

柳津町定員管理適正化計画  
(平成 29 年度～平成 33 年度)

平成 29 年 3 月

福島県河沼郡柳津町

## 目 次

1. 定員管理適正化計画の策定趣旨	1
2. 定員管理の現状	1
3. 年齢別職員数と状況	2
4. 類似団体との比較	2
(1) 類似団体別職員数との比較	3
(2) 定員回帰指数による比較	5
(3) 比較による結果と今後の方向性	6
5. 定員管理の基本的な考え方	7
6. 定員管理適正化計画の基本方針	7
(1) 事務事業の見直し	7
(2) 組織・機構の見直し	8
(3) 退職者に伴う職員補充と計画的な新規採用	8
(4) 人材育成	8
7. 定員管理適正化計画の推進期間及び目標設定	8
(1) 計画期間	8
(2) 目標数の設定	8

## 1. 定員管理適正化計画の策定趣旨

柳津町では、平成16年10月の両沼5町村合併協議会の解散を受け、平成16年12月に、平成12年3月改定の「柳津町行財政改革大綱」を改定し、その後、平成19年3月2日に柳津町行財政改革推進委員会から答申のあった「柳津町の新たな行財政改革の方策について」を受け、平成23年9月に「柳津町行財政改革大綱」を改定しており、事務事業や組織・機構の見直し、民間委託等の推進を図り、効率的な行政運営を実施しつつ、町民福祉の向上と町政の更なる発展を目指して行財政改革を進めてきたところであります。

しかし、「柳津町定員管理適正化計画」につきましては、平成7年度（計画期間：平成8年度～平成17年度）に策定後は策定されていない状況でありました。

一方、平成17年4月に策定した「柳津町行財政改革推進計画」の3) 定員・給与の適正化と人材の育成・確保の(1) 定員管理の適正化と諸手当等の見直しの①定員適正化計画見直しにおいて、「総職員数95人を組織体制の見直しに合わせて10年後70人を目標に計画の見直しを行い、当面新規採用者は抑制する」こととしていました。

こうした状況を受けて、今回新たに平成29年度～平成33年度までの「柳津町定員管理適正化計画」を策定することと致しました。今後とも、より一層の効率的・効果的な行政運営を考慮しつつも、山積する行政課題、過疎化・少子高齢化、著しい社会情勢の変化に柔軟かつ的確に対応するための計画を策定し、職員の定員管理をするものであります。

## 2. 定員管理の状況

本町の職員数は、平成17年度総職員数94人（普通会計職員数80人）であったが、11年が経過した平成28年度には総職員数81人（普通会計総職員数69人）と、総職員数で13人の減、普通会計職員数11人減にとどまり、総職員数70人の目標を達成することは出来ませんでした。

しかし、「10年間で25人の職員総数の減」という目標については、当時計画していた保育所部門のアウトソーシングの見直しにより、町直営方式により運営を続けるとしたこと等、（平成28年度は保育所職員数12人）を考慮すれば目標数値を達成したと考えられます。

### ① 職員数の削減状況

(単位：人)

年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
職員数	94	92	87	85	85	83	78	78	78	81	81	81
前年比	▲1	▲2	▲5	▲2	-	▲2	▲5	-	-	+3	-	-
累計	-	▲2	▲7	▲9	▲9	▲11	▲16	▲16	▲16	▲13	▲13	▲13

## ② 職員数の推移

(各年度4月1日現在 単位:人・%)

年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
議会	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
総務・企画・出納	18	16	15	16	15	16	13	13	12	13	13	13
税務	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
民生・保育所	17	17	17	17	16	16	16	18	18	18	18	18
衛生	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
農林水産	7	7	6	6	7	7	6	6	6	7	7	7
観光商工	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5
土木	8	7	6	5	6	6	6	7	7	7	7	7
一般行政	62	60	57	57	58	59	55	57	56	58	58	57
教育	18	18	16	16	16	13	12	11	11	12	12	12
普通会計	80	78	73	73	74	72	67	68	67	70	70	69
特別会計	14	14	14	12	11	11	11	11	11	11	11	12
合計	94	92	87	85	85	83	78	79	78	81	81	81
対前年	-	-2	-5	-2	-	-2	-5	-	-	+3	-	-

