

# 川島町定員適正化計画

(平成29年度～平成33年度)



かわみん



かわべえ

平成28年10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	新計画の概要	3
4	適正化の内容別の取り組み	4
	(1) 事務事業の見直し・事務事業の終了	4
	(2) 民間活力の活用	4
	(3) 再任用職員、非常勤職員及び臨時職員の活用	5
	(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	6
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	7
資料1	職員1人当たりの人口数	7
資料2	人件費比較	8
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	9

## 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、また新たな産業団地を開発中であり、活力ある田園都市に生まれ変わっています。

町ではこれまで「川島町行政改革大綱」を指針として「川島町定員適正化計画」を策定し、限られた経営資源を有効活用しながら、健全かつ安定的な財政基盤の確立を図りながら行政経営に努めてきたところです。

全国的な課題である少子高齢化は、川島町においても急速な伸びを示しており、財政状況については、川島インター産業団地による税収が確保される一方、社会保障に係る経費の増大、地方分権の進展、行政サービスに対する町民ニーズの多様化による需要の増大、加えて、老朽化した公共施設の改修等にかかる費用の増大も見込まれています。

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、15,460人と減少傾向が顕著となっています。

こうした厳しい状況の中で、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、町民サービスの向上に努めていくことが必要となります。

また、人件費の抑制については、引き続き継続していく必要がありますが、単純に職員数を減らすだけでなく、住民サービスの低下を招かぬよう十分配慮し、再任用職員の有効活用や、将来的な職員の年齢構成、人材の確保など戦略的な定員管理を行っていく必要があります。

これらの状況を踏まえ、今回、「川島町定員適正化計画」の計画期間が平成29年度で終了することから、新たに定員適正化計画を策定するものです。

## 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策定。

○平成14年度から平成18年度までの計画

211人の職員数から10人を削減する計画とし、計画終了前の平成17年度に目標を達成。

○平成18年度から平成22年度までの計画

前計画の目標を達成したことから、1年前倒しで新たな計画を策定。給与構造改革

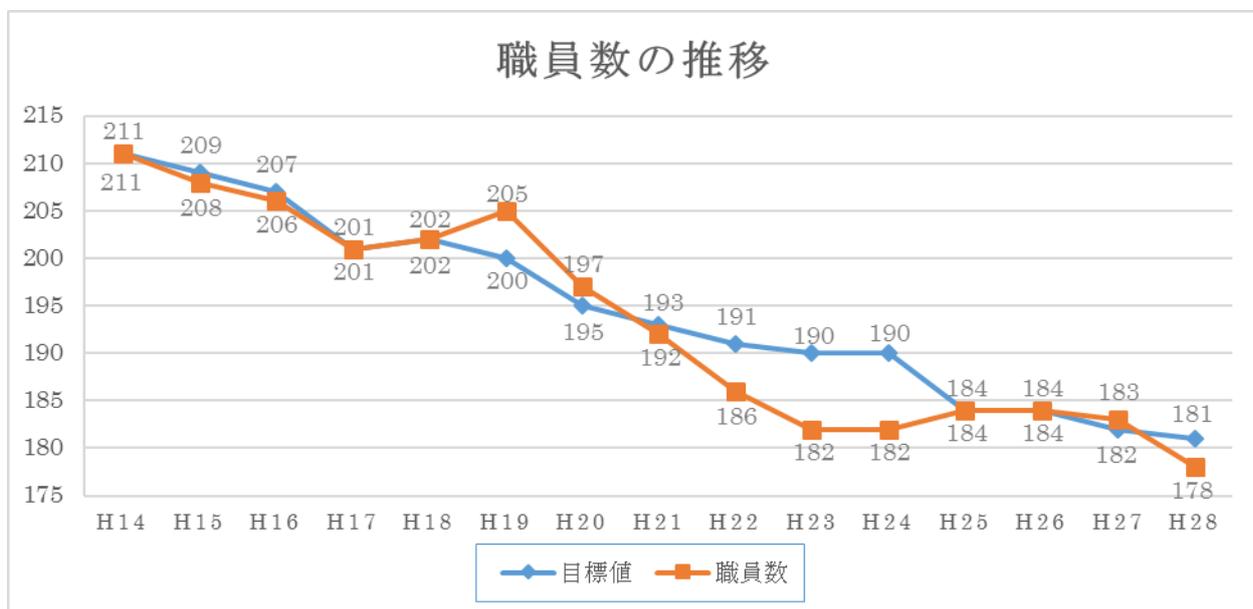
を踏まえ、平成18年4月1現在の職員数の約5%に相当する10人を削減する計画としました。

団塊の世代の退職もあり、目標を大幅に上回る20人を削減し、平成23年度当初の職員数は182人となりました。

○平成25年度から平成29年度までの計画

平成29年度に180人とする計画を策定。計画終了前の平成28年度に178人となり目標を達成しました。

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	H25	H26	H27	H28	H29
目標数	211	209	207	201	202	200	195	193	191	190	190	184	184	182	181	180
職員数	211	208	206	201	202	205	197	192	186	182	182	184	184	183	178	
増減	△2	△3	△2	△5	1	3	△8	△5	△6	△4	0	2	0	△1	△5	



