

第2次五島市定員適正化計画

(平成22年4月1日～平成27年4月1日)



平成23年3月16日

五 島 市

目 次

1	新たな定員適正化計画の策定の必要性	1
2	現在の職員数等の状況について	2
	(1) 年齢別及び年代別職員数の状況	2
	(2) 部門別職員数の増減と類似団体別職員数との比較	4
	(3) 財政状況と人件費	6
3	第2次五島市定員適正化計画について	7
	(1) 計画期間	7
	(2) 基本方針	7
	(3) 目標職員数	7
	(4) 年度別・職種別採用計画	9
	(5) 定員適正化の具体的な推進方法	10
	(6) 組織・機構の見直し	11
	(7) 進捗状況の公表	12
	(8) 計画の見直し	12
4	これまでの定員適正化計画の取組結果について	13
	(1) 第1次五島市定員適正化計画の取組結果	13
	(2) 国の指針、全国市町村の数値目標との比較	14
	(3) 退職者の原則不補充の取組結果	15
	(4) 定年前早期退職募集の取組結果	16
	(5) 段階的な組織・機構の見直しの取組結果	16
	(6) 民間への委託・移譲等と人材の活用の取組結果	17

1 新たな定員適正化計画の策定の必要性

平成16年8月1日に下五島1市5町の合併により誕生した新市「五島市」は、財政力が弱い自治体同士の合併であったこと、また、国の三位一体改革の時期と重なったこと等により、合併直後は危機的財政状況にありました。

こうした厳しい状況の中、五島市総合計画に掲げる諸施策を実現していくためには、行政改革の推進が不可欠であることから、五島市行政改革大綱（以下「第1次五島市行政改革大綱」という。）及び五島市財政健全化計画を策定し、取り組んでまいりました。

第1次五島市行政改革大綱に基づく取組の一つとして平成18年8月に「五島市定員適正化計画」（以下「第1次五島市定員適正化計画」という。）を策定し、平成17年4月1日現在の職員数789人を平成22年4月1日現在で640人以下とする目標を掲げ、段階的な組織・機構の見直しや退職者の原則不補充に取り組み、計画の推進を図ってまいりました。その結果、平成22年4月1日の職員数は664人となり、目標数値には到達することができなかったものの、5年間で125人（15.8%）の削減を行ったところです。

現在の五島市を取り巻く状況は、危機的財政状況を乗り越えたものの、地方交付税に大きく依存しており、合併後10年間保障されている普通交付税の算定の特例(合併算定替)などの財政支援が平成27年度から5年間で段階的に削減され、更に厳しさが増すことが予想されます。

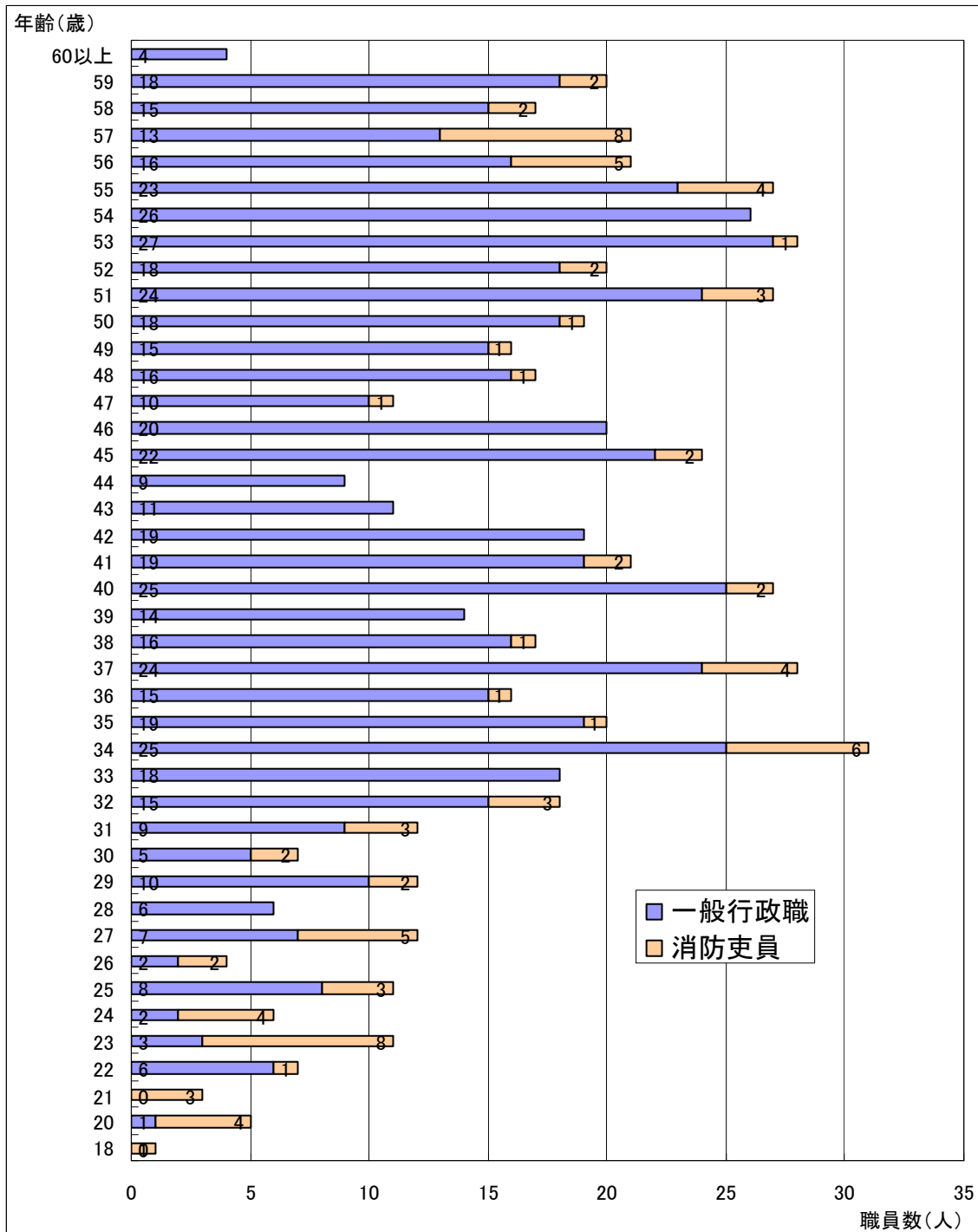
これらの状況の変化を予測し、平成22年3月に策定した「第2次五島市行政改革大綱」の基本的な考え方にのっとり、「第2次五島市定員適正化計画」を策定し、市民の皆様の理解と協力を得ながら市民サービスの低下を来たさないよう配慮しつつ、今後も財政規模に応じた適正な定員管理を推進していきます。

