	4	7	23	
その他（教育指導主事嘱託化）	1					1	
計	26	16	37	14	21	114	

（注） 17年度の定年退職者等は実績で、早期退職者、教育指導主事の嘱託化を含む。

（定年退職者6、早期退職者19、教育指導主事の嘱託化1）

一般技術は水道、清掃、衛生等の技術職員

## (3) 定員適正化の年次別計画

平成22年4月1日の職員数を640人以下にするためには、平成17年度から21年度までの定年退職者等が114人であることから、原則として退職者を不補充とし、19年4月から22年4月までは消防吏員のみを採用すると想定した場合、次のとおり定年前早期退職者が58人（1年平均14人～15人）以上になるよう定員適正化に取り組むことが必要です。

なお、各部門の年次別職員数については未定とし、毎年度、段階的に組織・機構を見直すことにより各部門の定員を決定していきます。

年次別計画（平成18年4月1日現在）

（単位：人）

区 分	H17.4.1	行政改革大綱の実施期間					計
		H18.4.1	H19.4.1	H20.4.1	H21.4.1	H22.4.1	
前年度 定年退職者等		26	16	37	14	21	114
前年度 早期退職者数			15	15	14	14	58
小 計		26	31	52	28	35	172
採用者数		3	2	7	4	7	23
対前年度 削減数		23	29	45	24	28	149
累計削減数 （削減率％）		23 ( 2.9)	52 ( 6.6)	97 ( 12.3)	121 ( 15.3)	149 ( 18.9)	
職 員 数	789	766	737	692	668	640	

（注） 17年度の定年退職者等は実績で、早期退職者、教育指導主事の嘱託化を含む。

（定年退職者6、早期退職者19、教育指導主事の嘱託化1）

18年4月の採用者数は実績（消防2、建築1）で、19年4月から22年4月の採用者数は消防のみ採用で想定している。



## 4 定員適正化の推進方法

数値目標の達成に向けて、「五島市行政改革大綱」及び「実施計画」に基づき、次のような取り組みを進めることにより、定員適正化を推進していきます。

### (1) 退職者の原則不補充

行政改革大綱の実施期間中は、原則として退職者は不補充とし、新規採用については、有資格者の確保等、業務の遂行上欠かすことができない場合のみの最小限度にとどめ、どうしても必要な場合には嘱託職員等の活用も検討します。

特に、「準用財政再建団体」への転落を回避するため、平成17年度から平成19年度の退職者については原則不補充とし、平成20年度から平成21年度の退職者については、本市の財政状況をみながら新規採用を行い、社会人採用枠の活用等も検討することにより、年齢構成の偏りをできる限り解消していくよう努めます。

### (2) 定年前早期退職者への優遇措置

数値目標の達成のためには、早期退職の促進が必要であることから、定年前早期退職者に対する退職手当の優遇措置について検討します。

退職手当の優遇措置については、本市が加入している長崎県市町村総合事務組合との調整が必要であることから、当面は現行の優遇措置により対応することとし、できる限り早期に優遇措置の上乗せ等が実施できるよう取り組んでいきます。

また、勸奨退職制度の活用についても併せて検討していきます。

早期退職者数については、達成できない可能性も考えられることから、その場合は、市政全般の経費の更なる節減による財政健全化が必要になります。

### (3) 段階的な組織・機構の見直し

本庁及び支所の組織・機構について、本庁の類似業務の整理統合、支所業務の本庁への集約、支所の窓口機能の充実等による簡素で効率的な組織・機構への見直しを行っていきます。

また、組織・機構の見直しは、段階的に行うこととし、各課・各支所等に対する組織・人員に関する調査及びヒアリング等を行うことにより、毎年度4月1日現在の在職職員数の範囲内で対応できるよう見直しを進めていきます。

### (4) 民間への委託・移譲等と人材の活用

老人福祉施設、保育所、幼稚園、診療所等の市が運営する施設について、地域の状況に応じて民間への委託・移譲、統廃合等を積極的に進めていきます。また、民間への委託・移譲等に伴う職員への対応については、本人の希望を尊重しながら、移譲先への再就職のあっせん、職種を超えた他所属への再配置等について検討することにより、人材の活用を図っていきます。

