

第3次庄内町職員定員適正化計画

平成28年3月策定



庄内町

～ 目 次 ～

I 計画策定の趣旨	1
II これまでの総括	
1 定員管理の状況	2
2 職員年齢構成の状況	3
3 類似団体との比較	4
III 新たな定員適正化計画	
1 基本的な考え方	5
2 計画期間	5
3 対象職員	5
4 数値目標	5
5 年度別、部門別計画	6
6 定員適正化の手法	
(1) 事務事業、組織機構の改善	7
(2) 民間活力の積極的な導入と協働の推進	7
(3) 職員の育成	7
(4) 職員の採用	7
(5) 専門職の在り方	8
(6) 多様な任用形態の活用	8
7 定員適正化計画の公表	8

I 計画策定の趣旨

本町は、平成17年7月1日の合併以後、平成18年10月に庄内町職員定員適正化計画（以下「第1次計画」という。）、引き続き平成23年3月に第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、具体的な目標値を定め、職員の定員管理の適正化に取り組んできました。

その結果、合併時298人でスタートした職員数は、平成27年4月1日現在で252人となり、合併時の職員数と比較し46人（約15.4%）を削減しています。これに伴い、一般会計における職員給与費は、平成17年度の1,443百万円から平成26年度には1,183百万円であり、260百万円（約18.0%）の減少となり、財政運営の健全化に寄与しています。

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伸び悩みなどの社会情勢の変化が、本町財政に与える影響は大きいものとなっています。また、歳出における社会保障費や公債費等の義務的経費の増加、歳入においては普通交付税の合併特例加算措置が平成28年度以降段階的な漸減期間に入るなど、厳しい状況が続くため、今後もこれまでに以上に行財政改革を推進し、簡素で効率的な行政運営を進めていく必要があります。

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・向上をさせるため、また、今後到来する大量の定年退職期において、そのことが行政運営に弊害を生じさせないためにも、職員採用を長期的に計画することが必要となります。

今後も行財政改革の推進と併せ、職員年齢構成や分野別のバランスに配慮しつつ、計画的な職員採用を行い、組織の活性化と将来の組織を支える人材の確保の取り組みを進めていくことをねらいとし、「第3次庄内町職員定員適正化計画」（以下「第3次計画」という。）を策定するものです。

Ⅱ これまでの総括

1 定員管理の状況

第1次計画(平成18年4月1日～平成23年4月1日)及び第2次計画(平成22年4月1日～平成28年4月1日)において、合わせて職員数を45人(約15.4%)削減する目標を設定しています。この計画に基づき、事務事業や組織機構の見直しを適宜行い人員の適正配置を進めてきた結果、職員総数については、平成28年3月時点の見込みで、第2次計画における目標値を達成する見通しとなっています。

部門別の職員数の状況については、(表1)のとおり、概ね目標値を達成する見込みではありますが、介護保険事業に係る対応を強化したことにより、公営企業等会計部門については、平成22年4月1日比較で削減とはなっていません。

(表1) 部門別職員数の状況(単位:人)

部門	内 訳	H18.4.1	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	175	157	156	154	154	155	154	(目標値) 152
	対前年度増減	—	△18	△1	△2	±0	+1	△1	
	累計増減数	—	△18	△19	△21	△21	△20	△21	
特別行政	職員数	78	65	61	62	62	62	61	(目標値) 61
	対前年度増減	—	△13	△4	+1	±0	±0	△1	
	累計増減数	—	△13	△17	△16	△16	△16	△17	
公営企業 等会計	職員数	40	38	37	35	36	37	37	(目標値) 35
	対前年度増減	—	△2	△1	△2	+1	+1	±0	
	累計増減数	—	△2	△3	△5	△4	△3	△3	
全部門 合計	職員数	293	260	254	251	252	254	252	(目標値) 248
	対前年度増減	—	△33	△6	△3	+1	+2	△2	
	累計増減数	—	△33	△39	△42	△41	△39	△41	

