

# 第2次佐用町定員適正化計画

(平成22年度～平成26年度)

平成22年3月

佐用郡佐用町

## 第2次佐用町定員適正化計画

### 1. 策定の趣旨

佐用町は、平成17年10月1日の合併以後、平成18年3月に最初の定員適正化計画を策定し、行財政改革基本方針に基づいた計画的な定員管理に取り組んできました。

平成17年10月1日414人でスタートした職員数は、平成22年1月1日現在で373人となり、退職者の不補充等で約1割に当たる41人が減少、計画の目標数値である379人（H22.4.1）を前倒しで達成しています。

しかしながら、景気低迷による税収の落ち込み等経済情勢の悪化が町財政に与える影響は大きく、また普通交付税の合併特例加算措置の終了が迫る中で、財政基盤の脆弱な本町は一刻も早く行財政改革を推進し、行政コストの削減のため、簡素で効率的な行政運営を実現する必要に迫られています。

定員適正化計画が平成21年度をもって満了することから、平成22年度以降も更に厳しい行財政運営が続くという見通しの中、歳出削減対策の一環として人件費の抑制を念頭におき、更なる適正な定員管理を図るため、これに引き続く「第2次定員適正化計画」を策定し、定数の適正管理に努めるものです。

### 2. 職員数の推移と現状

地方公共団体定員管理調査によると、下表のとおり年々職員数は減少し、平成14年度から平成21年度までに61人減少しています。特に平成17年10月1日の合併時の職員数414人から約1割に当たる41人の職員が減少しています。これは、新町の合併後の定員適正化への取り組みの成果といえますが、今後更に見直しが求められます。

部門別職員数の推移

(単位：人)

部門	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	
一般行政部門	282	284	278	271	261	254	243	237	
特別行政部門	教育部門	59	58	60	64	62	60	57	51
	消防部門	43	43	42	42	42	42	42	42
公営企業等会計部門	48	50	49	45	46	46	46	43	
総合計	434	438	428	418	413	402	388	373	

H17までの人数は、旧4町の調査表を合計したものです。

播磨高原広域事務組合派遣職員(2名)は定員管理調査の対象外。

公営企業部門は、水道、下水道、国保事業、介護保険、笹ヶ丘荘、農業共済の特別会計に人件費をおく職員数。

### 3. 職員数の比較

#### (1)類似団体別職員数による評価

類似団体別職員数とは、全国の市区町村を人口と産業構造を基にグループ分けし、その平均値を基に、グループごとに、人口1万人当たりの職員数を部門別に算出するものです。

佐用町は、第二次産業及び第三次産業の人口の合計が80%以上で、かつ、第三次産業比率

が55%以上の人口20,000人以上の町村に区分されており、全国では150団体、県内では本町のほか、播磨町、稲美町、太子町、猪名川町が同じ区分に属しています。

この類似団体と比較すると、本町の職員数は151人という大幅な超過となっています。

これは、他の県内の団体をみてもわかるようにこの区分には都市近郊の行政効率がよいと思われる団体で、合併を経していない団体が多く属しており、本町においては保育園、学校等公共施設が類似団体と比較して多いこと、旧町単位で支所を設置していること等によるところが大きく影響していると思われます。

今後公共施設の適正配置、支所機能等の検討等により、定員の適正化を図り、合併効果を発揮することが求められています。

#### 類似団体比較

H21.4.1時点(単位:人)

部門	区分	H21.4.1 現在職員数	類似団体別職員数 (-2型)	超過人数 (H21比較)
一般行政 (普通会計)	議会・総務	73	33	40
	税務	14	11	3
	民生・衛生	106	43	63
	経済	29	9	20
	土木	15	12	3
一般行政 職員数(小計)(A)		237	108	129
特別行政 (普通会計)	教育	52	30	22
	消防	42	7	35
特別行政 職員数(小計)(B)		94	37	57
普通会計部門員数(合計)(A)+(B)		331	145	186
消防除く		289	138	151

教育部門には教育長を含む。

#### (2)新たな定員管理指標

道府県、市町村を、人口規模で区分し、同程度の人口、面積の団体がどの程度の職員数を有するかを試算し、各団体の職員数と比較する指標です。類似団体別職員数のような細かい部門での比較はできませんが、同等の機能を有する団体間で、職員総数で比較することを主眼とするもので、定員回帰指標といわれます。

