

第 1 次

有田川町定員適正化計画

平成19年 3月

和歌山県有田川町

～ 目 次 ～

1. 計画策定に当たって.....	1
2. 定員管理の現状.....	1
2-1 職員数の現状と推移.....	1
2-2 部門別職員数の推移.....	2
2-3 定員モデルとの比較.....	3
3. 定員適正化の目標.....	3
4. 定員適正化の手法	
4-1 職員の資質向上.....	8
4-2 行政運営体制の見直し.....	8
4-3 外部委託の推進.....	8
4-4 新規採用職員数の抑制.....	8
4-5 勸奨退職の実施.....	8
5. その他.....	9
5-1 障害者の雇用.....	9
5-2 計画的採用の継続.....	9

1. 計画策定にあたって

平成18年1月1日、吉備町、金屋町及び清水町が合併し、人口29,355人、世帯数9,748世帯、面積351.77km²の「有田川町」が誕生しました。職員数は旧3町及び旧有田消防組合から身分を引き継いだ409名でスタートし、平成19年1月1日現在405名となっています。

合併協議時の行財政シミュレーションによる職員の採用方針では、30%補充（10名の退職に対して3名採用）により定員の適正化を図る計画となっています。しかしながら、合併初年度から基金を取り崩さなければ財源が確保できないほどの急激な財政状況の悪化もあり、今後の状況によってはさらに急ピッチで職員数を削減していく必要があります。

平成18年度、行政改革懇談会による意見を受け、有田川町行政改革大綱及び有田川町行政改革実施計画を策定しました。合併による効果を活かすために、徹底した事務事業の整理、組織の合理化、及び事務執行方法等の見直しを進める必要があります。今回策定したこの第1次有田川町定員適正化計画は、行政改革実施計画の一翼を担う大きな柱となるものです。定員適正化計画は、将来的な年齢構成や分野別職員等の配置に配慮しつつ数値目標を掲げ、これを公表し、着実に実行していくことが肝要です。さらに、定員管理に当たっては、社会経済情勢の変化等を踏まえ、検討される行政需要の対応すべき範囲、施策の内容及び手法を改めて見直し状況を勘案しながら、計画的な定員管理に取り組まなければなりません。

2. 定員管理の現状

2-1. 職員数の現状と推移

合併直前（平成17年12月31日）の関係4団体の合計職員数は441人で、合併時には32名の退職がありました。

職員数の推移

	H17.12.31	H18.1.1	H18.4.1	H19.4.1
職員数	441	409	408	409
増減	—	▲32	▲1	+1
内訳		早期退職32人	5人退職 (一般職1、保育士1、 県警2、県教委1) 4人採用 (保健師2、県警1、 県教委1)	6人退職 (一般職5、調理員1) 7人採用 (一般職3、消防職4)
備考	合併直前	合併時		

※派遣職員（広域等）及び派遣受入職員（県警、県教委等）を含む。

2-2. 部門別職員数の推移

(単位：人／各年度4月1日現在の職員数)

	職員数					対前年増減数				
	H14	H15	H16	H17	H18	H14	H15	H16	H17	H18
一般行政部門	290	288	286	281	254	-1	-2	-2	-5	-27
議会	6	6	6	6	3					-3
総務	67	72	74	72	59	1	5	2	-2	-13
税務	18	17	17	17	17		-1			
民生	102	99	100	98	94	-2	-3	1	-2	-4
衛生	18	19	18	18	18		1	-1		
農林水産	53	50	47	46	41	2	-3	-3	-1	-5
商工	1	1	1	1	1					
土木	25	24	23	23	21	-2	-1	-1		-2
特別行政部門	118	116	116	117	110	2	-2		1	-7
教育	61	59	59	60	54		-2		1	-6
消防	57	57	57	57	56	2				-1
公営企業等会計部門	42	43	43	44	42		+1		+1	-2
水道	16	16	16	16	14					-2
下水道	6	6	6	6	7					1
その他	20	21	21	22	21		+1		+1	-1
総合計	450	447	445	442	406	+1	-3	-2	-3	-36

※地方公共団体定員管理調査（総務省）

今後10年間の退職者見込数及び採用者見込数

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
退職者数	7	3	7	9	8	15	8	7	20	25
採用者数	2	7	2	2	3	3	5	3	2	6
職員数 (各年度当初)	408	408	407	402	396	391	381	376	371	357
うち 広域派遣等	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
合併時推計 (各年度当初)	445	443	435	425	412	405	390	383	377	358

※ 退職者数及び採用者数には、県警及び県教委からの派遣職員は含まない。

※ 職員数には教育長を含まない。

2-3. 定員モデルとの比較

(単位：人／H18年4月1日現在の職員数)

対象職員数（一般行政部門）	254
定員モデル試算値	281
超過数	△27
超過率（％）	△10.63

※定員モデルは、普通会計部門のうち一般行政部門に限定して職員数を比較する指標である。

※上記のモデル定数は、「第8次定員モデル(町村分)」の試算値【人口2万人以上】である。

各地方公共団体が参考となる職員数を自ら算出することができるように、総務省によって算出された「定員モデル」（住民基本台帳人口や世帯数、面積、事業所数、農家数、道路延長など地方公共団体の行政需要に密接に関係すると考えられる指標と職員との相関関係の分析）によると、本町の一般行政職員数 254 人は、モデル試算値 281 人と比較して 27 人少ない現状にある。