2 現在の職員数等の状況について

(1) 年齢別及び年代別職員数の状況

本市の平成22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22年4月1日現在）



※ 職員数は、平成22年4月1日現在の一般行政職573人、消防吏員91人で合計664人（教育長を含まない）

※ 年齢は、平成22年4月1日現在の満年齢

※ 一般行政職とは、消防吏員を除いた全ての職員

② 年代別職員数及び構成比（平成22年4月1日現在）

年代	一般行政職		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～以上	89	15.5	21	23.0	110	16.6
50～54歳	113	19.7	7	7.7	120	18.1
45～49歳	83	14.5	5	5.5	88	13.2
40～44歳	83	14.5	4	4.4	87	13.1
35～39歳	88	15.3	7	7.7	95	14.3
30～34歳	72	12.6	14	15.4	86	12.9
25～29歳	33	5.8	12	13.2	45	6.8
18～24歳	12	2.1	21	23.1	33	5.0
合計	573	100.0	91	100.0	664	100.0

※ 年代は、平成22年4月1日現在の満年齢

※ 一般行政職とは、消防吏員を除いた全ての職員

※ 職員数は、教育長を含まない

【検証】

一般行政職の年齢構成は、50歳台以上が35.2%、40歳台が29.0%、30歳台が27.9%、20歳台以下が7.9%となっています。45歳以上は49.7%で、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、年齢構成の平準化を図るとともに、職員研修の充実や人事評価制度等の導入により、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。

消防吏員は、平成17年4月1日時点では50歳台が52.8%と半数を占めていましたが、新陳代謝が進み、30歳台以下が59.4%と半数以上を占めるようになりました。

(2) 部門別職員数の増減と類似団体別職員数との比較

資料1は、平成22年4月1日現在の五島市の部門別職員数を、5年前の職員数と比較した増減と、平成21年4月1日現在の類似団体別職員数と五島市の職員数とを比較して、五島市の職員数の超過の状況を示したものです。

「類似団体別職員数」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、全国の市町村を人口と産業構造を基準に、類似した団体における各部門別の職員の平均を示したものです。

(資料1 部門別職員数の増減と類似団体別職員数との比較)

(単位：人)

