

---

---

## 第 2 次 錦江町 定員適正化計画

---

---

(平成 26 年 4 月 1 日～平成 36 年 4 月 1 日)

平成 25 年 8 月

鹿児島県 錦江町

## 目 次

I	計画策定の趣旨	..... 2
II	現状	
1	第1次計画の達成状況	..... 3
2	職員の年齢構成及び年度別退職予定者の状況	..... 3
	(1) 職員の年齢構成	
	(2) 年度別退職予定者	
3	人件費の推移	..... 4
III	2次計画	
1	基本方針	..... 5
2	計画期間	..... 6
3	目標設定	..... 6
	(1) 計画期間	
	(2) 年度別目標	
4	計画及び進捗状況の公表	..... 6
	別紙 定員回帰指標	..... 7

## I 計画策定の趣旨

本町においては、合併後の厳しい社会経済状況や財政状況を踏まえ、平成18年3月に「錦江町行政改革大綱」及び「財政健全化計画」を策定し、事務事業と組織機構の見直しや民間委託の推進を図り、効率的な行政運営を実現しつつ、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すすめてきたところです。

その成果として、組織の改革、事業の改革、財政の改革、人の改革の4つの改革を柱にして、チーム制の導入や組織のフラット化を図り、中学校の統合や総人件費の削減などを実現してきました。

しかし、本町は、全国平均を大きく上回る高齢化の進行等による、扶助費の増大や、農業を主体とする地域経済の低迷等による税収減が深刻な状況であり、今後ますます厳しい財政運営を強いられることが予想されます。また、合併10年後からは、交付税の算定替えにより、交付税の減収も考慮した財政計画（錦江町中期財政計画）を策定するとともに、更なる行財政計画を推進し、住民サービスの維持・向上を図っていく必要があります。

このようなことから、本町では、平成25年3月新たな行政改革の方針を示した「第2次錦江町行政改革大綱」（以下、「2次大綱」という。）を策定したところであり、この2次大綱に基づき、本町の行政規模に合った「第2次錦江町定員適正化計画」（以下、「2次計画」という。）を策定し、職員数の適正化を図り、人件費の抑制や財政健全化と住民サービスの向上を目指していきます。

## II 現状

### 1 第1次計画の達成状況

平成18年3月に策定した第1次計画において、平成17年4月1日現在の職員数169人を基準として、5年後の平成22年4月1日時点の職員数を、155人以下とし、14名(8%)以上の削減を目標にしました。

平成22年4月1日現在の職員数は148名で、目標である14名削減を上回る21名の削減となりました。

また、指定管理者制度の導入、民間委託などの事務事業の見直しや事務の効率化を図るとともに、チーム制の導入や課の統廃合をするなど組織機構の見直し、職員削減に対応するための職員の能力開発と人材育成にも努めてきました。

#### (1) 職員の状況

単位：年 人

年度	17	18	19	20	21	22	23	24	25
計画(予測)	169	164	160	156	153	151	(148)	(142)	(139)
職員数	169	164	159	155	152	148	144	143	141
一般行政職	140	135	132	129	126	123	122	121	121
技能労務職	29	29	27	26	26	25	22	22	20
退職者数	6	6	4	3	5	4	3	3	9
一般行政職	6	4	3	3	4	1	3	1	5
技能労務職		2	1		1	3		2	4
採用者数		1	1			1		2	1

( ) は予測数値

### 2 職員の年齢構成及び年度別退職予定者の状況

#### (1) 職員の年齢構成

(H25.4.1 現在)

年齢	一般行政職	技能労務職	計	割合(5歳)	割合(10歳)
55~60	18	9	27	19.2	36.9
50~55	21	4	25	17.7	
45~50	19		19	13.4	35.4
40~45	27	4	31	22.0	
35~40	21	1	22	15.6	22.7
30~35	9	1	10	7.1	
25~30	5	1	6	4.3	5.0
20~25	1		1	0.7	
18~20					
計	121	20	141	100	100

