

第一次 奄美市 定員適正化計画

平成 23 年 3 月

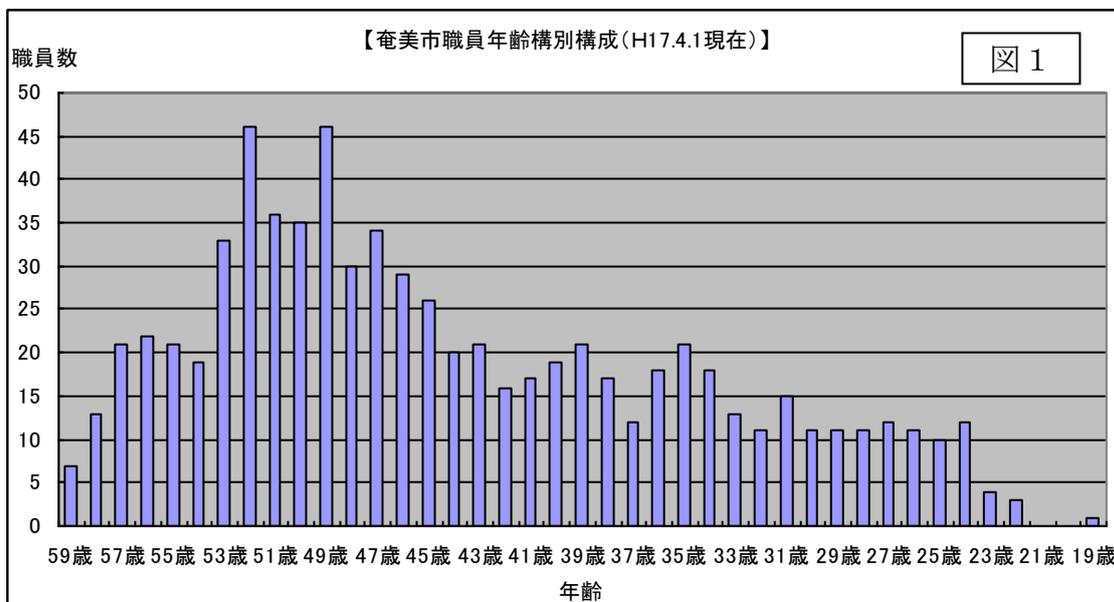
奄美市

1. 奄美市における現状と課題

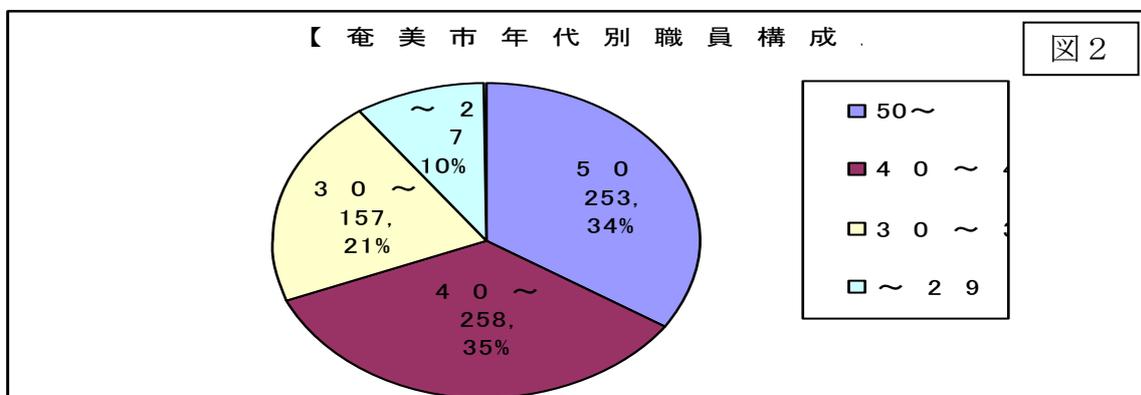
本市は、名瀬市・住用村・笠利町の合併により奄美市となったが、合併前である平成17年4月1日現在の旧市町村における職員数は、743名¹であった。

