

揖斐川町定員管理適正化計画

【平成 27 年度～平成 36 年度】

平成 27 年 3 月

岐阜県揖斐川町

目 次

1 はじめに

2 今までの取組みと職員数の現況

- (1) 平成 17 年度～平成 26 年度の定員管理の実績
- (2) 平成 17 年度～平成 26 年度の主な取組み方針別削減数

3 類似団体との職員数の比較

4 計画策定にあたっての基本的な考え方

5 平成 27 年度～平成 36 年度の定員管理適正化計画の内容

1 はじめに

平成 17 年 1 月 31 日に、揖斐郡内の 6 町村（揖斐川町、谷汲村、春日村、久瀬村、藤橋村及び坂内村）が合併して誕生した揖斐川町は、行政区域だけでなく組織、職員数ともに大きな自治体となりました。

職員の定員管理については、財政運営における経常的な経費である人件費に直接影響すると同時に、行政サービスの質や量にも影響する重要な課題です。

合併の際に策定された「合併まちづくり計画」において、合併効果として示された 10 年間で職員 100 人削減という数値を目標として、「揖斐川町定員管理適正化計画」を策定し、定員管理に取り組んだ結果、目標年度において、115 名の削減を達成することができました。

しかし、今後普通交付税の合併算定替の終了や地方税の見直しなど、厳しい財政状況が見込まれる一方で、健全な行財政運営と地域主権一括法や権限移譲などによる新たな行政需要に対応する職員確保も必須となっています。

今回、10 年後を見据えた新たな計画を策定し、定員管理の適正化に取り組むこととします。

2 今までの取組と職員数の現状

(1) 平成 17 年度～平成 26 年度の定員管理の実績

平成 17 年度から平成 26 年度までの、10 年間の定員管理適正化計画においては、職種ごとに以下の事を基本方針として取り組んできました。

①一般職

- ・施設の統廃合や、年代バランスを勘案しながらの採用とします。
- ・福祉関連施設などの民営化又は委託を積極的に推進し、人員の削減を図ります。
- ・事務事業見直しによる業務の整理統合を行うとともに、横断的な人材活用が可能な制度の導入や組織機構改革による定数削減を行います。（各振興事務所の業務見直しによる定数削減も含む。）
- ・目標管理評価や勤務評定により、最低評価を受けた職員について改善が見られない場合、技能労務職への配置転換や分限免職を視野に入れた退職制度づくりなどにより定数削減を検討します。

②保育士

- ・少子化の進展する中、園児数の減少が見込まれますが、延長保育や乳幼児保育などの住民ニーズは逆に増加すると予測されます。このため、現状の保育士数を確保していきます。

③技能労務職

- ・基本的に施設の民営化や業務のアウトソーシング、臨時職員活用による退職者不補充や配置転換による職員数の削減を図りますが、技能労務職については、職種が多岐にわたるため個別に対応を検討していきます。主な実施方法として下記のとおりとします。

ア 学校用務員や施設管理人については、退職者不補充として定数の削減を図ります。業務についてはアウトソーシングや臨時職員等での対応とします。

イ スクールバスや配食運転手については、退職者不補充として定数の削減を図ります。業務についてはアウトソーシングや臨時職員等での対応とします。

ウ 学校及び保育所の調理員については、合併のスケールメリットを活かした配食エリアの拡大、特区申請による保育所給食の外部搬入などを推進し、職員の配置転換などによる職員数の削減を図ります。

エ ヘルパーについては、民間等への業務委託が可能であるため、退職者不補充として、職員数の削減を図ります。

④医療職

- ・医療職については、平成 21 年度までに 4 名、平成 26 年度までに 5 名の医師、看護婦の退職者があります。医療確保は特に山間地域においては必須条件であり、業務のアウトソーシングや統合も踏まえながら、医師、看護師の確保を図っていきま

