

第3次五島市定員適正化計画

(平成27年4月1日～平成32年4月1日)



平成27年1月5日

五島市

目次

1. はじめに	2
2. これまでの定員適正化の取組について	
(1) 定員適正化計画の概要	3
(2) 五島市組織機構の沿革	4
(3) 本庁及び支所職員数の推移と人口の推移	5
(4) 定員適正化計画に基づく職員数の推移	6
(5) 第2次定員適正化計画の推進方法と実績	7
3. 職員の状況	
(1) 部門別職員数の推移（H16年度～H26年度）	8
(2) 一般行政職男女別・年齢区分別職員数（H26年度）	9
(3) 事務職員・技術職員別職員数（H26年度）	9
(4) 消防吏員年齢区分別職員数（H26年度）	10
(5) 消防吏員職員数の推移（H16年度～H26年度）	10
(6) 県内自治体の部門別職員数（H25年度）	11
4. 人件費の状況	
(1) 人件費の推移（H22年度～H25年度）	12
(2) 歳出に占める人件費構成比の推移（H22年度～H25年度）	12
5. 第3次定員適正化計画について	
(1) 体系図	13
(2) 計画期間	14
(3) 基本方針	14
(4) 目標職員数	15
(5) 目標職員数設定根拠	15
(6) 基本方針別 具体的な取組	16～21
(7) 人件費の推移（H27年度～H32年度）	22
(8) 女性職員登用拡大計画（H26年度～H32年度）	23
(9) 年度別・職員区分別採用計画（H27年度～H32年度）	24
6. 終わりに	25

1 はじめに(新たな定員適正化計画の策定の必要性)

平成16年8月に1市5町が合併し、誕生した「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、合併直後は危機的な財政状況にあった。

こうした厳しい状況下において、行政改革の推進と財政の健全化が不可欠であったことから、平成17年に「五島市行政改革大綱」及び「五島市財政健全化計画」を策定した。

行政改革大綱及び財政健全化計画を推進するにあたり、市政全般にわたる経費の削減と自主財源の確保を図るうえで、職員数の削減、給与の見直し等による人件費の抑制は避けては通れない重要な課題であった。

こうしたことから、行政改革大綱に基づき、平成18年8月に「五島市定員適正化計画」を、さらに平成23年3月に「第2次定員適正化計画」を策定し、同計画を着実に推進したことにより、五島市の職員数は、平成17年4月1日現在の789人から平成26年4月1日現在の608人に、この9年間で181人削減され、五島市の財政状況及び人口規模に応じた人件費の抑制が図られた。

しかし、平成27年度から実施される普通交付税の合併算定替の段階的縮減等により、平成32年度における普通交付税が平成26年度確定額と比較して25億円減少する見込みであること(平成26年度中期財政見通し)、さらに五島市の将来推計人口が、平成27年の37,007人から平成32年の33,734人に、5年間で3,273人(8.8%)減少する見込みであること(国立社会保障・人口問題研究所 平成25年3月推計値)など、五島市を取り巻く財政状況は、今後更に厳しさが増すことが予想される。

こうした状況を踏まえ、五島市では、財政規模、人口規模に応じた簡素で効率的な組織運営を図りながらも、市民サービスの質的低下を招かないため、当市独自の地域特性、産業構造、重点施策等を反映した戦略的な定員マネジメントが求められることから、今回、平成27年度から平成31年度までの5年間を計画期間とする「第3次五島市定員適正化計画」を策定する。

2. これまでの定員適正化の取組について

(1) 定員適正化計画の概要

第1次五島市定員適正化計画(計画期間:平成17年度～21年度) (平成18年8月策定)

1. 目標
<ul style="list-style-type: none">・平成17年4月1日の職員数789人を基準に、平成22年4月1日の職員数を640人以下とする。・削減目標△149人
2. 方針
<ul style="list-style-type: none">・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人とするを目標(640人以下)とした。・類似団体のうち人口、面積とも本市の数値に近い、兵庫県篠山市や沖縄県石垣市等を参考に設定した。
3. 実績
<ul style="list-style-type: none">・平成22年4月1日の職員数は664人・平成17年4月1日の職員数から△125人(達成率83.9%)

第2次五島市定員適正化計画(計画期間:平成22年度～26年度) (平成23年3月策定)

1. 目標
<ul style="list-style-type: none">・平成22年4月1日の職員数664人を基準に、平成27年4月1日の職員数を607人とする。・削減目標△57人
2. 方針
<ul style="list-style-type: none">・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すが、類似団体との比較で反映されない地理的要因等もある。また、平成21年7月に、総務省より「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10%以上の定員合理化を実施するものとしている。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あり。・総合的に判断し、国家公務員並みの10%削減とした。
3. 実績
<ul style="list-style-type: none">・平成26年4月1日の職員数は608人・平成22年4月1日の職員数から△56人(達成率98.2%)

(検証)

第1次定員適正化計画においては、職員数の目標値には到達できなかったものの、5年間で125人の削減を行った。第2次定員適正化計画においては、平成27年4月1日の職員数目標値607人に対し、平成26年4月1日現在職員数が608人となっており、4年目の段階で達成率98.2%となっている。

(2)五島市組織機構の沿革

実施時期		取り組み内容
本 庁	平成16年8月1日	・ 合併時 本庁24課
	平成17年10月1日	・ 特命による重点事業を推進する独立した部署として豊かな島づくり市長公室を新設 本庁25課
	平成19年4月1日	・ 保育所を本庁社会福祉課で一元管理 ・ 支所地区の給食センター業務を福江学校給食センターで一元管理
	平成20年4月1日	・ 文化推進室を新設(世界遺産登録への取り組み強化)
		・ 各課所管の公園等の管理を一元化するため管理課を新設 ・ 建設課と都市計画課の業務を建設課と管理課に再編 ・ 再編後の建設課は道路建設等技術業務を所管、管理課は公園等の管理業務を所管 ・ 都市計画課は廃止 本庁26課
	平成21年4月1日	・ 複数係を統合して班制を導入し効率的な人員配置
		・ 情報推進課を新設して行政情報関連の業務を一元化 ・ 商工観光課を商工振興課と観光交流課に分離独立 本庁28課
	平成22年4月1日	・ 支所の地籍調査業務を本庁に集約して一元化
・ 文化会館、歴史資料館、勤労福祉センター及び図書館を生涯学習課の内部組織として再編 ・ 長崎がんばらんば国体を推進する部署としてスポーツ振興課を新設し、中央公園の業務を統合 本庁29課		
平成25年4月1日	・ 豊かな島づくり市長公室、企画課、文化推進室を廃止 ⇒ 市長公室を新設 ・ 農林課を農業振興課と農林整備課に分離独立 ・ 選挙管理委員会事務局を総務課に設置 本庁27課	
	平成26年4月1日	・ 再生可能エネルギー推進室を新設 本庁28課
支 所	平成16年8月1日	・ 合併時 富江9課、玉之浦9課、三井楽8課、岐宿10課、奈留9課 計45課
	平成17年10月1日	・ 企画調整課を廃止 富江8課、玉之浦8課、三井楽7課、岐宿9課、奈留8課
	平成18年4月1日	・ 産業経済課、土地改良課(岐宿のみ)、建設課及び産業振興課を産業経済課に統合 富江7課、玉之浦7課、三井楽6課、岐宿7課、奈留7課
	平成19年4月1日	・ 税務課、福祉保健課及び水道課を市民課に統合 富江4課、玉之浦4課、三井楽3課、岐宿4課、奈留3課
	平成21年4月1日	・ 地籍調査課を本庁一元化
		・ 総務課を総務企画課、市民課を市民生活課、産業経済課を地域振興課に変更 富江3課、玉之浦3課、三井楽3課、岐宿3課、奈留3課
平成25年4月1日	・ 総務企画課を廃止 富江2課、玉之浦2課、三井楽2課、岐宿2課、奈留2課 計10課	

(検証)

組織については、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のないよう、効率的で機動力のある組織を構築するため、本庁と支所の役割を明確にしなが、社会情勢の変化や新たな行政課題、多様化する住民ニーズに対応できるよう、随時見直しを行ってきた。

