総務課

基本項目1　簡素で効率的な行財政運営の推進
重点事項3　人事管理の推進

No.	取り組み項目		現状及び目標	
11	②人件費の見直し			
	現状と課題	人件費の額は、人事院勧告などによる変動はあるが、基本的には一定で、歳入が大幅に減ると他の予算を圧迫する可能性がある。財政推計によると、24年度以降も歳入が減となる予測であり、義務的経費である人件費においても見直しを行わざるを得ない状況である。	〈現状〉 平成22年度人件費決算額　約30億円 〈目標〉 人件費の平成22年度決算額の5%相当額を平成26年度にかけて見直す。	
	取り組みの内容	人件費全体の中で財政状況を勘案した見直しを行う。	主管課	総務課
			関係課	―

スケジュールと状況

		第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期	年度実績	進捗状況
24年度	スケジュール 目標	各職員手当の必要性、妥当性の精査、組合協議				目標どおり見直しを実施	□ 予定以上 ■ 予定どおり □ 遅れ
		所属ごとの適正人員の精査、退職者補充の必要性の検討					
	実績	職員手当の見直し準備 平成23年度見直し分の効果測定	職員手当の見直し準備	・職員手当の見直し準備 ・今年度退職分技能労務職の退職不補充の確定。	・職員手当の見直し準備 ・25年度の職員の給料月額について、管理職以外の職員の削減率を3%に上積みした。 ・技能労務職の退職者について、再任用･臨時職員の活用により不補充とした		
	実施内容		住居手当の見直しに関し、職員労働組合と協議を開始した。	・住居手当の見直しに関し、職員労働組合と協議を行った。 ・技能労務職の退職不補充を所属と協議し、不補充後の勤務態勢の整備について検討した。	・給与削減措置に関し、職員労働組合と協議のうえ、必要性の理解を得た。 ・技能労務職の退職不補充を所属と協議し、不補充後の勤務態勢を整備した。		
	その他取り組み事項等	・給料に対する減額措置は次のとおり。 24年度:町長20%、副町長・教育長10%、管理職6%、管理職以外2% （24年度の人件費予算額　31億1，170万円） 25年度:町長20%、副町長・教育長10%、管理職6%、管理職以外3% （25年度の人件費予算額　30億7，239万円）					
	次年度に向けた課題	・職員手当の適正化を進める必要がある(特に住居手当)。 ・事務事業の民間委託、指定管理者制度の積極活用により、人件費総額を圧縮する必要がある。					
	単年度における取り組み結果としての効果額【参考数値】	2，383万円の減	（算出根拠） 職員給料及び職員手当等における平成22年度決算額（21億5,517万円）と平成24年度決算額（21億3,134万円）とを比較したもの （人件費総額での比較では、平成22年度決算額（30億2,335万円）と平成24年度決算額（30億7,640万円）とで5,305万円の増額となるが、これは議員共済費の負担増や退職手当組合負担金率改定による共済費の増という検討の余地がない不可避な増額であるため、本件取り組みの効果額としては、上記算出根拠によるものとする。）				