す。

⑤保健師

・今後高齢化が進展する中で保健士の需要が高まることが予測されます。このため、適正な年齢構成も踏まえながら、計画的な採用を検討していきます。

以上の事に取り組んだ結果、下表のような実績となりました。

	一般職	保育士	保健師	医療職	技能職	計
平成 17 年	276 名	52 名	11 名	13 名	65 名	417 名
平成 18 年	268 名	49 名	11 名	12 名	64 名	404 名
平成 19 年	264 名	52 名	11 名	11 名	63 名	401 名
平成 20 年	259 名	50 名	11 名	12 名	54 名	386 名
平成 21 年	253 名	48 名	11 名	11 名	47 名	370 名
平成 22 年	243 名	48 名	12 名	11 名	41 名	355 名
平成 23 年	239 名	50 名	12 名	11 名	35 名	347 名
平成 24 年	231 名	49 名	14 名	11 名	29 名	334 名
平成 25 年	221 名	48 名	14 名	11 名	25 名	319 名
平成 26 年	209 名	48 名	14 名	10 名	19 名	300 名
増減数	▲67 名	▲4 名	3 名	▲3 名	▲46 名	▲117 名
削減率	▲24.3%	▲7.7%	27.2%	▲23.1%	▲70.8%	▲28.1%
目標値	208 名	48 名	16 名	11 名	34 名	317 名
達成率	99.5%	100.0%	87.5%	90.9%	144.1%	105.4%

※ いずれも 4 月 1 日の職員数

※ 町職員数のみの数値のため、給与実態調査等との職員数に相違があります。

(2) 平成 17 年度～平成 26 年度の主な取組み方針別削減数

取組み方針に基づく主な削減結果は、以下のとおりです。

内 容	職員削減数	備 考
一般職職員の採用抑制	30 名	49 名定年退職 19 名採用
校務員の退職者不補充	4 名	
一般職職員の普通退職分不補充	12 名	
勸奨退職制度の積極的活用	21 名	
保育所への給食の外部搬入による調理員の削減	10 名	
給食センター一括調理の実施による調理員の削減	11 名	
施設の指定管理による職員の減	14 名	いびがわ温泉 7 名 尚和園 7 名

※ その他の要因による増減もあり、削減総数とは一致しません。

しかし、正職員の減員を進めてきたことにより、合併時点より非常勤職員等が増加することとなりました。

その理由は、以下の要因によるものです。

- ・給食センター等の調理業務を集約するとともに、併せて特区申請による保育所への給食外部搬入を実施することにより、調理員については、正職員の退職者を補充せず、非常勤職員等により対応しています。
- ・学校校務員及びスクールバス運転手についても、正職員の退職者を補充せず、非常勤職員等により対応しています。
- ・揖斐川町中央公民館の管理についても、常駐する職員は全て、非常勤職員を充てています。
- ・一般事務職についても、ルーティン業務などに非常勤職員を充てています。

3 類似団体との職員数の比較

他の自治体との職員数を比較する場合、一般的には人口と産業構造により全国の自治体を類型別に区分した「類似団体別職員数の状況」の数値が用いられます。

この数値を基礎に、人口 1 万人に当たりの普通会計に属する職員数が比較されますが、平成 25 年 4 月 1 日時点の揖斐川町の数値は 133.57 人で、類似団体の平均数値の 67.51 人を大きく上回っています。

区 分	比 較	住基人口	普通会計職員数	人口1万人当りの職員数
V-2	全体 (136 団体)	4,170,116 人	28,154 人	67.51 人
	揖斐川町	23,583 人	315 人	133.57 人

また、県内の町の状況は以下のとおりです。

団体名	住基人口	普通会計職員数	人口1万人当りの職員数
岐南町	24,216 人	121 人	49.97 人
笠松町	22,423 人	115 人	51.29 人
大野町	24,085 人	152 人	63.11 人
神戸町	20,226 人	135 人	66.75 人
養老町	31,738 人	250 人	78.77 人
揖斐川町	23,583 人	315 人	133.57 人

しかし、類似団体の比較は、人口と産業構造のみの分類であり、面積や地勢、合併の有無といった要件は加味していません。

揖斐川町は6町村が合併し、約803平方キロメートルという広大な面積と、住民サービスのための施設を多く保有するという特殊な要因があります。このため、類似団体との比較はあくまでも参考数値として捉え、地域実情を踏まえ、真に必要な職員数の確保に努める必要があります。

4 計画策定にあたっての基本的な考え方

揖斐川町においては、平成17年3月に国から示された集中改革プラン「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針の策定について」の中で明記された、5年間の純減率6.4%を上回る、平成17年4月1日から5年間で純減数39名（純減率9.35%）、10年間で純減数100名（純減率23.98%）を目標数値として、職員の削減に取り組んできた結果、5年間で純減数47名（純減率11.27%）、10年間で純減数117名（純減率28.06%）という、目標を大きく上回る削減率を達成したことは、合併のメリットである職員数の削減が着実に行われてきた結果であると言えます。

