

伊方町定員適正化計画

(令和2年度～令和6年度)



令和2年3月

伊 方 町

1 はじめに

社会を取り巻く環境は、国の総人口の減少、少子高齢社会の進行、産業・経済構造の変化、環境問題や情報化の急速な進展など、さまざまな分野で大きく変化しています。また、国と地方のあり方も見直されつつあり、市町村においても自らの意思と責任に基づいて、社会情勢の変化に柔軟かつ弾力的に対応できるよう体質を強化していくことが求められるようになっていきます。

本町においても、急速な少子高齢化と人口減少による環境変化や東日本大震災及び平成30年6月から7月にかけて発生した西日本豪雨災害に対する不安など、町民の暮らしの安心・安全に対する関心が高まったことにより、町政は大きな節目を迎えています。

職員の定員については、多様化・高度化する町民ニーズや将来的な行政需要に対応しながら、類似団体等との比較や、事務事業の整理・統合、組織の再編、民間委託の推進等により、また、団塊世代の退職による大幅な減員等を考慮し、計画的な定員管理に努めてきました。

今回、令和元年度をもって現在の計画期間が終了することを踏まえ、地方分権改革や、まち・ひと・しごと創生総合戦略の推進、さらに新たに始まる会計年度任用職員制度等の動向を注視しながら、厳しい財政状況を踏まえつつ、適正な職員数について検証を行い、令和2年度からの新たな定員適正化計画を策定しました。

2 対象職員及び計画期間

本計画の対象となる職員は、一般会計・特別会計に属する正規職員とします。
なお、会計年度任用職員は含みません。

計画期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間としています。

3 合併後の総職員数の推移

新町発足時（平成17年4月1日）には280人の職員数でスタートしましたが、合併後の10年間で職員数は204人（76人の減員）となり、また、平成31年4月1日には、191人（89人の減員）となりました。

（単位：人）

部門 \ 年度	H16	H17	H18	H19	H20	H21
一般行政	229	209	202	201	187	164
特別行政	32	35	32	30	35	35
普通会計 計	261	244	234	231	222	199
対前年	—	△ 17	△ 10	△ 3	△ 9	△ 23
公営企業等	40	36	36	36	35	44
合計	301	280	270	267	257	243
対前年	—	△ 21	△ 10	△ 3	△ 10	△ 14

部門	年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27
一般行政		157	155	149	141	141	133
特別行政		33	33	32	32	32	32
普通会計 計		190	188	181	173	173	165
対前年		△ 9	△ 2	△ 7	△ 8	0	△ 8
公営企業等		45	45	44	43	43	39
合 計		235	233	225	216	216	204
対前年		△ 8	△ 2	△ 8	△ 9	0	△ 12

部門	年度	H28	H29	H30	H31 (R1)
一般行政		132	127	137	135
特別行政		29	28	21	21
普通会計 計		161	155	158	156
対前年		△ 4	△ 6	3	△ 2
公営企業等		37	38	34	35
合 計		198	193	192	191
対前年		△ 6	△ 5	△ 1	△ 1

基準日	職員数
H17. 4. 1	280
H27. 4. 1	204
削減数①	△ 76
H31. 4. 1	191
削減数②	△ 89

※一般行政部門は議会、総務、税務、民生、衛生、農林水産、商工及び土木の各部門、特別行政部門は教育部門、公営企業等会計部門は水道、国民健康保険、介護保険等の特別会計の部門となります。

4 部門別職員数の推移

定員管理調査による本町の部門別職員数の推移は下記のとおりです。特に減員の多い部門は、土木・税務・商工・教育部門となっています。なお、直近の5年間に限ると、民生・その他会計部門で増員となっています。これは、保育士や社会福祉士等の資格職を計画的に採用してきたことが要因です。

(単位：人、%)

大 部 門	H17	H27	H28	H29	H30	H31 (R1)	H17年とH31 (R1) 年の差	
							増減数	増減率
普 通 会 計	議 会	2	2	2	2	2	0	0.00
	総務・企画	67	46	46	44	49	△ 20	△ 29.85
	税 務	8	4	5	4	5	△ 4	△ 50.00
	労 働	—	—	—	—	—	0	0.00
	農 林 水 産	17	11	10	10	11	△ 6	△ 35.29
	商 工	10	6	5	6	5	△ 4	△ 40.00
	土 木	27	11	10	10	10	△ 17	△ 62.96
	小 計	131	80	78	76	82	△ 51	△ 38.93
	民 生	60	38	39	37	41	△ 18	△ 30.00
	衛 生	18	15	15	14	14	△ 5	△ 27.78
	一般行政部門計	209	133	132	127	137	△ 74	△ 35.41
	教 育	35	32	29	28	21	△ 14	△ 40.00