部門別職員数の増減				類似団体別職員数 H21.4.1との比較		
大部門	五島市 職員数 H17.4.1 A	五島市 職員数 H22.4.1 B	増減 B-A	類似団体 別職員数 C	超過数 D=B-C	
一般行政 部 門	議会	7	5	△2	6	△1
	総務	171	153	△18	91	62
	税務	42	34	△8	25	9
	民生	83	39	△44	58	△19
	衛生	63	57	△6	47	10
	農林水産	69	57	△12	32	25
	商工	18	24	6	12	12
	土木	48	42	△6	40	2
	小計	501	411	△90	311	100
特別行政 部 門	教育	84	62	△22	86	△24
	消防	95	96	1	70	26
	小計	179	158	△21	156	2
普通会計計		680	569	△111	467	102
公営企業等 会計部門	病院	19	16	△3	—	—
	水道	38	36	△2	—	—
	交通	7	5	△2	—	—
	その他	46	39	△7	—	—
	小計	110	96	△14	—	—
合 計		790	665	△125	—	—

※ 類似団体別職員数の状況（総務省／平成21年4月1日）に基づき作成しています。

※ 特別行政部門の「教育」には教育長を、「消防」には消防吏員と事務職員を含みます。

※ 普通会計とは、個々の地方公共団体ごとに各会計の範囲が異なっているなどの理由により、財政比較や統一的な掌握が困難なため、地方財政統計（決算統計）上統一的に用いられる会計区分のことで、五島市では、一般会計、診療所事業特別会計、土地取得事業特別会計が該当します。

【検証】（部門別職員数の増減）

五島市の職員数は、この5年間で125人減少しました。減少した主な部門は総務、民生、農林水産、教育で、平成16年8月の合併以降、5支所におけるこれらの部門の事務執行を本庁に集約したことにより減少したものです。そのほか民生部門において老人ホームの3施設を民間移譲や指定管理者制度に移行したこと、また、保育所を積極的に統合したことなどが大きな要因として考えられます。

【検証】（類似団体別職員数との比較）

類似団体別職員数は、人口や産業構造が類似する団体の平均値であるため、各市の重点施策や行政区域、都市形態、施設数、合併と非合併、本島と離島などの地理的条件など特別な行政需要である地域の実情は反映されにくいものですが、超過している部門または下回っている部門を比較し、少なくとも大幅な超過の部門においては、その要因を分析し、相当な理由がなければ職員数の削減が必要と考えます。

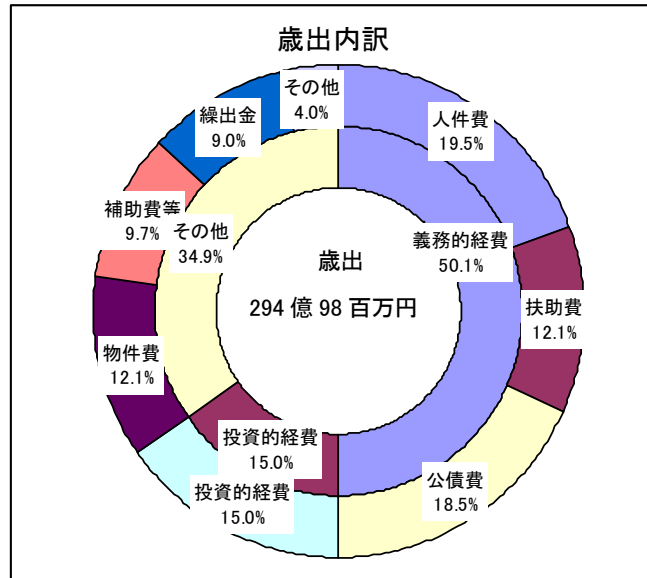
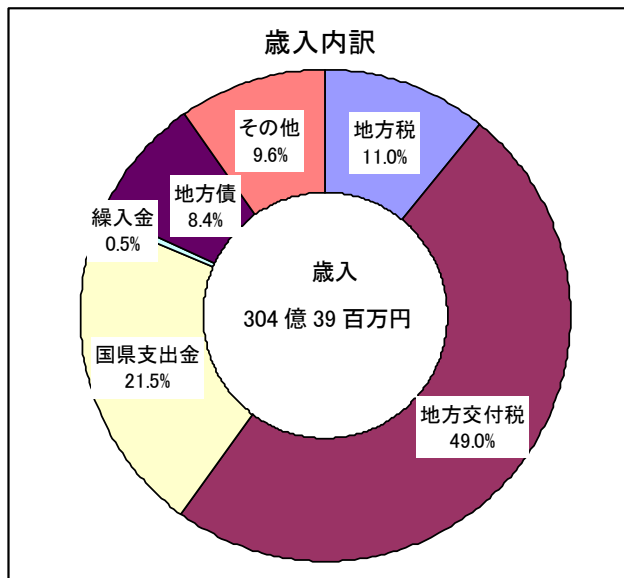
平成22年4月1日現在の本市の普通会計部門の職員数は569人で、類似団体別職員数の状況における職員数と比較すると、本市が類似団体より102人多くなっています。特に超過が大きい部門は、総務、農林水産、消防となっています。逆に類似団体を下回っている部門は、民生と教育です。



