

茨城町定員適正化計画

(平成17年度 ~ 平成22年度)

平成18年3月
茨 城 町

目 次

1 . これまでの定員管理の取り組みについて	1
2 . 職員数の現状について	1
(1) 定員モデルとの比較	1
(2) 人口比率との比較	2
(3) 財政指数との比較	2
3 . 定員適正化計画について	3
(1) 計画期間	3
(2) 目標職員数	3
(3) 適正化の推進方法	3
事務事業の見直し	
業務の効率化	
組織の活性化	
再任用職員や臨時職員等の活用	
4 . 部門別・年度別職員定数適正化計画	4

1. これまでの定員管理の取り組みについて

当町は、工業団地整備や「さくらの郷」の特定事業の推進や少子高齢化などによる行政需要の増加にともない、バブル経済終焉後の平成2年度から平成7年度の5年間で54名の職員数が増加した。

その後、長期の景気低迷に伴う厳しい財政状況を踏まえ、平成8年度から平成12年度を計画期間とする第1次定員適正化計画を策定し、事務事業の見直しやOA化による業務の効率化などを行い、この5年間では23名の職員を削減した。

また、第1次定員適正化計画期間後の平成13年度から平成16年度末の4年間では、多様化・高度化する町民ニーズに応えながらも、さらなる事務事業の見直しや弾力的な職員配置、臨時職員等の活用などにより、34名の職員数を削減したところである。

年度別職員数の推移

【各年度4月1日現在】

	平6	平7	平8	平9	平10	平11	平12	平13	平14	平15	平16	平17
職員数	374	380	380	373	371	370	362	357	348	334	332	323
前年比	16	6	0	7	2	1	8	5	9	14	2	9

(単位：人)

2. 職員数の現状について

(1) 定員モデルとの比較

定員モデルは、地方公共団体の職員数と最も関連が深いと考えられる人口や世帯数、面積、事業所数などの行政需要に関する指標を基礎として総務省が算定したもので、定員管理の適正化を推進するための参考指標の一つとして活用されている。

第8次定員モデルと茨城町の一般行政部門の職員数を比較すると、平成17年度は定員モデルよりは2名少ない状況となっている。なお、平成6年度から定員モデルと職員数を比較すると下記のように推移している。

定員モデルと職員数の比較・推移

【定員管理調査より】

	平6	平7	平8	平9	平10	平11	平12	平13	平14	平15	平16	平17
定員モデル	206				200			188			170	
対象者	215	213	208	205	205	204	199	186	185	172	174	168
差	9	7	2	1	5	4	1	2	3	16	4	2

(単位：人)

(2) 人口比率との比較

人口比率との比較は、平成10年度では、職員1人あたりの町民数は97.4人であるが、職員の減により年々1人あたりの人口は増えている。

平成17年度では、職員1人あたりの町民の数は109.9人となっており、県内の自治体の中でも平均的である。

人口比率と職員数の比較・推移 【各年度4月1日現在】

	平10	平11	平12	平13	平14	平15	平16	平17
人口	36,118	36,108	36,028	35,889	35,781	35,539	35,449	35,483
職員数	371	370	362	357	348	334	332	323
職員1人 当り人口	97.4	97.6	99.5	100.5	102.8	106.4	106.8	109.9

(単位：人)

近隣市町との比較(平16.4)

市町村	人口	職員数	職員1人 当り人口
美野里町	25,441	177	143.7
小川町	19,516	290	67.3
大洗町	19,557	235	83.2
水戸市	248,683	2,259	110.1

(3) 財政指数との比較

平成16年度の普通会計における人件費(職員給与費)は約17億円で、歳出総額の17.9%を占めている。職員数の削減により、人件費は減少傾向にはあるが、経常収支比率は82.5%と依然として高く、政策的な経費に充てる財源は乏しい。

職員数だけが経常収支比率を押し上げている要因ではないが、厳しい社会経済状況は今後も続くものと予想され歳入の増加も見込めないことから、人件費の削減は財政運営の大きな力ギとなっている。

