

美郷町定員適正化計画



平成26年10月

美 郷 町

1 行政改革と定員管理

地方分権の推進等により、地方公共団体はこれまで以上に自主自立の行政運営が求められている中で、財政の健全化と住民福祉の向上を図らなければなりません。

このような状況の下で、平成18年1月1日に美郷町が誕生し、8年が経過しましたが職員数は、依然として全国の類似団体と比較して際立って多い状況にあり、職員の適正な配置が求められているところです。

また、合併後の財政状況について、依然として厳しい状況にあり、平成28年度からは交付税の一本算定も始まり、更なる行財政の抜本的改革が求められます。

このような状況の中で、定員適正化計画を掲げ、職員採用のあり方や事務事業を効率よく執行していくために、必要な人員の把握を行い適正な配置を行う必要があります。また、簡素化しながらも、多様化、複雑化、高度化する行政需要に柔軟に対応できる行政組織が求められます。

本町では、定員管理を行政改革の重要な課題として位置づけ、5箇年間の定員適正化計画を策定するものです。

2 行政需要と定員管理

厳しい財政状況の下で、少子・高齢化社会への対応や、責任ある公共サービスを提供するためには、これまでのように業務を直接町職員が行うことを前提に職員を採用することは、将来の町民にとって過大な負担となる可能性があります。また、行政需要の内容、量の変化に柔軟に対応するにはどのような組織、職員構成が良いのかを考えると、組織も柔軟性を持つ必要があります。

行政需要に応えるために、すべてにおいて直接行政が執行するのではなく、基幹業務や管理監督業務は町が直接行い、それ以外の部分については柔軟な体制をとることが将来の町民にとって有益と考えられます。今回、第3次美郷町行政改革大綱における定員適正化計画を策定することにより、尚一層の行政改革を推進するものです。

