

# 山口市定員管理計画

(平成30年度～平成34年度)

平成30年3月

山口市



## 《 目 次 》

1. 計画策定にあたって.....	- 1 -
2. これまでの取組.....	- 2 -
(1) 計画に基づく取組.....	- 2 -
(2) 職員数の推移.....	- 3 -
(3) 人件費等の推移.....	- 4 -
3. 現状と課題.....	- 5 -
(1) 職員数の現状水準.....	- 5 -
① 県内自治体との比較.....	- 5 -
② 類似団体との比較.....	- 5 -
③ 定員回帰による試算.....	- 7 -
④ 行政診断の結果.....	- 7 -
(2) 職員構成の状況.....	- 8 -
① 年齢別・男女別職員数の状況.....	- 8 -
② 職位別職員数の状況.....	- 9 -
③ 再任用職員数の状況.....	- 10 -
(3) 環境変化への対応.....	- 10 -
4. 「山口市定員管理計画」の基本的事項.....	- 11 -
(1) 基本方針.....	- 11 -
(2) 計画期間.....	- 12 -
(3) 対象とする職員.....	- 12 -
(4) 取り組み事項.....	- 12 -
① 事務事業の整理・業務の合理化.....	- 12 -
② 民間活力の積極的な導入.....	- 12 -
③ 業務実施体制の見直し.....	- 12 -
④ 多様な人材の活用.....	- 13 -
⑤ 人材育成.....	- 13 -
⑥ 職員採用の平準化.....	- 13 -

## 1. 計画策定にあたって

本市は、平成 17 年 10 月に 1 市 4 町が合併し、平成 22 年 1 月には旧阿東町と合併し、面積 1,023.23k m<sup>2</sup>、人口約 19 万 7 千人（平成 27 年国勢調査）となりました。

新市発足から 11 年が経過し、この間、社会経済情勢の変化や少子高齢化の加速化、地方分権の進展や複雑・多様化する市民ニーズへの対応など、本市を取り巻く環境は大きく変化してきました。

こうした中で、本市においては、山口市定員適正化計画（平成17年度～平成21年度）及び山口市定員管理計画（平成22年度～平成29年度）に基づき、合併効果の一つである行政のスリム化に向けた取組を積極的に推進し、計画的な職員数の純減とともに、組織機構の再編や事務事業の見直しを進めてきました。

これまでの取組により、職員数については目標値とする1,700人以下を達成し、人件費の削減はもとより組織の効率化・スリム化にも一定の効果があったものと考えています。

今後、行政サービスを低下させず、多様な市民ニーズや新たな行政課題にも適切に対応できる持続可能な自治体経営を進めるためには、一定規模の職員数を確保した上で、経営資源としての人財をより一層効果的に配分していく必要があります。

こうしたことから、平成30年度からスタートする「第二次山口市総合計画」の着実な推進を図るため、下支えとなる「第二次山口市行政改革大綱」の基幹的な取組として「山口市定員管理計画（平成30年度～平成34年度）」を策定し、現状と課題を踏まえた今後の定員管理のあり方を示していくものとします。

また、本計画に基づく取組を推進することにより、自立的な自治体経営に寄与するとともに、市民の皆様が必要とする行政サービスを一層効果的に提供できるよう、人材力、組織力を最大限に発揮できる最適な職員体制を目指していきます。

## 2. これまでの取組

### (1) 計画に基づく取組

これまで、「山口市行政改革大綱（平成19年3月策定）」に基づき、厳しい財政状況や社会情勢等を背景に、簡素で効率的な行財政システムの構築や公共サービスの質の維持向上に努めるなど、積極的に行政改革に取り組む中で、効率的な職員体制として職員数1,700人以下を目標値とし、計画的に職員数の純減に取り組んできました。

その結果、山口市定員適正化計画（平成17年度～平成21年度）においては、158人の職員の純減を行い、財政効果額約19億3千万円の効果を発揮し、山口市定員管理計画（平成22年度～平成29年度）においては、平成22年度から平成28年度の取組により、平成29年4月1日時点の職員数は103人の純減となり、約25億円の財政効果額を發揮しているところです。