### (5) 事務事業の見直しと効率的な人員配置

市全体の事業について、行政評価システムの適用を拡大し、事務事業及び補助金等を見直すことにより、業務量の増減に応じた効率的な人員配置を行います。また、市の重要施策や新たな行政課題に対しては、現行の事務事業の見直しによる職員の再配置やプロジェクトチームの活用等により対応することとし、職員数の抑制に努めていきます。

## 5 組織・機構の見直しの基本的な考え方

定員適正化の目標を達成するためには、現在の本庁と支所の組織・機構を簡素で効率的なものに見直すことが不可欠であることから、現時点における組織・機構の見直しの基本的な考え方を示すこととします。

### (1) 現在の組織と職員数

平成17年10月に情報基盤整備事業「e-むらづくり構想」等の市の重点施策を積極的に推進するため、「豊かな島づくり市長公室」を新設し、平成18年4月には支所の農林、水産、土木業務等を本庁へ集約して、支所の課・係を統合するなどの機構改革を行いました。また、平成18年4月に特別養護老人ホーム「只狩荘」を民間へ移譲しました。その結果、平成17年4月1日の本庁と支所の組織と職員数は、平成18年4月1日には次のとおりとなっています。

#### (平成17年4月1日)

本庁の組織と職員数 (単位:人)

課・局等	施設・出張所	合計
企画課		14
財政課		15
総務課		27
税務課		23
市民課	出張所	12
社会福祉課	松寿園	12
	たちばな荘	10
長寿対策課	只狩荘	15
健康政策課	診療所	24
生活環境課	清掃センター	4
	衛生センター	4
水道課[水道局]		20
農林課		20
水産課		8
商工観光課		12
建設課		23
都市計画課		10
会計課		8
議会事務局		7
選管委事務局		2
監査委事務局		4
農業委事務局		5
教委総務課	小学校	15
教委学校教育課	中学校	10
教委生涯学習課	幼稚園	11
	給食センター	4
	文化会館等	5
消防本部		95
小計	小計	126
		524

#### (平成18年4月1日)

本庁の組織と職員数 (単位:人)

課・局等	施設・出張所	合計
豊かな島づくり市長公室		9
企画課		15
財政課		15
総務課		23
税務課		25
市民課	出張所	12
社会福祉課	松寿園	12
	たちばな荘	14
長寿対策課		19
健康政策課	診療所	24
生活環境課	清掃センター	4
	衛生センター	4
水道課[水道局]		20
農林課		21
水産課		12
商工観光課		14
建設課		30
都市計画課		9
会計課		8
議会事務局		7
選管委事務局		2
監査委事務局		4
農業委事務局		5
教委総務課	小学校	15
教委学校教育課	中学校	9
教委生涯学習課	幼稚園	9
	給食センター	4
	文化会館等	5
消防本部		95
小計	小計	112
		540



#### 支所の組織と職員数

支所	施設	合計
富江		54
玉之浦	保育所	9
三井楽	保育所	6
岐宿		50
奈留		52
小計	小計	15
		265

#### 支所の組織と職員数

支所	施設	合計
富江		46
玉之浦	保育所	7
三井楽	保育所	6
岐宿		41
奈留		46
小計	小計	13
		226

合計	648	合計	141	789
----	-----	----	-----	-----

(注) 派遣職員、休職者等は各課の職員数に含めて  
いる。

合計	641	合計	125	766
----	-----	----	-----	-----

(注) 派遣職員、休職者等は各課の職員数に含めて  
いる。

## (2) 今後の組織・機構の見直し

今後の組織・機構については、職員数の削減と簡素で効率的な組織・機構への見直しにより財政の健全化を図るとともに、現在よりも少ない職員で新たな行政課題や市民サービスに対応できる人材育成を進めることによって、「五島市総合計画」に基づく「豊かな島づくり」を実現できる体制を創っていく必要があります。

### 本庁の見直し

平成18年4月1日現在の本庁の職員数は、課・局等で428人、施設・出張所で112人、合計540人となっています。

本庁の組織・機構については、「五島市総合計画」の将来目標を達成するためには、「e-むらづくり構想」をはじめ農林、水産、商工観光など市の重点施策を総合的に推進する体制を創る必要があることから、企画、総務部門については、政策立案、広報等の対外政策を扱う部門と職員等の内部管理を扱う部門に再編し、対外政策部門の充実を図るとともに、農林、水産部門については支所業務の本庁集約等により一体的に推進できる体制の整備、商工観光部門については雇用創出の拡大のための企業誘致の強化等を検討します。

