

# **第一次 奄美市 定員適正化計画**

**平成 28 年 3 月  
中間見直し**

**奄美市**

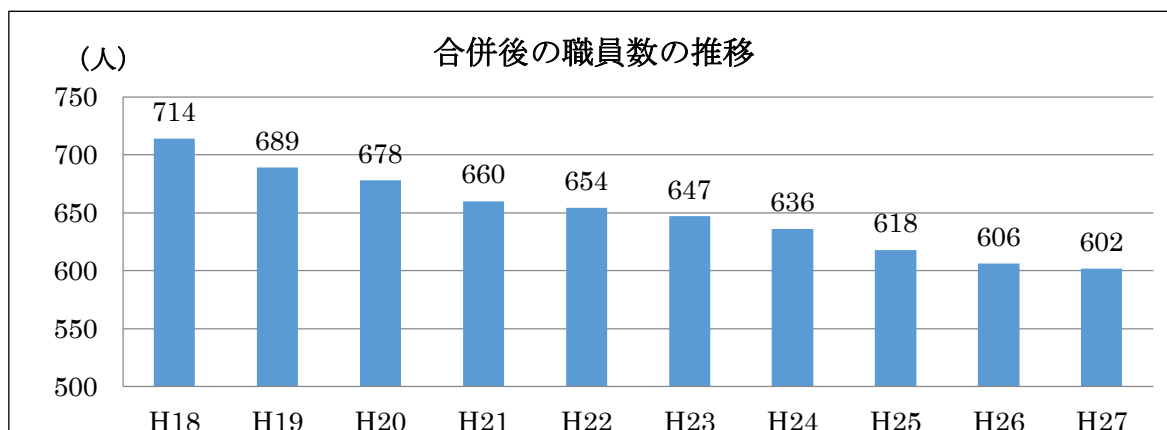


# 1. 職員定数に関するこれまでの経過

## (1) 奄美市の現状と課題

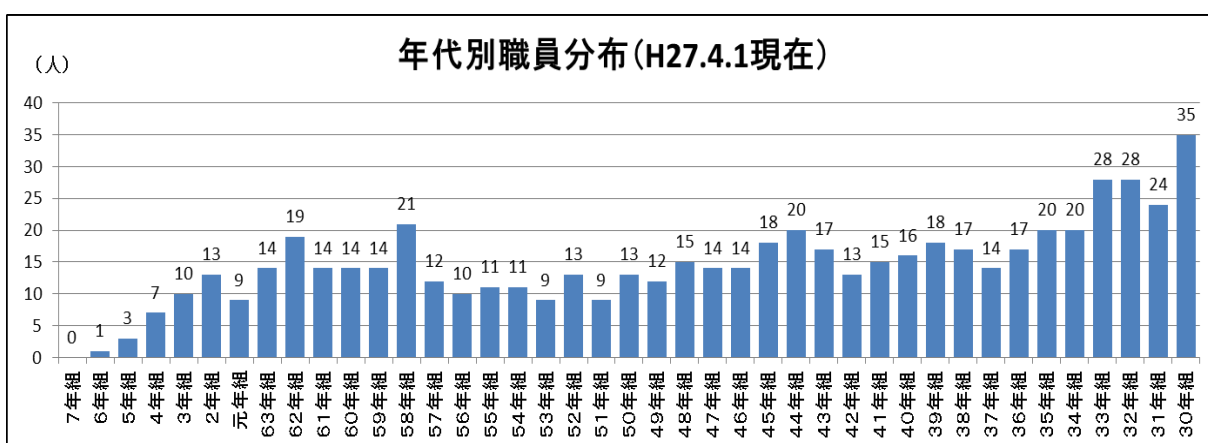
・合併後の行革により、着実に職員数は減少している。  
 (H18年:714名 ⇒ H27年:602名)

