

# 津南町定員管理計画

(平成 29 年度～平成 33 年度)



平成 29 年 3 月

津 南 町

## 目 次

1	定員管理計画策定の趣旨	1
2	定員管理の現状	1
(1)	職員数の推移	1
(2)	類似団体との比較	2
(3)	人口1万人当たりの職員数	3
(4)	年齢別職員構成	3
(5)	財政指数との比較	4
3	定員管理計画の基本方針	5
4	新しい定員管理計画	5
(1)	計画期間	5
(2)	目標数	5
(3)	採用試験	5
(4)	採用時期	5
5	定員管理の推進方法	6
(1)	事務事業の見直し	6
(2)	人材育成と人事管理	6
(3)	組織体制の見直し	6
(4)	民間委託	7
(5)	臨時職員等の雇用	7
6	おわりに	7

## 1 計画策定の趣旨

昨今の厳しい財政状況の中、当町は事務事業の見直し、機構改革、外部委託等の活用を図りながら定員管理の適正化に取り組んできた。しかしながら、少子高齢化の進行、歳入構造の脆弱さ、景気回復の遅れに加え、豪雪、豪雨、長野県北部地震等相次ぐ災害、そして急速に進む人口減等様々な要因により、厳しい行政運営を強いられる状況となっている。

一方で、いわゆる地域主権改革一括法による市町村への権限移譲、行政ニーズの多様化・複雑化、職員数削減の影響により職員一人あたりの業務量が増大し、責任と負担が増えているのも事実である。

津南町定員管理計画は、以上の状況に対応する中で、より一層効率的な行政運営を目指し、職員の適正配置を推進するために作成する。この計画は平成 29 年度から平成 33 年度までの 5 年間を計画期間とするが、財政状況や事業需要等による大きな情勢の変化がある場合はその時点で見直しを行う。

職員は、職員数の削減により基本的な行政サービス水準の低下を招いたりしないよう、資質の向上と事務能力、政策形成能力の向上が求められており、これに添えていくことは言うまでもない。

## 2 定員管理の現状

### (1) 職員数の推移

津南町定員管理計画（平成 24 年度～平成 28 年度）では、目標数を平成 29 年 4 月 1 日に 219 人としていた。これに対し、目標を上回る職員の削減が続き、目標より 1 年早い平成 28 年 4 月 1 日の段階で、目標数を 19 人下回る 200 人となっている。

これは、自律に向けたまちづくり報告書（以下「自律計画」という。）や第 5 次津南町総合振興計画前期基本計画（平成 23 年度～平成 27 年度）において、事務事業の見直し、機構改革、事務の電子化等の行財政改革を進めてきた成果でもあるが、団塊の世代の大量退職が続き新採用で補いきれなかったこと、津南病院の診療体制が変更されたことも要因として挙げることができる。

□年度別職員数の推移（各年4月1日現在 派遣・出向含む H23は4月4日現在）

	H23	H24	H25	H26	H27	H28
職員数	228	224	221	220	214	200
削減数	—	4	3	1	6	14
前年比	—	△1.8%	△1.3%	△0.5%	△2.7%	△6.5%

## (2)類似団体との比較

類似団体比較は全ての市区町村を人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）を基準にいくつかのグループに分け、そのグループごとの職員数を算出し、指標としたものである。

地方自治体が置かれている状況も様々であり、職員数だけをもって他の市町村と比較すべきではないが、類似団体との比較においては、民生部門が多くなっており、他の部門は同等あるいは少ない傾向にある。

□平成28年4月1日現在類似団体比較表 (定員管理調査)

