

# 湯浅町定員適正化計画

(平成26年4月～平成32年3月)

平成26年 3月

湯 浅 町 総 務 課

## 1 定員適正化計画の目的

湯浅町では、平成17年度を初年度として平成22年度までの6年間を計画期間とした定員適正化計画を策定し、課や保育所の統合、現業技能労務職員の非常勤職員化により、150名体制を達成したところです。

しかし、今後も南海トラフ巨大地震等への対応に伴う事業費の増大や人口減にともなう税収の減少等、町の財政運営が厳しい中において、多様化する行政ニーズ、高度化・複雑化する業務に的確かつ迅速に対応する体制の構築が求められています。

そのため、財政の健全化と、効率的で良質な住民サービスの提供という2つの行政課題に応えるための定員管理を今後も進める必要があります、平成26年度以降の職員の定員適正化計画を策定します。

## 2 前適正化計画における実績

### (1) 職員の削減状況

前定員適正化計画は、平成17年度から平成22年度までの6年間を計画期間と定め、平成17年4月に在籍する1,70名から20名の職員純減を目標に取り組んで来ました。この取組み実績は第1表のとおりです。平成23年4月1日時点で22名の純減であり、これは計画を2名上回る結果となっています。

職種別では、一般事務職99名→92名(▲7)、保育士34名→25名(▲9)、調理員8名→2名(▲6)、清掃職員11名→7名(▲4)、電話交換手1→0(▲1)となっています。

**第1表 職種別職員増減(4月1日時点)**

職 種	計 画 期 間							増 減			
	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H23-H17	H24	H25	
合 計	173	169	167	165	156	154	151	▲22	150	147	
一般事務 *1	99	101	100	100	94	92	92	▲7	94	97	
保育所保育士	34	33	32	30	27	26	25	▲9	25	25	
技術職 *2	10	9	10	12	12	13	13	3	13	12	
技能 労務 職	調理員	8	6	5	4	3	3	2	▲6	1	1
	清掃職員	11	11	9	9	8	8	7	▲4	6	5
	学校用務員	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
	電話交換手	1	0	0	0	0	0	0	▲1	0	0
その他の職員 *3	5	5	5	6	6	6	6	1	6	2	
広域事務組合等への 派遣	4	3	5	3	5	5	5	1	4	4	

\* 1 和歌山県からの出向職員を含む。

\* 2 建築技師・土木技師・水道技術者・ケアマネ・保健師・社会保健福祉士

\* 3 図書館司書・教育公務員・診療所職員を含み、教育長を含まない。

## (2) 職員の削減要因

前計画期間の職員削減に関わる取組みについては、第2表に掲げるものが主なものとして挙げられます。

組織体制の見直しとして、保育所の閉鎖や課・室の統廃合を行い、それに併せて事務の効率化に取り組んできました。また、保育所保育士や現業職員の退職者不補充による非常勤職員化にも取り組み、人員体制の見直し・スリム化を推進してきました。

**第2表 職員の削減要因**

H17年度	総務課と企画課の統合による事務合理化	▲6
	産業課と建設課の統合による事務合理化	▲3
	住民課と環境対策課の統合による事務合理化	▲4
	電話交換手職員の退職者不補充による非常勤職員化	▲1
H20年度	管財係の廃止	▲1
	一部事務組合への派遣中止(消防)	▲1
H22年度	港保育所の閉鎖	▲1
H17年度～ H22年度	保育所保育士の退職者不補充による非常勤職員化	▲9
	給食センター職員の退職者不補充による非常勤職員化	▲6
	清掃職員の退職者非補充による非常勤職員化	▲4