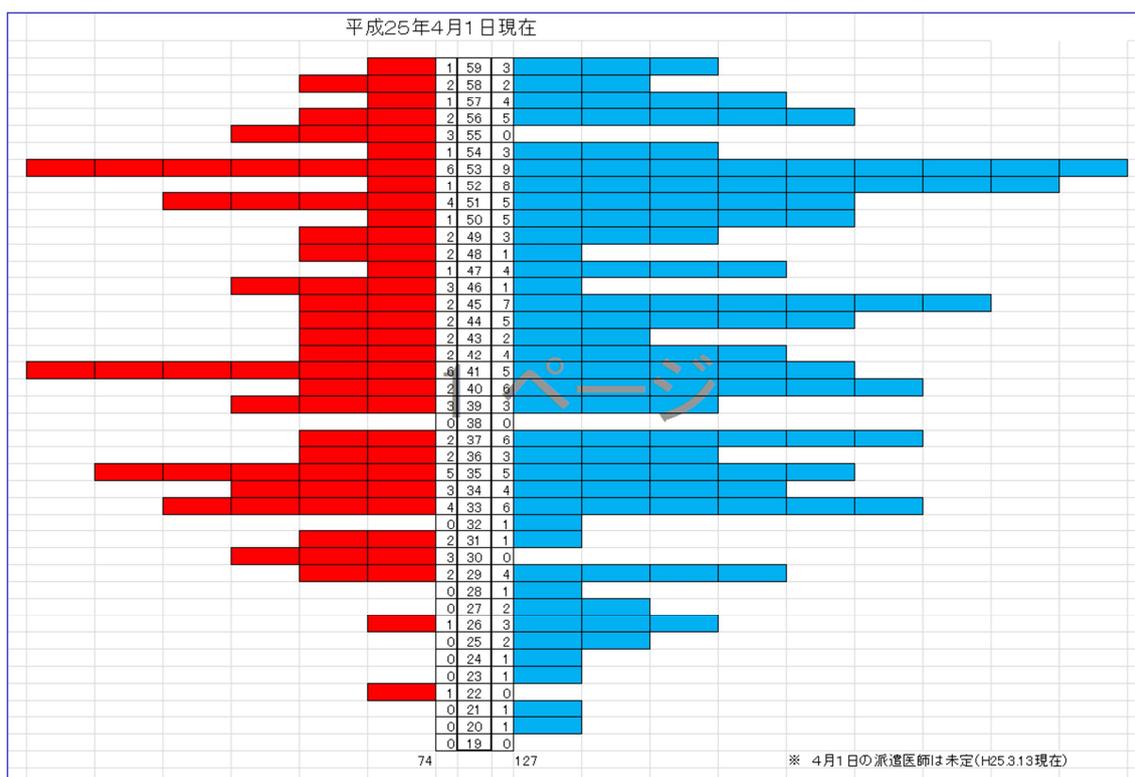
3 定員管理計画

平成18年10月に策定した「美郷町定員適正化計画」では、5年間(平成18年4月を基準に平成22年度までの削減)で246名の職員を、25名削減し221名とする計画でした。

これに対して、平成22年4月1日現在の職員数は218名で(28名削減)計画を上回る職員の削減を達成し、平成25年4月1日現在では201名となっており、計画初期との比較では約18%に相当する45名の職員数が減少しています。

計画を上回った主な要因としては、予想を超えた早期退職者数(中途退職者含む)と当初計画により新規採用職員数をコントロールしたことが挙げられます。

今後、適正な定員管理を行っていくためには、①退職予定者の早期把握、②新規採用職員の確実な雇用、③即戦力となる社会人の採用、④技術職・専門職員(有資格者)の採用などが課題となります。



美郷町の年齢別職員構成によると、今後10年間で70人以上の大量退職が予想されることから、定員管理適正化を考える上で重要なこととして、部門別職員数の見直しと退職者補充をどのように進めていくかということになります。

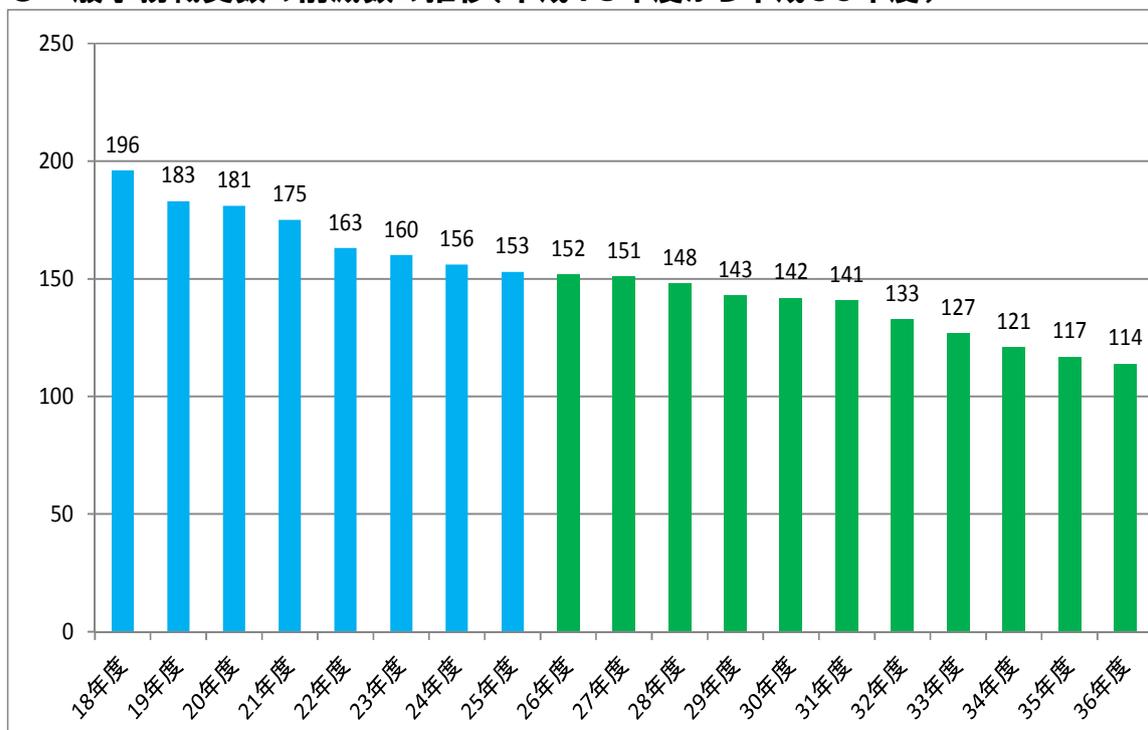
年齢構成では、主に52歳と53歳を頂点とした年齢層、44歳と45歳を頂点とした構成、33歳から40歳で構成される年齢層に分類されます。32歳以下の採用が