しかし、社会経済情勢は改善されつつあるものの、大幅な改善は見込まれず、合併の特例措置が終了をむかえる中、今後さらなる効率的な行政運営に向けての取り組みが必要であり、厳しくなる財政状況において義務的経費に占める割合の高い人件費の適切な抑制は避けられず、少数精鋭の職員適正化への取り組みは、今後も継続していくことが必要です。

その一方で、現在の振興事務所における職員数の削減は限界に近づいていることや、状況の変化からメンタル面の不調を訴える職員も増加しているのも事実です。

以上の状況を踏まえ、効率的な行政運営をするための人件費の抑制と長期的な組織運営に必要な人材確保を基本的な視点として、計画を策定します。

(1) 職種による採用計画

効率的な行政運営のための組織の見直しや、業務のアウトソーシングなどに、引き続き取り組んでいくことが必要です。

このため、10年後組織や財政状況を見据えて、職種ごとに退職の場合における補充の可否や補充人数、補充の方法などについて、個別に計画します。

なお、各職種については以下の事を基本検討していきます。

①一般職

- ・将来の揖斐川町を担う職員確保のために、年代バランスを勘案した採用を進めます。
- ・組織の見直しや外部施設のアウトソーシングなどを積極的に推進し、人員の削減

を図ります。

- ・事務事業見直しによる業務の整理統合や、アウトソーシングが可能な業務の仕分けを行い、業務の合理化による定数削減を行います。

- ・人事評価により、最低評価を受けた職員について改善が見られない場合、分限免職を視野に入れた退職制度づくりなどにより、定数削減を検討します。

②保育士

- ・少子化の進展する中、園児数の減少が見込まれる一方で、延長保育や乳幼児保育などの住民ニーズは逆に増加すると予測されます。このため施設の統廃合や民営化、アウトソーシングを検討しつつ、当面は現状の保育士数を確保していきます。

③技能労務職

- ・基本的に施設の民営化や業務のアウトソーシング、臨時職員活用による退職者不補充、配置転換などにより職員数の削減を図ります。

④医療職

- ・医療職については、退職不補充を基本として、診療施設のアウトソーシングや統合を行い、業務の民営化を進めます。

⑤保健師

- ・今後高齢化が進展する中で、在宅医療などの需要が高まることが予測されます。また、子どもを産み育てやすい環境づくりの一環として、保健師の需要は高まってくると考えられます。このため、適正な年齢構成も踏まえながら、計画的な採用を検討していきます。

(2) 将来の組織を支える人材の計画的採用

合併後、新規採用者の抑制や早期退職者の増などにより職員数は減少したものの、町の将来を支える若年層の職員が不足しているのが現状です。

普通会計における、平成 25 年 4 月 1 日現在の年齢構成では、40 歳以上の職員層が全体の約 66%を占め、将来を支える 31 歳以下の職員層については、約 14%と非常に薄い状況となっています。これは、合併時の目標であった 100 名の職員削減のために新規採用者の抑制を図ってきたためであり、特に一般行政職員にその傾向が顕著に表れています。(技能労務職及び医療職は、退職不補充のため除く。)

今後 10 年間で、124 名の職員が定年退職を迎える中、組織の新陳代謝や活性化を図りつつ、長期的な視点から揖斐川町を支える人材を計画的に確保します。

特に採用にあたっては、新規の卒業生だけでなく、民間企業に就労している人材についても採用枠を拡大し、幅広い視野や多様なノウハウを持った人材の確保に努めていきます。

(3) 職員とその他の職員等の職域の見直し

効率的な行政運営を進めるためには、経常経費の中でも高い割合を占める人件費の抑制は避けられません。

今後、計画に基づく職員数の削減を進める中で、事務事業の見直しやスクラップによる効率的な業務への転換や、職層にあった業務分担などを見直しが必要となっています。このため、アウトソーシングできる業務は積極的に外部化する一方で、「職員でなくてはできない業務」いわゆる公権力の行使や政策立案、政策形成などに携わる業務を職員が行い、外部化ができない業務についても、その性格や内容、形態といったことを勘案して、非常勤特別職の職員や再任用職員、雇員などの人材を活用していきます。

また、短期間に専門性が求められる職種については、任期付職員の活用も検討します。

業務等の見直しの考え方（参考）

区 分	ポスト等	今後担うべき業務の範囲等
職 員	一般職～管理職	・政策や企画立案、指導調整業務 ・監理監督業務等
非常勤特別職の職員	—	・外部委託できない専門的業務
再任用職員	一般職～監督職	・恒常的業務で、退職者の経験や知識が活かせる業務
雇 員	—	・病休等代替、臨時的業務

