

職員数適正化計画案（平成 22～26 年度）未定稿

平成 21 年 10 月 松川町総務課

1 目的

本計画は、自治体経営改革プランの基本方針である「効率的な経営システムの実現」に向け、職員数の最適な状態を目指すことを目的とする。

2 計画期間

計画期間は、平成 22 年度から 26 年度の 5 年間とする。

3 定員管理の状況

（1）職員数の推移〔別紙①〕

町の職員数は、保養宿泊施設の開業や下水道事業着手に伴う増員のあった平成 6 年度の[143 人]をピークに、組織機構の見直しや臨時非常勤職員への転換等により、平成 21 年度現在[104 人]へと大幅に減じてきている。

平成 12～16 年度計画では、目標[133 人]に対し[124 人](-9)、そのうち一般行政部門では目標[96 人]に対し[94 人](-2)と、目標を上回り達成している。

また、平成 18～22 年度計画(以下「前期計画」という。)では、17 年度[120 人]に対し 21 年度[104 人]、そのうち一般行政部門では 17 年度[90 人]に対し 21 年度[74 人]とし、満 59 歳最終退職勧奨制度の導入等により、12～16 年度計画を大きく上回る削減を断行したところである。

○職員数の推移

年度	3	5	7	9	11	13	14	15	16	17	18	19	20	21
人	126	143	142	139	139	131	125	127	124 (142)	120	117	108	105	104

注)平成 16 年度の主な増減要因は、特別養護老人ホーム松川荘の南信州広域連合から民間への移管(18 人)に伴う一時的なものである。

注)特別職のうち教育長は定員に含むものとする。

注)職員数は、各年度 4 月 1 日現在のものである。

（2）類似団体との比較

人口 1,000 人当たり職員数は[6.40 人]で、類似団体内(53 団体)で 2 位であり、類似団体平均[11.20 人]を大きく下回っている。

尚、類似団体内 1 位は、高森町の[5.87 人]であるが、一般行政に限れば松川町とほぼ同数で、松川町は公立保育園が 2 か所多いことが職員数の差に表れている。

(3) 職員の年齢構成〔別紙②〕

一般行政職の平均年齢は、平成 9 年度[37.08 歳]→13 年度[39.02 歳]→17 年度[40.07 歳]→21 年度[41.07 歳]と上昇し続けており、全国平均(町村)の 20 年度[43.3 歳]と比べると約 2 歳下回る。

前期計画以前の 5 年間の採用人数が[10 人](年平均 2 人)であったのに対し、直近 4 年間では[15 人](年平均 3.75 人)の採用を行っているが、年代別構成は、50 代[29%]、40 代[32%]、30 代[21%]、30 歳未満[18%]となっており、改善傾向にあるものの若年層の職員数が少ない。

また、保育士の年齢構成は、自己都合退職により 30 代が 0 人と不均衡となっているが、前期計画では 7 名の採用を行い、20 代職員数は増加している。

(4) 職員数削減による財政効果

平成 21 年度地方公共団体定員管理調査における定員モデルとの比較では、超過率は[-61%](修正値)となっており、標準を大きく下回っている。

普通会計決算における経常収支人件費比率は 17 年度においても[16.6%]と低水準であったが、20 年度には[14.8%]と更に減少し、全国平均を大きく下回り県内市町村においてもトップクラスである。

普通会計職員給は、17 年度[5 億 1 千 4 百万円]に対し 20 年度[4 億 5 千万円]となり、[6 千 4 百万円]の削減効果が図られている。

(5) 臨時非常勤職員数の推移

前期計画では、正規職員退職を臨時非常勤採用で補充してきたことにより、全体に占める臨時非常勤職員の割合は、平成 17 年度の[25.9%]から 21 年度[40.2%]と急増している。

特に、保育所は、21 年度現在で正規職員 24 人[41.3%]に対し、臨時非常勤職員 34 人[58.7%]となっており、全体の約 6 割が臨時非常勤職員である。

