

三川町定員適正化計画

(平成28年度～平成32年度)

平成28年3月

山形県 三川町

目 次

第1章 計画策定の趣旨	1
-------------	---

第2章 定員管理の現状と課題

1 定員管理の状況について	1
2 年齢構成の状況について	2
3 人件費の状況について	2
4 課題	2

第3章 今後の定員管理

1 定員管理の基本的な考え方について	3
2 定員適正化の目標について	3
3 今後の取り組みについて	4
4 人員配置計画表	5

第1章 計画策定の趣旨

社会情勢の急激な変化や、地方分権社会の進展及び多様化等により増大する行政需要への対応と、質の高い行政サービスの提供を実現するためには、その業務を担う職員の資質向上と、より効率的な行政組織体制の整備及び構築が必要です。そのため本町では、平成22年3月に策定した「三川町行財政改革推進プラン（第5次三川町行財政改革大綱）」（以下「前改革推進プラン」とします。）に基づき、「三川町定員適正化計画（平成23年度～平成27年度）」を策定し、効率的な行政運営を実施してきたところであります。

前改革推進プランにおいては、自立した町、持続可能な町政運営を行うために、職員の定員適正化を含む多様な取り組みを計画的に推進してきましたが、それにより平成26年度決算においては、実質公債費率が12.3（平成22年度決算比△4.6）をはじめとした各種財政指数の好転など、一定の成果を挙げることができました。ただその一方で、平成27年3月策定の「三川町中期財政計画」によると、今後の財政運営計画は決して楽観できる状況にはありません。

このようなことを踏まえ、新たな行財政改革の指針となる「三川町行財政改革プラン（第6次三川町行財政改革大綱）」を策定し、各分野における諸行政課題に適切かつ柔軟に対応しうる行財政運営を実施することとしています。その実現にあたっては、その根幹である職員体制の整備が不可欠であります。

そこで、前計画に引き続き、平成28年度から5箇年を計画期間とする「三川町定員適正化計画」をここに策定し、多様な行政需要に即応性を持った効率的な組織運営を推進していくこととします。

第2章 定員管理の現状と課題

1 定員管理の状況について

前計画においては、目標職員数に応じた新規採用を行ってきましたが、翌年度の新規採用内定後に自己都合退職者等が平成24年度以降毎年生じたことで、平成25年度以降は目標より1人少ない状況が続いています。

この結果、平成27年度の職員数は目標の91人より1人少ない90人となり、平成23年度当初（92人）と比較すると2人、率にして2.2%の減少となりました。

◎前計画と職員数の推移

年 度		平23	平24	平25	平26	平27	過去5年 削減数 の累計
職員数	目 標	92	93	92	91	91	
	実 績	92	93	91	90	90	
削減数実績 (前年度との比較)		0	+1	-2	-1	0	-2

※職員数は一般行政職・指導主事・保健師・保育士・幼稚園教諭・調理師・業務員の総数です。

2 年齢構成の状況について

現在の年齢別職員数の状況は、40歳から44歳の年齢層に属する職員が突出して多く、次に多い25歳から29歳の年齢層以外は、ほぼ均衡の取れた構成となっています。

◎年齢別職員数

(平成28年3月見込)

区分/人数	5	10	15	20	25
24歳以下	4 4.4%				
25～29歳	15 16.7%				
30～34歳	9 10.0%				
35～39歳	9 10.0%				
40～44歳	19 21.1%				
45～49歳	11 12.2%				
50～54歳	10 11.1%				
55歳以上	13 14.5%				

3 人件費の状況について

前計画の初年度である平成23年度と平成26年度との普通会計における職員給の決算額を比較すると、△1,380千円の微減となっています。これは、職員数が1人減となった一方で、平成26年度において人事院及び山形県人事委員会の勧告に準拠し給料表及び一時金の支給割合の引き上げを行ったことにより、支給総額上はほぼ相殺されたことによるものです。

◎人件費（普通会計）のうち職員給の推移

(単位：千円)

年度/金額	350,000	400,000	450,000
平成23年度	437,777		
平成24年度	445,831		
平成25年度	432,632		
平成26年度	436,397		

資料：地方財政状況調査

4 課題

前計画期間において平成24年度から平成26年度までの間は山形県国民健康保険連合会へ、平成27年度から三川町社会福祉協議会へ各1人の職員の派遣を行っていますが、協議会への派遣は前計画では想定しておらず、実質的に1人の減となっております。今後もこれらの団体への派遣が見込まれることから、計画策定において考慮する必要があります。

また、新規採用職員資格試験の受験資格として採用時の年齢を30歳以下としておりますが、以前と比較し社会人経験後に新規採用職員となる者の割合が高いことから、将来において特定の年齢層が極端に多くならないよう、計画的な採用により年齢構成の平準化を図っていく必要があります。

人件費については、今後においても職員の事務効率化を一層進め、限られた人員と時間のなかで最大限の成果を上げることで、特に時間外勤務の縮減を図る必要があります。

第3章 今後の定員管理

1 定員管理の基本的な考え方について

総務省自治行政局公務員部給与能率推進室が公表している「類似団体別職員数」における一般行政部門との比較においては、最新の比較で5人少ない状況となっており、実際の事務執行上においても現在の職員数からさらに削減することは大変難しい状況にあるものといえます。また、地方分権の進展により地方公共団体の行う事務については、これまで以上に専門化、高度化していくことも予想されます。しかし一方で、財政状況など本町を取り巻く情勢は依然として楽観できる状況にないことから、引き続き行財政改革を断行していく必要があります。

