

せたな町定員適正化計画

(平成17年度～平成21年度)



平成18年3月

せたな町行政改革推進本部

《目 次》

1. 計画策定の主旨	1
2. 現況	1
3. 職員数の推移及び現状	2
(1) 一般行政部門職員数の推移	
(2) 職員数の現状	
4. 定員管理の現状分析及び課題	4
(1) 第8次定員モデルによる比較	
(2) 管内他町との比較	
(3) 類似団体との比較	
(4) 定員管理調査による比較	
(5) 今後の課題	
5. 今後の定員管理のあり方	7
1. 町長部局の定員管理	7
(1) 定員適正化計画の方針	
(2) 定員適正化計画進捗状況の公表	
(3) 定員適正化の具体的手法	
2. 他部門の定員管理	10
(1) 定員適正化計画の方針	
(2) 部門別の定員管理	
3. 町全体の定員増減見込み	11
(1) 部門別増減見込数	
(2) 年度別・部門別職員増減見込数	
(3) 定年退職予定者見込数	
《参考資料》	15

1. 計画策定の主旨

旧3町におけるこれまでの職員数の管理は、定員適正化計画を基本とする定年退職による不補充、機構改革などにより行ってきました。

地方が競い合う地方分権時代の本格的な到来や情報公開制度が推進される今日においては、新たな行政課題や社会情勢の変化に的確に対応できる行財政運営の手腕が問われる時代でもあります。

近年は、景気の長期低迷に伴い地方財政が厳しさを増している状況を反映し、行政の役割を見直し行政運営のスリム化に積極的に取り組む自治体が多くなっています。

合併により財政面で裕福になったわけではなく、合併前と同様に危機的状況にあることは町民、議会、職員も認識を共にしているところです。

このような状況を踏まえ、本町においても公共サービスをより効率的かつ効果的に町民に提供するため行政組織・機構を適時見直し、適正な職員管理に努めながら時代に即した業務執行体制を構築していかなければなりません。

本計画の実施にあたっては、行政全般にわたる事務事業の見直しと新規事業の厳選、新規採用抑制、施設管理の民間委託やアウトソーシング（業務外部委託）、情報化等を積極的に進めることを基本とし、新たな行政需要に対しても、原則として職員の配置転換等によって対応するなど組織・運営全般にわたり総点検を行った上で定員適正化に取り組めます。

2. 現 況

職員数については、旧町はそれぞれ職員適正化に努力し町の規模としては、概ね適正な職員配置をしてきたところであり、地方公共団体として同一の事務処理をしていたため、平成17年9月1日合併においては、同一組織及び業務ごとの職員配置における重複は避けられない現状にありました。このため、年度途中での合併ということを考慮し、現行の組織・機構をなるべく変化させない形を基本に行政組織・機構を設置したところです。

一方、社会的な現象としてプレ団塊世代（昭和18年～昭和21年）、団塊世代（昭和22年～昭和24年）、ポスト団塊世代（昭和25年～昭和28年）等の大量退職時代となりました。本町においても団塊の世代、それに続く新人類（ジェネレーションX）、団塊ジュニア（ジェネレーションY）などの退職時期を見据えた定員適正化を進める必要があります。

3. 職員数の推移及び現状

(1) 一般行政部門職員数の推移

実績 平成12年度から平成16年度まで(12人削減 6.1%)

過去5年間の職員数の推移を見ると、旧北檜山町は増減数 3人、増減率 3.8%、旧瀬棚町は増減数 2人、増減率 3.0%、旧大成町は増減数 7人、増減率 13.0%となっており、旧各町ともに減少傾向となっている。

旧町合算値では、増減数 12人、増減率 6.1%となっている。

職員数・町		年 度				
		H12	H13	H14	H15	H16
職員数	旧北檜山町	78	72	73	74	75
	旧瀬棚町	66	66	69	69	64
	旧大成町	54	49	48	48	47
	計	198	187	190	191	186
増減数	旧北檜山町	2	6	1	1	1
	旧瀬棚町	4	0	3	0	5
	旧大成町	0	5	1	0	1
	計	2	11	3	1	5