	消 防	—	—	—	—	—	—	0	0.00
	普通会計計	244	165	161	155	158	156	△ 88	△ 36.07
公営企業等会計部門	病 院	18	17	16	16	16	15	△ 3	△ 16.67
	水 道	7	7	6	6	5	5	△ 2	△ 28.57
	下 水 道	0	2	3	3	2	2	2	0.00
	交 通	—	—	—	—	—	—	0	0.00
	そ の 他	11	13	12	13	11	13	2	18.18
	公営企業等会計部門計	36	39	37	38	34	35	△ 1	△ 2.78
	総 合 計	280	204	198	193	192	191	△ 89	△ 31.79

5 普通会計決算額の推移

平成30年度普通会計決算は職員給833,911千円。構成比については9.0%となっています。

(単位：千円、%)

年度	H17	H18	H19	H20	H21
歳出合計	13,705,505	10,782,547	11,008,336	11,105,153	12,490,931
職員給	1,423,486	1,340,633	1,348,447	1,267,334	1,112,304
構成比	10.4	12.4	12.2	11.4	8.9
構成比(類似団体)	12.8	12.3	12.2	11.6	9.9
年度	H22	H23	H24	H25	H26
歳出合計	11,418,821	10,786,594	12,582,398	10,528,894	10,837,698
職員給	1,054,598	1,010,574	970,390	969,616	916,300
構成比	9.2	9.4	7.7	9.2	8.5
構成比(類似団体)	9.1	8.7	8.9	8.4	8.4
年度	H27	H28	H29	H30	
歳出合計	10,249,215	10,442,978	10,321,753	9,216,005	
職員給	882,624	867,350	831,047	833,911	
構成比	8.6	8.3	8.1	9.0	
構成比(類似団体)	9.3	9.1	8.6	—	

※類似団体とは、全国の町村のうち人口及び産業構造に応じて分類したグループのうち、同じグループに属する団体のことです。

6 定員適正化計画における数値目標の進捗状況（平成27年度～31年度）

合併に伴う職員削減の数値目標については、平成25年度に達成済みとなっており、その後も目標数値を超える削減実績で推移しています。

平成27年度からの5年間では、一般行政部門において未達成となっているものの、特別行政部門と公営企業等の部門においては計画を上回る削減数を達成し、全体では13人を削減し、計画数値199人に対して、実績は191人となっています。

また、合併時と比較すると89人、31.8%削減しています。

(単位：人)

部門	年度	H27	H28	H29	H30	H31 (R1)	H27→H31
一般行政	計画	142	130	129	131	130	△ 12
	実績	133	132	127	137	135	2
	実績－計画	△ 9	2	△ 2	6	5	
特別行政	計画	35	32	32	30	30	△ 5
	実績	32	29	28	21	21	△ 11
	実績－計画	△ 3	△ 3	△ 4	△ 9	△ 9	
公営企業等	計画	44	39	39	39	39	△ 5
	実績	39	37	38	34	35	△ 4
	実績－計画	△ 5	△ 2	△ 1	△ 5	△ 4	
合計	計画	221	201	200	200	199	△ 22
	実績	204	198	193	192	191	△ 13
	実績－計画	△ 17	△ 3	△ 7	△ 8	△ 8	

7 今後の退職職員数の見込み

(1) 定年退職者数の見込み

令和2年度から令和6年度までに、合計30人の定年退職者が見込まれます。その内事務職の退職者は22人となっています。

なお、今後見込まれる国家公務員等の定年延長等の影響は考慮していません。

(単位：人)

年度	R2末	R3末	R4末	R5末	R6末	計	
定年退職見込み数	4	5	8	8	5	30	
内訳	事務職	3	4	6	6	3	22
	保育士	0	1	0	0	1	2
	保健師	1	0	0	1	0	2
	医療職	0	0	1	0	0	1
	その他資格職	0	0	1	1	1	3

(2) 類似団体平均との比較

平成30年4月1日現在の類似団体別職員数を比較すると、一般行政部門で12人、普通会計で8人の超過となっています。

	H30.4.1 職員数 A 人	単純値による比較			修正値による比較		
		単純値 B 人	超過人数 C(A-B) 人	超過率 C/A %	修正値 D 人	超過人数 E(A-D) 人	超過率 E/A %
		一般行政	125	12	8.8	143	△ 6
普通会計	158	150	8	5.1	167	△ 9	△ 5.7