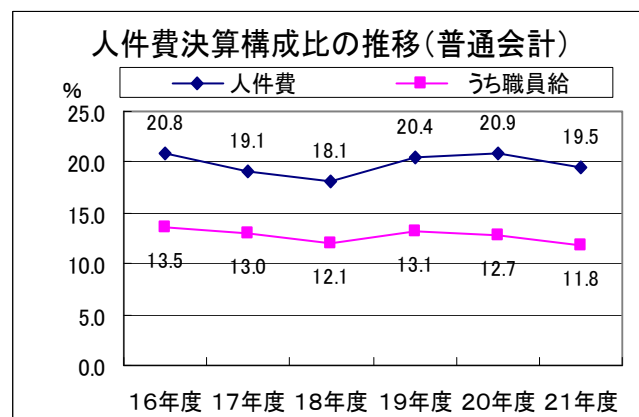
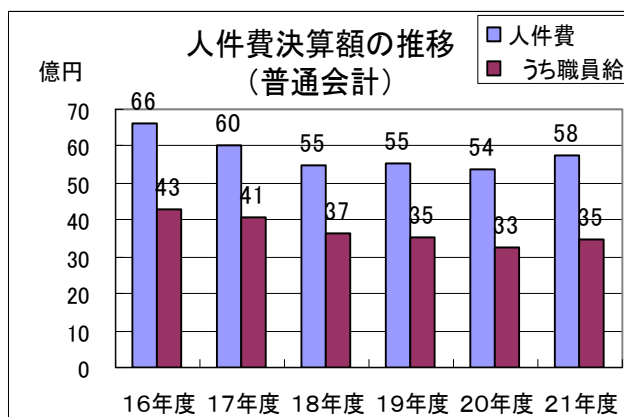
(3) 財政状況と人件費

本市の財政状況について、平成21年度決算の歳入及び歳出の内訳、並びに人件費の推移により見てみると、次のとおりです

① 平成21年度決算の状況（普通会計）



② 人件費の推移



※ 参考値:類似団体の20年度の人件費19.4%、うち職員給12.5%

【検証】

本市の平成21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11.0%に過ぎず、地方交付税(49.0%)、国県支出金(21.5%)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50.1%を占めています。特に、人件費は、歳出全体の19.5%(義務的経費全体の38.9%)を占めており大きな負担となっています。

人件費については、職員給を平成18年度から平成20年度までの3年間10%カットいたしました。平成21年度には10%のカットを復元しましたが、カット前の平成17年度より決算額は小さくなっています。これは、職員数の減少に伴い、人件費総額が小さくなったことを表します。

3 第2次五島市定員適正化計画について

(1) 計画期間

- 平成22年度から平成26年度までの5年間とします。
- 平成27年4月1日の目標職員数を設定します。

(2) 基本方針

地方公共団体は、その事務を処理するに当たっては、住民の福祉の増進に努めるとともに、最少の経費で最大の効果を挙げるように努力しなければなりません。また、常にその組織及び運営の合理化に努めるとともに、その規模の適正化を図らなければなりません。このように定員適正化は、将来も継続して進めていく必要がありますが、当面は第2次五島市行政改革大綱の実施期間（平成22年度から平成26年度まで）にあわせて、平成27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。

目標の設定においては、類似団体等との比較の結果も参考にしますが、類似団体との比較に反映されていない2次離島を含む11の有人島と52の無人島からなる行政区域であることなどの地理的要因をはじめ、高い高齢化率、財政状況、離島ならではの必要な行政サービスの水準など五島市の置かれた状況を総合的に判断する必要があります。

(3) 目標職員数

区 分	一般行政職	消防吏員	合計
平成22年4月1日職員数 A	573人	91人	664人
平成27年4月1日職員数 B	515人	92人	607人
削減目標職員数 C (A-B)	△58人	1人	△57人
目標削減率 C/A×100	△10.1%	1.1%	△8.6%

※ 職員数には教育長を含まない

※ 一般行政職とは、消防吏員を除いた全ての職員

次の①及び②により削減目標職員数を57人に設定します。③については職員数削減の要因として考えられますが、現段階では①及び②により策定します。

① 平成22年4月1日の職員数から10%削減（58人削減）を目標数値として設定

平成21年7月に総務省から「地方公共団体における定員管理について」の通知がなされ、国家公務員は平成22年度から平成26年度までの5年間で、平成21年度末定員の10%以上の定員合理化を実施するものとしています。各地方公共団体も今回の国の方針を踏まえて、今後も、地域の実情に応じ、適正な定員管理の推進に留意するよう助言があっておりま

す。第2次五島市定員適正化計画における目標値の設定は、国の助言を採用して国家公務員並みの10%の定員合理化をすることとします。ただし、現段階では消防吏員以外の一般行政職だけの10%（58人）削減を対象に策定します。