## 3 現状分析

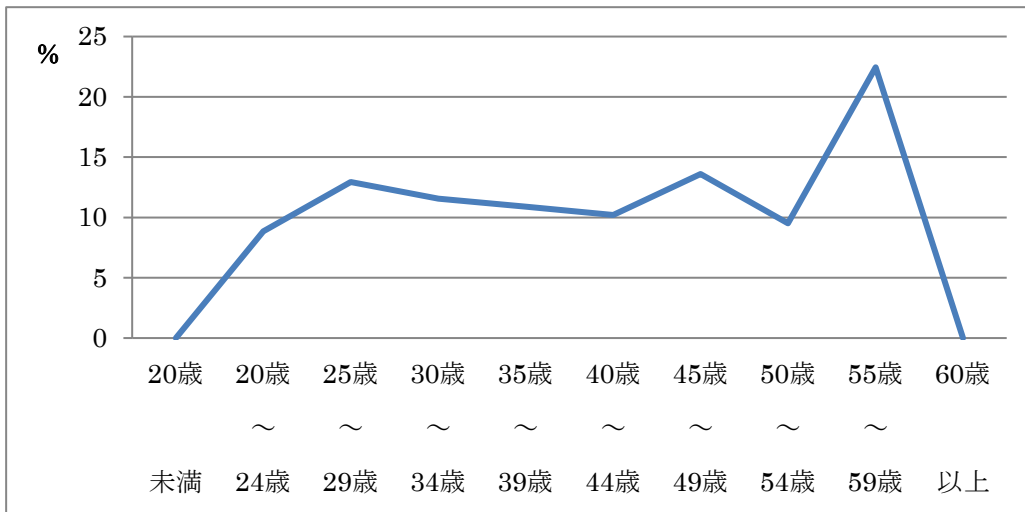
### (1) 年齢別職員数の状況

本町職員の年齢構成は、第3表、第4表のとおりとなっています。年代によって大きな偏りが見られ、特に50歳代の職員が他の年代と比較して多くなっています。この理由として、昭和44年に始まった同和対策事業や保育所の増設など増大する行政需要に対応するため、一定期間、職員採用を増加してきたという事情が挙げられます。

一般事務職、保育所保育士、現業職のいずれも本計画期間である6年間に多くの定年退職者が発生することが見込まれます。この期間に退職者数と同じ採用を続けていくと、新たな偏りを発生させることになるため、平成26年度以降に導入を予定している再任用職員と、新規採用職員とのバランスを考慮しながら、年度間ごとの職員採用の平準化を図るとともに、年齢構成の平準化にも留意していくことが必要です。

第3表 年齢別職員構成比：全職員（平成25年4月1日時点）

平均年齢 41.6歳

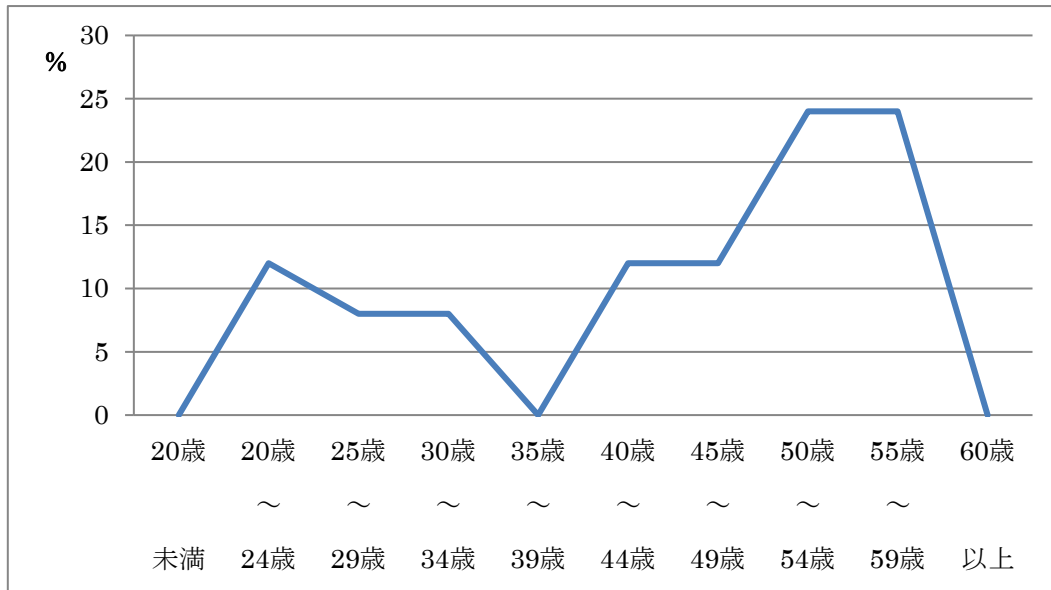


区分	20歳未満	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳以上	計
職員数	人 0	人 13	人 19	人 17	人 16	人 15	人 20	人 14	人 33	人 0	人 147
構成比	% 0	% 8.8	% 12.9	% 11.6	% 10.9	% 10.2	% 13.6	% 9.5	% 22.4	% 0.0	% 100

