

第2次美郷町定員適正化計画

(平成22年度～平成27年度)



美郷町

平成23年3月

島根県邑智郡美郷町

第2次美郷町定員適正化計画

1. 策定の趣旨

美郷町は、平成16年10月1日の合併以後、平成18年3月に最初の定員適正化計画(素案)を作成し、行財政改革基本方針に沿い平成27年度92名の職員定数を無理なく進めるため、職員数の減少に耐えうる組織を修正しながら適正な定員管理に取り組んできました。

結果、平成16年10月1日の合併時には、144人でスタートした職員数は、平成22年4月1日現在で106人となり、組織の整理統合の結果約3割に当たる38人が減少、計画(素案)の目標数値であった108人(H22.4.1)を下回っています。

一方、町の財政状況は、平成17年度と平成21年度を対比すると、経常収支比率が、-10.8%、実質公債費比率は、-5.4%で17.1%となり起債許可ラインの18%を下回る結果となっています。

これらは、組織の合理化、行政評価による事務事業の見直しとともに早期退職制度など職員定数削減による適正な職員定数実現に取り組んできた成果を顕著に表わしています。

しかしながら、景気低迷による税収の落ち込み等、経済情勢の悪化が町財政に与える影響は大きく、また普通交付税の合併特例加算措置の終了が迫る中で、財政基盤の脆弱な本町は、一刻も早く行財政改革を推進し、さらなる行政コストの削減のため、今以上の簡素で効率的な行政運営を実現する必要に迫られています。

この第2次計画は、最初の定員適正化計画が平成27年度までの素案であったため、平成22年度以降も更に厳しい行財政運営が続くという見通しの中、歳出削減対策の一環として人件費の抑制を念頭におき、更なる適正な組織づくりと定員管理を図るため、これに引き続く「第2次定員適正化計画」を策定し、定数の適正管理に努めるものです。

2. 職員数の推移と現状

地方公共団体定員管理調査によると、下表のとおり組織のスリム化など合併に向けた努力がなされてきたため、年々職員数は減少しています。

平成13年度から合併前の平成16年4月までに14人、平成21年度末まででは56人減少し、特に平成16年10月1日の合併時の職員数144人から平成22年4月には約3割に当たる38人の職員が減少しています。これは、新町の合併後の定員適正化への取り組みの成果といえますが、人口の減少、町財政状況から今後更に見直しが求められます。

部門別職員数の推移（単位：人）

H13.4.1～H16.10.1

部 門			職 員 数（人）				
			平13	平14	平15	平16	平16
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	2	2	2	2	2
		総 務	36	38	37	35	39
		税 務	6	6	6	7	5
		労 働					
		農林水産	22	20	20	23	19
		商 工					
		土 木	11	11	11	9	8
	小 計	77	77	76	76	73	
	福 祉 関 係	民 生	42	40	38	24	26
		衛 生	9	10	9	10	10
小 計		51	50	47	34	36	
一般行政部門計			128	127	123	110	109
教 育			18	16	16	23	22
消 防							
普通会計計			146	143	139	133	131
公 営 企 業 等	会 計 部 門	病 院	5	5	4	5	5
		水 道	3	3	3	3	2
		下 水 道	5	3	3	3	4
		交 通					
		そ の 他	3	3	3	4	2
		公営企業等会計部門計	16	14	13	15	13
総合計			162	157	152	148	144

