

定員管理計画

平成25年3月 熊本県

1 本県における定員管理の取組み状況

- 本県では、昭和 60 年度の「行政改革大綱」以降、数次にわたり計画に基づく定員管理を実施してきた。特に、平成 10 年度以降は第二次行政改革大綱、「財政健全化計画、行財政改革基本方針、財政再建戦略を相次いで策定しており、これらに基づく計画的な定員管理に努めてきた。
- 直近の財政再建戦略に基づく定員管理では、平成 20 年 4 月から平成 24 年 4 月までの 4 年間に県全体で▲1,288 人 (▲5.5%)、知事部局では▲515 人 (▲10.7%) の職員の削減を実施した。

【過去の定員管理の状況】

(単位：人、%)

計画名	始期	終期	対 象	計画目標 (削減数、削減率)	実 績 (削減数、削減率)
行政改革大綱	S60.4.1	H2.4.1	知事部局	▲419 (▲7%)	▲448 (▲7.4%)
第二次行政改革大綱改訂版	H11.4.1	H15.4.1	知事部局	▲113 (▲2.4%)	▲234 (▲4.2%)
財政健全化計画	H13.4.1	H17.4.1	知事部局	▲200 (▲3.7%)	▲268 (▲5.3%)
行財政改革基本方針 (平成18年度実施計画)	H17.4.1	H22.4.1	知事部局 警察本部 教育委員会 各種委員会等	▲1,177 (▲4.8%)	▲1,350 (▲5.6%)
			うち知事部局	▲361 (▲7.0%)	▲381 (▲7.3%)
財政再建戦略	H20.4.1	H24.4.1	知事部局 警察本部 教育委員会 各種委員会等	▲1,206 (▲5.1%)	▲1,288 (▲5.5%)
			うち知事部局	▲482 (▲10.0%)	▲515 (▲10.7%)

2 定員管理上の課題

(1) 適正な定員管理の継続

- 全国的に行政改革の取組みは進められており、他都道府県でも職員削減が進められているが、本県の「人口 10 万人当たり職員数」(一般行政部門) 245.3 人は、全都道府県中、少ない方から数えて 22 位となっている。

※順位が上位にあれば、人口に比して職員数が少ない事を意味する。

- また、人口規模が本県と類似する 9 県(本県比較で人口±20%)との比較で見ると、「人口 10 万人当たり職員数」は 7 位であり、下位となっている。
- 本県の一般行政部門の職員数は、全国的に見て「効率的」とまでは言い難く、今後も全国との比較を随時行いながら適切な定員管理を継続していく必要がある。

【他県との職員数の比較】 (平成 23 年度地方公共団体定員管理調査)

	人口 H22国調	一般行政 部門職員計	人口10万人当たり 職員数	
			同規模順位	全国順位
全国(単純平均)			256.4	—
人口規模類似 9県平均	17,601,385	41,564	236.1	—
熊本県	1,817,410	4,458	245.3	7

(2) 年齢別構成比の歪み

- ・ 定数削減は、退職不補充により実施。その結果、若年層の構成比率が縮小し、年齢階層別の職員数に著しいバラツキが出ている状態。
- ・ 新たな定員管理においては、年齢別構成比の平準化が課題である。

【知事部局における職員の年齢構成】

年代	20代以下	30代	40代	50代以上
構成比	9.2%	25.0%	34.7%	31.1%

※平成24年度（技能労務職を除く）

(3) 退職手当債の発行枠の確保

- ・ 退職手当債の許可基準は「将来の人件費の削減により償還財源が確保できると認められる範囲」とされている。
- ・ 本県も退職者増等への対応のため平成18年度から退職手当債を発行。今後の退職者見込みや厳しい財政状況を踏まえると、引き続き退職手当債の発行を念頭に、平成24年度以降も計画的に職員数が純減する見通しが必要となる。

3 新たな定員管理計画について

(1) 趣 旨

- ・ 本県では、簡素で効率的な行政体制を目指し、昭和60年度の「行政改革大綱」以降、継続して、計画的な定員管理に努めてきた。
- ・ しかし、本県を取り巻く経済状況や地方財政制度の動向等は予断を許さず、引き続き、適正な定員管理に努め、効果的・効率的な行政運営に取り組む必要がある。
- ・ また、現在、若年層の職員構成比率が縮小するなど、年齢階層別の職員数に著しいバラツキが出ている状態であり、中長期的な業務執行体制に支障が生じないように、職員の年齢構成の平準化に努める必要がある。
- ・ このため、行財政改革の継続及び年齢構成の平準化の観点から、新たな定員管理計画を策定し、適正な定員管理に努める。

(2) 計画期間

- ・ 4年間 [平成24年4月1日～平成28年4月1日]

(3) 具体的な取組み

知事部局

①目標数

- ・ 簡素で効率的な行政体制を構築するため、事務事業の見直しや組織のスリム化を図りながら、185人の職員削減を行う。

【知事部局職員の目標数】

(単位:人)

年度	H24.4.1	H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1	H28.4.1	定員管理計画期間中の削減数 (= b-a)	削減率
	(実績) a	(見込み)	(見込み)	(見込み)	(目標) b		
職員数	4,305	4,230	4,242	4,206	4,120	▲ 185	-4.3%
うち 任期付職員	-	-	30	30	-		

(参考) 蒲島知事就任以降の8年間では、▲700人 (▲14.5%) の削減となる。

②年齢構成の平準化

- ・ 職員の年齢構成の平準化に配慮し、毎年度の職種毎の採用数については、計画期間を通じて同規模となるよう努める。
- ・ なお一方で、これまでの新規採用抑制で生じた年齢構成の偏りを補正し、組織活力の向上を図るため、民間企業等経験者の採用などを活用し、年齢層を含めた多様な人材の確保を行う。

【知事部局における新規採用見込み】

	H25.4(実績)	H26.4(計画)	H27.4(見込み)	H28.4(見込み)
採用総数見込み	128	169	136程度	122程度
うち 行政職	60	71	65程度	65程度
農業職	9	11	11程度	10程度
土木職	22	15	15程度	15程度

※H26.4は、小規模職種の欠員補充を反映した採用数。

③非常勤特別職及び任期付職員の採用等

- ・ 災害の発生などにより一時的に業務量の増加が見込まれる場合においては、非常勤特別職を効果的に活用するほか、任期付一般職員の採用を行うことで、適切に業務を執行できる体制を確保する。

知事部局以外

- ・ 知事部局以外の公営企業、教育委員会、警察本部、各種委員会等の職員についても、知事部局の取組みを踏まえた適正な定員管理に努める。