\*教育長を除き、広域連合等派遣職員を含む。

第4表 年齢別職員構成比：保育士（平成25年4月1日時点）

平均年齢 44.2歳



区分	20歳 未満	20歳 ～ 24歳	25歳 ～ 29歳	30歳 ～ 34歳	35歳 ～ 39歳	40歳 ～ 44歳	45歳 ～ 49歳	50歳 ～ 54歳	55歳 ～ 59歳	60歳 以上	計
職員数	人 0	人 3	人 2	人 2	人 0	人 3	人 3	人 6	人 6	人 0	人 25
構成比	% 0	% 12.0	% 8.0	% 8.0	% 0.0	% 12.0	% 12.0	% 24.0	% 24.0	% 0.0	% 100

## (2) 類似団体との比較

地方自治体の職員数を相対的に分析する指標の1つとして、「類似団体別職員数」があります。全国の町村を、人口と産業構造を基準に15グループ（類似団体）に分け、そのグループごとに人口1万人当たりの職員数（平均値）を算出し、実際の職員数との比較を行うものです。この指標による部門別の職員数は第5表のとおりとなっています。

普通会計部門全体では修正値137名に対し職員数127名と10名下回っています。部門別では、民生部門は修正値35名であるのに対し、職員数37名と2名の超過であり、土木部門は修正値7名に対し職員数9名で2名の超過となっています。民生部門の超過について、保育所職員の修正値が22名であるのに対し、職員数26名で4名の超過、ごみ収集では、修正値4名であるのに対し、職員数7名で3名の超過となっており、昭和40年代保育所増設時に保育士の増員を行ったこと及びごみ収集事業が直営であることがその要因として考えられます。

第5表 類似団体別職員数との比較（H24年4月1日）

大部門	中部門	小部門	24.4.1 現在 職員数	修正値 × 住基人口 10000	超過数
議会	議会		2	2	0
総務	総務一般	総務一般	12	15	-3
		会計出納	2	3	-1
		管財	1	2	-1
		行政委員会	1	1	0
	企画開発		4	4	0
	住民関連	住民関連一般	1	2	-1
		広報広聴	1	2	-1
		戸籍等窓口	3	5	-2
県(市)民センター等施設		6	3	3	
税務	税務		7	10	-3
民生	民生	民生一般	7	10	-3
		保育所	26	22	4
		各種年金保険関係	2	1	1
		旧地域改善対策	2	2	0
衛生	衛生	衛生一般	4	6	-2
		市町村保健センター等施設	4	6	-2
	清掃	ごみ収集	7	4	3
農林水産	農業	農業一般	5	8	-3
	水産業	水産業一般	1	1	0
商工	商工	商工一般	1	2	-1
	観光		3	3	0
土木	土木	土木一般	9	7	2
教育	教育一般	教育一般	8	6	2
	社会教育	社会教育一般	4	4	0
		文化財保護	2	1	1
		その他の社会教育施設	1	3	-2
	保健体育	保健体育施設	1	2	-1
普通会計部門 合計			127	137	-10

- \* 他の市町村との比較を行う観点から、実施している事業にばらつきのある公営企業等会計部門（水道事業など）は除外し、普通会計職員を対象としています。
- \* 平均値には、単純値と修正値がありますが、今回はより実態に即した値である修正値を採用しています。修正値とは、団体によって清掃業務を民間委託している場合など実施している事業にばらつきがあり、職員を配置している部門が異なることを考慮して、当該部門に職員を配置している団体のみ対象として算出した平均値を言います。
- \* 類似団体：湯浅町の類型は、Ⅲ-2。全国で78団体（和歌山県では湯浅町・紀美野町が該当。）。

#### (4) 定員モデル

「定員モデル」は、各部門の職員数に密接に関連すると考えられる行政需要を表す統計数値（人口、事業所数、標準財政規模等）との相関関係を示した方程式により算出した職員数を、部門ごとの職員数と比較するための参考指標です。本指標は、部門ごとに統計的に相関関係の高いデータを複数選択するため、多様な行政需要を踏まえた精緻な分析が可能な指標です。

試算結果は、第6表のとおりであり、本町職員数は平均的な水準にあると言えます。



第6表 定員モデル試算職員数との比較 (H24年4月1日)

