

## 美浦村定員適正化計画

令和元年度

### 1. はじめに

本村を取り巻く状況は、少子高齢化の急速な進展、高度情報化社会の到来、地球規模での環境問題の深刻化、地方分権に伴う事務の移譲、公共施設等の老朽化、村民ニーズの多様化等、様々な課題に直面しています。令和2年3月に第7次総合計画を策定し、「小さな拠点構想の推進による地域生活環境の向上」と「美浦村ブランド、観光資源の開発による地域経済の活性化」の実現をめざし、村の特性や課題を踏まえ財政の健全化に取り組みます。

このような中、国では長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態の公正な待遇の確保を図る「働き方改革」の取り組みも実施されており、今後はワークライフバランスに配慮した定員適正化がより重要になってきます。

このためにも、定員の適正化については、これまでも進めている計画の見直しを行うとともに、今後の社会環境の変化による行政需要の動向などを見極めながら退職者数の推移を踏まえ、新たな定員適正化計画を策定し、職員数の削減と効率的な職員の配置実現に向けて取り組んでいくことで計画の直しを行うものです。

### 2. 職員数の推移と現状

本村の職員数は、平成31年4月1日現在で、総数で163名であり、その内訳は、一般行政部門99名、教育行政職部門41名、公営企業等23名となっています。

総職員数としては、平成27年以降5名の減少です。

#### ○職員数の推移

部門	職員数(人)					対前年増減数(人)			
	H27	H28	H29	H30	H31	H28	H29	H30	H31
議会	3	2	3	3	3	▲1	1	0	0
総務	30	30	28	29	29	0	▲2	1	
税務	16	15	15	14	13	▲1	0	▲1	▲1
労働						0	0	0	0
農林水産	6	6	6	6	6	0	0	0	0
商工	1	1	1	1	1	0	0	0	0
土木	10	10	9	9	9	0	▲1	0	1
小計	66	64	62	62	61	▲2	▲2	0	▲1
民生	24	23	25	26	25	▲1	2	1	1
衛生	11	13	13	12	13	2	0	▲1	1
一般行政部門計	101	100	101	100	99	▲1	0	0	▲1
教育	44	43	43	40	41	▲1	0	▲3	1

普通会計計	145	143	143	140	140	▲ 2	0	▲ 3	0
水 道	5	4	4	4	4	▲ 1	0	0	0
下 水 道	4	6	6	6	7	2	0	0	1
そ の 他	14	12	13	12	12	▲ 2	1	▲ 1	0
公営企業等会計部 門	23	22	23	22	23	▲ 1	1	▲ 1	1
計	168	165	166	162	163	▲ 3	1	▲ 4	1

### 3. 定員管理類似団体との比較（普通会計職員数）

類似団体との比較については、毎年3月に総務省が、全国の市町村を対象に調査を実施し、発表している「類似団体別職員数の状況」に基づき、人口と産業構造から市町村の人口1万人当りの普通会計職員数を算出している数値を用いることにより類似市町村の平均的な職員数とを比較することができます。

類似市町村の普通会計の平均職員数を算出する係数については、類似市町村の大部分である一般行政・総務・衛生といった職員数の平均値で係数を定めた「単純値」と、中・小部門である実際に職員を配置している業務毎に係数を定めた「修正値」の2つの種類があります。

一般的には、各市町村で実際に人員を配置している業務により算出する「修正値」により算出することが適切であると言われてています。

美浦村の類似団体の区分については、人口15,000～20,000人、産業構造は、国勢調査に基づく産業別就業人口からⅡ次、Ⅲ次産業が80%以上かつⅢ次55%以上の団体で、町村区分の「類型Ⅳ－2」とされており、現在、示されている数値は、平成31年4月1日時点のものであり、これに基づき算出した類似団体の職員数は、次の表のとおりとなっています。

