

第3次佐用町定員適正化計画

(平成 27 年度～平成 33 年度)

平成 27 年 3 月

佐用郡佐用町

第3次佐用町定員適正化計画

1. 定員適正化計画策定の趣旨

佐用町では平成17年10月1日の合併以降、平成18年3月に最初の定員適正化計画を、引き続き平成22年3月に第2次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。

合併時414人でスタートした職員数は、採用の抑制、勸奨退職の推進、消防事務の広域化等により平成26年4月1日現在で272人となっており、約3割に当たる142人の減少となっています。

しかしながら、普通交付税の算定の特例(合併算定替)が平成32年度で終了することで、地方交付税の大幅な減額が見込まれ、また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も大きくなることが予測される中で、財政基盤をさらに強固なものとするためには、なお一層の行財政改革を推進し、行政コストを削減するため、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。

第2次定員適正化計画が平成26年度をもって満了することから、平成27年度以降、普通交付税の算定の特例(合併算定替)が終了する平成33年度までの定員管理の適正化をより一層推進する必要があるため、歳出削減対策の一環として人件費の抑制を念頭におき、「第3次定員適正化計画」を策定し、定員の適正管理に努めるものです。

2. 定員管理の状況

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18年度と平成26年度の4月1日現在の職員数を比較すると、414人から272人に142人の減少となっています。

また、西はりま消防事務組合の設立により広域行政化された消防部門を除いた職員数でも、平成26年4月1日現在の職員数は271人で、平成18年4月1日の372人から101人減少しており、第2次定員適正化計画における目標数値292人を大きく上回る減少となっています。これは、合併後の定員適正化計画に基づく定員適正化への取り組みの成果といえるものです。

○部門別職員数の推移

(単位:人)

部 門	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
一般行政部門	261	254	243	237	236	226	224	215
特別行政部門	教育部門	63	61	58	52	48	42	39
	消防部門	42	42	42	42	42	41	1
公営企業等会計部門	46	46	46	43	38	38	35	31
総合計	414	403	389	374	364	354	342	286

※ 教育部門には教育長を含んでいます。

播磨高原広域事務組合派遣職員は定員管理調査の対象外であるため、人数に含まれていません。

公営企業等会計部門の人数は、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です。

3. 職員数の比較

(1)類似団体別職員数による比較

類似団体別職員数とは、全国の市区町村を対象として、人口と産業構造(産業別就業人口の構成比)を基準に類型区分し、類型に属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、類型ごとに人口1万人当たりの職員数の平均値を算出し、その類型に属する団体を類似団体として職員数の比較をする参考指標とするもので、佐用町は、第二次産業及び第三次産業の人口の合計が80パーセント以上で、かつ、第三次産業比率が55パーセント以上の人口15,000人以上20,000人未満の町村(IV-2)に区分されており、全国では79町村、兵庫県内では佐用町のほか、福崎町、上郡町、新温泉町が同じ区分に属しています。

類似団体で比較すると、平成25年4月1日現在の佐用町の職員数は、普通会計部門で60人の超過となっています。面積が307.44平方キロメートルと広大であり、集落が山間に点在していること等地勢上の問題もあって、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

H25.4.1時点(単位:人)

部 門	区 分	H25.4.1 現在 職員数	類似団体別職員 数(IV-2型)	超過人数 (H25 比較)
一般行政 (普通会計)	議会・総務	64	46	18
	税務	12	12	0
	民生・衛生	93	73	20
	経済	28	16	12
	土木	18	11	7
一般行政 職員数(小計)(A)		215	158	57
特別行政 (普通会計)	教育	39	30	9
	消防	1	7	△6
特別行政 職員数(小計)(B)		40	37	3
普通会計部門員数(合計)(A)+(B)		255	195	60
消防部門を除く		254	188	66

※教育部門には教育長を含んでいます。

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、将来的に安定した持続可能な公共サービスを維持するため、定員管理と併せて中長期的な視野に立っ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

H26.4.1 時点(単位:人、%)

年齢層	一般職等		現業職		合 計		再掲保育士	
	人員	割合	人員	割合	人員	割合	人員	割合
55 歳以上	46	19.3	12	35.3	58	21.3	9	25.0
50～54 歳	47	19.7	5	14.7	52	19.1	5	13.9
44～49 歳	42	17.7	7	20.6	49	18.0	4	11.1
38～43 歳	54	22.7	6	17.6	60	22.1	6	16.7
32～37 歳	19	8.0	3	8.8	22	8.1	4	11.1
26～31 歳	21	8.8	1	3.0	22	8.1	5	13.9
25 歳以下	9	3.8	0	0	9	3.3	3	8.3
計	238	100.0	34	100.0	272	100.0	36	100.0