各年4月1日現在。職員数には臨時・非常勤職員は含まない。定員管理調査個別団体表より転記

(2) 職員数の現状

合併による行政組織機構の変更に伴い本庁及び総合支所を設置し、議会、各行政委員会は統合した。平成16年度186人と比較し、合併後の平成17年12月1日現在で一般行政部門は184人となり2名の減となっている。

本庁と総合支所の職員数を比較すると一般行政部門で本庁職員数82人に対し大成総合支所職員数は44人、瀬棚総合支所職員数は58人となり、総合支所合計で102人となっている。

構成割合では本庁の44.6%に対し大成総合支所は23.9%、瀬棚総合支所は31.5%となり総合支所合計で55.4%となっている。

職員数の現状

(平成17年12月1日現在)

部 門		実 職 員 数			
		せたな町	A		
			内 数		
			本庁	大成総合支所	瀬棚総合支所
一 般 行 政 部 門	議 会	3	3	-	-
	総 務	61	32	17	12
	税 務	10	6	2	2
	民 生	53	17	8	28
	衛 生	12	4	4	4
	農 林 水 産	24	11	7	6
	商 工	4	2	1	1
	土 木 ・ 建 築	17	7	5	5
	小 計	184	82	44	58
教 育		51	12	20	19
普 通 会 計 合 計		235	94	64	77
病 院 ・ 診 療 所		78	40	17	21
水 道		7	3	2	2
下 水 道		5	3	1	1
国 保 ・ 介 護		9	4	4	1
その他（風力発電）		1	-	-	1
公 営 企 業 会 計 等 合 計		100	50	24	26
合 計		335	144	88	103

大成種苗育成センター職員及び三杉荘職員は一般行政に含まれる。

4. 定員管理の現状分析及び課題

(1) 第8次定員モデルによる比較

第8次定員モデルによる試算値では、本町の一般行政部門職員数は170人。定員モデル試算値は167人。定員モデルに対し超過数は3人、超過率は1.76となっている。

団体名	一般行政部門 モデル対象職員数	定員モデル 試算値	超過数	超過率
せたな町	170	167	3	1.76
旧大成町	46	44	2	4.35
旧瀬棚町	64	59	5	7.81
旧北檜山町	60	65	5	8.33

旧町定員モデル試算値は人口規模1万人で算定。新町定員モデル試算値は、人口規模1万～2万で算定。

(2) 管内他町との比較

檜山管内における職員一人当たり人口数を江差町と比較すると江差町は75.6人、せたな町は31.8人となっており江差町より43.8人少ない。

江差町との格差の主な要因としては、町営医療機関設置の有無による職員数が含まれていることが挙げられる。

管内平均と比較すると管内平均は40.8人、本町は31.8人となっており管内平均より9人少ない。

区分 町名	職員数及び職員一人当たり人口数 (単位:人)		
	住民基本台帳人口 (16.3.31)	職員数 (16.4.1)	職員一人当たり人口
江 差 町	10,207	135	75.6
上ノ国町	7,000	111	63.1
厚沢部町	5,019	105	47.8
乙部町	4,971	128	38.8
(旧)熊石町	3,558	124	28.7
奥尻町	3,803	162	23.5
今金町	6,715	169	39.7
せたな町	11,266	354	31.8
管内平均	52,539	1,288	40.8

住民基本台帳人口及び職員数は旧町の合算数で計算。住民基本台帳人口は平成16年3月31日現在、職員数は平成16年4月1日現在となっている。

(3) 類似団体との比較

類似団体である江差町と医療機関、高等学校、企業会計の有無など町によって異なる要因を除き比較するため、地方公務員給与実態調査における職種別職員区分(一般行政職+税務職)により比較する。

せたな町は一般行政職203人、税務職8人の合計211人となっている。

江差町は一般行政職109人、税務職8人の合計117人となっている。

一般行政職は江差町より94人多く、税務職は同数となっている。

(単位:人、倍)

町名 区分	職種別職員数		比較	
	せたな町	江差町	増減数	倍率
一般行政職	203	109	94	1.8
税務職	8	8	0	0.0
合計	211	117	94	1.8

せたな町は旧町の合算数値。(平成16年度地方公務員給与実態調査)

(4) 定員管理調査による比較

定員管理調査における、人口が本町と同程度規模にある江差町、松前町と比較すると本町は一般行政職で186人、江差町は107人、松前町は128人となっており、江差町より79人、松前町より58人多い。