その結果、本庁については、合併時の24課から平成26年度の28課に、支所については、合併時の45課から各支所2課ずつ計10課の組織配置となっている。

(3)本庁及び支所職員数の推移と人口の推移

年月日	職員数及び人口	職員一人当たり人口
平成16年8月1日 (合併時)	<ul style="list-style-type: none"> 職員数800人(本庁522人、支所278人)(教育長を含まない) 課長級29人(本庁24課、5支所) 平成16年7月31日人口 47,614人 	60人
平成17年4月1日	<ul style="list-style-type: none"> 職員数789人(本庁524人、支所265人)(教育長を含まない) 課長級29人(本庁24課、5支所) 平成17年3月31日人口 46,905人 	59人
平成18年4月1日	<ul style="list-style-type: none"> 職員数766人(本庁540人、支所226人)(教育長を含まない) 課長級30人(本庁25課、5支所) 平成18年3月31日人口 45,941人 <p>(※H17.10.1 豊かな島づくり市長公室新設)</p>	60人
平成19年4月1日	<ul style="list-style-type: none"> 職員数736人(本庁554人、支所182人)(教育長を含まない) 課長級30人(本庁25課、5支所) 平成19年3月31日人口 44,954人 	61人
平成20年4月1日	<ul style="list-style-type: none"> 職員数691人(本庁528人、支所163人)(教育長を含まない) 課長級31人(本庁26課、5支所) 平成20年3月31日人口 43,968人 <p>(※文化推進室新設、都市計画課廃止、管理課新設)</p>	64人
平成21年4月1日	<ul style="list-style-type: none"> 職員数672人(本庁526人、支所146人)(教育長を含まない) 課長級33人(本庁28課、5支所) 平成21年3月31日人口 43,163人 <p>(※情報推進課新設、商工観光課を商工振興課と観光交流課に再編)</p>	64人
平成22年4月1日	<ul style="list-style-type: none"> 職員数664人(本庁517人、支所147人)(教育長を含まない) 課長級34人(本庁29課、5支所) 平成22年3月31日人口 42,466人 <p>(※スポーツ振興課新設、松寿園指定管理、陸域出張所一部嘱託化)</p>	64人
平成23年4月1日	<ul style="list-style-type: none"> 職員数645人(本庁506人、支所139人)(教育長を含まない) 課長級34人(本庁29課、5支所) 平成23年3月31日人口 41,767人 	65人
平成24年4月1日	<ul style="list-style-type: none"> 職員数629人(本庁496人、支所133人)(教育長を含まない) 課長級34人(本庁29課、5支所) 平成24年3月31日人口 41,079人 <p>(※玉之浦地区へき地保育所指定管理、離島出張所一部嘱託化)</p>	65人
平成25年4月1日	<ul style="list-style-type: none"> 職員数617人(本庁492人、支所125人)(教育長を含まない) 課長級32人(本庁27課、5支所) 平成25年3月31日人口 40,522人 <p>(※市長公室、農業振興課、農林整備課を新設)</p> <p>(※豊かな島づくり市長公室、企画課、文化推進室、農林課、支所総務企画課廃止)</p>	66人
平成26年4月1日	<ul style="list-style-type: none"> 職員数608人(本庁492人、支所116人)(教育長を含まない) 課長級32人(本庁28課、5支所) 平成26年3月31日人口 39,808人 	65人

(検証)

五島市の職員数については、合併時には、本庁に522人、支所に278人、合計800人であった。平成17年4月1日の職員数は789人。この職員数を基準に「第1次定員適正化計画」を策定し、平成22年4月1日の職員数の目標を640人以下とした。同基準日の職員数は664人と目標には届かなかったものの、5年間で125人を削減した。

平成22年4月1日の職員数664人を基準として「第2次定員適正化計画」を策定し、平成27年4月1日の職員数の目標を607人に設定した。平成26年4月1日の職員数は、本庁492人、支所116人、合計608人となっており、目標まであと1人の状況である。

また、職員1人あたりの人口については、平成17年4月1日の59人から平成26年4月1日の65人となっており、人口減少率を上回る形で定員削減が図られている。

(4) 定員適正化計画に基づく職員数の推移(上段:計画、下段:実績)

		第1次計画期間						第2次計画期間					
		H16.8.1 (合併時点)	基準年度	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目 基準年度	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目
計画	行政職	H16.8.1 (合併時点)	H17.4.1	H18.4.1	H19.4.1	H20.4.1	H21.4.1	H22.4.1	H23.4.1	H24.4.1	H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1
	前年度定年退職者数	①	—	—	—	—	—	—	17	11	12	15	23
	前年度早期退職	②	—	—	—	—	—	—	15	2	2	2	1
	小計	③=①+②	—	—	—	—	—	—	32	13	14	17	24
	採用者数	④	—	—	—	—	—	—	14	7	7	7	7
	対前年度増減数	⑤=④-③	—	—	—	—	—	—	△ 18	△ 6	△ 7	△ 10	△ 17
	累計増減数(H17.4.1対比)		—	—	—	—	—	—	△ 18	△ 24	△ 31	△ 41	△ 58
	職員数		709	698					555	549	542	532	515
	消防吏員	H16.8.1 (合併時点)	H17.4.1	H18.4.1	H19.4.1	H20.4.1	H21.4.1	H22.4.1	H23.4.1	H24.4.1	H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1
	前年度定年退職者数	①	—	—	—	—	—	—	2	2	8	4	4
	前年度早期退職	②	—	—	—	—	—	—	1				
	小計	③=①+②	—	—	—	—	—	—	3	2	8	4	4
	採用者数	④	—	—	—	—	—	—	4	6	3	4	5
	対前年度増減数	⑤=④-③	—	—	—	—	—	—	1	4	△ 5	0	1
	累計増減数(H17.4.1対比)		—	—	—	—	—	—	1	5	0	0	1
職員数		91	91					92	96	91	91	92	
合計	H16.8.1 (合併時点)	H17.4.1	H18.4.1	H19.4.1	H20.4.1	H21.4.1	H22.4.1	H23.4.1	H24.4.1	H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1	
前年度定年退職者数	①	—	—	—	—	—	—	19	13	20	19	27	
前年度早期退職	②	—	—	—	—	—	—	16	2	2	2	1	
小計	③=①+②	—	—	—	—	—	—	35	15	22	21	28	
採用者数	④	—	—	—	—	—	—	18	13	10	11	12	
対前年度増減数	⑤=④-③	—	—	—	—	—	—	△ 17	△ 2	△ 12	△ 10	△ 16	
累計増減数		—	—	—	—	—	—	△ 17	△ 19	△ 31	△ 41	△ 57	
職員数		800	789				640	647	645	633	623	607	

実績	行政職	H16.8.1 (合併時点)	H17.4.1	H18.4.1	H19.4.1	H20.4.1	H21.4.1	H22.4.1	H23.4.1	H24.4.1	H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1	
	前年度定年退職者数	①	—	10	4	14	25	7	9	17	11	6	10	14
	前年度早期退職	②	—	14	21	20	25	23	10	17	25	21	19	3
	小計	③=①+②	—	24	25	34	50	30	19	34	36	27	29	17
	採用者数	④	—	13	3	2	4	9	15	14	16	20	21	15
	対前年度増減数	⑤=④-③	—	△ 11	△ 22	△ 32	△ 46	△ 21	△ 4	△ 20	△ 20	△ 7	△ 8	△ 2
	累計増減数(H17.4.1対比)		—	△ 11	△ 22	△ 54	△ 100	△ 121	△ 125	△ 145	△ 165	△ 172	△ 180	△ 182
	職員数		709	698	676	644	598	577	573	553	533	526	518	516
	消防吏員	H16.8.1 (合併時点)	H17.4.1	H18.4.1	H19.4.1	H20.4.1	H21.4.1	H22.4.1	H23.4.1	H24.4.1	H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1	
	前年度定年退職者数	①	—	1	2	2	7	3	5	2	2	8	3	4
	前年度早期退職	②	—	0	1	0	4	4	2	1		1	3	
	小計	③=①+②	—	1	3	2	11	7	7	3	2	9	6	4
	採用者数	④	—	1	2	4	12	9	3	4	6	4	5	5
	対前年度増減数	⑤=④-③	—	0	△ 1	2	1	2	△ 4	1	4	△ 5	△ 1	1
	累計増減数(H17.4.1対比)		—	0	△ 1	1	2	4	0	1	5	0	△ 1	0
職員数		91	91	90	92	93	95	91	92	96	91	90	91	
合計	H16.8.1 (合併時点)	H17.4.1	H18.4.1	H19.4.1	H20.4.1	H21.4.1	H22.4.1	H23.4.1	H24.4.1	H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1		
前年度定年退職者数	①	—	11	6	16	32	10	14	19	13	14	13	18	
前年度早期退職	②	—	14	22	20	29	27	12	18	25	22	22	3	
小計	③=①+②	—	25	28	36	61	37	26	37	38	36	35	21	
採用者数	④	—	14	5	6	16	18	18	18	22	24	27	20	
対前年度増減数	⑤=④-③	—	△ 11	△ 23	△ 30	△ 45	△ 19	△ 8	△ 19	△ 16	△ 12	△ 9	△ 1	
累計増減数		—	△ 11	△ 23	△ 53	△ 98	△ 117	△ 125	△ 144	△ 160	△ 172	△ 181	△ 182	
職員数		800	789	766	736	691	672	664	645	629	617	608	607	

(検証)

第2次定員適正化期間中(平成22年4月1日～平成26年4月1日の4年間)の職員数の増減内訳をみると、定年退職者数及び早期退職者数の合計は、計画数93人に対し、実績数146人と53人上回っており、特に早期退職者数については、計画数22人に対し、実績数87人と大幅に上回る結果となった。それに伴い、採用者数は平成23年度から平成26年度までの4年間でみた場合、計画数52人に対し、実績数91人と39人計画を上回る採用をしている。「早期退職が多いほど新規採用が増えることから、組織の新陳代謝に効果がある」とみた場合、計画期間中に実施した「早期退職者への優遇措置」は効果があったといえる。