		第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期	年度実績	進捗状況
25年度	スケジュール 目標	各職員手当の必要性、妥当性の精査、組合協議				目標どおり見直しを実施	□ 予定以上 ■ 予定どおり □ 遅れ
		所属ごとの適正人員の精査、退職者補充の必要性の検討					
	実績	職員手当の見直し準備 平成24年度削減措置の効果測定	職員手当の見直し準備 平成24年度削減措置の効果測定	職員手当の見直し準備 削減措置継続の必要性の調査	職員手当の見直し準備 削減措置については、終了することとした		
	実施内容	住居手当の見直しに関し、職員労働組合と協議を行った。	住居手当の見直しに関し、職員労働組合と協議を行った。 国の要請によらず、町の実状に応じた給与削減措置を継続することとした。	住居手当の見直しに関し、関係団体と協議を行った。	住居手当の見直しに関し、関係団体と協議を行った。 技能労務職の退職については、不補充とした		
	その他取り組み事項等	・給料に対する減額措置は次のとおり。 24年度:町長20%、副町長・教育長10%、管理職6%、管理職以外2% （24年度の人件費予算額　31億1，170万円） 25年度:町長20%、副町長・教育長10%、管理職6%、管理職以外3% （25年度の人件費予算額　30億7，239万円） ・所属ごとの適正人員を精査するため、事務量調査を実施し、その内容について部課長ヒアリングを行った。					
	今後の課題	・リーマンショック等による税収減を主たる原因とする給与の定率削減の存在意義が4年目を迎えて曖昧になってきており、職務給の原則及び均衡の原則に立ち戻って、各職間の配分、各手当の妥当性の評価等、真の給与適正化を実施する必要性を感じている。 ・定率削減実施中は、適正化(さしあたっては住居手当等)について関係団体の理解を得ることも困難。 ・ラスパイレス指数は、平成16年度以降100を下回っており、目標達成のためには外部委託、指定管理者制度等を拡充し、職員定数全体の見直しが必要である。 ・圏央道の全面開通、高齢化に伴い、消防職員の充実が必要となっており、人件費増の要因となる。					
	単年度における取り組み結果としての効果額【参考数値】	4，229万円の減	（算出根拠） 職員給料及び職員手当等における平成22年度決算額（21億5,517万円）と平成25年度決算額（21億1,288万円）とを比較したもの （人件費総額での比較では、平成22年度決算額（30億2,335万円）と平成25年度決算額（29億7,374万円）とで4,961万円の減額となるが、本件取り組みの効果額としては、上記算出根拠によるものとする。）				

		第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期	年度実績	進捗状況
26年度	スケジュール 目標	各職員手当の必要性、妥当性の精査、組合協議				目標どおり見直しを実施 （特別職の給与削減、一般職の住居手当の適正化を実施した。）	□ 予定以上 ■ 予定どおり □ 遅れ
				住居手当の適正化			
		所属ごとの適正人員の精査、退職者補充の必要性の検討					
		アウトソーシング、施設の指定管理化による人員削減の検討（企画政策課と協議）					
	実績	目標どおり	目標どおり	目標どおり	目標どおり		
	実施内容	・平成25年度末で緊急財政対策に伴う給与削減措置を終結し、本来の給与適正化の協議を再開した。 ・住居手当の適正化について、関係団体と妥結の目途がついた。	・企画政策部からアウトソーシングの方針が発出されたことに伴い、分野ごとの人員適正化の検討を行った。	・住居手当の適正化について、関係団体と交渉を行い、実施について妥結した。	・住居手当の支給に関する規則の一部改正を行い、持ち家に係る手当の適正化を実施した。		
	その他取り組み事項等	・給料に対する減額措置は、次のとおり 25年度:町長20%、副町長・教育長10%、管理職6%、その他3%(25年度の人件費予算額　30億7,239万円) 26年度:町長20%、副町長・教育長10%(26年度の人件費予算額　31億4,647円) （H22からH25までの削減総額:約1億9,500万円）					
	今後の課題	・平成27年度以降に定年延長が実施されることが予想される。高年齢者の公務部内残留に伴う人件費増加を抑制する必要があるため、動向の注視が必要。 ・総人員の効果的な削減を実現するためには、特に教育委員会所管の施設(公民館・図書館)の指定管理化又は業務委託の導入が不可欠					
	単年度における取り組み結果としての効果額【参考数値】	4，473万円の増	（算出根拠） 職員給料及び職員手当等における平成22年度決算額（21億5,517万円）と平成26年度決算見込額（21億9,990万円）とを比較したもの 平成22年度からの緊急財政対策に伴う給与削減措置(管理職5～6%、その他2～3%)が平成25年度末で終了したことが主な増の要因である(影響額は約4,200万円。) （人件費総額での比較では、平成22年度決算額（30億2,335万円）と平成26年度決算見込額（30億5,946万円）とで3,611万円の増額となるが、本件取り組みの効果額としては、上記算出根拠によるものとする。）				

人件費の見直し【参考資料】