また、行政サービスの増等により、正規職員及び臨時非常勤職員の総数は、17 年度[162 人]から 21 年度[174 人]となり 4 年間で 12 人増(7.4%)となっている。

○臨時非常勤職員数の推移

年 度	H17	H18	H19	H20	H21
臨時非常勤職員数	42	46	61	64	70

※勤務時間が正規の職員に順ずる職員数である。

一方、人件費を代替する委託料や賃金を含めた「19 年度人口一人当たり人件費・物件費等決算額」では、全国類似団体内 1 位となっており、極めて効率的な職員構成で行政サービスを提供している。

4 職員数適正化計画

(1) 計画見直しの前倒し

地方分権や少子高齢化により、前期計画策定時において想定していなかった事務（地域包括支援センター、定住対策室、下伊那北部地区総合事務組合など）が増加しており、実質的には目標を上回る削減となっている。

また、更に、松川青年自然の家の指定管理者や、地方分権に伴う事務増が推定される一方で、今後 5 年間で多量（19 人）の定期退職が見込まれていることから、喫緊に長期的な視点で優秀人材の採用に取り組む必要がある。

そこで、前期計画の見直しを 1 年前倒しで行うこととする。

(2) 数値目標と年次別定員管理フレーム

（未定稿）

(3) 基本的事項

① 正規職員の人材育成

人材育成基本方針に基づき、目標管理型人事評価制度、ジョブローテーション、研修などを多面的に実施することで、地方分権時代に対応した自律協働型プロフェッショナル職員を育成する。

また、人事評価結果や自己申告書等を深慮し、適材適所の人材活用によるサービス向上に取り組むものとする。

② 臨時非常勤職員の活用

平成 16 年度より策定運用している「臨時・非常勤制度」について、民間の雇用情勢や担任業務内容等を考慮し、適宜制度の見直しを行い、臨時非常勤職員の活用を図る。

③ 勸奨退職と再雇用制度

55 歳～59 歳を対象年齢とした満 59 歳最終退職勸奨を継続するとともに、勤務成績優秀な職員については、そのノウハウを活かした適材適所の再雇用を行う。

尚、前期計画の定員管理状況を考慮すれば、更なる最終退職勸奨年齢の引き下げについては、その効果と不利益について改めて深慮する必要がある。

また、年金受給年齢の引き上げ（25 年度より）に伴う定年延長問題もあることから、人事院勧告等の動向を注視し、必要に応じて慎重な検討を行うものとする。

④ 職員採用

定期退職と新たな事務増への対応や積極的な研修派遣の体制の整備を考慮し、毎年平均で、一般行政は 2.5 人、保育士は 1 人の採用が必要である。尚、中途退職があった場合はその数を加える。

その際、民間雇用情勢による受験者数の変動等を考慮し、複数年を見据えた柔軟な対応※により、優秀人材の確保を図る。

※例えば、受験人数が多数で更に評価点の高い年度は採用数を増やす一方、受験人数が少なく評価点の低い年度は採用数を減らすなどが考えられる。

(4) 個別事項

- 「一般行政」及び「保育士」は、現状維持を基本とし、新たな事務増への対応や積極的な研修派遣の体制を整えるための職員数とする。
- 「図書館、資料館、子育て支援センター等」は、臨時非常勤職員による民間人材や再雇用職員等のノウハウを活かしたサービス提供を行う。
- 「給食調理」は、給食調理実施体制の検討を行いながら、臨時非常勤職員の活用を継続する。
- 「支所(上片桐、生田)」は、支所機能の多面的な検討を行いながら、民間委託や臨時非常勤等による管理体制を継続する。
- 「町営宿泊施設清流苑」は、引き続き着実な運営に取り組みながら、将来的な運営体制の検討を行う。
- 「資格専門職等」は、採用や育成による人材活用を図る一方で、民間委託や臨時非常勤職員等の活用を進める。

(5) 集中改革プランとの関係

集中改革プランの平成 22 年度[102 人]目標(教育長を除く。)については、プランの修正見直し等の機会を捉え、本計画数値へと整合を図るものとする。