合併した団体と非合併団体では別の係数が用いられることもあって、超過数が類似団体比較よりも少なくなっています。

#### 定員回帰指標比較

H21.4.1時点(単位:人)

年度	H19	H20	H21(試算)
新試算職員数	279	277	273
対象職員数	357	343	331
超過数	78	66	58

播磨高原広域事務組合派遣職員(2名)は対象外。

#### 4. 職員の年齢構成

職員の年齢構成を職種別に見てみると、一般職等においては団塊の世代と言われる 50 歳代が最も多く、若年層へ移るに従い少なくなっています。こうした年齢構成は、組織的にもさまざまな弊害をもたらすもので、定員管理と併せて年齢構成の適正化を図る必要があります。

職種別年齢構成

H21.4.1 時点（単位：人、％）

年齢層	一般職等		現業職		合 計		再掲保育士		再掲消防吏員	
	人員	割合	人員	割合	人員	割合	人員	割合	人員	割合
55 歳以上	50	15.3	10	21.7	60	16.1	5	13.5	1	2.6
50～54 歳	75	22.9	13	28.3	88	23.6	10	27.1	11	28.2
45～49 歳	56	17.1	6	13.0	62	16.6	6	16.2	7	17.9
40～44 歳	34	10.4	7	15.2	41	11.0	2	5.4	3	7.7
35～39 歳	56	17.1	3	6.5	59	15.8	6	16.2	5	12.8
30～34 歳	41	12.5	6	13.1	47	12.6	5	13.5	9	23.1
25～29 歳	10	3.1	0	0.0	10	2.7	2	5.4	2	5.1
24 歳以下	5	1.6	1	2.2	6	1.6	1	2.7	1	2.6
計	327	100	46	100	373	100	37	100	39	100

一般職等は、一般行政職（事務職、保健師、看護師、社会福祉士、保育士、栄養士）に消防職を含めた数値、現業職は、調理員、運転員、用務員、ケアワーカー、ホームヘルパー、環境整備員。

#### 5. 計画期間と目標値

計画期間は、平成 21 年度を基準に平成 22 年度から平成 26 年度までの 5 年間とし、職員総数の目標値は、退職者数 63 人に対し、採用者数を 23 人とし、結果として 40 人が削減されることによる総数 333 人以内とします。

これは、前計画で定めていた平成 27 年 4 月 1 日の職員総数の目標値である「337 名（19.1% 減）以内」を前倒して達成する数値となっています。

部門別計画

（単位：人）

部 門		H21	H22	H23	H24	H25	H26
一般行政部門		237	231	231	222	216	210
特別行政部門	教育部門	51	48	47	47	46	44
	消防部門	42	41	41	41	41	41
公営企業等会計部門		43	40	40	40	39	38
総合計		373	360	359	350	342	333

播磨高原広域事務組合派遣職員（2 名）は定員管理調査の対象外。

年度別職種別定年退職者数

職種		年度	H21	H22	H23	H24	H25	計
一般 行政 職	一般事務職		11	4	11	7	11	44
	技術職							0
	内 訳	土木技師						0
		医療職	2			1		3
	内 訳	看護師						0
		保健師	2			1		3
		栄養士						0
		歯科衛生士						0
		福祉職	1	2	1		1	5
	内 訳	保育士	1	2	1		1	5
		社会福祉士						0
		研究職						0
	小 計	14	6	12	8	12	52	
技 能 労 務 職	運転員		1					1
	調理員		2	1				3
	学校用務員		1			1		2
	環境整備員				1		1	2
	ケアワーカー					1		1
	ホームヘルパー					1		1
		小 計	4	1	1	3	1	10
	消防職					1	1	
合 計			18	7	13	11	14	63

播磨高原広域事務組合派遣職員は除く。H21には普通退職者等を含む。

6. 定員管理の重点事項及び主な適正化手法

地方分権の進展に伴う国の関与の廃止・縮減により地方公共団体の権限は拡大しており、この結果、所管する事務事業の範囲も拡大しています。今後は住民負担の増加抑制に留意し、貴重な人材を活かすために、最小の職員で最大の効果をあげるため、次の考え方により組織・職員数の適正化を図っていきます。

