

御宿町定員適正化計画

【平成28年度～平成32年度】

平成28年3月

御宿町総務課

1. これまでの定員管理の状況

平成 13 年度を始期とする定員適正化計画では、各課組織体制の見直しと事務の効率化を図るため、電算システム整備などを進めることで、計画人員の増を行わないことを基本に定員適正化に取り組むことで、平成 14 年度から平成 16 年度における職員数は、4 人削減し、平成 17 年 4 月の職員数は 111 人となりました。

その後、国における公務員数の純減計画や、三位一体改革による地方財政への影響を勘案し、人事管理部局での効率的な研修派遣計画の策定や、実務的な内部研修の実施により職員個々における能力向上を図るとともに、組織機構の見直し、さらには職員構成を見据えた上で退職者補充を極力控えることとしました。

平成 17 年度から平成 22 年度までの定員適正化計画は、職員数で 10 人の削減を目標としましたが、自己都合による計画外の退職などにより、平成 23 年 4 月の職員数は、削減目標値を 5 人上回る 15 人の削減となり、職員数は 96 人となりました。

前計画では、新たに生じる行政課題に対応するため、平成 23 年度職員数 96 人を平成 27 年度までに、100 人とする計画としていましたが、計画外による職員の退職等により、平成 27 年度職員数の実績は、95 人と計画に対し、5 人少ない状況となりました。

平成 27 年度までの計画と実績

単位：人

年度	退職	採用	計画	実績
H17	7	3	111	111
H18	2	1	106	105
H19	8	2	107	105
H20	8	1	108	98
H21	9	5	105	95
H22	5	9	101	96
H23	4	5	96	96
H24	4	6	98	98
H25	4	4	98	98
H26	7	2	100	96
H27	4	6	100	95

※平成 27 年度は、教育長が特別職に分類上、実績値において 1 名の減を含む。

2. 定員適正化計画策定の目的

住民ニーズの多様化にともなう、行政需要の増加、地方分権への主体的取り組みへの対応に向けて、職員の年齢構成等を配慮しつつ、必要な職員数を確保する必要があります。さらには、少子高齢化など社会環境の変化や、新しい制度導入への対応、地域が主体となった取り組み等への対応など、より良い住民サービスを提供するために、引き続き適正な定員管理を行っていく必要があります。

このため、定員適正化計画は、社会環境の変化に柔軟かつ弾力的な対応するために、組織の体質強化、職員の能力向上、事務の効率化、組織体制の適切な見直しなど、ま

た、人口規模に応じた職員数の目標値を示すことを目的に策定をするものです。

3. 現在の状況と課題

類似団体別職員数及び職員数の推移の状況を見ますと、平成 26 年 4 月 1 日現在、御宿町の一般行政職部門職員数は 77 人であり、全ての部門で総務省がまとめる類似団体別職員数（平成 26 年度）を下回っており、その数は一般行政職全体で約 22 人少なくなっています。

その中で、類似団体と比較して、特に総務部門（△6.96 人）、民生部門（△4.86 人）、土木（△4.11 人）、教育（△6.49 人）が大きく下回っており、教育部門を含めた普通会計においては、約 28 人少ない状況となっています。

御宿町の年度別部門別職員数は、総数では平成 17 年度から平成 26 年度にかけて、一般行政職で 15 人減少しており、教育部門等を加えた、普通会計部門における職員数では、18 人減少しています。