(5) 第2次適正化計画の推進方法と実績

推進方法	実績																								
① 民間委託の検討・民間活力の活用	<ul style="list-style-type: none"> ・平成23年度から福江清掃センター運転管理業務を民間委託 ・平成25年度から三井楽清掃センターの受入運搬業務を民間委託 ・離島地区出張所の一部を嘱託化(離島を除く出張所はH22年度に実施済) ・平成24年度から玉之浦簡易水道施設の浄水施設維持管理業務を民間委託 ・平成25年度から岐宿簡易水道施設の浄水施設維持管理業務を民間委託 																								
② 指定管理者制度の活用	<ul style="list-style-type: none"> ・平成24年度から玉之浦地区保育所指定管理 玉之浦へき地保育所、中川へき地保育所 																								
③ 多様な人材の活用	<ul style="list-style-type: none"> ・定数削減に併せて短時間勤務職員を活用 <p style="text-align: center;">任期付短時間勤務職員(任期付法5条)数の推移(4月1日現在)</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> <th>H26</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>数</td> <td>0</td> <td>14</td> <td>16</td> <td>50</td> <td>66</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">嘱託員(地公法3条3項3号)数の推移(4月1日現在)</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> <th>H26</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>数</td> <td>134</td> <td>141</td> <td>147</td> <td>141</td> <td>134</td> </tr> </tbody> </table>	年度	H22	H23	H24	H25	H26	数	0	14	16	50	66	年度	H22	H23	H24	H25	H26	数	134	141	147	141	134
年度	H22	H23	H24	H25	H26																				
数	0	14	16	50	66																				
年度	H22	H23	H24	H25	H26																				
数	134	141	147	141	134																				
④ 定年前早期退職者への優遇措置	<ul style="list-style-type: none"> ・定年前早期退職者に対する退職手当加算措置 <p style="text-align: center;">退職手当算定の基礎となる退職日給料月額に2%加算</p> <ul style="list-style-type: none"> ①定年から10年を減じた年齢以上であること(50歳以上) ②勤続年数が25年以上であること ③定年に達する年度の前年度までに退職するものであること <p style="text-align: center;">(各年度早期退職者のうち加算措置対象者)</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>早期退職者</td> <td>18</td> <td>25</td> <td>22</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>うち加算対象者</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>15</td> <td>13</td> </tr> </tbody> </table>	年度	H22	H23	H24	H25	早期退職者	18	25	22	22	うち加算対象者	8	9	15	13									
年度	H22	H23	H24	H25																					
早期退職者	18	25	22	22																					
うち加算対象者	8	9	15	13																					
⑤ 事務処理の効率化	<ul style="list-style-type: none"> ・支所業務の点検と選別及び組織の改編(総務企画課を廃止) ・組織の見直し(統合及び廃止)による事務の改善 ・公共料金(電気・電話)の一括振込制度を導入(H24年度から毎月481件の伝票処理減少) 																								
⑥ 公務能率の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・「五島市人材育成基本方針」に基づき、職員研修の充実と、職員個々の能力開発を推進中 																								

(検証)

第2次定員適正化計画で示した「定員適正化の具体的な推進方法」の項目別取組実績である。以上の取組等により、定員適正化計画の目標職員数は、達成に向け順調に推移した。

3 職員の状況

(1) 部門別職員数の推移(平成16年8月1日～平成26年4月1日)

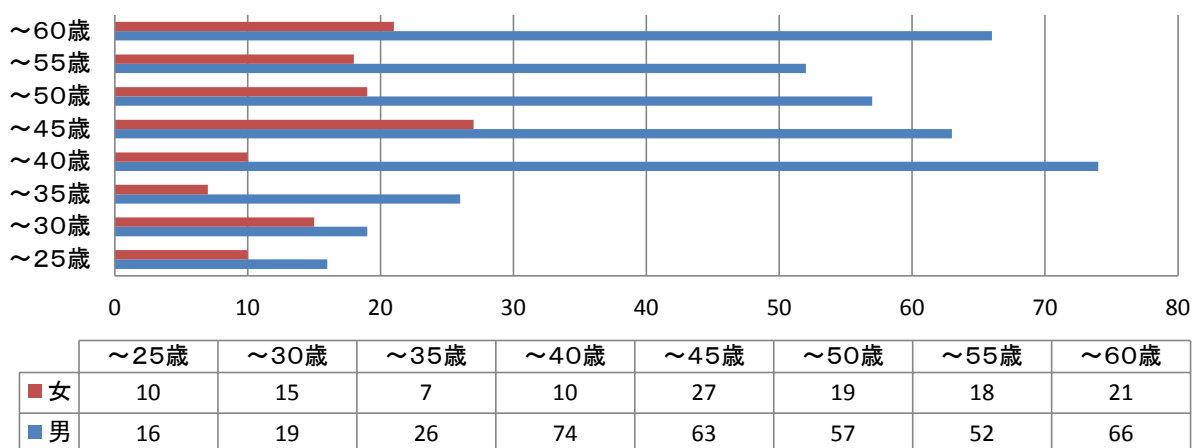
区 分 部 門		第1次適正化															第2次適正化			第2次定員適正化計画による削減数			類団修正値		
		合併	H17	第1次適正化					第2次適正化					第2次定員適正化計画による削減数	類団修正値										
		8月	4月	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H24		H25	超過									
				4月	4月	4月	4月	4月	4月	4月	4月	4月	4月	4月	4月	4月	4月	人数							
普 通 会 計	議 会	10	7	7	6	6	5	5	5	5	5	5	5	0	5	5	0								
	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政																								
	総 務	168	171	169	181	169	154	153	146	133	119	118	▲ 35	86	87	32									
	税 務	43	42	43	38	35	33	34	33	33	32	30	▲ 4	23	23	9									
	労 働												0			0									
	農 林 水 産	76	69	62	61	53	55	57	54	54	56	57	0	31	31	25									
	商 工	21	18	20	19	19	23	24	23	23	31	32	8	11	12	19									
	土 木	51	48	45	47	44	42	42	40	42	39	37	▲ 5	41	40	▲ 1									
	小 計	369	355	346	352	326	312	315	301	290	282	279	▲ 36	197	198	84									
	福 祉 関 係																								
民 生	99	83	86	68	55	45	39	38	33	31	32	▲ 7	40	41	▲ 10										
衛 生	60	63	63	60	58	56	57	53	53	50	47	▲ 10	46	46	4										
小 計	159	146	149	128	113	101	96	91	86	81	79	▲ 17	86	87	▲ 6										
一 般 行 政 部 門 計	528	501	495	480	439	413	411	392	376	363	358	▲ 53	283	285	78										
教 育	86	83	79	62	58	58	61	62	61	70	70	9	69	68	2										
消 防	94	95	95	97	98	100	96	97	101	95	94	▲ 2	70	71	24										
普 通 会 計 計	708	679	669	639	595	571	568	551	538	528	522	▲ 46	422	424	104										
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院	26	19	19	18	16	16	16	16	16	16	17	1												
	水 道	37	38	38	40	38	38	36	35	32	31	27	▲ 9												
	下 水 道												0												
	交 通	4	7	8	7	5	5	5	5	5	4	4	▲ 1												
	そ の 他	25	46	32	32	37	42	39	38	38	38	38	▲ 1												
	公 営 企 業 等 会 計 部 門 計	92	110	97	97	96	101	96	94	91	89	86	▲ 10												
1市5町計(合併前)													0												
一 部 事 務 組 合 (合 併 前)													0												
合 計		800	789	766	736	691	672	664	645	629	617	608	▲ 56												
増 減(単年)			▲ 11	▲ 23	▲ 30	▲ 45	▲ 19	▲ 8	▲ 19	▲ 16	▲ 12	▲ 9													
増 減(累計)			▲ 11	▲ 34	▲ 64	▲ 109	▲ 128	▲ 136	▲ 155	▲ 171	▲ 183	▲ 192													

(検証)

五島市の職員数は、第2次定員適正化計画の推進により、平成22年4月1日から平成26年4月1日までの4年間で56人減少した。減少の主な部門は、総務、衛生及び水道部門であり、支所業務の本庁集約等による支所組織のスリム化、清掃センター及び簡易水道施設の民間委託が主な要因である。

また、類似団体修正値との比較においては、平成25年4月1日で104人超過しており、超過している主な部門は、総務、農林水産、商工、消防部門となっている。その主な要因は、支所・出張所の数が多いこと並びに一次産業の振興及び再生可能エネルギー推進等重要施策の推進に係る重点配置である。しかし、五島市は全域が離島に位置し、11の有人島を抱えるなど、他の類似団体とは比較できない特殊な地域性を有しており、類似団体の修正値は参考としつつも、五島市の地域特性に応じた定員適正化が必要である。

(2) 一般行政職の男女別・年齢区分別職員数 (平成26年4月1日)



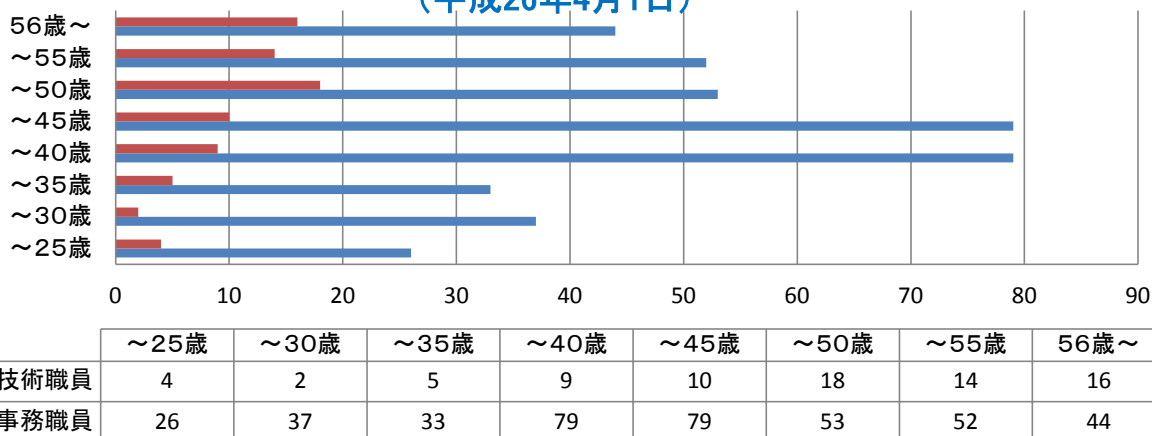
※診療所医師、教育指導主事、一般任期付職員、再任用職員は除く。水産庁派遣職員は含む。

