

第 3 次
有田川町定員管理計画

(平成29年度～平成34年度)



平成30年 3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、旧吉備町、旧金屋町及び旧清水町が合併し「有田川町」が誕生してから10年が経過しました。今では一つのまちとして一体感が醸成され、人口26,866人、世帯数10,556世帯、面積351.84km²となっています。

急激な少子高齢化に伴う人口減少及び過疎化や経済情勢の低迷等により、昨今の地方公共団体の行財政を取り巻く環境は依然として厳しい状況にあります。そのような中で、最も身近な基礎自治体である市町村は、地域の実情に応じて自主的・主体的に行政を運営していくことが求められています。

当町では平成19年3月に「有田川町定員適正化計画（第一次定員管理計画）」、平成24年3月には「第二次有田川町定員管理計画」と二度にわたって計画を策定し、適正な定員の管理に努めてきました。退職者数に対する新規採用者数の補充抑制を行った結果、現在の職員数368人は、第二次定員管理計画の目標数値どおりであり、平成24年度の378人に比べ10人減（△2.6%）となっています。一方で財政状況に鑑みると、平成27年度には合併算定替の特例措置が終了し、普通交付税は平成33年度には5年前に比べて4億2千万円も減額されることとなっています。加えて、地方分権の進展や価値観やライフスタイルの変化に伴う住民ニーズの高度化・多様化により、質の高い行政サービスの需要は益々増大していくことが考えられます。

こうした状況に柔軟かつ的確に対応し、また、行政と住民がともに知恵を出し合い、新しいチャレンジを続けていくまちづくりを進めるため、引き続き適正な定員管理を推進し、より一層効率的かつ効果的な行政運営を行うべく、ここに新たな定員管理計画を策定するものです。

2. 定員管理の現状

2-1. 職員数の現状と推移

第二次定員管理計画を策定した平成24年時点では377人でしたが、現在では367人となり、ほぼ当初の計画どおり、順調に職員数の削減を実施してきました。

部門別職員数の推移（表1）をみると、全体的に減少傾向にあります。ただし、事務量が多く範囲が多岐にわたる税務部門、広大な町域をカバーするために増員が必要な消防部門、公営企業等会計部門のその他として、国民健康保険や介護保険の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H23比	
		H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H24	H25	H26	H27	H28	H29	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	
		総 務	52	49	47	47	46	45	45	-3	-2		-1	-1		-7	-13.5
		税 務	12	11	14	14	15	15	15	-1	3		1			3	25.0
		労 働														0	-
		農林水産	31	30	30	28	28	28	28	-1		-2				-3	-9.7
		商 工	8	9	9	8	8	8	7	1		-1			-1	-1	-12.5
		土 木	13	13	14	15	13	13	12		1	1	-2		-1	-1	-7.7
		小 計	119	115	117	115	113	112	110	-4	2	-2	-2	-1	-2	-9	-7.6
	福 祉 関 係	民 生	90	90	89	89	88	84	83		-1		-1	-4	-1	-7	-7.8
		衛 生	17	18	17	17	17	17	16	1	-1				-1	-1	-5.9
		小 計	107	108	106	106	105	101	99	1	-2	0	-1	-4	-2	-8	-7.5
	一般行政部門計		226	223	223	221	218	213	209	-3	0	-2	-3	-5	-4	-17	-7.5
	教 育		51	47	45	48	44	43	44	-4	-2	3	-4	-1	1	-7	-13.7
消 防		62	61	63	62	64	65	66	-1	2	-1	2	1	1	4	6.5	
小 計		339	331	331	331	326	321	319	-8	0	0	-5	-5	-2	-20	-5.9	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院														0	-	
	水 道	14	13	12	13	13	13	13	-1	-1	1				-1	-7.1	
	下 水 道	10	10	10	10	9	9	9				-1			-1	-10.0	
	交 通														0	-	
	そ の 他	22	23	24	24	26	26	26	1	1		2			4	18.2	
	小 計	46	46	46	47	48	48	48	0	0	1	1	0	0	2	4.3	
合 計		385	377	377	378	374	369	367	-8	0	1	-4	-5	-2	-18	-4.7	