少ないことが明らかであるため、今後の職員採用が退職者の欠員補充の視点のみで行われると、年齢的な世代の偏りを招く危険性があり、職員構成の平準化を図るために、高卒から20代前半を中心とした長期的な職員採用計画を策定する必要があります。

○職員数及び削減数の推移(平成25年度から平成36年度)

区 分	25年	26年	27年	28年	29年	30年	合計
職員数(4月1日現在)	201	198	197	193	188	188	—
増員(4月採用)	2	2	1	2	3	1	11
減員(3月退職)	5	3	5	7	3	2	25
差引(純減数)	△3	△1	△4	△5	0	△1	△14
職員数(年度末職員数)	198	197	193	188	188	187	—
区 分	31年	32年	33年	34年	35年	36年	合計
職員数(4月1日現在)	187	173	169	163	160	157	—
増員(4月採用)	1	5	3	3	2	2	16
減員(3月退職)	15	9	9	6	5	3	47
差引(純減数)	△14	△4	△6	△3	△3	△1	△31
職員数(年度末職員数)	173	169	163	160	157	156	—

○一般事務職員数の削減数の推移(平成18年度から平成36年度)



4 類似団体との比較

類似団体は、総務省が定員管理調査において、人口規模や産業構造をもとに全国の自治体を類型に分類したもので、町村は15類型に区分され、それぞれの類型に属する団体の人口及び職員数を用いて、人口1万人あたりの職員数を算出し指数化しています。

対象としているのは一般行政部門で、部門別の比較ができることから、総数での比較より部門毎に超過あるいは過小となる職員数の把握が可能となっています。

重要施策への取り組みへの違いや、地域の実情から職員数の多寡だけをもって他団体と比較すべきではありませんが、一定の基準に沿った上での傾向の把握は可能となります。

美郷町は人口5千人以上1万人未満、産業構造においては、第二次・第三次人口80%未満の「II-0」に属し、平成25年度は全国で111の類似団体があり、県内では美郷町の他に2団体が存在します。

	一般									特別		合計
	議会	総務	税務	民生	衛生	農水	商工	土木	小計	教育	消防	
美郷町	2	38	9	16	14	30	1	14	124	23	0	147
単純値	2	23	6	18	8	11	3	7	78	17	1	95
修正値	2	18	6	15	11	11	2	5	70	18	0	88
超過数	0	20	3	1	3	19	△1	9	54	5	0	59

参 考

①単純値

職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して平均値を算出。単純値は普通会計、一般行政部門、総務、衛生と板大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握する場合に適しています。

②修正値

団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出。修正値は、大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適しています。

※ 単純値と修正値では、算出される職員数が基本的に異なることから、部門別職員数や全体の職員数において、単純値と修正値の大小関係に留意した上で、実職員数と比較し分析を行う必要があります。

留意事項

類似団体別職員数は、類似団体別に「人口1万人当りの職員数」という指標のみを用いて比較したものです。しかしながら、地方公共団体が実際に職員を配置するにあたっては、人口規模以外にも地勢条件、団体の財政状況等の社会経済条件、地域住民の行政に対する要望や団体の施策の選択等の様々な要因(行政需要)で決定されます。

