

道志村定員管理計画

【第1期：平成29年度～38年度】



平成29年3月

道志村

— 目 次 —

1. はじめに
2. 職員数の現状
 - (1) 職員数の推移
 - (2) 部門別職員数の推移
 - (3) 人件費の推移
3. 定員管理の参考指標
 - (1) 参考指標の考え方
 - (2) 類似団体別職員数との比較
 - (3) 定員回帰指標との比較
4. 現状のまとめ
5. 計画の内容
 - (1) 計画の期間
 - (2) 対象職員
 - (3) 目標職員数
 - (4) 職種別の退職、採用予定
 - (5) 具体的な取り組み

1. はじめに

本村では、平成18年2月に「新道志村行政改革大綱―集中改革プラン―」を策定し、定員管理の適正化については、平成17年から平成21年までの5年間で6人（11.5%）の職員削減を目標に掲げ、事務事業の大幅な見直し、民間事業者委託等の推進や機構改革などを行いながら、定員の適正化に努めてきました。

その結果、職員数は平成17年度当初、52人だったところ、平成22年4月に45人（13.4%）、その後も継続した取り組みを行い、平成28年4月には42人（19.2%）と目標を上回る削減を達成しました。

しかしながら、少子高齢化が進行し人口減少社会に向かうなか、人口規模が小さい本村の財政状況は、より一層厳しくなることが予想され、これまで以上に行政改革を積極的に行い、簡素で効率的かつスリムな行政の確立と経費削減による財源確保を図っていく必要があります。そして、新たな行政課題や社会情勢の変化に対して柔軟な対応と、的確な判断で行政運営を行っていくことが求められています。

以上のことを踏まえ、行政サービスの質を低下させることなく、住民ニーズの多様化に対応できる定員管理計画を策定することといたしました。

基本的な方向性は、村政運営に対し適正な職員数と、将来にわたり年齢構成に偏りが生じないように、定年退職予定者数の補充にとらわれることなく、採用職員数を考慮すること、また行財政改革の実施状況や新たな行政課題、新規事業の導入などを見極めながら、中長期的な視点に立った職員数の目標値を設定することしました。

2. 職員数等の現状

(1) 職員数の推移

職員数は、表1・2のとおり平成28年4月1日現在42人で、平成17年度当初の52人と比較し、10人の削減となっています。これまで、集中改革プランの実行や採用職員の抑制を行うとともに、早期退職制度を促進したことで定年前職員が集中的に退職したことも削減理由として挙げられます。

また、途中（普通）退職者の増加が想定していた人数を超えたことも職員数の減少につながりました。

【表1 職員数の推移（各年4月1日現在の職員数）】

区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
職員数	52	52	50	48	45	45	45	46	44	42	42	42
増減	-	-	▲2	▲2	▲3	-	-	1	▲2	▲2	-	-

【表2 退職者数及び新規採用者数の推移】

区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
退職者 (前年度中)	-	3	3	5	7	2	3	2	5	5	3	2
採用者数 (新規・中途)	1	3	1	3	4	2	3	3	2	3	3	2
差引	1	-	▲2	▲2	▲3	-	-	1	▲3	▲2	-	-
累計	1	1	▲1	▲3	▲6	▲6	▲6	▲5	▲8	▲10	▲10	▲10

(2) 部門別職員数の推移

総務省が毎年実施している「地方公共団体定員管理調査」に基づき、部門別職員数の平成17年と平成28年を比較すると、表3のとおり、普通会計では11人（一般行政部門10人、教育部門1人）減少しており、公営企業等会計部門では1人増加しています。

【表3 部門別職員数の推移の状況】

	区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
一般行政部門	議会	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	総務	12	13	13	11	10	10	9	10	9	9	9	11
	税務	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
	農水	6	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
	商工	4	4	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1
	土木	3	2	1	3	3	3	3	2	2	1	1	1
	民生	9	10	11	10	9	9	9	9	9	8	9	8
	衛生	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
	小計	40	40	38	35	32	32	32	33	31	29	30	30
教育部門	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	
普通会計小計	44	44	41	39	36	35	35	36	35	33	33	33	
診療所	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	
水道	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
国保介護	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
公営企業等会計小計	8	8	9	9	9	10	10	10	9	9	9	9	
合計	52	52	50	48	45	45	45	46	44	42	42	42	

