

羽村市定員管理適正化計画
【平成24～28年度】

東京都羽村市

◇ 目 次 ◇

1. 計画の目的等	
(1) 計画の名称	1
(2) 目的	1
(3) 本計画の対象	1
(4) 計画期間	1
2. 現状分析	
(1) 取り巻く状況	2
(2) これまでの取り組み	2
(3) 職員数の推移	2
(4) 職員数の現状分析	3
(5) 部門別の職員割合	5
(6) 職員の年齢構成	5
(7) 人件費の状況	6
3. 課題	
(1) 柔軟に対応できる組織づくり	7
(2) 持続的な組織運営	7
(3) 職員人件費の抑制	7
(4) 市立保育園民営化	7
(5) 権限移譲等に伴う事務量の増加	7
4. 定員目標と目標に向けた取り組み	
(1) 定員目標	8
(2) 年度ごとの定員目標	8
(3) 目標に向けた基本方針	8
(4) 計画推進の取り組み	9

1. 計画の目的等

(1) 計画の名称

羽村市定員管理適正化計画【平成24年度～28年度】

(2) 目的

第五次羽村市長期総合計画で掲げた「経営資源を効率的に活用した持続可能な自治体経営」を実現していくためには、その経営資源の一つである人材を適正に管理していく必要があります。

本計画は、羽村市の職員数について、その適正数を分析し、長期的な視点に立って目標数を定め、それに向けた経営方針を明らかにしたものです。

(3) 本計画の対象

本計画の対象とする職員は、羽村市職員定数条例に規定する職員とします。すなわち、「市長、公営企業、議会、農業委員会、教育委員会、選挙管理委員会及び監査委員の事務部局に常時勤務する地方公務員（副市長及び教育長を除く。）」を本計画の対象とする職員とします。

なお、国が示した指標や他団体との比較を行う場合、統計上、同一の基準で集計した数値で比較する必要があるため、総務省が実施する「地方公共団体定員管理調査」の分類基準に従い「普通会計」、「一般行政部門」等に区分しています。

(4) 計画期間

本計画は、第五次羽村市長期総合計画・基本計画の計画期間を踏まえ、平成24年度を始期とし、平成28年度を終期とする5年間の計画とします。

なお、計画期間中における社会経済情勢の変化等による行政需要への影響については、その都度見直しを行い、必要に応じて計画に反映することとします。

2. 現状分析

(1) 取り巻く状況

平成18年8月31日、国は「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」(集中改革プラン)を策定しました。この指針に基づき、地方公共団体は定員管理適正化計画を策定し、地方全体として平成17年度と比較し平成22年度までに6.4%(市区町村は8.6%)の純減目標を掲げ、その目標達成に向け取り組んできた。その結果、平成22年度までの5年間に目標を上回る7.5%(市区町村では9.9%)の純減を達成してきています。

(2) これまでの取り組み

羽村市においても、集中改革プランを受け、平成19年2月に平成19年度～平成23年度までの定員管理適正化計画を策定し(平成20年3月に一部改定)、平成18年度職員数387人から20人(5.2%)の純減目標を掲げました。行財政改革推進プランの改革項目の実行などにより、目標達成に向けて取り組んできた結果、平成23年度までに、目標を上回る24人(6.2%)の純減を達成しています。

定員管理適正化計画(H19～H23年度)の目標値と実績 (表-1)

