

第6次 定員適正化 計画

第0版 平成26年10月1日

初版

Page	
1	1 定員管理計画策定の趣旨
1	2 現状分析
1	1) 全国市町村職員数の推移
2	2) 柴田町の職員数推移
3	3 現在の定員管理の状況
3	1) 第5次定員適正化計画の実績
4	2) 近隣市町との比較
5	4 新たな定員管理計画「第6次定員適正化計画」
5	1) これからの定員管理
7	2) 計画内容
7	計画期間
7	年次目標
9	3) 職員数加配要望への対応
10	5 第6次定員適正化計画 年次毎計画シート

柴田町/総務課

1 定員管理計画策定の趣旨

職員の定員管理については、財政運営上の人件費（固定経費）に直接影響する要素であると同時に、行政サービスの量及び質にも影響するものであるため、行政を経営・運営していく上で、留意すべき最重要課題のひとつである。

新たに策定する定員管理計画「第6次定員適正化計画」は、町民の価値観の高度化・多様化に伴う行政需要の増加、職員の大量退職や厳しい行財政運営の状況など、本町を取り巻く社会経済情勢等を踏まえつつ、行政サービスの質を維持し、町民満足度を高めることを課題に、職員の弾力的な配置、スクラップ・アンド・ビルドや民間活力等の活用、多様な勤務形態の職員の活用などの手法を用いて、適正な定員管理を実現するものである。

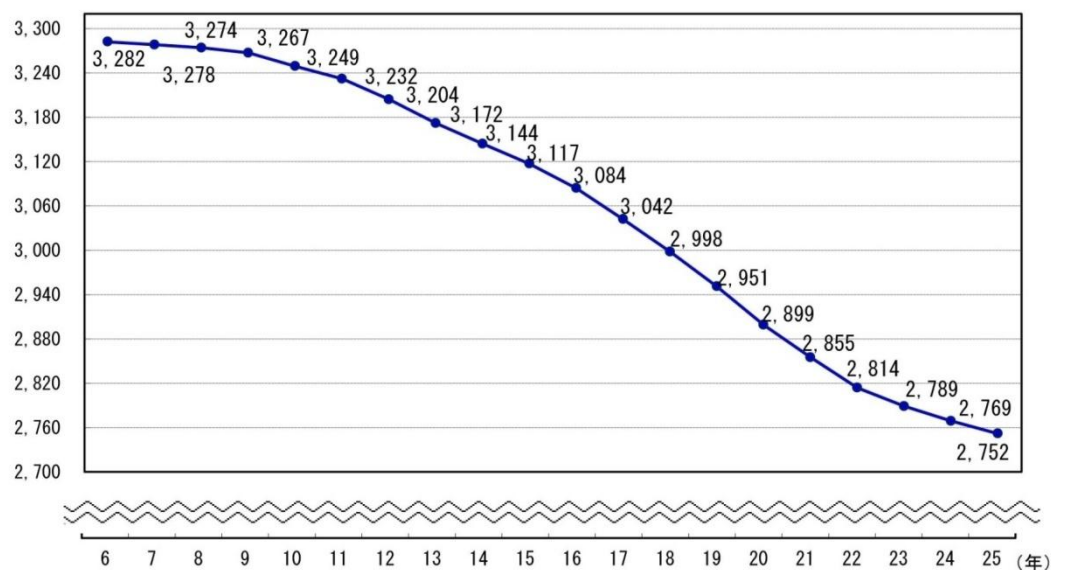
2 現状分析

1) 全国市町村職員数の推移

全国市町村の総職員数は、平成25年4月1日現在275万2,484人で、平成6年をピークとして平成7年から19年連続して減少。対前年比は、16,429人の減となっている。日本の総人口が縮減しつつあり、高齢化も進んでいる。一方、行政需要は多様化しサービスの拡充も求められつつあるが、そのための財源担保は難しく、中長期的な見通しでも、職員の減少傾向は継続すると判断せざるをえない。

(単位:千人)

地方公共団体の総職員数の推移(平成6年～平成25年)