(検証)

35歳以下の職員数の割合が低くなっており、年齢構成に偏りがみられる。これは、合併後の五島市の人口規模・財政規模に応じた適正な定員管理を進める中で、新規採用を控えたこと等によるものである。今後は、年齢構成の歪みの解消に向け、早期退職者への優遇措置の運用等と併用し、30歳代の職員採用など、計画的な採用が必要である。

特に、女性職員は、30歳～35歳の割合が少なくなっている。国は男女共同参画社会の実現に向け、「2020年までに指導的地位に占める女性職員の割合を30%程度にする」ことを目標に施策を講じている中、五島市も国の方針を参考に、「2020年までに管理監督職に占める女性職員の割合を30%程度にすること」を目指すうえで、管理監督職を迎える年代の女性職員が少ないことは大きな課題であり、30歳代女性職員の計画的な採用及び人材育成が必要である。

(3) 事務職員・技術職員別職員数 (平成26年4月1日)

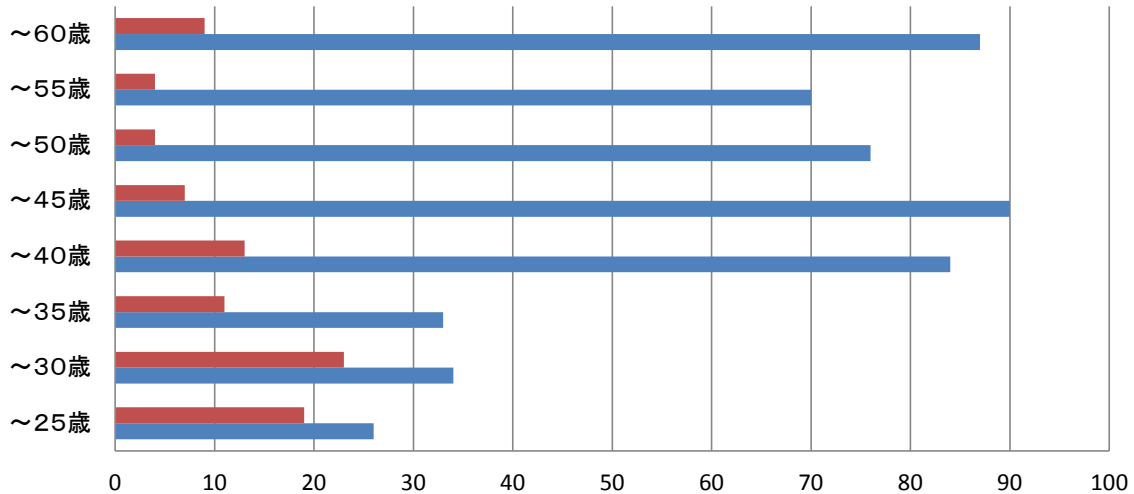


※診療所医師、教育指導主事、現業員、消防吏員は除く。水産庁派遣職員は含む。

(検証)

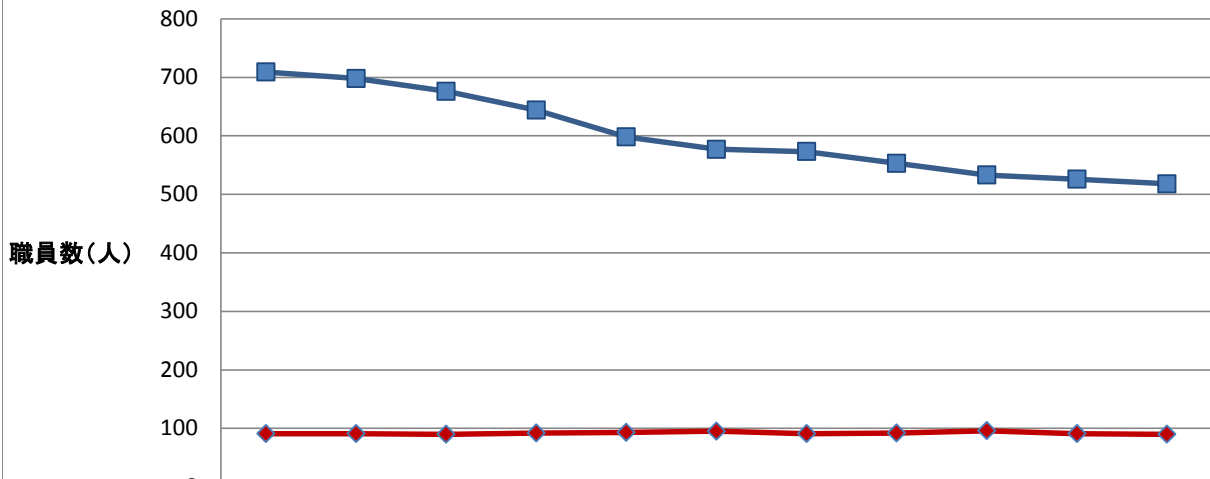
技術職員数は、50歳以上の職員割合が高く、35歳以下の職員割合は14.1%(11人)と事務職員の35歳以下の職員割合23.8%と比べ極端に少なくなっており、高齢化が進んでいる。将来に亘り公共事業や災害対策を進める上で技術職員の役割は引き続き重要であり、事務職員からの任用替え、経験者・幅広い年齢層の募集等により、将来を担う若年層の技術職員の確保が必要である。また、技術職員以外の情報、農水部門等専門的知識を要する部門における「専門性の高い職員」の育成・確保についても、限られた職員数で効率的な行政運営を行うために必要であり、長期的視点に立った戦略的な採用、育成、配置転換を考慮する必要がある。

(4) 消防吏員年齢区分別職員数(平成26年4月1日)



	～25歳	～30歳	～35歳	～40歳	～45歳	～50歳	～55歳	～60歳
■ 消防吏員	19	23	11	13	7	4	4	9
■ その他職員	26	34	33	84	90	76	70	87

(5) 消防吏員職員数の推移(平成16年度～平成26年度)



	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
◆ 消防吏員	91	91	90	92	93	95	91	92	96	91	90
■ その他職員	709	698	676	644	598	577	573	553	533	526	518

(検証)

消防吏員は、市民の生命財産を守るため、合併後も継続的な採用を行ったことにより、若年層の割合が高く、組織の新陳代謝が進んでいる。

しかし、第2次定員適正化計画期間中においては、新消防庁舎の建設など大型事業を控えていたこと等により、定員適正化は進んでいない。

消防は、全国一律のサービス水準を確保するため、各庁舎に配備しているポンプ車や救急車等の車両数に応じて、一定数の職員を配置しなければならない「必置規制」があるなど、定員適正化が困難な部門であるが、五島市の人口減少が進む中、管轄人口に応じた管轄区域の見直しによる消防署出張所の統廃合等により、法令等の範囲内で定員適正化を進める必要がある。