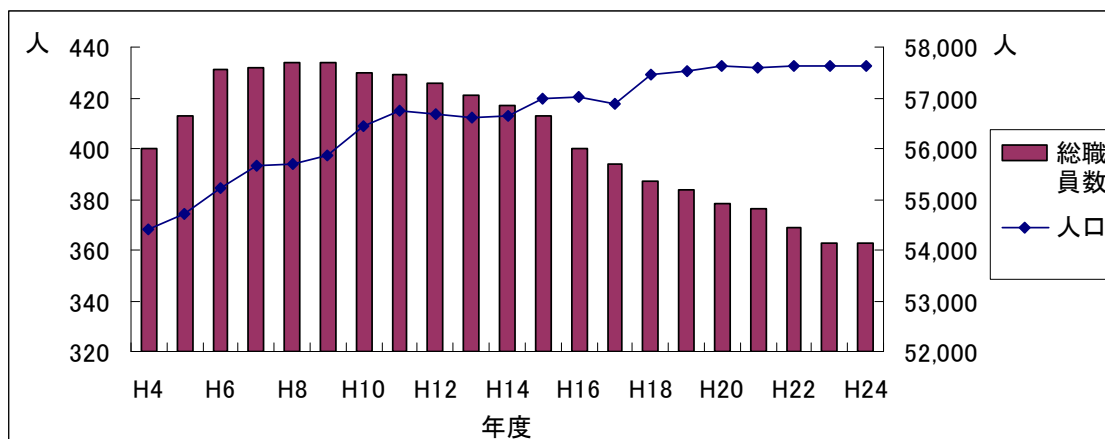
単位：人

年度	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24
目標値	387	384	380	376	371	367	—
実績	387	384	378	376	369	363	363
比較	0	0	-2	0	-2	-4	

(3) 職員数の推移

羽村市の総職員数の推移と平成4年度以降の総人口の推移は下図のとおりです。人口が増加する中、平成8～9年度をピークに減少しています。その結果、職員一人当たりの人口は、平成8年度に128人でしたが、平成24年度現在159人となっています。

羽村市の総職員数と総人口の推移 (図-1)



(4) 職員数の現状分析

羽村市の平成 23 年 4 月現在の総職員数は 363 人、統計上の分類として、一般行政部門では 277 人、普通会計ベースでは 320 人となっています。

この数値を統計上の指標と比較しました（表-2）。

羽村市の職員数と統計指標の比較（表-2）

単位：人

区分		職員総数	統計上の分類(地方公共団体定員管理調査等)			
			普通会計 +公営企業会 計	普通会計 (一部事務組合 相当数を含む)	普通会計	一般行政部門
			派遣職員含む 教育長を除く	派遣職員除く 教育長含む	派遣職員除く 教育長含む	派遣職員除く 教育長含む
羽村市職員数(H23.4.1)		363	356	342	320	277
指標	定員回帰指標	—	—	411	—	—
	類似団体 別職員数	単純値	—	—	386	289
		修正値	—	—	305	270
	定員モデル (第8次モデル)	—	—	—	—	271
羽村市定員管理適正化計画 (H19~H23)目標値		367	—	—	—	—

① 定員回帰指標との比較

本指標は、職員数を人口と面積を説明変数として試算する指標です。団体の個々の事情が反映されませんが、簡素でわかりやすい指標とされています。

羽村市の人口と面積規模では、一部事務組合職員相当数を含む普通会計の指標数値は 411 人となります。この統計に相当する実際の職員数は、平成 23 年度実績値で 342 人となり、この指標数値を大きく下回っています。この数値は、消防部門などの個別部門を委託している・していないなどの団体個別の状況は考慮されないため、外部への委託等が進んでいる団体は大きく下回る傾向があります。

② 類似団体別職員数との比較

類似団体別職員数は、全ての市区町村を対象として、その人口と産業構造を基準に類型区分し、その類型に属する市区町村の人口あたりの職員数の平均により算出する指標です。

平成 23 年度地方公共団体定員管理調査における類似団体別職員数は普通会計の単純値で 386 人、修正値で 305 人となっています。平成 23 年度の羽村市職員の普通会計の実数は 320 人ですので、単純値では 66 人下回っていますが、修正値では 15 人超過しています。

団体全体で比較する場合は、一般的に単純値が適しているとされており、羽村市の職員数は類似団体と比較し少ないといえますが、これについても、①の定員回帰指標と同様、羽村市が消防部門の業務を外部に委託している影響が大きいと考えられます。