部門	Y=	試算式	説明変数	試算数	24.4.1		超過数
					現在	職員数	
総務・税務	Y=	5.8					
	+	0.008125 ×	総面積	20.80 km <sup>2</sup>	42.37	40	▲ 2.37
	+	0.01091 ×	事業所数	1,092 人			
	+	0.0009437 ×	住民基本台帳世帯数	5,694 世帯			
	+	0.0008071 ×	人口の社会増	▲ 89 人			
	+	0.000004747 ×	標準財政規模	3,660,736 千円			
	+	0.000423 ×	固定資産税納税義務者数(土地)	4,275 人			
民生・衛生	Y=	-1.8					
	+	0.01182 ×	総面積	20.80 km <sup>2</sup>			
	+	0.002637 ×	65歳以上の人口	3,741 人			
	+	0.00001377 ×	衛生費決算額	732,526 千円			
	+	0.3663 ×	社会福祉施設等数(公営)	9 施設			
	+	1.7435 ×	保育所数(公営)	3 施設			
	+	0.06274 ×	保育所在所児数(公営)	237 人			
	+	0.001041 ×	ごみ搬入量	3,890 t			
	+	0.00231 ×	直営ごみ搬入量	3,890 t			
経済	Y=	1.1			12.06	10	▲ 2.06
	+	0.008226 ×	総面積	20.80 km <sup>2</sup>			
	+	0.005885 ×	事業所数	1,092 事業所			
	+	0.000005717 ×	商工費決算額	77,513 千円			
	+	0.00002651 ×	労働費決算額	41,690 千円			
	+	0.000004504 ×	農林水産業費決算額	144,405 千円			
	+	0.0005811 ×	許可・届出に係る農地転用	48.9 a			
	+	0.0003843 ×	経営耕地面積	616 ha			
+	0.004322 ×	農家数	439 戸				
建設	Y=	2.2			11.09	9	▲ 2.09
	+	0.00003934 ×	昼間人口	13365 人			
	+	0.002807 ×	総面積	20.80 km <sup>2</sup>			
	+	0.0008404 ×	住民基本台帳世帯数	5,694 世帯			
	+	0.00000229 ×	土木費決算額	637,835 千円			
	+	0.000005764 ×	公共土木施設災害復旧費	0 千円			
	+	0.4714 ×	都市公園数	2 千円			
+	0.003125 ×	公営の借家数	359 住宅				

\* 試算対象職員は、一般行政部門（教育委員会、水道事務所及び特別会計職員を除く。）所属の職員のみとなっています。

## 4 定員適正化計画の内容

### (1) 基本方針

本町の職員数は、類似団体等との比較の観点からも一定の適正水準にあります。が、これまでの職員削減の経過、財政状況及び今後の行政課題を踏まえて、以下を基本的な方針とします。

ア 防災・減災対策による事業費の増大及び人口減少に伴う税込、地方交付税の減収等により当町における財政状況が厳しい中、平成25年度に作成した財政シミュレーションとの整合を図りながら、引き続き職員数の削減を図ります。

イ 行政組織の合理化・効率化の実現に向け、定員適正化計画に基づいた職員数の適正な管理を行っていきます。

ウ 早期退職や再任用職員の雇用状況に応じ、各年度における目標数値を考慮しながら柔軟な採用を実施し、職員の年齢層に大きな偏りが生じることのないよう平準化するなど、計画の範囲内で弾力的な運用を図るよう努めます。

### (2) 計画期間

平成26年度から平成31年度までの6年間とし、行政需要や社会情勢の変化に対応しながら、必要に応じて計画を見直すものとします。

### (3) 数値目標

基本方針を基に、保育士、現業職員及びその他の職員について、下表のとおり定員適正化計画の数値目標を定めます。

**第7表 定員適正化計画〈全体〉**

	計画前年	計画期間						H32	増減
		H25	H26	H27	H28	H29	H30		
その他職員	115	110	109	106	106	105	103	103	▲12
(内、再任用)			(3)	(4)	(8)	(14)	(12)	(15)	
保育所保育士	25	24	23	22	22	22	22	22	▲3
(内、再任用)		(1)	(1)			(3)	(5)	(6)	
技能労務職員	7	6	6	6	6	5	5	5	▲2
(内、再任用)				(1)	(1)				
合計	147	140	138	134	134	132	130	130	▲17
(内、再任用)		(1)	(4)	(5)	(9)	(17)	(17)	(21)	

