

和東町定員適正化計画

1. はじめに

近年、住民ニーズの多様化・複雑化や少子高齢化の進行、高度情報化の進展など、社会環境は予想を超える速さで変化しており、行政需要は今後ますます増大するものと予想される。

一方、国・地方を通じて行財政改革の推進が喫緊の課題となっており、国においては「今後の行政改革の方針」（平成 16 年 12 月 24 日閣議決定）により『平成 17 年度から 21 年度までの 5 年間に平成 16 年度末定員の 10%以上を削減することを目指す。』とされ、総務省においては、地方公共団体に集中改革プランの公表を義務付け、特に定員管理については過去の実績（平成 11 年から平成 16 年で 4.6%の純減）を上回る削減と定員目標の明示を求めている。

そのため、和東町では、行政改革の一環として定員適正化計画を策定し、事務事業を効果的かつ効率的に処理するための適正な職員数と配置を定め、定員抑制を図る中で多様化・複雑化する行政需要に対応できる体制を確立していくものとする。

2. 計画の期間

平成 18 年度から平成 22 年度までの 5 カ年計画とするが、事業動向等により弾力的に運用され、必要に応じて見直しをおこなうものとする。

3. 職員数の推移

平成 13 年度から平成 18 年度までの町の職員数の推移は下表のとおり。

(各年度 4 月 1 日現在、単位：人)

部 門	13 年度	14 年度	15 年度	16 年度	17 年度	18 年度
一般行政(議会・総務・企画等)	92	89	79	73	68	67
特別行政(教育委員会)	10	10	11	12	11	10
公営企業等(病院・上下水道・介護等)	14	14	26	23	23	21
合計	116	113	116	108	102	98

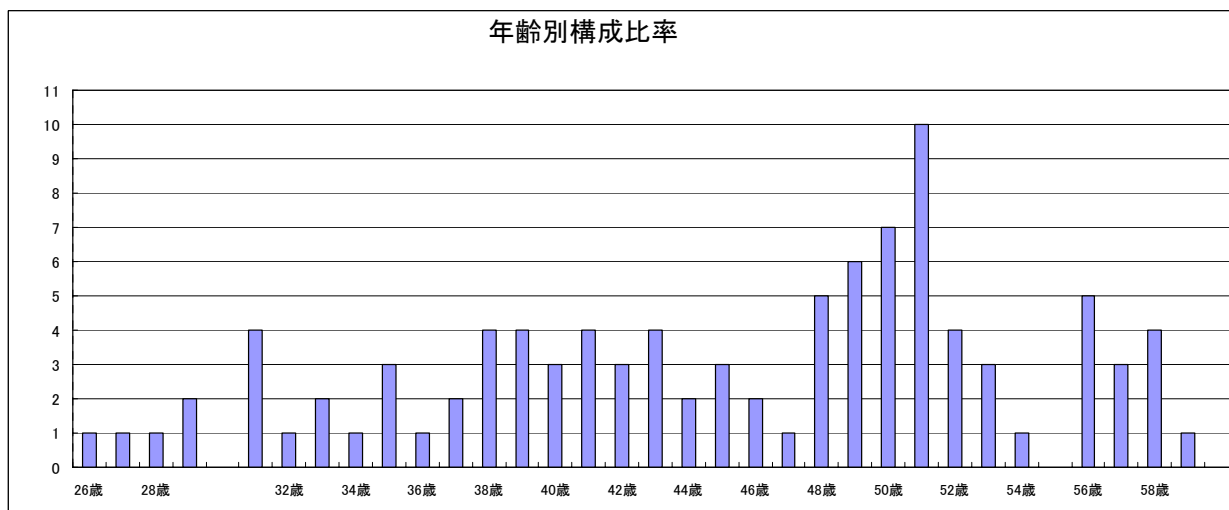
※H13～18 年度までの地方公共団体定員管理調査個別団体表による。(但し、教育長を除く。)

※H15 年から介護保険事業分が一般行政から公営企業等に配置換え。

本町では、平成 13 年以降、職員の採用を抑制し(平成 13 年度職員数 116 人)、平成 16 年度までの 3 年間で 8 人の純減があり、平成 17 年度以降は『和東町集中改革プラン』を基に平成 18 年度(職員数 98 人)までに合計 18 人の職員減(84.5%)としている。