② 消防本部及び消防署の組織の見直し（1人増員）

消防吏員の定員の見直しは、新消防庁舎の建設に伴い、消防署の出張所の統廃合を含めた組織の見直しを平成24年度までに検討することとしていますので、その結果を踏まえ、第2次五島市定員適正化計画に反映することとします。その間、消防吏員は91人の定員を基本としますが、長崎県防災航空隊に職員1名を派遣する間は92人とします。

③ 上記①、②以外に定員の削減が見込まれるもの

第2次五島市行政改革実施計画には、各種施設等の民間委託・移譲などの取組が計画されています。これらが実施された場合は、これらの施設における34人の職員の配置が不要になりますが、それに伴う実職員数は退職不補充や早期退職募集により削減することになりますので、しばらくの間は実職員数が定員に対し過員となり暫定的な配置の状態が続くことも予測されます。第2次五島市行政改革実施計画の取組については、その実施結果を踏まえて、第2次五島市定員適正化計画に反映させていきます。

(4) 年度別・職種別採用計画

各年度別における一般行政職と消防吏員の退職及び採用の見込みは、次のとおりです。

(資料2 年度別・職種別採用計画)

(単位：人)

職種	区分	H22.4.1	計画期間					計
			H23.4.1	H24.4.1	H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1	
一般行政職	定年退職者数	—	17	11	12	15	23	78
	その他の退職者数	—	15	2	2	2	1	22
	小計	—	32	13	14	17	24	100
	採用者数	—	14	7	7	7	7	42
	対前年度増減数	—	△ 18	△ 6	△ 7	△ 10	△ 17	△ 58
	累計増減数	—	△ 18	△ 24	△ 31	△ 41	△ 58	—
	累計増減率(%)	—	△ 3.1	△ 4.2	△ 5.4	△ 7.2	△ 10.1	—
	職員数	573	555	549	542	532	515	—
消防吏員	定年退職者数	—	2	2	8	4	4	20
	その他の退職者数	—	1					1
	小計	—	3	2	8	4	4	21
	採用者数	—	4	6	3	4	5	22
	対前年度増減数	—	1	4	△ 5		1	1
	累計増減数	—	1	5			1	—
	累計増減率(%)	—	1.1	5.5			1.1	—
	職員数	91	92	96	91	91	92	—
合計	定年退職者数	—	19	13	20	19	27	98
	その他の退職者数	—	16	2	2	2	1	23
	小計	—	35	15	22	21	28	121
	採用者数	—	18	13	10	11	12	64
	対前年度増減数	—	△ 17	△ 2	△ 12	△ 10	△ 16	△ 57
	累計増減数	—	△ 17	△ 19	△ 31	△ 41	△ 57	—
	累計増減率(%)	—	△ 2.6	△ 2.9	△ 4.7	△ 6.2	△ 8.6	—
	職員数	664	647	645	633	623	607	—

※ 一般行政職とは、消防吏員を除いた全ての職員

※ 定年退職者数とその他の退職者数は、前年度の退職者見込数

※ 職員数には、教育長を含まない

※ 平成23年1月31日現在で見込まれる退職者により試算

(5) 定員適正化の具体的な推進方法

① 民間委託の検討・民間活力の活用

行政が担うべき責任や役割を常に明確にし、積極的な民間活力の導入など費用対効果を十分に検討してサービスの水準の維持、向上に努めてまいります。

具体的には、事務事業を効率的に執行するため、特定の業務や定型的な業務について、人件費の削減等を目的として、民間委託などを積極的に推進します。

さらに、民間による同一のサービスが提供されており、行政が担う意義が低下している分野や、行政よりも民間が実施した方がサービスの向上や充実が期待できる分野についても積極的に民営化を推進し、民間活力の活用を図ります。

② 指定管理者制度の活用

公の施設の管理については、指定管理者制度の検証を行いながら制度の積極的な導入を原則とし、民間活力を活用した効率的・効果的な市民サービスの提供を行います。

③ 多様な人材の活用

多様な行政需要に的確に対応できる人材を確保するため、専門的分野における社会人枠の採用や短時間勤務を含む任期付職員、嘱託員及び臨時職員の採用など、多様な人材の活用を行うことにより、雇用の創出と事務改善を図り、少数精鋭の職員体制による効率的な組織の機能向上を実現し、定員の削減を推進します。

④ 定年前早期退職者への優遇措置

数値目標の早期達成及び総人件費の削減と組織の新陳代謝を図るため、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。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、早期に優遇措置の上乗せが適当であるか検討し、早期退職の環境を整備します。

