昭和町定員適正化計画

平成 2 6 年 3 月 昭 和 町

昭和町定員適正化計画 [目次]

- 1 計画の目的
- 2 計画の期間
- 3 これまでの定員管理取り組み状況
 - (1) 集中改革プランの取り組み
 - (2) 職員数の推移(部門別職員数)
- 4 定員管理
 - (1) 定員管理指標の選定
 - (2) 各指標による試算
 - a 類似団体との比較
 - b 定員モデル
 - (3) 県内各町村の人件費(決算)の状況
- 5 昭和町の定員適正化の基本的な考え方
 - (1) 行政運営に必要な人材の計画的な確保
 - (2) 人件費の増加を最小限に抑制
 - (3) 再任用職員の採用を含めた適正化計画の策定
- 6 計画の数値目標
 - (1) 昭和町定員適正化計画の方針
 - (2) 具体的な定員数
 - (3) 今後5年間の職員採用の見込み

1 計画の目的

世界的な経済危機以来、地方自治体を取り巻く現状は年々厳しくなり、税収減による財政状況の悪化に多くの自治体が直面し厳しい財政運営を強いられています。

また町民のライフスタイルの変化や多様な価値観に伴う行政ニーズへの対応、地方分権時代の流れの中で国県からの権限移譲事務への対応など、これからの地方自治体はさらなる行財政改革の推進による組織力の強化を図り、町民サービスの向上に努めなければなりません。

本町においても、第3次行財政改革大綱を策定後、「人材育成基本方針」、「財政健全化に向けた基本的方針」を定め、今日に至るまで職員能力の向上と健全財政を維持すべく、職員が一丸となり取り組んでまいりました。

一方、総務省では「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(平成17年3月29日総務事務次官通知)」や「地方公共団体における定員管理について(平成21年7月1日総務省自治行政局長通知)」において、定員管理の数値目標の達成や定員管理の推進を求めています。

合併をせず単独のまちづくりを進める本町では、これらの状況を踏まえ、財政支出を最小限に抑える中で、町民サービスの維持・向上を図り、「住みよい町昭和町」のさらなる発展を目指すために、新たな定員適正化計画を策定することとします。

2 計画の期間

平成26年度から30年度までの5年間とします。

3 これまでの定員管理取り組み状況

(1) 集中改革プランの取り組み

前述した「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4月1日以降の5年間において一律5%の職員定数の削減が国から地方公共団体に求められました。

これを受けて、昭和町では他の団体と比較して少ない職員数では ありましたが、国の要請に協力するために職員の大量退職を迎えることを踏まえ、退職不補充という形で5年間にわたり職員を5%(実質6人)削減いたしました。

『第2次行財政改革における定員適正化計画』職員数の推移

部門	区分	前年度末	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	17~	·21年度
□b1]	运 刀		1年目	2年目	3年目	4年目	5年目		計
	減員		2	2	7	3	4	18	(16.82%)
一般行政	増員		1	2	4	2	3	12	(11:21%)
一7反1] 以	差し引き		Δ1	0	Δ3	Δ1	Δ1	Δ6	(∆5•61%)
	職員数	107	106	106	103	102	101	101	

- (注) 1 計画期間は、平成17年から平成21年の5年間である。
 - 2 (%)内の数値は、数値目標に対する進捗率を示す。 数値目標は平成22年4月1日におけるもの。

『上記計画以前の職員数』

年	H 1 2	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
職員数(人)	106	106	107	1 0 5	108	1 0 7

(注)「年」・・・その年の4月1日現在

『その他、第2次行財政改革における給与の適正化』

- ○特殊勤務手当等は本町では古くから支給していず、見直す手当無し。
- ○高齢層職員昇給停止については、55歳昇給停止を検討。
- ○福利厚生事業については、互助会無し。
- ○平成17年度予定していた研修補助金も打ち切り。

第2次行財政改革において、本町では上記の取り組みを実施して定員 及び給与の適正化を図ってまいりました。

(2) 職員数の推移(部門別職員数)