この743名の年齢構成（平成17年4月1日現在）は図1のとおりであり、年度ごとの年齢構成の偏りが大きいことが見て取れ、職制のアンバランスが生じていることが容易に理解できる。

（グラフ上の年齢は平成17年4月1日現在の年齢である。）



また、各年代における職員構成比率は、図2のとおりとなる。

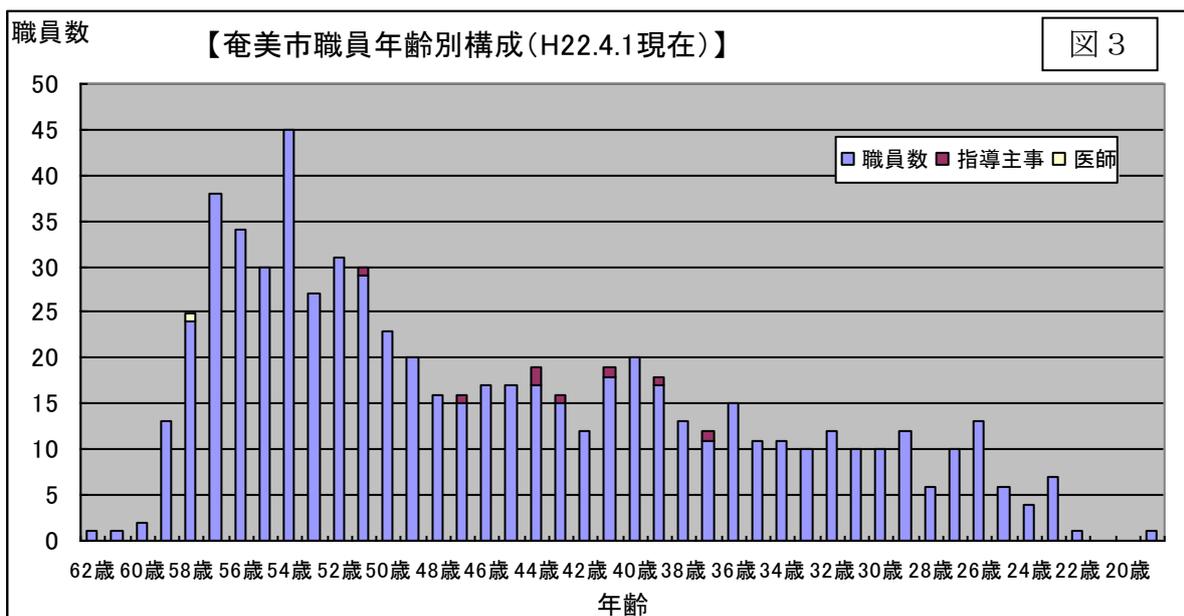


また、本市では平成19年3月に「奄美市行政改革大綱」、「奄美市行政改革実施計画（集中改革プラン）」を作成するとともに、平成19年11月に「奄美市財政健全化計画」を作成し、基礎的行政サービスに係る職員を「市民100人に一人」、「職員数500人」を目標として、当分の間、職員採用計画を毎年10人とすることを定めたところである。