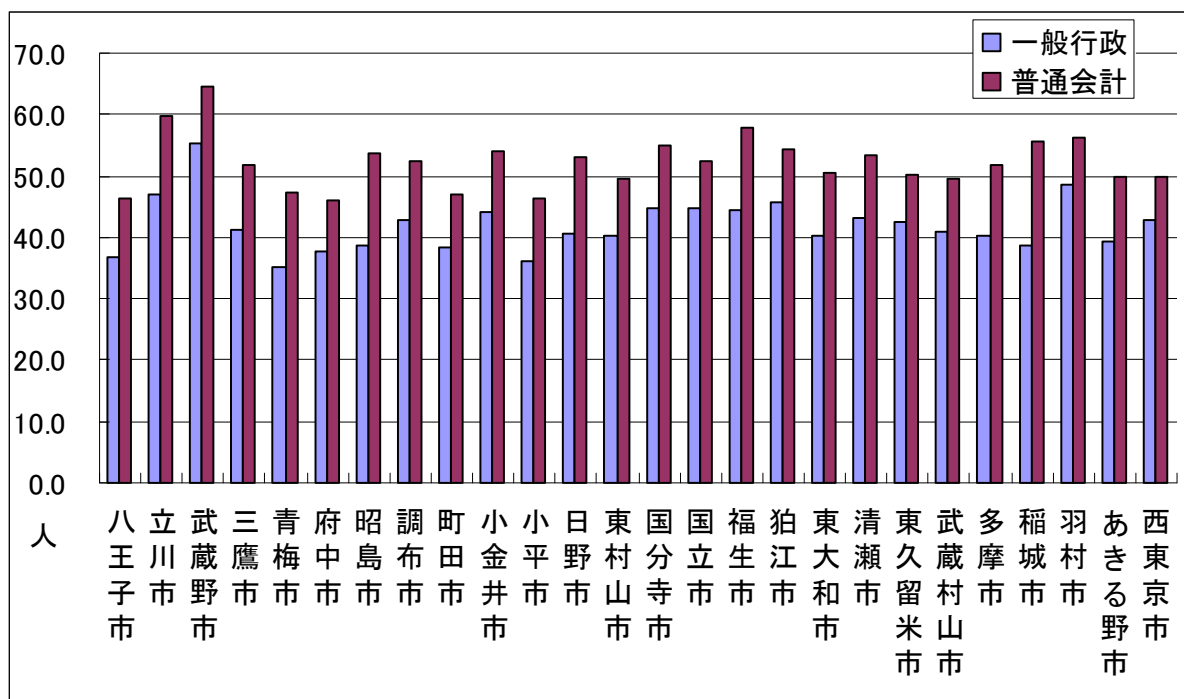
③ 定員モデルとの比較

定員モデルは、地方公共団体の人口、面積のほか事業所数や道路延長など様々な個別要素を考慮し、多重回帰分析の手法により算定した指標ですが、平成 16 年に示された第 8 次定員モデルを最後に以降公表されていません。第 8 次定員モデルで示された数値では、一般行政部門の職員数は 271 人と算出されています。羽村市の平成 23 年度の職員数は一般行政部門では 277 人となり依然 6 人の超過となっています。

④ 多摩地区 26 市比較

平成 23 年度地方公共団体定員管理調査結果に基づいて人口 1 万人あたりの職員数を多摩 26 市で比較すると、一般行政職員数では武蔵野市に次いで 2 番目に多く、普通会計職員数では福生市に次いで 4 番目に多い職員数となっていますが、規模の小さな自治体が多くなる傾向にあります。

人口 1 万人あたりの職員数 (図-2)