※1 職員数には教育長は含めず、指導主事2人を含みます。

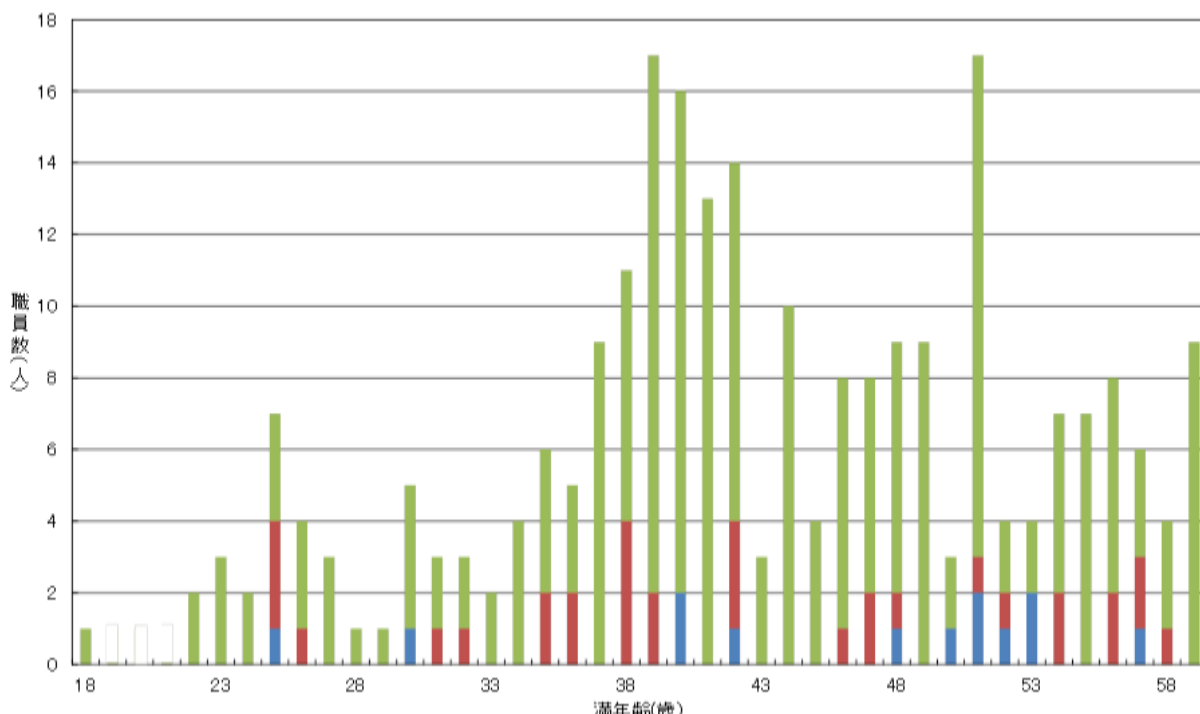
※2 特別行政は教育委員会部局が、公営企業等会計は特別会計及び公営企業会計が対象となっています。

※3 H22.4.1の対前年度増減は、H18.4.1との比較を記載しています。

2 職員年齢構成の状況

第1次計画期間において、大幅に職員採用を抑制していたことにより、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27年4月1日時点で29人（約11.5%）となっており、若年層の職員層が減少し、職員の年齢構成がバランスを欠く状況となっています。第2次計画の進捗により一定程度の改善はされてきてはいるものの、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、今後も引き続き、定員管理と併せて年齢構成の平準化を図っていく必要があります。

(図1)年齢別職員構成表(平成27年4月1日現在)



※ 全部門の合計 252 名に基づき作成しています。

(表2)年度別の年齢別職員構成の推移(各年4月1日現在)

	平成18年	平成23年	平成27年
51歳以上	58人 (19.8%)	55人 (21.7%)	65人 (25.8%)
41歳以上 50歳以下	80人 (27.3%)	75人 (29.5%)	82人 (32.5%)
31歳以上 40歳以下	95人 (32.4%)	104人 (40.9%)	76人 (30.2%)
30歳以下	60人 (20.5%)	20人 (7.9%)	29人 (11.5%)
計	293人	254人	252人

