

# 大淀町定員適正化計画

(平成 18 年度 ~ 平成 21 年度)

平成 18 年 1 月

(平成 19 年 1 月一部見直し)

大 淀 町

## 目 次

第1章 計画策定の趣旨	1
第2章 定員管理の現状と課題について	2
1 これまでの定員管理の状況について	
2 大淀町の職員定員の現状について	
3 大淀町の人件費の状況について	
第3章 今後の定員管理について	7
1 定員管理の基本的な考え方について	
2 定員適正化の目標	
3 定員適正化の方法について	
第4章 付属資料	9
1 用語説明	
2 その他	

## 第1章 計画策定の趣旨

現在、地方公共団体を取り巻く状況は極めて厳しい状況にあります。特に国が推し進めている三位一体の改革に伴う地方交付税の減少は、本町をはじめ、自主財源に乏しい小規模な地方公共団体に対して、行財政運営のうえで大幅な見直しを求めるものといえます。

本町では、平成17年2月1日に今後の行財政改革の指針となる「リフォームプランおおよど」を策定し、その改革の基本方針となる6つの柱とその具体的な実施内容となるアクションプランを定めました。このアクションプランとして、定員管理計画の策定並びに人件費の抑制が謳われています。

本町では過去に平成6年度に定員管理計画を策定していますが、当該計画の終了後は新たに計画を策定せず、新規採用の抑制により定員の増加を抑えてきました。結果的として、現在の職員規模は、本町の規模に対し概ね適正であるといえますが、職員の年齢構成に偏りが見られるなど、一部では歪みも生ずることとなりました。

その一方で、団塊の世代の定年退職に代表されるように、職員構造の大幅な転換期を迎えていることや、先述した三位一体の改革に伴う地方交付税の減少などにより財政的な面からも人件費の抑制が迫られていることなど、今後においては、これまでとはまったく違った視点で定員管理を行う必要があると考えられます。

以上のことから、このたび今後の本町の中期的な定員管理の指針となる大淀町定員適正化計画を策定することとします。

## 第2章 定員管理の現状と課題について

### 1 これまでの定員管理の状況について

本町では、平成6年度に平成7年度から平成11年度までの5年度間を計画期間とした定員管理計画を策定し、定員の適正管理に努めた結果、定員の目標値を上回って達成しています。

その後、新たな定員管理計画の策定は行いませんでしたが、退職者の補充を行わないなど新規採用の抑制に努め、定員の削減を行ってきました。

定員モデルに基づき算出された職員数に対しては、今年4月1日現在でほぼ同数となっており、類似団体等に対し概ね適正な定員規模を維持しているといえます。

ただし、部門別、職種別に見た場合、この10年間の保育士を除いた一般行政職の職員数は、町立大淀病院を除けば明確な減少傾向は見えません。町立大淀病院については、窓口業務の民間委託等により、この10年間で約半数に職員を減らすことができましたが、町長部局及び教育委員会では、事務の省力化などにより各課の必要職員数を減らしてきていますが、文化会館、健康づくりセンター、CATV、電子化の推進など新規事業の増加により、結果として大幅な減員には至っていないのが実情です。

#### 職員数の推移（定員管理調査に基づく区分）

部門 \ 年度	H 8	H 9	H 10	H 11	H 12	H 13	H 14	H 15	H 16	H 17
一般行政部門	173	174	171	166	160	159	145	143	141	137
特別行政部門	52	59	62	61	60	60	61	61	55	55
公営企業等会計	306	305	298	298	291	293	278	279	261	249
派遣職員数	18	21	19	19	19	18	34	34	36	38
総職員数	549	559	550	544	530	530	518	517	493	479
対前年増減数	11	10	9	6	14		12	1	24	14

