

大豊町定員管理適正化計画

平成 1 8 年 7 月

大 豊 町

- 目 次 -

1	計画の策定と趣旨	2
2	計画目標	2
	(1) 計画期間	
	(2) 対象部門	
	(3) 目 標	
3	職員数の推移及び定員管理への取組	3
	(1) 職員数の推移	
	(2) 定員管理の取組	
4	定員管理の状況	4
	(1) 類似団体との職員数の比較	
	(2) 定員モデルの状況	
	(3) 年齢階層別職員数	
5	定員管理の方策	6
	(1) 組織・機構の見直し	
	(2) 事務事業の見直し	
	(3) 職員の適正な配置	
	(4) 退職補充者の抑制	
	(5) 職員能力の向上	
6	年次別計画の目標	7

1 計画の策定と趣旨

現下の厳しい財政環境の中で、地方分権の推進や少子高齢化社会の進展などによる新たな事業展開が求められ、一層の効率的な施策の展開が重要となっている。

このように大きく変化し、増大する行政ニーズに的確に対応するためには、平成15年7月に策定した新大豊町行政改革大綱及び平成18年3月に策定した大豊町集中改革プランに基づいた事務事業の見直し、組織の簡素・効率化、事務事業の外部委託などに取り組みながら、行政ニーズの内容と業務量に応じた適正な職員配置と計画的な定員管理を行うことによって、一層簡素で効率的な行財政運営に努める必要がある。

平成15年度から平成19年度までの5か年計画で制定された、大豊町定員管理適正化計画における数値目標は、国の勧める三位一体改革による地方交付税の減収により、平成15年度末に22名の大量勧奨退職を断行したため、現実の職員数と大きな乖離となっている。

また、引き続き三位一体改革による地方交付税の減収、加えて町税収入の伸びが期待できない状況の下、行政経費の削減は重要であり、特に人件費の抑制・削減は、今後も避けて通れない課題である。

ついては、最小の職員数で住民福祉の増進に向けて最大の行政効果を上げることを目指すために、新たな定員管理計画を策定し、計画的に職員削減に向けた進行管理を行うものとする。

2 計画目標

(1) 計画期間

平成17年度から平成21年度までの5年間とする。

(2) 対象部門

計画の対象は全部門〔一般行政、特別行政部門(教育部門)及び公営企業等〕の常時勤務する一般職の職員とする。

(3) 目 標

平成17年4月1日時点の総職員数108人を5年間で約10パーセント削減し、平成22年4月1日の総職員数の目標を97人とする。

3 職員数の推移及び定員管理への取組

(1) 職員数の推移

本町の職員数は、平成17年4月1日時点において総数108人で、内訳は町長事務部局等の一般行政部門81人、教育委員会の特別行政部門(教育)17人、国民健康保健事業などの公営企業等部門10人となっている。

平成11年度と比較すると平成15年度の大量の勧奨退職を受け、総数で36名の減となっている。部門別に見ると一般行政部門では、6課体制を統合により3課体制に編成したこと等により26名の減、特別行政部門(教育)では、小学校の統合による用務員の減、生涯学習班職員の一般行政部門職員との併任及び学校給食調理員の学校用務員との兼任等により12名の減、公営企業等部門では介護保険等により2人の増となっている。

(2) 定員管理の取組

平成11年9月に策定された大豊町行政改革大綱において、職員数の数値目標を掲げ、事務事業全般にわたり見直しを行いながら、その実現に取り組んできた。

その後、小学校及び保育所の統合、支所機能の見直し、事業評価に伴う組織機構の見直しなどを考慮しながら、平成15年度を初年度として、平成19年度までの5年間における職員の定員管理適正化計画を定め、取り組むこととした。

平成15年度末における大量勧奨退職により、前述の定員管理適正化計画が実状にそぐわないままとなったが、事務事業等の見直しを行うこと及び3課体制に編成することにより均衡のとれた職員配置を検討しつつ、定員管理の適正化に取り組んできた。

過去の職員数の推移

各年度4月1日

項 目	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H11とH17比較
一般行政部門	107	107	102	100	101	80	81	-26
特別行政(教育)	29	28	27	24	20	19	17	-12
公営企業等	8	8	10	11	11	10	10	2
職員数合計 A	144	143	139	135	132	109	108	-36
対前年度増減数	-1	-1	-4	-4	-3	-23	-1	-25%
定員適正化計画 B	144	143	139	135	134	132	129	-10%
計画達成状況 A-B	0	0	0	0	-2	-23	-21	

定員モデルとの比較

一般行政部門を自治体の職員数の参考となる定員モデル数と比較すると、平成14年度以降は減少となっている。

項 目	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17
対象職員数 A	107	107	105	102	101	80	81
定員モデル試算値 B	105	105	104	104	104	82	82
超過数 C(A-B)	2	2	1	-2	-3	-2	-1
超過率 C/A %	1.87	1.87	0.95	-1.96	-2.97	-2.50	-1.23
人口 各年3/31現在	6,776	6,650	6,525	6,367	6,193	6,005	5,851