また、市民サービスの向上のため、市民に対する総合窓口の設置、公園管理等類似業務を一元管理する課の設置等について検討します。

その他の部門についても、市を取り巻く環境の変化や法律改正等に対応した再編を行うとともに、できる限り支所業務を本庁へ集約して一体的に推進することについて検討します。

本庁の職員については、支所業務の本庁への集約等により一時的に増加することが見込まれますが、できる限り現在の課の数や職員数の範囲内で対応できるよう、現行業務の見直しや類似業務の整理統合等による課・係の統廃合を行い、市の重点施策等に対応できる効率的な組織・機構への見直しを検討していきます。

### 支所の見直し

平成18年4月1日現在の支所の職員数は、支所で213人、保育所で13人、合計226人となっています。

支所の組織・機構については、各支所の特徴を活かした組織・機構の見直しが必要であることから、各地域の産業、地理的条件、人口等地域の特性を考慮したうえで、組織・機構の見直しを検討します。

また、定員適正化の目標を達成するためには、支所の組織・機構の見直しと職員数の削減が不可欠であることから、支所業務は、市民に対する窓口機能を充実し、できる限り本庁に集約して一体的に推進することを検討します。

具体的な組織・機構の見直しにあたっては、毎年度、各課・各支所等に対して組織・人員に関する調査及びヒアリング等を行い、十分調整を図りながら可能なものから実施していきます。

## 6 定員適正化計画の公表等

定員適正化は、「五島市行政改革大綱」における重要な取り組み項目の一つであることから、「五島市行政改革推進本部」を中心として、数値目標の達成に向けて全庁的に取り組んでいきます。

また、本計画の進捗状況及び部門別職員数の状況とその主な増減理由等については、毎年度、広報紙・ホームページ等により公表し、市民の理解と協力を得ながら「簡素で効率的な市役所」の実現を目指していきます。

## お わ り に

---

この計画は、本市が行政サービスを効率的に行うための最適な職員数について定めたもので、その目的は、「簡素で効率的な市役所」を創りだし「豊かな島づくり」を実現することにあります。

計画では、本市において最適と思われる職員数を、類似都市の職員数や財政健全化計画が目標とする財政規模等を参考に、新市誕生時（平成16年8月1日）職員数から160人以上少ない640人以下としました。

本計画の根底には、現行の行政サービスを質・量ともに落とさない、むしろ職員の数は減らしても質・量ともに現行を上回る行政サービスを提供できる体制作りということがあります。

そのため、組織の簡素化、効率化への取り組みが必要な訳ですが、それ以上に管理職はもとより個々の職員それぞれの資質の向上が強く求められるところであります。

現在、本市の財政状況は危機的状況にあり、そうした中で策定された総合計画には、計画策定の段階で市民の中から「市民自らが行政のために何ができるかを考えなければならない」という意見が出されたとあります。

この定員適正化計画が望む職員像こそがそこにあり、職員の資質の向上とは、**職員自らが五島市政に対して何ができるか**を考え、それに向かって自己研鑽を積むことができる職員の創出であると確信しています。

平成の大合併と呼ばれる近年の市町村合併は、自治体が自己決定、自己責任能力を兼ね備えることによって自立できる自治体を目指そうという側面があります。

本市が自己決定、自己責任能力を備えるには、組織を簡素化、効率化すると同時にあらゆる分野で高い能力を身につけたエキスパート、すなわち従来型の実務能力の向上だけでなく、政策立案、説明交渉、情報処理、経営センスなどの能力を身につけた人材育成を積極的に進める必要がありますが、同時に職員自らも意識の改革に取り組むことが求められています。

これら職員の資質向上は、本計画推進のために必要不可欠のことであり、職員の資質の向上なくして職員定数の適正化は不可能であります。

最小の経費で最大のサービスを、というのが行政推進の理想ではありますが、簡素化することで組織運営の財政負担を軽減し、職員資質の向上でより効率化した行政運営に努める、それは必ずや五島市の「豊かな島づくり」に繋がるものとなると確信します。