※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、環境整備員の人数。

5. 計画期間と目標値

平成 26 年 4 月 1 日の職員数を基準に、通常ルールでの地方交付税算定が始まる平成 33 年 4 月 1 日の職員数を定めることとし、計画期間を平成 26 年度から平成 32 年度までの 7 年間とし、職員総数の目標値は、退職者数 78 人に対し、採用者数を 56 人に抑え、結果として 22 人減の総数 250 人以内とします。

○部門別計画

(単位:人)

部 門		H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33
一般行政部門		202	200	195	193	191	188	187	185
特別行政 部門	教育部門	38	37	35	35	34	34	34	34
	消防部門	1	1	0	0	0	0	0	0
公営企業等会計部門		31	31	31	31	31	31	31	31
総合計		272	269	261	259	256	253	252	250

※ 播磨高原広域事務組合派遣職員は定員管理調査の対象外。

○年度別職種別定年退職者数

(単位:人)

職種		年度		H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32	計	
一般 行政 職	一般事務職			5	11	8	5	7	5	8	49	
	技術職									1	1	
	内訳	土木技師								1	1	
	医療職					1		1	1		3	
	内訳	看護師					1					1
		保健師							1			1
		栄養士								1		1
		歯科衛生士										0
	福祉職			4	3		1	1	1		10	
	内訳	保育士			4	3			1	1		10
社会福祉士											0	
小 計				9	14	9	6	9	7	9	63	
技 能 労 務 職	運転員						1				1	
	調理員			1	2		1	1			5	
	学校用務員				1			1			2	
	環境整備員			1		1	1	1		2	6	
	ケアワーカー										0	
	ホームヘルパー				1						1	
小 計				2	4	1	3	3		2	15	
合 計				11	18	10	9	12	7	11	78	

※ H26 の退職者には勸奨退職者を含んでいます。

6. 定員管理の重点事項及び主な適正化手法

地方分権・地域主権改革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、地域の実情に応じた自律的、主体的な取り組みが求められており、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必要があり、最もコストが高い常勤職員の採用を抑制し、公権力の行使、政策の企画立案、方針決定等の判断業務及び裁量的要素のある非定型業務に従事させることを基本とし、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

①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、可能な施設から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ます。併せて、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。

②広域的な行政の推進

行政委員会等の共同設置、事務の広域化など、広域行政の推進に対応した定員管理を進めます。

③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。

④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。平成27年4月から対象年齢の引下げ、優遇措置の拡充を中心とした制度改正を行います。さらに将来的には、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。

⑤再任用職員等多様な任用制度の活用

定型業務その他業務については、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。特に雇用と年金との接続のための再任用職員は、地域への精通性や職務経験が活かせる職に任用することで有効活用します。

○業務範囲、職域の見直しについての考え方

職員区分	勤務時間(1週)	任用形態	ポスト等	今後担うべき業務範囲・職域	
常勤職員	38時間45分 (週5日)	期限なし	一般職 ～課長	① 政策・企画立案・指導調整業務、 管理監督業務	
非常勤職員	29時間	任期1年 更新可	一般職	①以外の恒常的業務、フルタイム勤務 を要しない業務	
臨時的任用職員	38時間45分以内	最長1年以内	一般職	季節的・臨時的業務、病休等代替、 欠員補充	
再任用職員					
	短時間	31時間以内	年齢による制限 あり	一般職	①以外の恒常的業務で、退職者の経 験・知識・技術が活かせる業務
	フルタイム	38時間45分以内			

(2) 専門職のあり方

①保健師・栄養士等医療職

医療・健康分野における行政需要は、高齢化の進展により、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。

②保育士

保育士は平成26年4月1日現在、36人となっています。保育園は規模適正化を進めており、平成26年4月1日に12園から9園に減少しましたが、非常勤職員及び臨時的任用職員を活

用して保育士を確保している状況が続いています。将来的には、さらに園数が減少する見込みですが、正規職員の保育士を減らすことは困難であり、退職に伴う人員措置としては必要な職員数を確保することとします。

③土木・建築技師

土木・建築の技術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が必要です。

(3) 技能労務職員のあり方

調理員、運転員、学校用務員等技能労務職員の退職による欠員補充は、原則として再任用職員、非常勤職員によることとし、併せて施設の統廃合、民間委託、業務委託等の検討を進めます。また、施設の民営化等により、その職がなくなる技能労務職員については、事務職への任用替えの実施に取り組みます。

(4) 定員適正化への対応

①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。行政評価等を実施するなど、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。

②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様々な弊害をもたらし、行政運営に支障を来すことが懸念されます。職員の年齢構成の平準化を図るために、必要最低限の採用を計画的に行い、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ます。なお、一般事務職の新規採用は、退職に伴う人員措置として必要な職員数を確保することとします。

③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。

④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。

⑤臨時的任用職員の適正活用

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。