

第3次宝達志水町定員適正化計画

(平成28年度～平成32年度)

平成28年3月

宝達志水町

目 次

1	はじめに	1
2	これまでの取り組み	
(1)	職員数の推移	2
(2)	類似団体職員数との比較	3
(3)	人口千人当たり職員数及び人口1人当たりの職員給与費の状況	4
(4)	年齢別職員数の状況	5
3	今後の定員適正化の取り組み	
(1)	基本的な考え方	7
(2)	計画の期間	7
(3)	定員適正化推進の取り組み	7
(4)	定員適正化の数値目標	8
(5)	計画推進における課題	9

1 はじめに

平成17年3月の2町合併から10年が経過し、人口減少社会への対応や防災対策、社会保障・税番号制度など新たな行政課題が顕在化する一方で、平成27年度から平成32年度までの間で普通交付税の合併特例措置が段階的に縮小し、また、平成27年国勢調査においては、本町の人口が前回調査より約1,000人減少するなど、社会経済情勢や行財政運営の環境が大きく変化しています。

本町では、これまでも行政サービスの向上を目指した様々なまちづくりの取り組みを進めるとともに、安定的な行財政運営の基盤確立に向けた不断の改革の取組を進め、「最少の経費で最大の効果」を発揮する組織体制の確保に努めてきました。

また、平成26年度決算に基づく本町の財政の健全化を表す健全化判断比率等については、いずれも早期健全化基準を下回っており、実質公債比率が起債の許可基準である18%を下回る16.9%となり、財政健全化にも努めてきました。

このような中、本町職員の定員適正化を掲げ、平成18年3月に「第1次宝達志水町職員定員適正化計画」、そして平成23年3月には「第2次宝達志水町職員定員適正化計画」を策定し、組織の合理化と事務事業の見直しを行うことで、計画目標値を上回る職員数の削減を実施してきました。

しかしながら、真に簡素で効率的な組織を実現するためには、一時的な目標達成に満足せず、時々刻々と移り変わる行政ニーズに的確に対応した組織機構や業務実施体制を構築する必要があります。

平成27年度において、第3次宝達志水町行財政改革大綱を策定し、併せて個別計画ともなる現行の定員適正化計画についても全面的な改定を行うものであり、平成28年度から平成32年度までの5年間の期間とする新たな「宝達志水町職員定員適正化計画」を策定し、将来的な組織づくりに向けた職員の年齢構成の平準化を図るとともに、引き続き適正な職員数の管理に取り組んでいきます。

2 これまでの取り組み

(1) 職員数の推移

集中改革プランに基づき平成17年度に第1次定員適正化計画を策定以来、目標数値に基づく定員管理に取り組んできました。平成18年度から平成22年までの計画においては、33人削減して268人（対17年増減率▲11.0%）とする目標を掲げたところ、目標数を9人上回る42人が削減された結果、平成22年4月1日現在の職員数は259人（対17年増減率▲14.0%）となり、その目標を達成しました。

続く平成23年度から平成27年度までの計画においては、26人削減して233人（対22年増減率▲10.0%）とする目標を掲げ、平成27年4月1日現在の職員数は232人（対22年増減率▲10.4%）となり、目標に到達している状況となっています。

一方、定員適正化による人件費の効果は、平成25年度普通会計決算の職員給与費が717,193千円となっており、平成22年度と比較して92,062千円の削減が図られています。

【平成22年度～平成27年度における職員数の推移】（各年4月1日現在、単位：人、%）

		平 22	平 23	平 24	平 25	平 26	平 27	対平 22 増減数
普通会計	一般行政	140	133	134	125	122	122	▲ 18
	教 育	28	25	25	23	25	22	▲ 6
公営企業等会計	病 院	75	77	72	72	76	75	0
	水 道	4	4	4	4	3	3	▲ 1
	下 水 道	4	3	3	3	3	3	▲ 1
	そ の 他	8	8	8	7	8	7	▲ 1
合 計		259	250	246	234	237	232	▲ 27
対前年度比			▲ 9	▲ 4	▲ 12	3	▲ 2	
削減累計			▲ 9	▲ 13	▲ 25	▲ 22	▲ 27	
削減率			▲ 3.5	▲ 5.0	▲ 9.7	▲ 8.5	▲ 10.4	

