

川島町定員適正化計画

(平成25年度 ~ 平成29年度)



平成26年2月

川島町役場総務課

(目 次)

1	はじめに	1
2	これまでの取り組み	1
3	計画の概要	3
4	適正化の内容別の取り組み	3
	(1) 事務事業の見直し・事務事業の終了	3
	(2) 民間活力の活用	4
	(3) 非常勤職員及び再任用職員等の活用	4
	(4) 新たな行政需要への対応	5
	(5) 臨時的業務への対応	5
5	適正化の内容別内訳	5
6	採用と退職の見込み	6
7	定員適正化計画による人件費削減見込み	6
資料1	職員1人当たり人口数	7
資料2	人件費比較	7
資料3	ラスパイレス指数比較	8
資料4	定員適正化計画の位置づけ	8

1 はじめに

川島町は、首都圏に位置する地方自治体として、平成24年11月3日には町制施行40周年となりました。平成20年3月には、首都圏中央連絡自動車道川島インターチェンジが開通し、川島インター産業団地には、工業・流通系を主体とした企業が進出し、10社が操業しているなど活力ある田園都市に生まれ変わっています。

しかしながら、町の第5次総合振興計画では、将来の推計人口を、平成27（2015）年に21,371人、平成32（2020）年には20,179人としています。このため、少子高齢化の急速な進展や、減り続ける人口問題に対応するため、3つのリーディングプロジェクトとして、「定住促進プロジェクト」、「交流・転入促進プロジェクト」、「生活基盤充実プロジェクト」を策定し、これに沿って事業を展開しています。

また、国立社会保障・人口問題研究所の市町村別将来推計人口において、平成52（2040）年の本町の人口は、15,465人と減少傾向が顕著となっています。

このような社会環境の変化に的確に対応し、持続可能な町政運営を行うためには、スピード感と実行力を持って行財政改革を進める一方、創意工夫、選択と集中による事業を執行し、健全かつ安定的な財政基盤の確立を図りながら、住民サービスの向上に努めていくことが必要となります。

この定員適正化計画は、将来の社会情勢を見据えた上で、効率的な事業運営を念頭に、事業実施に必要となる職員の定員を確保するために策定するものです。

2 これまでの取り組み

本町の定員適正化計画の取り組みは、5か年を目標期間として定め、平成14年度から平成18年度までの期間で、10人を削減する計画を実施しました。

平成17年度には、前計画における目標値である10人の削減を達成したことから、計画期間を1年前倒しし、新たに平成18年度から平成22年度までを計画期間と定め、給与構造改革を踏まえた適正化の目標を平成18年4月1現在の総職員数の約5%に相当する10人を削減することとしました。

その間には、団塊の世代の退職もあったため、目標を大幅に上回り、平成23年度当初の職員数は、182人となりました。

次の表は、各期間中の実績を示したものです。

(単位：人)

年 度	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24
目標数	211	209	207	201	202	200	195	193	191	190	190
職員数	211	208	206	201	202	205	197	192	186	182	182
対前年 度増減	△ 2	△ 3	△ 2	△ 5	1	3	△ 8	△ 5	△ 6	△ 4	0

具体的な内容は次のとおりです。

(1) 事務の簡素化・集約化

事務事業の見直しについては、電算機器の導入に合わせ事務処理手続きの改善、簡素化、業務の集約化に取り組みました。

(2) 民間活力の活用

本町では、指定管理者制度を活用し、老人福祉センターや町民会館への職員派遣を削減いたしました。また、社会福祉法人社会福祉協議会や財団法人勤労文化協会、川島町土地改良区への職員派遣の見直しを実施いたしました。

さらに、民間事業者を効果的に活用し、給食センターや図書館の職員の一部を事業委託とすることで人員削減を図りました。

(3) 非常勤職員及び臨時職員の活用

専門的分野や特定の業務のうち、非常勤職員で対応することが可能な業務については非常勤職員を、また、一時的な欠員の補充や臨時的な業務については臨時職員を有効に活用するなど、必要最小限の職員で適正配置を図るため、業務内容に応じた柔軟な職員採用を行いました。

(4) 新たな行政需要への対応

事務の簡素化や効率的な電算業務等により生じた人員は、町民生活に直結する部門に重点的に配置するほか、公約とされた事項や総合振興計画に盛り込まれた事業について重要度、必要度の高い事業の担当課などへ再配置しました。

具体的な取り組みとしては、平成24年度に組織機構の見直しを行い、子育て支援課の新設や公営企業における技術職員の採用で、事務職員2名を増員しました。

3 計画の概要

(1) 計画期間

平成25年度から平成29年度（5か年）

(2) 目標数

事務事業の見直しなどによる削減、新たな行政需要などに対応するための増員を図るなかで、職員定数の目標を180人とします。また、計画期間中においても、政策・事業評価の活用、組織改編、事務事業の見直しなどを実施します。