財政指数との比較・推移

【決算統計より】

	平9	平10	平11	平12	平13	平14	平15	平16
職員給与	2,003,242	2,029,696	2,019,806	1,942,479	1,926,590	1,844,258	1,748,388	1,751,137
構成比	19.3	21.9	20.3	20.3	20.1	18.3	17.2	17.9
経常比	78.3	80.6	79.7	79.2	76.9	78.2	78.1	82.5

構成比 = 歳出総額に占める人件費割合

(単位：千円、%)

経常比 = 経常収支比率

3. 定員適正化計画について

(1) 計画期間

平成17年度から平成22年度まで

(2) 目標職員数

	300名(平成22年度当初)
増員	12名
減員	35名
差引	23名

(3) 適正化の推進方法

定員適正化の推進方法は、行政職の退職者の補充を極力抑え、職員数の削減を図るものとする。ただし、退職者数が著しく増減する年度においては、平準化を図って採用するものとする。これら職員数の減については、次に掲げる事務事業の見直しなどで対応していくこととする。

事務事業の見直し

事務事業については、社会経済状況の変化などにより、縮小・廃止を検討するとともに、委託が可能なもので業務の効率化が図れるものについては、民間委託等を積極的に推進する。

業務の効率化

これまでも、業務のOA化など業務の効率化を進めてきたところであるが、今後も全職員が、より効率的な事務の執行を心がけて取り組むものとする。

組織の活性化

職員の複数業務の兼務及び業務量に応じた流動的な人事配置など、効率的で柔軟に組織が機能するように努める。この機能を有効に発揮するためには、職員一人ひとりが業務に主体的に取り組むとともに、職員個々の能力開発を図る必要がある。

再任用職員や臨時職員等の活用

計画期間中に35名の職員の退職が見込まれる中、長年培った経験と知識を活用するためにも必要に応じて、再任用について検討するものとする。

また、資格や免許を必要とする専門職や季節的な繁忙期などにおいては、臨時・非常勤職員を活用していく。

4 部門別・年度別職員定数適正化計画

部門		区分	職 員 数					
			平 16	平 17	平 18	平 19	平 20	平 21
一 般 行 政 (福祉を除く)	議 会	3	3	3	3	3	3	3
	総 務	47	46	46	45	44	44	44
	税 務	19	19	19	19	18	18	18
	農 林 水 産	22	21	21	21	21	20	20
	商 工	7	7	7	7	7	7	6
	土 木	35	33	33	32	32	32	31
	小 計	133	129	129	127	125	124	122
福 祉 関 係	民 生	27	26	27	27	27	27	26
	衛 生	14	13	15	15	15	15	14
	小 計	41	39	42	42	42	42	40
一般行政計		174	168	171	169	167	166	162
特 別 行 政	教 育	49	47	46	46	46	45	45
	消 防	46	45	45	45	45	45	45
	小 計	95	92	91	91	91	90	90
公 営 企 業 等	病 院	19	19	0	0	0	0	0
	水 道	14	14	14	14	14	13	13
	下 水 道	11	11	11	11	11	11	11
	そ の 他	19	19	25	25	25	24	24
	小 計	63	63	50	50	50	48	48
合 計		332	323	312	310	308	304	300
前年対比		2	9	11	2	2	4	4

- 注) 1 各部門の分類は、総務省の「地方公共団体定員管理調査」によるもある。
 2 総務部門は、総務一般、企画、管財、住民関連一般、選挙管理委員会、監査委員等を扱う部門である。
 3 民生部門は、民生一般、児童、保育所、福祉施設等を扱う部門である。
 4 衛生部門は、衛生一般、保健センター、清掃、環境保全等を扱う部門である。
 5 下水道部門は、公共下水道事業、農業集落排水事業を扱う部門である。
 6 その他部門は、介護保険、国民健康保険、工業用水道、老人保健の会計の部門である。