(4) 将来の財政規模からの職員数の算定

交付税等の合併特例が終了する中、財政規模における任用可能な職員数についても検討する必要があります。このため、目標となる平成36年度における一般会計の財政規模110億円と想定し、任用可能な職員数についても検討を行います。

(5) 他の計画との整合性

- ・揖斐川町第2次総合計画や財政計画との整合性を図ります。
- ・計画期間中において、職員数に大きな影響を及ぼす要因が発生した場合には、計画期間中であっても、随時計画の見直しを行います。

5 平成 27 年度～平成 36 年度の定員管理適正化計画の内容

計画策定の基本的な考え方を基に、目標となる平成 36 年 4 月 1 日の揖斐川町職員の定員数を 248 名（純減率 17.3%）とします。

平成 27 年度から平成 36 年度までの年度別の計画数は次のとおりです。

(1) 全体計画数

(人・%)

年度	4 月 1 日職員数	退職者数	新規採用者数	再任用者数	増減数	増減率
H26	300	16	9	0	—	—
H27	293	11	8	5	▲7	▲2.3
H28	295	17	9	6	2	0.7
H29	293	14	5	2	▲2	▲0.7
H30	286	21	8	8	▲7	▲2.4
H31	281	10	3	3	▲5	▲1.7
H32	277	15	6	2	▲4	▲1.4
H33	270	13	6	2	▲7	▲2.5
H34	265	8	3	1	▲5	▲1.9
H35	261	20	3	4	▲4	▲1.5
H36	248	—	—	—	▲13	▲5.0

(2) 職種別計画数

(人)

区 分		一 般 行 政	保 育 士	保 健 師	医 師	看 護 師	技 能 職	計
H26	4 月 1 日数	209	48	14	1	9	19	300
	退職	12			1		3	16
	再任用退職							
	新規採用	6	3					9
	再任用							
H27	4 月 1 日数	203	51	14	0	9	16	293
	退職	11						11
	再任用退職							
	新規採用	5	3					8
	再任用	5						5

区 分		一 般 行 政	保 育 士	保 健 師	医 師	看 護 師	技 能 職	計
H28	4 月 1 日 数	202	54	14	0	9	16	295
	退 職	12	4			1		17
	再 任 用 退 職							
	新 規 採 用	5	4					9
	再 任 用	6						6
H29	4 月 1 日 数	201	54	14	0	8	16	293
	退 職	4	3				7	14
	再 任 用 退 職							
	新 規 採 用	2	3					5
	再 任 用	2						2
H30	4 月 1 日 数	201	54	14	0	8	9	286
	退 職	17	3			1		21
	再 任 用 退 職							
	新 規 採 用	5	3					8
	再 任 用	8						8
H31	4 月 1 日 数	197	54	14	0	7	9	281
	退 職	7				1	2	10
	再 任 用 退 職							
	新 規 採 用	3						3
	再 任 用	3						3
H32	4 月 1 日 数	196	54	14	0	6	7	277
	退 職	5	3				2	10
	再 任 用 退 職	6						6
	新 規 採 用	3	3					6
	再 任 用	2						2
H33	4 月 1 日 数	191	54	14	0	6	5	270
	退 職	5	1			1		7
	再 任 用 退 職	6						6
	新 規 採 用	3	1	2				6
	再 任 用	2						2

区 分		一 般 行 政	保 育 士	保 健 師	医 師	看 護 師	技 能 職	計
H34	4 月 1 日 数	185	54	16	0	5	5	265
	退 職	2		2		1	1	6
	再 任 用 退 職	2						2
	新 規 採 用	2		1				3
	再 任 用	1						1
H35	4 月 1 日 数	184	54	15	0	4	4	261
	退 職	9		1		2		12
	再 任 用 退 職	8						8
	新 規 採 用	3						3
	再 任 用	4						4
H36	4 月 1 日 数	174	54	14	0	2	4	248

平成27年3月

発行：岐阜県揖斐川町

編集：揖斐川町総務部総務課

〒501-0692 岐阜県揖斐郡揖斐川町三輪133番地

TEL 0585-22-2111 FAX0585-22-4496

ホームページ <http://www.town.ibigawa.gifu.jp>