一般行政部門、特別行政部門、公営企業等会計は定員管理調査上の区分により、派遣職員数は一部事務組合への派遣職員数を示します。

#### 一般行政職給料表及び企業職給料表適用職員数の推移（定数条例に基づく区分）

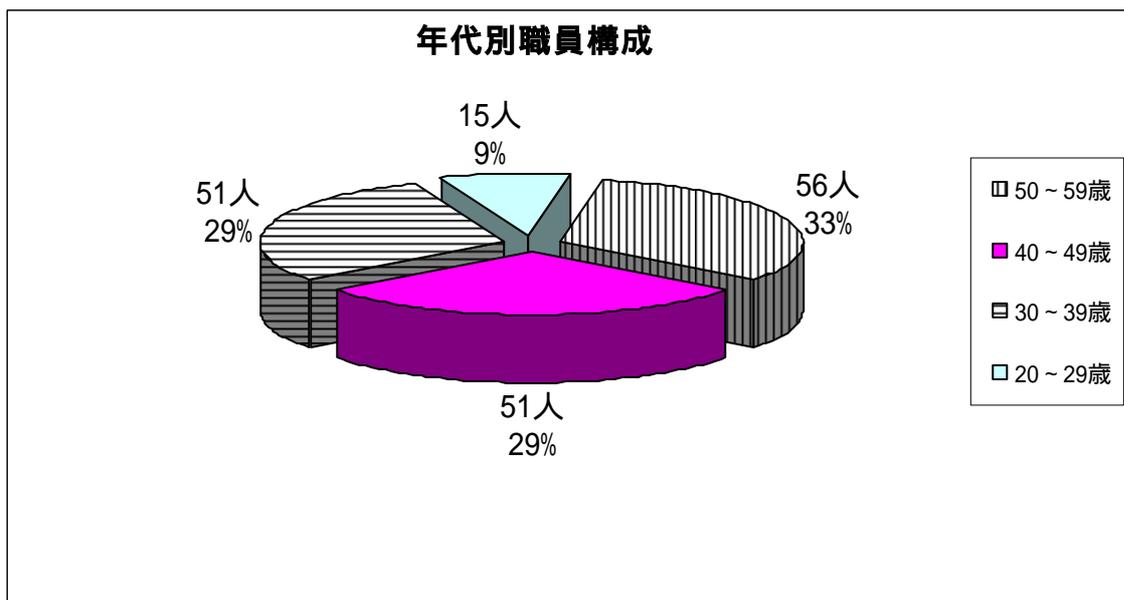
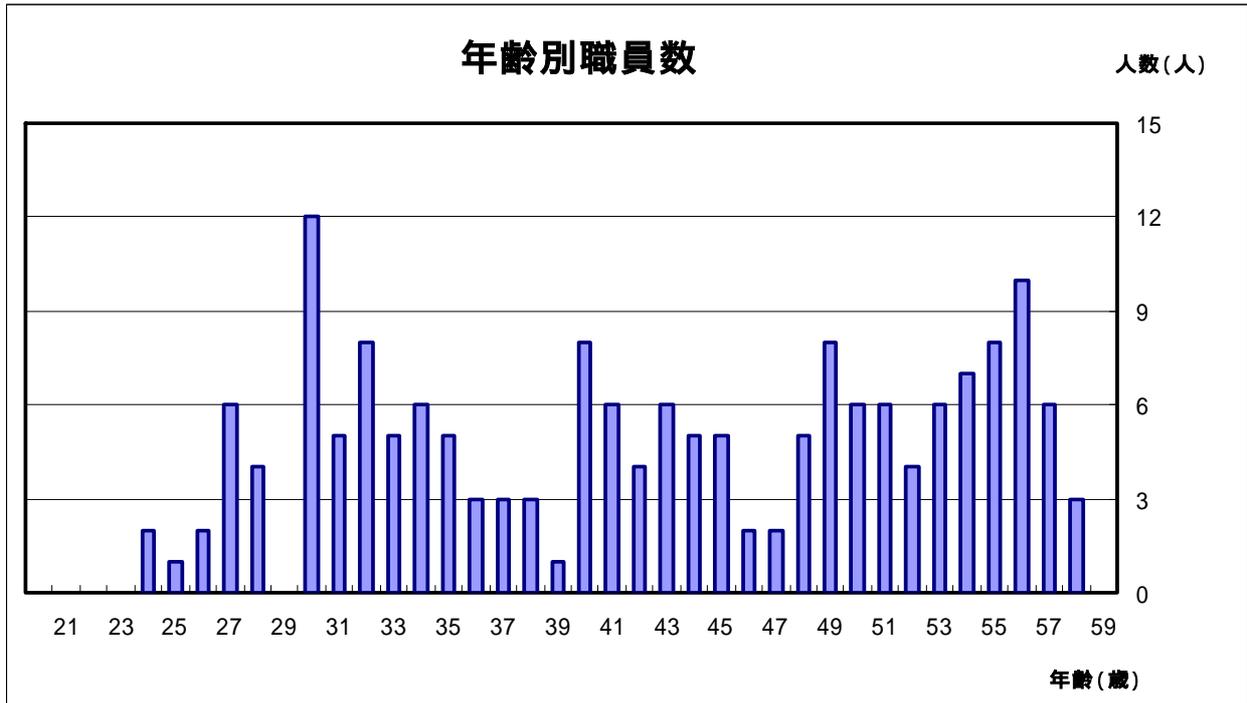
部門 \ 年度	H 8	H 9	H 10	H 11	H 12	H 13	H 14	H 15	H 16	H 17
町長部局の一般事務局	123	122	118	115	111	117	118	119	118	119
町立保育所	34	34	34	33	32	32	32	30	29	27
議会の事務局	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
教育委員会の一般事務局	14	21	21	20	20	21	22	23	23	23
町立教育機関	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
水道事業の事務局	18	18	18	16	16	16	16	16	16	15
町立大淀病院	41	42	42	41	41	38	35	32	27	22
計	235	242	239	231	226	230	229	225	218	211