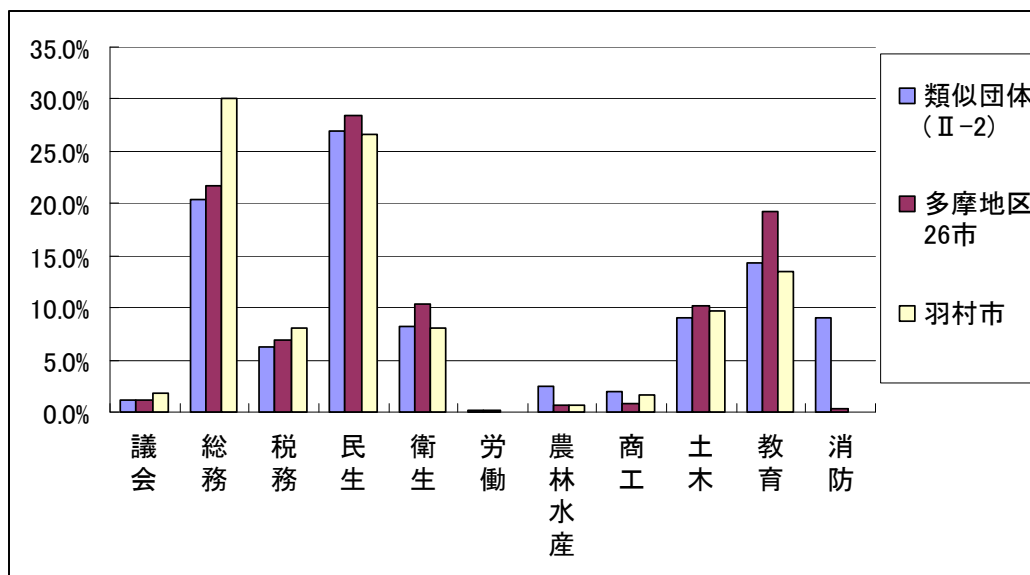


以上の①～④の指標等を比較した結果、全国的な類似規模の団体と比較した場合には、職員数が指標より少ない傾向にありますが、個別部門の状況を考慮した場合や、多摩 26 市で比較した場合などは指標に対して超過傾向にあり、適正化の途上にあると考えられます。

(5) 部門別の職員割合

普通会計の職員の部門別の割合を類似団体の平均割合や、多摩地区 26 市の平均割合と比較すると、羽村市は総務部門が多く、教育部門が少なくなっています (図-3)。

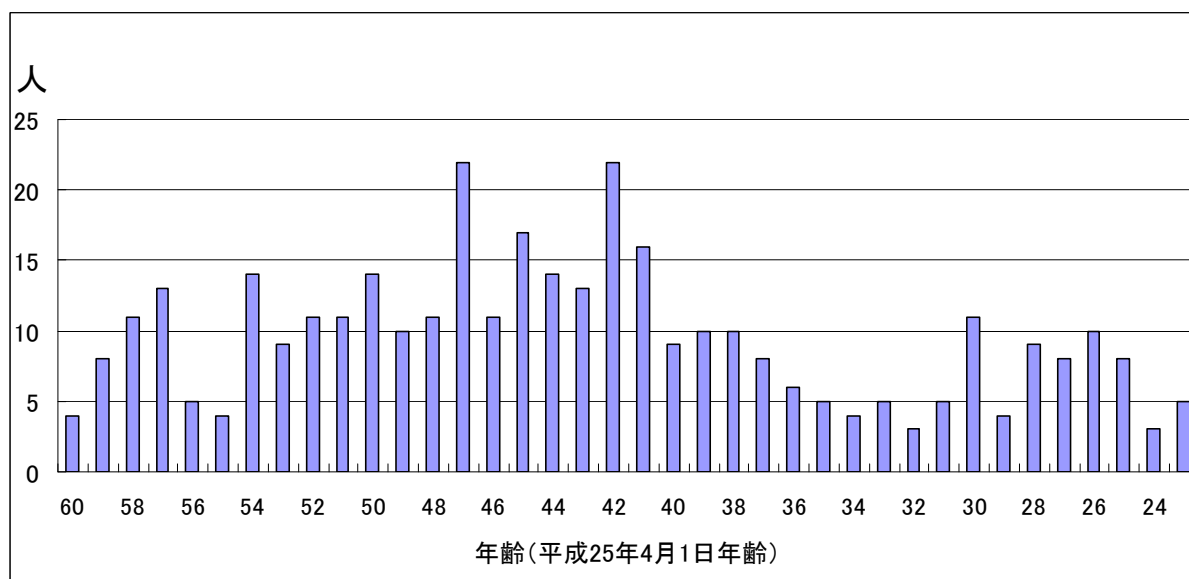
普通会計職員数に占める部門別職員数の割合 (図-3)