（資料：地方公共団体定員管理調査）

※1 「その他」は、国民健康保険事業、介護保険事業、後期高齢者医療事業に係る職員数。

※2 職員数（平26まで）には教育長を含みます。

【人件費の推移】（普通会計）

（単位：千円）

	平 22	平 23	平 24	平 25	対平 22 増減額
職員給与費	809,255	774,476	787,419	717,193	▲ 92,062

※職員給与費には、退職手当を含みません。

(2) 類似団体職員数との比較

人口規模と産業構造の類似した職員配置数の平均を用いた「類似団体職員数」との比較では、計画の着実な実施によりほぼ同数となっています。

（単位：人）

【部門別類似団体職数との比較】

（単位：人）

	平 26 年度 職員数	類似団体（単純値）		類似団体（修正値）	
		職員数	超過数	職員数	超過数
議 会	3	3		3	
総 務	39	36	3	42	▲ 3
税 務	9	10	▲ 1	10	▲ 1
民 生	41	31	10	35	6
衛 生	13	13		11	2
労 働	1		1	1	
農林水産	7	11	▲ 4	11	▲ 4
商 工	2	4	▲ 2	6	▲ 4
土 木	7	12	▲ 5	10	▲ 3
一般行政計	122	119	3	129	▲ 7
教 育	25	25		25	
消 防		4	▲ 4		▲ 7
普通会計計	147	148	▲ 1	154	▲ 7
病 院	76				
水 道	3				
下 水 道	3				
そ の 他	8				
公営企業等会計計	90				
合 計	237				

※他の市町村との比較を行う観点から、実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門は除外し、普通会計職員数を対象としています。

《類似団体職員数とは》

全国の市町村を人口と産業構造を基準に区分し、その区分した団体ごとに普通会計部門の職員数の人口1万人当たりの数値（単純値及び修正値）を算出し、指標としたものです。

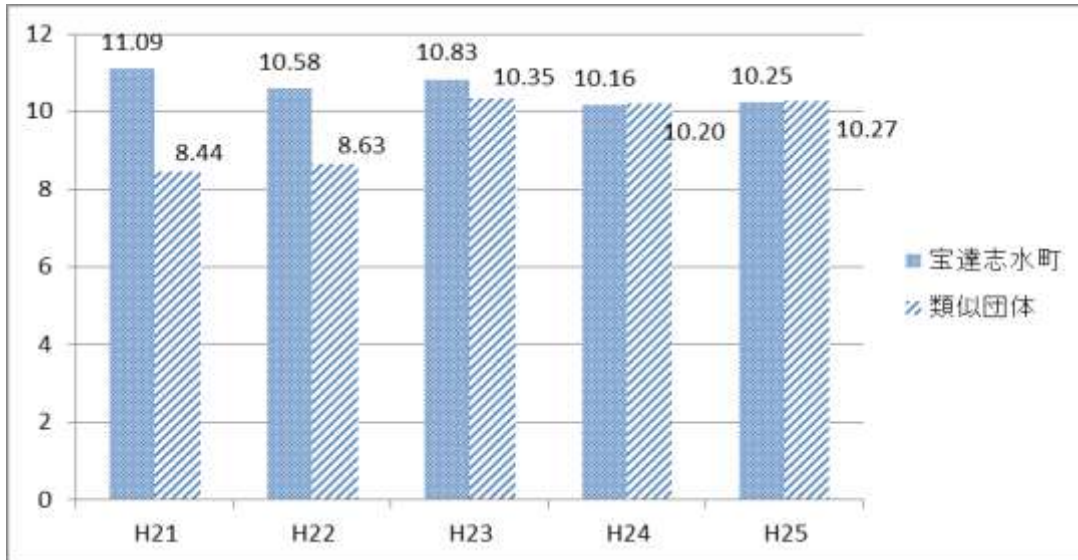
その団体の大まかな状況を把握する場合には単純値を、実際の職員配置を反映させた状況を把握する場合には修正値を用い、単純値と修正値は毎年見直し、改定されます。