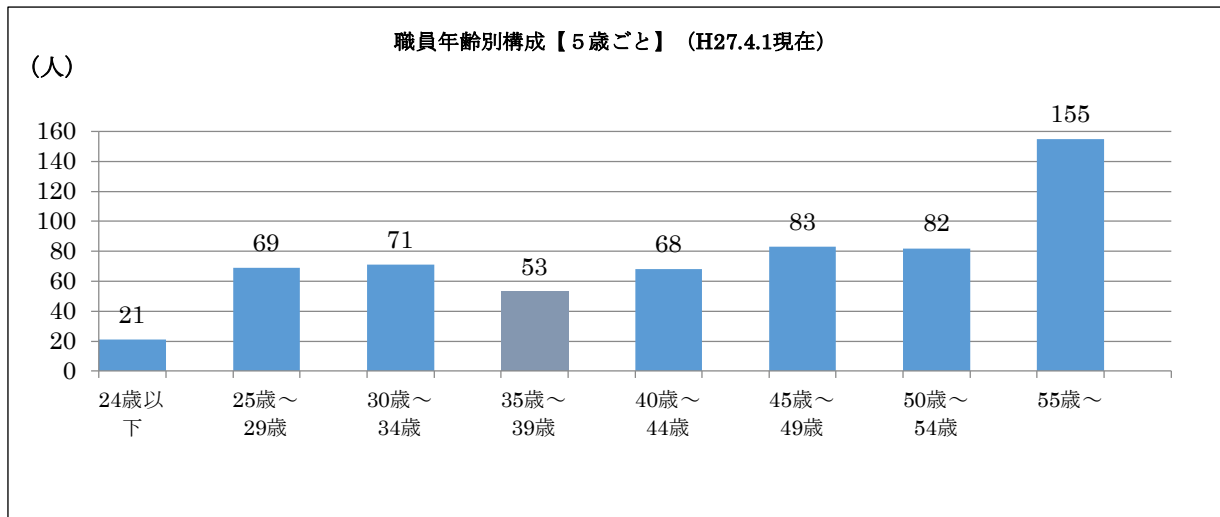
本市は、平成18年3月20日に名瀬市・住用村・笠利町の合併により奄美市となった。合併後の職員数の推移は次のとおりである。



年度	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
職員総数	714	689	678	661	654	647	636	618	606	602
(うち新規採用職員)		10	10	10	12	15	18	30	33	27
(年度末退職者数)	35	21	27	19	22	29	48	45	31	35

職員の年齢構成 (平成27年4月1日現在) については、次のとおり。





今後5年間で退職が予想される55歳以上が155人であり、現在の職員数のうち約25%の行政に精通したキャリアを持つ職員が退職し、主力となるべき、現在の39歳以下の職員数の割合が約35%となることから、その後の組織の弱体化が懸念される場所である。

特に、他の年齢階層より少ない世代も見られ（昭和55年生組～昭和51年生組）、年齢構成の偏りの解消も課題の一つとなる。

### 【まとめ】

- 定員適正化の執行により、職員数は着実に減少している。
- 今後5年間で、55歳以上の大量退職により、行政に精通した職員が大幅に減少する。
- 年齢構成の偏りを解消する必要がある。このため、職員採用計画においても一般採用枠、キャリア採用のバランスを考慮する必要がある。

## （2）第一次定員適正化計画の概要

計画期間：平成23年3月策定～平成32年度（10年間）

定員目標：平成32年度に590名

職員採用規模：一般採用14名／年＋キャリア採用3名／年

但し、職員年齢の平準化を図るため、平成32年度までは以下のとおりとする。

**受験資格年齢30歳までの一般採用枠 ⇒ 16名以内**

**受験資格年齢31歳から40歳までのキャリア採用枠 ⇒ 6名以内**



**平成27年度を中間年度とし、計画の検証・見直しを行う。**

## 2. 類似団体との比較(類似団体別職員数、定員回帰指標)

### (1) 客観的指標による比較

ア. 類似団体別職員数での比較

- ・類似団体別職員数での比較を行うと、普通会計部門職員数において奄美市 513 人に対し、類似団体職員数は 464 人。
- ・全国の類似団体よりも 49 人の超過数。