(6) 職員の年齢構成

羽村市の職員の年齢別構成は下記のとおりです。世代間でばらつきがあり、40 歳代が多く、30 歳代前半が少なくなっています (図-4)。各年齢の平均職員数は約 9 人となり、標準偏差は約 5 人となっています。

羽村市の年齢別職員数 (図-4)

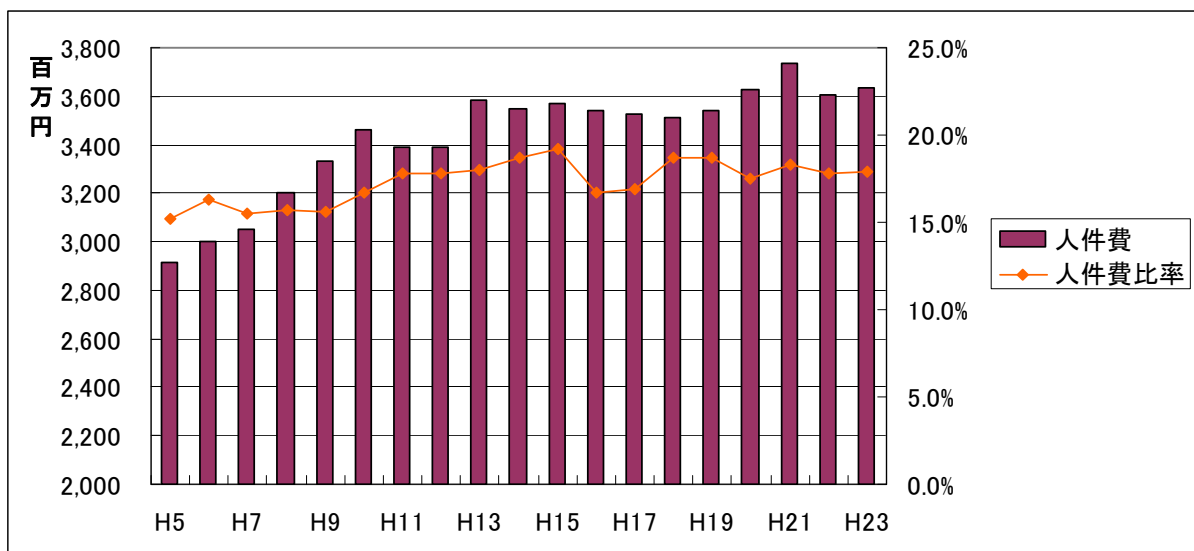


(7) 人件費の状況

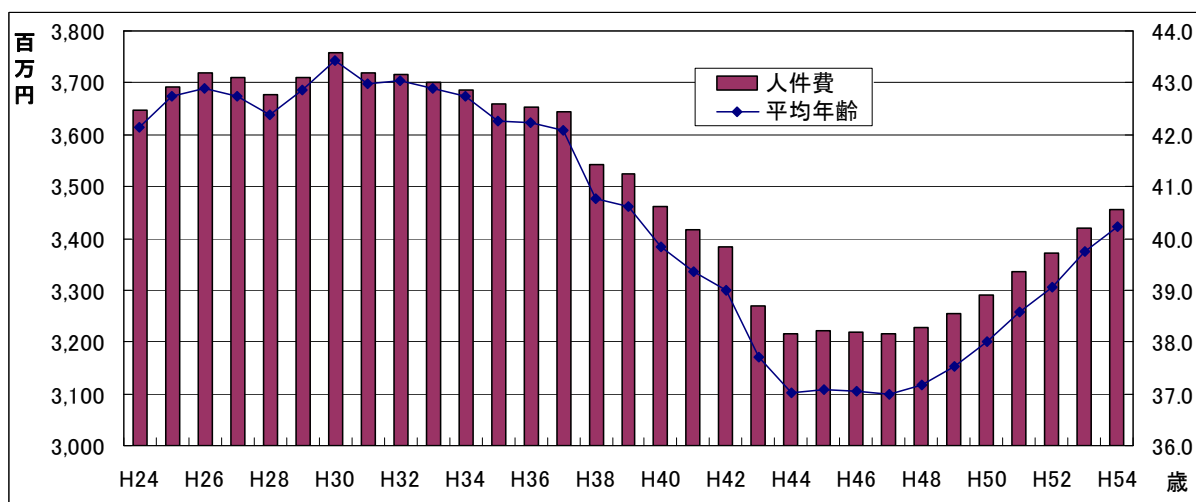
羽村市の人件費は、この10年間の決算で見ると35億円前後で推移し、人件費比率についても18%前後で推移しています(図-5)。平成22年度決算の人件費比率は、多摩地域26市の平均を上回り、高い方から9番目となっています。