○大部門以上定員管理診断表（平成31年4月1日現在）

大部門	31.4.1 現在 職員数 B 人	単純値による比較			修正値による比較		
		単純値	超過数	超過率	修正値	超過数	超過率
		D 人	E (B-D) 人	E/B×100 %	F 人	G (B-F) 人	G/B×100 %
議会	3	2	1	33.3	2	1	33.3
総務	29	36	▲ 7	▲ 24.1	33	▲ 4	▲ 13.8
税務	13	10	4	28.6	10	4	28.6
民生	25	30	▲ 4	▲ 15.4	32	▲ 6	▲ 23.1
衛生	13	13	▲ 1	▲ 8.3	14	▲ 2	▲ 16.7
労働							
農林水産	6	9	▲ 3	▲ 50.0	7	▲ 1	▲ 16.7
商工	1	4	▲ 3	▲ 300.0	2	▲ 1	▲ 100.0
土木	9	12	▲ 3	▲ 33.3	9		0.0
一般行政計	99	115	▲ 15	▲ 15.0	109	▲ 9	▲ 9.0
教育	41	24	16	40.0	29	11	27.5
消防		5	▲ 5				
普通会計計	140	144	▲ 4	▲ 2.9	138	2	1.4

4. 目標

計画期間の5年間で、常勤一般職員の総数を157人にします。

	R2.4	R3.4	R4.4	R5.4	R6.4
一般行政部門	98	99	100	100	100
教育部門	37	37	37	35	35
公営企業等部門	21	22	22	22	22
合計	156	158	159	157	157

※1 教育長を含む。

※2 各部門間の人数は、弾力的に配置し、総数としての定員を管理します。

## 5. 計画期間

計画期間は、令和2年度から6年度までの5年間とします。

※期間途中で行政機構改革などの大きな改革があった場合は、修正も可能とします。

## 6. 計画の対象職員及び職員数

計画の対象とする職員は、常勤の一般職の職員とします。

## 7. 定員管理の重点事項及び適正化手法

計画目標を達成するために定員管理上解決しなければならない課題及び主な定員適正化手法は次のとおりとします。

### (1) 課題等

#### ①定員の適正な配置

社会の変化等により新たに行政需要が発生し、更に地方分権による様々な事務移譲が進んでいます。

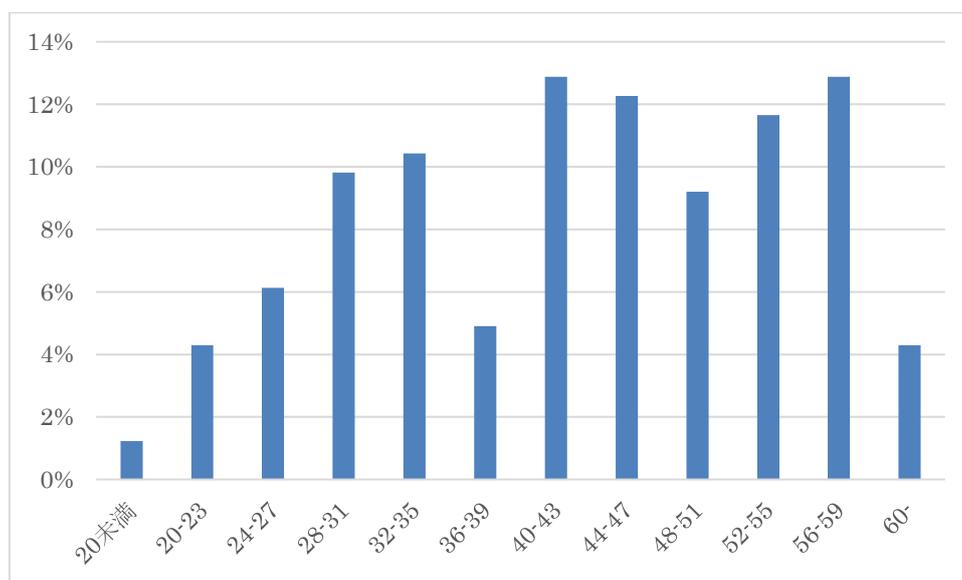
移譲される事務の中には、法令により事務量の増加に応じて一定数の職員配置や専門職の配置が求められる事務もあり、職員の必要数は高い状況です。

長引く景気の低迷により村の収入が伸び悩む中で、常に新しい時代に合った事業展開をしていくには、財政状況も勘案して事業のスクラップ&ビルドによる職員配置の適正化をこれまで以上に推し進めていく必要があります。

