

第5次

大河原町定員管理計画



平成28年1月

大河原町

1. 趣 旨

本町は、これまで第4次にわたり職員の定員管理計画を策定し、住民サービスに努めているところである。特に第3次計画及び第4次計画におけるこの期間は地方分権の推進強化・地域主権の確立とした地方自治のあり方等が求められ「新たな公共サービスの担い手」「住民と行政の協働」などまちづくりに関するキーワードも記憶に新しいところである。

しかしながら、その一方で急速な少子高齢化の進行や生活スタイルの個人化、多様化などにより地域住民のつながりや助け合いの意識が希薄しているとも騒がれ、本町においても同様な状況であると考ええる。また、財政状況についても、人件費を含む義務的経費や福祉分野の扶助費は今後も高額で推移するものと考えられることから、これまで以上に厳しい行政運営が強いられると考える。

このような財政事情にあって、住民サービスの維持向上を図るためには事務事業の評価・見直しをはじめ、適切な職員管理と人材育成などが必要であり、更なる効率的な組織運営を進めなければならないことから、引き続き職員管理の適正化を図る指針として、第4次定員適正化計画に続き新たな職員管理計画を策定するものである。

2. これまでの取り組み

本町における定員適正化計画は、平成7年度を第1次計画としてこれまで第4次計画を作成し、新規採用職員の抑制や指定管理者制度の導入など職員削減の方針で取り組んできた。しかしながら、職員削減の結果、職員年齢の偏在や組織力の低下などが心配され、安全安心な行政サービスを持続的に提供していくことについて不安が生じている。

(第1次～第4次定員適正化計画の実績)

		第1次		第2次		第3次		第4次				
		H8	H12	H13	H17	H18	H22	H23	H24	H25	H26	H27
計 画	職員数	225	214	225	225	216	197	190	194	195	194	188
	削減数	-	△11	+11	±0	△9	△19	△7	+4	+1	△1	△6
実 績	職員数	225	227	229	221	216	194	190	194	190	192	186
	削減数	-	+2	+2	△8	△5	△22	△4	+4	△4	+2	△6

※H8～H13における職員数は、町立病院職員を除く。

3. 現状分析

(1) 類似団体との比較

総務省が毎年度調査する「類似団体別職員数の状況」については、全市区町村を人口と産業構造を基準にいくつかのグループ（類似団体）に分け、そのグループごとに1万人当たりの職員数を算出したものであり、その類型に属する団体間での比較は本町における職員数の現状分析並びに管理面等についても有効な手段であると考えられる。

平成26年4月1日での本町はV-2となっている。

人口	産業構造	Ⅱ次Ⅲ次 80%以上		Ⅱ次・Ⅲ次 80%未満
		Ⅲ次 55%以上	Ⅲ次 55%未満	
～ 5,000		I-2	I-1	I-0
5,000 ～10,000		Ⅱ-2	Ⅱ-1	Ⅱ-0
10,000 ～15,000		Ⅲ-2	Ⅲ-1	Ⅲ-0
15,000 ～ 20,000		Ⅳ-2	Ⅳ-1	Ⅳ-0
20,000 ～		V-2	V-1	V-0

I（1次産業）…食糧など最も基礎的な生産物の生産産業。農林水産業など。

Ⅱ（2次産業）…製造業・建築業・鉱工業など。

Ⅲ（3次産業）…商業・運輸・通信・金融・公務・サービス業などをいう。

（現状分析）

区分	大河原町 23,774人	類型V-2 134団体	類型V-1 21団体	類型V-0 8団体
人口1万人当たりの職員数				
一般行政 141人 順位	59.31人	平均51.20人	平均59.39人	平均76.40人
	—	101位	9位	3位
普通会計 166人 順位	69.82人	平均67.04人	平均73.98人	平均101.42人
	—	76位	13位	3位

区 分	大河原町 23,774 人	類型 V-2 134 団体	類型 V-1 21 団体	類型 V-0 8 団体
定 員 職 員 数 の 比 較				
一般行政	141 人	58 位	6 位	3 位
普通会計	166 人	36 位	5 位	3 位
各分類の人口 2 万人～2.5 万人における職員数比較				
	大河原町	V-2 型 42 団体		
一般行政	59.31 人	平均 64.43 人／1 万人	19 位	
	141 人	平均職員数 144 人	25 位	
普通会計	69.82 人	平均 82.65 人／1 万人	12 位	
	166 人	平均職員数 185 人	16 位	