#### ■ 山口市定員適正化計画実績 (単位:人)

区分	年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22
計画に基づく実績 4/1職員数 (A)		1,767	1,741	1,703	1,661	1,634	1,609
前年度退職者数 ①		—	44	52	76	53	71
採用者数 ②		—	18	14	34	26	46
職員増減数 ②-①		—	△26	△38	△42	△27	△25
職員増減数累計		—	△26	△64	△106	△133	△158
財政効果額累計(億円)			0.9	3.5	7.5	12.8	19.3
消防出張所開所に伴う 消防職員数累計 (B)		—	—	5	15	40	45
実際の職員数 (A+B)		1,767	1,741	1,708	1,676	1,674	1,654

※消防出張所開所に伴う消防職員の増加は計画対象外です。

#### ■ 山口市定員管理計画実績 (単位:人)

区分	年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
計画に基づく実績 4/1職員数 (A)		1,775	1,741	1,714	1,698	1,679	1,675	1,668	1,672
前年度退職者数 ①		—	67	55	42	55	47	43	39
採用者数 ②		—	33	28	26	36	43	36	43
職員増減数 ②-①		—	△34	△27	△16	△19	△4	△7	4
職員増減数累計		—	△34	△61	△77	△96	△100	△107	△103
財政効果額累計(億円)			1.3	3.7	6.9	11.0	15.5	20.4	25.4
委託業務解消に伴う 消防職員数累計 (B)		—	15	15	15	15	15	15	15
実際の職員数 (A+B)		1,775	1,756	1,729	1,713	1,694	1,690	1,683	1,687