H16までの人数は、旧2町村の調査表の合計
 教育部門には教育長を含む。公営企業部門は、水道、下水道、国保事業、診療所の特別会計に人件費をおく職員数

部門別職員数の推移（単位：人）

H16.10.1～H22.4.1

部 門			職 員 数（人）						
			平16	平17	平18	平19	平20	平21	平22
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	2	2	2	2	2	2	2
		総 務	39	37	32	30	32	30	30
		税 務	5	5	6	5	4	3	3
		労 働						1	1
		農林水産	19	18	15	16	14	12	11
		商 工							
		土 木	8	8	6	6	6	6	6
	小 計	73	70	61	59	58	54	53	
	福 祉 関 係	民 生	26	19	18	15	17	17	19
		衛 生	10	10	11	10	11	14	9
小 計		36	29	29	25	28	31	28	
一般行政部門計			109	99	90	84	86	85	81
教 育			22	23	21	20	16	15	15
消 防									
普通会計計			131	122	111	104	102	100	96
公 営 企 業 等	会 計 部 門	病 院	5	5	4	4	4	4	4
		水 道	2	2	2	2	2	2	2
		下 水 道	4	4	3	3	2	1	1
		交 通							
		そ の 他	2	2	2	2	2	3	3
	公営企業等会計部門計			13	13	11	11	10	10
総合計			144	135	122	115	112	110	106

教育部門には教育長を含む。公営企業部門は、水道、下水道、国保事業、診療所、後期高齢者広域連合の特別会計に人件費をおく職員数。

3. 職員数の比較

(1) 類似団体別職員数による評価

類似団体別職員数とは、全国の市区町村を人口と産業構造を基にグループ分けし、その平均値を基に、グループごとに、人口1万人当たりの職員数を部門別に算出するものです。

美郷町は、第二次産業及び第三次産業の人口の合計が80%未満で、人口5千人～1万人未満の町村に区分されており、全国では118団体、県内では本町のほか、吉賀町、飯南町が同じ区分に属しています。

類似団体定員管理診断表比較

(単位：人)

部門	区分	H22.4.1 現在職員数	類似団体別職員数 (- 0型) H27 推計人口 (4,690人)	超過人数
一般行政	議会	2	2	0
	総務	30	28	2
	税務	3	5	2
	民生	19	17	2
	衛生	9	10	1
	労働	1	1	0
	農林水産	11	11	0
	土木	6	8	2
一般行政 職員数(小計)		81	82	1
特別行政	教育	15	16	1
普通会計 職員数(合計)		96	98	2

教育部門には教育長を含む。

類似団体には、合併した団体と非合併団体が含まれる。

この県内類似団体と比較すると、本町の普通会計職員数(公営企業部門職員除く)は96人で平成22年において吉賀町より4人多く、飯南町より5人少ない状況となっています。

今後組織機構の見直し、支所機能等の再検討等により、定員の適正化を図り、合併効果を発揮することが求められています。

(2) 国の動向

自治体定員管理で提言 総務省(地方公共団体定員管理研究会議事要旨引用)

職員純減計画について、行政組織のスリム化に寄与したと評価する一方、過剰な純減が住民サービスに支障を来す恐れもあると指摘、地域の実情に応じた取り組みを求め、次のような提言がなされました。

福祉関係部門は高齢化の進展に伴い業務量が恒常的に増えており、定員の確保が求められる。

病院部門では地域医療問題に対応するため、医師や看護師の増員が必要。

年齢層の偏在や職員の士気低下などの弊害もみられることから、今後は、地域の実情を踏まえた定員管理を進めることが適当である。

住民説明の観点からは、人口と面積のみを説明変数とする定員回帰指標のように、簡素で大括りに職員数全体を示せるような指標を活用する方が良い。

定員管理に対して住民からの意見は、部門ごとの職員数でなく、団体の総職員数に対する意見が多いと感じている。

(3) 新たな定員管理指標

各自治体によって組織編成は異なります。これまで行ってきた職員数を部門別に算出する類似団体定員管理診断表比較では、組織や独自事業などの特殊事情が反映されず、また定員調査時点での職員数を基礎として比較するため、数値の変動が大きく推計が困難となり、定員管理の指標とするには不向きといえます。