## 3. 年齢別職員数と状況

現在の職員の年齢別構成は次のとおりです。

(H29.3.31 現在)

区分	20歳 以下	21～ 25歳	26～ 30歳	31～ 35歳	36～ 40歳	41～ 45歳	46～ 50歳	51～ 55歳	56～ 60歳	60歳 以上	計
人数	1人	8人	13人	6人	13人	13人	8人	8人	11人	0	81人
構成 割合	1.3%	9.9%	16.0%	7.4%	16.0%	16.0%	9.9%	9.9%	13.6%		100%

## 4. 類似団体との比較

地方公共団体の職員数は、地域条件や社会経済条件の相違、また地域の抱える特殊事情等により画一的に定めることは困難ですが、地方公共団体が自主的に適正な定員管理を推進するための指標として、類似団体別職員数と定員回帰指標が総務省から示されています。参考までにこうしたものとの比較によって職員数の状況を客観的に把握してみることも必要であり、以下のとおり比較をしてみました。ただし、町内の各行政区を周遊することが出来ないことや、47行政区が地域ごとに住民自治である地域自治組織を有していること等の本町における地域特性を踏まえて、町独自の適正な

定員管理を行うことが必要であります。

(1) 類似団体別職員数との比較

市町村の機能に応じて、指定都市、中核市、特定市、一般市、特別区、町村に区分し、更に人口の規模と産業構造に応じてグループ（類似団体）に分け、各部門別に職員数の平均を示したものです。

グループごとに加重平均により人口1万人当たりの職員数を算出し、指標とすることで各市町村の職員数を比較します。

類似団体町村による職員数（修正値）

部 門	H28.4.1 現在 職員数(人) A	修正値により算出した職員数との比較			
		修正値	修正値×住 基人口 /10,000人 B	超過数 (人) A-B	超過率 (%)
議会	1	5.11	2	▲1	▲100.0
総務・企画	11	47.67	17	▲6	▲54.5
出納	2	7.14	3	▲1	▲50.0
税務	3	11.17	4	▲1	▲33.3
民生	6	27.03	10	▲4	▲66.7
保育所	12	24.87	9	3	25.0
衛生	3	27.80	10	▲7	▲233.3
農林水産	7	30.12	11	▲4	▲57.1
観光商工	5	13.66	5	0	0.0
土木	7	20.37	7	0	0.0
一般行政計	57		78	▲21	▲36.8
教育	12	45.54	17	▲5	▲41.7
普通会計計	69		95	▲26	▲37.7

※類似団体の類型は、町村I-0 全国137町村（管内は湯川村、金山町、昭和村）

※住基人口は、H28.4.1現在の3,620人を採用

※他の町村との比較を行う観点から、実施している事業にバラツキがある公営企業等部門を除外し、普通会計職員数のみを対象としている。

※修正値とは、大部門より細かな中部門、小部門ごと、類型別団体ごとに平均値を算出したもので、中、小部門ごとの職員数の合計数が大部門の類似団体職員数となっ

ている。

上記の表から、柳津町の普通会計職員数69人は、人口、産業構造を基準とした類似団体137団体の普通会計職員数平均95人と比較して26人少なくなっており、部門ごとでは、保育所で3人多く、これは保育所が2カ所あることも考えられます。一方、議会、総務・企画、出納、税務、民生、衛生、農林水産、教育については不足している結果と成りました。

#### 類似団体町村による職員数（単純値）

部 門	H28.4.1 現在 職員数(人) A	修正値により算出した職員数との比較			
		単純値	単純値×住 基人口 /10,000人 B	超過数 (人) A-B	超過率 (%)
議会	1	4.93	2	▲1	▲100.0
総務・企画・出納	13	54.88	20	▲7	▲53.8
税務	3	11.17	4	▲1	▲33.3
民生・保育所	18	38.31	14	4	22.2
衛生	3	19.70	7	▲4	▲133.3
農林水産	7	24.48	9	▲2	▲28.6
観光商工	5	7.14	3	2	40.0
土木	7	15.69	6	1	14.3
一般行政計	57		65	▲8	▲14.0
教育	12	26.06	10	2	16.7
普通会計計	69		75	▲6	▲8.7