## 2 大淀町の職員定員の現状について

### (1) 現在の職員構造について

平成17年4月1日現在で一般行政職給料表及び企業職給料表を適用されている職員(211人)から保育士、図書館司書などその職務が専門的である職種を除いた職員数は173人となっています。(以下、この計画中の「一般行政職」の区分は、特に記載がない限り、前記の区分によることとします。)

年齢別の構成では、50歳代、40歳代、30歳代の比率は、ほぼ同じですが、20歳代の比率が低くなっています。



## (2) これまでの退職の状況

平成2年度からの15年度間の一般行政職の退職者数は64人で、うち17人が定年退職者となっています。退職者の状況から、これらの世代が占める割合があまり大きなものではなかったことがわかります。

### 過去15年度間の退職者（一般行政職）

	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	計
退職者	4	3	3	5	4	3	4	3	6	4	4	2	11	5	3	64
うち定年	0	0	1	1	1	2	2	2	3	0	0	1	2	1	1	17

## (3) 今後の退職の状況

今後の退職の状況を考察するうえで大きな要素となるのが、団塊の世代が定年を迎えることです。団塊の世代とは、一般的に、1947年（昭和22年）から1950年（昭和25年）までに生まれた世代のことをいい、本町の平成17年4月1日現在の職員構成では、約18%（31人）を占めています。

本町では、昭和50年代からの住宅地開発の進展とともに人口が急激に増加（昭和55年から平成11年までの20年間で約25%の増加、付属資料参照）し、それとともに職員規模の拡大を図ってきたこと及び最近数年間で早期退職した職員が多かったことにより、団塊の世代の占める割合はそれほど大きくはありませんが、この世代の定年退職が本町の組織に与える影響は決して小さくはありません。

また、団塊の世代の退職後も継続的に定年退職者が見込まれ、平成17年度からの10年度間で、平成17年4月1日現在の職員数の約30%となる56人が定年退職することになります。

### 今後10年度間の定年退職者数（一般行政職）

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	計
退職者数	0	3	6	10	8	7	6	4	6	6	56
年度末職員数	173	170	164	154	146	139	133	129	123	117	

団塊の世代の退職年はH19～H22年度

## (4) これまでの採用の状況

平成2年度からの15年度間の一般行政職の採用者数は77人となっています。このうち平成2年度から平成8年度までは、退職者の補充や新規事業への対応を目的として、ほぼ毎年のように新規採用を行っていましたが、それ以降についてはバブル崩壊後の長引く景気低迷等を考慮して、退職者の補充については必要最小限度に留め、欠員については臨時職員で補うなど、新規採用の抑制に努めてきました。

過去 15 年度間の新規採用者（一般行政職）

	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	計
採用者	15	9	11	2	7	8	10	0	0	0	8	0	7	0	0	77

(5) 職員構造上の問題点について

これまで、本町の行財政の状況や本町を取り巻く社会経済情勢を考慮し、その都度必要な職員の採用等を行ってきましたが、採用計画等を持たないなど中・長期的な視点が欠けていたことは否定できません。

