

# 第3次白石町定員適正化計画

(平成30年度～平成34年度)

平成30年5月

白 石 町



## 第3次白石町定員適正化計画

### 1. 目的

平成17年1月1日に新しい白石町が誕生して13年が経過しました。

平成22年1月1日には新庁舎が完成し、一つの庁舎で業務が始まりました。

その後も、事務事業の見直しや組織機構の改革など行財政改革の推進を図り、職員の定員管理の適正化についても積極的に取り組んできました。

しかしながら、本町の歳入の根幹をなす普通交付税は、合併算定特例の終了により平成27年度から段階的に減額され、平成32年度には一本算定となり、大幅な削減が見込まれています。

また、急速な少子高齢化が進み人口減少していく中、情報化・国際化・環境型社会への関心が益々増大してきており、高度化・多様化する新たな町民の行政ニーズや地域の課題に対応し、質の高い行政サービスを提供していくためには、職員の人材育成をはじめ、組織機構改革や適正な定員管理により、機能的な組織運営が求められています。

そのような中、計画的な職員採用、職員配置の適正化を推進しながら、地方創生の流れを掴んだ各種施策の実施、多種多様化する行政需要への対応など、質の高い行政サービスを提供可能な組織へと常に進化できるよう、本町の実情に応じた適切な定員管理を継続していくため、第1次白石町行政経営プランに基づく計画として、今回、新たな定員管理計画を策定するものです。

### 2. 計画期間

平成30年度から平成34年度までの5年間

なお、計画期間中に社会情勢等の変化で数値目標に変更の必要性が生じた場合は、適切に見直していきます。

### 3. 職員数の現状

本町では、平成18年度に「白石町定員適正化計画」、平成23年度には「第2次白石町適正化計画」を策定し、職員数の適正化に取り組んできました。

合併前（平成16年4月1日現在）の3町の合計職員数は、343人でしたが、早期退職や新規採用の抑制等により、平成17年度当初においては334人、平成30年度当初においては274人となっています。

#### 4. 職員数の推移

合併後の職員数の推移は、次のとおりです。

区 分	職 員 数 (人)													
	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
一般行政 (議会、総務、税務、農林水産、商工、土木、民生、衛生)	262	256	250	246	242	239	230	229	228	219	212	206	209	207
特別行政 (教育)	52	50	49	47	47	48	46	46	44	43	42	41	41	43
公営企業等 (水道、下水道、その他)	13	14	16	18	19	20	20	21	20	20	17	17	18	18
※2 上記計	327	320	315	311	308	307	302	296	292	282	271	264	268	268
うち 教育長、 指導主事	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
派遣職員	8	8	8	10	9	9	9	9	9	9	9	8	8	8
※3 合 計	334	326	321	319	314	313	308	302	298	288	278	270	274	274

※1 職員数は、毎年度4月1日現在

※2 国の地方公共団体定員管理調査及び類似団体との比較のため、普通会計と公営企業等との職員数を計算しています。これは、教育長及び指導主事を含み、本町が給与を支給する職員数です。町長、副町長は除いています。(但し、教育長を含むのはH26まで)

※3 教育長及び県からの指導主事を除き、広域圏等へ派遣している職員(本町は、給与を支給しない。)を加えた、終身雇用の職員数です。(町長、副町長は除く)

## 5. 類似団体との比較

全国の市町村を人口と産業構造により類型別に区分し、人口1万人当たりの数値からその団体の定員管理の基準となる職員数を算定する「類似団体別職員数の状況」によると、本町の平成28年4月1日現在の普通会計職員数247人は、類似団体の256人に比べ9人過少となっています。

この要因は、本町の類似団体8団体のうち6団体が町村合併した団体であり、職員数は合併前の旧町村の職員を引き継ぎ、定員管理の適正化の取り組み途中であるためと考えます。

なお、類似団体職員数は、普通会計部門の職員数で比較を行っています。

単位：人

区 分	部 門	平成28年4月1日現在 職 員 数	類似団体職員数 V－0型(※修正値)	超過数
一般行政	議会	4	3	1
	総務	41	51	▲10
	税務	18	16	2
	労働	0	0	0
	農林水産	38	34	4
	商工	6	7	▲1
	土木	31	27	4
	民生	47	55	▲8
	衛生	21	11	10
	小 計	206	204	2
特別行政	教育	41	52	▲11
	消防	0	0	0
	小計	41	52	▲11
普通会計合計		247	256	▲9