また、行政サービスの提供手法の見直しによる事業の内容やあり方の検討も必要です。

#### ②職員の年齢構成の適正化

次の数値は、平成31年度の職員の年齢構成を表したものです。



### ③職員の大量退職

職員の大量退職の時期を今後数年のうちに迫っており、定員管理上の大きな課題となっています。

経験豊富な職員の不足が急速に進み、管理職職員の不足が生じ、懸念の材料となってくると考えられます。

年度	H31 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度
退職予定数	9	1	6	0	9

## (2) 主な定員適正化手法

### ①新規採用職員の抑制

職員の大量退職時期には、年代に偏りのある職員を、適正な状態に無理なく移行させるための好機でもあり、このため退職者数に対する補充数を同じにするのではなく、長期的な展望に立った計画的な採用を行う必要があり、職員の世代間の偏りを是正しています。

年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
採用予定	4	3	0	6	2

※採用予定は、職員の総数を目標とし、退職数及び再任用数により弾力的に管理します。

### ②再任用職員の活用

今後、定年退職者数が増加するとともに、年金の受給年齢も引き上げられていきます。このため、退職していく職員を貴重な人的資源と据え、豊富な経験を要する業務については再任用制度を活用していきます。

### ③育児休業への対応

代替要員として、これまでの臨時的任用に加え、新たに任期付職員の採用を行えるよう措置することとし、今後、育児休業の代替要員として任期付職員の制度を活用していくことも検討していきます。

### ④多様な雇用形態の検討

職員の再任用制度が導入され、多様な雇用形態が存在することとなり、更に、短時間任期付職員制度も法的に設けられ、これらの制度を適切かつ有効に活用する必要性が高まっています。

多様な雇用形態の職員の効率的・効果的な組み合わせを検討していきます。

### ⑤管理職ポストの管理

管理職員の数・配置について、年功序列での役職に就かせるのではなく、職員の適正な配置管理のもとにポスト管理を行います。

### ⑥組織機構の見直し

組織機構については、期限のある事業、一時的な組織等について、当該事務事

業を時限的なものにし、その終了とともに関連する組織や定員を廃止し、新たな組織は終期を設定して上で新設するスクラップ&ビルドを廃止し、新たな行政課題に迅速に対応できる組織・機構の整備を進めていきます。

#### ⑦民間委託の推進

行政責任の確保、公共性の確保、村民サービスの維持向上、効率的・経済性の確保を基本とし、委託できるものについて委託の推進を図っていきます。

また、公の施設管理については、指定管理制度等を導入し、この制度を活用することにより限られた人員の中で、行政サービスの充実を図っていきます。

#### ⑧ICT（情報通信技術）の活用

事務処理の省力化や行政サービスの向上を図る上で、ICTの利活用や電算化を進め、事務事業の正確性・簡素化・効率化を図っていきます。

#### ⑨配置適正化に向けて

異なる雇用形態の職員の活用、新規採用職員の抑制、計画的な職員の配置、委託可能な事務事業の民間委託、行政ニーズに対応した組織のスクラップ&ビルドなどの各定員適正化手法を効果的に組み合わせ、定員の適正化に努めていきます。

また、本村のような小規模な組織においては、部門ごとに厳格な純減率の運用は、時として弾力的な人員配置を損なうこととなるため、各部門の目標達成は柔軟性と弾力性を以て行い、各部門が密接に連携し組織全体で計画目標を達成することとします。

#### ⑩会計年度任用職員等の活用

会計年度任用職員制度の創設に伴い、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用根拠の整理、適正化を行うとともに、会計年度任用職員については制度創設の趣旨を踏まえた制度を構築します。

その上で、必要とする人員や職務内容、勤務日数や勤務時間等を十分に精査した上で適正な任用を行うこととします。

#### ⑪定年延長制への対応

令和4年度（2022年度）から定年延長制の導入によって、地方公務員についても定年退職の年齢が段階的に65歳まで引き上げられる予定です。これに伴い、退職者数が著しく少ない年度が生じ、採用計画をはじめ、職員の年齢構成や役職構成など人事・組織運営面で大きな影響が生じることが想定されます。

しかしながら、現時点では制度の詳細が示されていないため、定年延長制導入後における計画的な職員採用や勸奨退職制度の在り方等、年齢構成の平準化を図るための具体的方策については、今後、国、県並びに他自治体の動向等を注視しながら検討を進めていくものとします。