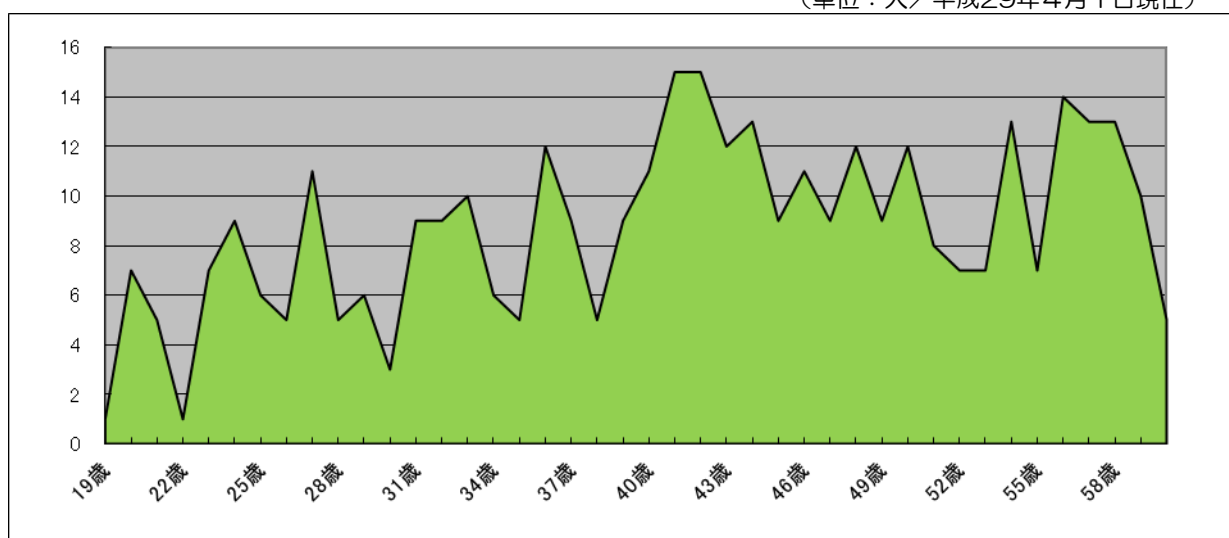
※地方公共団体定員管理調査（総務省）より。教育長1名を含んでいません。（平成26年以前は教育長も含んでいます）

2-2. 職員の年齢構成

職員の年齢構成をみると、多少の誤差はあるものの、40代前半に最大値があり、全年齢とおして8人前後の職員数があることがわかります（表2）。しかしながら一般事務職に限定すると、年ごとの職員数の上下幅が大きくなっており（表3）、40代や50代後半の人数に比べ、20代30代といった若年層が少ない傾向にあります。前回の定員管理計画で問題となっていた極端な高年齢化は解消されているものの、各年の差に配慮した定員管理を進めていく必要があることが伺えます。

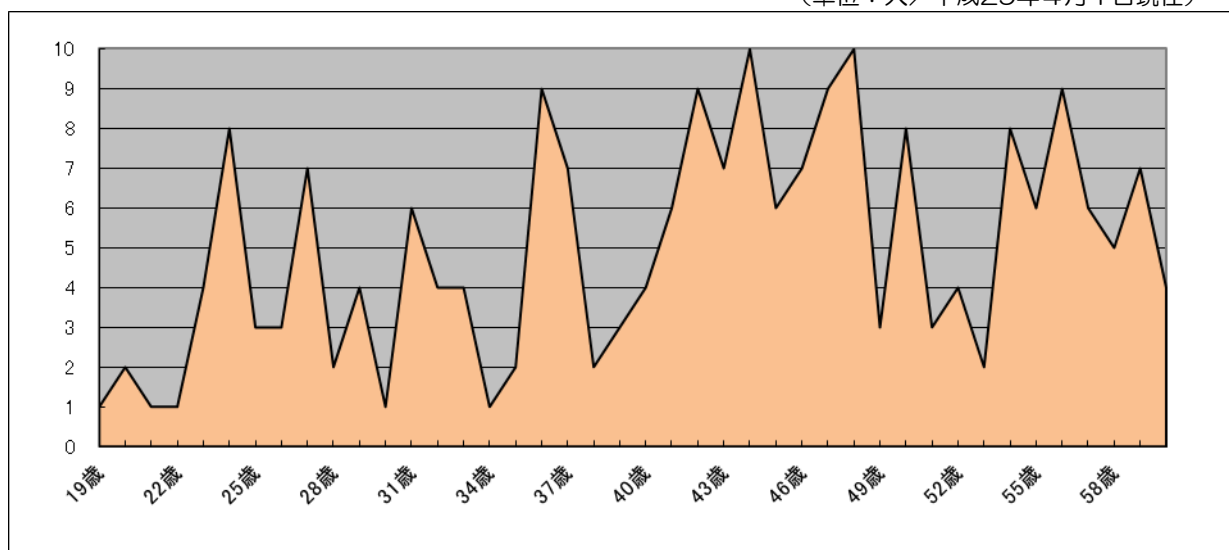
■表2／年齢別職員数（全職員）

（単位：人／平成29年4月1日現在）



■表3／年齢別職員数（一般事務職）

（単位：人／平成29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8団体がこの区分に該当しています（表4）。