なお、職員1人当たりの人口（平成24年度は119.50人）を基に試算した場合、人口減が顕著な平成52年度の職員数は約129人となり、さらなる削減も考えられます。

次の表は、各年度4月1日現在の職員定数の推移と人口推計です。（単位：人）

年 度	H24	H25	H26	H27	H28	H29
職員定数	182	184	184	182	181	180
対前年度増減	0	2	0	△ 2	△ 2	△ 1
人 口	21,749	21,681	21,592	21,371	21,148	20,920
対前年度増減	△ 271	△ 68	△ 89	△ 221	△ 223	△ 228

4 適正化の内容別の取り組み

(1) 事務事業の見直し・事務事業の終了 △ 8人

事務事業については、その効果を検証し、事業の必要性を判断するとともに、実施にあたっては最小の経費で最大の効果が得られるように実施手法を再検討します。また、事業が終了した場合には、事業実施に要した人員を精査するとともに、年度途中であっても弾力的な再配置を行い、適正な職員配置となるよう努めます。

《具体的な取り組み例》

- ・ 川島幼稚園廃園に伴う職員数の減 △ 6人
（平成27年度 △2、平成28年度 △4）
- ・ 県水導入による公営企業（水道課）における △ 1人
管理部門の見直しに伴う減（平成25年度）

- ・ 新庁舎完成に伴う建設担当職員の減 △ 1人
(平成28年度)

(2) 民間活力の活用 △ 8人

前回の計画に引き続き、民間活力の活用を図ります。

民間の高度な専門性や蓄積された知識や技術を活用することにより、町民サービス水準の向上を図るとともに、行財政運営の効率化、高度化、町民等との連携・協働・雇用機会の創出と経済活性化、行政経費の削減を目的とし、多様化する町民ニーズに応える手法として実施します。

なお、現業的業務を中心に民間からの派遣職員の配置や業務委託化を実施していましたが、今回の計画では、非現業的業務のアウトソーシング（外部委託）にも取り組んでいきます。

《具体的な取り組み例》

- ・ クラウド化による電算移行業務 △ 1人
- ・ マイナンバー制度導入に伴う事務 △ 1人
- ・ 子育て支援拠点整備事業に伴う事務 △ 1人
- ・ 管理部門以外の専門職員の活用 △ 5人

(3) 非常勤職員及び再任用職員等の活用 △ 5人

事務事業の実施体制の検討を行うなかで、新庁舎建設に伴う窓口業務の充実や迅速化に対応できるよう、定例的な業務や特別な資格が必要な専門的分野で、非常勤職員で対応することが望ましい業務については非常勤職員を活用していきます。また、引き続き大量退職時代において、これまでの行政経験で培った技術や知識を伝承し、町民サービスの維持・向上を図るために再任用職員を活用します。

《具体的な取り組み例》

- ・ 窓口業務等町民サービス △ 2人
- ・ 学校用務業務 △ 2人
- ・ 再任用職員の活用 △ 1人

(4) 新たな行政需要への対応

子育て支援施策、高齢者福祉施策の充実、障がい者福祉等への対応など福祉部門を中心に増員を図るなど新たな行政課題や町民ニーズに対応した人員配置を行います。

《具体的な取り組み例》

- ・ 精神障がい相談事業強化に伴う事務
- ・ 介護保険業務等高齢者福祉事業強化に伴う事務
- ・ 保育事業充実に伴う事務
- ・ 道路施設の拡充及び維持管理に伴う事務（技術職員）
- ・ 開発許可の権限委譲に伴う事務
- ・ 農地集積、耕作放棄地解消等業務受託に伴う事務
- ・ 管理及び窓口事務の強化
- ・ 学校規模適正化に伴う事務

(5) 臨時的業務への対応

計画期間中において実施が予定される臨時的な事務事業においては、業務量を厳しく精査するなかで、事業が円滑に実施できるよう人員配置を行います。

- ・ 子育て支援拠点整備事業に伴う事務
- ・ 農地利用配分計画作成に伴う事務
- ・ その他臨時的業務への対応

5 適正化の内容別内訳

年度別の内訳は表のとおりです。

	25	26	27	28	29	計
(1) 事務事業の見直し・事務事業の終了	△ 1	△ 1	△ 2	△ 3	△ 1	△ 8
(2) 民間活力の活用		△ 2	△ 2	△ 2	△ 2	△ 8
(3) 非常勤職員及び再任用職員等の活用		△ 1	△ 3	△ 1		△ 5
(4) 新たな行政需要への対応	1	1	5	4	2	13
(5) 臨時的業務への対応		3		1		4
合 計	0	0	△ 2	△ 1	△ 1	△ 4

