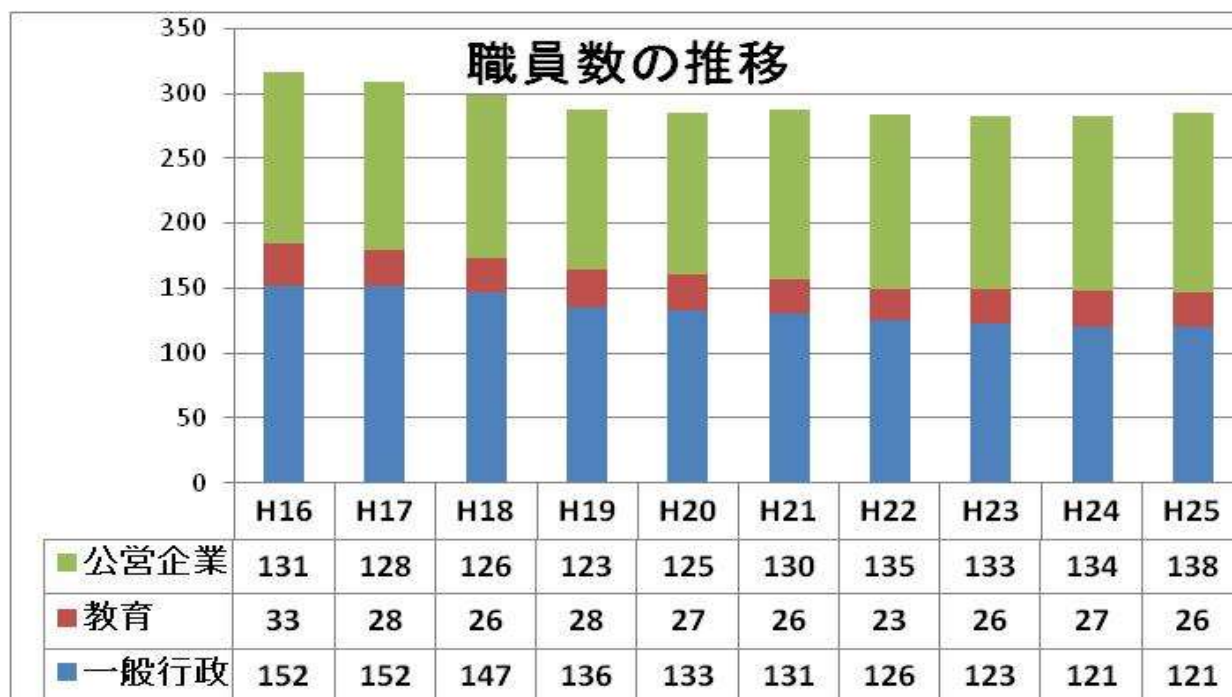


# 第4章 資料編

## I 当町の職員数・人件費の状況

### 1. 職員数の削減

合併以降、職員数の適正化を進めてきたことにより、当町の職員数は大きく減少しています。これは、自立計画及び集中改革プランに基づき29人減員し、一般行政職を130人規模になるよう努めてきたことによります。この取り組みのポイントは、退職者を補充してこなかったことです。その結果、合併前の平成16年度と比較して、一般行政職は31人減の121人、普通会計職員（一般行政職＋教育）は38人減の147人となっています。公営企業は、平成16年度と比較して7人増の138人となっています。これは病院職員が増えているためですが、事業の性格上、単純な比較はできません。



※ 職員数は、各年度とも4月1日現在の職員数です。

※ 「教育」は、教育委員会のことです。「公営企業」は、国民健康保険、農業集落排水事業、老人保健施設、千曲病院など、特別会計・企業会計のことです。

### 部門別職員数の比較（地方公務員給与実態調査から抜粋）

|     | 議会 | 総務 | 税務 | 農林 | 商工 | 土木 | 民生 | 衛生 | 教育 | 水道 | 下水道 | その他 | 病院 | 計   |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|----|-----|
| H16 | 3  | 38 | 9  | 14 | 8  | 12 | 59 | 9  | 33 | 1  | 1   | 46  | 83 | 316 |
| H17 | 0  | 34 | 8  | 13 | 12 | 10 | 67 | 8  | 28 | 2  | 1   | 41  | 84 | 308 |
| H25 | 2  | 32 | 6  | 7  | 9  | 12 | 43 | 10 | 26 | 1  | 0   | 41  | 96 | 285 |

