

# 第2次庄内町職員定員適正化計画

平成23年3月策定



庄内町

～ 目 次 ～

**はじめに**

1	計画策定の背景	2
2	計画策定の趣旨	2

**現状と課題**

1	定員管理の状況	3
2	職員年齢構成の状況	3
3	類似団体との比較	4

**新たな定員適正化計画**

1	計画の目的	5
2	計画期間	6
3	対象職員	6
4	数値目標	6
5	年度別、部門別計画	7
6	定員適正化の手法	7
	(1) 事務事業の見直し	7
	(2) 行政組織機構の整理	7
	(3) 民間活力の積極的な導入と協働の推進	8
	(4) 職員の育成	8
	(5) 職員の採用	8
	(6) 専門職の在り方	9
	(7) 多様な任用方法の活用	9
7	定員適正化計画の公表	9

## はじめに

### 1 計画策定の背景

本町は、平成17年7月1日の合併以後、行政改革大綱及びその実施計画である集中改革プランに基づき、定員管理の適正化に取り組んできました。平成18年10月には、庄内町職員定員適正化計画（以下「第1次計画」という。）を策定し、具体的な目標値を定めて計画を推進した結果、合併時に298人でスタートした職員数は、平成22年4月1日現在で260人となり、職員採用の抑制等により38人（約12.8%）が削減され、計画期間を残して削減目標をおおむね達成する状況となっています。これに伴い、職員給与は、平成17年度に1,443百万円であったものが、平成21年度には1,212百万円となり、231百万円（約16.0%）減少しており、財政運営の健全化に寄与することができました。

しかしながら、少子高齢化の進展に伴う人口減少時代の到来や景気低迷による税収の落ち込みなど社会情勢の変化が、町財政に与える影響は大きく、一方で社会保障費、経済対策費、公債費等は増加し、また、普通交付税の合併特例加算措置は平成22年度で終了し、合併算定替は平成28年度以降段階的に縮減措置が行われることから、本町においては、これまで以上に行財政改革を推進し、行政コスト削減のため、簡素で効率的な行政運営を推進しなければなりません。

### 2 計画策定の趣旨

このような状況を踏まえ、第1次計画の目標値が、平成22年度末をもって達成するに当たり、歳出削減対策の一環として人件費の抑制を考慮しつつ、多様化、複雑化する町民ニーズの中で、地域の特性を活かした行政運営等を維持する上で、第1次計画で示した基本方針「合併後10年間は、各年度退職者の補充として1人の採用」に基づいた職員採用の抑制を継続することは、今後到来する大量定年退職期において、行政運営に弊害が生じる事態も予想されることから、その対策として職員採用を長期的に計画することが必要となります。

以上の点を踏まえ、第1次計画よりも長期を見越した第2次庄内町職員定員適正化計画（以下「第2次計画」という。）を策定し、行財政改革の推進と併せ、年次採用者数の均衡を図ることにより、組織の活性化と将来の組織を支える人材の確保に取り組んでいきます。

## 現状と課題

### 1 定員管理の状況

第1次計画では、平成19年4月1日から平成23年4月1日までの期間5年間において、職員数を34人(約11.6%)削減する目標を設定いたしました。この計画に基づき、事務事業や組織要員の見直しを行い、職員数の削減を推進した結果、平成22年4月1日時点で、目標値をおおむね達成する結果となりました。

なお、部門別の職員数は(表1)のとおりであり、一般行政及び特別行政部門は、既に平成23年4月1日の目標値を達成していますが、公営企業等会計部門は、山形県後期高齢者医療広域連合への派遣に伴う人員や国民健康保険事業に係る業務量の増加もあり、平成22年4月1日の目標値に達していません。

(表1) 部門別職員数の状況

(単位:人)