3. 定員適正化の目標

本町の職員数は、定員モデルで示されている職員数と比較して少ない現状であるが、財政状況は非常に厳しく、今後も景気の低迷や人口減による町税収入の減少、国の進める三位一体構造改革による地方交付税等の減少も予測される中、行政のスリム化は必要不可欠であり、定員管理適正化の推進は、重要な位置を担うものと考えられる。さらに、市町村合併により期待されている合併効果としての行政組織の合理化、効率化を実現させるためにも定員適正化計画におけるさらなる職員数の削減は、合併間もない当町が取り組まなければならない重要な課題である。以上を踏まえて、定員適正化の目標数値を次のとおりとする。

【定員適正化の目標】

- ①平成18年4月1日現在の職員数408人を基準として、今後5年間、平成23年4月1日までに職員数を17人削減し、391人とする。
- ②本計画策定後、社会情勢の変化や地方分権の更なる推進等に伴い、業務量に大きな変化が生じた場合は、必要に応じて本計画を見直すこととする。

今後5年間の年次別適正化計画

<一般行政部門>

部門	区分	事由	H18	H19	H20	H21	H22	H23
議 会	減 員							
	増 員							
	職員数		3	3	3	3	3	3
総 務	減 員	事務事業の統一				2	1	3
	増 員	行政改革の推進		2				
	職員数		59	61	61	59	58	55
税 務	減 員	事務事業の統一		2				1
	増 員				1			
	職員数		17	15	15	16	16	15
農 水	減 員	事務事業の統一		10				
	増 員							
	職員数		41	31	31	31	31	31
商 工	減 員	事務事業の統一					1	
	増 員	観光事業の強化		4				
	職員数		1	5	5	5	4	4
土 木	減 員			1		1	1	
	増 員							
	職員数		21	20	20	19	18	18
民 生	減 員	退職保育士・調理員の不補充			1	1	2	1
	増 員	子育て支援の強化		3				
	職員数		94	97	96	95	93	92
衛 生	減 員	事務事業の統一		1				
	増 員							
	職員数		18	17	17	17	17	17
計	減 員		0	14	1	4	5	5
	増 員		0	9	0	1	0	0
	職員数		254	249	248	245	240	235
一般行政職計			254	249	248	245	240	235

<特別行政部門>

部門	区分	事由	H18	H19	H20	H21	H22	H23
教 育	減 員	事務事業の統一		2		1	1	
	増 員							
	職員数		54	52	52	51	50	50
消 防	減 員							
	増 員	勤務体系の見直し		4				
	職員数		56	60	60	60	60	60
計	減 員		0	2	0	1	1	0
	増 員		0	4	0	0	0	0
	職員数		110	112	112	111	110	110
特別行政職計			110	112	112	111	110	110

<公営企業等部門>

部門	区分	事由	H18	H19	H20	H21	H22	H23
水 道	減 員					1		
	増 員			1				
	職員数		14	15	15	14	14	14
下水道	減 員							
	増 員			1				
	職員数		7	8	8	8	8	8
その他	減 員							
	増 員			1				
	職員数		21	22	22	22	22	22
計	減 員		0	0	0	1	0	0
	増 員		0	3	0	0	0	0
	職員数		42	45	45	44	44	44
公営企業等計			42	45	45	44	44	44

4. 定員適正化の手法

4-1. 職員の資質向上

職員一人一人が、全体の奉仕者であることの自覚のもとに、常に職務に対して意欲を持って取り組むことはもとより、住民に最も身近な行政サービスの担い手としての心構えやコスト意識、改革意識を持った時代の要請に応えうる人材を長期かつ総合的な観点から育成する。

4-2. 行政運営体制の見直し

効果的・効率的な行政運営の推進の観点から、事務事業の見直しや組織機構の見直しを行い、新たな行政需要に対しても、安易に増員することなく職員の応援体制の確保、職員配置の見直しなどにより対処する。

4-3. 外部委託等の推進

町が責任を持って直接実施しなければならない事務事業を除き、「民間ができることは民間に任せる」を基本に、指定管理者制度を活用した施設の管理委託や事務事業の民間への転換を推進する「委託化」や、町が実施している事務事業や各種施設の実施主体を民間事業者に移管する「民営化」を推進する。

また、職員数の減少に伴い、今まで行政が担ってきた分野での役割を見直すと共に、町民をまちづくりのパートナーとして位置づけ、町民主体の事業展開を図っていく。

4-4. 採用職員数の抑制

職員の適切な年齢構成を考慮しつつ、社会情勢の急速な変化に対応するため、合併協議時の行財政シミュレーションによる職員採用方針「退職者数の3分の1採用」により、新規採用職員を最小限にとどめ、人件費の抑制を図る。

4-5. 勸奨退職の実施

総職員数の抑制と人事刷新の観点から早期希望退職者（当面は50歳以上、勤続年数25年以上）を募ることにより、町財政の健全化と職場の活性化を図る。

5. その他

5-1. 障害者の雇用

「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく地方公共団体の障害者の法定雇用率は2.10%であるが、平成18年7月現在の当町の障害者雇用率は1.90%と低い状況にある。今後障害を持つ高齢職員の退職が見込まれることから、雇用率達成のため継続的に障害者雇用を推進する。

5-2. 計画的採用の継続

今後、行財政改革の推進を踏まえたうえで定員適正化を進め、職員数を削減する状況にあっても、年齢構成を考慮し計画的な職員採用を継続する。