	職員数			H26 増減数	修正値による比較				
	H26	H25	修正値		修正値×住基人口/10,000(人)	超過数(人)	超過率(%)		
普通 会 計	一般 行政	議会	6	6	0	1.37	6	0	0
		総務	107	107	0	24.06	103	4	4
		税務	34	33	1	6.87	31	3	9
		民生	96	99	△ 3	23.20	98	-2	-2
		衛生	34	34	0	18.32	32	2	6
		労働	1	1	0	0.49	2	-1	-100
		農林水産	64	65	△ 1	8.31	37	27	42
		商工	24	22	2	3.53	16	8	33
		土木	68	69	△ 1	11.54	51	17	25
	小計	434	436	△ 2	97.69	376	58	17	
	特別行政部門	教育	79	83	△ 4	17.45	88	-9	-11
		消防				19.85			
普通会計 計		513	519	△ 6	134.99	464	49	5.49	
公 營 企 業	病院	1	1	0		1			
	水道	25	25	0		25			
	下水道	15	16	△ 1		15			
	国保・介護	47	49	△ 2		47			
	その他	5	8	△ 3		5			
	小計	93	99	△ 6		93			
合計		606	618	△ 12		557			

【奄美市】  
普通会計部門職員数：513 人

【類似団体】  
普通会計部門職員数 464 人

※「類似団体別職員数」とは、定員管理の適正化を進める際の参考となる指標のひとつである。全国の市町村を人口と産業構造により人口 1 万人あたりの職員数を算出し、指数化することで各市町村の職員数との比較ができ、適正な定員管理を推進するための参考とする指標である。

**奄美市の普通会計部門職員数 513 人に対し、類似団体の普通会計部門職員数 464 人となり、全国の類似団体より 49 人の超過を生じている。**

## イ. 定員回帰指標での比較

- ・定員回帰指標での比較 ⇒ 奄美市:513人 定員回帰指標試算値:478人
- ・35人の超過数。

「定員回帰指標」(地方公共団体定員管理研究会(総務省設置))とは、全国の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、各市町村の職員数と比較する指標である。

次の計算式において、試算を行う。

$$a \times X1 (\text{人口}) + b \times X2 (\text{面積}) + c (\text{一定値}) \\ = \text{試算値 (普通会計部門職員数)}$$

X1: 当該団体の人口 (千人)

X2: 当該団体の面積 (km<sup>2</sup>)

a: 人口千人当たりの係数 奄美市の場合 I 類に属し、係数は 7.5

b: 面積 1 km<sup>2</sup>当たりの係数 奄美市の場合 I 類に属し、係数は 0.41

c: 一定値 奄美市の場合 I 類に属し、一定値 C は 10

上記式をあてはめてみると

$$7.5 \times 45.6 \text{ 千人 (人口)} + 0.41 \times 308.15 \text{ km}^2 (\text{面積}) + 10 (\text{一定値}) \\ = 478 \text{ 人 【試算値普通会計部門職員数】}$$

**定員回帰指標での試算では、478人(普通会計部門職員数)となり、35人の超過を生じている。**

### 3. 奄美市定員適正規模の設定について

・基準財政需要額を基に算出した必要職員数 - 行革目標 = 職員定数

#### (1) 基準財政需要額を基に算出した必要職員数

本市は、奄美群島の郡都としての行政ニーズや離島であるため他自治体との補完関係などが少ないといった地域の特殊事情があるが、類似団体別職員数、定員回帰指標においては、この地域の特殊事情による職員数が考慮されていないため、行政ニーズ＝基準財政需要額と捉え、類似団体と比較することで職員数を算出する。

#### 平成 25 年度基準財政需要額を用いて算出

① 類似団体における基準財政需要額（中間市、熱海市、下呂市の平均）	8,515,144 千円
② 類似団体の普通会計職員数（同上平均）	409 名
③ 類似団体における職員一人あたりの基準財政需要額（①/②）	20,802 千円
④ 奄美市の基準財政需要額	13,629,197 千円
⑤ 奄美市の基準財政需要額を類似団体における職員一人当たりの基準財政需要額で試算した職員数（④/③）	655 名