部門	内訳	H18.4.1	H19.4.1	H20.4.1	H21.4.1	H22.4.1	H23.4.1
一般行政	職員数	175	170	164	157	157	(目標値) 157
	対前年度増減	-	5	6	7	±0	
	累計増減数	-	5	11	18	18	
特別行政	職員数	78	76	69	68	65	(目標値) 67
	対前年度増減	-	2	7	1	3	
	累計増減数	-	2	9	10	13	
公営企業 等会計	職員数	40	41	40	40	38	(目標値) 35
	対前年度増減	-	+1	1	±0	2	
	累計増減数	-	+1	±0	±0	2	
全部門 合計	職員数	293	287	273	265	260	(目標値) 259
	対前年度増減	-	6	14	8	5	
	累計増減数	-	6	20	28	33	

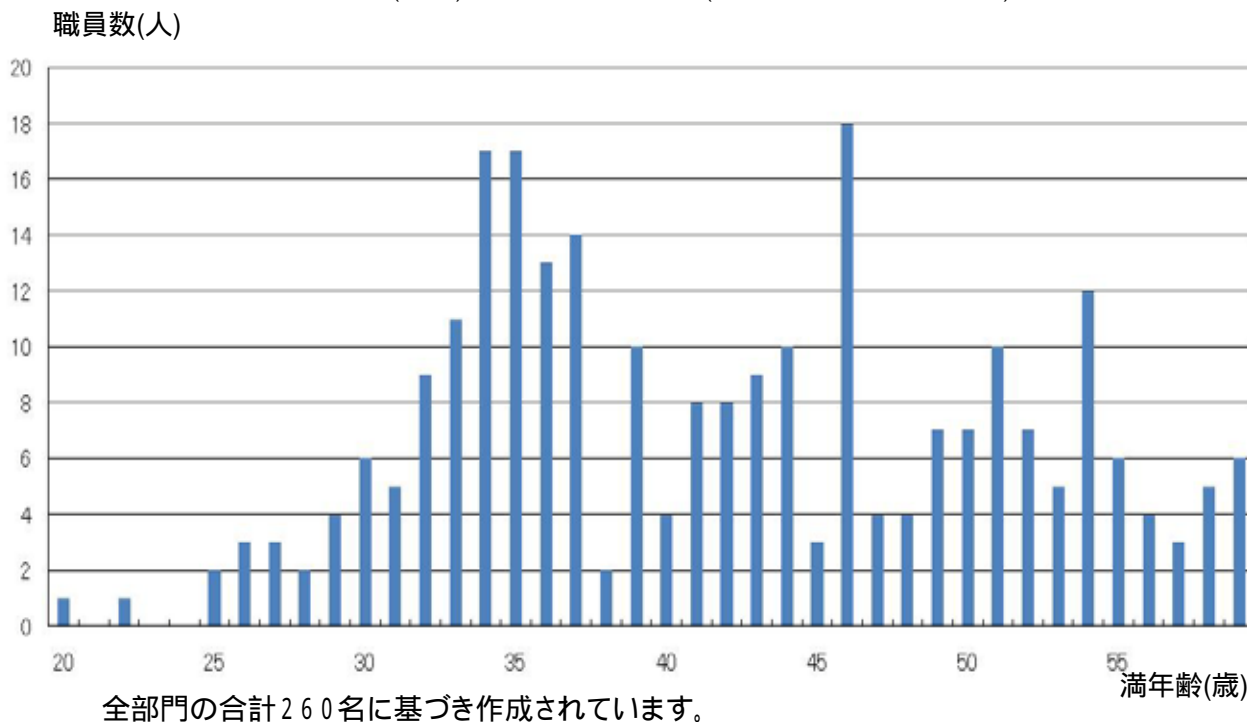
- 1 職員数には教育長を含めず、指導主事2人を含みます。
- 2 特別行政は教育部門が、公営企業等会計は特別会計及び公営企業会計部門が対象となっています。