⑤ 事務処理の効率化

事務事業全般の見直しを行い、業務の効率化を図ることにより、定員削減を推進します。

⑥ 公務能率の向上

平成22年度に策定した五島市人材育成基本方針に基づき、職員研修の内容を充実し、職員個々人の能力開発による公務能率の向上を進め、定員の抑制を図ります。

(6) 組織・機構の見直し

市政の運営にあたっては、最少の経費で最大の効果を挙げていくことが常に求められています。定員適正化を進めていく中であっても市民サービスの低下は避けなければなりません。

このような中、市民にわかりやすい組織体制、適正な規模の職員数による執行体制の確立や様々な行政課題に迅速に対応できる組織づくりが必要になっています。

特に本庁と支所をはじめとする各出先機関の事務量や役割を明確にしたうえで、組織機構の再編を行い、効率的で機動力のある、市民の視点に立ったわかりやすく利用しやすい組織となるよう随時見直します。

(平成17年4月1日)

(平成22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	14
財政課	15	15
総務課	27	27
税務課	23	23
市民課	出張所 12	32
社会福祉課	松寿園 12	35
	たちばな荘 10	10
長寿介護課	只狩荘 15	30
健康政策課	診療所 24	40
生活環境課	清掃センター 4	13
	衛生センター 4	4
水道課(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
選挙管理委員会		2
監査委事務局		4
農業委事務局		5
教委総務課	給食センター 4	11
教委学校教育課	小学校 15	22
	中学校 10	10
	幼稚園 11	11
教委生涯学習課	文化会館等 5	13
消防本部、消防署		95
小計	小計 126	524

■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	7	7
企画課	15	15
財政課	12	12
総務課	16 派遣ほか	23
情報推進課	8	8
文化推進室	4	4
税務課	27	27
市民課	出張所 8	33
社会福祉課	25 保育所	32
長寿介護課	18	18
健康政策課	17 診療所	38
生活環境課	6 清掃センター	8
	衛生センター	4
	リサイクルセンター	1
	富江クリーンセンター	1
	西部衛生センター	1
水道課(局)	22	22
農林課	22	22
水産課	10	10
商工振興課	7	7
観光交流課	7	7
建設課	20	20
管理課	18	18
会計課	7	7
議会事務局	5	5
選挙管理委員会	2	2
監査委事務局	4	4
農業委事務局	4	4
教委総務課	7 給食センター	8
教委学校教育課	9 小学校	24
	中学校	7
	幼稚園	8
教委生涯学習課	5 文化会館等	7
スポーツ振興課	7	7
消防本部、消防署	96	96
小計	小計 85	517

■支所の組織と職員数

支所	施設	合計
富江	54	54
玉之浦	48 保育所 9	57
三井楽	46 保育所 6	52
岐宿	50	50
奈留	52	52
小計	小計 15	265

■支所の組織と職員数

支所	施設	合計
富江	30	30
玉之浦	25	25
三井楽	28	28
岐宿	27	27
奈留	37	37
小計	小計 0	147

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

合計	579	合計	85	664
----	-----	----	----	-----

① 本庁の見直し

個々の事務事業の必要性と実施方法について、拡大、縮小、統合、廃止等の点検と選別を行い、組織のスリム化を推進します。

各課に共通する定型的な業務の処理を集約し、集中処理することにより事務処理の簡素化を推進します。

支所の業務のうち特に事業系の業務については、本庁への統合を推進します。

② 支所の見直し

本庁で処理可能な業務をできる限り本庁に集約し、支所を住民票、税、福祉関係など地域の皆様の生活に密着した行政サービス及び相談窓口の拠点として位置づけ、更に窓口機能の強化を図りながら、財政規模に応じた適正な組織の再編を推進します。

③ 消防本部及び消防署の組織の見直し

消防吏員の定員の見直しは、新消防庁舎の建設に伴い、消防署の出張所の統廃合を含めた組織の見直しを平成24年度までに検討することとしていますので、その結果を踏まえ第2次五島市定員適正化計画に反映します。

(7) 進捗状況の公表

定員適正化は、「五島市行政改革大綱」における重要な取組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「簡素で効率的な組織・機構」の実現を目指します。

(8) 計画の見直し

今後、国の財政構造改革や地方公務員制度改革、本市の総合計画、第2次五島市行政改革大綱の見直しや財政状況、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うえで計画の見直しを行う必要が生じた場合には、適宜、適切に見直しを行います。

4 これまでの定員適正化計画の取組結果について

(1) 第1次五島市定員適正化計画の取組結果

① 計画と取組内容

平成18年8月に策定した第1次五島市定員適正化計画では、職員1人当たりの人口に着目し、平成16年3月31日現在の人口47,580人を基準に、平成17年4月1日現在60人であった職員1人当たりの人口を平成22年4月1日には75人とすることを目標として、**平成22年4月1日の職員数を640人以下**と設定しました。