「定員モデル」とは人口、行政面積、道路延長などの行政需要と密接に関連すると考えられる指標と職員数の関係を分析し、これに基づいて地方自治体の参考となる職員数を算式により求められた職員数である。

過去の採用及び退職者数

平成11年度からの大豊町職員の新規採用者は8人で、退職者は年度途中の退職者も含めて42人となっている。

項 目	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	合 計
新規採用者数	5	1	0	1	1	0	0	8
退職者数	2	4	5	4	23	1	3	42

4 定員管理の状況

(1) 類似団体との職員数の比較

部門別の職員数を人口規模や産業構造の類似した団体の指数と比較すると、平成17年度の普通会計合計職員数では、大豊町が10人多い状態である。

部門別の比較

各年度4月1日

部 門	H16年度	H17年度	類似団体 (単純値)C	類似団体 (修正値)D	超過数(対単純値)		超過数(対修正値)	
	大豊町A	大豊町B			A-C	B-C	A-D	B-D
一般行政部門	80	81	73	74	7	8	6	7
特別行政(教育)	19	17	16	14	3	1	5	3
普通会計の合計	99	98	89	88	10	9	11	10

大豊町の属する類似団体は全国で40団体である。

単純値は単純な平均値で、修正値は該当項目における平均値を算出したものである。(平成17年度指数)

一般行政部門の内訳

項 目	議会	総務・企画	税務	民生	衛生	農林・商工	土木	計
H16 大豊町 A	2	23	4	17	15	13	6	80
類似団体指数 B	2	22	5	19	6	12	6	72
比較 A-B	0	1	-1	-2	9	-1	0	8
H17 大豊町 C	2	23	4	18	15	14	5	81
類似団体指数 D	2	22	5	19	7	12	6	73
比較 C-D	0	1	-1	-1	8	2	-1	8

類似団体指数は単純値により計算したものである。

(2) 定員モデルの状況

一般行政部門の定員モデル試算値を比較すると、平成17年度の超過数は、
- 1人となっている。

項 目	H16.4.1	H17.4.1
対象職員数 A	80	81
定員モデル試算値 B	82	82
超過数 C(A-B)	-2	-1
超過率 C/A %	-2.50	-1.23
人口 各年3/31現在	6,005	5,851

(3) 年齢階層別職員数

45歳以上の職員が55人(52.9%)と過半数を占め、18歳以上24歳以下の職員は0人、25歳以上29歳以下の職員も9人(8.7%)と若手職員が少なく、年齢階層において大きな隔たりがある。

H18.4.1現在

年 齢	18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	計
職員数	0	9	12	13	15	28	17	10	104
構成比	0	8.7	11.5	12.5	14.4	26.9	16.4	9.6	100.0
うち男性	0	5	4	9	6	18	13	6	61
うち女性	0	4	8	4	9	10	4	4	43

年齢階層別職員数では教育長を除き1人減となっている。

5 定員管理の方策

定員管理の具体的方策は、次の手法に総合的に取り組み、目標達成を目指す。

(1) 組織・機構の見直し

簡素で効率的な業務執行体制となるよう弾力的に組織・機構の見直しを行い、課及び班の再構築を検討する。

(2) 事務事業の見直し

事務事業の見直しを継続的に行い、業務の効率化を図るとともに、外部委託の可能性について検討する。また、引き続き保育所、小学校及び中学校の再編に積極的に取り組んでいく。

(3) 職員の適正な配置

新規行政需要や業務量の変化に柔軟に対応し、常に業務量に見合った適正な職員配置に努める。また、人事異動については、定期異動に限らず、必要に応じて実施し、変化する業務量に対応する。

(4) 退職補充者の抑制

定年などの退職者は、平成17年度から平成21年度までの5年間で11人が見込まれているが、新規採用による補充は不補充とし、業務量に応じ人事異動などで対応する。

(5) 職員能力の向上

効率よく職務を遂行できるように事務の改善と職員1人ひとりの能力の向上を目指す。

6 年次別計画の目標

社会情勢の変化により、新たな行政需要の発生や地方分権等による事務量の増加も予測されるが、厳しい財政状況において、新たな時代に対応した小さな自治体による行政運営への転換を図ることが肝要である。

少数精鋭、最小の人的資源で住民福祉の増進に向けて最大の行政効果を上げることを目指すため、定員削減に向けた具体的な方策を実施し、職員の減員に取り組む。

なお、職員勧奨退職は引き続き推進する。

年次別目標職員数

各年度4月1日

項目	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H17とH22の比較
職員数	108	105	103	101	100	97	-11
新規採用予定者	0	0	0	0	0	0	0
年度内退職予定者	-3	-2	-2	-1	-3	-	-11
対前年度増減数	-1	-3	-2	-2	-1	-3	-10.2%

部門別目標職員数

項目	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H17とH22の比較
一般行政部門	81	79	79	79	78	78	-3
特別行政(教育)	17	15	12	12	12	9	-8
公営企業部門	10	11	12	10	10	10	0
職員数合計	108	105	103	101	100	97	0
対前年度増減数	-1	-3	-2	-2	-1	-3	-10.2%