※職員数は、各年度とも4月1日現在の職員数です。その他は、水道・下水道・病院以外の特別会計です。議会部門は、平成17年4月17日議会設置であるため平成17年度はゼロとなっています。

退職者不補充の影響が、民生・教育部門にあらわれています。

## 2. 人件費の削減

職員数を削減するとともに、全ての職員について、給料や手当の削減を行うなど、人件費の抑制に努めてきました。その結果、平成 25 年度の人件費は、平成 16 年度と比較して 3 億 7 千 4 百万円減の 12 億 1 千 1 百万円となっています。

ラスパイレス指数は、平成 24 年度と平成 25 年度を除き、100 を下回っています。



※ 金額は、普通会計における各年度の決算額です。

※ 人件費には、一般職と特別職の給料や各種手当、共済費、退職手当負担金のほか、議会議員や各種委員会の委員報酬などが含まれています。

|  | H17  | H18  | H19  | H20  | H21  | H22  | H23  | H24   | H25   |
|--|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| ラスパイレス指数                                 | 97.0 | 96.0 | 96.3 | 97.7 | 96.7 | 95.7 | 96.0 | 104.0 | 100.2 |
| (参考値)<br>国家公務員の時限的な給与改定等により給与減額措置がない場合の値 |      |      |      |      |      |      |      | 96.1  | 96.1  |

※ ラスパイレス指数とは、地方公共団体の職員構成（学歴、経験年数など）が国と同じであると仮定した上で、国家公務員の平均給与額を 100 として、その団体の平均給与を表したものです。従って、100 より高ければ国家公務員の給与水準を上回っており、100 より低ければ、下回っていることになります。