第 2 次行財政改革(集中改革プラン)から、現在に至るまでの本町部門別職員数の推移は下記の表のとおりです。

	\	区	分		聙	t [美	汝 (人)				対前	介年増 派	載数 (/	L)	
÷	FB .	門		平19	平20	平21	平22	平23	平24	平25	平20	平21	平22	平23	平24	平25
		議	会	1	2	2	2	2	2	2	1	0	0	0	0	0
	福祉	総	務	29	24	22	22	23	21	20	▲ 5	A 2	0	1	A 2	1
	関係	税	務	8	9	10	9	9	9	9	1	1	1	0	0	0
	を除	労	働					0	0	0	0	0	0	0	0	0
	< -	農林	水産	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0
普	般 行	商	I			1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0
通	政	土	木	14	14	15	15	16	16	16	0	1	0	1	0	0
		小	計	54	51	52	51	53	51	50	▲ 3	1	▲ 1	2	▲ 2	▲ 1
会	福	民	生	16	11	12	12	12	12	12	▲ 5	1	0	0	0	0
計	祉関	衛	生	9	11	11	11	10	11	11	2	0	0	▲ 1	1	0
	係	小	計	25	22	23	23	22	23	23	▲ 3	1	0	▲ 1	1	0
	— 舟	设行政部	門計	79	73	75	74	75	74	73	▲ 6	2	▲ 1	1	▲ 1	▲ 1
		教	育	18	15	14	12	13	15	15	▲ 3	▲ 1	▲ 2	1	2	0
		消	防					0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Ē	普通会計	計	97	88	89	86	88	89	88	▲ 9	1	▲ 3	2	1	▲ 1
公		病	院					0	0	0	0	0	0	0	0	0
営企		水	道					0	0	0	0	0	0	0	0	0
業等		下水	道	5	5	5	5	5	5	5	0	0	0	0	0	0
会計		交	通					0	0	0	0	0	0	0	0	0
部門		その	他	5	8	7	8	8	8	8	3	▲ 1	1	0	0	0
	公営1	企業等会訂	计部門計	10	13	12	13	13	13	13	3	▲ 1	1	0	0	0
	松	合計		107	101	101	99	101	102	101	▲ 6	0	▲ 2	2	1	▲ 1

一般行政部門では、集中改革プランの実施により平成20年度に6人減となって以来、多少の増減こそあれ、その当時の職員数を維持しています。

公営企業等会計部門中、「その他」は、介護、包括支援、国保、後期高齢広域 連合への派遣職員となっています。

4 定員管理

地方公務員の定員管理は総務省が示す指標が重要な判断基準になっていて、指標の選択や指標の種類は以下のものがあり、本町の定員管理の適正化計画の策定にあたっても、この指標を参考に判断します。

(1) 定員管理指標の選定

総務省地方公共団体定員管理研究会では平成23年3月「地方公共団体における適正な定員管理の推進について~参考指標の活用に向けて~」の報告書をまとめました。同研究会では、地方公共団体の定員管理の推進に当たり、引き続き各団体が主体的に適正な定員管理に取り組むために、住民への説明責任向上のための指標を検討しています。

本町でも同研究会の検討結果に基づき、2つの指標に基づき、本町の適 正な職員数を試算します。

(2) 各指標による試算

a 類似団体との比較

「類似団体別職員数の状況」は、全市区町村を対象として、その人口と産業構造(産業別就業人口の構成比)を基準に類型分類し、類型に属する市町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、類型ごとに人口1万人当たりの職員数の平均値を算出し、その類型に属する団体を類似団体として職員数の比較をする参考指標です。

この指標は同規模の団体を平均して比較するためわかりやすい一方、 地域事情が反映されないという一面があります。

『人口1万人あたりの比較に基づく、類似団体の職員数』 類似団体IV-2の状況

年度	類似団体職員数 (普通会計)									
平	昭和町	単純値	修正値							
平成24年度	89	157	105							
平成23年度	88	153	112							

