

庄内町職員定員適正化計画

平成 18 年 10 月策定
山形県庄内町

～ 目 次 ～

1	定員適正化計画策定の主旨	1
2	定員管理の現状	
	(1) 現在の取り組み状況及び職員数の推移	1
	(2) 定員モデルとの比較	2
	(3) 類似団体との比較	2
3	定員適正化の目標	3
4	定員適正化の手法	
	(1) 人材育成	4
	(2) 民間活力の積極的な導入	4
	(3) 行政組織機構の整理	4
	(4) 事務改善	4
	(5) 職員採用の抑制	5
5	臨時職員・パート職員・非常勤嘱託員・再任用職員について	5

1 定員適正化計画策定の主旨

本町は、平成17年7月1日に旧余目町、旧立川町が合併して新たに誕生した町です。合併に伴い職員の身分も新町に引き継いだため、合併時の職員数は298人と類似団体別職員数(260人)と比較すると38人の超過となっています。

本町の財政状況は、三位一体の改革による地方交付税の減少や公債費、扶助費等の義務的経費の年々の増加により、極めて厳しい状況となっており、今後も引き続き厳しい状況が続くと予想されます。また、こうした状況に加え、多様化、複雑化する住民ニーズの中での地域の特性を活かした分権型社会システム¹実現に向けた行政運営等、地方行政は大きな転換期を迎えています。

このような状況のもとで、人件費を抑制し、安定的な行政運営を確保することは、本町が取り組むべき必要不可欠な急務の課題です。この課題を解消し、指定管理者制度等を活用した民間活力の積極的な導入や住民との協働参画の推進等、本町の在り方を再構築していく中で「合併によるスケールメリット²を活かすことのできる行政組織」、「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」の実現は、今後の本町が向かうべき将来像であり、その実現に向けた重要な位置付けとして職員数の適正化を図るものです。

2 定員管理の現状

(1) 現在の取り組み状況及び職員数の推移

合併前の平成16年4月1日における旧両町の職員数の合計は305人でありましたが、合併時の平成17年7月1日における職員数は298人、また平成18年4月1日における職員数は293人となっており、合併前との比較では12人の減員となっています。合併後の新町では、庄内中央合併協議会の確認事項である基本方針「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ながらも、厳しい財政状況を踏まえ、職員数の削減を積極的に推進するために、職員採用を極力抑えることとし、大幅な職員の削減を予定しています。

部門別職員数の推移

(単位：人)

部 門	区 分	H16.4.1 現在 職員数 (合併前各団体の職員数合計)	H17.7.1 現在 職員数	H18.4.1 現在 職員数
一般会計 (普通会計)	議会・総務・税務	83	90	84
	民生・衛生	57	57	54
	経済	26	23	24
	建設	15	12	13
一般行政 職員数 (小計)	(A)	181	182	175
特別行政 (普通会計)	教育	78	77	78
	消防	0	0	0
特別行政 職員数 (小計)	(B)	78	77	78
公営企業等会計	公営企業会計・特別会計(C)	46	39	40
職員数 (総合計)	(A) + (B) + (C)	305	298	293

1 分権型社会システム

現在の国・地方の長期債務の異常な累積、歳入不足、少子高齢化などに対応するため、地方に関係する行政システムを抜本的に見直し、全国一律の地方行政でなく、自立した地方公共団体が各地方の選択に基づき自己責任のもとで自主的・自律的に行政を行い、各地の特色を競うことができるような社会システムのこと。

2 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のことをいう。

(2) 定員モデルとの比較

住民基本台帳人口や世帯数、面積、事業所数、農家数、道路延長など地方公共団体の行政需要に密接に関係すると考えられる指標と職員数との相関関係に基づいて各地方公共団体の参考となる職員数を自ら算出することができるように総務省によって作成された算式である「定員モデル」によると、本町の一般行政職員数175人は、モデル試算値172人に比べ、3人の超過となっています。

モデル定数との比較表

(単位：人)

部 門	H18.4.1 現在 職員数	モデル定数 (第8次行 Ⅲによる)	超過人数
一般行政職員数(合計)	175	172	3

※ 定員モデルは、普通会計部門のうち一般行政部門に限定して職員数を比較する指標であるため、普通会計部門のうちの特別行政(教育、消防等)や公営企業等会計の比較はできません。

(3) 類似団体との比較

全国の市町村を人口と産業構造を基準にいくつかのグループに区分し、そのグループごとに普通会計部門の職員数を算出し、指標とした「類似団体別職員数」によると本町の普通会計部門職員数253人は、類似団体221人に比べ、32人の超過となっています。

類似団体別職員数との比較表

(単位：人)