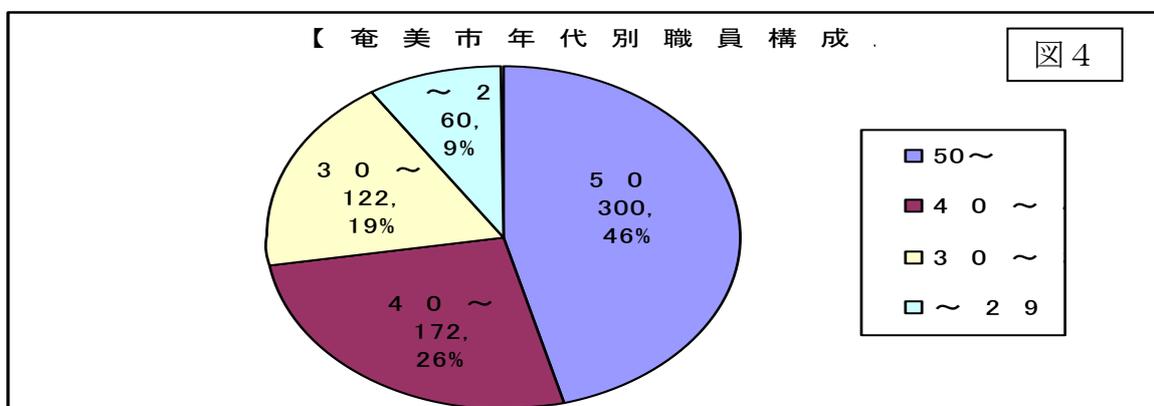
その結果、平成22年4月1日現在の職員数は654名となり、集中改革プランにおける平成22年度目標「5.7%減、職員数670名」を達成したが、この654名の年齢構成（平成22年4月1日現在）は図3のとおりであり、年齢

¹ 743名＝旧名瀬市・住用村・笠利町における一般行政職員、教育委員会事務局職員及び公営企業従事（旧名瀬市水道課）の合計である。消防職員は除く。

構成の偏りについては、未だ解消されていない状況にある。
 (グラフ上の年齢は平成22年4月1日現在の年齢である。)



また、各年代における職員構成比率は、図4のとおりとなっており、今後10年間で退職が予想される、50歳～59歳の構成が全体の46%、300人を占めており、現在の職員数のうち約5割の行政に精通したキャリアを持つ職員が今後10年間で退職し、主力となるべき、現在の39歳以下の職員数の割合が3割以下となることが予想され、その後の組織の弱体化が懸念されることである。



つまり、上記2つのグラフの意味するところは、奄美市における組織経営の不安定さが大きいことを示している。

2. 計画期間について

本計画は、平成22年度を基準年度²とし、平成32年度（10年間）を第1期計画最終年度とする。なお、平成27年度を中間年度とし、計画の検証見直しを行うこととする。

² 平成22年度を基準年度＝平成22年4月1日現在の奄美市の職員数は654名である。(ただし、消防職員は除く。)

