

輪之内町定員適正化計画

(平成 27 年度～平成 31 年度計画)

平成 27 年 4 月 1 日改定

輪 之 内 町

目 次

1. 定員適正化計画策定の趣旨
2. これまでの取組みと職員数の状況
3. 定員管理の現状分析及び課題
4. 定員適正化の方針
5. 定員適正化計画の計画期間及び数値目標
6. 計画の進行管理

1. 定員適正化計画策定の趣旨

当町では、平成24年度から「輪之内町第五次総合計画」をスタートさせ、“住んでいて良かった、これからもずっと住み続けたいまち”を目指し、町民協働のまちづくりを推進しています。また、町総合計画の経営戦略となる「輪之内町行財政改革大綱」に基づき財政規模に応じた事業の推進、行政事務の合理化による経費の節減に努め、より効率的・効果的に各施策に取り組んでいく必要があります。限られた職員数で、国の行財政計画、各分野における新たな行政需要の拡大、住民ニーズの多様化等に対応しなくてはならず、職員に求められる課題は山積している状況です。このような現状の中、今まで以上に効率的な課題解決を模索しつつ、地域づくりを担う職員の人材育成を進めていかなければ、自治体間の競争に生き残る方向性を見いだすことができません。

将来世代にわたり、持続可能な行政運営を行っていけるよう計画的、効率的な行政経営体制の構築を目指すとともに、地方自治法第2条第14項及び簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律第55条第4項の趣旨に基づき、平成27年度から5年間にわたって適正な定員管理を推進するため、新たな定員適正化計画を策定します。

① 地方自治法

第2条14項

地方公共団体は、その事務を処理するにあたっては、住民の福祉の増進に努めるとともに、最小の経費で最大の効果を挙げるようにしなければならない。

② 簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律

第55条

4 地方公共団体は、地方分権の進展に伴い、より自主的かつ主体的に行政改革を推進する必要があることに留意しつつ、その事務及び事業の必要性の有無及び実施主体の在り方について事務及び事業の内容及び性質に応じた分類、整理等の仕分けを踏まえた検討を行うとともに、職員数を厳格に管理するものとする。

2. これまでの取組みと職員数の状況

当町では、平成17年度以降、定員適正化計画の目標定員は97人を継続してきました。平成26年度までの10年間、定年退職者以外に、早期退職者の増加により、計画最終年度の職員数は、計画を4人下回る93人となりました。

年次別の実績については、次のとおりです。

【職員数の推移】

年 度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
職員数	97	95	98	96	92	93	90	89	88	93
計画目標値	97	96	98	99	98	97	96	96	95	97
採用者数	1	2	6	7	3	5	8	6	5	7
退職者数	4	3	9	7	4	11	6	7	2	6
うち定年退職	3	1	2	4	2	5	4	3	0	2
うち早期退職	1	2	7	3	2	6	2	4	2	4

※職員数・採用者数は毎年度4月1日現在

※退職者数は毎年度3月末日現在

【日々雇用職員数の推移】

(毎年度4月1日現在)

年 度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
職員数	37	39	50	51	56	57	62	60	61	61

【職員人件費の推移】

(毎年度決算額/単位千円)

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
職員給	337,827	326,892	327,447	321,379	298,390	295,578	281,144	273,437	271,331
歳出に対する割合	11.3%	10.6%	10.6%	10.0%	8.4%	8.4%	7.4%	7.5%	7.2%

【日々雇用職員人件費の推移】

(毎年度決算額/単位千円)

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
賃 金	90,451	97,573	110,014	119,488	118,280	119,213	118,518	113,667	118,231
歳出に対する割合	3.0%	3.2%	3.6%	3.7%	3.3%	3.4%	3.1%	3.1%	3.1%

3. 定員管理の現状分析及び課題

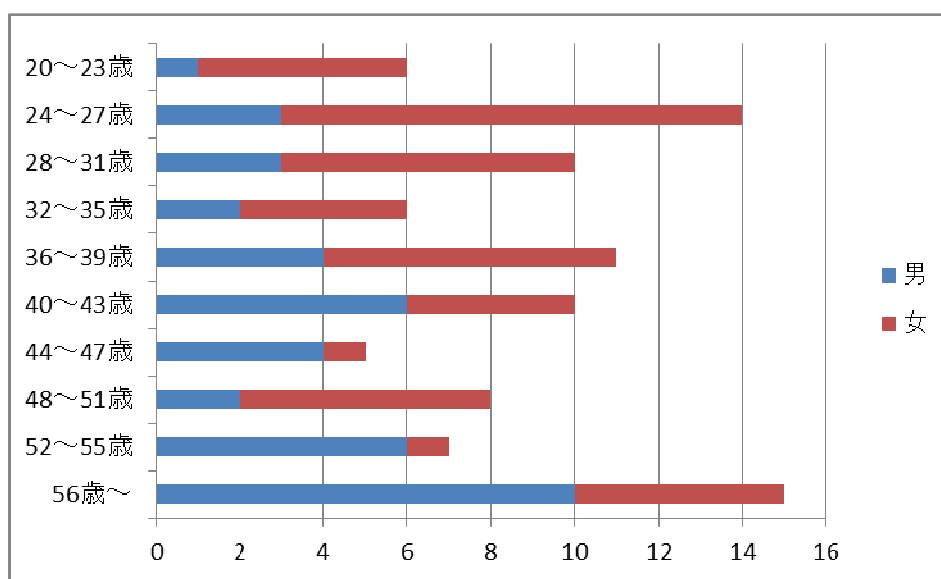
第4回定員適正化計画の年度末において、正規職員定数は計画目標を4人下回る結果で推移しましたが、実際には、臨時的任用職員が年々増加しているのが現状です。現在行っている業務に加え新たな行政需要に対応するため、臨時的な業務のほか、定型的な業務も臨時的任用職員で対応せざるを得ない状況にあります。