(6) 県内自治体の部門別職員数

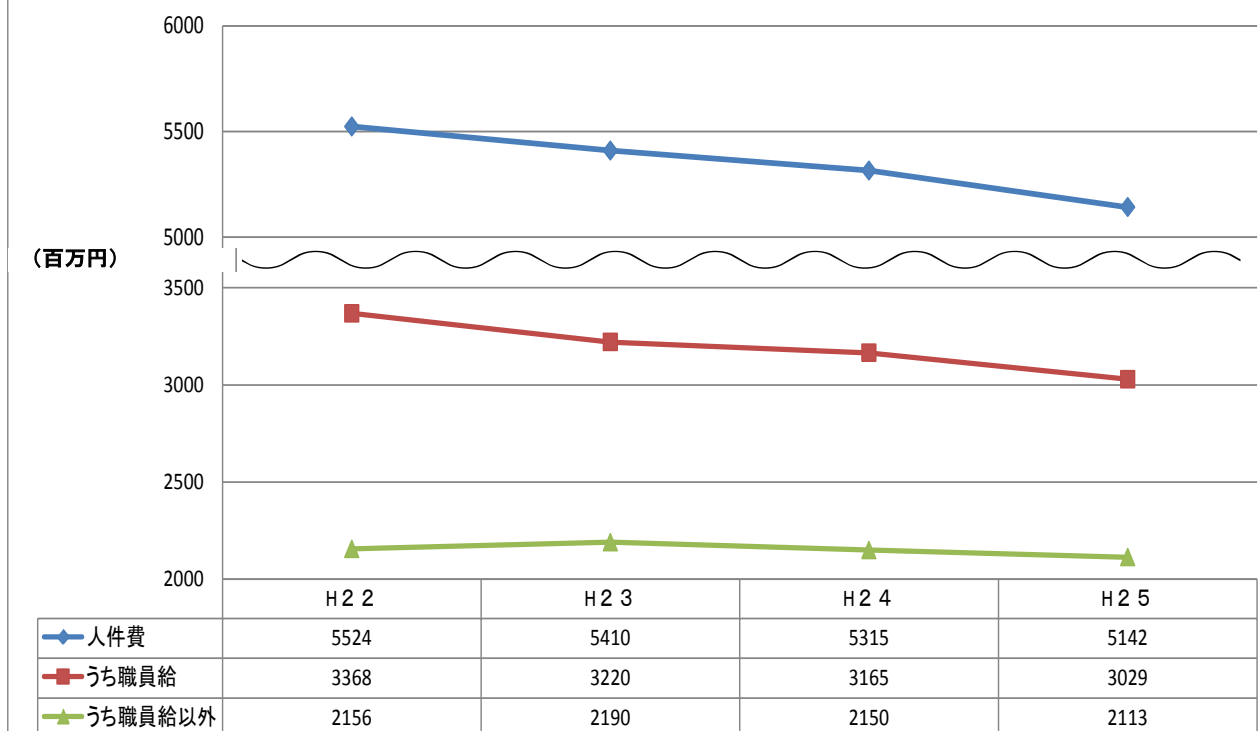
部 門		五島市 職員数 H25.4.1 (I-1)	長崎県内自治体の定員管理調査の職員数 H25.4.1 (類似団体区分)												
			長崎市 (中核市)	佐世保市 (特例市)	島原市 (I-1)	諫早市 (Ⅲ-1)	大村市 (Ⅱ-1)	平戸市 (I-1)	松浦市 (I-1)	対馬市 (I-1)	壱岐市 (I-1)	西海市 (I-0)	雲仙市 (I-0)	南島原市 (Ⅱ-0)	
普 通 会 計	議 会	5	23	14	7	9	8	5	5	5	4	5	5	5	
	総 務	119	508	411	98	250	156	84	71	102	56	84	97	124	
	税 務	32	151	110	19	52	37	19	18	30	14	22	23	34	
	労 働		0	2	0	1		0				2	2	0	
	農林水産	56	83	71	30	80	36	45	25	47	37	24	45	55	
	商 工	31	64	48	22	21	17	19	19	19	9	7	12	14	
	土 木	39	379	254	37	88	56	36	41	33	27	26	46	37	
	小 計	282	1,208	910	213	501	310	208	179	236	147	170	230	269	
	福 祉 関 係														
	民 生	31	441	214	60	119	87	43	46	72	67	36	46	64	
	衛 生	50	388	335	39	63	52	20	16	61	27	35	31	72	
	小 計	81	829	549	99	182	139	63	62	133	94	71	77	136	
	一般行政部門計	363	2,037	1,459	312	683	449	271	241	369	241	241	307	405	
教 育	70	338	243	33	126	67	68	36	73	48	50	39	60		
消 防	95	470	368	0	0	0	77	67	89	61	0	0	0		
普通会計計	528	2,845	2,070	345	809	516	416	344	531	350	291	346	465		
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院	16	4	701	1	0	2	135	31	0	123	10	0	0	
	水 道	30	194	168	18	52	29	19	14	18	13	15	13	26	
	下 水 道		95	67	0	36	27	0	7	0	2	9	9	10	
	交 通	5	0	76	0	0	0	6	2	2	7	6	0		
	そ の 他	38	85	116	19	47	69	30	31	40	44	28	17	14	
	公営企業等会計部門計	89	378	1,128	38	135	127	190	85	60	189	68	39	50	
合 計	617	3,223	3,198	383	944	643	606	429	591	539	359	385	515		
H25.3.31現在 人口(人)	40,522	439,539	262,441	48,044	141,218	93,286	34,822	24,896	33,892	29,185	30,848	47,615	50,794		
職員一人当たり人口(全体)	66	136	82	125	150	145	57	58	57	54	86	124	99		
職員一人当たり人口(一般行政)	112	216	180	154	207	208	128	103	92	121	128	155	125		

(検証)

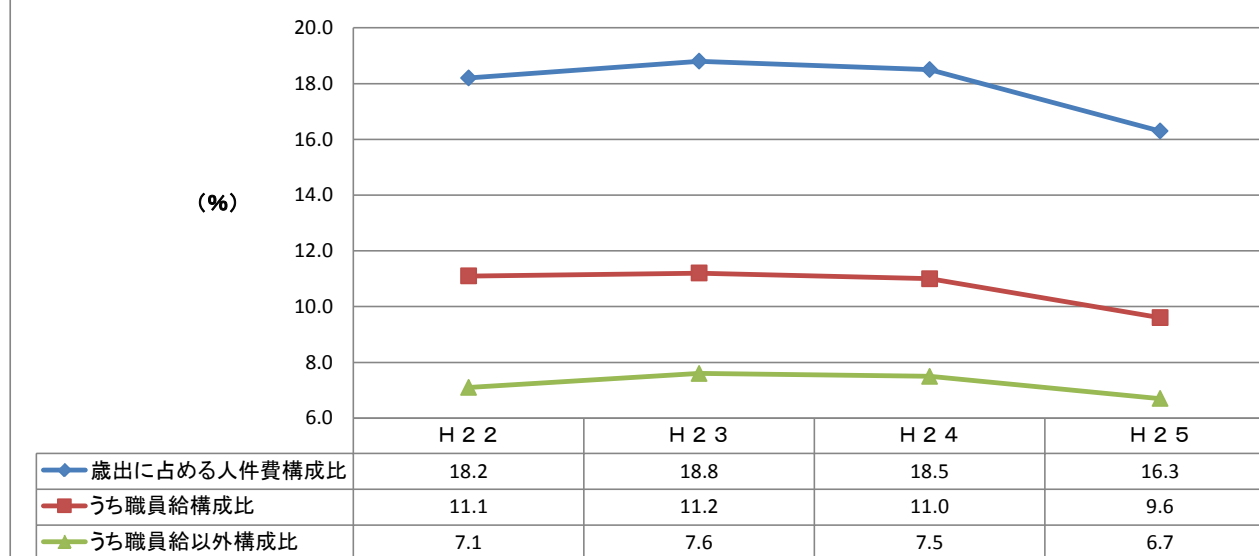
五島市の全職員1人当たりの人口は66人で、県内13自治体中9番目に多く、うち類似団体(I-1)との比較においては、県内6自治体中2番目に多くなっている。ただし、一般行政部門職員1人当たりの人口は112人で、県内6類似団体中4番目となっており、同部門の定員適正化は今後も継続的に推進する必要がある。ただし、3-(1)で記載したとおり五島市の特殊な地域性は考慮すべきであり、五島市の地理的要因、産業構造、政策課題等に応じた定員適正化を推進する必要がある。

4 人件費の状況

(1) 人件費の推移(平成22年度～平成25年度)



(2) 歳出に占める人件費構成比の推移(平成22年度～平成25年度)



※1) 長崎県五島市各会計歳入歳出決算報告書による。

※2) 職員給とは、職員の給料及び手当(児童手当及び児童扶養手当を除く。)のことである。

※3) 職員給以外とは、議員報酬手当、委員等報酬、市町村長等特別職の給与、地方公務員共済組合等負担金、退職金、恩給及び退職年金、災害補償費、社会保険料等其他人件費のことである。

(検証)

第2次定員適正化計画の推進により、定員削減が着実に進み、職員の人件費は減少傾向にある。

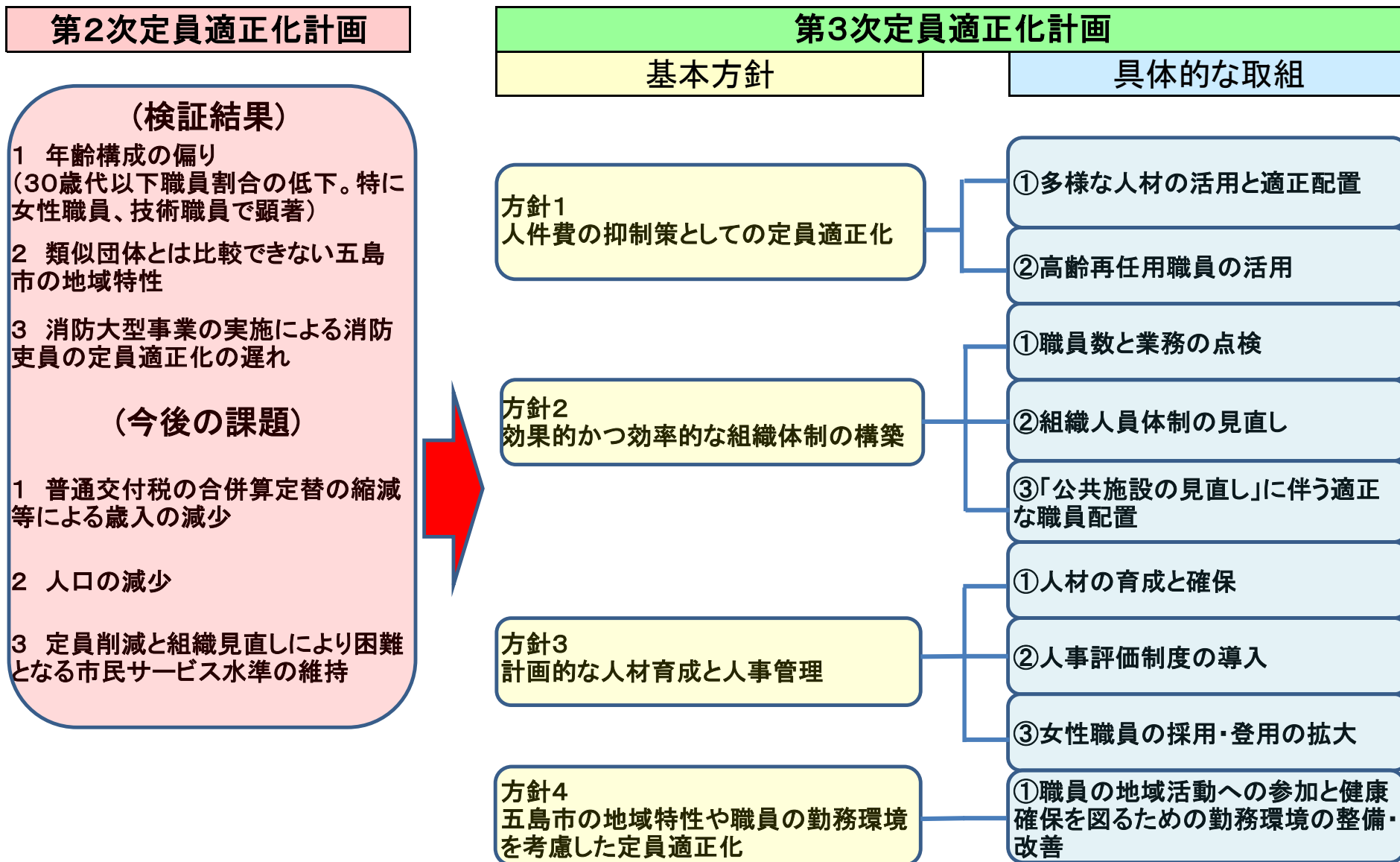
※人件費削減額: H22年度(5,524百万円) - H25年度(5,142百万円) = ▲382百万円