※修正値は、各部門のうち当該部門に職員を配置していない団体を除いて算出した値です。

8 定員適正化計画の基本的な考え方

これまで、類似団体同水準を基本的な考え方としながら、原子力発電所を有しているための専任職員の配置、多様化した各種事業の実施及び普通建設事業の事業量、また、半島特有の地形的条件による管理施設数及び50歳以上が約4割を占める年齢構成などの特殊要因も考慮しながら職員数の削減を進めてきた結果、数値目標以上の成果を得ることができました。

しかし、職員一人あたりの事務量が増加し、時間外勤務の削減に対する取り組みも必要となってきたことから、今後は、住民サービスの低下を招くことがないように、事務職については、現在の職員数を維持、また、医療・福祉サービスの充実のため、保育士や看護師をはじめとする資格職については、計画的な職員採用を行いながら職員数の適正化を図っていきます。

9 定員適正化計画の数値目標

(単位：人)

部門	年度	H31 (R1)	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R2→R7 増減	対R2 増減率%
		一般行政	135	136	137	138	139	140	141	5
内 訳	事務職	97	97	97	97	97	97	97	0	
	資格職	38	39	40	41	42	43	44	5	
特別行政	21	21	21	21	21	21	21	21	0	
内 訳	事務職	19	19	19	19	19	19	19	0	
	資格職	2	2	2	2	2	2	2	0	
普通会計 計	156	157	158	159	160	161	162	5		
内 訳	事務職	116	116	116	116	116	116	116	0	
	資格職	40	41	42	43	44	45	46	5	
対前年	—	1	1	1	1	1	1	5	3.2	
公営企業等	35	38	38	39	40	41	42	4		
内 訳	事務職	22	22	22	22	22	22	22	0	
	資格職	13	16	16	17	18	19	20	4	
合計	191	195	196	198	200	202	204	9		
内 訳	事務職	138	138	138	138	138	138	138	0	
	資格職	53	57	58	60	62	64	66	9	
対前年	—	4	1	2	2	2	2	9	4.6	

10 目標達成に向けての取り組み

(1) 事務事業の見直し

各部門の事務事業の徹底を図り、新しい行政課題や主要な事業を担当する部門へ重点的に職員を配置するとともに、行政需要の減少した部門は削減を行うなど、部門ごとの定員を弾力的に管理します。

(2) 組織・機構の見直しと適材適所への配置

支所及び出先機関等の施設の統廃合や組織・機構の見直しについて検討を行い、町民の利便性を配慮しながら、類似業務や関連業務は常に見直し、効率的な組織体制の構築を図っていきます。

また、限られた人材で多様化・複雑化する住民ニーズに対応するため、人事異動希望調査や人事評価制度の活用し、定期的な人事異動を行うとともに、異動にあたっては、職員の適正を見極めて適材適所への配置を行います。

(3) 時間外勤務の削減

総職員数が減少していることに加え、地方分権や社会情勢の変化等に伴い、職員一人ひとりの事務量が増加しています。AIやRPAを活用した業務の見直しについて検討を進めるとともに、管理職員が所属職員の業務の進捗状況を把握し超過勤務の適正化を図ることで時間外勤務の削減に努めます。

(4) 会計年度任用職員制度への移行

地方公共団体における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、臨時・非常勤職員の任用要件の厳格化及び任用等に関する制度の明確化を目的とした「会計年度任用職員制度」が令和2年4月1日から施行されます。

本町でも、臨時・非常勤職員と正規職員が行う業務との見直しを行い、円滑に制度の移行を進めるとともに、それぞれの人員配置の適正化を図っていきます。

(5) 再任用職員の活用と定年引上げ

公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、再任用職員の増加が見込まれますが、能力及び経験の活用の観点からも適切な措置が必要です。

また、国においては、公務員の定年引上げに関する検討も進んでいることから、その動向に注視していくとともに、国や県の動向に合わせて見直しを行います。

(6) 防災体制の強化

東日本大震災や西日本豪雨災害を教訓に、四国唯一の原子力発電所立地町として原子力防災対策の強化、広域避難計画の充実や南海トラフ地震防災対策推進地域として、予想される南海トラフ地震などの自然災害に備えた防災・減災対策を重点的に進めていきます。