3. 奄美市の定員適正規模の設定について

(ア) 定員管理指標³（自治体ごとの特殊事情等を除く）による職員数

506名

(イ) 地域の特殊事情のため必要とされる職員数

121名

定員管理指標においては、地域の特殊事情等による職員数が考慮されていないため、地域の特殊事情と考えられる加算職員数

① 支所機能の維持のための加算職員数

21名

② 広域行政（一部事務組合等）の派遣加算職員数

7名

③ 類似団体との比較等により多くの職員を必要とする業務対応職員数

i 生活保護事務従事加算職員数

23名

ii 土木・農林水産関係事業規模による加算職員数

64名

iii 空港管理事務従事加算職員数

6名

(ウ) 定員適正規模の試算

今後の行政改革による職員数の目標を「奄美市行政改革実施計画（集中改革プラン）」と同様の5.7パーセント減とする。

職員基礎数506名＋特殊事情必要職員数121名＝627名

行政改革による職員数＝627名×94.3％＝591名

従って、支所機能の維持、奄美市のおかれた特殊事情を考慮し、平成22年度を基準にした平成32年度職員定員数を590人と設定する。

4. 職員採用計画について

(ア) 新たな職員採用計画の作成方針

① 職員採用における受験資格年齢 ⇒ 30歳まで（採用年齢22歳）

② 定年退職年齢 ⇒ 65歳（平成37年までは年金支給年齢の引き上げと連動させる）

(イ) 職員採用規模

職員の在職年数

定年（65歳）－採用年齢（22歳）＝在職年数（43年）

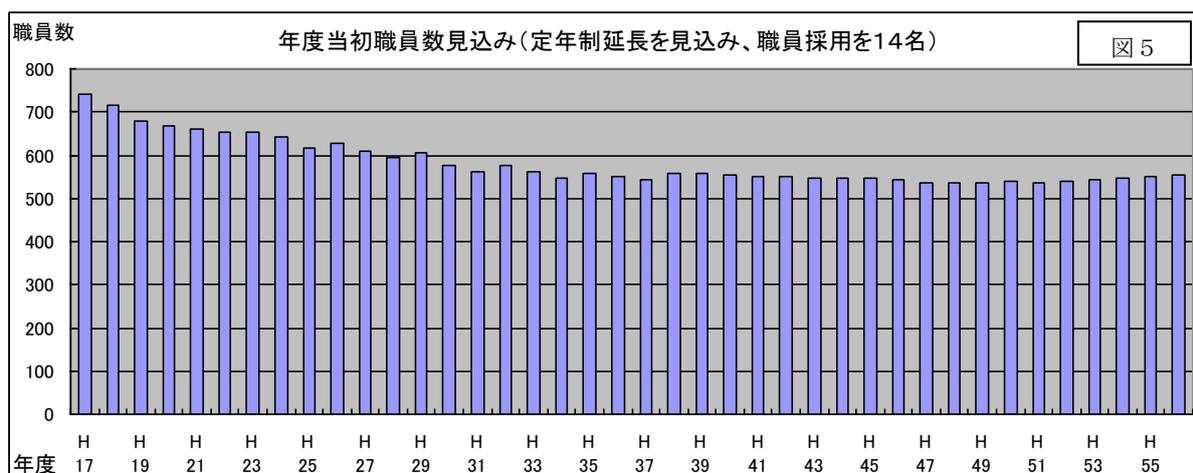
各年度採用数＝職員総数÷在職年

∴ 590人÷43年＝13.7人／年≒14人／年

各年度の採用規模は約14人が適数となる。

³ 定員管理指標＝総務省の研究会である「地方公共団体定員管理研究会」作成。地方公共団体の職員数の状況について簡素で分かりやすさを念頭に、人口・面積などで、恣意的でない客観的・適正な定員水準として示された。しかし、各地域の特殊事情等は考慮されておらず、類似団体別職員数などと多角的に用いて、客観的に定員管理のチェック、原因分析のための指標。公営企業等の職員は対象外である。

上記（※採用数14人で試算）を基に各年度の定年退職者と採用数を想定した場合の職員数推移は、図5のとおりとなる。



この試算による職員採用を実施すると、職員数590人の到達年度は、8年後の平成30年度（2018年度）に職員数が576人となる。その後は、職員数550名前後で推移するため、約40名の職員数不足が生じることとなる。