(3) 人件費の推移

総務省が毎年実施している『地方財政状況調査(決算統計)』に基づき、人件費の状況(普通会計決算)の平成22年度と平成27年度を比較すると表4のとおり、人件費に関しては50,511千円、歳出に占める人件費の割合は▲2.3%減少しています。

【表4 人件費の状況(普通会計決算)】 ※住民基本台帳人口(年度3月31日現在)

区分	H22	H23	H24	H25	H26	H27
住民基本台帳人口	1,945	1,905	1,903	1,850	1,818	1,777
人件費 (千円)	360,946	353,256	337,848	330,367	313,681	310,435
歳出に占める 人件費の割合	14.9%	16.6%	16.9%	17.6%	14.1%	12.6%
村民1人あたり の人件費(円)	185,576	185,436	177,534	178,576	172,541	174,696
職員給与費 (千円)	196,880	190,122	191,303	173,761	178,599	182,373

3. 定員管理の参考指標

(1) 参考指標の考え方

総務省が所管する地方公共団体定員管理研究会において、適正な定員管理の参考指標が検討されてきました。類似団体との比較による「類似団体別職員数の状況(昭和57年度～)」、団体間で多角的に相互比較する「定員モデル(昭和58年度～平成24年度:平成17年度～平成21年度休止)」、簡素で分かりやすく、住民説明にも適する指標として「定員回帰指標(平成20年度～)」、この3指標で検討が進められています。本村では簡素で分かりやすい参考指標である「類似団体別職員数の状況」と「定員回帰指標」の2指標を参考にします。

(2) 類似団体別職員との比較

類似団体とは、全国の市町村を人口と産業構造の要素により分類したもので、それを基準に類似した団体における平均を示したものです。表5のとおり、本村の職員数は平成28年4月1日現在、類似団体試算値は、平成27年4月1日現在のものとなります。

【表5 部門別職員数：普通会計】

部門	道志村	類似団体				
		単純値		修正値		
		職員数	超過数	職員数	超過数	
一般 行政 部門	議会	1	1	—	1	—
	総務	11	10	1	9	2
	税務	2	2	—	2	—
	農水	4	4	—	3	1
	商工	1	1	—	1	—
	土木	1	2	▲1	2	▲1
	民生	8	6	2	6	2
	衛生	2	3	▲1	2	—
	小計	30	29	1	26	4
教育部門	3	4	▲1	3	—	
普通会計合計	33	33	—	29	4	

※「単純値」とは、類似団体ごとに人口1万人あたりの職員数の平均値

※「修正値」とは、部門を細かく分類し、職員を配置している団体のみ平均値

(3) 定員回帰指標との比較

定員回帰指標とは、人口と面積を用いて、団体の職員数との相関関係を多重回帰分析により算出するものです。

【表 6 部門別職員数：一般行政部門】

定員回帰指標による試算式（町村、5千人未満）		
8.8（人口係数）×人口（千人）	（A）	15人
0.12（面積係数）×村の面積	（B）	9人
一定値	（C）	6人
試算職員数（A）＋（B）＋（C）	（D）	30人
道志村一般行政部門職員数	（E）	30人
比較（E）－（D）	（F）	0人

※教育部門及び公営企業等会計を除く

【表 7 部門別職員数：普通会計】

定員回帰指標による試算式（町村、5千人未満）		
12.4（人口係数）×人口（千人）	（A）	21人
0.17（面積係数）×村の面積	（B）	14人
一定値	（C）	6人
試算職員数（A）＋（B）＋（C）	（D）	41人
道志村普通会計職員数	（E）	33人
比較（E）－（D）	（F）	▲8人