※修正値：大部門以下の中・小部門に職員を配置している団体のみを対象として平均値を算出したもの。

## 6. 県内市町の状況

県内の市町の「人口千人当り職員数」で比較すると、平均より0.36人多く、県内では5番目に多い数値となっています。

単位：人

団体名	人口	職員数	人口千人当り職員数
佐賀市	235,523	1,781	7.56
唐津市	126,280	1,339	10.60
鳥栖市	72,266	428	5.92
多久市	20,187	293	14.51
伊万里市	56,339	461	8.18
武雄市	49,965	368	7.37
鹿島市	30,523	238	7.80
小城市	45,851	458	9.99
嬉野市	27,308	191	6.99
神埼市	32,253	263	8.15
吉野ヶ里町	16,248	140	8.62
基山町	17,490	141	8.06
上峰町	9,516	73	7.67
みやき町	25,553	219	8.57
玄海町	6,039	137	22.69
有田町	20,723	196	9.46
大町町	6,936	137	19.75
江北町	9,740	96	9.86
白石町	24,365	264	10.84
太良町	9,352	160	17.11
平均	42,122	369	10.48

※ 人口は、平成28年1月1日現在の住民基本台帳人口

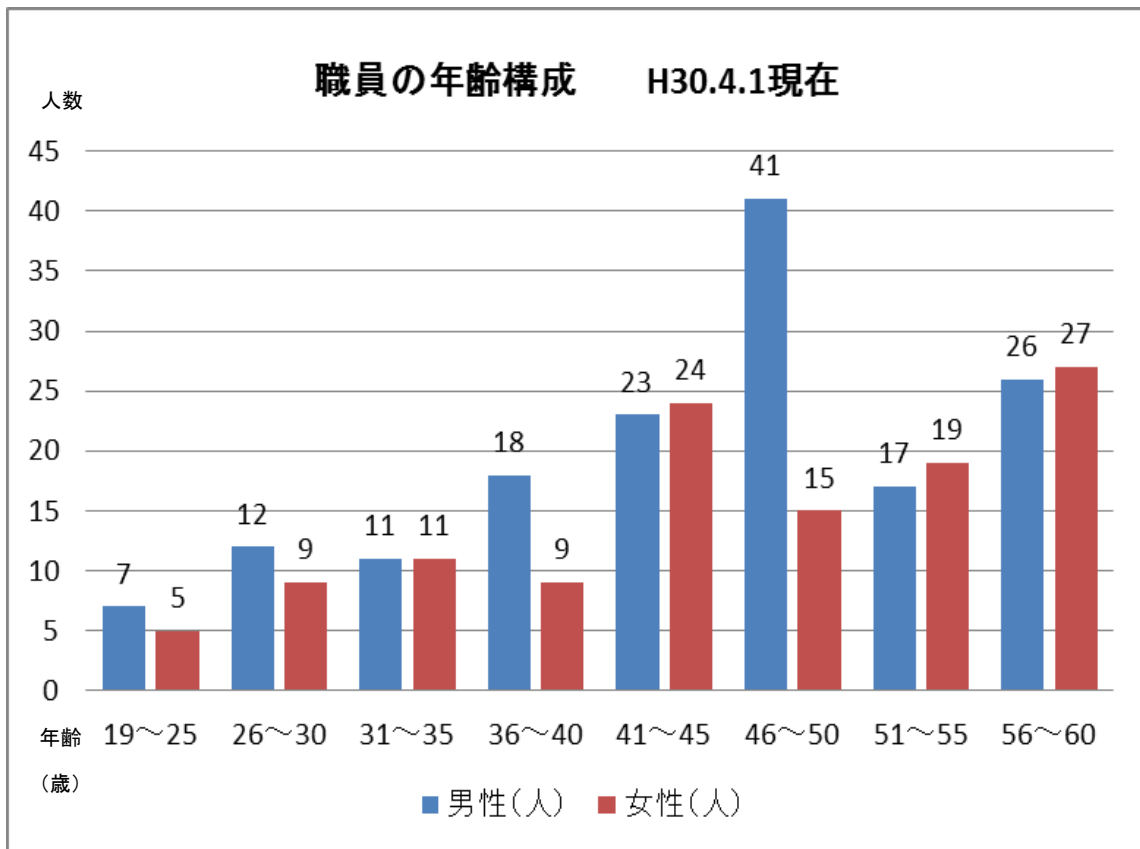
※ 職員数は、「平成28年地方公共団体定員管理調査（総務省）平成28年4月1日現在」より引用