※委託解消に伴う消防職員の増加は計画対象外です。

※H22の職員数は旧阿東町との合併に伴い121人増加しています。

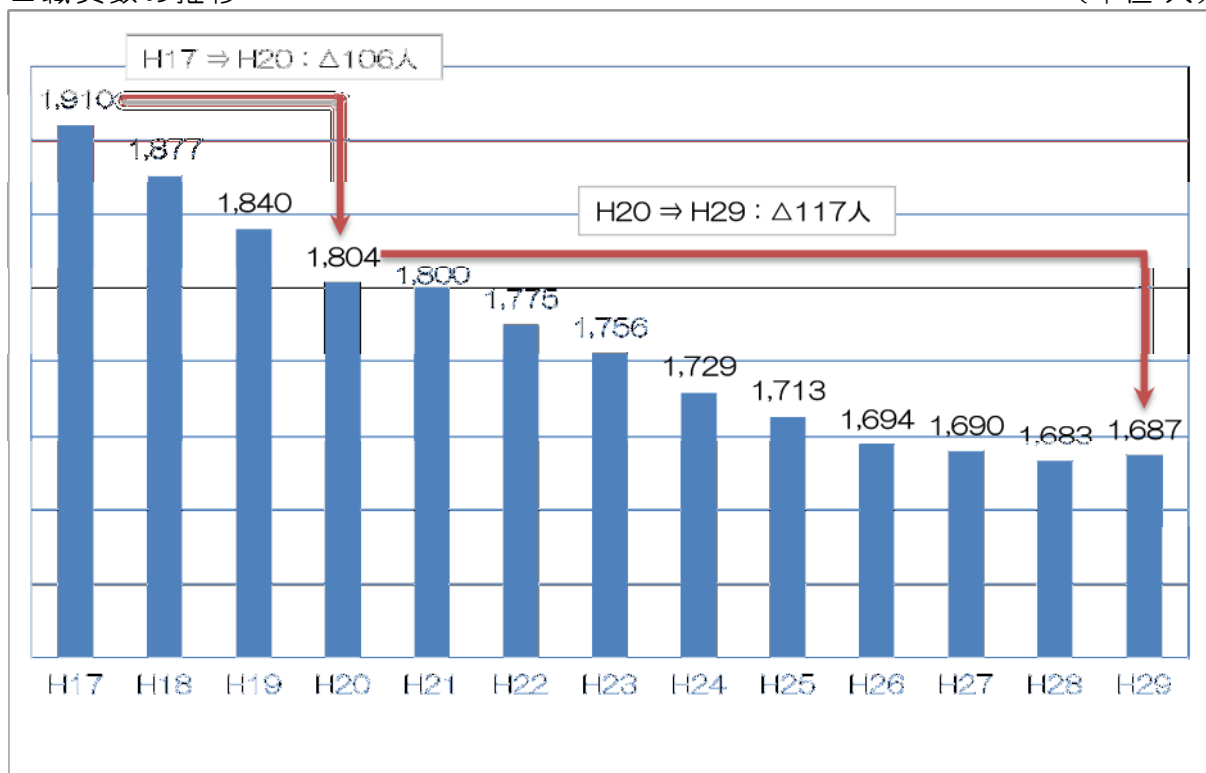
## (2) 職員数の推移

職員数の推移を見ると、合併直前の平成 17 年 4 月 1 日における各市町の職員数の合計は 1,910 人でしたが、平成 29 年 4 月 1 日には 1,687 人となり、223 人（11.7%）減少しています。

特に、平成 17 年度から平成 20 年度の職員数の推移を見ると、いわゆる「団塊の世代」の職員の大量退職なども影響し、はじめの 1/3 の期間でこれまでの職員純減数の約半数である 106 人（5.5%）が減少しています。

■ 職員数の推移

(単位:人)