注)単純値は、中部門以上の部門別の人口1万人当たりの職員数の平均値を算出しています。単純値は、中部門又は小部門に職員が配置されていない団体について考慮することなく集計して、平均値を算出している点が、修正値と異なります。

これに対し「修正値」とは、中部門・小部門に職員を配置している団体のみを対象とし、中・小部門ごとの比較に適しています。

過去2年の「修正値」と比較しても、本町職員は16名少ないことがわかります。

b 定員モデル

「定員モデル」は、道府県、指定都市、中核市及びその他の市町村を対象として、各団体の職員数と、その職員数に密接に関連すると考えられる行政需要を表す統計数値(人口、事業者数、生活保護費受給世帯数 等)との相関関係を、多重回帰分析の手法により方程式を示し、式に基づいて各団体が職員数を算出できる参考指標です。

計算式が複雑で住民に対する説明が難しいことから、同研究会では、平成16年度の「第8次定員モデル」を最後に改定を行っていません。

定員モデル	試算職員数	昭和町実職員数		
(H16・4・1現在)	85人	76人		

資料:総務省「地方公共団体定員管理等調査」

注)対象となる職員は、地方公共団体が自主的に定員管理に取り組むことのできる分野の多い一般行政職であり、教育、消防、公営企業などの職員は対象外です。

(3) 県内各町村の人件費(決算)の状況

平成23年	度一級	会計法	2
十八人とり十八	ᅝ	V 四 ロ ル	ᄾᆓᄭᄼᇪ

			人件費(B)		歳出総額に人件費が占 める割合		1人当たり	人口千人あ	【参考数值】		
市町村	人口(A)	歳出総額 (★)		うち職員給		うち職員給	の人件費 (B/A)	たりの職員	AとDの数値 から割り戻し た額(▲)	★÷▲	
	[人]	[千円]	[千円]	[千円]	[%]	[%]	[千円]	[人]	[人]	[千円]	
昭和町	17,742	7,283,904	794,424	499,683	10.9	6.9	45	4.96	88	82,771	
甲府市	190,914	71,510,883	11,403,305	6,929,876	15.9	9.7	60	5.56	1,061	67,369	
南アルプス市	72,656	27,073,262	4,953,395	3,425,596	18.3	12.7	68	7.78	565	47,895	
甲斐市	73,037	25,004,425	3,300,848	2,174,276	13.2	8.7	45	5.42	396	63,165	
中央市	29,980	12,629,586	1,854,679	1,215,646	14.7	9.6	62	7.24	217	58,186	
富士川町	16,498	7,703,918	1,299,940	850,821	169	11	79	9.7	160	48,140	
市川三郷町	17,327	8,551,616	1,319,717	888,464	15.4	10.4	76	9.75	169	50,620	

※平成23年度山梨県市町村決算状況(県ホームペページから)

※【参考数値】は、上記資料からこの計画策定のさめに参考として試算した数値

一般会計における人件費の割合や人口千人当たりの職員数を、近隣市及び昭和町の類似団体である富士川町及び市川三郷町と本町の数値と比較すると、公立保育園の保育士等の人数を考慮しても、本町の数値が最も低く、本町財政は厳しい状況ながらも人件費を抑制した健全財政と言えます。

また、参考までに、上記のデータをもとに、歳出総額を職員数で除すると、職員一人当たりの歳出額は上記7の市町の中で最も高く、本町職員一人当たりの業務量は歳出額から見て多いことがわかります。

[試算方法]昭和町の場合

人口 17,742 人 ÷ 1,000 人 × 4.96 人 = 職員 8 8 人 歳出総額 7,283,904 千円 ÷ 職員 8 8 人 = 82,771 千円

5 昭和町の定員適正化の基本的な考え方

上述してきたこれらの状況を踏まえ、本町では定員適正化について次の 基本的な考え方に基づき、今後の定数を定めることとします。

(1) 行政運営に必要な人材の計画的な確保

集中改革プランにより5%削減したことから、本町では今まで類似団体より10人程度少ない職員数で、行政運営を行ってきました。しかし町民ニーズの多様化や行政事務の増加により、職員の兼務業務が増え、また本来正規職員が行うことが適当と思われる事務も臨時職員が担っているのが現状です。

