

第4次世羅町定員適正化計画

(令和2年度～令和6年度)

- 1 第4次定員適正化計画の趣旨
- 2 職員総数の推移
- 3 定員適正化計画及び総人件費抑制の基本的な考え方
- 4 定員適正化の目標と推進方法

令和2年4月

世羅町

1 第4次定員適正化計画の趣旨

(1) 策定の趣旨

平成16年10月1日に旧世羅郡3町が合併して、新世羅町が誕生し、『いつまでも住み続けたい日本一のふるさと』を目指す将来像として取組みを進めてきました。しかしながら、人口減少・少子高齢化の進展、自然災害の発生等の社会情勢・環境変化が起こっています。こうした中、令和7(2025)年の目標人口を15,020人と設定し、人口減少対策を最重要課題として位置付け、取組みを進めています。

また、財政状況に視点を向ければ、令和元年度に普通交付税の合併特例加算措置が終了し、今後も厳しい財政運営が見込まれています。このため、本町では財政健全化路線を堅持しつつ、「第2次長期総合計画(平成28年度～令和7年度)」に基づく、主体的な地域政策を推進しているところです。

今後も引き続き、持続可能な財政運営と、安定した行政サービスを提供するために、「第4次世羅町定員適正化計画」を策定し、中長期的な視点での職員数の適正化を図るとともに、総人件費の抑制を計画的に進めていきます。

(2) これまでの取り組み

本町では、平成17年度から平成21年度を計画期間とする第1次定員適正化計画を策定し定員適正化に努め、その後も、厳しい財政状況を踏まえ、第2次定員適正化計画(平成22～26年度)、第3次定員適正化計画(平成27～31年度)と順次策定し、事務事業の見直し、組織機構の統廃合等を進めることにより、事務の効率化を図りながら、定員の適正化に取り組んできました。

その結果、第1次計画で36人、第2次計画で14人、第3次計画(H31.4.1現在)で9人を削減することができました。

2 職員総数の推移

(1) 職員総数

職員総数の推移は、〔表1〕のとおりです。

平成31年度当初の職員数は、目標値より6名少なくなっています。

〔表1〕 職員数 (単位：人)

区分	H16.4.1	H16.10.1	H17.4.1	H22.4.1	H27.4.1	H31.4.1
職員数	291	269	261	225	211	202
旧世羅町	112	102				
旧甲山町	103	95				
旧世羅西町	68	64	261	225	211	202
旧甲世上下水道事業団	8	8				
退職	—	▲22	▲30	▲84	▲137	▲180
採用	—	0	0	18	57	91

(備考) 1 各数値は、一般職の総数です。

2 表は、合併年度、第1次計画(H17～H21)初年度、第2次計画(H22～H26)初年度、第3次計画(H27～R元)初年度、直近年度を記載

3 退職、採用の数値は、H16.4.1以降の累計

(2) 部門別の職員数

部門別の職員数は、〔表2〕のとおりです。

平成27年度比較による平成31年度の各部門の主な増減理由については、次のとおりです。

民生部門、衛生部門、農林水産部門の減員は機構改革による係の統合及び事務分掌の整理等によるものです。

〔表2〕 部門別の職員数 (単位：人)

区分	平成17年	平成22年	平成27年 A	平成31年 B	B - A
一般行政部門					
議会	2	2	2	2	
総務	41	46	44	43	▲ 1
税務	15	14	14	14	
民生	68	55	46	44	▲ 2
衛生	15	11	15	12	▲ 3
農林水産	34	22	22	20	▲ 2
商工	2	4	8	7	▲ 1
土木	19	13	13	14	1
小計	196	167	164	156	▲ 8
特別行政部門					
教育	41	31	21	21	
小計	41	31	21	21	
企業会計部門					
水道	8	7	7	6	▲ 1
下水道	3	4	4	5	1
国保事業	5	5	5	5	
老保事業他	1	0	0	0	
介護保険事業	7	8	7	7	
後期高齢者保健事業	—	3	3	2	▲ 1
小計	24	27	26	25	▲ 1
総計	261	225	211	202	▲ 9