年度別部門別職員数と類似団体別職員数の比較

単位：人

部門	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	類似団体との比較	
											H26 類似団体職員数	超過数
議会	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.50	△0.50
総務	24	23	23	22	23	24	24	25	24	24	30.96	△6.96
税務	9	9	9	8	7	7	7	7	7	8	8.81	△0.81
福祉	民生	25	24	22	20	20	20	20	21	20	24.86	△4.86
	衛生	14	13	16	13	12	12	12	12	11	10	11.24
経済	農水	5	4	5	6	5	5	5	5	5	7.74	△2.74
	商工	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4.11	△1.11
土木	8	6	6	5	5	5	5	5	6	5	9.11	△4.11
一般行政	92	85	86	79	77	78	78	79	79	77	99.33	△22.33
特別行政 (教育)	13	13	13	11	10	10	9	10	10	10	16.49	△6.49
普通会計	105	98	99	90	87	88	87	89	89	87	115.82	△28.82
公営企業等	6	7	7	8	8	8	9	9	9	9		
合計	111	105	106	98	95	96	96	98	98	96		

※御宿町の類似団体別職員数は、人口 5 千人以上 1 万人未満、産業構造が 2 次、3 次産業で 80% 以上かつ 3 次産業 55% 以上の団体、町村Ⅱ-2 に分類され、普通会計職員数の単純値は、124.28 人となっています。

※類似団体別職員数は、平成 26 年 4 月 1 日現在、町村Ⅱ-2 普通会計職員数から、総務(その他)、衛生(公害)、労働、農林水産(林業)、土木(下水)、教育(学校教育)、消防を除いた数値との比較

県内において、御宿町と同じ類似団体に分類される町は 6 団体あり、人口 1,000 人当たりの職員数で見ますと、御宿町は 10.9 人と少ない方から 3 番目、一番多い町では 12.6 人となっています。

県内同規模町との比較（H26 年度）

	人口(人)	職員数(人)	1,000 人当	歳入歳出総額(千円)	人件費(千円)	人件費割合
御宿町	7,974	87	10.9	3,228,901	740,314	22.9%
鋸南町	8,744	89	10.2	4,493,221	779,701	17.4%
神崎町	6,500	69	10.6	3,388,856	608,748	18.0%
睦沢町	7,471	93	12.6	3,703,610	790,777	21.4%
長柄町	7,626	96	12.6	3,804,419	794,467	20.9%
長南町	8,880	112	12.6	4,311,045	992,988	23.0%
大多喜町	10,206	139	13.6	4,517,821	1,102,867	24.4%
芝山町	7,879	109	13.8	5,049,568	939,526	18.6%

※人口は、平成 26.1.1 現在の住民基本台帳人口、職員数は平成 26.4.1 現在の普通会計職員数予算規模等は平成 26 年度決算状況調査による。

※類似団体 芝山町は町村Ⅱ-0、大多喜町は町村Ⅲ-2 に分類

平成 26 年度決算における一般会計の歳入歳出総額に占める人件費の割合は、22.9%となっています。平成 17 年度と平成 26 年度の人件費総額を比較しますと、約 1 億 6 千万円の減（△17.4%）、職員数では、11 人の減、一方、扶助費は約 1 億 6 千万円の増で、義務的経費の総額は約 13 億円と横ばい、物件費については、約 1 億 3 千万円の増となっています。

年度別職員数の推移と義務的経費等の推移の状況（一般会計）

単位：百万円

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
人件費	897	798	809	774	741	696	738	708	702	741
扶助費	120	121	123	119	132	207	225	241	250	279
公債費	371	385	412	420	436	435	435	389	367	364
義務的経費小計	1,388	1,304	1,342	1,312	1,307	1,336	1,397	1,337	1,318	1,382
物件費	621	567	549	541	581	686	698	688	718	753
職員数(人)	104	97	98	89	86	87	86	88	88	86

※職員数は各年度 4 月 1 日現在。(教育長を含まない)

職員全体の年齢構成等を見ますと、過去において退職者の多かった時期もありますが、計画的な採用により、20 歳代から 50 歳代の 10 歳階層毎の職員数は、ほぼ均衡がとれた状態となっています。職員の平均年齢は 40.9 歳、男女の比率は 6 : 4 となっています。

