

深浦町定員適正化計画

(平成23年～平成27年)

平成23年11月11日策定

深浦町総務課

1 定員適正化計画の目的

深浦町では、平成17年3月に国において策定された「地方公共団体における行政改革推進のための新たな指針」に基づき、集中改革プランを策定し、事務事業の見直しや新規採用者の抑制等による職員数の縮減に努め、平成17年4月1日を基準に平成22年4月1日までの5年間に22人を削減するなど、行財政改革に積極的に取り組んできましたが、景気回復の遅れなどから地方行財政を取り巻く環境は依然として厳しい状況が続いています。

一方、少子高齢化の進展や合併に伴う行政区域の広範囲化に応じた生活基盤の整備拡充、複雑多様化する行政ニーズや国、県からの権限委譲など、増加する事務量への対応や高度化・複雑化が進む業務に対する的確な処理等が職員に求められています。

このような状況の下、行政課題や社会情勢の変化に柔軟かつ的確に対応するため、より一層の効率的・効果的な行財政運営に向けた取組が必要であります。

当町では、平成17年度から平成21年度を計画とする定員適正化計画を策定し総職員数の削減に取り組んできましたが、これらの状況を踏まえて計画を見直し、組織機構や事務事業の見直しなどによる職員数の適正化を図り、簡素で効率的・効果的な執行体制を確立するため、新たな深浦町定員適正化計画を策定するものであります。

2 定員管理の状況

当町においては、「地方公共団体における行政改革推進のための新たな指針」に基づく集中改革プランを策定するなど、職員数の削減に努めてきました。

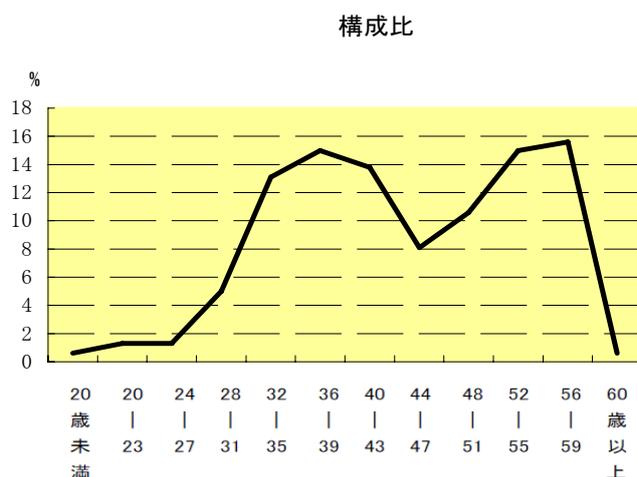
■職員数の推移

部 門	適正化計画 スタート前年 職 員 数 (H16)	H17	H18	H19	H20	H21	H22
一般行政部門	151	138	130	121	115	112	108
特別行政部門	19	20	18	17	18	17	17
公営企業等部門 (病院以外)	18	21	22	25	31	31	30
公営企業部門 (病院)	4	4	4	4	6	6	6
合 計	192	183	174	167	170	166	161
対前年増減数		△9	△9	△7	3	△4	△5

3 年齢別職員数の状況

現在の職員の年齢別構成は、次の表のとおりとなっています。これまでの職員数の削減は、退職者の不補充や採用抑制によるところが大きく、新規採用者が少なかったことから若年層の職員数が極端に少なくなっています。

■年齢別職員構成(平成23年4月1日現在)



区分	20歳未満	20歳23歳	24歳27歳	28歳31歳	32歳35歳	36歳39歳	40歳43歳	44歳47歳	48歳51歳	52歳55歳	56歳59歳	60歳以上	計
職員数	1人	2人	2人	8人	21人	24人	22人	13人	17人	24人	25人	1人	160人

※教育長を除き、広域連合派遣職員1人を含む

4 類似団体との比較

地方公共団体が自主的に適正な定員管理を推進するための指標として、類似団体別職員数と定員回帰指標が総務省から示されています。地方公共団体の職員数は、地域条件や社会経済条件の相違、また地域の抱える特殊事情等により画一的に定めることは困難ですが、類似団体との比較によって職員数の状況を客観的に把握し、適正な定員管理を行うことが必要です。