※定員職員数の順位は、職員数の少ない順で計算したもの

※一般行政とは「議会」「総務」「税務」「衛生」「民生」「農政」「商工」「労政」「土木」部門に係る職員

※普通会計とは、一般行政に教育部門に係る職員を加算したもの

類似団体との比較結果では、「一般行政」「普通会計」とも同一規模（V-2）134 団体の平均より多い職員数であることがわかる。しかしながら、類似団体の人口規模を 2 万人～2.5 万人とする比較結果では「一般行政」では約 5 人減、「普通会計」では約 12 人減となった。

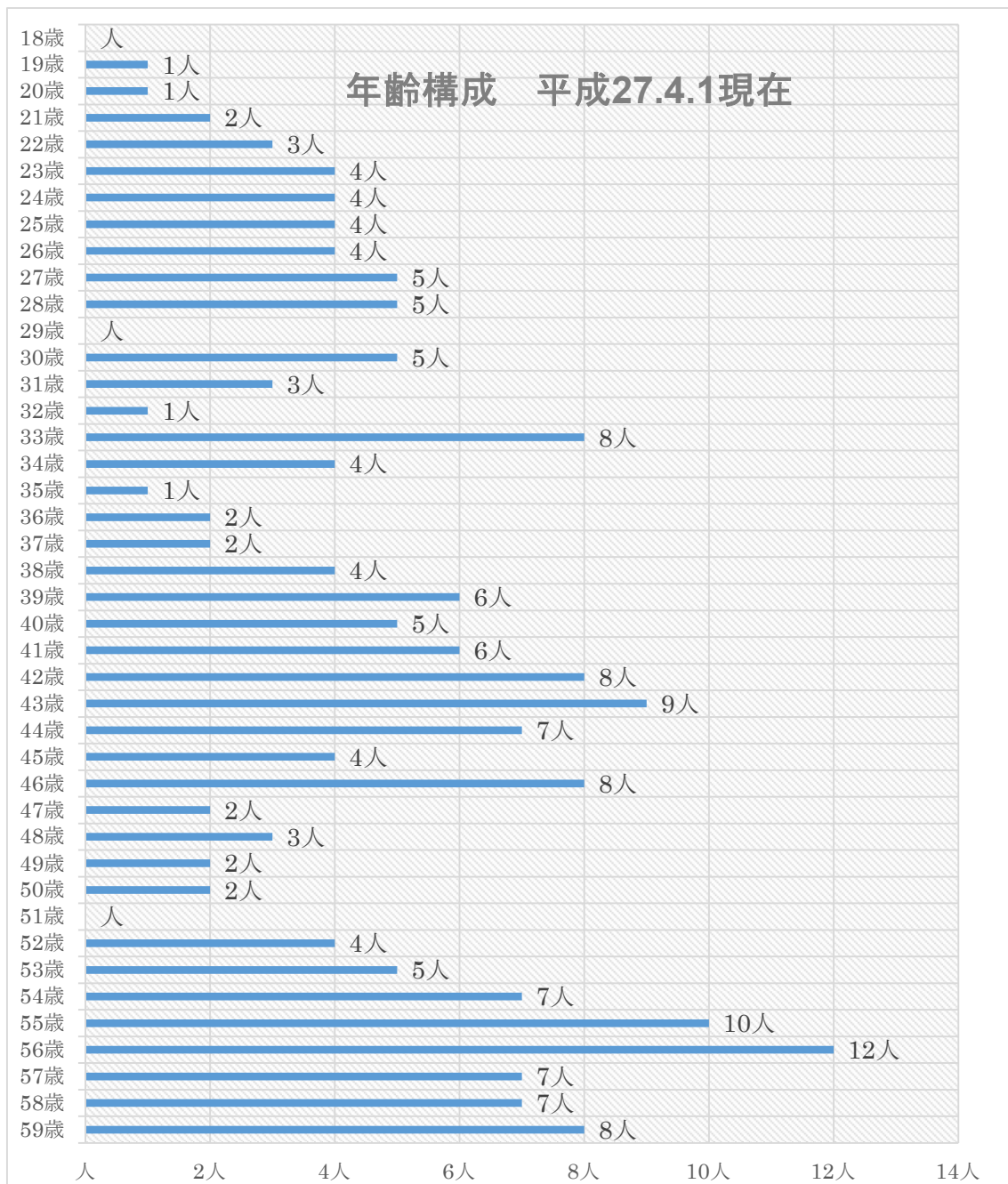
なお、この比較分析は単純値と言われる指数を基に計算されたものであり、普通会計においては「消防部門」の区分も設定されている。