※歳出に占める人件費構成比: H22年度(18.2%) - H25年度(16.3%) = ▲1.9%

しかし、第3次定員適正化計画期間中における五島市の財政状況は、第2次定員適正化計画以上に厳しくなることが想定される。

5. 第3次定員適正化計画について

(1) 体系図



(2) 計画期間

平成27年度から31年度までの5年間とする。
平成32年4月1日の目標職員数を設定する。

(3) 基本方針

方針1 人件費の抑制策としての定員適正化

第3次定員適正化計画期間は、平成27年度から5か年かけて実施される普通交付税の合併算定替の段階的縮減期間と重複しており、義務的経費に占める割合が最も高い人件費の抑制策として、高齢再任用職員など「多様な人材の活用と適正配置」による定員削減を行う。

方針2 効果的かつ効率的な組織体制の構築

これまでの定員適正化の推進や国・県からの事務委譲により、職員の業務量は増加傾向にあるが、今後の五島市の財政状況や人口減少見込を見据え、引き続き定員適正化を推進する必要がある。

こうした限られた職員数においても、刻々と変化する政策課題及び市民ニーズを踏まえた迅速な行政サービスの提供が求められることから、「最小の経費で最大の効果を挙げる組織」の実現に向けて、既存組織の不断の見直しを行う。

政策の重要度等を踏まえた「職員の重点配置・再配置」、個人番号制度の有効利用などICTの更なる活用や外部委託など組織内部の業務効率化を進める。

さらに、「統廃合を含めた事務事業の見直し」、「公共施設の見直し」、「行政主体から地域主体への業務方法の見直し」など市民サービスに直接影響が生じる見直しについても、地域住民の理解を得ながら積極的に取り組み、定員削減に応じた行政サービス水準の最適化と組織体制の見直しを行う。

方針3 計画的な人材育成と人事管理

性別・年齢に関わらず、職員の能力が最大限に反映される組織を目指して、「人事評価制度の導入」、「職員研修の充実」「女性職員の採用・登用の拡大」による計画的な人材育成と人事管理を実践し、目標管理型の行政運営を実現する。

方針4 五島市の地域特性や職員の勤務環境を考慮した定員適正化

五島市は、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り、他自治体を上回る速度で進む人口減少や高齢化、離島ならではの行政サービスなど、他類似団体の職員数と単純に比較できない地域特性を有しており、類似団体職員数を基準とした過度な職員数の削減は、行政サービスの質的低下を招き、政策的課題に対応した施策展開に大きな制約をもたらすこととなる。

また、定員合理化に伴い、職員の業務量が増加傾向にある中、職員の健康確保や地域活動への参加機会を創出するためには、時間外勤務の削減など職員の勤務環境に留意する必要がある。

第3次定員適正化計画の推進にあたっては、類似団体の職員数を参考としつつも、こうした「五島市の地域特性」、「職員の健康確保」、「地域活動への参加機会の創出」を考慮した定員適正化に取り組む。

(4) 目標職員数

区 分	一般行政職 ^{※2}	消防吏員	合計
平成27年4月1日職員数 ^{※1} A	515人	92人	607人
平成32年4月1日目標職員数 B	468人	92人	560人
削減目標職員数 C(A-B)	47人	0人	47人
目標削減率 C/A×100	△9.1%	0%	△7.8%

(※1) 平成27年4月1日職員数(A)の算出方法は、第2次定員適正化計画における目標職員数による。

(※2) 一般行政職とは、消防吏員を除いた全ての職員

(5) 目標職員数設定根拠

① 一般行政職

平成27年度から実施される普通交付税の合併算定替の段階的縮減等により、五島市の歳入は、平成27年度から平成31年度までの5年間に於いて「10.1%」の削減が見込まれている(一般財源ベース。「H26年度中期財政見通し」より)。

また、五島市の人口は平成27年から平成32年にかけて「8.8%」の減少が見込まれている(「国立社会保障・人口問題研究所 平成25年3月推計値」より)。

さらに、平成26年7月、総務省より「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針等」の通知において、国の各府省庁の定員は、平成27年度以降、5年ごとに基準年度を設定し、府省全体で5年間で「10%以上」合理化することを基本としている。

以上を踏まえ、五島市の財政規模及び人口規模並びに国の定員合理化の方針から総合的に判断し、一般行政職の目標削減率は「10.1%(52人削減)」を基本とする。

ただし、職員の業務量が増加傾向にある中で、更なる定員削減の推進するためには、職員一人ひとりの職務能力と意識の向上が重要となる。

については、国、県、民間等への派遣職員を毎年度5名ずつ確保した中で人材育成を強化することとし、目標削減数は52人-5人=47人(9.1%)で設定する。

② 消防吏員

3-(4)(5)で示した「必置規制」のほか、高齢化の進展による急病出動件数の増加が見込まれる中、消防吏員の性急な定数適正化は、特別行政部門という性質上、市民の生命・財産の保持に大きな影響をもたらす危険性を有している。

以上を踏まえ、本計画期間における削減目標職員数は「現状維持」とする。

しかし、五島市の厳しい財政状況や人口減少、さらに第2次定員適正化計画期間中に定員適正化が進んでいない現状を踏まえ、中・長期的視点での組織見直しと定員適正化は推進しなければならない。

第3次定員適正化計画期間中においては、目標職員数は現状維持としつつも、市民とのコンセンサスを図りながら、管轄人口に応じた出張所の統廃合等を積極的に検討し、組織改編並びに定員適正化の実現を目指す。

(6) 基本方針別 具体的な取組

方針1 人件費の抑制策としての定員適正化

① 多様な人材の活用と適正配置

常勤職員の定員削減が進む中、市民サービスを確保するには、嘱託員、任期付短時間職員、臨時職員といった非常勤職員を活用し、常勤職員は政策的業務に特化していくことが必要である。

任期付短時間職員など、多様な人材を活用し市民サービスを維持するとともに、歳入の削減を見据え、非常勤職員についても配属課（室）の職員配置状況、業務量等を点検した上で、適正な配置を行う。

② 高齢再任用職員の活用

公的年金の支給開始年齢が、平成25年度以降、段階的に引き上げられることに伴い無収入期間が発生しないよう、定年退職した者の雇用と年金の接続を図る必要がある。

定年退職した者を再任用するにあたっては、多様化する市民ニーズに即応するため、再任用職員が在職時に培った豊富な知識と経験を有効に活用することを基本として取り組むことにより、定員適正化への効果的な対応を図る。

方針2 効果的かつ効率的な組織体制の構築

① 職員数と業務の点検

定員適正化を推進するためには、職員数と業務について、随時点検と見直しが必要である。人口減少対策、五島市の4大重点プロジェクト（樁の島づくり、世界遺産登録による地域活性化、養殖マグロを活用した地域振興、再生可能エネルギーの推進）などの重点施策、事務事業の執行体制などを総合的に勘案した職員数の点検を行うとともに、業務の内容、量、今後の推移等を点検することで、市政の課題や重要施策に対応した柔軟な人材配置を実現し、より一層の適正な職員数としていく。

② 組織人員体制の見直し

今後の職員数の見直しにあわせ、下記の推進方法により、適正な組織へ随時見直しを行う。

●組織別（本庁、支所、消防本部及び消防署）組織見直しの具体的な推進方法

a 本庁

平成26年4月1日現在、28の課（室）があるが、定員適正化を推進する中で、課（室）の統廃合による組織の見直しを進める必要がある。課（室）が所管する業務内容、業務量、今後の業務の推移、係（班）の設置状況、職員数等から総合的に判断した組織人員体制の見直しを行う。

また、個々の事業について必要性、有効性等を検証し、総合計画の政策目標等の達成に向け貢献度の高い事業を選択し、効果の低い事業や外部委託すべき事業など見直すことにより、効率的な行政運営を推進する。

さらに、平成27年度に導入される「個人番号制度の有効活用」など、ICT化を推進する。

b 支所

支所職員数は、平成16年8月1日現在の職員数278人から平成26年4月1日現在の職員数116人に、約10年間で162人（58.3%）の削減を行ってきたところである。五島市における支所地域の振興は今後も引き続き重要な課題の一つであるが、当市の財政状況を鑑みた場合、支所組織の見直しは今後も継続して推進する必要がある。