したがって、今後の定員管理においては、引き続き一定の一般行政部門の職員数を確保しつつ、全体の職員数の抑制を図ることが必要と考えられます。

よって、本計画の策定にあたっては以下の方針によるものとします。

- (1) 本計画の計画年次は、平成28年度から平成32年度までの5箇年とします。
- (2) 定員適正化の対象とする部門は、職員の派遣先も含む全ての部門とします。
- (3) 職員の新規採用にあたっては、将来にわたり職員の年齢構成の偏りがないう平準化に努めるものとします。
- (4) 国の法令改正、その他職員数を変更しなければならない事態が生じた場合は、速やかに現計画を見直し、行政需要に則した適正な定員管理に努めるものとします。

◎ 類似団体別職員数との比較

区分 年度	住民基本台帳人口 (人) 平成24年度まで：3月31日 平成25年度以降：1月1日	比較結果（一般行政）類型Ⅱ－1			
		本町(4月1日) 職員数(人)	類似団体 修正値(人)	超過数(人)	超過率(%)
		A	B	C(A-B)	C/A
平成23年度	7,639	62	69	-7	-11.3
平成24年度	7,651	62	66	-4	-6.5
平成25年度	7,637	62	66	-4	-6.5
平成26年度	7,623	63	68	-5	-7.9
平成27年度	7,581	66			

※平成27年度の類似団体修正値は平成28年4月公表予定。

2 定員適正化の目標について

前計画における職員数の推移、及び「類似団体別職員数の状況」を参考とし、平成32年4月1日における全体の職員数を平成27年4月1日現在の目標値と同じ91人以内とすることを目標とします。

また、本計画において想定していない職員の派遣が生じた場合は全体の職員数の見直しを行うとともに、各部門における職員数については、社会経済情勢の変化に応じた行政需要に迅速かつ効率的に対応するため、定員適正化の趣旨を踏まえながら随時見直しを行うものとします。

◎今後の採用・退職の見込み

区分 \ 年度	平 27	平 28	平 29	平 30	平 31	平 32	計 (平 28～32)
前年度退職職員数	4	1	2	3	4	3	13
当該年度採用者数	4	2	2	3	4	3	14
増 減	0	+1	0	0	0	0	+1
年度当初職員数	90	91	91	91	91	91	

※平成 28 年度採用者数は本計画策定時における予定です。

3 今後の取り組みについて

本計画の実現のため、次のような取り組みを行います。

(1) 組織機構の見直し

事務の統廃合、一元化を図るとともに重点施策を積極的に推進するため、効率的で柔軟性の高い組織運営体制の構築をめざします。

(2) 事務事業の見直し

行政評価システム等を活用しながら、既存の事務事業については廃止を含む見直しを行うとともに、新規事業についてはその効果を慎重に見極めながら設定します。

(3) 人事評価制度の活用

平成 28 年 4 月より導入する人事評価制度を活用し、職員の資質向上と業務効率の改善を図り、限られた職員数においてより質の高い住民サービスの提供をめざします。

(4) 民間委託等の推進

民間委託が可能な事務事業については、指定管理者制度の活用等も含めて積極的にその導入を図るとともに、競争原理に則った公共サービスの提供のあり方について引き続き検討していきます。

(5) 多様な雇用形態の活用

時期的に集中する業務等で民間委託等が困難な業務については、臨時的任用等各種雇用形態の活用により柔軟に対応します。また、専門的知識や技術を要する業務については、その資格等を有する民間の人材の活用に努めます。

(6) 再任用制度の活用

年金支給開始年齢の段階的引き上げを踏まえ、再任用を希望する定年退職者に対し引き続き活躍できる場を提供することで、再任用職員の行政経験を有効に活用していきます。

(7) 勸奨退職制度の活用

定年前勸奨退職制度を引き続き実施し、組織の新陳代謝を図りながら年齢構成の適正化をめざします。

(8) 優秀な人材の確保

統一採用試験及び人物評価重視の面接試験等の実施により、優秀な人材の確保に引き続き努めるとともに、現在 30 歳までとしている募集年齢制限枠の見直しや民間企業等経験者からの中途採用など、多様な人材の確保の在り方について併せて検討していきます。

(9) 人材育成と意識改革

地方分権の進展等に対応するため、職員の政策形成能力や専門能力の向上を図る各種研修体制を引き続き整えるとともに、派遣研修や相互交流などを通じ幅広い視野を養う人材の育成に努めます。

4 人員配置計画表

これまでの検討及び本計画において取り組むべき事項を踏まえ、平成28年度から5箇年の職員の配置計画は次のとおりとします。

◎部門別職員数の実績と計画（各年4月1日時点）

区 分 部 門		職 員 数 (人)									
		平 23	平 24	平 25	平 26	平 27	平 28	平 29	平 30	平 31	平 32
福祉関係を除く 一般行政	議 会	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	総 務	17	18	18	17	17	18	18	18	18	18
	税 務	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
	労 働										
	農林水産	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7
	商 工	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	土 木	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5
	小 計	38	39	39	39	39	41	41	41	41	41
福祉関係	民 生	17	16	16	17	20	18	18	18	18	18
	衛 生	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
	小 計	24	23	23	24	27	25	25	25	25	25
一般行政計		62	62	62	63	66	66	66	66	66	66
特別行政	教 育	24	24	22	20	18	19	19	19	19	19
	警察・消防										
	小 計	24	24	22	20	18	19	19	19	19	19
公営企業等	病院・水道・交通										
	下 水 道	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	そ の 他	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
	小 計	6	7	7	7	6	6	6	6	6	6
①総 合 計		92	93	91	90	90	91	91	91	91	91
②前年度退職(予定)者数		4	2	6	3	4	1	2	3	4	3
③当該年度採用(予定)者数		3	3	4	2	4	2	2	3	4	3

※平成27年度までの数値は「地方公共団体定員管理調査 個別団体表」によるものです。