

早川町定員管理適正化計画

【令和2年度～令和6年度】

令和2年3月
早川町

— 目 次 —

- 1 策定の趣旨
- 2 基本方向
- 3 職員数の現状
 - (1)職員数の推移
 - (2)類似団体別職員数との比較
 - (3)部門別職員数の推移
- 4 他自治体(類似団体)等との比較
 - (1)人口一万当たりの職員数による比較(定員管理診断表)
 - (2)県内他町村との比較
 - (3)定員回帰指標による比較
- 5 適正化計画
 - (1)計画期間
 - (2)定員管理の基本的な考え方
 - (3)事務事業の見直し
 - (4)組織機構の改善
 - (5)多様な任用制度
 - (6)目標職員数

1 策定の趣旨

今日、地方自治体を取り巻く状況は依然として厳しく、人口流出や出生率の低下による人口減少、団塊世代の高齢化などによる社会構造の変化などが進行しています。それに伴い、生産力の低下による税収の大幅な減少を招くと同時に、社会保障関連の支出を増大させ、今後ますます歳入と歳出の両面から、町財政を圧迫し続けることが想定されています。

こうしたことから本町では、財政の健全化を図り、多様化する行政ニーズに対応するために、行財政改革プランの策定にあたり、町民の期待に応える行政を念頭に、全庁をあげて改革に取り組むこととしています。

具体的には、町の将来を視野に入れた総合的なまちづくりを進めるための事業の取捨選択による投資的経費の抑制、公共施設再配置計画に基づく効率性、利便性の高い施設配置の見直し、組織や機構のスリム化など、健全財政を目指し、徹底した経費節減を図っております。また、歳入の確保の面では、公平性の観点から町税等の徴収の強化や受益者負担の見直しも視野に入れ、自主財源の確保に努めています。

以上のことを踏まえ、本町では、新たな行政課題や社会情勢の変化に弾力的かつ的確に対応し、最小の経費で最大の効果を挙げるために、令和2年度から令和6年度の5年間を計画期間として「早川町定員管理適正化計画」を策定し、行政サービスの質を低下させることなく、適正な定員管理の推進に努めてまいります。

2 基本方向

本町では、これまで職員数を計画的に削減してきましたが、将来にわたり年齢構成に歪が生じないことを原則としています。

職員を削減しても、住民サービスの質を低下させることなく、一定のサービスを継続して提供し、住民の期待に応える行政運営を念頭においています。

そのために、組織機構や事務事業の見直し、民間委託や指定管理者制度の導入、職員の意識改革の推進などに取り組み、その実現を目指しています。

また、町の大きな財源となっていた地方交付税は、人口減少などにより年々減少しており、今後は行財政運営が厳しくなることも予想されている。

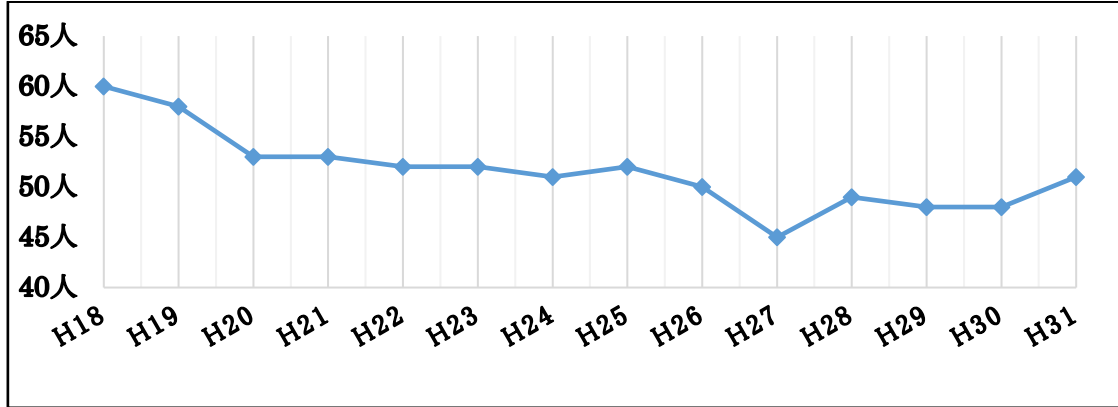
こうした状況を踏まえ今後は、令和元年4月1日現在の職員数を基本に、行財政改革の実施状況や行政課題、新規事業の導入などを見極めながら、中長期的な視点に立った目標職員数を設定することとします。