### 2 職員年齢構成の状況

第1次計画の進捗に従い、計画開始時に比べて職員総数が減少していることは勿論ですが、計画期間中に職員の採用を抑制してきたため、(図2)に示すように、極端に若年層の職員数が減少し、年齢構成が偏在化し、職員の高齢化が進む結果となりました。特に30歳以下

の職員については、平成18年4月1日時点で60人（約20.5%）であったものが、平成22年4月1日時点で22人（約8.5%）まで減少するなど、職員の年齢構成については、バランスを欠く状況となっています。こうした年齢構成は、将来に渡って組織的に様々な弊害をもたらすものであり、定員管理と併せて年齢構成の平準化を図る必要があります。

(図2)年齢別職員構成表(平成22年4月1日現在)



### 3 類似団体との比較

類似団体とは、人口と産業構造の2つの要素を基準に、いくつかのグループに区分されたもので、その団体ごとに人口1万人当たりの職員数を算出し比較をするものです。類似団体のグループ分けは、まず、指定都市、中核市、特例市、一般市、特別区、町村に区分され、さらに、一般市と町村は先ほどの2つの要素に応じて区分されます。本町は町村の - 1 に属しており、全国に43町あり、県内では高畠町と河北町が該当します。

この類似団体別職員数と比較すると、(表2)に示すように、本町の普通会計の職員数は、修正値で23人超過となっています。その主な要因としては、合併に伴い分庁舎方式を採用したことや合併後の施設の統廃合があまり行われていないことと併せ、保育園及び幼稚園を公立で運営するなどの子育て支援や新エネルギーをはじめとする環境などの重点政策を実施していることなどが挙げられます。

また、類似団体別職員数の単純値及び修正値の対象となっていない公営企業等会計については、類似団体 - 1 に属する43町の単純平均値が26人であることから、14人の超過

となっていますが、他に類がないガス事業会計を実施していることが、主な要因と考えられます。

(表2) 類似団体別職員数との比較表

(単位:人)

部門別区分	職員数	類似団体別職員数状況との比較				参考
	H21.4.1 現在	単純値 × 住基人口 10,000	修正値 × 住基人口 10,000	超過数		H22.4.1 現在
	A	B	C	A - B	A - C	
普通会計	226	191	203	35	23	223
一般行政	157	155	155	2	2	157
特別行政	69	36	48	33	21	66
公営企業等会計	40	-	-	-	-	38
合計	266	-	-	-	-	261

- 1 職員数及び類似団体別職員数状況との比較は、平成21年4月1日現在の状況です。
- 2 特別行政には、教育長を含みます。
- 3 単純値とは、当該類似団体ごとの各部門別職員数 ÷ 当該類似団体ごとの人口の計 × 10,000 により求めた数値です。
- 4 修正値とは、当該類似団体ごとの各部門別職員数 ÷ 当該類似団体のうち当該部門に職員を配置している団体ごとの人口の計 × 10,000 により求めた数値です。

## 新たな定員適正化計画

### 1 計画の目的

第1次計画では、基本方針「合併後10年間は、各年度退職者の補充として1人の採用」に基づいた採用計画を示し、厳しい財政状況を踏まえつつ、合併後10年間で250人規模の職員体制を目指してきました。

しかしながら、国、地方ともに財政が逼迫している中で、少子高齢化の進展などにより地域の財源が、更に萎縮していくことが予測されることから、合併時の目標値以上に削減を図らなければならない状況にあります。

本町においては、集中改革プランの見直しに基づき、事務事業及び職員体制の見直しが求められている中で、第2次計画を策定するに当たり、偏在化した職員年齢構成の解消や今後到来する大量定年退職期に対応した、長期にわたる職員数の動向も加味しつつ、効率的で効果的な組織及び職員体制を構築することにより、町民サービスの向上と本町の健全財政の継続を目指していく必要があります。