一方、市町村を人口規模で区分し、人口と面積で、どの程度の職員数を有するかを試算し比較する定員回帰指標は、類似団体定員管理診断表と同等の機能を有し、同規模団体間での職員総数で比較する事を主眼とするため、類似団体定員管理診断表比較の問題点であった一部事務組合・広域連合等の職員数も考慮され、各団体の処理方式に関わりなく同一条件での全体比較がより可能になります。

以上のことから、試算要素を人口（変動）、面積（不変）と広域に行っている事業（一部事務組合等の職員数）を元に試算する定員回帰指標を採用し、本町の定員管理指標とします。

定員回帰指標比較

（単位：人）

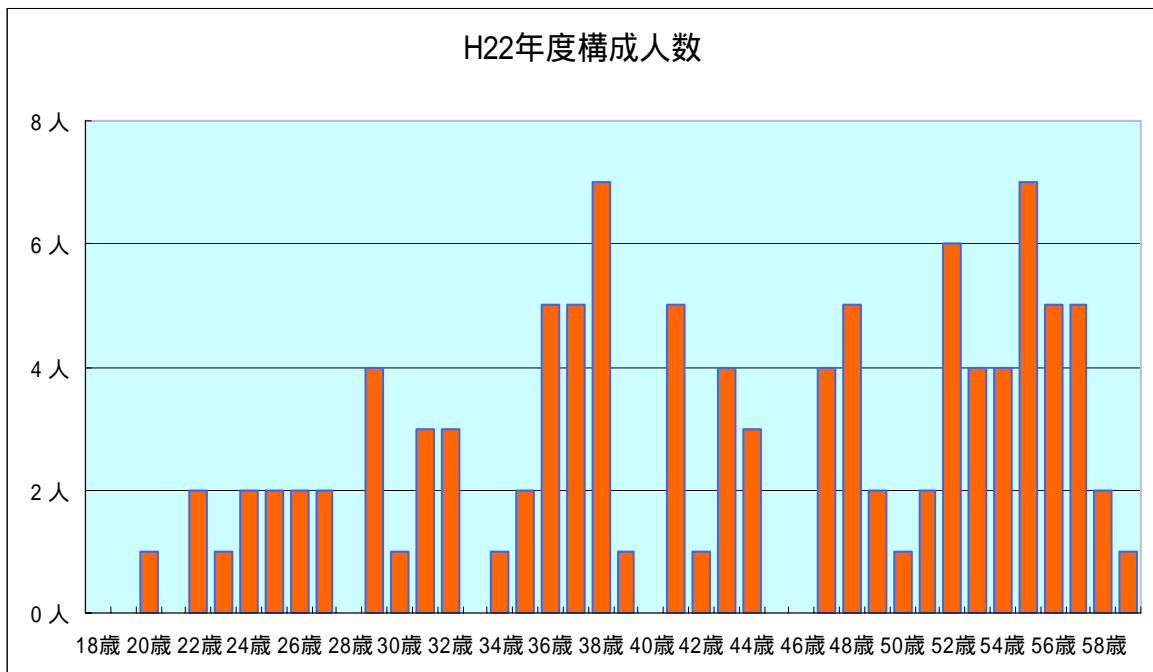
年 度	H 2 1	H 2 2	H 2 7 試算
人 口	5 , 7 1 2	5 , 6 1 5	4 , 6 9 0
試算職員数（普通会計）	1 1 0	1 0 9	8 5
対象職員数（普通会計）	1 0 0	9 6	(H22.4) 9 6
超 過 数	1 0	1 3	1 1

平成27年推定人口（4,690人）により美郷町の定員を定員回帰指標で試算した結果、普通会計部門職員数は85人となり、現在より11名超過となる結果がでました。

4 . 職員の年齢構成

職員の年齢構成を職種別に見てみると、一般職等においては50歳代が最も多く、若年層へ移るに従い少なくなっています。こうした年齢構成は、組織的にもさまざまな弊害をもたらすもので、定員管理と併せて年齢構成の適正化を図る必要があります。