3 職員数の現状

(1) 職員数の推移

本町の職員数は平成18年(2006年)4月1日現在の職員数は60人であった。令和元年(2019年)4月1日現在では51人なり、職員数の内訳は一般行政職員が42人、特別行政の教育部門の職員が6人、公営企業会計職員が3人となりました。平成18年から令和元年までの13年間で9人(15%)が減少しました。

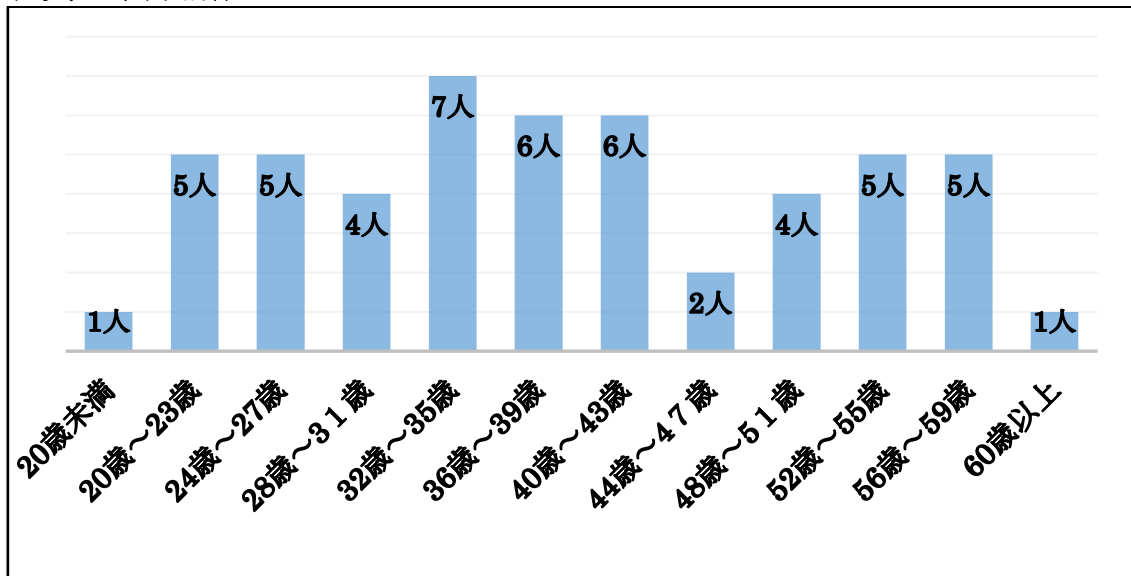
職員数の推移(毎年4月1日現在の数値) (単位:人)



(2) 職員の年齢構成

本町の職員構成を見ると32歳から35歳までの職員数7人、36歳から39歳までの職員数がそれぞれ6人と最も多く、44歳から47歳までの職員数が2人と少なくなっている。このような状況の中、今後もマンパワーの確保や退職職員の事務、事業遂行上の経験値やノウハウを組織内で継承するとともに、中長期的に円滑に行政運営できるよう職員の年齢構成を平準化していく必要があります。

職員の年齢構成(平成31年4月1日現在)



(3) 部門別職員数の推移

本町においては、人口ビジョン及び総合戦略において「世代がつながり、暮らし・自然・歴史文化が守られる町を目指して」という、崇高な理念を掲げ、将来像の実現にむけて取り組んでおり、職員管理や定数等の適正化は、行政改革や組織の見直しを行いながら、適宜行ってきた。

職員数の主な増減は、平成20年度は機構改革により総務課職員の減少、北保育所休園による民生関係職員の減少があった。税務関係職員も平成25年度の5人から、平成31年度には、2人へと減少している。教育関係職員は平成27年度に給食センター担当が教育担当課に統合され8人いた職員体制は、平成31年度は6人の体制となっている。

部門別職員数の推移(その1)

(単位:人)

			H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
普通 会 計	福祉 関係 を除く 一般 行政	議会	1	1	1	1	1	1	1	1
		総務	17	17	14	14	14	14	14	14
		税務	3	3	3	4	4	4	4	5
		農林水産	5	3	3	3	3	3	2	2
		商工	3	3	3	3	3	3	2	2
		土木	3	3	3	3	3	4	5	5
		小計	32	30	27	28	28	29	28	29
	福祉 関係	民生	11	11	9	7	7	6	5	5
		衛生	5	6	6	6	6	6	7	7
		小計	16	17	15	13	13	12	12	12
	一般行政部門計		48	47	42	41	41	41	40	41
	教育		10	9	9	9	8	8	8	8
	消防									
普通会計		58	56	51	50	49	49	48	49	
公 営 企 業 等 会 計	水道									
	下水道									
	その他	2	2	2	3	3	3	3	3	
	部門計	2	2	2	3	3	3	3	3	
総合計		60	58	53	53	52	52	51	52	
対前年増減数			▲ 2	▲ 5	0	▲ 1	0	▲ 1	1	