■類似団体別職員数

市町村の機能に応じて、指定都市、中核市、特例市、一般市、特別区、町村に区別し、更に人口の規模と産業構造に応じてグループ(類似団体)に分け、各部門別の職員数の平均を示したものです。

グループごとに加重平均により人口1万人当たりの職員数を算出し、指数とすることで、各市町村の職員数を比較します。

大 部 門	H22.4.1 現在 深浦町職員数 (人)	修正値により算出した職員数との比較		
		修正値 × <u>住基人口</u> 10,000 人	超 過 数 (人)	超 過 率 (%)
議 会	3	2	1	33.3
総 務	53	31	22	41.5
税 務	10	8	2	20.0
民 生	5	9	△4	△80.0
衛 生	2	8	△6	△300.0
労 働	1	1	0	0.0
農林水産	14	15	△1	△7.1
商 工	12	4	8	66.7
土 木	8	8	0	0.0
一般行政計	108	86	22	20.4
教 育	17	13	4	23.5
普通会計計	125	99	26	20.8

※類似団体別職員数においては、他の市町村との比較を行う観点から、実施している事業にバラツキがある公営企業等部門は除外し、普通会計職員数のみを対象としている。

※修正値とは、大部門より細かい中、小部門ごと、類型別団体ごとに平均値を算出したもので、中、小部門ごとの職員数の合計数が大部門の類似団体職員数となっている。

上記の表から、深浦町の普通会計職員数 125 人は、人口、産業構造を基準とした類似団体の普通会計職員数99人と比較して26人多くなっており、部門ごとでは議会、総務、税務、商工、教育部門が多く、民生、衛生、農林水産部門が少なくなっています。

■定員回帰指標による比較

定員回帰指標は、市町村を人口規模で区分(類似団体別職員数の区分と共通)し、同程度の人口、面積の団体がどの程度の職員数を有するかを試算し、各団体の職員数と比較する指標です。

類似団体別職員数のような細かい部門での比較はできませんが、同等の機能を有する団体間で、総職員数を比較することを主眼とし、多重回帰分析により平均的な職員数の状況を把握する場合に有効とされています。

◆深浦町の現状

(単位:人、km²)

人 口(平成 22 年 3 月 31 日)		10,203
面 積(平成 22 年 3 月 31 日)		488.85
全職員数(平成 22 年 4 月 1 日)		161
普通会計部門		125
	一般行政部門	108
	教 育 部 門	17
	消 防 部 門	0
公営企業等会計部門		36

※教育長を含む(広域連合派遣職員は除く)

◆職員数の現状 ー試算職員数との比較ー

(単位:人)

【普通会計部門】	一部事務組合等を 含めた職員数	深浦町の職員数
現在の職員数	176	125
合併区分による 試算職員数	213	160
非合併区分による 試算職員数	172	118

試算職員数

【合併町村】

(単位:人)

8.0 人×10.2(千人) (a)	82
0.16 人×488.8(km ²) (b)	78
一定値 (c)	53
試算職員数(一部事務組合等含む) (a) + (b) + (c)	213

【非合併町村】

(単位:人)

5.8 人×10.2(千人) (a)	59
0.12 人×488.8(km ²) (b)	59
一定値 (c)	54
試算職員数(一部事務組合等含む) (a) + (b) + (c)	172

職員数の比較にあたっては、団体間比較になじむよう、全ての地方公共団体に共通性が高く、全体像により近い普通会計部門を対象にしています。

また、合併市町村においては、一義的には合併市町村間での比較を行うものですが、同規模の非合併市町村との比較が可能となっています。

人口規模が同程度の合併町村との比較では、当町の普通会計職員数125人に対し、試算職員数は160人となっており、35人少なくなっています。

これは、合併前の市町村において行財政改革を推進し、職員数の削減に努めてきた結果と言えますが、非合併町村との比較では、試算職員数118人に対し、当町の職員数は7人多くなっています。