3 類似団体との比較

本町は、国（総務省）の示す類似団体のV-2のグループ(全国134町村)に属しますが、(表3)に示しているとおおり、平成26年4月1日時点で、その類似団体別職員数(人口10,000人当たりの当該類似団体ごとの職員数から算出した数値)の比較では、本町の普通会計の職員数は57人超過、V-2に属する134町村の平均職員数の比較では、12名超過となっています。その主な要因としては、町民サービスの充実を図るため分庁舎(出張所含む)方式を採用していることに加え、全国的にも例の少ない公立幼稚園を学区ごとに5園設置運営するなどの子育て支援、地域力向上を図るため特に農商工、観光などの産業部門において重点政策を実施していること、南三陸町、東北経済産業局など、関係機関等に職員を派遣していることなどが挙げられます。

公営企業等会計については、V-2に属する134町村の平均職員数の比較で、4人の超過となっています。これは他に類がない公営ガス事業を実施していることが主な要因と考えられます。

類似団体とは、国(総務省)において、国内すべての市区町村を対象に、人口と産業構造の二つの要素を基準として、いくつかのグループに分けたものです。V-2のグループについては、人口20,000人以上の町村であり、産業構造がⅡ次及びⅢ次産業の占める割合が80%以上で、かつⅢ次産業が55%以上を占める団体です。

(表3) 類似団体別職員数との比較表

(単位：人)

部門別区分	H26.4.1現在 本町職員数	類似団体別 職員数(人口 10000人当たり職 員数より算出)	比較	参 考	
	A	B	A-B	H27.4.1現在 本町職員数	類似団体V-2に 属する134町村の 平均職員数
普通会計	217	160	57	215	205
一般行政	155	121	34	154	157
特別行政	62	39	23	61	38
公営企業等会計	37	—	—	37	33
合 計	254	—	—	252	238

※1 職員数には教育長は含めず、指導主事2人を含みます。

※2 類似団体別職員数及び類似団体V-2に属する134町村の平均職員数は、平成26年4月1日現在の数値です。

※3 特別行政は教育委員会部局が、公営企業等会計は特別会計及び公営企業会計が対象となっています。

※4 類似団体別職員数は、本町と同様の部門に職員を配置している類似団体から求めた数値であり、国(総務省)で示した修正値を用いています。

※5 公営企業等会計部門については、類似団体別職員数が示されていないことから「—」と表記しています。

Ⅲ 新たな定員適正化計画

1 基本的な考え方

平成 17 年 7 月に職員数 298 名でスタートを切った庄内町は、これまでの取り組みにより、平成 27 年 4 月 1 日現在、252 名の組織体制となっています。

しかしながら、国、地方ともに財政が逼迫しており、今後も少子高齢化の進展などにより地方の財源が、更に萎縮していくことが予測されることから、引き続きこれまで以上に行財政改革を推進し、町民サービスの質を維持・向上させながら簡素で効率的な行政運営を進めていく必要があります。

第 3 次計画を策定するに当たっては、引き続き事務事業や組織機構の見直しを進めていくとともに、職員数の動向について長期的な視点にたち、偏在化する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、町民サービスの向上と健全財政の継続を目指していくものとします。

2 計画期間

第 3 次計画は、平成 27 年 4 月 1 日を基準として、平成 33 年 4 月 1 日までの 6 年間をその計画期間として適正化を図るものとし、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 3 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 3）に示すとおり類似団体と比較し超過しています。

これは、分庁舎方式の採用、公立幼稚園を 5 園設置・運営するなどの子育て支援、地域力向上のため農商工、観光など産業部門の重点化、公営ガス事業の経営などがその要因であると考えられますが、これらは本町の特長（優位性）であり、町民サービスの向上に資してい

