

# 定員適正化計画

平成 28 年度～平成 37 年度

平成 28 年 4 月

赤穂郡上郡町

## 定員適正化計画の策定趣旨

本町では、上郡町行政改革大綱に基づき行政改革の推進に取り組んできました。

この中で、町政を取り巻く厳しい諸環境を考慮し、適正な職員数を維持しつつ、新たな行政ニーズに対しては、職員の再配置等によって対応するなど、適正な定員管理に努めることとしています。

その取り組みの結果、職員数の削減、職員給与制度の見直しなど一定の成果が得られているところです。

しかしながら、医療や介護など社会保障制度の改正による地域支援事業や下水道事業の地方公営企業法適用化、地方分権の進展に伴う権限・事務の移譲などにより、職員個々の担当する業務量が増加し、今後も更なる増加が予想されます。

また、一つの事業主の立場から、職員の健康への影響のほか、働きながら子どもを産み育てやすい雇用環境を整備し、仕事と子育ての両立の負担感を軽減し、職員の子どもたちの健やかな育成についても役割を果たす必要があるなど、ワークライフバランスを考慮した働きやすい職場環境の充実が求められています。

その一方で、本町の人口減少を見据え、職員の採用をより計画的に進める必要があること、業務量と職員数のバランスの更なる見極めが必要な状況となっています。

そこで、年齢構成の平準化への取り組みや職員資質の向上とともに安定的な行政サービスの提供のためには、長期的な視点で適正な職員配置を行う必要があることから、平成 28 年度から平成 37 年度までの 10 年間を取組期間とする定員適正化計画を策定するものです。

## 1. 職員数の状況

### (1) 職員数の推移

本町では、昭和 60 年 9 月の第 1 次「上郡町行政改革大綱」以降、現在までに第 5 次の同大綱を策定し、行政改革の不断の取り組みを推進してきたところです。

これらの大綱に基づき、事務事業の見直し、組織や機構の見直し、民間委託の推進等により、定員の適正化に努めてきたところです。

その結果、直近の 10 年間で 28 人の純減を達成し、平成 27 年 4 月 1 日現在で 165 人となっています。(表 1)

(表 1) 職員数の推移

(単位：人)

年月日	全 職 員		一般行政		教 育		公営企業等	
	職員数	増減	職員数	増減	職員数	増減	職員数	増減
12. 4. 1	205	1	133	1	44	0	28	0
13. 4. 1	202	△3	128	△5	43	△1	31	3
14. 4. 1	200	△2	126	△2	44	1	30	△1
15. 4. 1	199	△1	128	2	43	△1	28	△2
16. 4. 1	198	△1	126	△2	45	2	27	△1
17. 4. 1	193	△5	129	3	44	△1	20	△7
18. 4. 1	182	△11	120	△9	41	△3	21	1
19. 4. 1	178	△4	121	1	37	△4	20	△1
20. 4. 1	170	△8	111	△10	36	△1	23	3
21. 4. 1	168	△2	112	1	34	△2	22	△1
22. 4. 1	167	△1	112	0	34	0	21	△1
23. 4. 1	171	4	114	2	36	2	21	0
24. 4. 1	169	△2	116	2	35	△1	18	△3
25. 4. 1	165	△4	111	△5	36	1	18	0
26. 4. 1	171	6	118	7	34	△2	19	1
27. 4. 1	165	△6	116	△2	29	△5	20	1

### (2) 年齢別職員数

下図(表 2)は、平成 27 年 4 月 1 日現在の全職員数の分布を示したものです。

理想の分布は、緩やかな円筒形が基本です。現在の状況は、40 代前半の職員が突出しており、その前後の職員が少なくなっています。

今後とも年齢構成の平準化を考慮しつつ、定員の適正化を図る必要があります。

(表 2) 年齢別職員数

(単位：人)

区分	20 歳未満	20-23 歳	24-27 歳	28-31 歳	32-35 歳	36-39 歳	40-43 歳	44-47 歳	48-51 歳	52-55 歳	56 歳以上	計
職員数	1	5	21	18	14	19	30	19	12	20	6	165