※ 各市町の人口千人当り職員数は、産業構造の違いや病院等の公営企業部門の職員数の違いにより、単純な比較はできません。

## 7. 職員の年齢構成

平成30年4月1日現在の本町職員の年齢別構成は、次の図のとおりとなっています。

これまでの職員数の減少は、退職者の不補充によるところが大きく、新規採用が少なかったことから若年層の職員数が極端に少なくなっています。今後もこの傾向が続くため、年齢構成に留意した職員採用が必要となります。



## 8. 定員適正化目標

### (1) 基本方針

本町の歳入の根幹をなす普通交付税は、合併算定特例の終了により平成27年度から段階的に減額され、平成32年度には一本算定となり、大幅な削減が見込まれています。

このような状況を踏まえると定員適正化計画による職員数の削減は、人件費の抑制及び市町村合併により期待されている行政組織の合理化・効率化を図るためにも引き続き取り組まなければならない重要な課題です。

その一方で、本町の最重要課題である人口減少問題に関わる「白石町まち・ひと・しごと創生総合戦略」を積極的に推進していくためには、職員の存在は不可欠であり、また、本町職員の年齢構成をみると明らかなように、40歳代以上の職員が非常に多いことから、計画的な新規職員採用と年齢構成の不均衡解消を図るための社会人枠採用、更には今後の定年延長の議論も見据えつつ、職員配置の一層の効率化・適正化を推進しながら、定員管理を進めていく必要があります。

以上のことを基本として、以下の施策を推進します。

#### ① 正規職員の職域見直し

効率的な行政運営を進めるには、将来にわたり、最もコストの高い正規職員の採用の抑制は避けられません。

今後は、事務事業の見直しやスクラップなどによる仕事の効率化や、また「職員でなくてはできない業務」、「職員の専門性が活かせる業務」など、職層にあった業務分担の見直し等が必要であり、現在、正規職員が担っている業務や職域を、民間委託など正規職員以外にシフトしていくことが必要です。

また、アウトソーシングのできない業務についても、業務の性格や内容、形態等を勘案したうえ、再任用職員、日々雇用職員など正規職員以外の職員の活用を今後も継続、推進していきます。

但し、長期的に日々雇用職員など正規職員以外の職員を充てている業務については、業務内容を見直すとともに、民間委託を視野に入れた検討を行っていきます。

#### ② 組織・機構等の見直し

今後も、職員数の減少に伴う組織機構の見直しを検討し、社会経済情勢に応じた行政需要に効率的、柔軟に対応できる組織体制づくりに努めるとともに、行政のスリム化を図っていきます。

#### ③ 職員年齢構成の平準化

職員年齢構成の平準化を図るため、中長期視点に立って、退職者数にも考慮しながら採用人数を一定に保つよう努めていきます。その際に計画最終年度の目標値を達成するのであれば、計画途中年度の目標職員数と実職員数との差については、総合的に勘案しながら調整ができる範囲内での採用を行っていきます。



#### ④ 人材育成の推進

限りある人員と予算の中で、質の高いサービスを提供するとともに、町民との協働のまちづくりを進めるためには、職員の意識改革を促し、町民との対話力、広い視野と政策形成能力、問題解決能力を持つ実践能力の高い人材の育成が必要です。

そのためには、人材育成の観点に立った人事管理を推進します。

また、能力・実績を重視し、公正かつ客観的な人事評価システムの充実を図ります。

#### ⑤ 再任用職員の活用

即戦力である再任用職員は、豊富な経験と知識を活かすことができる業務への配置を基本とし、ベテラン職員の退職による事務効率やスキルの低下、経験不足による組織力の低下を防ぐためにも、再任用職員を効果的・効率的に配置していきます。