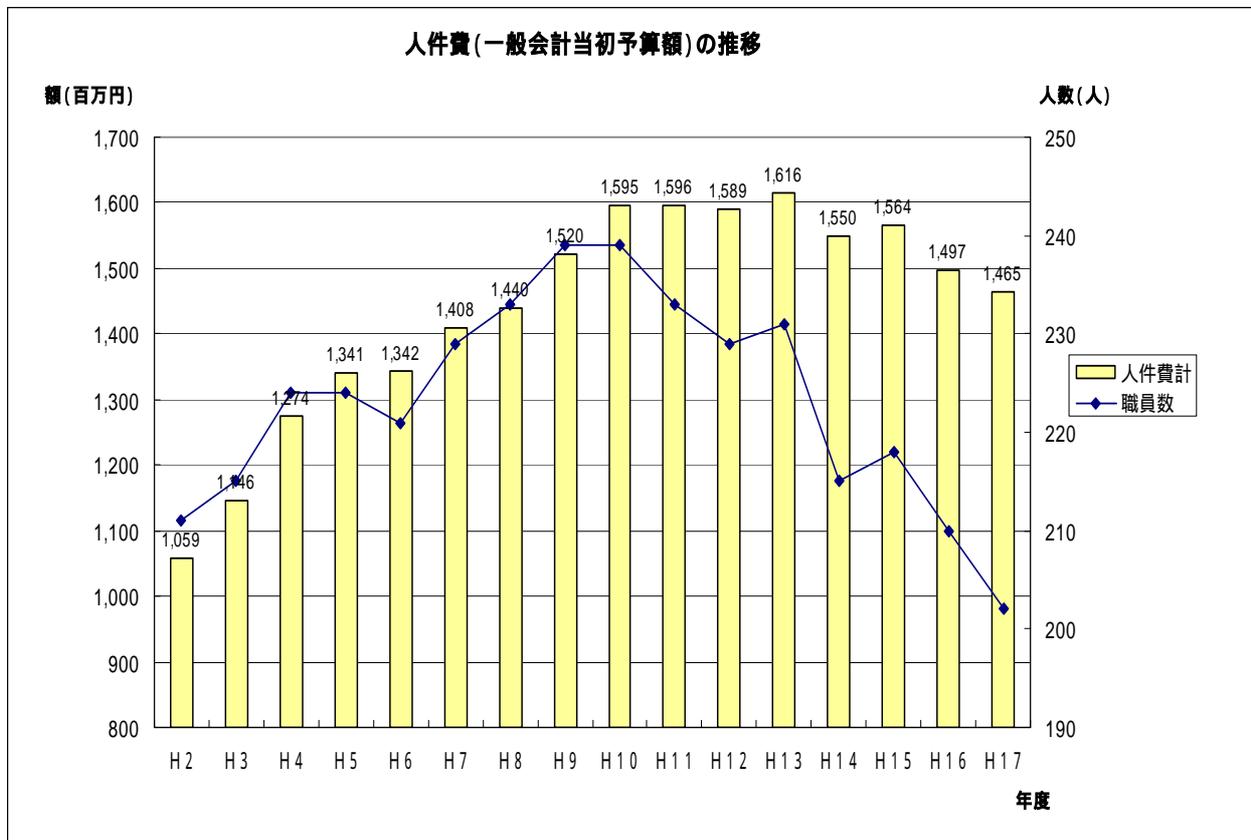
その結果、職員の年齢構成では、30 歳代前半など一定年齢に偏りが見られる一方で、20 歳代が極めて少ないなどアンバランスさが目立つ構成となっています。

今後数年が経過することにより、行政サービスの最前線を担う世代となる 20 歳代がほとんどいなくなることから、行政運営の面で支障が出る恐れがあるほか、人材育成の面で悪影響を及ぼす可能性もあります。