(ウ) 中堅職員の確保

(イ) の試算では、採用年齢を30歳までとしたことで、10～20年後の行政に精通した職員の確保に不安が生じることになる。

その解消のため、30～40歳の年齢層を対象とした、民間企業等におけるキャリアを持ったキャリア採用枠を設定した場合、図6のとおり試算ができる。

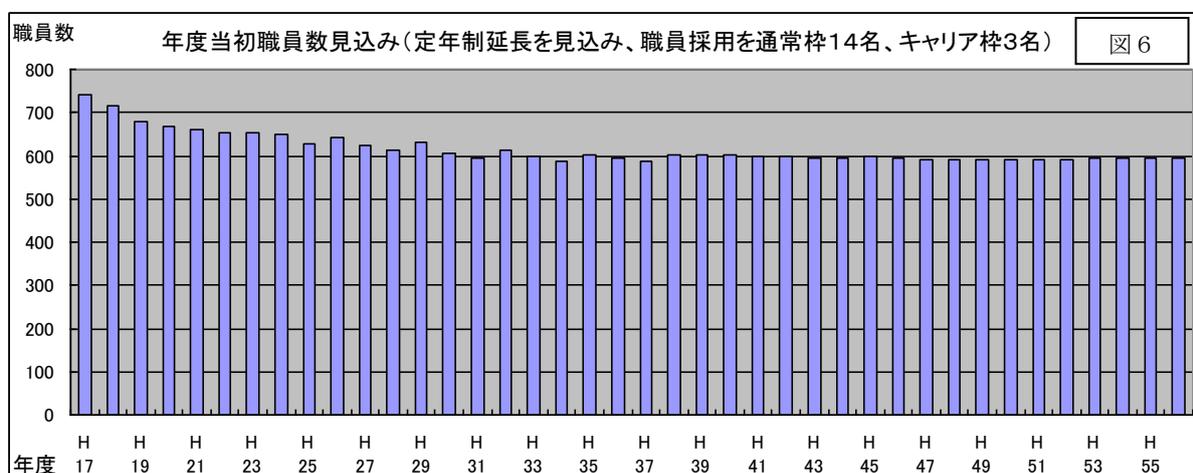
(i) 中堅職員不足数を解消するための各年度職員採用数

平準化した職員数14人に対し、現在の30～40歳の不足職員数及び30歳未満の年齢層ごと（23歳～29歳）に1名が不足すると想定し、適正化計画期間での解消を目標とする。

各年度採用数＝不足職員数÷キャリア採用枠設定期間（10年）

∴（26人+7名）÷10年＝3.3人／年≒3人／年

各年度のキャリア採用規模は約3人が適数となる。



この試算による職員採用を実施すると、職員数590人の到達年度は、9年後の平成31年度（2019年度）職員数が587人となる。その後は、580名前後で推移するため、約10名前後の職員数不足で済むこととなる。