※類似団体の類型は、町村I-0 全国137町村（管内は湯川村、金山町、昭和村）

※住基人口は、H28.4.1現在の3,620人を採用

※他の町村との比較を行う観点から、実施している事業にバラツキがある公営企業等部門を除外し、普通会計職員数のみを対象としている。

※単純値とは、大部門より細かな中部門ごと、類型別団体ごとに平均値を算出したもので、中部門ごとの職員数の合計数が大部門の類似団体職員数となっている。

上記の表から、柳津町の普通会計職員数69人は、人口、産業構造を基準とした類似団体137団体の普通会計職員数平均75人と比較して6人少なくなっており、部

門ごとでは、民生・保育所で4人多く、これは保育所が2カ所有ることも考えられます。又、観光商工で2人多いのは、柳津町は観光の町として力を注いでいる事、土木で1人多いのは、総面積に対する町道・林道・農道の総延長が長く管理体制に必要なためと考えられます。更に、教育部門で2人多いのは、教育・文化・運動施設が複数あり、管理体制として必要なためと考えられます。

一方、議会、総務・企画・出納、税務、衛生、農林水産、については不足している結果と成りました。

## (2) 定員回帰指標による比較

定員回帰指標は、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、面積の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されています。

### 柳津町の現状

人 口（平成28年4月1日現在）		3,620人
面 積（平成28年4月1日現在）		175.82km <sup>2</sup>
全職員数（平成28年4月1日現在）		81人
内 訳 普通会計部門		69人
	一般行政部門	57人
	教育部門	12人
公営企業等特別会計部門		12人

※教育長を含まない

### 定員回帰指標試算式（平成24年度まで利用）

試算値 = aX1（人口） + bX2（面積） + c（一定値）

a : 人口千人当たりの係数

X1 : 当該団体の人口（千人） ⇒ 3,660人（平成28年4月1日現在）

b : 面積1km<sup>2</sup>当たりの係数

X2 : 当該団体の面積（km<sup>2</sup>） ⇒ 175.82km<sup>2</sup>

c : 一定値

(町村)

区分	人口区分 (人)	a 人口係数	b 面積係数	C 一定値
一般行政	～ 5,000	8.8	0.12	6
	5,000～10,000	7.7		4
	10,000～15,000	4.7		32
	15,000～20,000	4.7		32
	20,000～	3.0		66
普通会計	～ 5,000	12.4	0.17	6
	5,000～10,000	10.3		8
	10,000～15,000	7.0		42
	15,000～20,000	7.0		42
	20,000～	4.4		95

①一般行政部門（教育と公営企業等特別会計部門を除いた部門）職員数試算

$8.8 \times 3.620 + 0.12 \times 175.82 + 6 = 58.9544 \approx 59$  人（平成 28 年度定員管理調査  
一般行政職員数（柳津町）57 人）

②普通会計部門（公営企業等特別会計部門を除いた部門）職員数試算

$12.4 \times 3.620 + 0.17 \times 175.82 + 6 = 80.7774 \approx 81$  人（平成 28 年度定員管理調査  
普通会計職員数（柳津町）69 人）

試算値による職員数と当町実職員数との差は、一般行政部門では、2 人下回り、普通会計部門では、12 人下回っています。

（3）比較による結果と今後の方向性

◆類似団体別職員数（人口と産業構造で類型区分し平均値比較）による結果

類似団体における当町の状況は、普通会計部門の人口 1 万人当たりの職員数が、全国平均 176.22 人対して、当町 155.16 人と 21.06 人少なく、137 団体中 48 番目に少ない職員数となっています。