指標	せたな町	江差町	松前町
町勢規模等			
住民基本台帳人口(人)	11,266	10,207	10,939
世帯数(世帯)	4,745	4,642	4,661
総面積(Km ²)	638.63	109.57	293.09
第一次産業就業人口・構成比	1,130(23.4)	415(7.8)	825(15.6)
第二次産業就業人口・構成比	1,507(25.9)	1,225(23.0)	1,996(37.8)
第三次産業就業人口・構成比	2,952(50.7)	3,688(69.2)	2,453(46.6)

指 標		せたな町	江差町	松前町
一 般 行 政 職	議 会	6	3	3
	総 務	60	26	48
	税 務	8	8	10
	民 生	52	31	25
	衛 生	13	8	11
	労 働	0	0	1
	農 林 水 産	27	11	16
	商 工	5	8	6
	土 木	15	12	8
	小 計	186	107	128
特 別 行 政 職 員 数	教 育	59	17	29
	消 防	0	0	0
	小 計	59	17	29
公 営 企 業 会 計 等	病 院	88	0	67
	水 道	7	7	8
	交 通	0	0	0
	下 水 道	4	0	0
	そ の 他	13	5	8
	小 計	112	12	83
合 計		357	136	240

1. 職員数は「平成16年総務省定員管理調査」による。（職員数には教育長が含まれる）
2. 人口・世帯数は平成16年3月31日現在の住民基本台帳による。
3. 面積は国土交通省国土地理院が発表した平成15年10月1日現在の「全国都道府県市町村別面積調」による。
4. 産業別就業人口・構成比は平成12年10月1日の国勢調査を基礎とした。
5. 合併前の旧町の合算数値のため議会事務局及び教育長（3名）の数値は多くなっている。

（5）今後の課題

平成17年12月1日現在の一般行政部門職員数は184人となっている。

合併に伴い1つの町となり組織機構も変わり、本庁の他に総合支所が設置され1町1役場と比べると組織が多くなっている。

総合支所を設置することにより、住民サービス拠点を旧町単位に設けることはできたが、補助申請業務・各種事務事業などについては、年度途中の合併ということもあり、平成17年度中は、旧町単位で事務処理している現状にある。今後は、住

民サービスに影響を及ぼさない内部事務処理等については、処理や管理を集約する方が効率性が高いため、同一の事務処理を段階的に集約しながら、町の規模に見合った適正職員数にしていかなければならない。

一方、第8次定員モデル、管内他町、類似団体、定員管理調査を用い職員数の比較をした。いずれも町の規模と比較し適正職員数より多い状況にあった。

合併による財政優遇措置（激変緩和措置を含む）がある平成33年までには、適正職員数に限りなく近づけなければならない。しかし、退職者不補充・新規採用者抑制による削減だけでは、今後15年間で約80人程度の削減は非常に困難な状況にある。

町の規模に見合った適正職員数とするためには、組織機構の再編整備と併せ勸奨退職制度の活用、再任用制度の凍結、臨時職員の抑制など様々な手法を駆使して「職員でできることは現有職員で対応する」という基本原則に立ち返り、職員の適正化に努めなければならない。

5. 今後の定員管理のあり方

1. 町長部局の定員管理

(1) 定員適正化計画の方針

基本的考え方

- (ア) 本計画を第1次定員適性化計画とし、住民ニーズの多様化により複雑かつ高度化する行政需要に対するため、本町の産業構造、少子・高齢化などの要因に十分配慮し定員適性化に努めることを基本とする。
- (イ) 今後は、自己決定権や自己責任が拡大する地方分権時代に対応して、行政・住民の役割分担を見直し、簡素で効率的な行財政運営を目指す必要がある。このため、事務事業の執行体制・処理方法等の見直しを進め職員数の一層の適正化に取り組むこととする。
- (ウ) 町財政の厳しい現状、さらに「せたな町行政改革大綱」（H17年～H21年）による中期的な定員管理の推進理念に基づき、管内他町の取り組み状況を勘案しながら推進する。
- (エ) 平成13年度に導入された再任用制度については、住民との相互理解が得られない限り当面の間はその運用を凍結する。
- (オ) 新たな行政需要、権限委譲事務など外的要因による業務量の増加があった場合においても「職員でできることは現有職員で対応する」ことを基本に職員数の抑制に努める。