その後、平成48年度の職員数564名まで徐々に減少していくこととなるが、5・10年後の計画修正・見直し時期での対応が十分可能と考えられる。

(エ) 適正化計画に基づく、今後の年齢層ごとの職員数の推移

定員適正化計画の目的の一つである、職員年齢の平準化について、(ウ)の採用計画における5年ごとの年齢層ごとの職員数の推移は図7のとおりとなる。

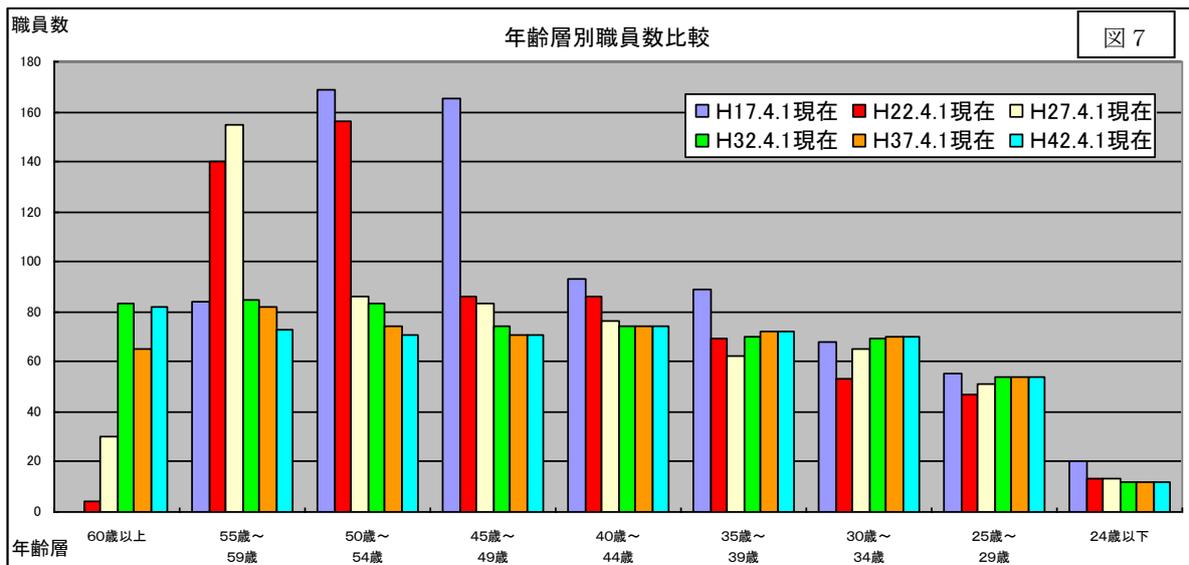
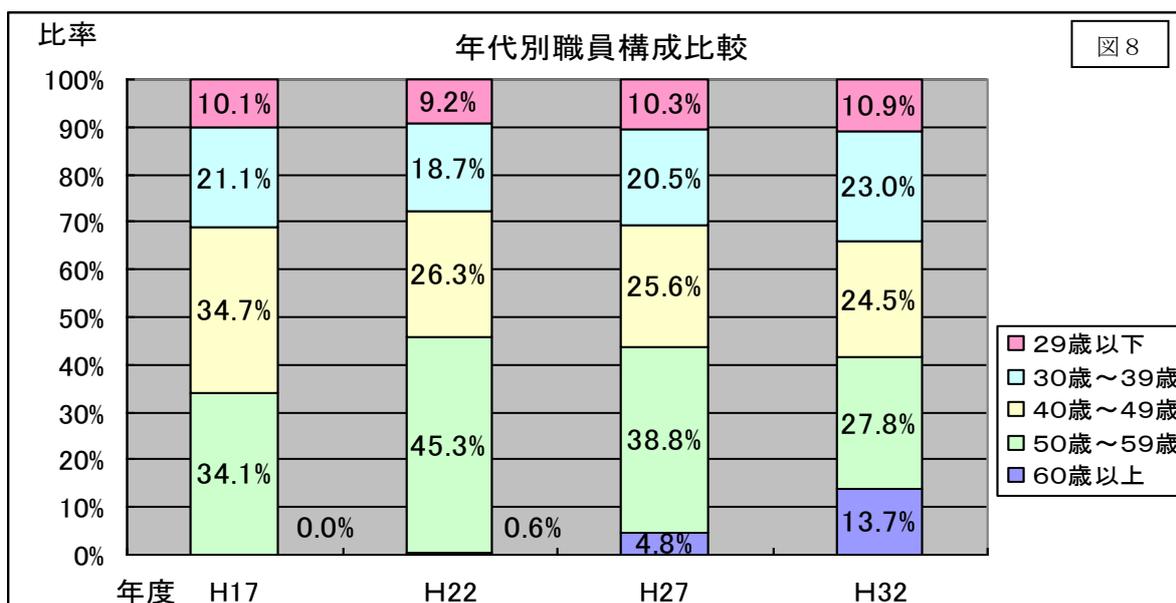


図8に平成17年度から平成32年度までの、年代別職員構成比を5年ごとで比較し、示してみる。

特に、平成22年度と本計画最終年度である平成32年度の年齢層ごとの比較をすると、39歳以下の職員数の割合が3割を超え、50歳以上の割合が約4割と若干ではあるが、年齢構成のいびつさが解消される傾向となっている。



(オ) 今後10年間の採用計画

前記までの推計を基礎に本市の組織運営に必要な人材を確保する上では、一般採用枠とキャリア採用枠を弾力的に運用することが望ましいと考えられることから、一般採用枠とキャリア採用枠の合計採用数17名を基本とした上で、今後の10年間の採用計画を以下のように定める。

- 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

5. 定年制延長がない場合または遅れる場合への対応について

今回の定員適正化計画においては、不確定要素である定年制延長を前提としているが、平成23年度中に予定されている国の方針によっては、本計画の見直しの必要が生じることが予想されており、その対応を前もって検討する必要がある。

本計画における定年制延長の影響人数は、平成32年度までに72人となっており、定年制延長がない場合や遅れる場合は同数の職員確保が求められることとなり、その対策としては、単に臨時職員等による補充では、質の高い行政サービスを提供し続ける事が困難となるため、行政に精通した職員の確保が不可欠となる。

