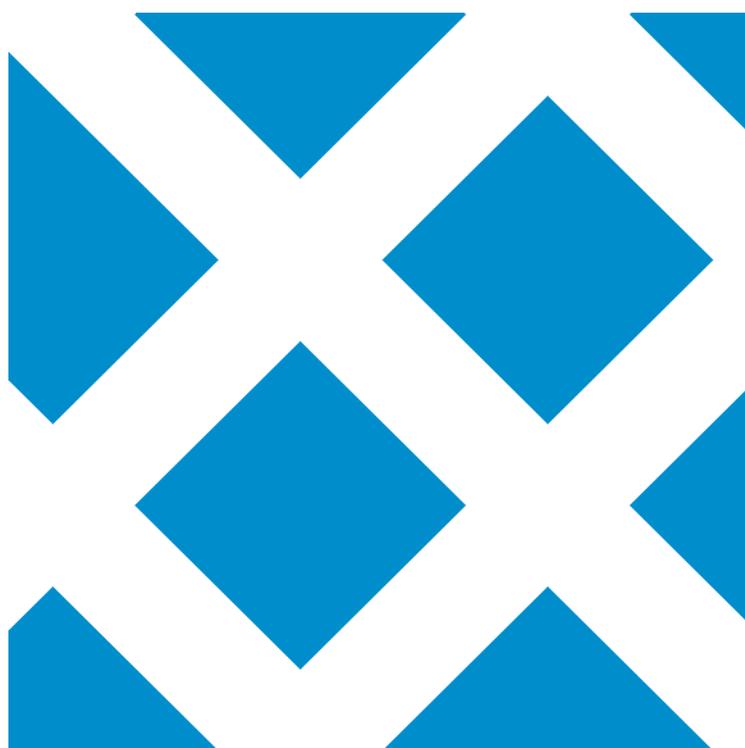


第2次萩市定員適正化計画

効率的な行政運営を目指して



平成27年3月

萩市

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	これまでの定員適正化の取組み	2
3	職員数の現状	5
4	第2次定員適正化の目標	7
5	定員適正化に向けた具体的な取組み	9
6	計画の推進	10

1 計画策定の趣旨

本市では、地方分権時代に対応できるしっかりした基礎自治体を形成するため、平成17年3月に1市2町4村が市町村合併しました。

限られた予算の中で効率的・効果的な行政運営を確立するため、平成18年に「萩市行政改革大綱」を策定し、行財政改革に取り組み始め、同時に、安定的な財政基盤を確立させるために総人件費の抑制を図ることが不可欠であることから、平成17年度から平成26年度までの「萩市定員適正化計画」を策定し、計画的に職員数の削減を進めてきたところで、一定の成果を上げることができました。

しかし、平成31年度で合併後における普通交付税の算定方法の特例措置の漸減期間が終了し、平成32年度から交付税の大幅減額が見込まれるため、今後もより一層の総人件費の抑制が必要となっています。

そこで、更なる職員数の削減を計画的に進めるため、平成27年度から平成31年度までの「第2次萩市定員適正化計画」を策定しました。

2 これまでの定員適正化の取組み

(1) 定員適正化計画（平成17年4月1日～平成27年4月1日）の取組結果

計画の前期目標である平成22年4月1日の一般職員数（消防・病院・診療所を除く職員）については、101人削減する目標に対して105人削減し、目標を4人上回りましたが、最終目標である平成27年4月1日の一般職員数については、217人削減する目標に対して196人の削減に留まり、目標を21人下回りました。

【表1】一般職員数の推移

	一般職員数			前年度比減員数	
	目標数 A	実績数 B	比較 B-A	目標数	実績数
平成17年4月1日	809人	809人			
平成18年4月1日	797人	802人	5人	▲12人	▲7人
平成19年4月1日	781人	785人	4人	▲16人	▲17人
平成20年4月1日	761人	757人	▲4人	▲20人	▲28人
平成21年4月1日	736人	740人	4人	▲25人	▲17人
平成22年4月1日	708人	704人	▲4人	▲28人	▲36人
		減員数小計		▲101人	▲105人
平成23年4月1日		687人			▲17人
平成24年4月1日		674人			▲13人
平成25年4月1日		661人			▲13人
平成26年4月1日		638人			▲23人
平成27年4月1日 (見込み)	592人	613人	21人		▲25人
		減員数累計		▲217人	▲196人

(2) 具体的な取組内容

① 新規採用の抑制

当初計画では、新規採用を隔年採用とし、採用者数を定年退職者の10分の1程度に留める採用抑制を実施したため、計画の前期目標は達成しました。

しかし、この採用抑制により20歳台の若手職員が激減し、職員の年齢構成に歪みが生じたため、これを見直し、平成22年度からは毎年5～8名採用としたため、最終目標は達成できませんでした。