平成17年4月1日の職員数789人を起点として5年間で149人(△18.9%)の削減を目標として退職者の原則不補充、定年前早期退職の促進、段階的な組織・機構の見直し、事務、事業の民間への委託・移譲の推進及び効率的な人員配置の取組を進めることにより、職員数の削減に努めてまいりました。

(資料3 定員適正化計画)

(単位：人)

区 分	参考 (合併時)	計 画					
	H16.8.1	H17.4.1	H18.4.1	H19.4.1	H20.4.1	H21.4.1	H22.4.1
定員適正化計画 (H18.8.7 策定)	800	789	766	737	692	668	640 以下 (△149) (△18.9%)
住基人口		H16.3.31					H16.3.31
		47,580					47,580
職員一人当たり人口	—	60					75

※ 人数には教育長を含まない。()は、H17.4.1との比較。

② 実績

平成22年4月1日時点での職員数の状況は、次の資料4のとおりです。

(資料4 職員数の実績)

(単位：人)

区 分	参考 (合併時)	実 績					
	H16.8.1	H17.4.1	H18.4.1	H19.4.1	H20.4.1	H21.4.1	H22.4.1
職員数	800	789	766	736	691	672	664 (△125) (△15.8%)
うち消防吏員	91	91	90	92	93	95	91
うち一般行政職	709	698	676	644	598	577	573
住基人口	—	H17.3.31	H18.3.31	H19.3.31	H20.3.31	H21.3.31	H22.3.31
	—	46,905	45,941	44,954	43,968	43,163	42,466
職員1人当たり人口	—	59	60	61	64	64	64

※ 職員数は、総務省の「定員管理調査」による数値から教育長1人を除いている。

※ うち一般行政職とは、消防吏員以外の職員全部を指しています。

※ 参考：H16.3.31の人口47,580人÷H22.4.1職員数664=72人
H22.3.31の人口42,466人÷H22.4.1職員数664=64人

③ 【検証】

目標数値として設定した640人以下の職員数に対し、平成22年4月1日の職員数は664人となりました。平成17年4月1日の職員数からすると125人（15.8%）の職員数の減で、削減目標の149人に対する**達成率は83.9%**となりました。

第2次五島市定員適正化計画では、これらの結果を踏まえ、達成できなかった職員数の640人を一つの通過点として更に削減を行う目標値を設定しています。

(2) 国の指針、全国市町村の数値目標との比較

① 定員純減に向けた国の指針等

平成17年3月29日付けで総務省から示された「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」では、平成17年度を起点として平成21年度までの具体的な取組を明示した「集中改革プラン」の公表を求められ、定員管理については、過去5年間の地方公務員の純減実績△4.6%を上回る総定員の純減を図ることが要請されました。

さらに、平成18年8月31日付けで総務省から新たに示された「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」においては、地方公務員総数を5年間で行政機関の国家公務員の定員純減△5.7%と同程度の定員純減を行うとともに、定員純減を平成23年度まで継続することとされました。

② 全国市町村の数値目標との比較

国からの要請、全国の市区町村の目標と実績は、次のとおりです。

(資料5 集中改革プランにおける定員管理の数値目標と実績)

(単位：%)

区分		目標(5年間)	実績(5年間)
		平成17年4月1日～ 平成22年4月1日純減率	平成17年4月1日～ 平成22年4月1日純減率
国からの要請 (平成18年8月31日総務事務次官通知)		△5.7	—
全国	都道府県(47団体)	△4.5	△5.3
	政令指定都市(19団体)	△9.4	△10.6
	市区町村(1,731団体)	△8.6	△9.9
	合計	△6.4	△7.5
五島市		△18.9	△15.8

※ 全国の目標は、平成21年8月1日総務省取りまとめ。全国の実績は、平成22年11月9日総務省公表の速報値。

③ 【検証】

第1次五島市定員適正化計画は、目標、実績ともに国が要請した5.7%の削減率を大きく上回り、全国の市区町村の実績値よりもかなり高い実績となっています。これは、他の市区町村よりも積極的に行政改革による定員削減と早期退職募集等による職員数削減に取り組んだ結果が表れています。

(3) 退職者の原則不補充の取組結果

第1次五島市行政改革大綱の実施期間中は、退職者は原則不補充とし、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にとどめました。特に、平成17年度から平成19年度までの退職者については原則不補充とし、平成20年度及び平成21年度の退職に係る職員の補充については、財政状況を見ながら、年齢構成の偏りの解消と適切な人員確保の観点から社会人採用枠を含めた職員の新規採用を行いました。

(資料6 計画期間中の退職と採用の状況)

(単位：人)