※各年度、4月1日時点の職員数とし、H17 から H21 には合併前の旧阿東町の職員数を含んでいます。

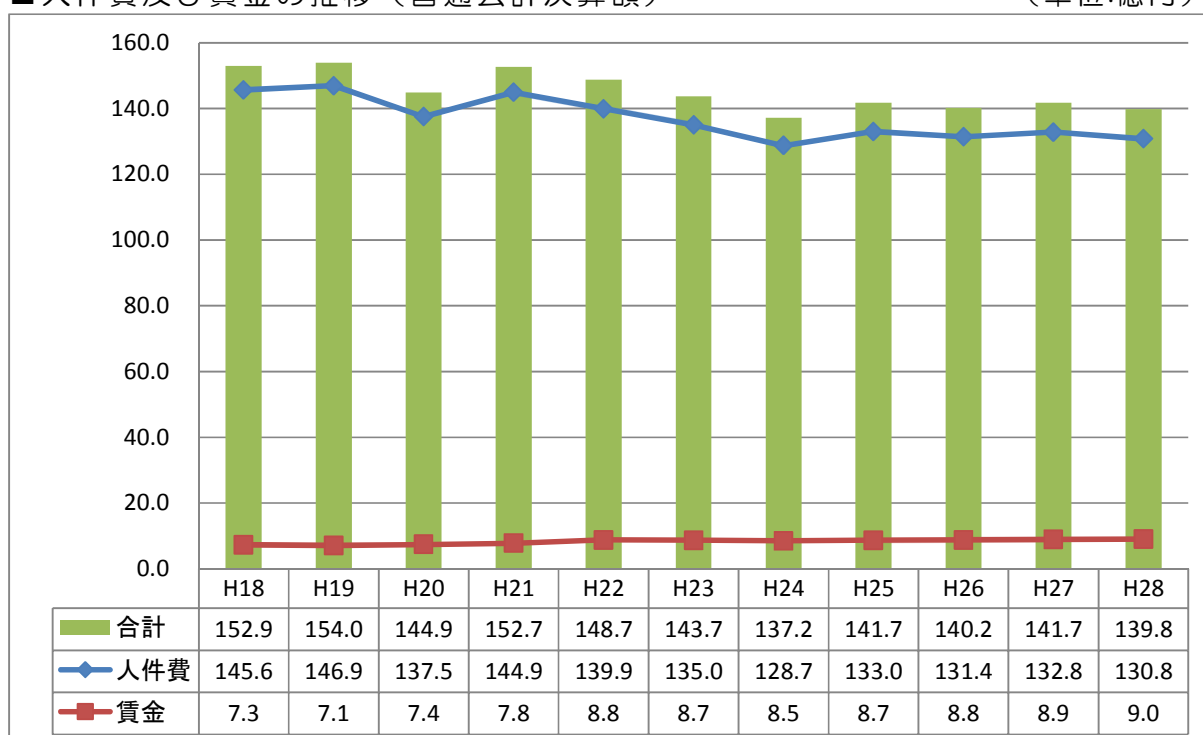
### (3) 人件費等の推移

次のグラフは、平成 17 年 10 月の新市発足後、初の通年決算となった平成 18 年度以降の人件費及び賃金の決算状況を示しています。

人件費は、平成 19 年度をピークに減少傾向にあり、平成 18 年度と平成 28 年度を比較すると約 14 億 8 千万円減少しています。

一方、賃金は、年々増加傾向にあり、平成 18 年度と平成 28 年度を比較すると約 1 億 7 千万円増加していますが、人件費と賃金の合計では、13 億 1 千万円減少しています。

■ 人件費及び賃金の推移（普通会計決算額） (単位:億円)



※H18 から H20 には合併前の旧阿東町の数値を含めています。

※人件費は、職員給、特別職給与、議員報酬、委員等報酬などを含みます。

### 3. 現状と課題

#### (1) 職員数の現状水準

##### ① 県内自治体との比較

平成 28 年度地方公共団体定員管理調査（総務省）を基に、山口県内の他市の状況と比較すると、本市の「職員 1 人当たりの人口」は 129 人で、県内 13 市の中では 7 番目に多く、平均値 130 人とほぼ同等であることから、山口県内においては、平均並みの職員数であると言えます。

一方、平成 28 年度普通会計決算から、人件費の占める割合（人件費比率）を見ると、本市は 16.8%と 4 番目に高い割合となっており、平均値 16.1%と比較しても、少し高い数値となっています。

##### ■山口県内の市の状況

団体名	面積 (km <sup>2</sup> ) (H27.10.1)	住民基本台帳 人口…① (H28.1.1)	普通会計 職員数…② (H28.4.1)	職員 1 人 当たりの人口 (①/②)	人件費比率 (%)
宇部市	286.65	169,349	940	180	13.4
防府市	189.37	117,713	751	157	15.4
山陽小野田市	133.09	64,366	429	150	12.2
光市	92.13	52,577	353	149	15.0
下松市	89.35	56,582	383	148	14.4
岩国市	873.72	139,986	1,048	134	14.2
<b>山口市</b>	<b>1,023.23</b>	<b>194,121</b>	<b>1,505</b>	<b>129</b>	<b>16.8</b>
周南市	656.29	147,482	1,170	126	16.4
下関市	715.89	272,360	2,255	121	18.4
柳井市	140.05	33,338	281	119	15.6
長門市	357.29	36,130	422	86	16.4
萩市	698.31	50,630	596	85	20.4
美祇市	472.64	26,116	337	77	18.1
合計		1,360,750	10,470	130	16.1

##### ② 類似団体との比較

類似団体をベースに比較すると、「職員 1 人当たりの人口」では 26 団体のうち 5 番目に少なく、平均値 161 人と比較しても、少ない状況であることがわかります。



しかしながら、面積を見ると、本市は釧路市に次いで広大な面積を有しており、山口市と釧路市以外の24団体の面積の単純平均は117.68km<sup>2</sup>と非常にコンパクトであることから、他の団体では効率的な職員配置が可能となっているものと推測されます。

一方、平成28年度普通会計決算から、人件費の占める割合（人件費比率）を見ると、本市は16.8%と13番目に高い割合で、平均値16.7%とほぼ同じ数値となっています。