6 採用と退職の見込み

表は計画期間中の定年退職者等の退職見込数と採用見込者の一覧です。

事業実施に必要な職員数を確保するための採用にあたっては、資格、能力のほか、個人の改革・改善意識に着目した選考を行い、意欲的な人材を確保します。

(単位：人)

年 度	25	26	27	28	29
定 年	8	4	9	11	6
勸 奨	4				
普 通					
退職見込数計	12	4	9	11	6
(退職者の職種)					
事 務 職	11	1	6	11	3
幼稚園教諭			1		
保 育 士	1	1			3
技能労務職		2	2		
採用見込数計	9	11	2	8	10

7 定員適正化計画による人件費削減見込み

定員適正化計画に基づく、職員の削減や給与構造改革の実施に伴い、人件費の大幅な削減効果が現れており、決算（市町村普通会計決算統計より）では、過去5年間に247,262千円の削減、また、今後の5年間でも計画的な人員管理を行うことにより、142,470千円の削減が見込まれます。

過去5年間の人件費の推移

(単位：千円)

平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
1,562,265	1,524,694	1,434,687	1,372,549	1,315,003

今後5年間の人件費の見込み

(単位：千円)

平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
1,376,253	1,353,163	1,332,575	1,286,693	1,233,783

資料1 職員1人当たりの人口数

《比企管内市町における職員1人当たりの人口の比較》

単位：人

市町名	住民基本台帳 人口※	平成24年度 職員数	職員1人当たりの人口
川島町	21,749	182	119.50
東松山市	88,044	694	126.86
滑川町	17,100	124	137.90
嵐山町	18,318	147	124.61
小川町	33,280	270	123.26
吉見町	21,065	174	121.06
鳩山町	15,060	133	113.23
ときがわ町	12,503	145	86.23

※ 平成24年4月1日現在の住基人口

資料2 人件費比較

《23年度決算における普通会計の住民1人当たり職員人件費の比企管内市町比較》

市町名	住民基本台帳 人口（人）	普通会計 人件費（千円）	住民1人当たりの 人件費（円）
川島町	21,749	1,372,549	63,108.6
東松山市	88,044	4,320,710	49,074.4
滑川町	17,100	984,175	57,554.1
嵐山町	18,318	1,209,353	66,019.9
小川町	33,280	2,092,962	62,889.5
吉見町	21,065	1,308,389	62,112.0
鳩山町	15,060	1,084,357	72,002.5
ときがわ町	12,503	1,122,840	89,805.6

出典：平成23年度市町村普通会計決算統計より
 （※ 普通会計とは、各自治体間の財政比較などをするために統一的に用いられる会計区分のこと。）

資料3 ラスパイレス指数比較

《24年地方公共団体給与実態調査におけるラスパイレス指数の比較》

	平成24年		※ 国家公務員の給与については、平成24年4月から平成26年3月までの間、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）による臨時特例として減額支給措置が実施されており、この減額支給措置の前後で数値が異なります。
	国特例減額前	国特例減額後	
川島町	97.5	105.5	
埼玉県	102.1	110.4	
川越市	100.9	109.2	
東松山市	98.7	106.8	
滑川町	102.5	111.0	
嵐山町	99.6	107.9	
小川町	101.4	109.7	
吉見町	99.7	107.9	
鳩山町	95.2	103.1	
ときがわ町	100.2	108.4	

※ ラスパイレス指数とは、地方公共団体の一般行政職の給料額と国の行政職俸給表（一）の適用職員の俸給額とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較し算出したもので、国を100とした場合の各自治体の給与水準を示したものである。

資料4 定員適正化計画の位置づけ

《第5次川島町総合振興計画における定員適正化計画の位置づけ》

第7章 町民に開かれた計画的なまちづくり

（施策の基本方針）

組織機構の簡素化や人事管理の適正化をはじめ、民間活力の利用や町民との協働の推進、管理経費の節減を進め、計画的かつ効率的な行政運営を推進します。

《行政改革大綱における定員適正化計画の位置づけ》

1 行政の組織・機構の見直しと定員管理の適正化

住民にとってわかりやすく、質の高い行政サービスを提供するため、より機能的な組織となるよう見直しを図ります。

また、事務事業や事務分担などを見直し、事務事業量に応じた人員を中期的な展望のもと確保し、効果的な適正配置を毎年度行います。これにより、時間外勤務の抑制を図ります。