## 2 計画期間

第2次計画の期間は、平成22年4月1日を基準として、平成28年4月1日までの6年間で適正化を図るものとし、期間中に現段階で不確定ながらも、職員の定年延長などの変動要因が、本計画に大きく影響を与える事態も予想されることから、必要に応じて目標値の修正も含めた計画の見直しを行うなど弾力的な活用を図ります。

## 3 対象職員

第2次計画の対象職員は、地方公務員法に定める一般職に属する職員（教育長を除く。）とし、地方公務員の身分を有する休職者や派遣職員などは含みますが、非常勤嘱託職員、臨時職員及びパートタイム職員を除いた職員とします。

## 4 数値目標

本町の職員数は、（表2）に示すように他団体と比べて超過となっています。これは、定員管理の適正化の推進による職員数削減が全国的に行われており、比較対象となる類似団体別職員数も連動して減少していることや、合併団体である本町では、地理的な問題や合併時の経緯などもあり、施設の統廃合が難しい実態となっているため、改善されにくい状況にあります。

しかしながら、公立幼保施設の運営をはじめとする子育て支援事業や公営ガス事業など特色ある施策を行うことにより、町民サービスの向上を行っている状況を加味すれば、単純には比較検討できない部分があることも確かです。このような状況も視野に入れながら、計画の目的の一つでもある健全財政を図るため、数値目標を次のように定めます。

平成22年4月1日（A）	260人
平成28年4月1日（B）	248人
職員削減数（A - B）	12人（約4.6%）

平成22年4月1日の職員数が260人であり、計画期間中の定年退職者等が37人見込まれることから、平成23年度から平成28年度までの採用予定者を25人程度とするとともに、大量定年退職期に対応するため、人員の確保については均衡ある年次採用者数に配慮し、継続的な組織力の維持を目指します。

また、採用予定者の年齢要件についても募集の段階で調整を行い、若年層の職員の確保による年齢構成の平準化を図ります。

## 5 年度別、部門別計画

(表3) 部門別職員数計画表

部門	内 訳	H22.4.1	H23.4.1	H24.4.1	H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1	H28.4.1
一般 行政	職 員 数	157	153	154	156	156	155	152
	対前年度職員数		4	+1	+2	±0	1	3
	累計減員数		-	3	1	1	2	5
特別 行政	職 員 数	65	63	63	63	63	63	61
	対前年度職員数		2	±0	±0	±0	±0	2
	累計減員数		-	2	2	2	2	4
公営 企業等 会計	職 員 数	38	38	37	37	37	36	35
	対前年度職員数		-	1	±0	±0	1	1
	累計減員数		-	1	1	1	2	3
全部門 合計	職 員 数	260	254	254	256	256	254	248
	対前年度職員数		6	±0	2	±0	2	6
	累計減員数		-	6	4	4	6	12
新規採用見込者数			4	4	4	4	4	5
当該年度の退職予定者数		10	4	2	4	6	11	
派遣職員等を除く職員数		254	248	250	252	252	250	244

派遣職員等とは、山形県後期高齢者医療広域連合、庄内広域行政組合及び庄内町社会福祉協議会へ派遣された職員並びに庄内町職員労働組合における専従職員です。

## 6 定員適正化の手法

第2次計画を遂行するに当たり、次の手法を積極的に活用します。

### (1) 事務事業の見直し

社会状況の変化に伴う新たな行政課題と町民ニーズに柔軟かつ的確に対応するため、定期的な事務事業の見直しを行い、必要性、妥当性及び有効性について検証し、常に町民サービスにおいて、最小の経費で最適な効果を発揮できる行政事務を行います。

### (2) 行政組織機構の整理

公の施設等については、町村合併に際し、総合支所・分庁併用方式を実施したところ



ですが、合併におけるスケールメリット（注）を十分に活かしている状況にはありません。地理的条件や合併時の経緯もありますが、老朽化等の課題が生じた際には、施設の統廃合を検討し、可能な限り管理コストの縮減に努めます。