部 門	職員数 A		類似団体との比較				備 考
	H27.4.1 A	H28.4.1 B	単純値 C	修正値 D	A-C	A-D	
議 会	2	2	2	2	0	0	
総務企画	20	19	30	32	△10	△12	
税 務	8	8	8	8	0	0	
民 生	40	38	23	27	17	13	
衛 生	13	12	10	14	3	△1	
農林水産	9	8	13	13	△4	△4	
商 工	5	5	4	4	1	1	
土 木	5	5	9	9	△4	△4	
一般行政計	102	97	99	109	3	△7	
教 育	15	13	18	13	△3	2	
普通会計計	117	110	117	122	0	△5	
病 院	85	77					
水 道	1	1					
下 水 道	4	4					
そ の 他	6	7					国保・介護
合 計	213	199					

\*各部門ごとの各類型全団体の単純な平均値（単純値）とその部門に職員を配置しているだけの平均値（修正値）を算出しており、単純値は大まかな状況を、修正値は部門間の比較に適している。

### (3)人口1万人当たりの職員数

職員数の人口割合では、それぞれの自治体の構造が違うことから比較するべきものでもないが、県内の町と比べてみると、比較的少ない職員で町民を支えている。

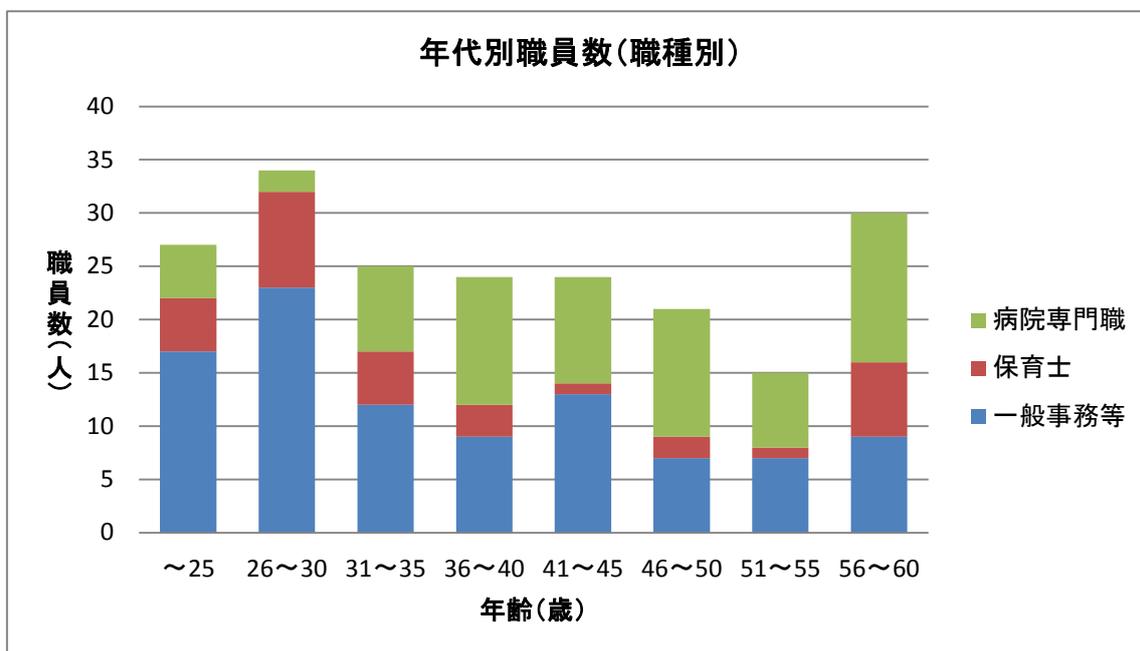
□人口に対する職員数（普通会計職員数）の県内比較（H28.4.1現在）

町名	推計人口 H28.4.1	職員数（普通会計）	人口1万人当たり職員数
阿賀町	11,462人	288人	251.27人
関川村	5,738人	97人	169.05人
刈羽村	4,734人	79人	166.88人
湯沢町	8,032人	109人	135.71人
出雲崎町	4,495人	60人	133.48人
津南町	9,889人	110人	111.23人
聖籠町	13,930人	152人	109.12人
弥彦村	8,133人	75人	92.22人
田上町	12,046人	109人	90.49人