2 職員の意識改革

川島町職員の人材育成基本方針に基づき、政策形成能力の向上、待遇の向上、民間経営感覚の導入 など

3 組織・機構の最適化

組織の簡素化・フラット化、横断的組織の構築、執行機関の機能強化・活性化等

4 定員管理・給与等の適正化

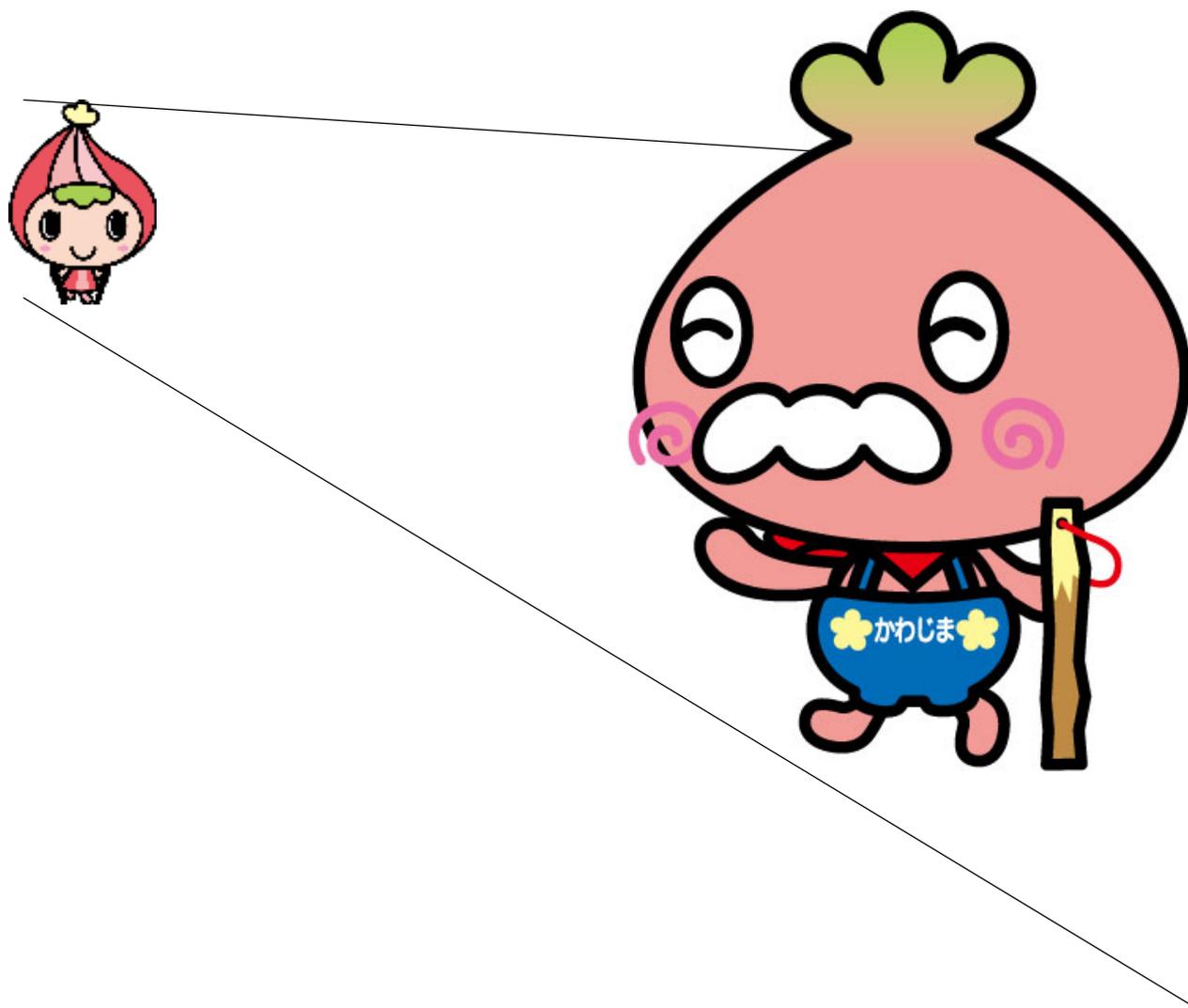
定員適正化計画による適正な人員配置を行う

5 町民協働の推進・民間活力の導入

官民の役割分担、民営化・民間委託の積極的活用、町民・NPO・企業等の地域活力の行政活動への参画など

6 事務事業の再編・整理・統合・廃止

事業の見直し・廃止、市民満足度の向上、身近なサービス提供、町民の利便性・事務効率化に向けたクラウドシステムの活用など



〒350-0192

埼玉県比企郡川島町大字平沼1175

川島町役場 総務課庶務・人権グループ

TEL 049-297-1811

FAX 049-297-6058

E-Mail soumu@town.kawajima.saitama.jp