部 門	区 分	H18.4.1 現在 職員数	類似団体別職員数 (M-Ⅳ型)	超過人数
一般行政 (普通会計)	議会・総務・税務	84	59	25
	民生・衛生	54	73	△19
	経済	24	15	9
	建設	13	14	△1
一般行政職員数(小計)(A)		175	161	14
特別行政 (普通会計)	教育	78	60	18
	消防	0	0	0
特別行政職員数(小計)(B)		78	60	18
普通会計部門職員数(合計)(A)+(B)		253	221	32

※1 類似団体別職員数は、普通会計部門の職員数を比較できる指標であり、定員モデルでは分析できない教育や消防についても分析できる特徴があります。

※2 上記の表において比較基準としている類型(M-Ⅳ型)は、「類似団体別職員数の状況」における類型の設定です。

3 定員適正化の目標

本町の職員数は、定員モデル及び類似団体別職員数で示されているとおり、明らかに他団体と比べて超過となっています。首都圏においては景気回復の兆しは見られるものの、未だ地方においては、その恩恵が見られません。また三位一体の改革に伴う税源移譲の不透明感や多様化する町民ニーズなど、本町を取り巻く様々な状況では、行政のスリム化は必要不可欠であり、定員適正化計画の推進は、行政のスリム化における重要な位置を担うものと考えられます。さらに市町村合併により期待されている合併効果としても行政組織の合理化、効率化を実現させるためにも定員適正化計画における職員数の削減は、合併直後である本町が取り組まなければならない重要な課題です。

定員モデルの算式は、3年毎に総務省により示されているものであり、これにより算出されたモデル定数は、短期間、つまり概ね3年以内に達成すべき目標値であると推察されます。類似団体別職員数については、各団体の平均的な職員数を示したものであり、個々の団体の特性は反映されていません。したがって、各部門ごとに本町の特性と行政需要について検証しつつ、民間委託等の民間活力の導入推進、町民との協働参画推進等を踏まえたうえで、参考とすべき指標です。

本計画では、類似団体別職員数によって算出された数値を参考とし、将来における分権型社会システムへの移行に配慮したうえで、定員適正化の目標数値を次のとおりとします。

【定員適正化の目標】

- ① 平成18年4月1日現在の職員数293人を基準として、今後5年間、平成23年4月1日までに職員数を34人以上削減します。
 - ・一般行政部門 175人(H18.4.1)を157人に削減
 - ・特別行政部門 78人(H18.4.1)を67人に削減
 - ・公営企業部門 40人(H18.4.1)を35人に削減
- ② 本計画策定後、社会情勢の変化や地方分権の更なる推進等に伴い、業務量に大きな変化が生じた場合は、必要に応じて本計画を見直すこととします。

今後5年間の年次適正化計画

(単位：人)

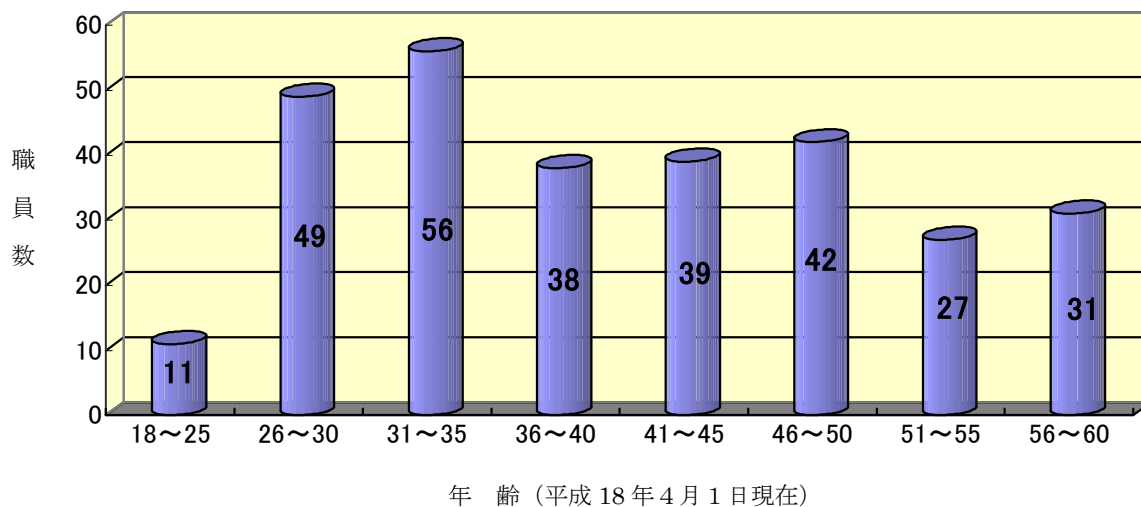
部 門	内 訳	H18.4.1	H19.4.1	H20.4.1	H21.4.1	H22.4.1	H23.4.1
一般行政	職員数	175	172	168	163	160	157
	対前年度職員数	—	△3	△4	△5	△3	△3
	累計減員数	—	△3	△7	△12	△15	△18
特別行政	職員数	78	77	74	71	69	67
	対前年度職員数	—	△1	△3	△3	△2	△2
	累計減員数	—	△1	△4	△7	△9	△11
公営企業 等会計	職員数	40	39	38	37	36	35
	対前年度職員数	—	△1	△1	△1	△1	△1
	累計減員数	—	△1	△2	△3	△4	△5
全部門 合計	職員数	293	288	280	271	265	259
	対前年度職員数	—	△5	△8	△9	△6	△6
	累計減員数	—	△5	△13	△22	△28	△34