(3) 類似団体職員数との比較

類似団体職員数は、人口と産業構造を基準に類似した団体における職員数であり、上郡町は全国で83団体ある「町村区分Ⅳ－2」に分類されています。

①人口1万人当たりの職員数

平成26年4月1日現在の上郡町の人口1万人当たりの職員数（普通会計）は、92.70人で、全団体の平均値（89.01人）を少し上回っています。（表3）

（表3）人口1万人当たり普通会計職員数（類似団体Ⅳ－2）（単位：人）

順位	県名	町村名	住基人口 (H26.1.1)	普通会計 職員数 (H26.4.1)	人口1万人 当り職員数 (普通会計)	面積(km <sup>2</sup> )
1	福岡県	大刀洗町	15,541	73	46.97	22.84
2	山梨県	昭和町	18,884	89	47.13	9.08
3	福岡県	遠賀町	19,633	103	52.46	22.15
4	福岡県	広川町	19,893	106	53.29	37.94
5	沖縄県	中城村	18,906	104	55.01	15.53
	}	}	}	}	}	
35	兵庫県	福崎町	19,536	157	80.36	45.79
	}	}	}	}	}	
<b>49</b>	<b>兵庫県</b>	<b>上郡町</b>	<b>16,397</b>	<b>152</b>	<b>92.70</b>	<b>150.26</b>
50	兵庫県	香美町	19,863	188	94.65	368.77
	}	}	}	}	}	
66	兵庫県	新温泉町	16,051	170	105.91	241.01
	}	}	}	}	}	
79	兵庫県	佐用町	18,903	241	127.49	307.44
80	京都府	久後山町	16,536	219	132.44	13.86
81	福井県	若狭町	16,073	216	134.39	178.49
82	福島県	南会津町	17,591	243	138.14	886.47
83	島根県	隠岐の島町	15,212	229	150.54	242.83
	Ⅳ－2 合計		1,448,266	12,891	89.01	—

②部門別職員数

平成26年4月1日現在の上郡町の普通会計の職員数は、152人で、類似団体の146人を6人上回っています。

農林水産、教育の部門で超過数が多く、衛生部門で下回っています。（表4）

(表4) 部門別普通会計職員数(類似団体Ⅳ-2、平成26年4月1日現在)

部 門	上郡町	類似団体	超過数	超過率
議会	4人	2人	2人	50.0%
総務	32人	33人	△1人	△3.1%
税務	10人	10人	0人	0.0%
民生	29人	31人	△2人	△6.9%
衛生	13人	18人	△5人	△38.5%
農林水産	13人	7人	6人	46.2%
商工	4人	5人	△1人	△25.0%
土木	13人	11人	2人	15.4%
教育	34人	29人	5人	14.7%
合計	152人	146人	6人	3.9%

※類似団体の職員数は修正値(職員を配置している団体のみ)の平均)

## 2. 定員適正化計画

### (1) 基本的な考え方

少子高齢化や地方分権の進展など社会経済環境の変化に伴い、行政需要は複雑化・多様化しながら増え続けています。

一方、昨年10月に「まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定し、人口減少の抑制に取り組んでおりますが、人口減少傾向は続いていきます。

このような中で、限られた人員により質の高い行政サービスを提供し、新たな行政課題にも的確に対応していくためには、計画的な職員採用、さらには、職員配置の一層の効率化・適正化を推進しながら、減少基調の定員管理を継続していく必要があります。

### (2) 取組方針

#### ①簡素で効率的な組織機構の維持

複雑化・多様化しながら増加しつつある行政需要に対して、迅速かつ的確に応えながら、質の高い行政サービスを、安定的かつ持続に提供するため、部分的に再編しながらも、全体として簡素で効率的な組織機構を維持します。

#### ②施設の管理・運営方法見直しと事務事業民間委託

公共施設等総合管理計画に基づく施設の管理運営方法や事務事業の見直しにより、真に行政が行うべきこと、住民と協働して行うべきこと、民間活力によって行われるべきことを見極め、引き続き、指定管理者制度の活用、民間委

託の推進を図っていきます。

### ③職員採用・配置の適正化

職員の新規採用は、退職予定者の数や職種等を勘案し、在職者の年齢構成等年齢構成等を踏まえながら、計画的に行います。

また、限られた人員の中で、分権型社会に対応した質の高い行政サービスを提供するため、職員配置の一層の効率化、適正化を推進するとともに、一時的又は時限的な業務等については、臨時職員などを活用していきます。

### ④人材の育成

限られた人員により質の高い行政サービスを提供し、新たな課題も的確に対応していくためには、職員一人ひとりの資質や意欲の向上が不可欠です。

今後は、更なる職員研修の充実、人事評価制度の活用を始めとする総合的な人事制度の運用により、個性ある人材の育成を図っていきます。

また、引き続きICTを活用することで効率的な事務執行に努め、事務処理のマンパワーを増やします。

## (3) 計画期間

平成28年度からの10年間の計画期間とします。

平成28年4月1日～平成38年3月31日

## (4) 目標職員数

全職員の数値目標については、長期的な視点では将来的な人口減少に対応した職員数を考慮しつつ、定年退職を想定し、計画的な新規採用を進めます。

行政職を中心に職員の担当する業務量の増加、時間外勤務の総時間数の状況と職員の健康管理、ワークライフバランスに配慮した職場環境に留意する必要があるため、平成27年度当初の職員数165人を起点として、平成28年度から37年度までの10年間で定年退職者の8割補充により7人削減し、職員数158人を目指すこととします。(表5)

(表5) 目標職員数

区 分	起点となる 職員数	新計画による 目標職員数	増 減
全職員	165人	158人	△7人
普通会計職員	145人	139人	△6人
公営企業等	20人	19人	△1人

【年度別計画】

計画期間中の各年度当初の職員数の見込みは次のとおりです。(表6)

(表6) 年度別職員数見込み

(単位：人)

区 分	実績職員数		計画期間における目標職員数										合計
	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37	
前年度職員数	165	171	165	162	164	166	166	165	162	162	157	157	—
前年度退職者数※	4	10	5	0	0	2	4	6	3	8	3	2	33
採用者数	10	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26
当該年度職員数	171	165	162	164	166	166	165	162	162	157	157	158	—

※H29以降は定年退職者数。