(3) 人口千人当たり職員数及び人口1人当たりの職員給与費の状況

「人口千人当たり職員数」及び「人口1人当たり職員給与費」の平成21年からの推移は次のとおりとなっています。

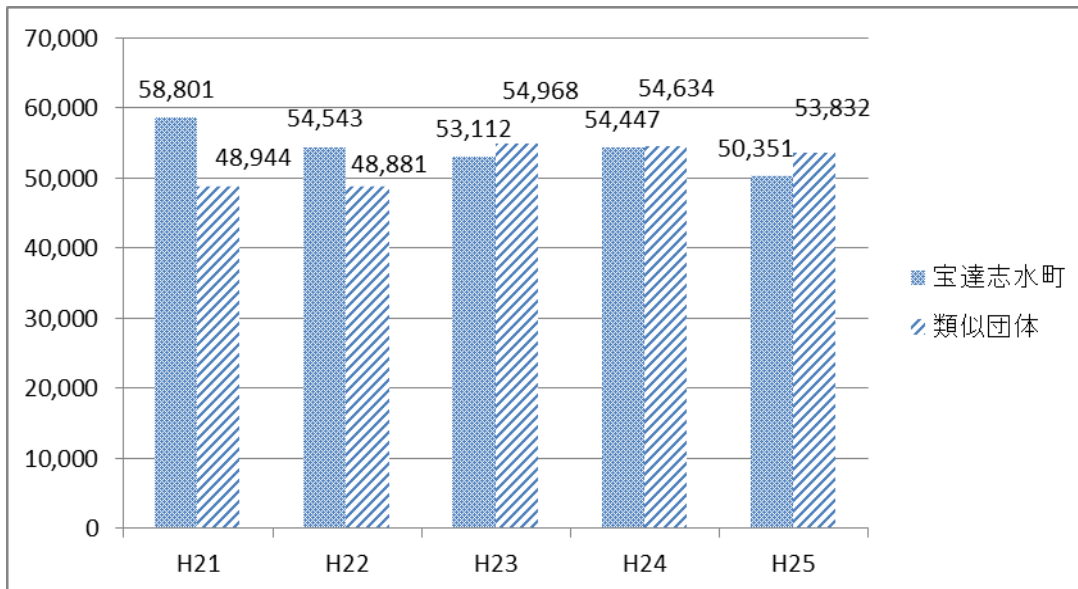
人口千人当たりの職員数（普通会計）

（単位：人）



人口1人当たりの職員給与額（普通会計）

（単位：円）



平成23年度から、本町の市町村類型が「Ⅳ-2」から「Ⅲ-2」に変更となっています。

- (1) Ⅳ-2: 人口1万5千人以上2万人未満、産業構造Ⅱ次、Ⅲ次80%以上かつⅢ次55%以上の団体（人口1万人当たり職員数89.01人）
- (2) Ⅲ-2: 人口1万人以上1万5千人未満、産業構造Ⅱ次、Ⅲ次80%以上かつⅢ次55%以上の団体（人口1万人当たり職員数103.87人）

(4) 年齢別職員数の状況

平成27年1月1日現在における一般行政職の職員の平均年齢は41.9歳であり、平成22年の平均年齢45.3歳と比較すると、5年間で平均年齢が3歳下がっています。

これは、平成23年度に合併後、初めて職員採用を実施し、以後計画的に職員採用を行ってきたものであります。

しかしながら、40歳未満の職員数は、43人であるのに対し、40歳以上の職員数は86人であり、未だに中高年層に偏った職員構成では、数年後には中堅を担う職員が不足するということであり、将来的な町の運営に影響を及ぼすことが懸念されることから、計画的な職員採用が必要となります。