この未達成分については、平成27年度以降の新規採用者数を一部抑制し、2年後倒しで目標を達成する見込みです。

【表2】退職者と新規採用の人数の推移 (単位：人)

年度	一般職員		消防		病院		診療所		計	
	退職	採用	退職	採用	退職	採用	退職	採用	退職	採用
H17	14	0	0	0	12	13	2	1	28	14
H18	23	1	0	10	12	14	0	2	35	27
H19	23	3	3	0	16	17	3	1	45	21
H20	21	0	4	0	9	14	2	3	36	17
H21	29	2	0	2	11	17	3	1	43	22
H22	30	5	2	0	9	16	3	2	44	23
H23	17	7	1	4	8	9	3	3	29	23
H24	19	6	2	4	12	14	1	4	34	28
H25	32	6	3	4	12	11	4	3	51	24
H26	30	8	2	2	9	10	2	7	43	27
計	238	38	17	26	110	135	23	27	388	226

※H26の退職者数は見込数

○消防：佐々並分遣所の新設（平成19年度）や消防署体制の強化に伴い消防職員を増員しています。

○市民病院：7対1看護体制の確立のために看護師等を増員しています。

○診療所：休日急患診療センターの開設（平成25年度）、須佐診療センターの再開（平成26年度）により医師、看護師等を増員しています。

② 勸奨退職の推進

平成18年度から平成22年度までの5年間の特例措置として、勸奨退職者に係る退職手当の割増率を2%から5%に引き上げることにより、勸奨退職を推進しました。

平成22年度までは、勸奨退職者が年平均9人程度でしたが、平成23年度以降、割増率を段階的に引き下げたため、勸奨退職者数が年平均5人程度に減少しました。

【表3】 勸奨退職者数の推移

H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	計
5	6	15	3	13	13	4	6	7	72

③ 効率的な組織体制への再編等

職員の削減を進めていく中で、最大の課題は多様化・複雑化している行政需要への対応です

そうした厳しい状況の中、職員が減少しても市民サービスが低下しないよう、効率的な組織再編等を進めました。

平成20年度

第一次産業の一体的な振興を図るため、農林部と水産部を統合し、農林水産部を設置した。

平成22年度

総合事務所を5課体制（地域振興課・市民生活課・健康福祉課・経済課・施設課）から3部門体制（地域振興部門、市民窓口部門、産業振興部門）に移行するなど、課や係の統廃合を進め、職員数の減少に伴う組織の合理化を進めました。

平成23年度

- ・複数の手続きを1か所の窓口で完了できるように総合窓口を設置し、窓口業務を受付業務と処理業務に分け、受付業務を民間事業者へ委託しました。

- ・全庁的に全業務総点検を実施し、業務の見直しや効率化、業務改善に取り組みました。

平成24年度

保健福祉部各課の分掌事務を見直し、福祉課と介護保険課の各係を福祉政策課と高齢・障がい支援課に再編しました。

3 職員数の現状

(1) 類似団体との職員数等の比較

類似団体とは、全国の自治体を人口と産業構造を元にグループ分けしたものです。

平成25年4月1日現在で、萩市が属する類似団体の中で、普通会計における人口1万人当たり職員数が萩市は196団体中192番目の多さとなっています。

これは、1市2町4村が合併したことにより、面積が698.3km²と山口県全体の面積の10分の1を占めるほど大きくなったこと、また、急速な少子化や若者の流出等により人口が減少したこと、保育所や診療所を市が運営しているため、他団体より多くの職員が必要なことなどが要因として挙げられます。