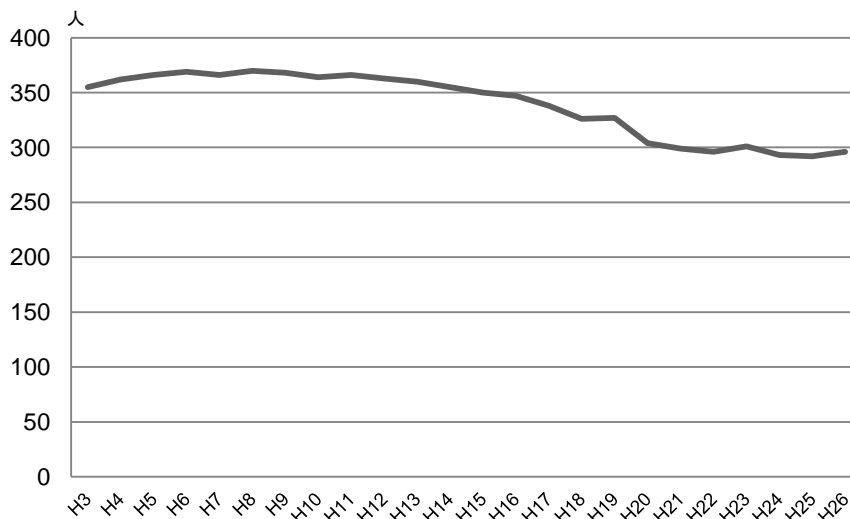
2) 柴田町の職員数推移

本町の職員数についても、平成8年4月の370人をピークに減少傾向となっている。財政再建の取り組みを始めた平成19年と平成26年を比較すると、31人の減員となっている。

■職員数推移（各年4月1日）

（単位：人）

年	総数	対前年増減	行政職	技能 労務職	
平成3	355		300	55	
平成4	362	7	307	55	
平成5	366	4	311	55	
平成6	369	3	315	54	
平成7	366	△3	314	52	
平成8	370	4	319	51	最多職員数
平成9	368	△2	323	45	
平成10	364	△4	320	44	
平成11	366	2	323	43	
平成12	363	△3	320	43	
平成13	360	△3	318	42	
平成14	355	△5	314	41	
平成15	350	△5	310	40	
平成16	347	△3	309	38	
平成17	338	△9	303	35	
平成18	326	△12	294	32	
平成19	327	1	297	30	財政再建対策開始
平成20	304	△23	278	26	
平成21	299	△5	274	25	
平成22	296	△3	271	25	
平成23	301	5	277	24	短期再任用職8名
平成24	293	△8	270	23	
平成25	292	△1	271	21	
平成26	296	4	277	19	再任用7名、任期付9名



3

現在の定員管理の状況

1) 第5次定員適正化計画の実績

第5次定員適正化計画（平成22年4月1日～平成26年4月1日）では、平成21年4月1日を基準（299人：教育長含まず）とし、5年間で13人減（平成26年4月1日で286人に）を目標値に掲げた。

平成26年4月1日現在で職員数は296人、計画値より10名オーバーとなっているが、26年度から始まった「再任用採用」と「任期付職員採用」が織り込まれており、正規職員で限れば280人となっている。財源ベース、また、将来負担での評価を加えれば、第5次定員適正化計画は予定以上の進捗と判断できる。

■正規職員
制限任期のない常勤職員

■再任用職員
60歳定年後、年金支給開始年度まで常勤職として雇用される職員。最長5年間雇用

■任期付職員
原則3年（延長2年）を限度に雇用される職員。保育士や図書館司書などの専門職が対象

■臨時職員・非常勤職員
1年以内の任期で雇用される職員。常勤、非常勤、短時間勤務等の雇用形態がある。主に事務補助の役目を担う。

基準日 (4月1日)	職員数		摘要	
	総数	区分別員数		
平成22	296	正規職員	296	
		再任用職員		
		任期付職員		
平成23	301	正規職員	301	
		再任用職員		
		任期付職員		
平成24	293	正規職員	293	再任用職員8名は、東日本大震災対応のための短期雇用
		再任用職員	8	
		任期付職員		
平成25	292	正規職員	292	
		再任用職員		
		任期付職員		
平成26	296	正規職員	280	再任用職員7名、任期付職員9名（保育士7名、図書館司書2名）
		再任用職員	7	
		任期付職員	9	