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78.06人で、8団体中4番目に少ない職員数であることがわかります。

■表4／類似団体別職員数（Ⅴ-0・8団体）

（単位：人／平成28年4月1日現在）

団体名		住基人口 (H28.1.1)	一般行政職員数 (H28.4.1)	人口1万人当たり職員数 (一般行政部門)
茨城県	八千代町	22,901	115	50.22
宮崎県	国富町	20,204	109	53.95
北海道	幕別町	27,423	194	70.74
和歌山県	有田川町	27,286	213	78.06
佐賀県	白石町	24,365	206	84.55
北海道	新ひだか町	23,772	202	84.97
鹿児島県	さつま町	22,775	196	86.06
愛媛県	愛南町	23,106	248	107.33

※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29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13人（4％）超過している状況にあります（表5）。これは、一般行政部門の民生（保育士）、特別行政部門の消防（消防士）の人数増加によるものです。保育士については、待機児童をなくし子育て施策の充実を図るため、消防士については、消防庁『消防力の基準充足率』による消防職員数を満たすため条例定数の範囲内で増員を行っています。

■表5／部門別職員数の類似団体との比較

（単位：人／平成28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	45	56	▲ 11	▲ 24.4	53	▲ 8	▲ 17.8
	税 務	15	18	▲ 3	▲ 20.0	18	▲ 3	▲ 20.0
	民 生	84	52	32	38.1	62	22	26.2
	衛 生	17	21	▲ 4	▲ 23.5	15	2	11.8
	労 働							
	農林水産	28	33	▲ 5	▲ 17.9	30	▲ 2	▲ 7.1
	商 工	8	7	1	12.5	9	▲ 1	▲ 12.5
	土 木	13	20	▲ 7	▲ 53.8	17	▲ 4	▲ 30.8
計	213	211	2	0.9	208	5	2.3	
特別行政 部 門	教 育	43	47	▲ 4	▲ 9.3	41	2	4.7
	消 防	65	22	43	66.2	59	6	9.2
普通会計		321	281	40	12.5	308	13	4.0
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	13						
	下水道	9						
	交 通							
	その他	26						
計	48							
合 計		369						

また、合併算定替の特例措置が平成27年度に終わり、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4億3千万円減額される見込みです。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、年齢ごとの職員数の差を考慮しつつ、中長期的な視点に立っ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29年4月1日 ～ 平成34年4月1日

②目標職員数 366人

平成29年4月1日現在の総職員数368人（定員管理調査による教育長を含まない職員数367人＋有田周辺広域圏事務組合への派遣職員1人）を基準として、同程度の水準を維持するため、今後5年間に2人を削減し、平成34年4月1日に総職員数を366人とします。

■表6／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）

		H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37	H38	H39
一般事務職	年度末 退職数	6	6	5	6	9	6	8	2	4	3	8
	年度当初 採用数	6	6	6	7	7	8	6	7	4	5	4
	年度当初 職員数	211	211	211	213	214	213	213	212	214	215	216
保健師	年度末 退職数	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0
	年度当初 採用数		1	1					1	1		1
	年度当初 職員数	11	12	13	13	13	13	13	12	13	13	12
保育士	年度末 退職数	1	0	2	0	0	1	0	1	1	1	2
	年度当初 採用数	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
	年度当初 職員数	60	61	63	62	63	64	64	65	65	65	65
調理員	年度末 退職数	2	1	2	3	5	0	0	3	0	1	1
	年度当初 採用数											
	年度当初 職員数	20	18	17	15	12	7	7	7	4	4	3
消防職	年度末 退職数	1	2	3	4	0	0	3	1	2	1	1
	年度当初 採用数	2	4	3	4	1	1	1	1	2	1	1
	年度当初 職員数	66	69	70	71	68	69	70	68	69	68	68
合計	年度末 退職数	10	9	12	13	14	7	13	7	7	8	12
	年度当初 採用数	11	13	12	12	9	10	8	10	8	7	7
	年度当初 職員数	368	371	374	374	370	366	367	364	365	365	364

※一般事務職の職員数には、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が、派遣職員は含んでいます。

3-2. 定員管理の手法

本計画策定後、社会情勢の変化や国において公務員制度に係る改正等にともない、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運営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早期退職の実施

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、町財政の健全化を図ると共に、次世代を担う新規職員の採用を実施し、職場の活性化を図ります。