現時点(平成24年度)での給与水準及び職員数で、今後の長期的なシミュレーションを行った結果、平成30年度が人件費のピークとなり、その後減少に転じる結果となっています(図-6)。

羽村市の人件費及び人件費比率(普通会計決算)の推移(図-5)



羽村市職員の平均年齢と人件費(普通会計予算ベース)のシミュレーション(図-6)



3. 課題

(1) 柔軟に対応できる組織づくり

少子高齢化の進展、地方分権の進展や社会経済情勢の変化など、地方自治体を取り巻く環境は、大きく変化し、また今後も新たな課題の出現や社会情勢の変化が予測されます。こうした中で、行政ニーズの変化に柔軟かつ的確に対応していくためには、雇用形態の見直しやアウトソーシングの推進などにより、行政サービスの提供体制を見直し、より簡素な組織を構築していく必要があります。

(2) 持続的な組織運営

羽村市の職員の年齢別の構成を見ると、世代によってばらつきがあることがわかります。こうした世代間の不均衡は、大量退職による一時的な人材不足、高齢化や若返りなどの波、またその影響による人件費の変動など、健全な自治体経営を行っていくうえで様々な問題を生じます。

こうした問題が生じないように、職員の年齢構成をできるだけ平準化していく必要があります。

(3) 職員人件費の抑制

羽村市の財政状況をみると、義務的経費の増大に伴い経常収支比率は90%を超え、弾力性が失われています。

羽村市の人件費比率は、この10年間では18%前後とほぼ横ばいで推移してきていますが、26市の水準は年々低下しており、平成22年度決算比較では羽村市の人件費比率は平均を上回り、高いほうから9番目に位置しています。

これは、羽村市においても職員数を削減している一方で、羽村市の職員の平均年齢が上昇傾向にあることなどが要因であり、今後もこうした傾向はつづくものと見込まれます。

こうした状況を踏まえ、新たな行政課題や社会経済情勢の変化に柔軟に対応するためにも、人件費の大半を占める職員人件費の抑制に取り組む必要があります。

(4) 権限移譲等に伴う事務量の増加

地方分権改革に伴う基礎自治体への権限移譲等に伴い、事務量が増加することが見込まれています。移譲に伴い増加する事務量や移譲される財源等について、詳細な内容が示されていない中で、対応する職員をどのように確保していくのが課題となっています。

4. 定員目標と目標に向けた取り組み

(1) 定員目標

現状分析および課題を踏まえ、定員数を引続き削減していくものとします。削減数及び目標定員数については、計画期間5年間の平均人件費が平成24年度の人件費水準を下回るよう算定した結果を基準として、羽村市の平成28年度における定員管理目標を5年間で15人、4.1%減の348人とします。

(2) 年度ごとの定員目標

市立保育園の民営化や地域主権戦略大綱に基づく基礎自治体へ権限移譲等を踏まえ、各年度の目標数を表-3のとおり定めます。

年度ごとの定員目標（表-3）

単位：人

	H24	H25	H26	H27	H28	合計
目標定員	363	361	354	351	348	—
削減数	0	△2	△7	△3	△3	△15
定年退職者予定者数	4	8	11	13	5	—
新規採用予定者数	11	2	1	8	10	—

(3) 目標に向けた基本方針

① 新規採用の方針

平成25年度、平成26年度については、市立保育園の民営化を考慮し、新規採用を絞り込むものとしますが、技術職の職員に不足が生じないように、最低限の採用を行います。

② 特殊事情による定員の補正及び補充方針

(ア) 普通退職による欠員補充

普通退職した場合、欠員の補充を行います。

(イ) 分権等における新たな経常事務への対応

地方分権改革に伴う事務移譲により、事務量が増加し、かつその事務に正規職員が従事すべきと判断する場合には、その分の定員を拡大するものとします。ただし、その拡大する定員数は、移譲される財源の範囲内で雇用できる人数とします。