定員適正化計画の計画期間

平成17年9月1日から平成21年度までの4年7ヶ月間とする。

ただし、職員数の数値目標は集中改革プランと整合性を図り、平成22年4月1日現在とする。

定員適正化計画の数値目標

- (ア) 今後増大する行政需要に対応した組織・機構の簡素・合理化に努めつつ、職員採用を出来る限り抑制し、全部門における純減割合6%以上の達成を目指し次のとおり数値目標を定める。
- (イ) 計画期間中に、組織・機構の再編整備、グループ制の導入、事務事業の外部委託化、退職者不補充、勧奨退職制度の活用、役職定年制等あらゆる方策を検討しさらなる削減に努める。

《数値目標》

全部門 23人(6.9%)

(1)一般行政部門 14人(7.6%)

(2)特別行政部門 12人(23.5%)

(3)公営企業等会計部門 3人(3.2%)

区 分	H17年度	増減	H22年度	割合
一 般 行 政 部 門	185人	14人	171人	7.6
特 別 行 政 部 門	51人	12人	39人	23.5
公営企業等会計部門	95人	3人	98人	3.2
合 計	331人	23人	308人	6.9

平成17年4月1日現在職員数を基準とする。(4月1日採用者を除く)

平成22年4月1日採用者を含み、退職者は除く。

(2) 定員適正化計画進捗状況の公表

今後は、情報公開の趣旨に基づき、住民の理解と協力を得ながら定員適正化をより一層推進していくため、定員適正化計画の内容及び毎年度の進捗状況を公表するよう努める。

(3) 定員適正化の具体的手法

地方分権時代に向けて町の施策・事業を取り巻く環境や行政需要の動向を見据え、個々具体的な事業及び業務に即して不断に事務事業の見直しを行う。毎年度の予算編成と合わせ人件費抑制等を検討する中で定員適正化に取り組む。具体的な職員数の調整については退職者に対する新規採用の抑制により対応する。

具体の手法

次の手法を総合的に組み合わせて実施し、目標達成を目指します。

(1) 退職に伴う自然減及び早期勧奨退職による減

退職不補充、早期勧奨退職の活用・充実、新規採用者の抑制を行うなど職員総数の削減に努めます。

(2) 事務・事業の見直し

行政、住民、民間相互の役割分担を見直し、事業の重点化や優先度の設定による「事業の厳選」、補助金等の時限制の導入等を検討します。

また、臨時職員も含めた総職員数の適正化を図ることとし、民間等への外部委託化を積極的に進めるなど事業の執行体制及び執行方法等の見直しに努めます。さらには、事務の執行方法の見直しを継続的に行い業務の効率化を図ります。

(3) 組織・機構の見直し

地方分権に即応した「事業執行型から企画立案型へ」の組織・機構の見直しを着実に進め、係間事務事業の格差、繁閑期職員配置の硬直性等が課題とされていた縦型組織から組織の動態化と職員の協調性を重視した横型組織に変革を図り、簡素で効率的な業務執行体制の整備に努めます。そのための手法としてグループ制導入について検討を進めます。

(4) 業務量の変化に応じた職員配置の促進

限られた職員数の中で新規行政需要や業務量の変化に柔軟に対応し、常に業務量に見合った職員配置に努めます。また、職員再配置は各課ごとに事務事業の見直し等による調整を基本とします。

2. 他部門の定員管理

(1) 定員適正化計画の方針

一般行政部門に分類される議会事務局、特別行政部門に分類される教育委員会、公営企業等会計部門に分類される病院・診療所、水道事業、下水道事業、介護保険事業、国民健康保険事業、風力発電事業においても、各任命権者において町長部局に準じ定員の一層の適正管理に努めます。

(2) 部門別の定員管理

議会事務局(一般行政部門)

合併時の在任特例による議会議員数の増加を考慮し3名体制となっている。議員定数の減少に伴う業務量の減少を考慮し職員数の縮減に努めます。
(在任特例終了：平成19年4月30日)

教育委員会(特別行政部門)