合併市町村は、複数の合併前市町村の職員を継承したばかりですので、同規模の非合併市町村に比して、相対的に職員数が多いのは止むを得ないものと言えますが、合併効果による行財政改革を進めるにあたっては、非合併市町村の姿を中長期的な到達点と考えることができます。

5 定年退職予定者数の推移

今後5年間の定年退職予定者数は、次の表のとおりとなっています。 (単位:人)

年度区分	定年退職 予 定 者	うち 保 健 師	うち 農林水産 技 師	うち 土木技師	うち その他一般 技術関係職
平成 23 年度	3	0	0	0	1
平成 24 年度	5	0	1	0	0
平成 25 年度	9	0	0	0	0
平成 26 年度	8	0	1	0	0
平成 27 年度	7	0	0	1	1
計	32	0	2	1	2

6 定員適正化計画について

(1) 基本的な考え方

当町の職員数は、類似団体別職員数で比較すると26人の超過となっており、定員回帰指標では、合併町村としては平均を下回っているものの、非合併町村との比較では7人の超過となっています。

当町の財政状況は、長引く景気の低迷により町税収入の伸びは期待できず、また将来的には地方交付税の減額も予想され、行政のスリム化は必要不可欠な課題であります。

市町村合併の期待効果としてあげられる行政組織の合理化・効率化を実現させるためにも、定員適正化計画による職員数の適正化は、当町にとって取組まなければならない重要な課題であります。

(2) 計画期間

平成23年度から平成27年度までの5年間とし、行政需要や社会情勢の変化に対応しながら、必要に応じて計画を見直すこととします。

(3) 目標数値

当町の普通会計職員は、平成23年4月1日現在で124人ですが、類似団体別職員数における普通会計職員数や定員回帰指標における非合併町村の試算職員数、また、年齢別職員数の構成バランス等も加味し、5年後の目標を普通会計ベースで113人に、職員全体では平成28年4月1日までに14人(8.8%)の削減を目指します。

■定員適正化 部門別職員数年次計画

(単位:人)

部門	区分	計画 前年度	計画期間					H28.4.1	期間内計 H28-H23	
		H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	人数	純減率
一般行政 部門計	4.1 現在	108	107	106	104	102	100	98	△9	△8.4
	対前年 増減数		△1	△1	△2	△2	△2	△2		
特別行政 部門計	4.1 現在	17	17	17	17	16	15	15	△2	△11.8
	対前年 増減数		0	0	0	△1	△1	0		
普通会計計	4.1 現在	125	124	123	121	118	115	113	△11	△8.9
	対前年 増減数		△1	△1	△2	△3	△3	△2		
公営企業等 部門計 (病院以外)	4.1 現在	30	30	30	30	29	28	27	△3	△10.0
	対前年 増減数		0	0	0	△1	△1	△1		
公営企業等 部門計 (病院)	4.1 現在	6	6	6	6	6	6	6	0	0
	対前年 増減数		0	0	0	0	0	0		
総計	4.1 現在	161	160	159	157	153	149	146	△14	△8.8
	対前年 増減数		△1	△1	△2	△4	△4	△3		

※教育長含む(広域連合派遣職員を除く)

7 定員適正化の方法

(1) 組織・機構の見直し

行政組織・機構の見直しを行い、簡素で効率的な行政組織の構築を図ります。

(2) 事務事業の見直し

事務事業を見直し、業務量や業務分担の検討を行い、効率的・効果的な事務の執行を図ります。

(3) 職員採用の抑制

今後の退職者の見込みや財政状況、将来の年齢構成バランスに配慮しながら、全体の職員数の削減に取り組みます。

また、業務の民間委託や指定管理者制度の導入など、組織機能の低下を招かないような体制整備を進めます。

(4) 職員の資質向上・能力開発

職員の能力開発や評価など、一貫性のある人材育成の仕組みづくりを「深浦町人材育成基本方針」に基づき推進します。

また、人事評価制度については、職員の能力開発、人材の育成・活用、職員の意識改革など、職員の育成に必要不可欠なものであることから積極的に活用します。