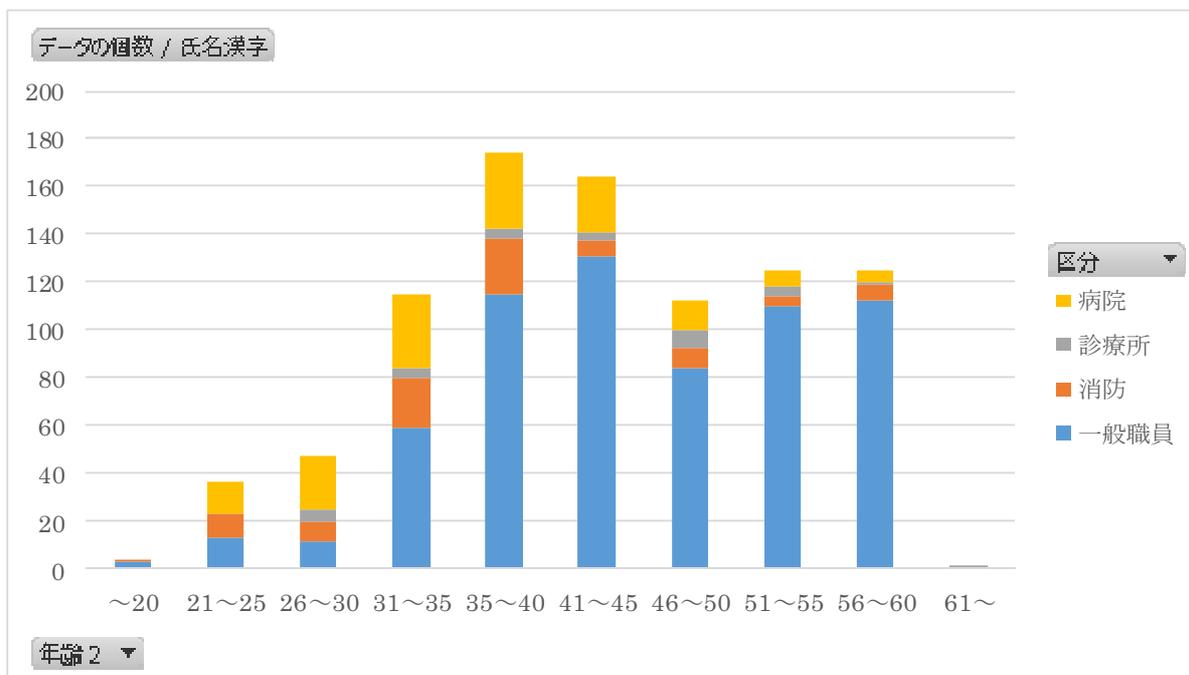
【表4】類似団体で萩市と同様に面積が広い団体との比較

	住基人口 (H25. 3. 31)	面積 (km ²)	普通会計職員数 (H25. 4. 1)	人口1万人当たり職員数 (普通会計)
岐阜県高山市	92,326	2,178	794	86.00
岩手県宮古市	57,575	1,260	561	98.71
鹿児島県 薩摩河内市	99,232	683.5	984	99.16
和歌山県田辺市	80,117	1,027	805	100.48
宮城県大仙市	88,936	683.2	956	107.49
熊本県天草市	88,936	683.2	956	107.49
大分県佐伯市	77,730	903.4	856	110.12
栃木県日光市	89,129	1,450	1,012	113.54
熊本県八女市	68,576	482.5	532	77.58
広島県三次市	56,487	778.2	528	93.47
大分県宇佐市	59,891	439.1	570	95.17
島根県浜田市	58,523	689.6	635	108.50
山口県萩市	52,909	698.3	664	125.50
宮城県栗原市	74,467	804.9	983	132.00
新潟県佐渡市	61,394	855.3	1,001	163.05

(2) 年齢別（5歳ごと）職員数

合併前より新規採用の抑制を推進したことにより、30歳以下の職員数が相当少なくなっており、年齢構成に歪みが生じています。

【グラフ1】平成26年4月1日現在の年齢別職員構成



(3) 給与費（退職手当、共済費を除く）の状況

職員数の削減により、平成18年度から平成24年度までの7年間で16.8%の給与費を削減しました。

【表5】給与費の推移（普通会計）

	給与費（決算額）	17年度との比較
平成17年度	46億8,435万円	
平成18年度	45億6,156万円	▲1億2,279万円
平成19年度	45億7,151万円	▲1億1,284万円
平成20年度	44億6,885万円	▲2億1,550万円
平成21年度	42億7,165万円	▲4億1,270万円
平成22年度	40億6,001万円	▲6億2,434万円
平成23年度	40億4,966万円	▲6億3,469万円
平成24年度	38億9,805万円	▲7億8,630万円

4 第2次定員適正化の目標

(1) 適正化目標

◎平成27年度の一般職員数を5年間で57人削減(▲9.3%)

※平成17年度(809人)と比較して253人削減(▲31.3%)

平成27年度 613人 (全職員数 879人)

↓

平成32年度 556人 (全職員数 822人)

(2) 職種別定員適正化計画

①非現業職・・・平成32年度の470人を最終目標とします。

ただし、福祉職(介護支援専門員、介護福祉士等)は退職不補充とします。

②現業職(清掃職員、調理員等)・・・退職不補充とします。

③消防・病院・診療所 現状維持で増減なしとします。

【表7】各年度4月1日の一般職員の目標職員数

		H27	H28	H29	H30	H31	H32	比較※
非 現 業 職	事務	381	370	363	357	357	357	▲24
	土木	67	65	63	63	63	63	▲4
	建築士	9	9	9	9	9	9	0
	学芸員	4	4	4	4	4	4	0
	保健師 看護師 栄養士	23	25	25	25	25	25	2
	司書	4	4	4	4	4	4	0
	福祉職	11	9	8	8	8	8	▲3
	小計	499	486	476	470	470	470	▲29
	前年度比	▲23	▲130	▲10	▲6	0	0	
	保育士	59	58	56	55	52	51	▲8
現業職	55	53	49	42	40	35	▲20	
合計	613	597	581	567	562	556	▲57	
前年度比	—	▲16	▲16	▲14	▲5	▲6		