今後5年間の退職者及び新規採用者数（数字は各年度の4月1日現在）

（単位：人）

	H17.7.1	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23.4.1	計
退職者数 (前年度退職者)	—	(△6)	△6	△9	△10	△7	△7	△39
採用者数	—	(1)	1	1	1	1	1	5
職員数	298	293	288	280	271	265	259	—
差 引	—	(△5)	△5	△8	△9	△6	△6	△34

職員年齢構成グラフ



4 定員適正化の手法

(1) 人材育成

職員一人ひとりが、全体の奉仕者であることの自覚のもとに、常に意欲を持って職務に取り組むことはもとより、住民に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うる人材を育成します。

(2) 民間活力の積極的な導入

「民間にできることは民間に」を基本スタンスとし、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、指定管理者制度を活用した施設の管理運営委託や事務事業の民間委託化、また、町が実施している事務事業や各種施設の実施運営主体を民間事業者に移管する民営化を推進します。

(3) 行政組織機構の整理

合併した本町は、今後の町民サービスの維持に留意し、総合支所・分庁併用方式を実施したところですが、町民が最も期待している行政のスリム化、健全化、効率化をできるだけ早期に解決するためにも積極的な組織の整理を推進します。

(4) 事務改善

電算システム導入の本来の目的である事務事業の効率化、コスト削減効果の観点から、既存シ

システムを再評価し、さらに政府が「IT新改革戦略³（平成18年1月）の中で推し進めている電子自治体の構築に取り組みつつ住民の利便性向上と行政事務の合理化、簡素化を両立できる電算システムの再構築に取り組みます。

（5）職員採用の抑制

三位一体の改革による地方交付税等の減、公債費、扶助費等の義務的経費の増大、平成17年3月総務省によって示された「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」、平成17年5月に示された「新麻生プラン⁴」等、本町を取り巻く環境は大きく変化しています。こうした状況を踏まえ、合併協議における職員採用基本方針「合併後10年間は、各年度退職者の補充として1人の採用」を基本としながらも、職員の年齢構成を考慮しつつ、社会情勢に対応した職員数の削減に取り組みます。

5 臨時職員・パート職員・非常勤嘱託員・再任用職員について

本町の臨時職員、パート職員、非常勤嘱託職員の総数は、平成18年4月1日現在で150人となっています。

臨時職員等については、一時的又は緊急を要する事務が発生したときに、正規職員の本来業務に支障を及ぼし行政サービスが低下しないようにするためや、早朝保育、延長保育等において正規職員の事務を補完し、多様化する行政ニーズに対応するために任用しています。特に、免許、資格等を必要とする職種の場合は、優秀な人材を複数年確保するために、非常勤嘱託職員として任用しています。

今後は、正規職員の退職による不補充等の大幅な削減で、一時的に行政サービスが低下しないように臨時職員等を任用していきます。また、資格、経験等を有する職種については、非常勤嘱託職員と必要に応じて再任用職員を任用していきます。

³ IT新改革戦略

2005年までにIT先進国となることを目指した「e-japan戦略」「e-japan戦略Ⅱ」の後継として、2010年までを対象に、国全体のIT活用の施策を示したもの。従来のインフラ整備に対して、国民生活の向上や産業競争力の強化に主眼を置いている。

IT新改革戦略の目玉となっているのが、ITを活用して構造改革を支援することとなっており、具体的には医療分野の情報化と電子行政の推進である。

⁴ 新麻生プラン

国と地方の税財政を見直す三位一体改革に関し、平成17年5月に当時の麻生太郎総務大臣が提言したもので、税源移譲の実施や国庫補助負担金改革など6項目について具体的な数値目標を用いて明記したものとなっている。