これらを改善するためにも、職員数を集中改革プランによる削減前の職員数に戻しつつ、県より必要な権限移譲事務を受け、町民サービスの向上を図るために、必要な正職員を計画的に確保していく必要があります。

中でも、福祉行政においては本町でも、福祉行政の制度変更や行政 課題に対応するために、「管理栄養士」「保育士」等の福祉関連の専門 職員を計画的に配置し、きめ細やかな福祉行政を推進し、介護保険、 高齢者・障害者福祉、児童福祉等の町民サービスの充実を考えていま す。

(2) 人件費の増加を最小限に抑制

正職員を増やすに当たっては、人件費の増加が見込まれることから、今後も行財政改革を推進し、効率の良い行政運営に努めると同時に、機構改革により役割の終えた課・係を廃止し、これからの本町の行政課題の解決に向けた課の設置や人員の補充に取り組み、人員配置は最小限に抑えます。

また、施設等の指定管理制度など民間活力の導入も検討し、人件費の抑制に努めます。

(3) 再任用職員の採用を含めた適正化計画の策定

雇用と年金の接続を促進するために、定年退職した職員を新たに

再任用する制度の推進が求められ、本町においても平成26年4月 1日に制度開始をする予定です。再任用制度は、年金受給までの期間の就労と給与を確保するものですが、一方では職員定員に含まれるため、未来の昭和町を担う若手職員の計画的な採用を行わないと組織の高齢化が進みます。

これらを踏まえ、本町では再任用職員の給与を定額に抑えつつ、定員適正化計画により、新採用職員の確保も毎年行うこととします。

6 計画の数値目標

(1) 昭和町定員適正化計画の方針

再任用職員の採用を経験が必要とされるポストへの採用を見込む中で、一方では新採用職員を補充し、定常的な業務を臨時職員から正職員の業務に切り替えることにより、組織の活性化と功績の向上により、町民サービスの向上を図る。

(2) 具体的な定員数

現在の昭和町職員定数条例第2条では、職員の定数は次の通りと定められています。

- ・町長の事務部局の職員 86人
- ・議会の事務局の職員 2人
- ・教育委員会の事務局及びその他教育機関の職員 18人
- ・選挙管理事務局(併任)2人
- ·農業員会職員(併任) 2人
- ・監査委員の事務局職員(併任) 2人
- ・公平委員の事務局職員(併任) 2人

合計 106人

これらの内、福祉業務に携わる専門職の3人増を図るために、職員定数を現状の106人から109人に増やすとともに、教育委員会職員定数の3人を町長部局に振り分け、新たな行政課題への対応をしていきます。

(3) 今後5年間の職員採用の見込み

退職数・採用予定数及び再任用含めた職員適正化計画の数値

	H25	H26	H27	H28	H29	H30
正職員3/31退職者		1	2	4	1	2
正職員新採用者		2	3	4	3	2
再任用制度による高齢職員対象者		1	2	4	1	2
" 高齢職員対象者の退職見込み		0	1	2	0	4
4/1現在の正職員数の計	100	102	104	106	109	107

※上記計画策定に伴う具体的な考え方

- (1) 再任用を踏まえつつ、毎年平準的に新人の確保に努める。
- (2) 事務を行う臨時・嘱託職員は年度途中退職の場合には、年度初 めに正職員を採用し、業務に支障の無いよう努める。
- (3) 「管理栄養士」、危機管理担当職員、子ども子育て支援法を見据えた「保育士」等、新たな行政課題に対応するための増員を見込み計画する。
- (4) 再任用制度については、対象者数が多いことから、他の採用手 法を検討しながら最小限に抑制する。

上記計画については、あくまで見込みに基づく計画であり、 実際の職員採用については、定数条例の範囲内で適正かつ効率 の良い採用と配置を行います。