※公営企業等会計を除く

4. 現状のまとめ

本村の定員管理について、類似団体部門別職員数及び定員回帰指標で職員数を比較すると、類似団体部門別での指標の単純値においては適正值であり、人口及び面積から判断する定員回帰指標の一般行政部門では適正值であり、普通会計で比較すると8人少ない結果となっています。

5. 計画の内容

(1) 計画の期間

本計画の期間は、平成29年度から平成38年度までの10年間とします。ただし、制度改正や新たな行政課題等、社会情勢の変化による対応が必要な場合は見直しを行うものとします。

(2) 対象職員

本計画の対象職員は、一般行政職、福祉職、看護・保健職とします。

(3) 目標職員数

職員数の目標設定は基本的に、定年退職者を減数とし、翌年以降の事務事業を停滞させないように、また、職員の年齢的な平準化を保ちながら、退職者数に対する補充を考慮した職員採用を行っていきます。

【表6 職員数の目標】

	区分	H28 現在 (参考)	H29	H38	H29~H38 増減
一般 行政 部門	議会	1	1	1	—
	総務	11	10	10	—
	税務	2	2	2	—
	農水	4	4	4	—
	商工	1	1	1	—
	土木	1	1	1	—
	民生	8	8	8	—
	衛生	2	2	1	▲1
	小計	30	29	28	▲1
教育部門	3	3	3	—	
普通会計小計	33	32	31	—	
診療所	5	5	5	—	
水道	2	2	2	—	
国保介護	2	2	2	—	
公営企業等会計小計	9	9	9	—	
合計	42	41	40	▲1	

(4) 職種別の退職、採用予定

一般行政職（事務職）は、平成38年度までの10年間で退職予定者及び採用予定者数は同数で推移させ、年齢構成を考慮し退職職員がない年度においても平準化することを目的に採用を予定する。

福祉職（保育士）は、定年退職予定者がなく、また今後の保育所運営において保育士数は相当であるとの見込みで変動はない。

看護・保健職（保健師）は、退職予定者が2名に対し、採用予定者を1名としている。外部委託などを考慮し、各種団体の育成等を推進することで削減を見込んでいる。また、同職（看護師）については、退職予定者及び採用予定者を同数で推移させ、医療従事者を確保する。

職種区分	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37	H38	計
一般行政職（事務職）											
前年度退職予定者	1	2	2	0	0	1	2	0	0	1	9
採用予定者	0	1	1	1	1	1	2	0	1	1	9
差 引	▲1	▲1	▲1	1	1	0	0	0	1	0	0
福祉職（保育士）											
前年度退職予定者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
採用予定者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
差 引	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
看護・保健職（保健師）											
前年度退職予定者	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2
採用予定者	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
差 引	0	0	0	0	▲1	0	0	0	0	0	▲1
看護・保健職（看護師）											
前年度退職予定者	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
採用予定者	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
差 引	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計											
前年度退職予定者	1	2	2	0	1	1	3	1	0	1	12
採用予定者	0	1	1	1	1	1	3	1	1	1	11
差 引	▲1	▲1	▲1	1	0	0	0	0	1	0	▲1

(5) 具体的な取り組み

① スリムな行政運営

各部署で関連性の高い事務事業の統廃合を検討し、その中で時代や住民ニーズに即しているか、また効果的・効率的な体制づくりが行えているかなど、事務事業評価を実施しながらスリムな行政運営を推進します。

② 民間委託の推進や住民協働の考え方

公共施設の管理運営及び各種事業に関して、外部委託を検討するほか、行政が担ってきた分野で住民が活躍できる体制づくりを推進し、各種団体の育成を図ることで自主的な活動を促します。

③ 嘱託職員、臨時職員等の活用

常勤職員の雇用形態や福利厚生等について改善を図り、一般職員の業務を補う配置や雇用期間を十分精査したうえで、嘱託職員臨時職員等の活用を図ります。

④ 職員の人材育成及び意識改革

住民の期待に応える職員の人材育成や、組織目標の達成に向けて職員個別の目標設定を行い、業務管理とPDCAサイクルを徹底した上で、業務遂行を効率的に実施するとともに、公務員として住民に信頼される職員を目指し、意識改革を図ります。