(1) 適正化への取り組み

業務の委託化や指定管理者制度の導入、住民参画等民間活力の導入

公の施設において、民営化や指定管理者制度の導入等民間活力を積極的に導入し、真に必要な公務職場の充実に努めます。

広域的な行政の推進

消防業務の広域化、西はりま循環型社会拠点施設稼働による清掃業務の広域化など、広域行政の推進に対応した定員管理を進めます。

## 組織・機構の見直し

組織・機構については、社会情勢や新たな行政需要の変化に対応するため、また、簡素で効率的な業務執行体制となるよう、職務内容の見直し、課の統廃合等を行うなど、弾力的に組織・機構の見直しを図ります。

公の施設等についても、老朽化等に伴っての統廃合を積極的に検討、実施し、可能な限り管理コストの縮減に努めます。

## 勸奨退職制度の活用

勸奨退職制度については、これまで定員適正化に効果を発揮しており、今後も引き続き制度を維持し、活用します。

将来的には、職員の削減状況職種別職員数の状況などをみながら、必要に応じて制度の存続や優遇措置について見直すこととします。

## 多様な職員雇用の導入

正規職員の採用を抑制する一方、業務の状況によっては再任用職員、任期付採用職員、非常勤職員、臨時的任用職員など業務内容にふさわしい雇用形態を検討し、柔軟な雇用を推進します。

## (2) 専門職のあり方

### 保健師・看護師等

医療・健康分野における行政需要は、今後、一層、複雑多様化すると思われることから必要な職員数を確保することを原則とし、退職者の補充についてはその都度必要性を検討します。

### 保育士

保育士は平成 21 年 4 月 1 日現在、37 人となっています。町内に 12 箇所の保育園があるため、現状においても非常勤職員、臨時的任用職員を活用して保育士を確保している状況となっています。退職に伴う人員措置としては必要な職員数を確保しますが、統廃合、指定管理者制度の導入などについて、早急に検討する必要があります。

### 土木技師

土木職についても将来的に欠かせない職種であり、また、研修・育成の必要性が高いことから、現員職員の定年退職を待たず、あらかじめ採用していくことも必要です。

## (3) 技能労務職のあり方

調理員、運転員、学校用務員等の退職による欠員補充は任期付職員、非常勤職員によるを基本とし、施設の統廃合、民間委託、業務の部分外注等の検討を進めます。

## (4) 消防職のあり方

消防職については、消防業務の広域化を視野に入れ、救急救助活動及び消火活動等に支障を来たさないよう、現職員数の範囲内で補充を行います。

## (5) 適正化への対応

### 事務事業の見直し

既存の事務事業について、コストに見合わないものや効果が薄いもの、需要がなく不必要なものがあると思われます。行政評価等を実施し、PDCA サイクルに沿った見直しのもとに整理・廃止を実施し、業務の効率化を図ります。

一方、新規事業については抑制し、存続する事務事業についても、平準化、集中化、OA 化などで効率化を図ります。

#### 年齢構成の適正化

管理職層の多い逆ピラミット型の年齢構成は、人事・組織面及び財政面においてさまざまな弊害をもたらします。今後も大量退職期が続きますが、行政運営に支障を来たさないよう必要最低限の採用を計画的に行います。特に、職員分布に偏りのある年齢層については、経験者採用も検討し、年齢構成の適正化を図ります。

なお、一般事務職の新規採用は、概ね定年退職者数の3分の1を目途とします。

#### 適正配置

社会情勢の変化に伴う新たな行政需要に対応するため、事務事業の見直し・廃止、また、行政組織の見直し・統合等により、限られた人員の中で常に業務量に応じた適正な職員配置に努めます。

#### 職員の能力の向上

職員数が減少しても行政サービスの水準を低下させないためには、職員の能力向上は不可欠であり、管理職のマネジメント能力、企画立案能力、一般職員の事務処理能力、住民対応能力等職員に必要な能力の向上を図るための効果的な研修を実施していきます。

#### 臨時職員の適正活用

短期集中的な業務（イベント業務等）や単純労務作業等については臨時的任用職員の効率的な任用で対応し、職員負担の軽減を図ります。