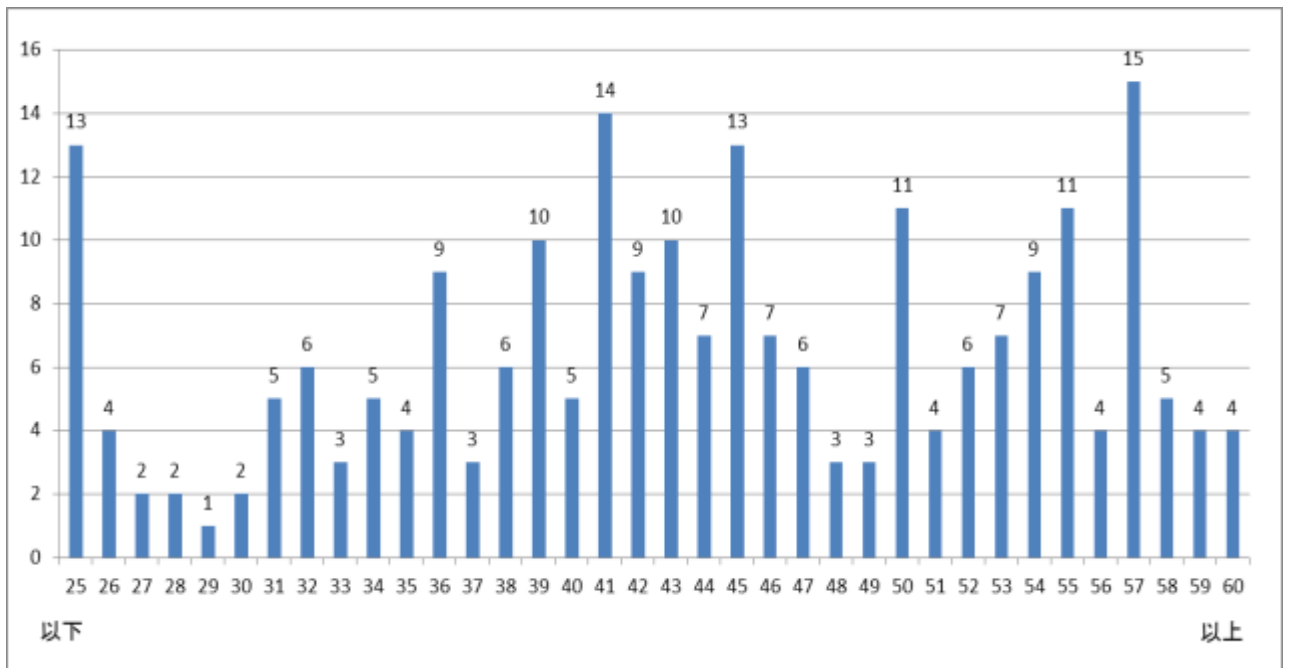
職員の年齢構成

(平成27年4月1日現在、単位:人、%)

区分		25歳未満	25歳以上 30歳未満	30歳以上 35歳未満	35歳以上 40歳未満	40歳以上 45歳未満	45歳以上 50歳未満	50歳以上 55歳未満	55歳以上	合計
一般 行政 職	職員数	5	13	12	13	25	19	24	18	129
	比率	3.9%	10.1%	9.3%	10.1%	19.4%	14.7%	18.6%	14.0%	100.0%
保育 士	職員数	0	0	2	7	6	1	1	12	29
	比率	0.0%	0.0%	6.9%	24.1%	20.7%	3.4%	3.4%	41.4%	100.0%
技能 労務 職	職員数	0	0	0	1	0	1	0	3	5
	比率	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	60.0%	100.0%
医療 職	職員数	2	2	6	12	14	11	12	10	69
	比率	2.9%	2.9%	8.7%	17.4%	20.3%	15.9%	17.4%	14.5%	100.0%
合 計	職員数	7	15	20	33	45	32	37	43	232
	比率	3.0%	6.5%	8.6%	14.2%	19.4%	13.8%	15.9%	18.5%	100.0%