3 大淀町の人件費の状況について

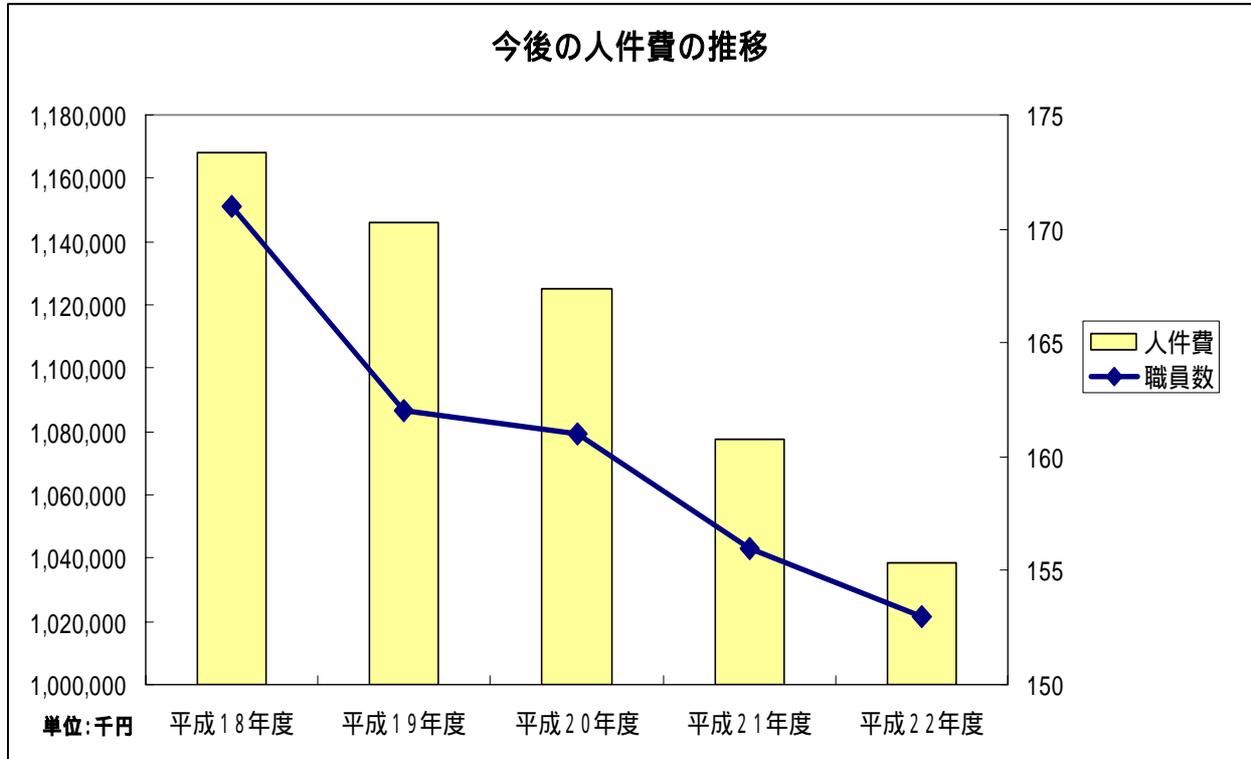
(1) これまでの人件費の推移について

平成 10 年度ごろまで人件費の総額は一貫して増加し、それ以後は横ばい傾向が続き、平成 13 年度をピークに減少傾向を示しはじめています。



(2) 今後の人件費の推移の見込みについて

公務員の給与制度の改革などにより、今後の人件費の状況を予想するのは困難な状態にあります。仮に、現在の制度のままの人件費の推移を予想すると、今後、毎年数名の新規採用者を見込んだとしても、団塊の世代の退職とともに人件費は減少していくことが予想されます。



各手当等見通しが困難なものについては試算から省いています。

### 第3章 今後の定員管理について

#### 1 定員管理の基本的な考え方について

定員モデルなど客観的な指標との比較からは、現在の職員数は概ね適正であるといえますが、これまで新規採用を抑制してきたことによる職員の年齢構成上の歪みが顕在化しつつあります。また、今後、地方公共団体の行う事務はこれまで以上に専門化、高度化していくことも予想されます。

以上のような点からは、現在の職員数の大幅な削減を行うことは難しい状況にあるといえます。しかし、財政状況など本町の置かれている現状を鑑みると、なお一層の定員の抑制を行わざるを得ない状況にあります。このことから、以下の方針により定員適正化を行うこととします。