そのため、算出結果は「あるべき水準」を示すものではなく、例えば「なぜ自分の団体は他の類似団体と比較してこの部門の職員数が多いのか」といった各団体が自ら考える「あるべき水準」を検討する上での「気づき」の指標として活用することを目的としています。

(総務省 類似団体別職員数の状況より引用)

【議会部門】

類似団体の比較においては同数であり、適正な配置といえます。

【総務部門】

総務、財務、企画、会計課に属する職員数であり、当町は支所が2箇所あり、それぞれの支所に支所長、庶務管財担当1名、企画観光担当2名、地籍調査担当4名(南郷支所)CATV担当1名(北郷支所)が配置されていること、また本町は合併により誕生した町であり山間部にあり交通の利便性も悪いという地域の実情を考慮すべきですが、現在の支所機能を継続していく以上は必要な人員配置といえます。

【税務部門】

総務部門同様それぞれの支所に税務担当1名を配置しており、現在の支所機能を継続していく以上は必要な人員配置といえます。

【民生部門】

数値的には、ほぼ適正な人員配置といえますが、他の部門と比較すると支所機能の維持について十分な配置数であるか課題となるところです。

【衛生部門】

総務部門同様それぞれの支所に環境衛生担当1名、町民担当1名を配置しており、現在の支所機能を継続していく以上は必要な人員配置といえます。

【農水部門】

人口規模、産業構造等の見地から類似団体と比較していますが、配置人数が多いことが分かります。

しかしながら首長の施策や当町の産業構造を鑑みるに、単に配置人数の多寡により決定すべきではなく、今後の町施策の方向性や事業、そして地域実情を考慮した上での人員配置を検討すべきであるといえます。

【商工部門】

類似団体と比較して、少ない職員数となっています。

【土木部門】

類似団体と比較して、多い職員数となっていますが、山間部にあり交通の利便性も悪いという地域の実情や、現在の支所機能を継続していく以上、必要な人員配置といえます。

【教育部門】

類似団体と比較して、多い職員数となっていますが、総務部門同様それぞれの支所に生涯学習2名を配置しており、現在の支所機能を継続していく以上は必要な人員配置といえます。

【医療部門】

一般事務職と違い、類似団体との比較はできませんが、現在町内3つの医療機関で事業を実施しているため、最低限の状況で人員配置を行っている状況です。

5 財政指数との比較

平成25年度における、一般会計決算の人件費は1,039,886,216円で、歳出総額の11.4%を占めております。5年前の平成20年度と比較した場合、一般会計決算の人件費は1,271,136,115円でした。

結果、231,249,899円が削減されており、歳出総額に占める割合では3.2%の圧縮が図られています。

6 人口及び面積比率との比較

県内各町村における職員一人当りの住民人口は、一般行政職数の比較において美郷町の職員一人当りの町民数は47.5人であり、町村平均101人よりも59.4人少ない状況となっています。また全会計を対象とした職員数で比較すると、美郷町は一人の職員で29人の町民を支えている計算となり、県内町村の平均71.7人を42.7人下回っています。

結果、職員数が多いということは、町民は他自治体と比較して手厚いサービスを享受していることとなりますが、職員からすると一人で支える町民数が他の町村自治体と比較して大きく軽減されていることとなります。

県内各町村における職員一人当りの自治体面積では、一般行政職数の比較において美郷町の職員一人当りの面積は3.62平方kmであり、町村平均1.96平方kmよりも1.66平方km多い状況となっており、一人当りの負担が他自治体と比較して多いことが分かります。

また、全会計を対象とした職員数で比較すると、美郷町は一人の職員で2.21平方kmを支えている計算となり、県内町村の平均1.25平方kmを0.96平方km上回っており、県内町村において椎葉村、西米良村、諸塚村について四番目となっており、山間部特有における自治体の実情が窺えるところです。

これは、あくまで数値的な論理により分析した場合であり、地域特性等による実情は考慮しておりません。

○職員一人当りの人口(平成 25 年 4 月 1 日現在)