(ウ) 臨時的な業務増への対応

臨時的な業務増については、組織内での調整や、臨時職員等での対応を行い、原則として定員の拡大は行わないものとします。

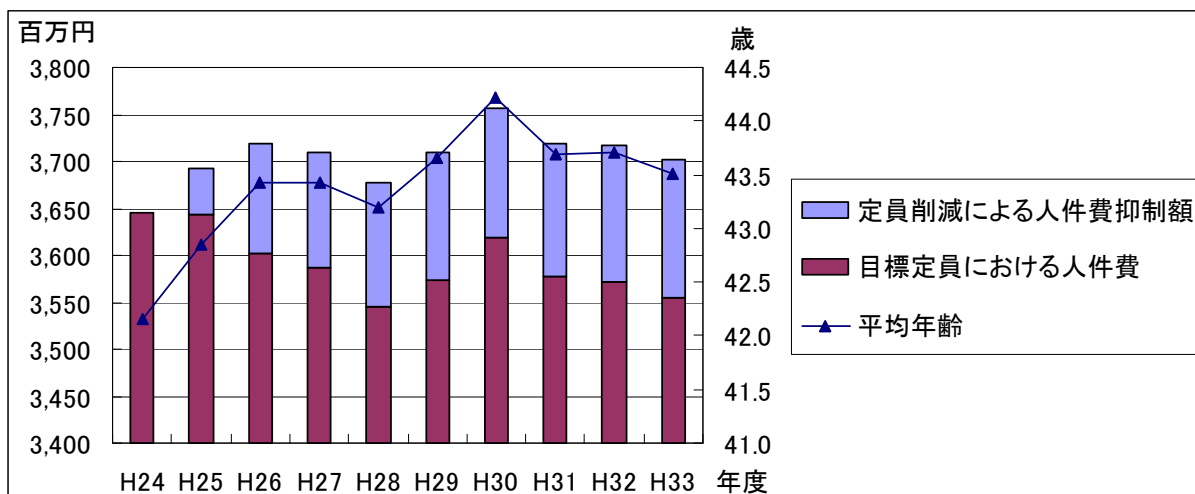
③ 市立保育園民営化に伴う保育士等の活用

市立保育園の職員については、保育士等の経験を活かし、市の総合的な子育て支援施策の充実に活用を図っていくとともに、適性や能力などに応じて、子育て支援施策に関する業務以外にも多面的に活用を図り、市立保育園民営化により生まれてくる人的経営資源を最大限に活用していきます。

④ 人件費の抑制

職員の平均年齢の上昇により、今後 10 年の人件費は高い推移が見込まれますが（図-6）、職員定員を計画どおり削減することにより、平成 24 年度水準以下に人件費を抑制していきます（図-7）。

目標定員に基づく人件費（普通会計）の推計（図-7）



単位：百万円

	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33	合計
定員を据え置いた場合の人件費	3,646	3,687	3,710	3,703	3,674	3,702	3,744	3,710	3,708	3,696	36,980
目標定員における人件費	3,646	3,639	3,613	3,593	3,550	3,575	3,614	3,578	3,573	3,558	35,939
差引人件費抑制額	0	48	97	110	124	127	130	132	135	138	1,041

(4) 計画推進の取り組み

本計画に掲げた目標を達成するためには、さらなる行政改革が必要です。羽村市では、平成 24 年 1 月に羽村市行財政改革基本計画を策定し、平成 24 年 4 月からこの計画に取り組んでいます。この計画においても取り組んでいますが、本計画の目標達成に向けては下記の項目を重点的に取り組むこととします。

- ① 多様な雇用形態の活用とアウトソーシングの推進
- ② 事務事業の見直し
- ③ 事務事業執行の効率化
- ④ 効率的な組織体制の構築
- ⑤ 職員能力の向上