■正規職・非正規職の状況

正規職・非正規職の区分で現在の職員構成を表すと下表のとおりであるが、今後、町の人口減少推移や長中期の財政運営を考えれば、正規職員の縮減は避けられず、その代替となる任期付職員、再任用職員、非常勤職員等の果たす役割が、更に大きなものになることが予想される。

区分	正規職員	非正規職員			
		任期付職員	再任用・再雇用職員	臨時職員 (H26.7.1)	非常勤職員 (H26.7.1)
職員数	296 (61.9%)	182 (38.1%)			
		9 (1.9%)	8 (1.7%)	165 (34.5%)	
				52 (10.9%)	113 (23.6%)

2) 近隣市町との比較

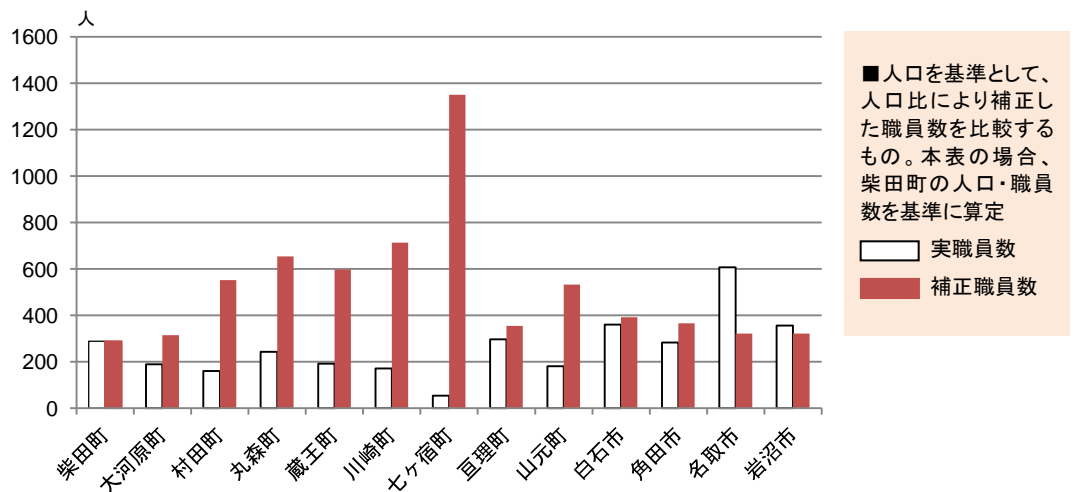
より具体的に柴田町の職員体制(常勤職員)の現状を分析するために、比較を行ってみる。職員数を人口指数により補正した職員数について比較を行う。

下の表は、人口数の違いを人口指数で補正した「補正職員数」を表したもののだが、この値をみると、行政規模や行政サービスのレベルがほぼ同水準と推定される自治体「大河原町」「亶理町」「白石市」「角田市」「名取市」「岩沼市」と比較した場合、柴田町は行政執行の効率化が相当進んでいる事実を読み取ることができる。

■常勤職員実数の比較

類型	市町名	人口 H25. 10. 01 住民 基本台帳人口	人口指数 (a) 柴田町を 1.00] とした場合の 比較率	職員数 (b) H25. 04. 01 地方 公務員給与実 態調査	補正職員数 (b/a)
V-2	柴田町	39,363	1.00	288	288
V-2	大河原町	23,687	0.60	189	315
Ⅲ-2	村田町	11,548	0.29	160	552
Ⅳ-1	丸森町	14,636	0.37	242	654
Ⅲ-1	蔵王町	12,551	0.32	191	597
Ⅱ-2	川崎町	9,462	0.24	171	713
I-0	七ヶ宿町	1,549	0.04	54	1,350
V-2	亶理町	33,101	0.84	297	354
Ⅳ-2	山元町	13,188	0.34	181	532
I-1	白石市	36,091	0.92	360	391
I-0	角田市	30,493	0.77	282	366
Ⅱ-3	名取市	74,240	1.89	607	321
I-1	岩沼市	43,706	1.11	356	321