- (1) この定員適正化計画の計画年次は、平成18年度から平成21年度の4年度間とする。
- (2) 定員適正化の対象とするのは、一般行政職とし、保育士等の専門的職種については除くものとする。
- (3) 新規採用の凍結による悪影響の大きさを考慮し、必要最小限の新規採用を行うこととする。なお、新規採用に当たっては、勧奨退職や定年退職の状況を踏まえ、年度間に大きな隔たりが出ないようにできる限り平準化して行うものとする。
- (4) 国の法令改正等定員を削減できるような制度改正があった際には、速やかに計画を見直し、積極的な定員削減に努めるものとする。

#### 2 定員適正化の目標

平成22年4月1日における一般行政職の職員数を、平成17年4月1日現在の職員（173人）に対し約13%減である150人以内とすることを目標とします。

なお、一般行政職以外の職種については、所管課においてその職種が携わる業務の必要性等について十分検証を行い、定員適正化の趣旨を十分に踏まえ、方向性を定め、次期以降の計画に盛り込んでいくものとします。

##### 今後の採用・退職のイメージ

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	計
定年退職	0	3	5	9	7		24
勧奨退職	2	6	1	1	1		11
新規採用	0	0	3	3	3		9
経験者採用	0	0	1	1	1		3
増減	2	9	2	6	4		23
職員数 (各年4月1日現在)	173	171	162	160	154	150	

### 3 定員適正化の方法について

前項の目標の実現のために、次のような取り組みを行います。

#### (1) 組織・機構の見直し

事務の統廃合及び一元化を更に推し進めることで必要職員の減員を図るとともに、職階制や専決区分の見直しを行うことで、より効率的な組織運営体制を実現する。

#### (2) 民間委託の推進

民間委託が可能な業務の洗い出しを進めるとともに、指定管理者制度についても積極的に導入を図る。

#### (3) 勸奨退職制度の活用

対象となる年齢を拡大するなど勸奨退職制度の積極的な活用に努め、組織の新陳代謝の促進を図る。

#### (4) 多様な雇用形態の活用

一時的な事務量の増加などについては、臨時的任用、再任用、任期付採用等の雇用形態の活用により対応するものとする。

#### (5) 優秀な人材の確保

採用方法について見直しを行い、より優秀な人材の確保に努める。また、現状の職員の年齢構成にも配慮し、民間企業等の経験者の採用についても検討する。

#### (6) 職員の能力のレベルアップ

これまでよりも少ない職員数でも行政サービスを低下させないように、計画的な研修を行い、職員の能力のレベルアップを図る。

## 第4章 付属資料

### 1 用語説明

#### (1) 定員モデル

各地方公共団体の職員数に関係がある行政需要に関連する指標（人口、世帯数、面積など）をもとに、その団体の定員管理の基準となる職員数（試算値）を算定するものです。具体的には、試算式にそれぞれの団体の指標（人口など）を当てはめると、その団体の部門ごとの試算値を出すことができます。おおむね3年ごとに見直し、改定が行われます。

#### (2) 三位一体の改革

地方の実情に応じた事業が自主的・自立的にできるように、地方への国の関与を廃止・縮減し、地方の権限と責任を大幅に拡大するという地方分権を推進する観点から、国庫補助負担金の改革、国から地方への税源移譲、地方交付税の改革の3つを一体的に行うものです。

もともと税源に乏しい小規模な地方公共団体にとっては、地方交付税の削減に見合った税源が確保できないなど、財政運営の面で厳しい改革を求められています。

#### (3) 臨時的任用

地方公務員法第22条第2項に基づき、緊急の場合や臨時の職に関する場合、6月を超えない期間で職員を任用することができます。（任用の期間は、6月を超えない期間で更新することができますが、再度更新することができません。）

#### (4) 再任用

地方公務員法第28条の4又は第28条の5に基づき、当該地方公共団体の定年退職者等を、1年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する職又は短時間勤務の職に任用することができる制度です。

#### (5) 任期付採用（本町においては制度未導入）

地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律に基づき、下記のような場合に任期を定めて職員を採用することができる制度です。

高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者をその者が有する当該高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合

一定の期間内に終了することが見込まれる業務又は一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務に従事させる場合（短時間勤務の職員を採用することもできます。）

住民に対して、職員により直接的に提供されるサービスについて、その提供時間を延長し、若しくは繁忙時における提供体制を充実し、又はその延長した提供時間若しくは充実した提供体制を維持する必要がある場合

については5年を超えない範囲内の期間で、については3年を超えない範囲内の期間で任期を定めて採用することができます。

## 2 その他