教育水準確保のための教職員定数の標準に関する法律に基づく教職員の適正配置及び町定数条例を基本に適正な定員管理に努めます。

教育行政の活性化を図る観点から本庁管理事務の集約化を図り、教育事務所との連携体制の強化に努めます。

選挙管理委員会(監査含む)

必要最小限の人員で構成されており、現行どおりの配置に努めます。

農業委員会

必要最小限度の人員で構成されており、現行どおりの配置に努めます。

病院・診療所(公営企業会計等部門)

医療法に基づく医師の標準数の確保に努める一方、病院・診療所業務の一部委託等について検討を重ね定員管理に努めます。

水道・下水道事業(公営企業会計等部門)

効率的な管理体制整備に努める一方、下水道整備計画の進捗状況を見極め効率的な職員配置に努めます。

介護保険事業(公営企業会計等部門)

介護認定審査会を今金町と共同設置している。

本町が設置している介護認定審査会と共同設置している介護認定審査会で同様の業務を行っているため集約を図る必要がある。

高齢者の増加や介護需要を見据え、より効率的な運営を図るため他町との広域連携について検討し、業務の集約化による職員数の抑制に努めます。

国民健康保険事業(公営企業会計等部門)

窓口サービス事務に支障を生じないよう職員配置に努めます。さらに、医療給付事務、補助申請事務などの事務処理の簡素化を図ります。

広域行政事務への移行が可能な部門のため、広域化に向けた検討を進め業務の集約化による職員数の抑制に努めます。

風力発電事業(公営企業会計部門)

必要最小限度の人員で構成されており、現行どおりの配置に努めます。

3. 町全体の定員増減見込み

(1) 部門別増減見込数

町長部局に加え、議会、教育委員会、選挙管理委員会(監査も含む)、農業委員会も含めた部門別職員数の増減見込みを次表のとおりとする。

部局・部門	部局・部門増減見込み
町長部局	13人
議会事務局	1人
教育委員会(特別行政部門)	12人 大成高校閉校に伴う教員減少分12人
選挙管理委員会(監査も含む)	0人
農業委員会	0人
病院・診療所 (公営企業等会計部門)	3人 経営効率化の観点から、随時、定員の純減に取り組む
水道(公営企業等会計部門)	0人 経営効率化の観点から、随時、定員の純減に取り組む
下水道(公営企業等会計部門)	0人 経営効率化の観点から、随時、定員の純減に取り組む
介護保険(公営企業等会計部門)	0人 広域化の観点から、随時、定員の純減に取り組む
国民健康保険(公営企業等会計部門)	0人 広域化の観点から、随時、定員の純減に取り組む
風力発電事業(公営企業等会計部門)	0人
合 計	23人

本庁及び総合支所含む

(2) 年度別・部門別職員増減見込数

町長部局に加え、議会、教育委員会、選挙管理委員会(監査も含む)、農業委員会も含めた年度別・部門別の職員増減見込みは次表のとおりとする。

年度別・部門別職員増減数見込数

年度 部 局	17年度 (1年目)	18年度 (2年目)	19年度 (3年目)	20年度 (4年目)	21年度 (5年目)	22年 4月1日	合 計
	増 減	増 減	増 減	増 減	増 減	増 減	増 減
町 長 部 局	2	1	4	1	6	1	13
議 会 事 務 局	-	-	-	-	1	-	1
教 育 委 員 会	1	1	-	12	-	-	12
選 挙 管 理 委 員 会	-	-	-	-	-	-	-
農 業 委 員 会	-	-	-	-	-	-	-
病 院	3	-	1	-	1	2	3
水 道	-	1	-	1	1	1	-
下 水 道	-	-	-	-	-	-	-
介 護 保 険	-	-	-	-	-	-	-
国 民 健 康 保 険	-	-	-	-	-	-	-
風 力 発 電	-	-	-	-	-	-	-
公 営 企 業 等 会 計	3	1	1	1	2	3	3
合 計	0	1	5	12	9	4	23

増 減 内 容

平成 17 年度

町長部局	行政職 1 名採用 保育士 3 名採用	行政職 3 名退職 行政職 2 名定年退職 保育士 1 名退職 行政職 1 名死亡
教育委員会 病 院	医師 1 名採用 看護師 7 名採用 薬剤師 2 名採用	看護師 5 名退職 薬剤師 1 名退職 行政職 1 名定年退職

