

第 2 次
有田川町定員管理計画
(平成24年度～平成29年度)



平成24年 6月
和歌山県有田川町

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24年4月1日現在は378名（派遣研修中の職員、人件費を負担している指導主事を含む）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、合併後10年間の退職者総数に対し、30%を各年に補充することにより定員の適正化を図る計画となっていました。具体的には、平成26年4月1日現在の目標値を377人と定めており、平成19年3月に策定した第1次行政改革大綱や第1次定員適正化計画でも、その数値目標をもとに年次計画を策定し、計画的に採用を行ってきました。

ただ、採用数を抑え込んだ結果、ほかの世代に比べ30歳以下の職員が極端に少なくなり、年齢構成に著しい歪みが生じる結果となりました。このため、平成23年度に方針を修正し、377人という目標値の達成を1年間先送りすることとしました。これにより、職員数を段階的に削減しながらも、年齢構成についても改善の兆しが見えつつあります。

しかしながら、これからの財政状況を考えると、合併算定替の特例措置が平成27年度に終わることから、普通交付税は平成28年度から平成32年度にかけて、段階的に約12億円減額されることが予想されています。この状況に対応していくためには、徹底した事務事業の整理や組織の合理化、事務執行方法などの見直しをさらに進める必要があります。

定員管理の面においても、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、第2次行政改革大綱と一体となった定員管理計画の実行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

合併直前の関係4団体の合計職員数は*441人。平成18年1月1日の合併時には32人の退職があり、有田川町は*409人でのスタートとなりました。（※派遣研修中の職員および人件費を負担する派遣受入職員（県警、県教委等）を含みます。定員管理調査の数値とは一致しません）

合併後の部門別職員数の推移（表1）をみると、全体的には減少傾向にあります。ただし、観光施策の推進にともなう商工部門、広大な町域をカバーするために増員が必要な消防部門、吉備地域を中心に整備を進めている下水道部門などについては増加傾向にあります。

■表1 / 部門別職員数の推移

（単位：人／各年4月1日現在の職員数）

部 門	区 分	職 員 数 (人)							対前年増減数 (人)						対H18比		
		H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H19	H20	H21	H22	H23	H24	人	%	
普 通 会 計	福祉関係を除く一般行政	議 会	3	3	3	3	3	3							0	0.0	
		福 祉 関 係	59	61	61	58	53	52	49	2		-3	-5	-1	-3	-10	-16.9
		税 務	17	15	14	13	13	12	11	-2	-1	-1		-1	-1	-6	-35.3
		労 働														0	-
		農林水産	41	35	35	32	31	31	30	-6		-3	-1		-1	-11	-26.8
		商 工	1	5	6	6	8	8	9	4	1		2		1	8	800.0
		土 木	21	16	15	15	13	13	13	-5	-1		-2			-8	-38.1
		小 計	142	135	134	127	121	119	115	-7	-1	-7	-6	-2	-4	-27	-19.0
	福祉関係	民 生	94	97	93	96	95	90	90	3	-4	3	-1	-5		-4	-4.3
		衛 生	18	17	18	17	16	17	18	-1	1	-1	-1	1	1	0	0.0
小 計		112	114	111	113	111	107	108	2	-3	2	-2	-4	1	-4	-3.6	
一般行政部門計		254	249	245	240	232	226	223	-5	-4	-5	-8	-6	-3	-31	-12.2	
教 育		54	52	51	52	51	51	47	-2	-1	1	-1		-4	-7	-13.0	
消 防		56	60	59	61	62	62	61	4	-1	2	1		-1	5	8.9	
小 計		364	361	355	353	345	339	331	-3	-6	-2	-8	-6	-8	-33	-9.1	
公営企業等会計部門	病 院														0	-	
	水 道	14	15	14	13	13	14	13	1	-1	-1		1	-1	-1	-7.1	
	下 水 道	7	8	8	10	10	10	10	1		2				3	42.9	
	交 通														0	-	
	そ の 他	21	22	23	22	23	22	23	1	1	-1	1	-1	1	2	9.5	
小 計		42	45	45	45	46	46	46	3	0	0	1	0	0	4	9.5	
合 計		406	406	400	398	391	385	377	0	-6	-2	-7	-6	-8	-29	-7.1	