職員の年齢別構成（平成22年4月1日現在）



職種別年齢構成 H22.4.1 時点（単位：人、％）

年齢層	一般職		技能労務職		合計	
	人員	割合	人員	割合	人員	割合
55歳以上	18	18.0	2	40.0	20	19.0
50～54歳	17	17.0			17	16.2
45～49歳	10	10.0	1	20.0	11	10.5
40～44歳	13	13.0			13	12.4
35～39歳	18	18.0	2	40.0	20	19.0
30～34歳	8	8.0			8	7.7
25～29歳	10	10.0			10	9.5
24歳以下	6	6.0			6	5.7
計	100	100.0	5	100.0	105	100.0

一般職は、事務職、保健師、看護師、保育士、栄養士の合計値
 技能労務職は、運転手、用務員の合計値

5. 計画期間と目標値

計画期間は、平成22年度を基準に平成23年度から平成27年度までの5年間とし、職員総数の目標値は、5年間の退職者数20人に対し、11人を採用する計画で、平成27年4月1日職員数を97人以内とし、9名を削減する計画とします。

普通交付税の合併特例加算措置の終了が迫り、その後の町財政悪化が懸念され、行財政改革と行政コストの削減の必要にせまられる状況下で、歳出削減対策の一環として人件費の抑制を定数削減に求めてきましたが、合併後、障害者自立支援法施行に伴う障害程度区分認定調査並びにサービス調整、高齢者支援制度の充実が図られて専門職の拡充が必要となり、定住対策として「無料職業相談所」や「産業・雇用・定住支援センター」の設置、限界集落対策として集落支援員、地域おこし協力隊員制度など集落活性化事業の創設、さらに、島根県が独自に勧めた福祉事務所の町村設置など合併当初には想定していなかった新規業務も新たに職員配置が必要になってきました。

これら、人件費の抑制、更なる適正な組織づくりと定員管理を念頭に、一方では新たな事業や制度の充実による人員配置の必要性から、この第2次計画においては、前計画で定めていた平成27年4月1日の職員総数の目標値である「92名」に対し、全国市町村の状況に影響を受けない、定員回帰指標で試算された普通会計部門85人を第2次計画の基礎職員数とし、これに公営企業等会計部門9人（国保会計2人、診療所会計4人、上下水道会計3人）を加え、また、平成21年度に県から事務移譲をうけ、全国の類似町村に設置されていない福祉事務所（生活保護担当）職員3人を追加する計97人を新たな平成27年4月1日職員総数の数値としました。

部門別計画（単位：人）

区 分 部 門		職 員 数 (人)						
		平21	平22	平23	平24	平25	平26	平27
福祉関係を除く 一般行政	議 会	2	2	2	2	2	2	2
	総 務	30	30	30	30	30	29	27
	税 務	3	3	3	3	3	3	3
	労 働	1	1	1	1	1	1	1
	農林水産	12	11	11	11	11	11	11
	商 工							
	土 木	6	6	6	6	6	6	6
	小 計	54	53	53	53	53	52	50
	民 生	17	19	19	19	19	19	19
	衛 生	14	9	9	9	9	9	9
	小 計	31	28	28	28	28	28	28
一 般 行 政 計		85	81	81	81	81	80	78
特別行政	教 育	15	15	12	12	11	10	10
	消 防							
	小 計	15	15	12	12	11	10	10
公営企業等	病 院	4	4	4	4	4	4	4
	水 道	2	2	2	2	2	2	2
	交 通							
	下水道	1	1	1	1	1	1	1
	その他	3	3	3	2	2	2	2
	小 計	10	10	10	9	9	9	9
総 合 計		110	106	103	102	101	99	97
定年等退職者数		6	5	2	3	5	5	5
採用職員数		4	2	2	1	2	3	3