本庁と同様、業務に応じた組織人員体制の見直し、業務選択、ICT化の更なる推進により組織見直しを進める。

また、支所は、本庁と比べ地域に密着した組織であるため、定型業務や軽作業等に従事する割合が高い傾向にあるが、こうした定型的な業務については、可能な限り多様な人材を活用することとし、一般職員は、「人口減少対策」、「支所地域振興計画」、「地域の絆再生事業」などの政策的業務に特化していくことで、支所力強化及び少数精鋭化並びに地域の雇用を創出する。

c 消防本部及び消防署

5－(5)「目標職員数設定根拠」で示したとおり、消防は、必置規制、救急搬送件数の増加予測等から定員適正化については、市民とのコンセンサス、国の規制緩和の動向等をみながら、中・長期的な計画により進める必要がある。

管轄人口及び移動時間による出張所の組織再編、高齢再任用職員の任用、救急出動を要さない軽傷による搬送件数を減らすことを目指した住民説明会等の実施並びにAEDの配置拡充及び講習開催、救急救命士の養成、ドクターカー導入事業等による医療機関と救急隊の連携強化など市民サービスを維持しながら組織の見直しと定員適正化を図るための各種取組を積極的に推進する。

③ 「公共施設の見直し」に伴う適正な職員配置

第3次行政改革大綱において「公共施設の見直し」が重要項目の一つと位置付けられており、公共施設の統廃合、維持管理・運営方法の見直し、民間への売却や貸付を検討する中で、組織・定員管理についても、公共施設の見直しに応じた職員配置を行い、定員適正化を進める。

※ 五島市の財政規模や職員規模に見合った市民サービス水準の最適化について

a これまでの定員削減に加え、地方分権により国・県の事務や責任が委譲されたことにより、職員一人あたりの業務量は増加傾向にある。

こうした状況においても、五島市の人口減少や歳入削減の見込を考慮し、今後更に職員を削減していくためには、組織内部の業務効率化とともに、統廃合を含めた事務事業の見直し、公共施設の統廃合、施設の民間委譲等が必要となるが、一方でこうした見直しは、従来の行政サービス水準を継続して提供できなくなることにつながる。

五島市の厳しい状況を市民に理解していただいたうえで、上記見直しを推進し、五島市の財政規模や職員規模に見合った行政サービス水準の最適化を図る。

また、地域の絆の再生や市民力の結集を図り、「地域でできることは地域にお願いしながら、行政が担うべき業務に特化していく。」ことにより、定員適正化と組織見直しの実現を目指す。

方針3 計画的な人材育成と人事管理

① 人材の育成と確保

平成27年度からの5年間で15.8%の職員が定年退職を迎える中^(※1)で、市民サービスを継続していくためには、退職者の将来的な推移や年齢構成の平準化を考慮しながら、計画的な採用による定員管理を行うとともに、早期退職募集の推進により、特に30代以下の若年層の割合を高め、年齢構成の歪みを解消していく。

また、定員適正化の推進により職員数が減少する中、増加する業務量に対応するためには、職員必須の資質及び能力の底上げ、職務や階層ごとに必要な能力を身につけるとともに、職員の能力段階に該当する職員を有効活用することにより、組織力を高める必要がある。

そのために、「五島市人材育成方針」に基づく、計画的な階層別研修、通信教育助成制度の活用、地域活動への積極的な参加促進等による職員の意識と能力向上を図る。

併せて、職員派遣と人事交流による職員の能力開発を推進する。

なお、技術職員は特に高度な専門性を要する職種であり、職員の専門的知識・技能の向上が不可欠な分野であるが、事務職員にも増して高年齢化が進んでいる。

技術職員については、上記取組を更に戦略的に進めるとともに、定年退職者の持つ技術や知識を在職者に円滑に継承するため、高齢再任用職員任用の積極的な推進、業務マニュアルの整備、全庁的視点での職員配置を行い、市民サービスの確保に向けた人材育成と人材確保を行う。

※1) 定年退職者の割合は、平成27年4月1日現在の「全職員数に占める56歳～60歳の職員数の割合」を早期退職がなかったと想定して見込計上

② 人事評価制度の導入

平成26年5月14日、地方公務員法の一部を改正する法律が公布された。本法は、地方公務員について、人事評価制度の導入等により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図ることとしている。

当市においても、本法の趣旨に則り、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる人事評価制度を平成28年度に導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とすることで、目標管理型組織を構築する。

また、職員全体の士気高揚と公務能率の向上とともに、職員の今の状態に「気づき」を与えるなど、「人材育成」のツールとする。

③ 女性職員の採用・登用の拡大

女性職員については、国の男女共同参画推進本部決定における「社会のあらゆる分野において2020年までに、指導的地位に占める割合を少なくとも30%程度に」という目標に関し、政府が率先垂範するため施策を講じることとしており、五島市も国の方針を参考として、管理監督職員（理事、課長、課長補佐、係長）における女性職員の割合による能力・実績に基づく適材適所の人事を2020年度（平成32年度）までに30%にすることを目指し、中途採用など30歳代以下の女性職員の確保、人事評価や女性職員対象研修の充実等による意識改革と計画的な人材育成、女性職員の職域拡大等人事管理の柔軟化、育児休業等の支援充実及び利活用促進等を推進し、女性職員の採用・登用の拡大を図る。

※女性職員の登用拡大計画は、5－（8）に別途記載

方針4 五島市の地域特性や職員の勤務環境を考慮した定員適正化

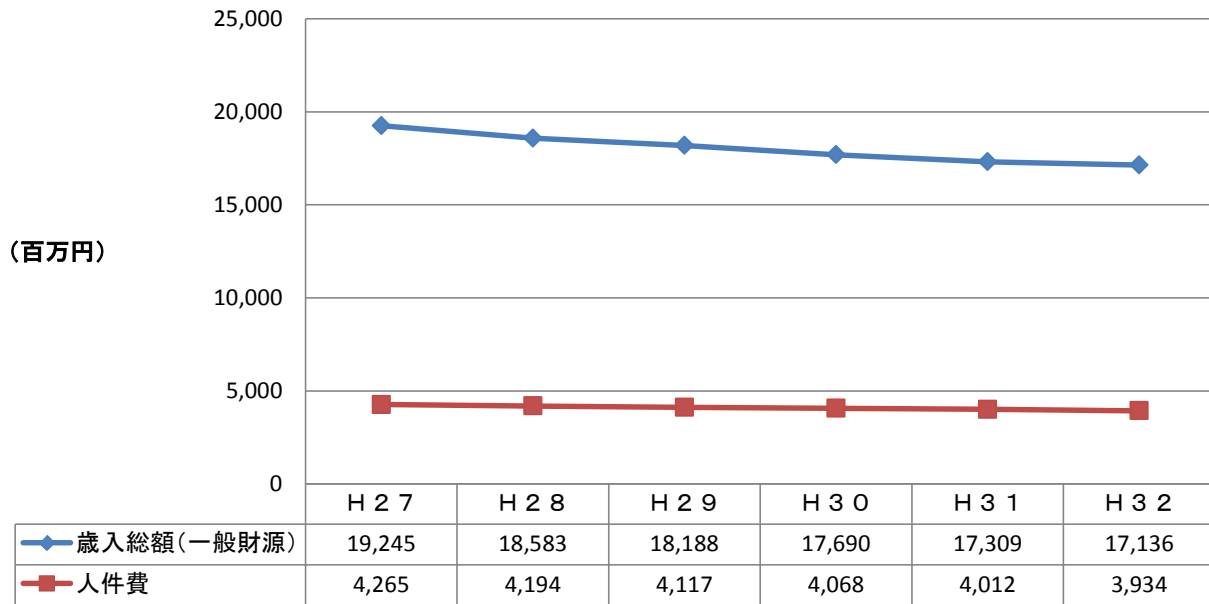
① 職員の地域活動への参加と健康確保を図るための勤務環境の整備・改善

定員適正化の推進により、職員数が減少している中、職員が地域活動に積極的に参加する機会を創出するとともに、職員の健康を確保するには、職員の勤務環境を整備する整備することが必要である。業務量に応じた組織改編、業務分担の見直し、時差出勤の導入等による勤務時間の柔軟化、職員の意識や仕事の仕方の見直し、管理監督職員による部下の業務マネジメント方法の見直し及び多様な人材の活用により、職員の時間外勤務の縮減を図るとともに、ノー残業デー、週休日・休日勤務の振替、年休や特別休暇の取得を促進する。

また、平成25年12月に策定した「五島市心の健康づくり計画」に基づき、「五島市衛生委員会」を中心として、メンタルヘルス対策や職員間のコミュニケーションの活性化などの取組を全庁的に推進することにより、職員の能力を最大限に発揮できる、風通しの良い職場環境づくりに取り組む。

(7) 人件費の推移(平成27年度～平成32年度)