(備考) 1 毎年4月1日現在の数値です。

2 各部門の説明は次のとおりです。

一般行政部門 … 「特別行政部門」及び「公営企業部門」以外の部門

特別行政部門 … 教育行政部門

企業会計部門 … 上下水道事業会計、国保事業会計、老保・介護保険事業会計、後期高齢者保険事業会計に関する部門

(3) 職種別の職員数

職種別の職員数は、〔表3〕のとおりです。
 なお、専門職の3人の減員は、保育士の減によるものです。

〔表3〕 職種別の職員数 (単位：人)

区分	H17.4.1	H22.4.1	H27.4.1 (A)	H31.4.1 (B)	B-A	備考
事務職	212	185	171	165	▲6	
専門職	40	35	36	33	▲3	保育士・保健師・管理栄養士
技能職	9	5	4	4	0	調理員
合計	261	225	211	202	▲9	

(備考) 1 各数値は、毎年4月1日現在の数値です。

(4) 職種別の比較

① 類似団体との比較

地方公共団体の職員数は、地域条件や社会経済条件の相違、また地域の抱える特殊事情等により画一的に定めることは出来ませんが、地方公共団体が自主的に適正な定員管理を推進するための指標として、類似団体別職員数が総務省から示されています。

類型	I	II	III	IV	V
人口(人)	~5,000 未満	5,000~ 10,000 未満	10,000~ 15,000 未満	15,000~ 20,000 未満	20,000 以上 ~

類型	2	1	0
産業構造	II次、III次 80%以上		II次、III次 80%未満
	III次 60%以上	III次 60%未満	

○類似団体とは、全国の市町村を人口と産業構造をもとに類型分けし、同じ類型に属する町村のことをいいます。

○類似団体職員数は、類似団体の普通会計部門の職員数の指標値(平均)を表したものです。

※平成30年4月1日現在、世羅町は、人口1万5千人~2万人、産業構造II次・III次80%未満の類型(IV-0)に属します。全国では平成30年4月1日現在25町あります。

類似団体との比較は、〔表4〕のとおりです。

〔表4〕

類似団体との比較

(単位：人)

区分	平成 17 年			平成 22 年			平成 27 年			平成 31 年		
	世羅町職員数 A	類似団体職員数 B	超過数 C A-B	世羅町職員数 A	類似団体職員数 B	超過数 C A-B	世羅町職員数 A	類似団体職員数 B	超過数 C A-B	世羅町職員数 A	類似団体職員数 B	超過数 C A-B
議会	2	2	0	2	3	▲ 1	2	2	0	2	3	▲ 1
総務	41	42	▲ 1	46	44	2	44	43	1	43	46	▲ 3
税務	15	13	2	14	13	1	14	12	2	14	12	2
民生	68	45	23	55	45	10	46	39	7	44	35	9
衛生	15	15	0	11	17	▲ 6	15	17	▲ 2	12	16	▲ 4
農林水産	34	29	5	22	19	3	22	19	3	20	18	2
商工	2	3	▲ 1	4	5	▲ 1	8	6	2	7	7	0
土木	19	18	1	13	13	0	13	13	0	14	14	0
一般行政 部門 計	196	167	29	167	159	8	164	151	13	156	151	5
教育(特別 行政)部門	41	35	6	31	36	▲ 5	20	30	▲ 1 0	21	27	▲ 6
普通会計 計	237	202	35	198	195	▲ 3	184	181	3	177	178	▲ 1
企業会計 部門	24			27			26			25		
全職員数	261			225			210			202		

(備考) 1 世羅町職員数は、毎年4月1日現在のものです。

2 各年の類似団体職員数は、前年のデータに当該年の町人口を当てはめて算出した推計値(平均)です。

平成 16 年 10 月 1 日の合併時には、旧町職員を全員採用し支所を設置し、公民館、保育所も存続したことにより、類似団体職員数から算出した推計値と比較して大幅な過員を生じていました。