⇒ 基準財政需要額を基に試算した必要職員数 **655 名**

#### (2) 行革目標

- ・集中改革プラン削減目標 ▲5.7%  
655 名 × 5.7% ≒ **38 名**

#### (3) 職員定数

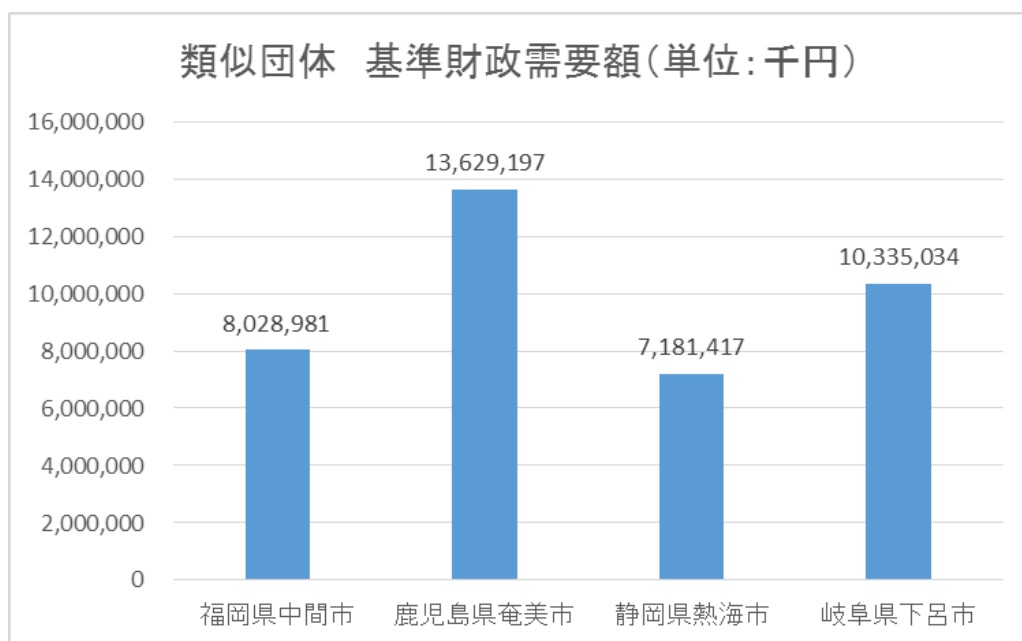
基準財政需要額を基に算出した必要職員数から、**行革目標に基づいて差し引いた数**を職員定数とする。

⇒ **655 名 - 38 名 = 617 名(職員定数)**

## ※参考 主な類似団体との比較

【一般市 I-3 (7 団体) (人口 5 万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次 95%以上かつⅢ次 65%以上の団体)】

団体名	住基人口 (H26.1.1)	普通会計職員数(A) (H26.4.1)	人口1万人当たり職員数 (普通会計)	H25基準財政需要額 (千円)	職員1人当り 基準財政需要額 (千円)
福岡県中間市	44,326	305	68.81	8,028,981	26,325
鹿児島県奄美市	45,665	513	112.34	13,629,197	26,568
静岡県熱海市	38,992	440	112.84	7,181,417	16,321
岐阜県下呂市	35,544	483	135.89	10,335,034	21,398





### 3. 職員採用計画について

- H28～H32 までの大量退職者期間において、新規採用数を 30 名程度で調整。
- 世代間のバランスをなくすために、職員数の少ない年齢層(33 歳～45 歳)のキャリア採用を増やす(年間 6 人程度)。

#### (1) 本計画策定時の採用計画について

本計画策定時(平成 23 年 3 月)の採用計画については、一般採用枠とキャリア採用枠の合計採用数 17 名を基本としたうえで、10 年間の採用計画を次のとおりとしている。

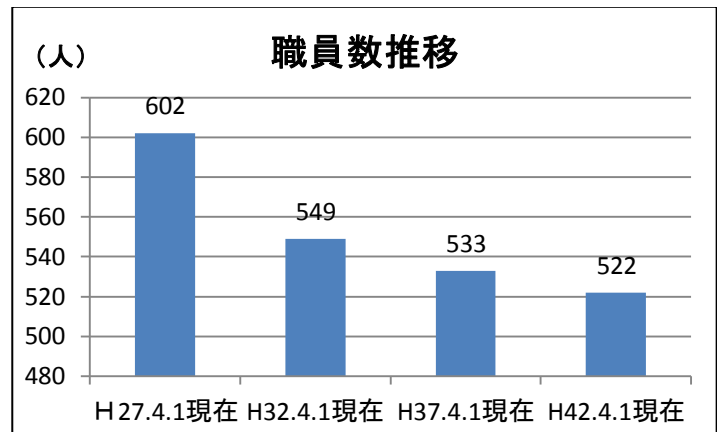
- ① 受験資格年齢 30 歳までの一般採用枠 ⇒ 16 名以内
- ② 受験資格年齢 31 歳から 40 歳までのキャリア採用枠 ⇒ 6 名以内