第1次計画の方針として、新規採用者は1/5採用(退職者5名に対して1名の採用)としたため、平成17年から平成24年度までの退職者34名に対して、5名の職

員を採用しました。そのため、若年層の割合が極端に減少し、40歳以上の職員が7割以上を占める割合となりました。

## (2) 年度別退職予定者

単位：年 人

年度	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
退職者数	9	3	8	3	4	3	6	6	9	1	3
一般行政職	5	3	7	1	2	2	5	4	9	1	3
技能労務職	4		1	2	2	1	1	2			

期間中の退職予定者は、55名となりますが、平成25年～27年（20名）と平成31年～33年（21名）に大量の退職者がいます。

## 3 人件費の推移

### (1) 人件費の推移

(地方財政状況調査より) 単位：百万円

	H17	18	19	20	21	22	23	24
人件費	1,291	1,223	1,185	1,160	1,129	1,089	1,071	1,068
事業支弁※1	88	89	91	109	110	114	155	141
人件費計	1,379	1,312	1,275	1,269	1,239	1,203	1,226	1,209
職員給※2	873	815	768	727	725	682	645	649

人件費全体としては、17%減少していますが、職員給※2については、25%減少しています。第1次計画による職員数の減と平成18年に実施された給料表の改定によるものと思われます。

※1 普通建設事業費に充てた人件費

※2 職員給は、給料と諸手当（共済組合負担金、退職手当負担金は含まない）

### Ⅲ 2次計画

#### 1 基本方針

##### ア 総務省地方公共団体定員管理研究会「定員回帰指標試算式」※3

地方公共団体の職員配置は、様々な行政需要に左右されるものであり、職員数のあるべき姿を画一的に定めることは困難な面もあるので、適正な定員管理を推進するためにも客観的な指標が不可欠です。

そこで、総務省地方公共団体定員管理研究会が発表した「定員回帰指標試算式」※4に基づいて、人口、面積を基準に、合併、非合併に応じた試算方式を適用することとしました。

1次計画では、類似団体による指数を基に計画されましたが、類似団体の人口規模が5000人の幅があり、また将来の人口減少の見込みを反映させるにくいことなどから、今回から指標基準を変更することとしました。

※3 平成20年5月に制定されたもの。定員適正化計画の指標として、これ以外に類似団体、定員モデルなどが用いられる。

※4 別紙（7頁）に掲載

##### イ 退職者の補充と計画的な採用

職員数の削減に伴う年齢の偏りに配慮しつつ、期間を通じた退職者数に対する減数を考慮しながら、年度毎に平準化して計画的な採用を行いながら職員数の削減を図ります。

##### ウ 変化に対応した柔軟な計画の見直し

本計画策定時においては、定年延長等を含む公務員制度改正については考慮に入れておりません。今後、国等の動向を注視し、情勢の変化に応じて適宜柔軟に計画の見直し、変更を図る必要があります。前期計画の平成30年度において、必要に応じて後期計画の見直し、変更を検討します。

##### エ 技能労務職の退職不補充と非常勤職員化

民営化ガイドラインに基づき、今後民営化を進めていくことから、錦江園、給食センター、学校用務員などの技能労務職については、退職不補充とし、非常勤職員により代替していきます。

##### オ 組織機構の再編・整理と機動的な組織体制の構築

合併後、課の統廃合により組織のスリム化を図ってきましたが、更に業務の見直しにより、職員減少の中で、効率的な行政サービスを提供するため組織を構築していきます。

##### カ チーム制の維持

チーム制については現状を維持するとともに、各行政委員会及び職員数

の少ない課についてはチームを置かないなどの検討を行い、住民サービスの向上をめざします。

#### キ 総合支所の組織の見直し

職員数の減少に伴い、現行と同じ職員数やサービスを維持することは難しいと判断することから、本庁支所の業務分担を見直し、中期的には支所として諸証明の交付、福祉サービス等の申請受付、相談、行政区及び地域コミュニティ団体への支援等を主とした体制に年次的に移行します。