※比較は、H27とH32の職員数の比較

(3) 今後の退職者の見込みと採用計画

○退職者

表9では、平成27年度以降は定年退職のみの人数を記載しています。各年度で早期退職や自己都合退職があった場合は、原則、その人数は新規採用で補充することとします。

○新規採用

【行政職等】

- ・平成28年度～30年度 前年度退職者の5～7割程度を採用
- ・平成31年度以降 前年度退職者数を採用

【保育士】

- ・～平成31年度 2名程度
- ・平成32年度以降 保育園の統廃合等の状況を考慮し、必要に応じて採用

【福祉職】 新規採用せず、民間を活用

【現業職】 新規採用せず、民間委託を推進

【消防・病院・診療所】

従来どおり、退職者数をそのまま新規採用し、職員数を維持します。

【表9】 退職者と新規採用の人数の見込み

	退職者数	新規採用者数	備考
平成26年度	35人(31人)		
平成27年度	36人(36人)	11人(7人)	
平成28年度	31人(30人)	20人(20人)	
平成29年度	30人(27人)	15人(14人)	
平成30年度	27人(27人)	16人(13人)	
平成31年度	22人(21人)	22人(21人)	

※ ()内は一般職員の数

※平成27年度以降の退職者数は、定年退職のみの人数

5 定員適正化に向けた具体的な取組み

(1) 組織体制の見直し

職員数が減少しても、さまざまな行政課題に迅速・的確に対応できる効率的な組織体制を構築します。

■具体的な取組み

- 業務の集約・一元化
- 業務の改善、効率化の推進
- 組織のスリム化

(2) 民間活力の導入

萩市行政改革大綱では、市民等との連携・協働によるまちづくりを推進するため、民間にできることは民間に任せることを基本としています。

特に現業職については、退職者を不補充とし、業務の委託化を積極的に進めます。

また、福祉職等の専門性の高い職種についても、退職者を不補充とし、民間活力の導入を図っていきます。

■具体的な取組み

- 学校給食業務の委託化 (▲11人)
- 保育園給食業務の委託化 (▲4人)
- 自動車運転業務の委託化 (▲3人)
- 清掃業務の委託化 (▲3人)
- 福祉等の専門的業務の委託化 (▲3人)

(3) 保育所の統廃合等による職員削減

萩市では、公立保育所16園(うち分園が2園)を運営していますが、少子化が急速に進展していく中、保育園の計画的な廃止・統廃合を積極的に進め、さらには民営化も検討しながら、保育士の削減及び適正な保育所運営を目指します。

■具体的な取組み

- 保育園の廃止、統廃合 (▲10人)

(4) 事務事業の見直し及び業務改善の推進

現在実施している業務の必要性や成果を検証し、業務の廃止を含めた事務事業の見直しに取り組むとともに、業務改善を積極的に推進し、全庁的な業務の効率化を進め、職員数が減少しても市民サービスを低下させない体制を構築します。

(5) 退職者の活用

職員数の減少に対応するため、退職者を再任用職員や非常勤職員、臨時職員として任用し、専門的な知識や経験を有する人材の積極的な活用を進めます。

■非常勤職員・臨時職員・再任用職員の現状と予定

	平成26年度	平成32年度見込み
再任用職員	9人	20人程度
非常勤職員	6人	30人程度
臨時職員	3人	10人程度

(6) 人材育成の推進

職員数が減少しても市民サービスを維持・向上させるためには、職員一人ひとりの資質や能力のより一層の向上が求められます。

そのため、職員の能力向上を図るため、長期的な視点で人材育成を推進し、少数精鋭の組織集団を目指します。

■具体的な取り組み

- 毎年研修計画を策定し、計画的に研修を実施
- 国、県、先進自治体や民間企業等への派遣
- 育成型人事の徹底
- 人事評価制度の有効活用
- 女性職員の研修機会の充実や職域の拡大、積極的な登用

6 計画の推進

本計画の進捗状況は、毎年、市報やホームページ等を通じて市民の皆さまに公表します。

また、社会情勢の変化や新たな行政課題への対応など、状況に応じて計画の見直しを行いながら、定員の適正化を着実に推進していきます。