その後、公民館の自治センター移行や保育所統合等の取組みにより、普通会計部門の職員数は類似団体職員数から算出した推計値とほぼ同数を推移していますが、一般行政部門の職員数は過員を生じています。

平成 22 年以降の職員数については、保育所統合や課の統廃合(特には小学校統合に係る業務終了)や早期退職勧奨等を行ったことにより計画定員数の範囲内で推移していますが、平成 31 年 4 月 1 日時点の一般行政部門の職員数は、類似団体職員数の推計値から算出した推計値と比較すると、5 人超過しています。

② 定員回帰指標での比較

定員回帰指標とは、市町村を人口規模で分類（類似団体の分類と共通）し、同程度の人口・面積の団体がどの程度の職員を有するかを試算し、各団体との職員数を比較する指標です。

※) 人口・面積と現状の職員数の相関関係を回帰分析という手法で分析

定員管理指標との比較は、〔表5〕のとおりです。

〔表5〕 平成31年4月1日時点の定員回帰指標による比較

(人口15,000人超20,000人以下の類型)

	一般行政部門	普通会計部門	備考
人口に係る職員数(A)	76人	113人	一般：人口係数4.7×人口(千人) 普通：人口係数7.0×人口(千人)
面積に係る職員数(B)	33人	47人	一般：面積係数0.12×面積(k㎡) 普通：面積係数0.17×面積(k㎡)
一定値(C)	32人	42人	
試算値(A+B+C)	141人	202人	
職員数(H31.4.1)	156人	177人	

(備考) 1 試算値を算出する人口は、平成31年3月31日時点の人口16,175人を使用しています。

2 試算値を算出する面積は、278.14k㎡を使用しています。

3 指標値算出の係数は、総務省の直近の公表値(平成24年度)を用いています。

定員回帰指標による試算値と本町の職員数との比較は、一般行政部門では指標試算値141人に対し、職員数156人で15人超過、普通会計部門では指標試算値202人に対し、職員数177人で25人下回っています。普通会計部門の職員が下回った要因としては、常備消防を行政事務委託しているためと考えられます。世羅町管内の消防職員が38人配置されていることを勘案すると、13人超過していると考えられます。

3 定員適正化計画及び総人件費抑制の基本的な考え方

(1) 定員適正化及び総人件費抑制のための今後の取り組みの方向

- ① 住民の求める質の高い行政サービスを提供することに配慮しつつ、類似団体職員数の状況等を勘案し、適宜、行政組織・機構の見直し、事務事業の見直し、民間活力の活用等を推進することにより、計画的な職員数の配置及び人件費の抑制に取り組んでいきます。
- ② 持続的な行政運営を図るため、職員の退職による補充については、年齢構成のバランス等に配慮し、必要最小限の採用を行います。
また、障害者雇用率が法定雇用率を下回ることがないように障害者の雇用についても計画的に行います。
- ③ 簡素で効率的な行財政システムを構築するためには、職員の意欲や能力を最大限に引き出し、組織を活性化させる人事制度の確立が必要となります。このため、世羅町人材育成基本方針に基づき、人材育成を積極的に進めていきます。
- ④ 自治体の役割・権限・責任の拡充や定年制の制度改正など、地方自治制度の大きな見直しが行われたときは、速やかに定員適正化計画を見直すものとします。

(2) 計画期間

第4次世羅町定員適正化計画は、令和2年度を起点とした令和6年度までの5年間とします。

4 定員適正化の目標と推進方法

(1) 定員適正化の目標

「合併後、15年間（平成31年4月1日まで）で、平成16年4月1日時点の職員数（旧甲世上下水道企業団を含む）と比較して、100人を削減する。」という目標に向けて、段階的かつ計画的に取り組んできましたが、地方分権による権限移譲や地方創生に伴う新たな政策課題に対応するための事務事業の推進に関し、急激な職員数の削減は適当でないことから、15年間での100人削減の目標を延長し合併後25年（令和11年度末）を新たな目標達成年度とします。