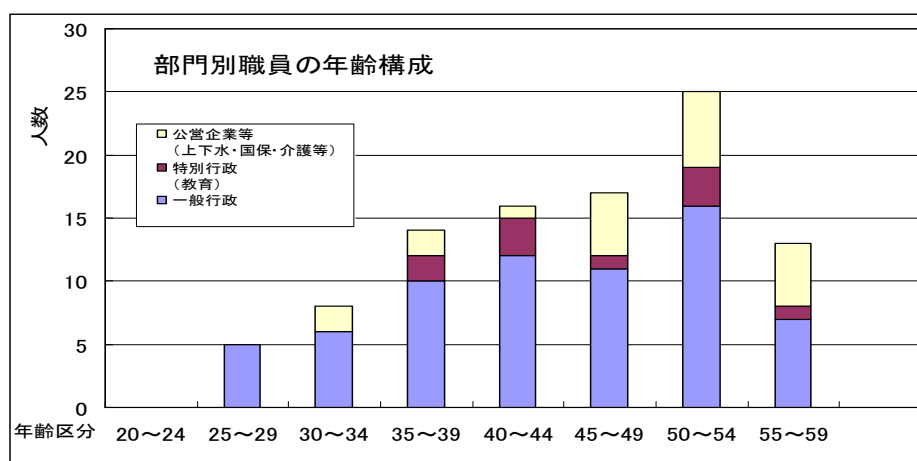
部門別にみると、比較可能な平成 15 年度以降については、特に一般行政部門(84.8%)と公営企業等部門(80.8%)の減少が著しく、特別行政部門については大きく変化はない。

4. 職員の年齢構成（平成 18 年 4 月 1 日現在）



全職員 98 人の内、40 歳以上が 72.4%、50 歳以上が 38.8%と高年齢層以上が大半を占めており、20 歳から 29 歳の若年層は 5.1%と低い値になっている。

又、50 歳前後に 42.82%の職員が集中しており、適正な構成とはなっていない。



部門別にみると、一般行政で 40 歳以上が 68.7%であるが、特別行政と公営企業等では、それぞれ 80%以上の比率になっており 20 歳から 29 歳の若年層は 0%である。

5. 今後の退職予定者数

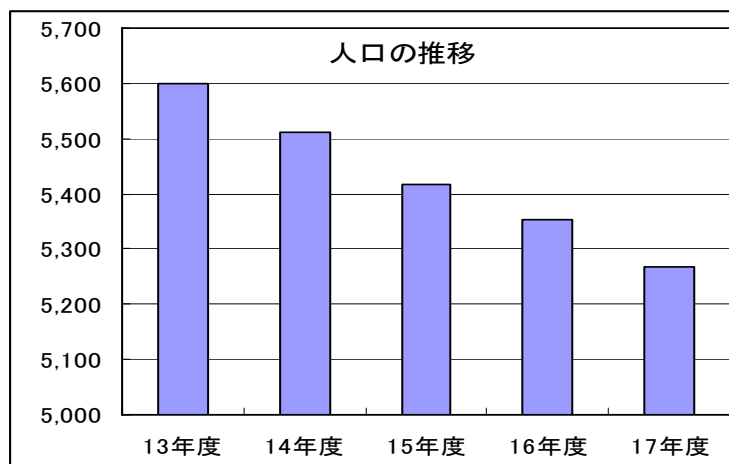
計画期間中（平成 18 年度～平成 22 年度）の退職予定者数は次のとおり。

年度	一般行政職	特別行政	公営企業等	計
18	14	0	0	14
19	1	0	2	3
20	1	0	0	1
21	0	1	2	3
22	0	0	0	0
計	16	1	4	21

※各年度末における退職者予定者の人数(H19 年度以降は原則、定年退職者)

6. 人口の推移

平成 13 年度に策定した和束町第 3 次総合計画では、10 年度の町の人口を 5,500 人としているが、少子高齢化の急激な進行と近隣町の都市化に伴う人口流出が影響し、平成 13 年度と平成 17 年度を比較すると 331 人の減、毎年 80 人前後の減少が見られる。



(資料：住民基本台帳より。各 3 月 31 日現在)