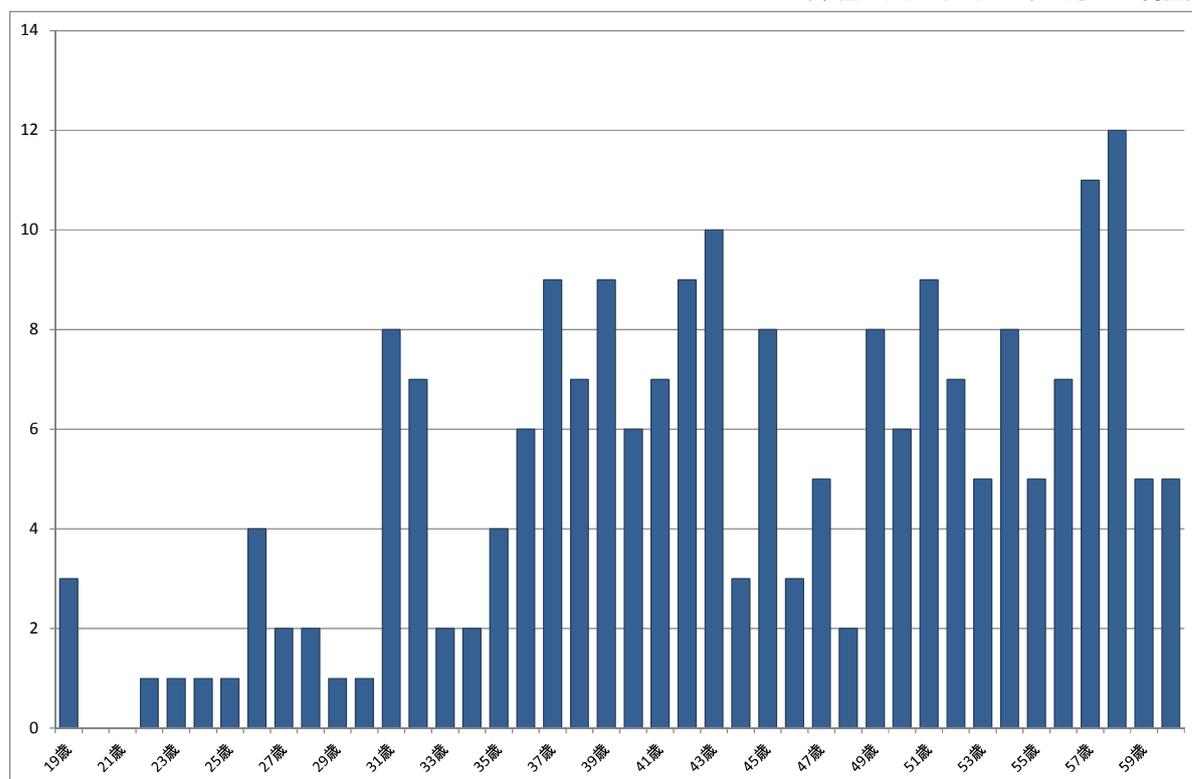
※地方公共団体定員管理調査（総務省）より。教育長1名を含んでいます。

2-2. 職員の年齢構成

職員の年齢構成をみると、年々高年齢化が進んでおり、いびつな構成になっています。この傾向は、特に一般事務職において顕著に表れており（表2）、30歳以下の年齢層が極端に少ないことがわかります。また、平成26年と27年の年度末には、団塊の世代が退職期を迎えます。これらに配慮し中長期的な視点に立ったうえで、今後の定員管理を進めていく必要があります。