また、組織機構についても、最小の経費で最大の効果を上げることのできる行政組織を目指し、スリム化、健全化及び効率化を推進してきましたが、今後とも常に見直しを行い、費用対効果を加味しつつ、行政コストの削減を積極的に図りながらも、町民のニーズに対応した円滑な行政サービスを提供できるよう整理統合を推進します。

### (3) 民間活力の積極的な導入と協働の推進

更なる町民サービスの向上や行政運営の効率化を前提として、町が責任を持って直接実施しなければならない事務事業を除き、施設の管理運営などについては、安全性や継続性にも配慮しつつ指定管理者制度（注）、業務委託、NPO（注）等による民間活力の積極的な導入を図るとともに、町民と行政が協働できる体制整備を推進します。

### (4) 職員の育成

簡素で効率的な行政システムを構築するためには、職員個々の能力向上が必要不可欠となります。そのためにも、庄内町人材育成基本方針に基づき、職員の意識改革を目的とした自学の醸成を推進するとともに、町民にとって最も身近な行政サービスの担い手としての心構えやコスト意識、改革意識を持った時代の要請に応え得る人材を育成します。

### (5) 職員の採用

職員の削減は、職員採用の抑制により行いますが、組織力の維持と職員年齢構成の平準化を推進することから、必要最小限の採用を計画的に実施するとともに、制度等の変更により専門的な資格や知識が必要となる場合には、即戦力として期待できる民間企業

---

#### 注 スケールメリット

市町村合併の場合は、一定の人口規模に拡大することで、組織や業務の効率化が図られ、人件費や委託経費など歳出面における経費が節減できる効果をいう。

#### 注 指定管理者制度

地方自治法の一部改正（H15.9 施行）により、それまで地方公共団体や外郭団体に限定していた公の施設の管理・運営を、株式会社等の営利団体を含む民間の団体に包括的に代行させることができるようにした制度。委託ではなく、行政処分による管理の代行である。

#### 注 NPO

Non Profit Organizationの略語で、民間非営利組織を意味しており、営利を目的とせず公益的な町民活動を行う民間団体の総称であり、その活動領域は、医療・福祉、国際協力・交流、環境、文化・芸術、スポーツ、教育、まちづくり、人権・平和、災害救援など多方面に広がっており、NPO活動に伴う雇用の発生など、経済的側面からも大きな役割を果たしつつある。

等の経験者を対象とした、社会人採用枠の活用についても検討します。

なお、技能労務職に係る業務については、民間事業者が行っている業務と類似する部分が多く、全国的にも民間委託等が進んでいることから、今後の方向性が示されるまでは、その補充を行いません。

#### (6) 専門職の在り方

保健師等は、必要な職員数の確保を原則とし、健康・医療・介護分野における行政需要が今後ますます複雑化、多様化し変動することが予想されることから、退職者の補充については、その都度検討します。

保育士及び幼稚園教諭は、早朝、延長、預かり保育など町民ニーズに合わせた勤務形態が行われており、状況に応じて非常勤嘱託職員、臨時職員及びパートタイム職員の雇用も行っています。職員採用に当たっては、正職員でなければならない職務の内容や今後必要となる職員数等も視野に入れた検討を行います。

技師は、将来的に欠かせない職種であり、技術及び知識の継承を図る必要性が高いことから、配置箇所や人員も考慮しつつ、現員職員の退職前に採用することも検討します。

#### (7) 多様な任用方法の活用

職種、事務量、事務の困難度等に応じて、必ずしも正職員である必要がない分野については、非常勤嘱託職員、臨時職員、パートタイム職員等の柔軟な雇用を図ります。

## 7 定員適正化計画の公表

定員管理については、厳しい経済状況や財政状況を背景に、町民の関心が高いことから、定員適正化計画の内容や進捗状況を公表するとともに、外部の第三者による評価を実施し、町民の理解のもと計画が行われるよう努めていきます。