(1) 年齢別職員数の状況

年齢構成表でもわかるように、56歳以上の管理職員が退職した後、管理職として任用すべき職員数に偏りがあるため、これからの地方創生の時代に知識豊富な人材や、益々高度化・多様化する行政需要に対応できる専門的知識を有する人材の確保が必要となってきます。このため、人件費の抑制を視野にいれつつ、再任用職員の活用、経験者採用も実施し、年齢構成を考えた計画的採用に取り組まなければなりません。

職員の年齢構成

(平成26年4月1日現在)



(2) 類似団体との比較

類似団体は、総務省が定員管理調査において、人口規模や産業構造をもとに全国の自治体を類型に分類したもので、町村は15類型に区分され、それぞれの類型に属する団体の人口及び職員数を用いて、人口1万人当たりの職員数を算出し指数化しています。当町の普通会計ベースの職員数90人に対し、類似団体職員数は99人で、平均以上に少ない職員数となり既に適正化は進んでいると判断できます。

また、全国的に人口減少が進む中、当町の将来推計人口は、ほぼ横ばいと推測されるため、今後の定数計画に加味する必要はないと考えられます。

類似団体平均との比較 (普通会計)

大 部 門	H25.4.1 当町職員数 A	H26.4.1 当町職員数 B	類似団体職員数 C	超過数 D(A-C)	超過率 D/A×100
議 会	1	1	2	▲1	▲100.0%
総 務	16	18	23	▲7	▲43.8
税 務	5	5	8	▲3	▲60.0
民 生	31	33	27	4	12.9
衛 生	10	10	13	▲3	▲30.0
農 林 水 産	5	6	8	▲3	▲60.0
土 木	4	5	7	▲3	▲75.0
一般行政計	72	78	88	▲16	▲22.2
教 育	13	12	11	2	15.4
普通会計計	85	90	99	▲14	▲16.5
公営企業 (上下水道、国保)	4	4			
合 計	89	94			

(教育部門の職員数に、教育長を含む)

4. 定員適正化の方針

地方分権や町独自の新たな行政課題への対応と、社会情勢の動向を十分に把握しながら、次に掲げる事項を基本的な考え方とし、定数の適正化を図ります。

(1) 組織体制のあり方

「2 これまでの取組みと職員数の状況」や「3 定数管理の現状分析及び課題」で述べたように、定員適正化が進み、今後、職員削減の必要はなく、状況に応じて必要部門への職員補充を実施していく。

(2) 経験者採用・再任用職員の活用

多種多様にわたる住民ニーズや多様化する法定事務等に対応するため、知識・経験豊富な定年退職者等の能力を即戦力として行政実務に活かしていく。

(3) 保育園及び学校給食センター運営の見直し

保育園や学校給食センターの運営方法については、職員より、臨時・パート職員の方が多いため現状から、行政運営の効率化及び住民サービスの向上に配慮しながら、経費を検討したうえで、民間委託化するなど運営方法を見直していく。

(4) 適正な人員配置と人事評価

多様化する行政需要に対応するため、経験年数を考慮しつつ、適正で効率的な人員配置を行うとともに、人事評価を適正に運用し、年功序列からの脱却と、能率良く課題達成ができる職員の登用を図る。

5. 定員適正化計画の計画期間及び数値目標

(1) 定員適正化計画の計画期間

計画期間は、平成 27 年度から平成 31 年度までの 5 年間とします。
ただし、期間の途中において、必要に応じ随時計画の見直しを行うものとします。

(2) 定員適正化計画の数値目標

定員適正化計画の数値目標を定めるにあたって、参考とすべき、国の定員管理診断表により、普通会計部門の職員数を試算すると 99 人となり公営企業等会計部門 4 人と合わせると合計試算値は 103 人となります。

この試算値から、輪之内町職員定数条例の 104 人は適正な人数とし、定員適正化計画の数値目標と定めます。

【計画期間における年次別職員数】

(単位：人)

区 分	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
4月1日 新規採用	13	6	7	8	7	4
4月1日 職員数	97	101	103	103	102	104
3月31日 退職	2	5	8	8	2	

※各部門別の職員内訳については、各部門間における弾力的運用を図るため、計画上明記しないこととする。

※再任用は定年退職者のおよそ 2/3 採用を想定

※新規採用、退職の数には、再任用職員を含む

6. 計画の進行管理

この計画を適正に推進していくために、毎年度、計画の進捗状況を公表し、町民の理解と協力を得るとともに、組織・機構の整備や新たな行政需要の動向、社会環境の変化に応じて、必要な見直しを行います。

また、この計画に基づき、計画的な採用・退職の管理を行います。