### (4)年齢別職員構成

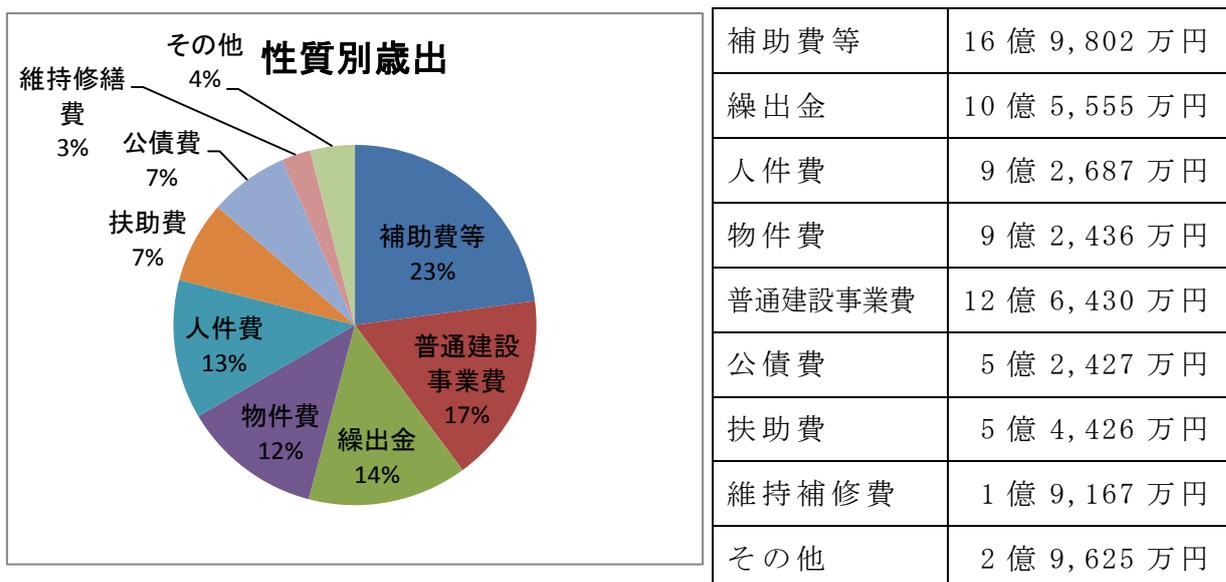
当町は昭和40年代に職員を多く採用したが、ここ10年ほどの間、その世代の定年による大量退職が続いた。これに対し、新採用については、定員管理を行う中で退職者数以下の採用数としてきたが、一定の職員数を確保する必要があったことから採用数が増え、一般事務、保育士等においては20代の占める割合が高くなっている。一方で、30歳代から50歳代前半にかけての中堅から次期幹部職員となる世代は、長期にわたり採用を控えてきたことから割合が低くなっており、全体として構成にバランスを欠いている。津南病院専門職については、同様な大量退職が続いたが、特に看護師不足を解消するため、募集の年代枠を広げたことから、比較的バランスはよくなっているが、新規学卒者の応募が少ないことから20歳代の割合が少なくなっている。職員構成の偏りにより、課長、班長等の幹部系の職員が急激に若年化しており、人事管理に様々な問題

をもたらすことが予想される。今後の職員採用計画において、職員構成の平準化を進める必要がある。



#### (5) 財政指数との比較

平成 27 年度の人件費（一般会計）は 9 億 2,687 万円で、前年度比△1.0%、歳出総額の 12.5%を占めている。当町の経常収支比率は 74.2%であり、健全財政を保っているといえるが、厳しい社会経済状況、急速な人口減を考えると、人件費をはじめ今後も徹底した経費削減を図っていく必要がある。



### 3 定員管理計画の基本方針

津南町定員管理計画（平成 24 年度～平成 28 年度）の計画期間においては、本計画の「2 定員管理の現状」に記載のとおり、予定を大幅に前倒しするペースで職員数の減が進んでいる。