区分	住民基本台帳人口 A	合計職員数 B	一般行政職員数 C	住民管理数	
				全職員 A/B	一般行政 A/C
美郷町	5,894	203	124	29.2	47.5
三股町	25,163	173	130	146.3	193.6
高原町	9,614	166	96	58.3	100.1
国富町	20,211	147	117	138.4	172.7
綾町	7,247	88	63	83.3	115.0
高鍋町	21,535	159	115	136.3	187.3
新富町	17,783	158	113	113.3	157.4
西米良村	1,187	71	50	17.0	23.7
木城町	5,136	91	68	57.1	75.5
川南町	16,642	165	106	101.5	157.0
都農町	10,632	170	90	62.9	118.1
門川町	18,526	146	97	127.8	191.0
諸塚村	1,775	72	44	25.0	40.3
椎葉村	2,899	132	84	22.1	34.5
高千穂町	13,042	284	142	46.1	91.8
日之影町	4,193	138	88	30.6	47.6
五ヶ瀬町	4,093	130	64	31.7	64.0
平均	10,913	147	94	71.7	106.9

参考：平成 25 年度給与実態調査及び宮崎県の推計人口

○職員一人当りの面積(平成 25 年 4 月 1 日現在)

区分	面積 (平方km) A	合計職員数 B	一般行政職 員数 C	自治体面積管理数	
				全職員 A/B (平方km)	一般行政 A/C (平方km)
美郷町	448.72	203	124	2.21	3.62
三股町	110.01	173	130	0.64	0.85
高原町	85.38	166	96	0.51	0.89
国富町	130.71	147	117	0.89	1.12
綾町	95.21	88	63	1.08	1.51
高鍋町	43.92	159	115	0.28	0.38
新富町	61.70	158	113	0.39	0.55
西米良村	271.56	71	50	3.82	5.43
木城町	146.02	91	68	1.60	2.15
川南町	90.28	165	106	0.55	0.85
都農町	102.33	170	90	0.60	1.14
門川町	120.48	146	97	0.83	1.24
諸塚村	187.59	72	44	2.61	4.26
椎葉村	537.35	132	84	4.07	6.40
高千穂町	237.32	284	142	0.84	1.67
日之影町	277.68	138	88	2.01	3.16
五ヶ瀬町	171.77	130	64	1.32	2.68
平均	183.41	147	94	1.25	1.96

参考:2013 年国土交通省国土地理院「全国都道府県市区町村別面積調」

7 定員管理の基本方針

(1)組織機構の見直し

第3次行政改革大綱などの事業計画に合わせた、柔軟で効率的な執行体制を確保するようスクラップ・アンド・ビルドを基本に見直しを行い、社会情勢や行政需要の変化等に敏感に対応できる簡素で且つ効率的な組織・機構の整備を進めます。

(2)事務事業の見直し

行政評価による検証システムを構築し、効果的・効率的な事務事業の実施に努めます。

(3)外部委託推進の検討

外部への委託については、行政責任の確保、公共性の確保、住民サービスの維持向上、効率性・経済性の確保を基本とし、委託可能な業務等については積極的に民間委託の推進を図るとともに、公共施設の管理について指定管理者制度の活用を図ります。

(4)多様な任用・勤務形態の活用検討

豊富な経験を有する職員を幅広く確保するため、有資格者や社会人採用を実施するとともに、必ずしも職員が担う必要のない職については、非常勤一般職や臨時職員の積極的な活用を図ります。