(その2)

			H26	H27	H28	H29	H30	R1 (H31)
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議会	1	1	1	1	1	1
		総務	14	15	16	15	16	16
		税務	3	2	2	2	2	2
		農林水産	2	2	3	3	3	3
		商工	2	1	3	3	3	2
		土木	5	4	4	4	4	6
		小計	27	25	29	28	29	30
	福 祉 関 係	民生	5	6	6	6	5	7
		衛生	7	5	5	5	5	5
		小計	12	11	11	11	10	12
	一般行政部門計		39	36	40	39	39	42
	教育		8	6	6	6	6	6
消防								
普通会計		47	42	46	45	45	48	
公 営 企 業 等 会 計	水道							
	下水道							
	その他		3	3	3	3	3	3
	部門計		3	3	3	3	3	3
総合計		50	45	49	48	48	51	
対前年増減数		▲ 2	▲ 5	4	▲ 1	0	3	

※毎年4月1日現在の数値

4 他自治体(類似団体)との比較

(1)人口1万人当たりの職員数による比較(定員管理診断表)

「類似団体別職員数の状況」(総務省)は、全ての市区町村を対象として、その人口と産業構造(産業別就業人口の構成比)の2つの要素を基準として、いくつかのグループに分け、グループごとに人口1万人当たりの職員数を算出し、そのグループを類似団体として職員数の比較をするものです。

なお、他市区町村との比較を行う観点から、実施している事業にはばらつきがある公営企業等会計部門は除外し、普通会計職員を対象としています。

本町の現状としては、平成30年4月1日現在の職員数における比較では、職員数45人に対して、単純値27人、超過数は18人となっている、修正値は30人に対して、超過数15人となっています。

人口1万人当たりの職員数による比較(定員管理診断表) (単位:人)

大分類	職員数			単純値及び修正値により算出した職員数との比較			
	29.4.1 現在 職員数 A	30.4.1 現在 職員数 B	増減 C(B-A)	単純値による比較		修正値による比較	
				単純値× 住基人口 /10,000人 D	超過数 E (A-D)	修正値× 住基人口 /10,000人 F	超過数 G (A-F)
議会	1	1	0	1	0	1	0
総務・企画	15	16	1	8	8	11	5
税務	2	2	0	1	1	1	1
民生	6	5	▲1	5	0	4	1
衛生	5	5	0	3	2	3	2
労働	0	0	0	0	0	0	0
農林水産	3	3	0	2	1	3	0
商工	3	3	0	1	2	2	1
土木	4	4	2	2	2	2	2
一般行政計	39	42		23	16	27	12
教育	6	6	0	4	2	3	3
消防	0	0	0		0	0	0
普通会計計	45	45		27	18	30	15
病院	0	0	0				
水道	0	0	0				
下水道	0	0	0				
交通	0	0	0				
その他	3	3	0				
公営企業等会計	3	3	0				
合計	48	48					

〈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、平均値を算出しております。単純値は、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門以上の定員管理のたまかな状況の場合に適しています。

〈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しております。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うえで、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1万人当たりの職員数」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」を示すものでなく、例えば「なぜ自分の団体は他の類似団体と比べ、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」を検討するうえでの“気づき”のための指標として活用することを目的としています。

(2) 県内他町村との比較

県内他町村との人口一人当たりの「普通会計職員数」「一般行政職員数」の比較では、普通会計では412.47人、一般行政357.47人と県内で最も多い状況となっている。人口に比べて職員数が多い状況を示しています。

団体名	人口	普通会計職員数	人口一人当たり職員数 (普通会計)	一般行政職員数	人口一人当たり職員数 (一般行政)
市川三郷町	16,09人	174人	108.08人	159人	98.76人
早川町	1,091人	45人	412.47人	42人	384.97人
身延町	12,329人	178人	144.38人	142人	115.18人
南部町	8,006人	99人	123.66人	85人	106.17人
富士川町	15,467人	152人	98.27人	140人	90.52人
昭和町	20,007人	88人	43.98人	75人	37.49人
道志村	1,740人	32人	183.91人	29人	166.67人
小菅村	729人	22人	301.78人	18人	246.91人
西桂町	4,369人	47人	107.58人	43人	98.42人
忍野村	9,566人	99人	103.49人	83人	86.77人
山中湖村	5,868人	79人	134.63人	69人	117.59人
鳴沢村	3,167人	49人	154.72人	43人	135.78人
富士河口湖町	26,518人	191人	72.03人	169人	63.73人
丹波山村	578人	22人	380.62人	21人	363.32人
平均	8,967人	91人	101.73人	80人	89.06人