7. 類似団体及び定員モデルとの比較

職員数を客観的に比較する指標として、毎年総務省が実施する定員管理調査に基づき作成された「類似団体別職員数の状況」がある。これは、全国の市町村を人口と産業構造を基準にグループ分けし、人口当たりの数値を算出し指標としたもので、この指標との比較は次のとおりである。

和束町 68 人 類似団体 (修正値) 71 人 比較 Δ3 人

平成 17 年 4 月 1 日現在の一般行政職員数

類似団体の類型設定 人口規模 4,500 人～5,500 人
産業構造 第 2 次、第 3 次産業従事者割合
65%以上 75%未満
町村類型 D-Ⅱ 全国 26 団体が該当

当町が属する類型の全国 26 団体の単純な平均値に比べ、3 人の職員が少なく、平成 18 年 4 月 1 日現在の職員数 67 人で比較すると、4 人少ない結果となっている。

また、地方公共団体定員管理研究会により作成された「第 8 次定員モデルー市町村分ー」に基づいて算出した職員数との比較は次のとおりである。

和束町 68 人 定員モデル試算値 67 人 比較 1 人

平成 17 年 4 月 1 日現在の一般行政職員数

(注)「定員モデル」とは、各団体の職員数とその職員数に最も相関関係のある行政需要に関連する指標(人口、世帯数、面積等)を基に分析し、これを基に地方自治体の参考となる職員数を自ら算出することができるように作成された算式をいう。

この比較では、当町の職員数は定員モデル職員数を 1 人上回っているが、平成 18 年 4 月 1 日現在では定員モデルと同数になっている。

8. 新たな行政ニーズと行政運営について

近年、市町村は、国・地方を通じた厳しい財政環境の下、限られた財源と人員を最大限活用しながら町民のニーズに的確に対応し、町民の行政に対する信頼性や満足度を高め、自立可能な財政構造の構築が急務となっている。

特に、少子高齢化に伴う人口減少社会の到来や地方分権の進展といった時代の流れは、全ての自治体の行財政運営に構造的な変革を迫っており、本町においても高齢者福祉や障害者福祉施策の充実、住民との協働による新しい町づくりのための条件整備等これまでにない対応が必要となっている。

そのため事務・事業の見直しと共に時代に対応した組織・機構の整備と定員管理の適正化が求められる。

9. 計画目標

平成 22 年 4 月 1 日に現行 98 人の職員数を 17 人削減し 81 人とする。

年度別目標数

年度	一般行政職	特別行政	公営企業等	計
18	67	10	21	98
19	53	10	21	84
20	53	10	19	82
21	53	10	19	82
22	55	9	17	81

平成 18 年度から平成 22 年度まで、行政サービスの低下を防ぐ観点から退職者に係る補充を行うが、最小限の人員に抑制を図る中で、標記目標を達成することとする。

10. 主な適正化の手法

計画目標を達成するための主な定員適正化手法は次のとおりとする。

(1)事務事業の見直し

あらゆる事務事業の内、経費や労力に比べ行政効果の薄いもの、類似性が強く統廃合が可能なもの、存在理由が希薄化しているものなどについて、縮小、統合、廃止など、事務事業の整理・簡素化をすすめるための見直しを行う。

又、行政だけの力で達成できない施策については、住民が主体となってまちづくりに参画できる環境づくりを目指し、行政と住民の役割を明確化する。

(2)外部委託の推進

外部委託化については、行政責任の確保、公共性の確保、住民サービスの維持向上、効率性、経済性の確保を基本とし、指定管理者制度の導入を含め委託化できるものについて委託の推進を図る。

(3)人員配置体制の検討

事務事業の見直しや外部委託の推進を効果的に機能させるため、事務量の変化に連動した的確な人員配置、組織機構の見直しなど内部システムの省力化を推進する。

(4)職員の年齢構成の適正化

いびつな職員の年齢構成を適正化し、将来的に安定した組織とするため、組織の大半を占める40歳以上への勧奨退職制度を積極的に活用すると共に適正定員数内における計画的採用を図る。

(5)人材育成と職員の資質の向上

職員の意識改革の推進により、資質の向上、能力の開発に努め、新しい時代に相応しい人材の育成・確保を図り、住民サービスの低下を防ぐ。

(6)他団体との情報共有・業務連携の推進

相楽東部広域業務連携協議会の設置により笠置町・南山城村との3町村で事務の共同化を進め、より効率的な行財政運営を図る。