地方公務員給与実態調査では、教育長、自治法派遣職員、休職中職員を含まないため、職員総数とは一致しない。(柴田町の H25. 04. 01 職員総数は 296 人。)



4

新たな定員管理計画「第6次定員適正化計画」

1) これからの定員管理

基本方針

方針 1

基本的業務遂行に必要な職員体制と、政策目標実現のための職員体制の明確化

平成19年度から始まった財政再建への取り組み以後、継続的に行政改革の推進に取り組んできた。その中では、その時点ごとに必要とされる職員増要因を満たしつつ、トータルとして人員削減を実現してきている。

今後、事務の効率的な執行と新たな町政課題への対応という、二つの目標の両立が課題となる。それらの課題実現の基礎となる職員体制については、「町が担うべき基本的な業務を執行するために必要な職員体制/長期的な視野」と「新たな政策目標を実現するために必要な体制/短期的な手当」とに整理し、適正化を進めていく。

方針 2

正規職に、「再任用、任期付、臨時職」等を加えた総合的な職員体制の確立

今後、職員数が逡減していく中で、行政需要に応じていくためには、「正規職/非正規職」「常勤職/非常勤職」といった採用の違いを超えて、一人ひとりの職員がそれぞれの能力や専門性を生かし、最大の力を発揮することが不可欠である。

特に、26年度から制度化した、再任用職、任期付職については、準正規職として評価し、より効果的な職員体制を確立していく。

方針 3

計画職員数は、現状維持をベースとする

長期総合計画で示すように町の人口が減少していくことを踏まえれば、長期的には職員数の削減を進めていかなければならないが、現在、継続している事務事業や抱えている行政需要を考えれば、これまでのような職員数削減は難しい。計画期間中、技能労務職を除き、現水準を維持するものとする。

方針 4

固定経費となる人件費は、逡減を進める

職員の定年退職、新規採用職員の代謝により、基礎人件費の縮減が進むが、一方、定期昇給、ベースアップ、退職手当負担・共済費等の上昇を見込まなければならない。財源ベースで“逡減”を図っていく。

方針 5

保育士については、正規職の採用は必要最小限にとどめ、任期付職員や再任用職員での補完を進めていく

保育所業務は、中長期的には民間への移行をも視野に入れざるをえないことから、定年退職者数に応じた正規職の代替採用は行わない。

方針 6

技能労務職は、第5期計画に引き続き、新規採用を行わない

当面、再任用職員や臨時職員等での補完を行うものとするが、計画期間内でも職員数は19名(H26.4.1)から11名(H31.4.1)に減少することになる。業務委託等のアウトソーシング化が急務である。

方針 7

再任用職員は、フルタイム勤務を原則とする

再任用は、定員管理内の“常勤職/即戦力”として、職制への配置を行う。短時間勤務や非常勤での職員配置は、結果として加配要因にならざるをえないことから、極力行わないこととする。

2) 計画内容

計画期間及び年次目標は、以下のとおりとする。

計画期間

平成 27 年から 31 年までの 5 年間とする。

数値目標の起点は「平成 26 年 4 月 1 日」とし、終点は「平成 31 年 4 月 1 日」とする。基準日は、各年 4 月 1 日。



年次目標

柴田町として、行政の効率的な執行と新たな町政課題への対応という二つの目標を前提におき、「現在の行政水準を維持すること」「人件費等の固定経費は中長期的には削減を図ること」を前提として設定する。目標とすべき常勤職員数の算定を行っていく。