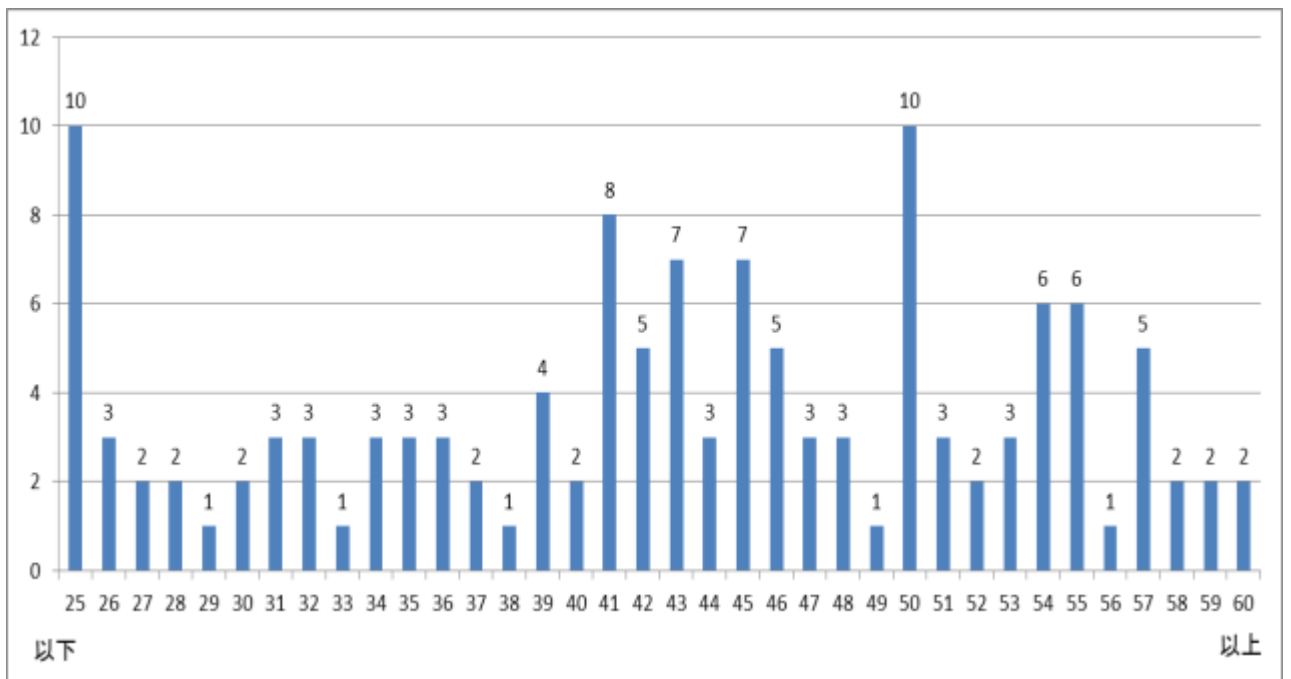
年齢別職員数（全職種）

（平 27. 4. 1 現在 232 人）



年齢別職員数（事務職）【技能労務職、保育士、医療職を除く】

（平 27. 4. 1 現在 129 人）



3 今後の定員適正化の取り組み

(1) 基本的な考え方

第3次行財政改革大綱に基づき、事務事業の整理・統合、効率的な組織の見直しや人員配置など積極的に実施する一方、将来の宝達志水町を支える人材を確保するため、社会経済の動向、町民ニーズの変化等、新たな行政需要の対応のほか、ワーク・ライフ・バランスを重視した計画的な職員採用を実施することとし、必要に応じて計画の見直しを行うものとします。