#### (2) 採用計画シミュレーション

##### ① 現行の採用計画を続けた場合

##### ■現行計画での職員数推移

年度	職員数(名)
H27.4.1 現在	602
H32.4.1 現在	549
H37.4.1 現在	533
H42.4.1 現在	522



5 年後の平成 32 年には職員数が 549 名となるため、急激な職員数の減少・行政に精通したベテラン職員の大幅な退職等により、組織の弱体化が懸念されるところである。

##### ② 職員定数を 617 名とした場合

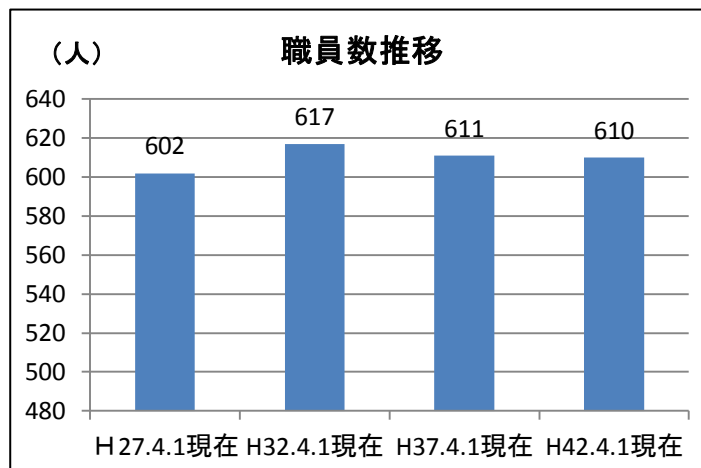
職員定数をおおむね 617 名に保つこと、年齢構成の偏りを解消するよう次の設定を行ったうえで採用計画のシミュレーションを行う。

##### ■採用計画設定

- H28～H32 までの大量退職者期間において、新規採用数を 30 名で調整する。
- 世代間のバランスをなくすために、職員数の少ない年齢層(33 歳～45 歳)のキャリア採用を増やす(年間 6 人)。
- 新規採用人数を 24 名に設定。採用年齢は 18 歳～30 歳を想定。
- H33 以降は各年度 16 名採用で調整する(職員数 617 名÷勤務年数 38 年≒16 名)。

上記設定での採用計画シミュレーションは次のとおり。

年度	職員数 (名)
H27.4.1 現在	602
H32.4.1 現在	617
H37.4.1 現在	611
H42.4.1 現在	610



上記グラフのとおり、概ね 610 名程度で職員数が推移することになる。

#### 【まとめ】

○H28～H32 までの大量退職者期間において、新規採用数を 30 名で調整する。

また、世代間のバランスをなくすために、職員数の少ない年齢層(33 歳～45 歳)のキャリア採用を増やす(年間 6 人程度)。

○H33 以降は各年度 16 名採用で調整する(職員数 617 名÷勤務年数 38 年≒16 名)。

このことから、平成 28 年度～平成 32 年度までの新規採用数は下記のとおり設定する。

受験資格年齢 30 歳までの一般採用枠 ⇒ 24 名以内

受験資格年齢 45 歳までのキャリア採用枠 ⇒ 6 名以内

## 4. 定員適正化計画の実現方策について

### (1) 指定管理者制度・民間委託の推進

多様化する市民ニーズに対し、より効果的・効率的にサービスを提供するため、すべての施設及び事務事業の総点検を行い、積極的に指定管理者制度・民間委託を活用し、事務事業と組織体制の見直しを常に図っていく。

### (2) 職員配置の適正化

事務量に見合った効果的かつ効率的な職員配置を行うため、毎年度各課を対象に実施計画及び職員配置に関する調査及びヒアリングを実施し、職員配置の見直しを行う。

併せて、再任用職員については、その知識と経験を活かした適材適所の配置を行う。

### (3) 人材育成

職員研修の充実や、国・県への職員派遣、人事評価制度の導入などにより、環境や社会情勢の変化に柔軟に対応できる職員の育成や資質の向上を図る。

### (4) 一般職非常勤職員等の活用

限られた職員数で高度化・専門化、あるいは拡大する行政需要に的確に対処するため、可能な分野においては、その内容を精査し、一般職非常勤職員等を活用する。