■設定する職員定員計画

上段：採用数（正規職、再任用、任期付）
下段：職員総数

管理職等もその出自により、「一般事務」「技師」「保健師」等に区分して計上

■区分	H26	H27	H28	H29	H30	H31
■一般事務	8	13	10	8	7	6
	168	165	164	166	165	166
■技師	2	5	2	2	1	1
	29	29	28	28	28	28
■保健師 (歯科衛生士を含む)	1	1				
	13	13	14	14	14	14
■栄養士	2	2	2	2	2	2
	8	11	7	7	6	8
■保育士	63	69	70	74	77	71
	2	1	1			2
■図書館司書	2	3	4	4	4	4
	2	2	1	4		2
■技能労務職	19	18	16	16	15	11
	23	33	21	21	14	19
計	296	299	298	304	305	296

《正規職員、再任用職員、任期付職員 区分別員数》

■区分	H26	H27	H28	H29	H30	H31
■正規職員	280	269	271	263	263	261
■再任用職員	7	12	6	16	13	9
■任期付職員	9	18	21	25	29	26

■ H26年4月1日在籍正規職員の5年間員数推移

平成26年4月1日現在職員について、任用区分ごとに、定年退職による減分を各年算定。下欄の定年退職者数は、その総数。

■区分	H26	H27	H28	H29	H30	H31
■一般事務	160	161	147	141	137	135
■技師	27	26	24	22	21	21
■保健師	12	13	12	12	12	12
■栄養士	2	2	2	2	2	2
■保育士	55	51	51	48	46	41
■図書館司書						
■技能労務職	17	16	15	11	11	9
計	273	269	251	236	229	220
定年退職者数	16	23	15	7	9	13

■正規職員採用数

平成26年の正規職員採用数は、母数(職員総数)に含まれているため本表では表記せず。

■区分	H26	H27	H28	H29	H30	H31
■一般事務	4	7	6	5	5	5
■技師	2	2	2	1	1	1
■保健師	1	1				
■栄養士						
■保育士			1	1	1	1
■図書館司書						
■技能労務職						
計	7	11	9	7	7	7

■再任用職員

(26/27年採用者の任用期間は1年、以後2年区切りで1年延長 最大5年間)

欄の上段は、その年次の採用数。下段は、年次ごと再任用職員の総数。採用年次ごとに、任期年数が異なるため、総数は変動。

■区分	H26	H27	H28	H29	H30	H31
■一般事務	4	2	4	3	2	1
	4	4	4	7	5	3
■技師		3		1		
		3		1	1	
■保育士	1	2	1	2	1	3
	1	3	1	3	3	4
■技能労務職	2	1	1	4		2
	2	2	1	5	4	2
計	7	8	6	10	3	6
	7	12	6	16	13	9

任期付職員の当初契約任期は3年だが、2年の任期延長が想定されることから、本計画では5年任期として推計する。

■任期付職員 (5年任期で推計)

■区分	H26	H27	H28	H29	H30	H31
■保育士	7	8	5	4	4	4
	7	15	17	21	25	22
■図書館司書	2	1	1			2
	2	3	4	4	4	4
計	9	9	6	4	4	6
	9	18	21	25	29	26

3) 職員数加配要望への対応

長期総合計画後期計画（平成 27 年度～30 年度）策定が進められており、事業遂行のための職員数加配要望が寄せられている。この多くは、短期的な事業量増大に対応するためのものだが、要望どおりの職員体制を敷くためには、本計画の設定を上回り、約 20 名の職員数増を図らねばならないことになる。

定員適正化計画は、中長期の見通しを立てながら設定するものであることから、短期的な職員増要因をすべて織り込んだものとはしていない。

この要望には、必要の都度、事務事業の詳細評価を行いながら、職員体制を整えていくこととする。臨時職員雇用や外部委託化等でも解決できないとの判断をする場合は、計画の見直し（職員加配）を行うこととする。

《各課等からの聞き取りによる職員の加配要求》

区分	長期総合計画後期計画期間					
	H26	H27	H28	H29	H30	H31
年次毎に加配要望数を加算した職員数	296	318	317	324	324	未調査
本計画で設定する職員数	296	298	298	304	305	296
員数差 (要求に比し不足する員数)	0	20	19	20	19	