※職員数は総務省による平成30年度定員管理調査(平成30年4月1日現在)

※人口は平成30年4月1日住民基本台帳人口

(3) 定期回帰指標による比較

定期回帰指標は、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、面積団体がどの程度の職員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、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言われます。

試算値による職員数と本町実職員数との差は、一般行政部門では36人下回り、普通会計部門では、47人下回っています。これは、本町が369.96km²と広い面積を有していることが大きな要因と考えられます。

定員回帰指標による職員試算表

1. 現状

・人口 = X_1 = 1.1 千人
(平成30年4月1日住基人口 1,091人)

・面積 = X_2 = 369.96km²

2. 類型

・早川町 = 町村

3. 方程式

人口係数 a ×人口 X_1 +面積係数 b ×面積 X_2 + 一定値 c

①一般行政部門 4.5 × 1.1 + 0.08 × 369.96 + 40

②普通会計部門 6.7 × 1.1 + 0.12 × 369.96 + 40

4. 結果

①一般行政部門 = 75 人 > 39人 ※₁

②普通会計部門 = 92 人 > 45人 ※₁

※₁:平成30年度定員管理調査(平成30年4月1日現在)より

5 適正化計画

(1)計画期間

計画の期間は令和2年度(2020年度)から令和6年度(2024年度)までの5年間とします。

ただし、計画期間中であっても必要に応じて随時計画の見直しを行うことができるものとします。

(2)定員管理の基本的な考え方

①住民の求める質の高い行政サービスを提供することに配慮しつつ、類似団体職員数の状況、人件費の状況等を勘案し、適宜、行政組織・機構の見直し、事務事業の見直し、民間活力の活用などを推進することにより、職員数の削減を図るものとします。

②持続的な行政運営を図るため、職員の退職による補充については、年齢構成のバランスに配慮し、必要最小限度の採用を行います。

なお、高度な専門性が要求される業務や保健師や保育士等の専門職員については、退職補充を優先することとし、一律の職員削減により町民サービスの低下を招かないよう配慮します。

③技能労務職員が行っている業務については、外部委託等を進め、不補充の方針とし、新規採用を抑制します。

(3) 事務事業の見直し

限られた財源の中で新たな行政課題や社会経済情勢の変化に的確に対応し、最小の経費で最大の効果を挙げるために、民間の経営感覚や発想を取り入れた事務事業の見直しを推進します。

(4) 組織機構の改善

新たな行政課題や町民の多様なニーズに弾力的かつ的確に対応するため、組織・機構全般の点検を行い、簡素で合理的な組織・機構への不断の見直しにより組織力の向上を図ります。

また、地方分権の進展等に対応するため、職員の政策形成能力や専門能力の向上を図る各種研修を実施、幅広い視野を養う人材の育成に努め、人事評価制度の活用により、職員一人一人の意識改革や意欲の醸成を図るものとします。

(5) 多様な任用制度の活用

常勤の正規職員は、公権力の行使、政策の企画立案、方針決定等の判断業務及び裁量的要素のある非定型業務に従事することを基本とし、定型業務その他業務については、再任用職員、臨時的任用職員の採用を行うなど、業務内容に適した多様な任用制度の活用を図ります。

(6) 目標職員数

定員適正化職員数に関しては、令和2年(2020年)4月1日現在の職員数51人を起点とし、目標年度である令和6年度(2024年度)までに1人を削減し、50人とします。

全職員数の数値目標については、長期的な視点では将来的な人口減少に対応した人口規模に見合った職員数を目指すものの、計画期間中においては、行政職を中心に職員の担当する業務量の増加が想定されることや職員の健康管理、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境に留意する必要があります。

年度別職員数(計画)

	H30 (2018)	R01 (2019)	R02 (2020)	R03 (2021)	R04 (2022)	R05 (2023)	R06 (2024)
職員数	48人	51人	51人	50人	50人	50人	50人
採用者数	1人	5人	1人	1人	1人	1人	1人
退職者数	1人	2人	1人	2人	1人	1人	1人
前年度比		3人	0人	-1人	0人	0人	0人

計画期間