それに伴い平成16年4月1日と比較して令和7年4月1日までに、「**91人純減**」を目指します。〔表6〕、〔表7〕参照

なお、社会情勢の変化等の想定外の要因により業務量の増減が生じた場合には、計画値の時点修正を適宜行うことも想定し定員管理に努めます。

〔表6〕 定員適正化計画 数値目標 (単位：人)

区分	総職員数	備考
平成16年4月1日職員数 A	291	
令和7年4月1日職員数 B	200	
削減目標職員数 B-A	▲91	

(備考) 1 目標数値の設定にあたっては、次の要素を考慮しました。

(1) 退職予定者数〔表7〕参照

(2) 新規採用予定者数〔表7〕参照

(単位：人)

区分	平成16年	平成17年	平成22年	平成27年	令和2年	令和7年
職員数	291	261	225	211	208	200
増減		▲30	▲66	▲80	▲83	▲91

(備考) 1 職員数は、毎年4月1日現在のものです。(平成27年からは教育長を含まない。)

2 増減は、平成16年4月1日と比較したものです。

〔表7〕 年次別目標 (単位：人)

区分	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
4月1日現在の職員数	208	204	203	202	201	200
対前年増減数		▲4	▲1	▲1	▲1	▲1
累計増減		▲4	▲5	▲6	▲7	▲8
退職予定者数		5	3	3	3	3
新規採用予定者数		1	2	2	2	2

(備考) 1 4月1日現在の職員数は、当該年度の新規採用予定者数に前年度の退職予定者数を減じたものを計上しています。

2 累計増減は、令和2年4月1日と比較したものです。

3 退職予定者数は、前年度の退職見込数です。

4 新規採用予定者数は、当該年度の4月1日の採用予定者数です。

(2) 定員適正化の推進方法

① 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ます。

また、地方分権に伴う権限移譲や地方創生の新たな行財政経営に対しても安易に増員することなく、組織の横断的連携、など組織体制の整備と職員配置の見直しなどにより対応します。

② 民間活力の活用等

住民サービスの維持向上に留意し、業務の委託や指定管理者による施設の運営などを推進します。

③ 職員配置の見直し

本町と人口規模や地勢、産業構造等が類似している自治体の職員数を参考に、適正に定員管理を行うとともに、行政需要や重点施策等に応じて部門ごとにメリハリのある人員配置を行います。

④ 組織の活性化と職員力の向上

組織を活性化するためには、職員一人ひとりが、全体の奉仕者であることの自覚のもと、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、町民に最も身近な行政サービスの担い手としての心構え、コスト意識、改革意識を持ち、時代の要請に応えうる人材を総合的な観点から育成していくことが重要です。職員の政策形成能力や専門能力の向上を図る研修への参加を推進するとともに、幅広い視野を養う人材の育成に努めます。

また、平成 29 年度から正式導入した「人事評価制度」の活用などにより、職員一人ひとりの意識改革や意欲の醸成を図ります。

⑤ 適材適所の配置

職員一人ひとりの能力を最大限生かせるように、職員を適材適所に配置します。

また、人事異動等による業務能率の低下を招かないように、個別業務のマニュアル化を進めます。

(3) 部門別及び職種別の職員数の適正化への取り組み

① 各部門の配置職員数は、施策・事業の選択と集中を実践できる体制を確保します。

② 職種別の職員数は、職種の区分の見直し、職種間の交流なども視野に入れて適正化を図ります。

③ 全体の職員数は類似団体の職員数を参考にし、事務量の変動などを勘案して、適正化を図ります。

(4) 進捗状況等の公表

定員適正化計画の進捗状況については、毎年 11 月末までに行う「人事行政の運営等の状況の公表」の中で公表します。