◆定員回帰指標（人口と面積を用いた回帰分析による職員数試算）による結果

普通会計部門での試算数 81 人に対して、当町 69 人と 12 人少なくなっていますが、これは当町が 175.82 km<sup>2</sup>と広い面積を有していることも影響していると考えられます。

## ◆今後の方向性

地域の実情を踏まえ、自らの定員管理の現状を分析するとともに、情報を開示・提供することにより人事行政の透明性を高め、住民の一層の理解と納得を得ることが重要な課題となっています。その際に客観的な指標を活用することも効果的であると考えられ、定員管理の「あるべき水準」を示す指標作成を望む自治体の声もありますが、「職員数を左右する複雑多岐な行政需要をすべて捕捉し、数値化することは現実的ではなく、また、行政サービスの提供の方法は地域の実情によって多様であり、それを画一的に定義することは適当ではない」との総務省の見解もあります。

その一方で、最小の経費で最大の効果を生み出すための「職員数」を常に考えていかなければなりません。その際、「なぜ自分の団体は他の類似団体と比べ職員数が多いのか、なぜこの部門は試算された職員数より多いのか」を自ら考える「あるべき水準」を検討するうえでの“気づき”のため、客観的に比較することが可能な統計的指標として上記のような指標を活用し参考にするものであり、その試算数値に合わせなければならぬというような必要はありません。

当町の人口や地勢条件、財政状況等の社会経済条件、法令に基づく権能、権限、地域住民の行政に対する要望や団体の施策の選択など、行政需要により定員配置は決定されるものです。

よって当町では、定員管理適正化計画を策定し、適正な定員管理の推進を図っていく必要があります。

## 5. 定員管理の基本的な考え方

少子高齢化や地方分権の進展など社会経済環境の変化に伴い、行政需要がますます複雑化・高度化する中で、限られた人員により質の高い行政サービスの提供や、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」の重点的な取り組みを行うほか、新たな行政課題にも的確に対応していくために、計画的な新規職員採用と年齢構成の不均衡解消を図るための社会人枠採用、更には職員配置の一層の効率化・適正化を推進しながら定員管理を進めていく必要があります。

## 6. 定員管理適正化計画の基本方針

### (1) 事務分掌の見直し

限られた財政資源（財源、人員等）を最大限に有効活用するため、常に事業の点検や見直しを行い、整理統合や廃止など新たな事業への転換を行うなど、業務の効率化を図ります。

## (2) 組織・機構の見直し

複雑・多様化する行政需要や新たな行政課題など業務量の変化に的確に対応するため、簡素で効率的な業務の執行体制となるよう組織・機構の見直しを図ります。

## (3) 退職者に伴う職員補充と計画的な新規採用

退職者数を考慮しながら、年齢の偏りに配慮しつつ、年度毎に平準化して計画的に新規学卒者採用や社会人採用を行いながら、組織の活性化と年齢構成の不均衡の解消を図ります。また、学校給食に伴う調理員の技能職員については、退職不補充とし、業務委託等を検討して参ります。

## (4) 人材の育成

職員の能力を最大限に発揮できる職場環境の醸成や更なるスキルアップを図るための研修の充実や意識改革も含め、人材育成方針及び人事評価制度により職員の能力開発による公務能力の向上を進めていきます。

## 7. 定員管理適正化計画の推進期間及び目標設定

### (1) 計画の期間

定員管理適正化計画は、平成29年度から平成33年度の5年間とします。

### (2) 目標数の設定

#### ①目標職員数

目標起点は各年度4月1日現在とし、普通会計目標職員数を74人とします。これにより平成28年4月1日現在の職員数69人と比較して5人(7.2%)の増員を図るものとします。