(5)現業職員の退職者不補充

現業職員については、退職者の補充は行わず、業務の民間委託や臨時職員の活用により対応します。

8 主な定員管理の実施方法

(1)退職者補充の抑制

退職者の3割以内の補充(新規採用)を基本に、定員管理に努めます。

(2)大量退職者に備えての計画的採用

今後10年間に大量の退職者(約70名)が発生することから、事業の継続性や人材育成の観点において、計画的な定期採用を行います。

(3)定員適正化計画の目標と期間

平成25年4月1日現在の職員数203名を基準として、平成30年度までの5年間

(平成30年4月1日採用を含む)に14名(約7%)減員します。

また、平成36年度末における総職員数を156名とし、47名の削減を目標といたします。

(4)行政改革の推進

美郷町行政改革大綱や実施計画、集中改革プラン等に基づき、事務事業の廃止・縮小・見直し、民間委託(指定管理者制度)の推進、組織の簡素化などにより職員数の純減と職員の適正配置を行います。

(5)定員適正化計画の範囲

計画の範囲は、全部門を対象とし、年次別の職員数の予測は下記のとおりとします。

区 分	25年	26年	27年	28年	29年	30年	合計
職員数(4月1日現在)	201	198	197	193	188	188	—
増員(4月採用)	2	2	1	2	3	1	11
減員(3月退職)	5	3	5	7	3	2	25
差引(純減数)	△3	△1	△4	△5	0	△1	△14
職員数(年度末職員数)	198	197	193	188	188	187	—

(6)各部門における目標

【議会部門】

適正と判断します。

【総務部門】

類似団体との定員比較では20人超過となっているため、徐々に減員として平成30年度には適正值に近づけるものとしますが、町の支所機能維持や地域特性、また町の重要施策を考慮いたします。

【税務部門】

類似団体との定員比較では3人超過となっているため、徐々に減員として平成30年度には適正值に近づけるものとしますが、町の支所機能維持を考慮いたします。

【民生部門】

定員管理上、単純値比較では概ね標準的な職員配置ではありますが、町の福祉政策の推進や地域分権による権限委譲などの、事務量増加を考慮したうえでの現状維

持とします。

【衛生部門】

類似団体との定員比較では3人超過となっているため、徐々に減員として平成30年度には適正值に近づけるものとしますが、町の支所機能維持を考慮いたします。

【農水部門】

類似団体との定員比較では19人超過となっているため、徐々に減員として平成30年度には適正值に近づけるものとしますが、町の支所機能維持や地域特性、また町の重要施策を考慮いたします。

【商工部門】

定員管理上、単純値比較では概ね標準的な職員配置ではありますが、観光政策の推進や町の商工業発展における事務量増加を考慮したうえで1人増員とします。

【土木部門】

類似団体との定員比較では9人超過となっているため、徐々に減員として平成30年度には適正值に近づけるものとしますが、町の支所機能維持や地域特性、また町の重要施策を考慮いたします。

【教育部門】

類似団体との定員比較では5人超過となっているため、徐々に減員として平成30年度には適正值に近づけるものとしますが、町の支所機能維持や地域特性、また町の重要施策を考慮いたします。

【医療部門】

今後、種々の医療政策に基づいて事業を実施いたしますが、その事業実施については適正な人員配置が必要なため、事業精査や将来的展望について種々の計画策定が必要となります。

(5) 計画の進行管理

計画を適正に推進していくために、その後の状況変化等を踏まえた計画の見直し・実施検証を行います。

第3次行政改革大綱は、平成26年度から平成28年度までの計画であるため、定員管理適正化計画について平成28年度において見直し、検証を実施します。

そのうえで平成36年度までの数値についての修正を実施いたします。

また、本定員管理計画を基本とした、計画的な採用・退職の管理を行います。

(6) まとめ

各部門の目標は現在の町の支所機能維持や地域特性、また町の重要施策を考慮したものでありますが、今後の地方交付税の一本算定等により財政状況は緊縮となり、合理化されつつも限られた職員数での町行政で最大限の行政サービスを行わなければならないことから、平成33年度の地方交付税一本算定実施までに、2つの支所と本所機能の統廃合や見直しを含め抜本的な機構改革を実施します。

また、病院事業についても適正な人員配置を確保することや、更なる医療サービスを充実化を図ることを目的に、平成33年度の地方交付税一本算定実施までに3つの施設経営について統廃合を検討し、その検討結果について町として取り組みます。