	H17.4.1	計画期間					
		H18.4.1	H19.4.1	H20.4.1	H21.4.1	H22.4.1	計
前年度 定年職者数	—	6	16	32	10	14	78
前年度 早期退職者数	—	22	20	29	27	12	110
小計	—	28	36	61	37	26	188
採用	—	5	6	16	18	18	63
対前年度削減数	—	△23	△30	△45	△19	△8	△125
累計削減数	—	△23	△53	△98	△117	△125	—
累計削減率	—	△2.9	△6.7	△12.4	△14.8	△15.8	—
職員数	789	766	736	691	672	664	—

【検証】

平成17年度から平成21年度までの計画期間中において**188人の退職**があり、それに対して**63人の採用**を行っています。消防吏員、指導主事、医師以外の職種は原則不補充としていましたが、年齢構成の偏り等の解消を図るため、平成20年度の退職補充で事務職員を5人、平成21年度の退職補充で事務職員を9人採用いたしました。

(4) 定年前早期退職募集の取組結果

職員数削減の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、本市が加入している長崎県市町村総合事務組合と調整した結果、定年前早期退職者特例措置の上乗せ加算制度を設けることができました。この制度は平成19年3月31日から平成21年3月31日までの間の定年前早期退職者を対象とし、勤続年数等の条件を満たす場合、退職手当の計算基礎額に5%から50%までを加算するものです。定年前早期退職の募集を行い、下記のとおり**50人の早期退職**がありました。

(資料7 定年前早期退職者特例措置を適用して退職した者の定年予定年度) (単位:人)

定年退職予定 年度 退職年度	第1次五島市定員適正化計画期間内					期間外	合計
	H17	H18	H19	H20	H21	H22 以降	
平成18年度退職			3	2		4	9
平成19年度退職				2	1	17	20
平成20年度退職					5	16	21
合計			3	4	6	37	50

【検証】

五島市での定年前早期退職者特例措置の適用者は、平成18年度9人、平成19年度20人、平成20年度21人の合計50人でありました。その内訳は、定年退職予定年度が、第1次五島市定員適正化計画の期間内の者が13人、期間外の者が37人でありました。期間外からの早期退職者が多いほど職員数削減に効果があることから判断すると、上乗せ加算制度による早期退職募集は大変効果があったといえます。

(5) 段階的な組織・機構の見直しの取組結果

本庁の類似業務の整理統合、支所業務の本庁への集約など簡素で効率的な組織・機構へ見直しを行いました。本庁と支所及び消防吏員の職員数の推移は、次のとおりです。

(資料8 段階的な組織・機構の見直し 本庁と支所別職員数の推移) (単位:人)

	H17.4.1	H18.4.1	H19.4.1	H20.4.1	H21.4.1	H22.4.1	H22.4.1 — H17.4.1
本庁	433	450	462	435	431	426	△7
富江支所	55	46	39	36	31	30	△25
玉之浦支所	56	49	37	30	24	25	△31
三井楽支所	52	44	32	28	27	28	△24
岐宿支所	50	41	35	32	27	27	△23
奈留支所	52	46	39	37	37	37	△15
消防吏員	91	90	92	93	95	91	0
合計	789	766	736	691	672	664	△125

(6) 民間への委託・移譲等と人材の活用の取組結果

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取り組みました。

(資料9 民間への委託・移譲等の取組)

年度	取組内容
平成17年度	<ul style="list-style-type: none"> ・浜窄保育所休園 ・戸岐小学校廃校
平成18年度	<ul style="list-style-type: none"> ・特別養護老人ホーム只狩荘の民間移譲 ・養護老人ホームたちばな荘の民間移譲 ・七岳へき地保育所の中川へき地保育所への統合 ・富江温泉センターの指定管理者による管理への移行 ・岐宿温泉センターの指定管理者による管理への移行 ・船廻小学校を奈留小学校へ統合
平成19年度	<ul style="list-style-type: none"> ・市民三井楽プールの指定管理者による管理への移行
平成20年度	<ul style="list-style-type: none"> ・嵯峨島保育所をへき地保育所化し調理員を削減
平成21年度	<ul style="list-style-type: none"> ・みいらく保育所の休園 ・大宝へき地保育所の中川保育所への統合
平成22年度	<ul style="list-style-type: none"> ・養護老人ホーム松寿園の指定管理者による管理への移行 ・陸域出張所（奥浦、崎山、本山、大浜）の一部嘱託員化 ・みいらく保育所の廃止 ・浜窄保育所の廃止

【検証】

上記のように老人福祉施設の民間移譲をはじめ、保育所の休園・統合、学校の統廃合、温泉センター等の指定管理者による管理への移行などを行い、定員の適正化を進めてきました。

今後も継続して、サービスの水準の維持及び費用対効果を十分に検討して、積極的な民間活力の活用を推進していく必要があります。