■表2／年齢別職員数（一般事務職）

（単位：人／平成24年4月1日現在）



2-3. 類似団体との比較

各自治体の特徴を把握するうえで一つの指標となるものに、「類似団体」との比較があります。類似団体とは、全国の市町村を人口と産業構造により分類したもので、類似する他市町村と比較することにより、財政状況や職員数などの特徴を把握することが可能になります。

類似団体の区分は、まず市区町村の権能に応じて、指定都市、中核市、特例市、一般市、特別区、町村に分けられます。さらに、一般市と町村は、人口と産業構造に応じて区分され、一般市は「Ⅰ-3」から「Ⅳ-0」の16類型に、町村は「Ⅰ-2」から「Ⅴ-0」の15類型に区分されています。有田川町は、このうち「Ⅴ-0」に分類されており、全国で11団体がこの区分に該当しています（表3）。

人口1万人当たりの職員数（一般行政部門）でみると、有田川町は80.67人で、11団体中5番目に少ない職員数であることがわかります。

■表3／類似団体別職員数（Ⅴ-0・11団体）

（単位：人／平成23年4月1日現在）

団体名		住基人口 (H23.3.31)	一般行政職員数 (H23.3.31)	人口1万人当たり職員数 (一般行政部門)
宮崎県	国富町	21,308	105	49.28
茨城県	八千代町	23,117	123	53.21
秋田県	美郷町	22,093	165	74.68
愛知県	南知多町	20,392	156	76.50
和歌山県	有田川町	28,014	226	80.67
青森県	南部町	20,758	168	80.93
北海道	新ひだか町	25,451	213	83.69
鹿児島県	さつま町	24,338	212	87.11
佐賀県	白石町	25,941	236	90.98
広島県	北広島町	20,001	220	109.99
愛媛県	愛南町	25,117	293	116.65

※Ⅴ-0…人口2万人以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%未満の団体

3. 新たな定員管理計画

3-1. 定員管理の目標

有田川町の職員数は、平成23年4月現在、類似団体の部門別職員数（修正値）と比較すると、普通会計部門で5人（1.5%）超過の状況にあります（表4）。今後まず、この超過分を解消する必要があります。また、この類似団体職員数については、住民基本台帳による人口によって算出されています。このため、人口が減少傾向にある当町では、今後なお一層の削減が必要となってきます。

■表4／部門別職員数の類似団体との比較

（単位：人／平成23年4月1日現在）

部 門	有田川町	類似団体職員数（類型：町村V-O）						
		単純値 による比較			修正値 による比較			
		単純値	超過数	超過率 (%)	修正値	超過数	超過率 (%)	
一般行政 部 門	議 会	3	4	▲ 1	▲ 33.3	4	▲ 1	▲ 33.3
	総 務	52	61	▲ 9	▲ 17.3	61	▲ 9	▲ 17.3
	税 務	12	19	▲ 7	▲ 58.3	19	▲ 7	▲ 58.3
	民 生	90	62	28	31.1	73	17	18.9
	衛 生	17	24	▲ 7	▲ 41.2	16	1	5.9
	労 働							
	農林水産	31	34	▲ 3	▲ 9.7	32	▲ 1	▲ 3.2
	商 工	8	8		0.0	9	▲ 1	▲ 12.5
	土 木	13	19	▲ 6	▲ 46.2	16	▲ 3	▲ 23.1
	計	226	231	▲ 5	▲ 2.2	230	▲ 4	▲ 1.8
特別行政 部 門	教 育	51	53	▲ 2	▲ 3.9	45	6	11.8
	消 防	62	22	40	64.5	59	3	4.8
普通会計計		339	307	32	9.4	334	5	1.5
公営企業 等 会 計	病 院		$\text{該当団体の属する類型の人口1万人当たり職員数} \times \frac{\text{該当類型別団体の住民基本台帳人口}}{10,000}$ ① 単純値 中部門又は小部門に職員が配置されていない団体について考慮することなく集計して、平均値を算出しています。 ② 修正値 団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、中・小部門に職員が配置されていない場合があります。そこで、中部門や小部門に職員を配置している団体のみを対象とし、中・小部門ごと、類型別団体ごとに、人口1万人当たり職員数の平均値である「修正値」を算出しています。					
	水 道	14						
	下水道	10						
	交 通							
	その他	22						
計	46							
合 計		385						