教育部門には教育長を含む。

6. 定員管理の重点事項及び主な適正化手法

地方分権の進展に伴う国の関与の廃止・縮減により地方公共団体の権限は拡大しており、この結果、所管する事務事業の範囲も拡大しています。今後は住民負担の増加・抑制に留意し、貴重な人材を活かすために、最小の職員で最大の効果をあげるため、次の考え方により組織・職員数の適正化を図っていきます。

(1) 適正化への取り組み

業務の委託化や指定管理者制度の導入、住民参画等民間活力の導入
公の施設において、民営化や指定管理者制度の導入等民間活力を積極的に導入し、真に必要な公務職場の充実に努めます。

広域的な行政の推進

邑智郡総合事務組合で行っている介護保険等の業務など、行政区域を越えて対応可能な業務の検討、移管を推進します。

組織・機構の見直し

組織・機構については、社会情勢や新たな行政需要の変化に対応するため、また、簡素で効率的な業務執行体制となるよう、職務内容の見直し、課の統廃合等を行うなど、弾力的に組織・機構の見直しを図ります。

勧奨退職制度の活用

勧奨退職制度については、これまで定員適正化に効果を発揮しており、今後も引き続き制度を維持し、活用します。

将来的には、職員の削減状況職種別職員数の状況などをみながら、必要に応じて制度について見直すこととします。

多様な職員雇用の導入

正規職員の採用を抑制する一方、業務の状況によっては再任用職員、非常勤職員、臨時的任用職員など業務内容にふさわしい雇用形態を検討し、柔軟な雇用を推進します。

(2) 専門職のあり方

保健師・看護師等

医療・健康分野における行政需要は、今後、一層、複雑多様化されることから必要な職員数を確保することを原則とし、退職者の補充に

についてはその都度必要性を検討します。

保育士

保育士は平成22年4月1日現在、2人となっています。町内に1箇所の僻地保育所があるため、現状においても非常勤職員、臨時的任用職員を活用して保育業務を維持している状況となっています。

退職に伴う人員措置としては必要な職員数を確保しますが、民営化、指定管理者制度の導入などについて、早急に検討する必要があります。

土木系技師

土木系技術職についても将来的に欠かせない職種であり、また、研修・育成の必要性が高いことから、職員ローテーションを行うことにより、あらかじめ育成しておくことが必要です。

(3) 技能労務職のあり方

運転手、学校用務員等は、現行職員数を維持します。

(4) 適正化への対応

事務事業の見直し

既存の事務事業について、コストに見合わないものや効果が薄いもの、需要がなく不必要なものがあると思われます。行政評価等を実施し、PDCAサイクルに沿った見直しのもとに整理・廃止を実施し、業務の効率化を図ります。

一方、新規、継続する事務事業についても、平準化、集中化、OA化などで効率化を図ります。

年齢構成の適正化

管理職層の多い逆ピラミット型の年齢構成は、人事・組織面及び財政面においてさまざまな弊害をもたらします。

今後も大量退職期が続きますが、行政運営に支障を来たさないよう必要最低限の採用を計画的に行います。特に、職員分布に偏りのある年齢層については、経験者採用も検討し、年齢構成の適正化を図ります。

なお、一般事務職の新規採用は、概ね定年退職者数の2分の1を目途とします。

適正配置

社会情勢の変化に伴う新たな行政需要に対応するため、事務事業の見直し・廃止、また、行政組織の見直し・統合等により、限られた人員の中で常に業務量に応じた適正な職員配置に努めます。

職員の能力の向上

職員数が減少しても行政サービスの水準を低下させないためには、職員のスキルアップは不可欠であり、管理職のマネジメント能力、企画立案能力、一般職員の事務処理能力、住民対応能力等職員に必要な能力の向上を図るための効果的な研修を実施していきます。

臨時職員の適正活用

短期集中的な業務（イベント業務等）や技能労務作業等については臨時的任用職員の効率的な任用で対応し、職員負担の軽減を図ります。