今日の厳しい経済情勢、町の財政状況をみれば、住民サービスやまちづくり、地域活性化の財源を確保するため、引き続き人件費を抑制していく必要がある。

一方では、職員削減や地域主権一括法の影響等により、職員一人あたりの業務量が増加し、責任も比例して増えている。

今回の定員管理計画では、上記に加え、少子高齢化や住民ニーズの複雑化、価値観の多様化による行政需要の変化等も視野に入れたなかで、アウトソーシング、組織体制の見直しを図りながら最小の経費で最大の効果を発揮できるような職員体制を整備する。

### 4 新しい定員管理計画

(1) 計画期間 平成 29 年度～平成 33 年度 削減率 3 % (H29.4.1/H34.4.1)

(2) 目標数 平成 34 年 4 月 1 日 193 人 (H29.4.1 比 増員 25 人、減員 31 人)

#### (3) 採用試験

採用試験については、原則として新潟県市町村総合事務組合が行う筆記試験及び町が行う面接試験による。

#### (4) 採用時期

採用時期については 4 月 1 日採用を原則とする。

## 5 定員管理の推進方法

当町は職員の年齢構成にバランスを欠いており、なるべく平準化を図りながら新規採用を行うものとする。なお、職員削減における対応は、自律計画等に掲げる見直し、事務事業の精査などで対応する。

### (1) 事務事業の見直し

自律した町づくりの骨子を構築するため、また、財源を生み出すため自立計画とそれに続く総合振興計画策定の中で、全職員で自分が受け持つ全ての事務事業について点検、評価を行った。しかしながら、まだ、評価通りに実行できていない事務事業も見受けられる。最小の経費で最大の効果を上げるため、住民の視点、成果、コスト、スピードを常に意識し、事務事業の見直しを進めるなかで職員削減に対応する。

### (2) 人材育成と人事管理

平成 22 年 3 月に策定した「津南町人材育成基本方針」で示されている、求められる職員像、求められる能力を職員一人ひとりが常に意識し、資質、能力の向上に励むものとする。個人の能力を高めることにより組織としての総合力を高め、職員削減に対応する。

□求められる職員像

- ① 高い倫理観と強い使命感を持ち、町民から信頼される職員
- ② 町民感覚及びコスト意識を持ち、町民の視点で行動する職員
- ③ 広い視野と柔軟性を持ち、行政課題に対応する職員

職員の能力を十分に発揮させるためには、職員の能力が活用され、更に開発される職務分野に配置することが重要であり、職員の意欲も考慮した適材適所の人事配置など、職員と組織にとってより良い人事管理の推進に努める。

### (3) 組織体制の見直し

当町は、課を統廃合し、係制を廃止することにより組織のフラット化を図ったが、必ずしも機能しているとは言えない。限られた職員の中では難しい面も

あるが、効率的かつ柔軟な組織運営ができるよう、課、班の業務の形態に合わせて、職員を流動的に動員できる体制の活用を図る。

#### (4) 民間委託

効率性、専門性、行政責任の確保の観点を踏また中で、民間でできる業務を洗い出し、公共サービスの民間委託等を進めていく。

#### (5) 臨時職員等の活用

資格や免許を必要とする専門職や事務の繁忙期においては臨時職員等を活用する。当町の場合、実態的に補助的なものの範疇を超えて、体制上必要な雇用となっているものも多い。業務運営や職員配置のあり方もあわせて検討していく必要がある。

## 6 おわりに

この計画により、着実な定員管理を図っていくものとするが、新たな行政需要や社会情勢の変化、公務員制度改革等により目標値の変更が必要となった場合には、適宜計画を見直すものとする。

地方自治体を取り巻く状況は年々厳しくなり、経済状況が好転しない中で、町民の職員を見る目も益々厳しくなっている。簡素で効率的な職員体制の構築に向けて、不断の取り組みを続けていることについて、町民の理解と共感を得ることが必要である。