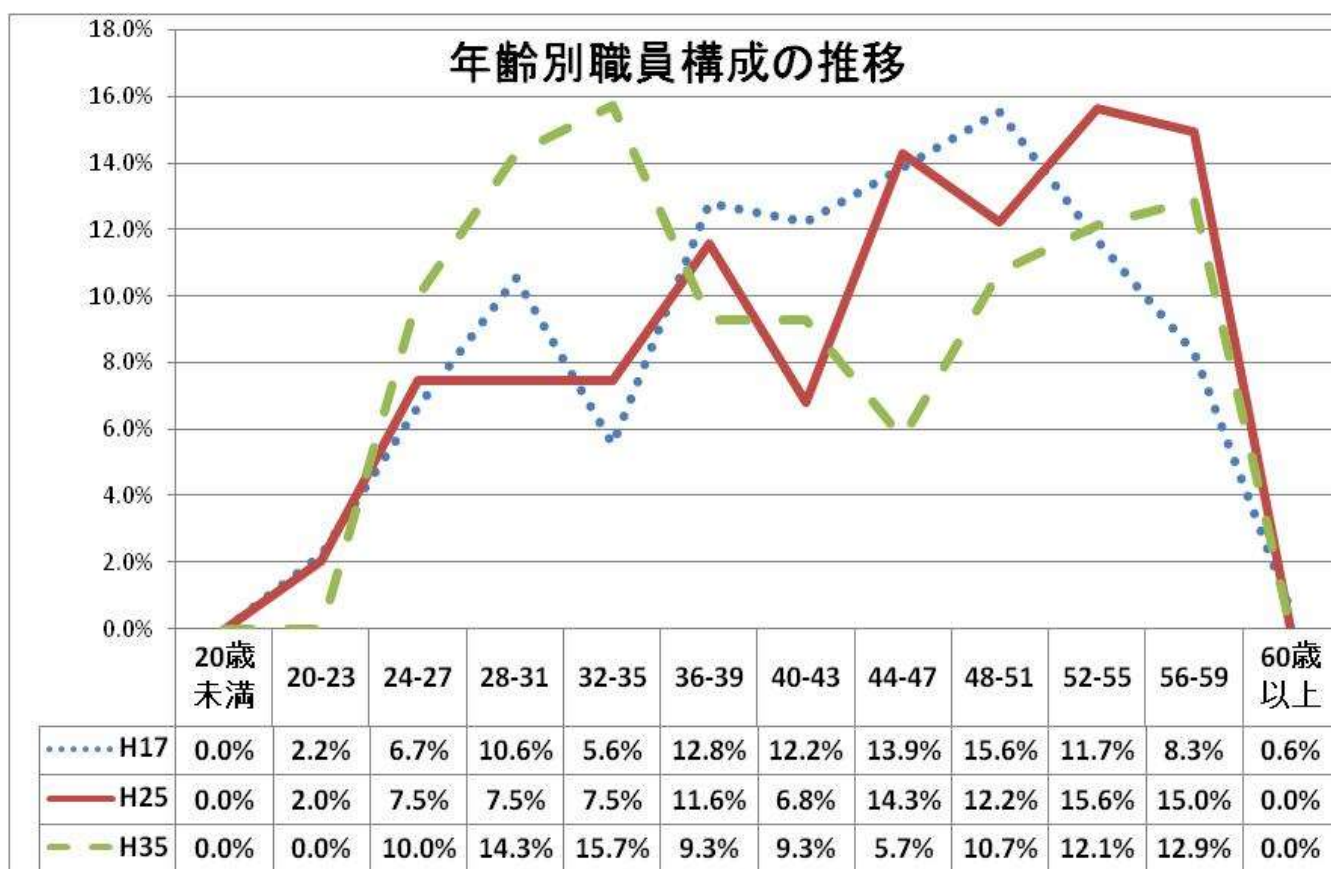
平成 24～25 年度は、臨時特例法により時限的な（2 年間）国家公務員給与の削減があったため、4 月 1 日時点での比較では当町のラスパイレス指数は高くなっていますが、平成 25 年 7 月 1 日から給与削減を実施していますので、下段の値となります。

### 3. 職員数の削減による影響

退職者不補充などによる職員数の削減に努めてきたことにより、年齢構成にアンバランスが生じています。平成 25 年度を例にとると、50 歳代の職員数が多く 20 歳代の職員数が少ないことが分かります。一方、平成 35 年度では、中堅職員の上の方である 40 歳代の職員数が少なくなってくると予想されます。

こうした状況は、ベテラン職員が減少することで、若手・中堅職員への指導・教育面において、大きな影響を及ぼすことが懸念されます。また、職員 1 人当りの仕事量が増えていくことが予想され、業務への取り組み方法を変えることを余儀なくされます。

将来の行政運営に支障をきたす可能性があることから、大綱では、引き続き職員数の適正化等を図っていくことを目標とします。従って、業務の効率化や職員の人材育成を最重要課題として取り組むとともに、適正な職員構成に向けて是正や改善を検討する必要があります。



|     | 20歳未満 | 20～23歳 | 24～27歳 | 28～31歳 | 32～35歳 | 36～39歳 | 40～43歳 | 44～47歳 | 48～51歳 | 52～55歳 | 56～59歳 | 60歳以上 | 計   |
|-----|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-----|
| H17 | 0     | 4      | 12     | 19     | 10     | 23     | 22     | 25     | 28     | 21     | 15     | 1     | 180 |
| H25 | 0     | 3      | 11     | 11     | 11     | 17     | 10     | 21     | 18     | 23     | 22     | 0     | 147 |
| H35 | 0     | 0      | 14     | 20     | 22     | 13     | 13     | 8      | 15     | 17     | 18     | 0     | 140 |

※職員は普通会計（一般行政職＋教育）の職員で、各年度とも4月1日現在の年齢です。

※平成 35 年度は、事業の選択と集中を行うことで職員数の削減を検討し、平成 25 年度と比較して 7 人職員数を削減することを想定し、推計しています。