単純値による比較結果であるが、人口規模を絞り込んだ状況では平均を下回っており、今後の定員管理についてこれまでの「削減」方針を再検討する必要があると考える。

（2）職員年齢構成

本町における平成 27 年 4 月 1 日現在の平均年齢は 43 歳であり、また、男性 44 歳、女性 41 歳となっている。

下記の年齢別構成表が示すように、55 歳以上の職員は今後 5 年間で 44 人も退職することとなり、将来にわたり職員構成等にひずみが生じることとなり、計画的な職員採用により平準化を図ることが必要である。



なお、技師系及び業務員を除く一般行政職員は、10代1人（0.8%）、20代25人（20.3%）、30代20人（16.3%）、40代42人（34.1%）50代35人（28.5%）となっている。また、男性の平均年齢は43歳、女性の平均年齢は39歳となっている。

（3）非正規職員の状況（嘱託職員等）

本町における非正規職員については、「非常勤職員取扱要綱」「臨時職員取扱要綱」により管理している状況であり、産前産後休暇・育児休暇取得職員に代わ

る臨時職員、保育所での保育業務に従事する嘱託保育士等となっている。

嘱託職員の任用については、業務の専門性を重視する中で従事する事業の内容や期間等を考慮し任用することが適切であると考えているが、人的資源にも限りがあることや多様化・高度化する行政ニーズに応えるためには、今後も専門的知識を有する嘱託職員等の有効的かつ効果的な活用が必要と考える。

平成 27 年 4 月 1 日における嘱託職員の任用状況は以下のとおりである。

区分	職 名	人数
事務系	電話交換手 徴収嘱託員	2 人
福祉系	地域包括支援センター業務嘱託員 精神障害者コミュニティサロン指導員 要介護認定訪問調査業務嘱託員 救急救命事務長、看護師	11 人
保育所	嘱託保育士	13 人
業務系	調理員	2 人
教育系	図書司書 教員補助員 社会教育指導員 外国語指導助手 在学青少年指導員	23 人

(4) 民間活力の状況

本町における民間活力導入としては、民間活力導入推進計画（アウトソーシングアクションプラン）を策定し、業務委託、指定管理者による施設の管理運営を行っている。

今後も、民間事業者等のノウハウを活用することで住民サービスの向上が期待できるものについては、民間委託、指定管理者制度の導入等を検討するものとする。なお、指定管理者制度の導入については、コスト削減の視点も重要であるが「住民との協働」「地域の活性化」等の視点も重要と考える。

業務委託 給食センター（調理・配送）

指定管理者 ティービスセンター（社会福祉法人常盤福祉会）

福祉作業所さくら（大河原町社会福祉協議会）

駅前コミュニティセンター（まちづくりオーガ）

総合体育館（NPO 法人スポーツ振興アカデミー）

4. 定員管理計画

(1) 計画期間

平成 28 年度～平成 32 年度 (5 か年度)

(2) 基本方針

平成 26 年度における類似団体等の比較において、本町の職員数は平均値を上回っている状況にある。しかし、これまでの第 3 次計画及び第 4 次計画により 10 年間で 33 名の減となっている。更に、この間においては住民との協働、地域主権の推進など公共サービスのあり方や地方自治体の責任と役割が問われる時代となり現在に至っている。更に、この様な時代の中であって、少子高齢化、人口減少など今後の社会状況や経済情勢は厳しい状況が続き、本町にとっても同様な状況が予測される。

こうしたことから平成 28 年度をスタートとする第 5 次計画については、住民サービスの維持向上に必要な職員の確保を図るため、単なる人員削減ではなく、新行財政改革大綱に沿った取り組みを実施するとともに専門知識等を有する嘱託職員制度等の拡充、民間活力の更なる導入、再任用職員制度の拡充などの方策の強化を図り、行政需要を踏まえた適切な職員管理に努めるものとする。

(3) 目標定員数

人口減少社会の中、本町の人口推計は「まち・ひと・しごと創生総合戦略」に掲げた事業を遂行したとしてもゆるやかな減少と推測される。その要因は年少人口の伸び悩みと生産年齢人口の減少にあり、その反面 65 歳以上の高齢者人口は増加の傾向にある。

この様な状況は本町財政にも大きな影響を及ぼすものと考えられることで、経常的な経費歳出の抑制、なかでも人件費等を含めた義務的経費等の抑制は大きなウェイトを占めるものとする。しかしながら、行政サービスにはマンパワーの確保が必要であり、また、多様化・複雑化するニーズ対応のためにも、今後、新たな体制づくりも必要であるとする。