\* 各年度4月1日時点の職員数

\* 再任用制度を導入し、全定年退職者が再任用制度を希望すると想定して、数値目標を設定しています。

第8表 職種別年別増減数

区 分		H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	合計
		↓ H26	↓ H27	↓ H28	↓ H29	↓ H30	↓ H31	↓ H32	
その他職員	(定年等)退職者数	▲7	▲4	▲4	▲4	▲10	▲2	▲3	▲34
	再任用退職者数			▲3		▲4	▲4		▲11
	計	▲7	▲4	▲7	▲4	▲14	▲6	▲3	▲45
	新規採用者数	2	0	0	0	3	2		7
	再任用採用者数		3	4	4	10	2	3	26
	計	2	3	4	4	13	4	3	33
	対前年度増減	▲5	▲1	▲3	0	▲1	▲2	0	▲12
保 育 士	(定年等)退職者数	▲2	▲1			▲3	▲2	▲1	▲9
	再任用退職者数		▲1	▲1					▲2
	計	▲2	▲2	▲1		▲3	▲2	▲1	▲11
	新規採用者数								
	再任用採用者数	1	1			3	2	1	8
	計	1	1			3	2	1	8
	対前年度増減	▲1	▲1	▲1	0	0	0	0	▲3
技能労務職	(定年等)退職者数	▲1		▲1					▲2
	再任用退職者数					▲1			▲1
	計	▲1		▲1		▲1			▲3
	新規採用者数								
	再任用採用者数			1					1
	計			1					1
	対前年度増減	▲1		0	0	▲1			▲2
合 計	(定年等)退職者数	▲10	▲5	▲5	▲4	▲13	▲4	▲4	▲45
	再任用退職者数		▲1	▲4		▲5	▲4		▲14
	計	▲10	▲6	▲9	▲4	▲18	▲8	▲4	▲59
	新規採用者数	2	0	0	0	3	2		7
	再任用採用者数	1	4	5	4	13	4	4	35
	計	3	4	5	4	16	6	4	42
	対前年度増減	▲7	▲2	▲4	0	▲2	▲2	0	▲17

\* 早期退職や再任用の状況に応じ、目標数値を考慮しながら柔軟な採用を実施していきます。

\* (定年)退職者数は、再任用退職者を除く当該年度における退職者数をいいます。

#### (4) 定員適正化の方法

##### ア 組織機構の改善

行政課題や住民ニーズに対応するにあたり、効率的に事務を執行できる体制構築に向けて、弾力的な組織構築の改善を図ります。

##### イ 事務事業の見直し

最小の経費で最大の効果を生み出すため、業務実施体制の効率化を図っていく必要があります。業務量や業務分担の精査を行い、事務事業の効率化を進めます。

##### ウ 再任用制度の活用

平成26年度以降に導入を予定している再任用制度を退職予定者に適用し、退職者が持つ経験や知識を的確に活用していくことが重要な課題となります。退職者の能力活用を進めて組織力の維持向上を図っていくとともに、定員削減を進めます。

##### エ 新規採用職員の抑制

原則として、平成29年度まで退職する再任用職員に対する新規採用を行わないこととします。平成30年度以降は、退職した再任用職員の半数を翌年度に新規採用することとします。

ただし、早期退職や再任用職員の雇用状況と財政状況を比較考慮しながら、職員の年齢層に偏りが生じないよう弾力的な採用を図っていきます。

また、技能労務職員の退職については、原則不補充とし、非常勤職員の雇用、または民間委託等の推進で対応することとします。

##### オ 非常勤職員の雇用

正規職員の退職不補充で生じるマンパワーの不足を補うため、業務内容を精査しかつ非常勤職員数の増加に留意しながら、非常勤職員の活用を図り、正規職員の定員削減を図っていきます。

##### カ 民間委託等の推進

清掃業務については、平成25年度に一部民間委託を実施したところであり、今後も引続き現業業務を中心として、漸次部分的な民間委託を進めていきます。

##### キ 職員の能力向上

湯浅町人材育成基本方針の活用及び目標管理型人事評価制度の導入を進め、人材育成を行うことによって、職員一人ひとりの意識改革や能力の向上を図ります。