職員の年齢構成（H27年4月1日現在）

単位：人

年齢	女性	男性	職員数
25歳以下	1	3	4
26歳～30歳	11	5	16
31歳～35歳	6	8	14
36歳～40歳	4	9	13
41歳～45歳	4	13	17
46歳～50歳	5	4	9
51歳～55歳	4	9	13
56歳～60歳	3	6	9
合計	38	57	95

職員の級別職員数の割合

単位：人

級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	合計
人数	8	25	14	14	8	14	12	95

4. 定員適正化の基本方針

厳しい財政状況の中で、住民ニーズの多様化に対応し、住民サービスの維持向上を図るためには、多様な視点から行財政運営の効率化に取り組む必要があります。さらに、地方分権の進展による国や県からの権限移譲に加え、御宿町まち・ひと・しごと創生総合戦略の取り組みなど、新たな行政課題への確実な対応が求められています。これらの業務への対応として、職員の人材育成、能力開発に加え、人事評価による勤務意欲の向上、専門的な人材の登用等に加え、効率的な行政組織の運営を念頭におきながら、次のとおり、適正な職員数の管理に努めます。

(1) 事務能率向上のための人材育成

厳しい財政状況や、地方分権の進展や住民ニーズの多様化に対応など、様々な課題に対応するための人材育成と、人事評価に基づく人事管理を進めます。

(2) 事務及び執行体制の見直しと機構改革

第4次御宿町総合計画などの事業計画に合わせ、効果的かつ効率的な執行体制を確保できるよう、事務事業の見直しを含め、社会情勢や行政需要の変化等に柔軟に対応できる、簡素でかつ効率的な組織・機構の整備を進めます。

(3) 外部委託及び指定管理等の推進

専門的業務や期間的な業務については、行政サービスの質の維持、効率性、経済性の観点から、引き続き外部への委託の推進を図るとともに、公共施設の管理についても、町の指定管理者制度の活用等の検討など施設の効率的な運用を進めます。

(4) 多様な任用形態の活用

限られた期間や、特定の目的の達成のために生じる事務事業に対応するため、専門的な経験を有する任期付職員の採用や、再任用制度により、定年退職を迎える職員の豊富な経験と知識の有効活用を図ります。

5. 定員適正化計画

前期の定員適正化計画において、平成 27 年度の普通会計職員数に公営企業等職員数を加えた職員数は、計画値の 100 人に対し、5 人少ない 95 人となっています。

引き続き、多様化する住民ニーズへのきめ細かな対応、新制度導入などの業務を確実に対応するために、職員数を確保する必要があります。

一方、厳しい財政状況や少子高齢化の進展による人口の減少傾向など踏まえ、平成 28 年度から平成 32 年度までの定員適正化計画における、職員数の適正数を前期の計画値 100 人より 2 人少ない 98 人とします。

計画期間における採用数は、退職者の状況や、職員の年齢構成等を勘案しながら、計画的な採用に努めます。

定員適正化計画

単位：人

年度	前年度当初職員数	前年度中退職者数	当年度採用職員数	計画値
H28	95	4	5	96
H29	96	1	3	98
H30	98	2	2	98
H31	98	2	2	98
H32	98	4	4	98
合計		13	16	

定員適正化計画による職員数の管理に加え、最小の経費で最大の効果を念頭に、必要な住民サービスの維持向上のため、次の取り組みを進めます。

- ◎ 職員個々の能力向上に向けた各種研修への参加及び内部研修の実施
- ◎ 組織機構の見直し及び事務事業の精査・統廃合
- ◎ 人事評価制度に基づく職員の人事管理
- ◎ メンタルヘルスケア等による職場環境の整備
- ◎ 住民と協働の町づくり推進のための制度・体制の確立
- ◎ 事務事業整理による機構改革、業務量に応じた事務分掌の見直しの検討
- ◎ 委託可能な業務の業務委託と指定管理者制度等の導入
- ◎ 事務処理の電子化等の推進による事務効率の向上
- ◎ 再任用職員、任期付職員の活用