(2) 計画の期間

平成28年度から平成32年度までの5年間を計画期間とします。

(3) 定員適正化推進の取り組み

ア 職員採用の考え方

行政需要や退職者の状況、職員の年齢構成の平準化を踏まえ、一般行政職については一定数を採用していきます。

保育士については、保育所の統廃合及び指定管理者制度を勘案し、当分の間、退職不補充とします。

技能労務職も、引き続き退職不補充を原則とし、関係業務については外部委託を推進することとします。

医療職については、新病院の規模等を勘案するとともに、医療サービスの維持のため適正な職員採用に努めます。

イ 事務事業の見直しと組織の効率化

行政目的が達成した事務事業や効果の薄い事務事業の改廃を進めるほか、より少ない職員で良質な行政サービスを提供できるよう、必要に応じて適切な組織の統廃合を行い、事務の効率化、迅速化に努めます。

ウ 民間委託等の推進

公務員でなければ担えない業務、民間で行う方が効率的な業務等を検証し、順次指定管理者制度の導入や民間委託の推進を図ります。

エ 人材育成の推進

様々な行政需要に対応するとともに、職員個々の意識改革及び資質の向上のため、人事評価制度の活用や職員研修の充実を図り、主体的で、創造性を発揮する行政運営に向けた職員の人材育成を推進します。

(4) 定員適正化の数値目標

平成32年4月1日現在の職員数を212人とし、平成27年4月1日現在の職員数から20人の削減(8.6%減)を目標とします。

なお、一般行政部門については、退職者の状況と類似団体職員数を考慮し、一定数の職員採用を行う計画とします。

公営企業部門については、病院部門では新病院の規模により減とし、上下水道事業では内容等を勘案し、現状維持の計画とします。

【定員適正化計画年度別職員数】

(各年4月1日現在、単位:人)

			平 27	平 28	平 29	平 30	平 31	平 32	計
普通会計	一般行政	職員数	122	120	119	114	116	111	
		増減		▲ 2	▲ 1	▲ 5	2	▲ 5	▲ 11
	教 育	職員数	22	23	23	22	22	21	
		増減		1	0	▲ 1	0	▲ 1	▲ 1
	計	職員数	144	143	142	136	138	132	
		増減		▲ 1	▲ 1	▲ 6	2	▲ 6	▲ 12
公営企業等会計	病 院	職員数	75	73	73	68	67	67	
		増減		▲ 2	0	▲ 5	▲ 1	0	▲ 8
	水 道	職員数	3	3	3	3	3	3	
		増減		0	0	0	0	0	0
	下水道	職員数	3	3	3	3	3	3	
		増減		0	0	0	0	0	0
	その他	職員数	7	7	7	7	7	7	
		増減		0	0	0	0	0	0
	計	職員数	88	86	86	81	80	80	
		増減		▲ 2	0	▲ 5	▲ 1	0	▲ 8
	合 計	職員数	232	229	228	217	218	212	
		増減		▲ 3	▲ 1	▲ 11	1	▲ 6	▲ 20

(5) 計画推進における課題

ア 職員配置等に影響を及ぼす事項

計画策定時において見込むことが困難な要件があることを踏まえ計画を推進していく必要があります。

(例)

- ・ 職場適応が困難な職員への対応
- ・ 定員が目標水準を下回る期間の対応（再任用制度の運用及び任期付採用等）

イ 臨時的任用

集中改革プランの推進等に伴い正規職員の数を削減する一方、町民サービス維持又は新規事務事業の推進等のため嘱託職員及び臨時職員を任用してきた経過があり、これらの職員の多くは、各所属において重要な役割を担ってきています。

今後、少子化その他の社会情勢の変化により正規職員の確保は困難になるものと思われます。

又、ワーク・ライフ・バランスの意識改革をすすめる上でも臨時的任用職員の在り方を見直す必要があると考えられます。

こうした状況を考慮し、各所属が事務事業を見直し、臨時的任用職員の効率的な配置を常に検討し、その能力を最大限に活用できる環境づくりを推進する必要があります。併せて、専門分野において任期付採用職員を登用するなど、職務の特性に応じた任用形態の適正化を図っていく必要があります。