#### ク 民間委託、指定管理者制度の活用

町民サービスの向上に配慮しつつ、民営化ガイドラインに基づき、民間委託等を推進するとともに、業務の効率化を図ります。

#### ケ 職員の能力開発

限られた職員数による効率的な行政運営と質の高い行政サービスの提供を行うことができる人材の育成に努めます。

また、地方分権の時代に相応しい政策立案能力や、時代の要請に対して自覚と責任をもって施策を遂行できる業務遂行能力の向上に努めるとともに、職員の能力を引き出し、意識を高めるための取り組みを推進します。

## 2 計画の期間

- (1) 基準年月日 平成26年4月1日
- (2) 計画期間 前期計画 平成26年度から平成30年度の5年間  
後期計画 平成31年度から平成35年度の5年間

## 3 目標設定

### 定員適正化計画に基づく職員数の設定目標

年 度	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35
職員数	134	133	127	125	122	121	117	115	107	107

## 4 計画及び進捗状況の公表

### 1 計画の公表

2次計画策定後、「錦江町ホームページ」により公表します。

### 2 進捗状況の公表

錦江町人事行政の運営等の状況の公表に関する条例に基づき、毎年度、閲覧所において閲覧に供するとともに、「錦江町ホームページ」により公表します。

資料 2

平成22年度 定員回帰指標(普通会計) 試算式

試算値 =  $aX_1 + bX_2 + c$

- $X_1$  : 当該団体の人口(千人)
- $X_2$  : 当該団体の面積(km<sup>2</sup>)
- $a$  : 人口千人当たりの係数(各人口区分毎)
- $b$  : 面積1km<sup>2</sup>当たりの係数
- $c$  : 一定値(各人口区分毎(都道府県別))

団体区分	人口帯区分 (団体数)	人口係数 (a)	面積係数 (b)	一定値 (c)		
道 府 県	170万人未満 (23)	9.2	0.28	4,100		
	170～500万人 (9)	7.7		7,300		
	170～500万人(指定都市等) (6)	7.7		7,200		
	500万人以上 (8)	7.3		12,600		
市 (注1)	指定都市 (19)	8.8	0.20	140		
	中核市 (40)	5.8	0.26	190		
	特例市 (41)	5.9	0.73	30		
	特別区 (23)	5.0	—	850		
	一般市 (注2)	非合併	5万人未満 (102)	6.5	0.26	50
			5～10万人 (128)	5.5		100
			10～15万人 (50)	5.5		100
			15万人以上 (35)	5.2		180
		合併	5万人未満 (148)	7.2	0.34	50
			5～10万人 (138)	6.2		100
			10～15万人 (59)	6.2		100
			15万人以上 (22)	5.9		180
町村 (注3)	非合併	0.5万人未満 (224)	12.2	0.12	13	
		0.5～1.0万人 (211)	8.6		26	
		1.0～1.5万人 (109)	5.8		54	
		1.5～2.0万人 (61)	5.8		54	
		2.0万人以上 (143)	5.1		69	
	合併	0.5万人未満 (3)	14.4	0.18	12	
		0.5～1.0万人 (28)	10.8		23	
		1.0～1.5万人 (42)	8.0		53	
		1.5～2.0万人 (39)	8.0		53	
		2.0万人以上 (47)	7.3		68	

(注1) 一部事務組合等指定職員数多岐別L1の職員数多岐別Lと比較。

(注2) 20,000人未満の市は面積の上限を200km<sup>2</sup>とする、50,000人未満の市は面積の上限を500km<sup>2</sup>とする。

(注3) 5,000人未満の町村は面積の上限を200km<sup>2</sup>とする、10,000人未満の町村は面積の上限を400km<sup>2</sup>とする。