る現状からすると、単純に、人数のみの比較はできない面があります。

この状況を踏まえた上で、町民サービスの維持・向上を図るとともに、一方で定員管理は財政運営の健全化に資するものであることを併せ考え、数値目標を次のように定めます。

平成 27 年 4 月 1 日 (A)	252人
平成 33 年 4 月 1 日 (B)	234人
職員削減数 (A-B)	18人 (約7.1%)

平成 27 年 4 月 1 日の職員数が 252 人であり、計画期間中の定年退職者等が 43 人と見込まれることから、職員採用については、平成 28 年度から平成 33 年度までの採用予定者を 25 人程度とし、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するとともに、年齢構成の平準化を図り継続的な組織力の維持を目指します。

5 年度別、部門別計画

(表 4) 部門別職員数計画表

部 門	内 訳	H27.4.1	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	H32.4.1	H33.4.1
一般 行政	職 員 数	154	149	149	147	144	142	141
	対前年度職員数		△5	±0	△2	△3	△2	△1
	累 計 減 員 数		△5	△5	△7	△10	△12	△13
特別 行政	職 員 数	61	60	60	60	59	59	57
	対前年度職員数		△1	±0	±0	△1	±0	△2
	累 計 減 員 数		△1	△1	△1	△2	△2	△4
公営 企業等 会計	職 員 数	37	37	37	37	37	36	36
	対前年度職員数		±0	±0	±0	±0	△1	±0
	累 計 減 員 数		±0	±0	±0	±0	△1	△1
全部門 合計	職 員 数	252	246	246	244	240	237	234
	対前年度職員数		△6	±0	△2	△4	△3	△3
	累 計 減 員 数		△6	△6	△8	△12	△15	△18
新規採用見込者数			5	4	4	4	4	4
当該年度の退職予定者数		11	4	6	8	7	7	

※1 職員数には教育長は含めず、指導主事2人を含みます。

※2 特別行政は教育委員会部局が、公営企業等会計は特別会計及び公営企業会計が対象となっています。

6 定員適正化の手法

第3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、組織機構の改善

町民サービスの提供に当たって、最小の経費で最適な効果を発揮し得る行政運営を図るため、事務事業の必要性、妥当性及び有効性についての検証及び見直しを適宜行うとともに、町民のニーズに対応した行政サービスを提供できる効率的で柔軟性の高い組織機構への整理統合を進めます。

(2) 民間活力の積極的な導入と協働の推進

施設の管理運営などについては、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、更なる町民サービスの向上や行政運営の効率化を図るために、安全性や継続性を確保できることを前提に、指定管理者制度の活用、業務委託、業務の民営化等による民間活力の積極的な導入を進めるとともに、併せて町民と行政が協働できる体制整備を推進します。

(3) 職員の育成

簡素で効率的な行政運営を構築するためには、職員個々の資質向上が必要不可欠となります。引き続き、庄内町人材育成基本方針に基づき、職員研修の充実、人材育成（人事評価）制度の確立、適材適所の人事配置などを実施し、また職員の意識改革を目的に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。

(4) 職員の採用

職員の削減は、職員採用の抑制により進めます。採用に当たっては、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、将来の組織体制を見越した上で、計画的に採用するとともに、民間企業等における職務経験者を対象とした、社会人採用枠についても活用していきます。

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、また、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。

(5) 専門職の在り方

- (イ) 保健師等は、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、必要な職員数の確保を原則とし、その都度検討します。
- (ロ) 技師は、将来的にも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、配置する職場や人員数を考慮した上で、現員職員の退職前に採用することも検討します。
- (ハ) 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、パートタイム職員の雇用を行っています。職員採用に当たっては、職務の内容や出生数の推移により今後必要となる職員数等を想定した上で、検討します。

(6) 多様な任用形態の活用

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、臨時職員、パートタイム職員等の雇用を進めます。

7 定員適正化計画の公表

第3次計画の内容を公表するとともに、本計画の進捗状況に加え、臨時職員、パートタイム職員等の任用状況についても公表していきます。また、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を進めていくよう努めていきます。