平成 18 年度

町長部局	保健師 4 名採用	行政職 5 名定年退職（水道 1 名） 寮母 1 名定年退職
教育委員会	行政職 1 名採用（町長部局より）	

平成 19 年度

町長部局	行政職 1 名採用 寮母 1 名採用	行政職 6 名定年退職（水道 1 名）
病 院		看護師 1 名定年退職

平成 20 年度

町長部局	行政職 1 名採用	行政職 1 名定年退職（不補充）
教育委員会		高校教員 12 名退職
病 院	看護師 1 名採用	看護師 1 名定年退職

平成 21 年度

町長部局		行政職 5 名定年退職（水道 1 名） 寮母 1 名定年退職 現業職員 1 名定年退職（臨時又はパートで対応）
議会事務局		行政職 1 名定年退職
病 院	看護師 1 名採用	医療技師 2 名定年退職

平成 22 年度（4 月 1 日採用のみ掲載）

町長部局	行政職 1 名採用 寮母 1 名採用	
病 院	医療技師 2 名採用	

(3) 定年退職予定者見込数

平成21年度までの定年退職予定者は、全体で28人であり、事務吏員が21人と75%を占めている。

(平成17年4月1日現在)

職 種	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	合 計
行 政 職	3	5	6	1	6	21
保 健 師	-	-	-	-	-	-
保 育 士	-	-	-	-	-	-
寮 母	-	1	-	-	1	2
公 務 補	-	-	-	-	1	1
医 師	-	-	-	-	-	-
医 療 技 師	-	-	-	-	2	2
看 護 師	-	-	1	1	-	2
合 計	3	6	7	2	10	28

参 考 資 料

総務省 定員管理調査とは？

1. 全国の地方公共団体の適正な定員管理に資することを目的に、総務省が昭和49年から毎年実施している職員数の実態調査。次の3部門に分類して集計される。
 - (1)一般行政部門.....議会、総務企画、税務、労働、農林水産、商工、土木、民生、衛生の各部門の総計（教育、公安を除く各種行政委員会含む）
 - (2)特別行政部門.....教育（県費負担市町村立学校職員含む）、警察、消防の総計
 - (3)公営企業等会計部門.....病院、水道、交通、下水道、その他（収益事業等）の総計
2. このうち、町長部局が大部分を占める『一般行政部門』は、法令等により職員の配置基準などが定められている『特別行政部門』や独立採算により費用対効果が明確にされる『公営企業等会計部門』と異なり、地方公共団体の自主的な適正化努力が強く求められる部門とされている。

定員モデルとは？

1. 趣 旨
地方自治体が適正な定員管理を行う参考指標とするため、「地方公共団体定員管理研究会」（事務局：総務省行政局公務員部能率安全推進室）が研究・開発し公表しているもの。
2. 対象部門
一般行政部門を対象としており、国の法令等により定員の配置基準等が定められている職員が大部分を占める特別行政部門及び独立採算制を採用している公営企業等会計部門については対象から除外している。
3. モデル職員数の算定方法
地方公共団体の現職員数の8割を基準として、その数値に職員数に最も相関関係のある約40の行政指標を基に多重回帰分析の手法を用いて加算し算定する。
4. 《第8次定員モデル説明変数一覧》 人口1～2万人
モデル対象職員数算出係数は、総面積、農漁家数、小売業商店数、普通建設事業費、過疎地域特性、町村営保育所在所数、直営ごみ収集量、住民基本台帳人口、生活保護受給者世帯、標準財政規模に定められた係数により算出される。
5. モデルの基準
定員モデルは、算定基礎となるデータの変動や社会情勢の変化に伴う行政指標の見直しの必要性から、概ね3年ごとの改定が行われている。
現在は、平成17年度に試算されている「第8次定員モデル」を使用している。
6. 活用に当たっての留意点
定員モデルの試算は、各部門ごとの積み上げにより行うものであるが、職員をどの部門に多く配置し、どこを少なくするか、すなわちどの行政部門を重視するかは各自治体の施策選択の問題として、主体的な判断の下に行われるべきものであることから、一般行政部門全体の試算結果に重点を置いて活用すべきであること。
モデル算定数値が実現不可能なものとならないように、現職員数の8割を基準としていること。