参考として、平成33年4月1日の全職員目標数は85人とし、平成28年4月1日現在の職員数81人と比較して4人(4.9%)の増員となります。

#### ②年次別目標職員数

定員管理の基本的な考え方や基本方針を踏まえ、計画期間における年次別の目標職員数を以下のとおり設定し、目標達成に向けて取り組んでいくものとします。

年次別目標職員数（毎年4月1日現在）

（単位：人）

区分	※参考		年度別職員数				
	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33
前年当初普通会計職員数	70	70	69	73	75	74	74
〃 特別会計職員数	11	11	12	12	11	11	11
〃 全職員数	81	81	81	85	86	85	85
前年度末退職(予定)者数	3	5	3	1	3	2	1
うち保育士数						1	1
うち保健師数							
うち看護師数		1	1				
うち学芸員			1				
うち調理員数							
採用(予定)者数	3	5	7	2	2	2	1
うち保育士数			2	1		1	1
うち保健師数							
うち看護師数		1	1				
うち学芸員			1				
うち調理員数							
職員数	81	81	85	86	85	85	85

③各部門における目標

《議会部門》類似団体との定数比較に於いて1名減となっておりますが、2名体制とするため、1名増員します。

現状は、再任用職員が(4週77時間30分出勤)体制

《総務・企画・出納部門》類似団体との定数比較に於いて7名減となっておりますが、課の再編等を考慮した場合には、1名程度の増員が必要となると考えられますが、現状、町長車運転業務の臨時職員対応、国の障害者雇用促進法において雇用する労働者の2.0%に相当する障害者雇用を臨時職員で対応等する事により、本計画においては現状維持体制とします。

但し、職員が資格取得のため長期研修が必要となる場合に於いては、職員の増員も必要となります。

《税務部門》類似団体との定数比較に於いて1名減となっておりますが、特別会計担当職員が1名配置されていることもあり、専門徴収員を配置することにより、現状維持体制とします。

《民生・保育所部門》類似団体との定数比較に於いて4名増となっております。民生部門に於いては、今後益々権限移譲などにより事務量増加も想定されますが、臨時職員等の対応により現状維持体制とします。

保育所部門においては、当町には2つの保育所がある等の特別な事情も考慮すべきであると考えられます。更に、2つの保育所の現状確認を実施しますと、児童を保育する上での最低基準となる保育士の必要人数は20名と調理師3名となりますが、現状、保育士11名、調理員2名の体制で運営しており、不足数については臨時職員で対応していることから、今後は計画的な保育士の確保が必要と考え、本計画の中では、最低でも3名程度は増員し、それ以外については臨時職員等の対応とします。現状は、所長が再任用職員（4週77時間30分出勤）体制

《衛生部門》類似団体との定数比較に於いて4名減となっておりますが、特別会計担当職員が3名配置されていることもあり、レセプト点検や栄養師については、臨時職員等で対応することにより現状維持体制とします。

但し、医療保険改革法の改正により、平成30年4月から、国民健康保険の運営主体が町から県に移行されることにより、現在の事務量も軽減されると予測されるので、平成31年4月から国保事業の特別会計担当職員を1名減とします。

《農林水産部門》類似団体との定数比較に於いて2名減となっておりますが、ハード事業については、建設班が対応している事も有り、食品の線量検査等を臨時職員対応とすることにより現状維持体制とします。

《観光商工部門》類似団体との定数比較に於いて2名増となっておりますが、柳津町は観光の町として昔から取り組んできている事も有り職員数も多いと考えられます。更に、次年度からは奥会津振興センターに職員を週3日勤務体制から週5日勤務体制への変更要望があり、1名増員します。

《土木部門》似団体との定数比較に於いて1名増となっておりますが、総面積に対する町道・林道・農道の総延長が長く管理体制に必要なためと考えられます

ので、現状維持体制とします。

《教育部門》似団体との定数比較に於いて2名増となっておりますが、教育・文化・運動施設が複数あるため、管理体制として必要なためと考えられますので、現状維持体制とします。

但し、学校給食に伴う調理員の技能職員については、退職不補充とし、業務委託等を検討して参ります。

#### ④計画の見直し

本計画の推進期間において、組織機構改革、新たな行政需要や行政課題、制度変更などにより、定員に大きな増減需要が生じた場合には、必要に応じて計画の見直しを行うなど柔軟な対応を図るものとします。