また、合併算定替の特例措置が平成27年度に終わることから、普通交付税は平成28年度から平成32年度にかけて、段階的に約12億円減額されることが予想されています。この状況に対応していくためには、徹底した事務事業の整理や組織の合理化、適正な定員管理をさ

らに進める必要があります。

ただし、2-2でも述べたように、現在の歪んだ年齢構成を解消しつつ、団塊の世代の大量退職に備えた採用計画を考える必要があります。

以上を踏まえて、定員管理の目標数値を次のとおりとします。

【計画目標】

①計画の期間 平成24年4月1日 ～ 平成29年4月1日

②目標職員数 368人

平成24年4月1日現在の総職員数378人(定員管理調査による教育長を含まない職員数376人+有田周辺広域圏事務組合への派遣職員2人)を基準として、今後5年間に10人を削減し、平成29年4月1日に総職員数を368人とします。

■表5 / 今後10年間の退職者及び採用者見込数（職種別）

(単位：人/各年4月1日現在の職員数)

		H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34
一般事務職	年度末退職数	5	5	14	11	7	5	8	5	7	9	6
	年度当初採用数	8	7	6	7	8	8	6	6	6	6	7
	年度当初職員数	215	217	218	211	208	209	210	208	209	208	206
保健師	年度末退職数	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	年度当初採用数	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1
	年度当初職員数	12	12	12	12	13	13	13	14	14	14	15
保育士	年度末退職数	1	0	2	6	3	1	1	2	0	1	1
	年度当初採用数	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2
	年度当初職員数	59	60	62	62	60	60	61	62	62	64	65
調理員	年度末退職数	0	0	2	3	4	2	1	4	3	5	0
	年度当初採用数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	年度当初職員数	31	31	31	29	26	22	20	19	15	12	7
消防職	年度末退職数	0	0	1	4	1	0	2	3	4	0	0
	年度当初採用数	2	2	0	1	3	3	0	2	3	3	1
	年度当初職員数	61	63	63	63	62	64	64	64	64	63	64
合計	年度末退職数	7	5	19	24	15	8	12	14	14	15	7
	年度当初採用数	13	12	8	10	16	14	8	11	11	11	11
	年度当初職員数	378	383	386	377	369	368	368	367	364	361	357

※一般事務職職員数には、派遣中の職員および人件費を負担している指導主事を含んでいます。また、司書や社会福祉士、主任介護支援専門員等を含んでいます。なお、教育長は含んでいません。

※消防職職員数には、一般職から出向している消防長を含んでいます。

3-2. 定員管理の手法

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もない、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します。ただし、職員数を削減する状況にあっても、年齢構成など中長期的な視野に立ったうえで、計画的な職員採用を継続するものとします。

①職員の資質向上

職員一人ひとりが、全体の奉仕者であることを自覚し、常に職務に対して意欲を持って取り組むことが必要です。地域最大のサービスであるという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、中長期的かつ総合的な観点から育成します。

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、事務事業や組織機構の見直しを継続的にを行います。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や職員配置の見直しなどにより、柔軟に対処していきます。

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」を推進していきます。

また、庶務的・定型的な事務については、非常勤職員や臨時職員で対応できるよう、業務の切り分けや働きやすい職場環境を整備していきます。

⑤勧奨退職の実施

総職員数の抑制と人事刷新の観点から、早期退職の希望者を募ることにより、町財政の健全化と職場の活性化を図ります。