以上のことを踏まえた対応策を以下のとおりとする。

- 1) 現行の再任用制度の活用
- 2) 専門職や民間等でのキャリアを持つ者の採用または期限付任用制度の活用

これらを組み合わせ、対応に遅れのないようにする必要がある。

6. 定員適正化計画の実現方策について

現在、地方分権の推進や補助金の削減など、本市を取り巻く情勢は非常に厳しいものであり、本市における定員適正化計画を達成するためには、財政計画を踏まえた上で推進されなければならない。

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、事務事業と職員体制の見直しを常に図っていくことが求められる。

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。

3) 人材育成

職員の行財政遂行能力の向上など職員研修の充実や、国・県、支所間におけ

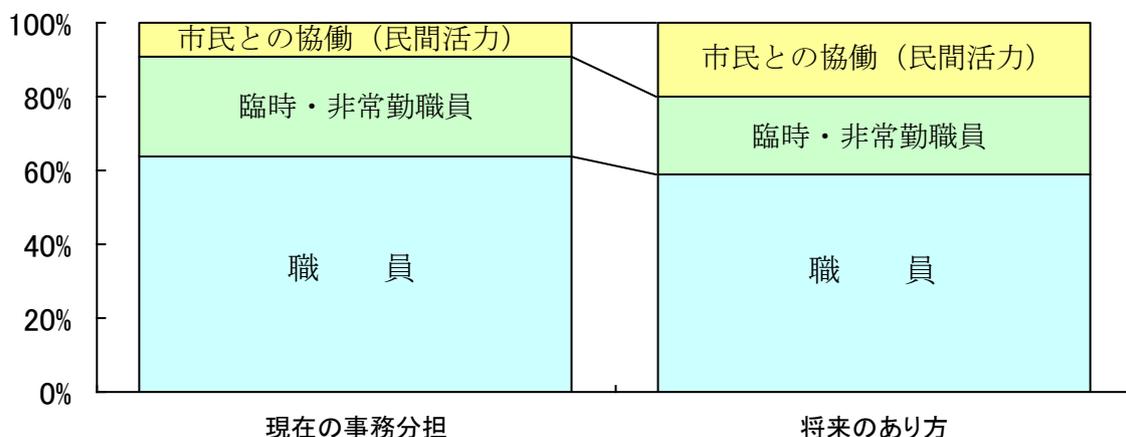
る人事交流を積極的に実施し、環境や社会情勢の変化に柔軟に対応できる職員の育成や資質の向上をはかる。

4) 臨時・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、臨時・非常勤職員を活用する。

また、市民ニーズの多様化への対応を図るため、臨時・非常勤職員の活用により市民サービスの維持向上を推進してきたが、そのことが事務事業の見直しや業務の最適化への取組みより、臨時職員に依存する体質となってきたことも否めない。そのため、下記イメージ図にあるとおり、定員の適正化とともに、事務事業の見直しを図り、民間活力の創出（雇用創出）を考慮しながら、臨時・非常勤職員についても適正化を図る。

奄美市の事務量分担のイメージ



5) 専門職の活用

職員の年齢構成を平準化し、組織経営の安定化を図るため、社会経験等が豊富な人材の専門職採用制度（キャリア採用枠）を活用する。

7. 計画の進行管理について

本計画の期間中には、いわゆる「団塊の世代」を含めた大量退職が発生し、毎年20～40人規模の退職状況がしばらく続くこととなります。

したがって、長い時間をかけて蓄積された経験値や知的財産をもつ多くの経験豊富な職員が集中的に職場から退く状況のなか、職員数を削減しながらサービス水準を維持し、又は向上させなければなりません。

また、国の行政改革推進を背景として、地方交付税や国庫補助金の削減など、地方行政を取り巻く環境も絶えず変化しています。

このような状況において、行政サービスの低下を招かず、魅力ある街づくりを進めるためには、市民の理解を得て、市民力・地域力との協働による行政運営を積極的に進める必要があります。

本計画の推進にあたっては、「市民の理解」をキーワードとして、その進行状況を市民に公表するとともに、状況の変化に応じて必要な計画の見直しを行います。