また、その必要性と従前の勤務実績を考慮したうえで、年度間や部署間における繁閑や事務量の差を軽減できるような配置を行っていきます。

#### ⑥ 職場環境の改善と職員の健康管理

業務が高度化・多様化し、職員一人一人の負担が増加しているため、部署によっては、常態化している職員の長時間労働を是正し、子育て、介護、家庭生活、地域活動、自己啓発などの時間が必要な職員であっても仕事上の責任・役割を果たすことができるよう、適正な人事配置や職場の環境改善に取り組みます。

また、ストレスチェックやメンタルヘルスをはじめ、職員のストレス軽減や健康管理に配慮し、職員が元気に業務を遂行できる職場づくりに努めていきます。

#### ⑦ 新規採用者の抑制

新規採用者を抑制することにより、職員数の削減を図ります。

保健師等の専門職については、計画的な採用を行っていきます。

また、技能労務職については、正規職員以外で対応していくこととし、今後の退職者補充は行わないこととします。

なお、保育士については、今回の計画では新規採用の予定はありませんが、今後、あかり保育園の直営での存続について、庁内会議の行政改革推進本部において検討を予定していますので、計画期間内の検討結果次第では、採用計画の見直しが必要となります。

#### ⑧ 退職勧奨の実施

退職勧奨を実施することにより、退職者数の前倒しを行い、職員数削減及び人件費の抑制を図ります。

## (2) 平成34年度における目標職員数

本町においては、今回の計画期間を含めて今後15年間で多くの定年退職者が見込まれ、職員の年齢構成が大きく変動していく時期となります。今後の職員採用者数を抑えながらも、将来に向けて安定的な組織運営を図っていくため、職員採用の平準化を図っていく必要があります。

これらの状況を踏まえ、平成34年4月1日現在の終身雇用の職員を255人とし、平成30年4月1日の職員数と比較して純減6.9%以上とすることを計画します。

## (3) 公務員の定年延長への対応

公務員の定年延長については、国では、原則60歳と定める国家、地方公務員の定年を平成33年度から3年ごとに1歳ずつ延長し、平成45年度に65歳とする方向で検討されています。

具体的な制度内容については明らかになっていないため、今回の計画は、定年延長への対応は考慮せずに策定しています。

なお、定年延長に関する具体的な内容が明らかになった時点で、適切に見直すこととします。

## (4) 今後の定年退職予定数及び採用計画

### ① 定年退職予定数

単位：人

職 種	30年度	31年度	32年度	33年度	34年度	合 計
一般事務	5	9	13	7	9	43
保健師	1					1
保育士	1	1		2	1	5
技能労務職			2	1	1	4
その他						
計	7	10	15	10	11	53

### ② 採用計画

単位：人

職 種	30年度	31年度	32年度	33年度	34年度	合 計
一般事務	4	5	5	5	10	29
保健師	1	1				2
保育士						
技能労務職						
その他	1		1		1	3
計	6	6	6	5	11	34

(5) 年度別職員数の目標

単位：人

区 分	項 目	30 年度	31 年度	32 年度	33 年度	34 年度	5年間削減計	
							職員数	率(%)
一般行政	職 員 数	207	207	205	207	203	▲4	▲7.1
	対前年度増減数			▲2	2	▲4		
特別行政	職 員 数	43	43	41	30	29	▲14	
	対前年度増減数			▲2	▲11	▲1		
普通会計 小 計	職 員 数	250	250	246	237	232	▲18	
	対前年度増減数			▲4	▲9	▲5		
公営企業 等	職 員 数	18	17	17	17	17	▲1	
	対前年度増減数		▲1					
※2 上記計	職 員 数	268	267	263	254	249	▲19	
	対前年度増減数		▲1	▲4	▲9	▲5		
上記より除外	指導主事	2	2	2	2	2		
派遣職員	職 員 数	8	8	8	8	8		
	対前年度増減数							
※3 職員計	職 員 数	274	273	269	260	255	▲19	▲6.9
	対前年度増減数		▲1	▲4	▲9	▲5		

※1 職員数は、毎年度4月1日現在。

※2 国の地方公共団体定員管理調査及び類似団体との比較のため、普通会計と公営企業等との職員数を計算しています。これは、県からの指導主事を含み、本町が給与を支給する職員数です。

なお、町長、副町長、教育長は除いています。

※3 職員数は、県からの指導主事を除き、広域圏へ派遣している職員（本町は、給与を支給しない。）を加えた、終身雇用の職員数を計算しています。なお、町長、副町長、教育長は除いています。