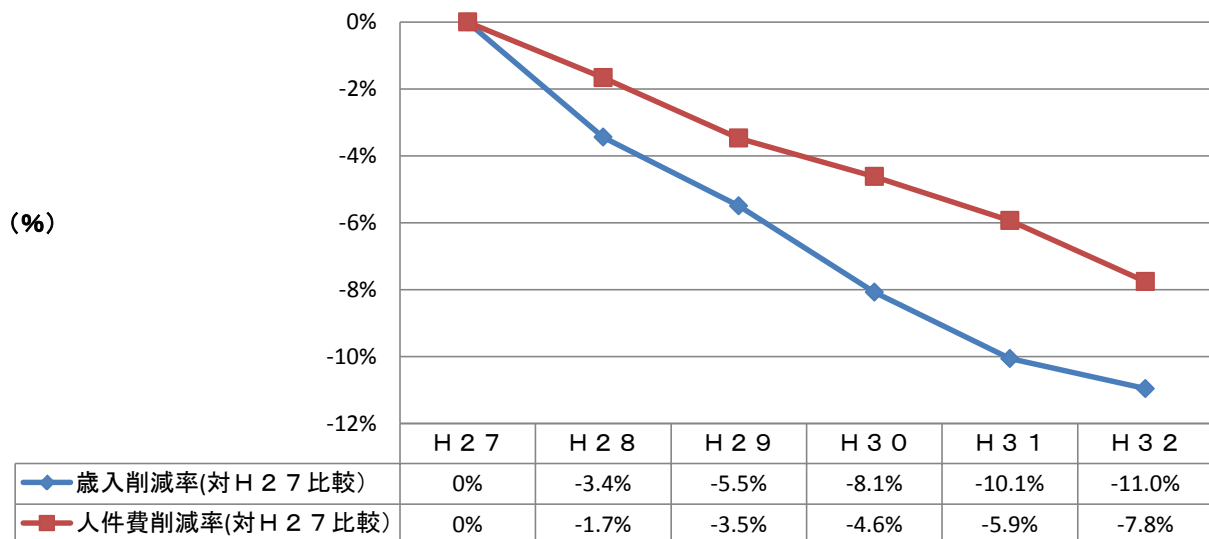
①歳入総額(一般財源)、人件費の削減見込額



※1) 歳入総額(一般財源)は、平成26年度中期財政見通しによる。

※2) 人件費は、平成26年度9月補正時の常勤職員一人当たり平均の給料、職員手当及び共済費の合計額×職員見込数で算出

②歳入総額(一般財源)、人件費の削減見込額



(人件費の推移)

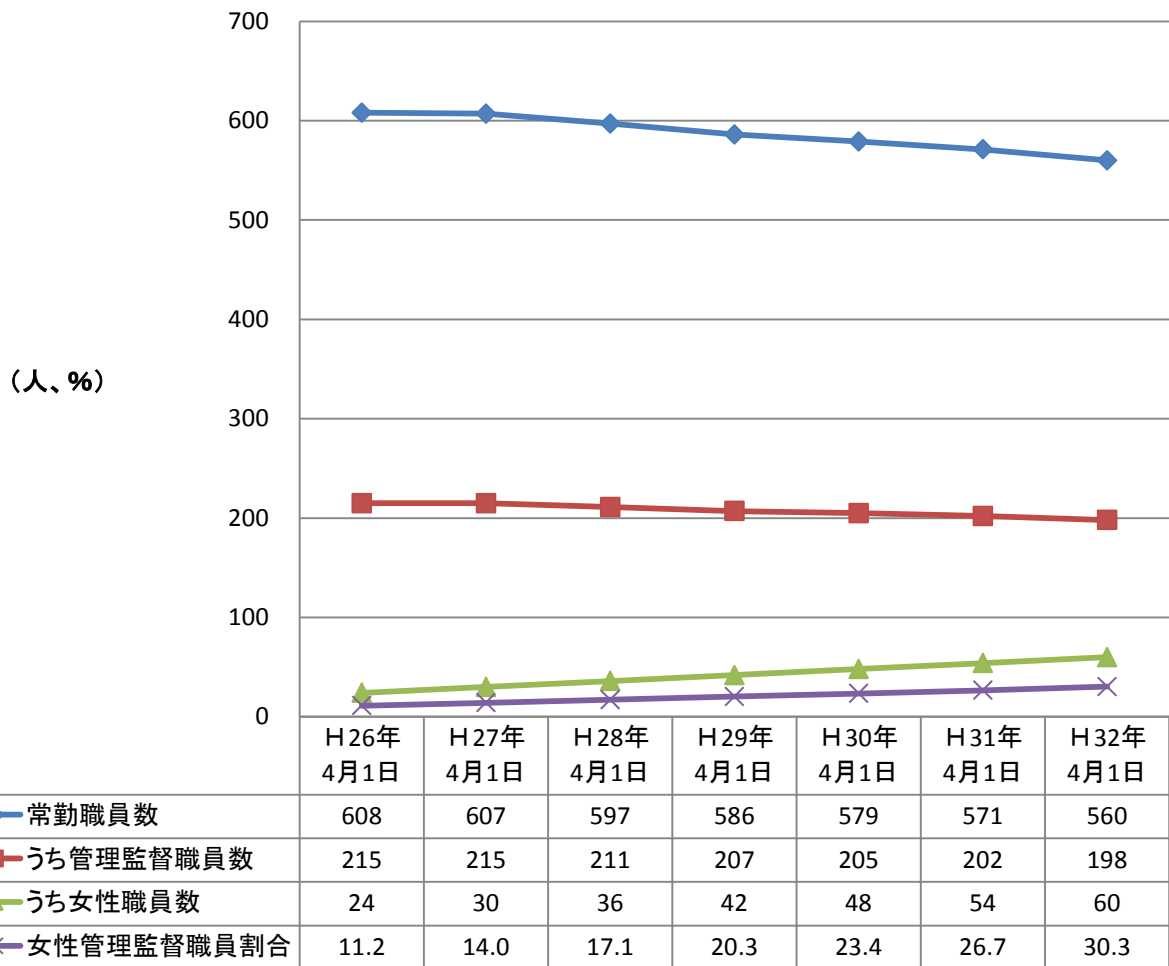
平成27年度から実施される普通交付税の合併算定替の段階的縮減等により、歳入総額(一般財源)は、平成27年度の19,245百万円から平成32年度の17,136百万円に、2,109百万円(-11.0%)削減が見込まれている。(H26年度中期財政見通し)

こうした厳しい財政状況下において、歳出に占める割合が最も高い人件費の削減は必要不可欠である。

常勤職員の人件費を平成27年度4,265百万円から平成32年度の3,934百万円に、331百万円(7.8%)削減するとともに、常勤職員の定員削減に対応する非常勤職員の配置転換については、業務内容、業務量を把握した上で、業務に応じた適正な職員数を配置することにより、非常勤職員数の増加を必要最小限にとどめ、人件費の抑制を図る。

※1) 人件費は、給与改定等定員適正化以外の要素が大きいいため、上記「削減見込額」及び「削減見込率」は目標値としてではなく、参考値として取り扱う。

(8)女性職員登用拡大計画



※1)管理監督職員数(理事、課長、課長補佐及び係長)は、平成26年4月1日の職員数215人を基準に、常勤職員数の削減割合と同じ割合で減少すると想定し、算出した。

(女性職員登用拡大計画)

国の基準を参考として、「2020年までに管理監督職に占める女性職員の割合を30%」を達成するには、平成26年4月1日現在の管理監督職女性職員数24人を、2020年(平成32年)に60人以上に、6年間で36人以上増やす必要がある。

五島市においては、「3職員の状況(2)一般行政職の男女別、年齢区分別職員数」で示したとおり、計画期間中に管理監督職への登用対象となる30歳代の割合が少ないことが、目標達成に向けた課題となっている。

女性職員が働きやすい環境整備のほか、30歳代の職員採用など計画的な人材確保を図るとともに、人事評価、女性職員対象研修の充実等により、重点的に人材育成を推進する。

(9) 年度別・職種別採用計画

各年度別における職員の退職及び採用(任用)の見込みは、次のとおりである。

(単位:人)

職種	区 分	H27.4.1	計 画 期 間					計
			H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	H32.4.1	
再一 任用 行政 職員 含 む (高 齢)	定年退職者数	—	16	22	14	21	14	87
	その他の退職者数	—	5	5	5	5	5	25
	小計	—	21	27	19	26	19	112
	採用者数	—	11	16	12	18	8	65
	うち女性職員	—	4	5	4	6	3	22
	採用に占める女性割合	—	36.4%	31.3%	33.3%	33.3%	37.5%	33.8%
	対前年度増減数	—	-10	-11	-7	-8	-11	-47
	累計増減数	—	-10	-21	-28	-36	-47	—
	累計増減率(%)	—	-1.9%	-4.1%	-5.4%	-7.0%	-9.1%	—
	職員数	515	505	494	487	479	468	—
消 防 吏 員	定年退職者数	—	0	1	1	3	1	6
	その他の退職者数	—	1	0	1	0	1	3
	小計	—	1	1	2	3	2	9
	採用者数	—	1	1	2	3	2	9
	対前年度増減数	—	0	0	0	0	0	—
	累計増減数	—	0	0	0	0	0	—
	累計増減率(%)	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	—
	職員数	92	92	92	92	92	92	—
合 計	定年退職者数	—	16	23	15	24	15	93
	その他の退職者数	—	6	5	6	5	6	28
	小計	—	22	28	21	29	21	121
	採用者数	—	12	17	14	21	10	74
	対前年度増減数	—	-10	-11	-7	-8	-11	—
	累計増減数	—	-10	-21	-28	-36	-47	—
	累計増減率(%)	—	-1.6%	-3.5%	-4.6%	-5.9%	-7.7%	—
	常勤職員数	607	597	586	579	571	560	—

※ 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、前年度の退職者の見込数

※ 職員数には、教育長を含まない。

※ 平成26年10月1日現在で見込まれる退職者により試算

6. 終わりに

(1) 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く。

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、広報誌、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」の実現を目指す。

(2) 計画の見直し

今後、国の行政機関の機構・定員管理に関する方針や地方公務員制度改革、本市の総合計画、第3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変化をみたうえで、計画の見直しを行う必要性が生じた場合は、適宜、適切に見直しを行う。