こうした背景の下で、今回策定する計画目標については、第 4 次計画の実績評価を行い、将来における退職者、再任用職員の活用と専門的な知識を有する嘱託職員等の活用を図った計画とするものとする。

《目標数値》

区 分	定員管理職員	常勤職員	再任用職員 (フルタイム)
平成 28 年 4 月 1 日	1 9 0 人	1 9 0 人	0 人
平成 32 年 4 月 1 日	1 8 3 人	1 7 6 人	7 人

計画 5 年間ににおける職員数の比較では、7 人減とするものであるが、常勤職員については、退職者補充の抑制及び再任用職員の活用により 1 4 人減とするものである。

《退職予定者》

平成 28 年度	7 人	平成 29 年度	7 人	平成 30 年度	12 人
平成 31 年度	10 人	平成 32 年度	7 人	<u>5 ヶ年度計</u>	<u>43 人</u>

(4) 推進手法及び方向性

I. 新行財政改革大綱に基づく事業の展開

①効率的な組織の構築

少子高齢化、人口減少時代のなか行政サービスの向上と持続可能な行政基盤の確立に向けた対応として複雑化・多様化する住民ニーズに対応するためにも効率的な役場組織の構築に努める

②人材育成

本町の人材育成に関しては、地方分権の進展や急速な社会経済情勢の変化を踏まえ多様化する行政ニーズに適正に対応していくことを目的に平成 17 年度に「大河原町人材育成基本方針」を策定した。

しかしながら、10 年が経過する中で地方自治体を取り巻く環境は大きく変化しており、今後、さらなる人材育成を推進していくことが求められている。そのためにも、本町行財政を取り巻くさまざまな環境の変化や人材育成の現状と課題等を踏まえ、あらためて「人材育成の基本理念」や「求められる職員像」、「求められる能力」などを設定する必要があると考える。

③人事評価制度の導入

地方公務員法の改正を受け、法規定として平成 28 年度から「人事評価制度」が本格的にスタートすることになる。

人事評価は人材育成にも通じるものであり、職員自らの強み、弱みを把握し自発的な能力開発等を促すことに併せ、評価の効果を通じて活力ある組織の実現や効率的な事業の運営をもたらすものとする。

したがって、本制度の意義と目的を十分に理解し取り組むものとする。

II. 再任用職員の活用

本町における本格的な再任用制度は平成 25 年度からスタートした。

再任用制度は、職員が培ってきたさまざまな専門的知識や経験を退職後も再任用職員として積極的に活用できる環境整備であり、行政運営に必要な職員の確保に併せ、若手職員の人材育成にも通じるものと考えられる。本町の運用については、現在、「短時間勤務者」としての応募制度であるが、年金受給開始年齢や人事管理等を考慮し平成 29 年度より「通常勤務」又は「短時間勤務」を選択できるようなシステムを構築するものとする。

III. 嘱託職員の活用

嘱託職員については、本町に限らず他市町においても専門的な知識等を有している者を任命している実情が見受けられる。

安易に嘱託職員の活用は慎むべきでと思われるが、有する専門知識並びに専門知識を活かした業務経験は、町職員にとっても即戦力であり、また、正規職員の人材育成にも寄与するものと期待できる。

なお、嘱託職員については、正規職員と同等の行政サービスを担う職員として勤務条件等の改善を考える必要もあると思われる。

IV. 民間活力の活用・導入

行政がすべての住民サービスを得意としているわけではない。むしろ、民間のノウハウを活かした方が質の高いサービスの提供となるものは数多くあると思われる。本町においては、総合体育館等の公施設の管理運営に関し指定管理者制度の活用をはじめ、学校給食部門では民間の給食専門業者に調理業務等を委託しており、民間事業者等による公的サービスの推進を図っている。

今後、大量の退職者を迎える中で、退職者補充もできない状況も考えられることから、事務事業内容の再確認と評価を行い、民間委託できるものは民

間に委託することを前提に考える必要がある。特に、現業部門については、計画期間における今後の採用方針として退職者不補充とする方針から、公用車等の運転業務をはじめとする全ての業務を洗い出し、民間の効率性、専門性が発揮できるような業務は積極的に民間委託を行う方針とする。

V. その他

これまでの計画でも取り組んできた「障がい者」の採用については、継続的な採用募集を行い法定雇用率の確保を目指す。