具体的な内容を次に示します。

#### **(1) 事務の簡素化・集約化**

事務事業の見直しについては、幼稚園の廃園をはじめ、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**

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) 再任用職員、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、短時間の再任用職員や非常勤職員で対応することが可能な業務や、一時的な欠員の補充や臨時的な業務については、再任用職員、臨時職員などを採用し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、事務の権限移譲に伴う職員の配置、小学校の統合などで、事務職員5名を増員しました。

### **3 新計画の概要**

少子高齢化や人口減少という厳しい課題を抱えつつ、持続可能な町政運営を行うために限られた人材を最大限活用し、町民サービスの更なる向上を図っていくため、平成29年度を始期とする定員適正化計画を策定いたします。

前計画の目標を達成したことから、1年前倒しで新たな計画を策定します。

#### **(1) 計画期間**

平成29年度から平成33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171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28年度は117.74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131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目標と人口推計です。（単位：人）

年 度	H28	H29	H30	H31	H32	H33
職員定数	178	175	174	173	172	171
対前年度増減	△5	△3	△1	△1	△1	△1
人 口	21,070	20,884	20,699	20,513	20,327	20,117

## 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 △ 7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》

- ・ 子育て支援拠点施設及び庁舎建設事業に伴う事務 △ 2人
- ・ 小学校の統合、大規模開発に伴う事務 △ 5人

### (2) 民間活力の活用 △ 5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》

- ・ 給食センター業務の委託 △ 5人

### **(3) 再任用職員及び非常勤職員等の活用** △ 7人

事務事業の実施体制の検討を行うなかで、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
- ・ 再任用職員の活用 △ 5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）
- ・ 農地集積、耕作放棄地解消等業務受託に伴う事務

### **(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。

- ・ 子育て支援拠点の運営に伴う事務
- ・ 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
- ・ 外部団体への派遣

## 5 適正化の内容別内訳

年度別の内訳は表のとおりです。

	28	29	30	31	32	33	計
(1) 事務事業の見直し・事務事業の終了	△ 4	△ 2	△ 1	△ 1	△ 2	△ 1	△ 7
(2) 民間活力の活用	△ 1		△ 5				△ 5
(3) 再任用職員及び非常勤職員の活用	△ 3	△ 3	△ 2	△ 1		△ 1	△ 7
(4) 新たな行政需要への対応	2	1	6	1	1		9
(5) 臨時的業務への対応	1	1	1			1	3
合 計	△ 5	△ 3	△ 1	△ 1	△ 1	△ 1	△ 7

## 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	27	28	29	30	31	32	33
定 年	8	10	5	2	5	4	4
勸 奨	2						
普 通	3						
退職見込数計	13	10	5	2	5	4	4
(退職者の職種)							
事 務 職	10	10	2	1	3	2	3
幼稚園教諭	1						
保 育 士			3	1	2	1	
技能労務職	2					1	1
採用見込数計	9	6	4	2	3	3	3

## 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53,692千円の削減、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、54,500千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23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
1,372,549	1,315,003	1,318,525	1,331,068	1,318,857

今後5年間の人件費の見込み

（単位：千円）

平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度
1,279,314	1,238,674	1,231,914	1,238,834	1,224,814

### 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28年度 職員数	職員1人当たりの人口
川島町	20,957	178	117.74
東松山市	89,656	720	124.52
滑川町	18,068	126	143.40
嵐山町	18,094	143	126.53
小川町	31,334	265	118.24
吉見町	19,919	171	116.49
鳩山町	14,306	139	102.92
ときがわ町	11,780	129	91.32

※ 平成28年4月1日現在の住基人口

## 資料2 人件費比較

《平成26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》

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	21,408	1,331,068	62,176.2
東松山市	89,489	4,259,669	47,599.9
滑川町	17,616	942,168	53,483.7
嵐山町	18,286	1,143,848	62,553.2
小川町	32,505	2,060,700	63,396.4
吉見町	20,634	1,273,025	61,695.5
鳩山町	14,643	1,083,219	73,975.2
ときがわ町	12,205	1,091,854	89,459.6

出典：平成26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

《平成27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》

団体名	平成27年		※ 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。
	ラスパイレス指数	県内順位	
川島町	98.0	39	
埼玉県	100.7	—	
川越市	102.1	7	
東松山市	99.2	27	
滑川町	102.0	9	
嵐山町	99.8	23	
小川町	101.1	15	
吉見町	100.9	17	
鳩山町	95.6	55	
ときがわ町	98.7	33	

## 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下八ツ林870番地1

川島町役場 総務課庶務・人権グループ

TEL 049-299-1753

FAX 049-297-6058

E-Mail [soumu@town.kawajima.saitama.jp](mailto:soumu@town.kawajima.saitama.jp)