#### ■類似団体の状況

団体名	面積 (km <sup>2</sup> ) (H27.10.1)	住民基本台帳 人口…① (H28.1.1)	普通会計 職員数…② (H28.4.1)	職員1人 当たりの人口 (①/②)	人件費比率 (%)
埼玉県 新座市	22.78	164,028	739	222	13.4%
東京都 府中市	29.43	256,748	1,197	214	10.4%
埼玉県 狭山市	48.99	153,738	752	204	16.4%
東京都 東村山市	17.14	150,858	744	203	14.7%
千葉県 佐倉市	103.69	177,056	909	195	18.4%
埼玉県 久喜市	82.41	154,527	805	192	15.4%
千葉県 流山市	35.32	176,248	958	184	15.7%
大阪府 和泉市	84.98	186,833	1,037	180	15.2%
山口県 宇部市	286.65	169,349	940	180	13.4%
兵庫県 川西市	53.44	160,154	906	177	18.8%
埼玉県 上尾市	45.51	227,890	1,290	177	18.3%
千葉県 松戸市	61.38	489,717	2,788	176	17.2%
神奈川県 秦野市	103.76	163,582	960	170	19.7%
千葉県 野田市	103.55	155,295	931	167	16.4%
千葉県 八千代市	51.39	195,173	1,189	164	19.5%
神奈川県 藤沢市	69.57	426,024	2,620	163	18.7%
千葉県 市川市	57.45	476,560	2,956	161	21.2%
兵庫県 伊丹市	25.00	202,037	1,256	161	16.5%
北海道 苫小牧市	561.57	173,794	1,141	152	11.3%
神奈川県 鎌倉市	39.67	176,900	1,274	139	20.7%
千葉県 習志野市	20.97	168,838	1,262	134	18.2%
<b>山口県 山口市</b>	<b>1,023.23</b>	<b>194,121</b>	<b>1,505</b>	<b>129</b>	<b>16.8%</b>
千葉県 浦安市	17.30	164,034	1,299	126	13.6%
徳島県 徳島市	191.25	256,451	2,055	125	19.6%
三重県 津市	711.11	283,031	2,288	124	17.9%
北海道 釧路市	1,362.92	176,576	1,472	120	13.3%
合 計		5,679,562	35,273	161	16.7%

※類似団体とは、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素により全国の市町村を分類した結果、同じ類型に属する団体のことです。

### ③ 定員回帰による試算

「②類似団体との比較」においては、人口と職員数のみを基準に比較しており、行政需要と密接に関わる面積については考慮しておりません。

そこで、類似団体Ⅳに区分される人口15万人以上の一般市（57団体）を対象に、人口と面積という2つの説明要素を基に職員数との相関関係を分析し、回帰方程式を求め標準的な職員数の試算を行いました。

試算の結果、普通会計における標準的職員数は1,551人となり、本市の普通会計に属する職員数1,505人と比較して差は46人という結果になりました。

※普通会計の職員には、上下水道事業（118人）、国民健康保険・介護保険事業等（60人）の職員は含まれません。

【定員回帰方程式】

$$Y = a x_1 + b x_2 + c$$

Y：職員数（平成28年4月1日）

a：人口係数 ※今回の試算では[0.44285]

b：面積係数 ※今回の試算では[0.00587]

c：一定値 ※今回の試算では[-42]

$x_1$ ：人口（平成28年1月1日住記人口）

$x_2$ ：面積（ $\text{km}^2$ ）

### ④ 行政診断の結果

本市では、平成27年度に第三者の専門的な見地から調査・分析を行う行政診断を実施しました。

この中で、職員数の現状水準についても分析を行っており、職員数全体としては標準的な水準であること。また、各部局別の配置状況についても概ね標準的配置状況であることが報告されています。

しかしながら、職員の年齢構成について問題が生じていることが指摘され、今後の採用にあたっては、財政状況に過度に影響されることなく定期採用することのほか、計画的な人材育成・活用の展開が必要であることなどが示されています。

## (2) 職員構成の状況

### ① 年齢別・男女別職員数の状況

平成29年4月1日現在の年代別の職員数は、40代が661人（39.2%）と最も多くを占めています。これに対して、20代以下が256人（15.2%）と最も少ない割合となっています。

また、経年比較から、年齢構成が大きく変わっていることがわかり、特に、40歳未満の若年層の割合については、平成22年度で52.7%であるのに対し、平成29年度では37.1%と15.6ポイント減少し、現在では40歳以上が6割を超え、職員の高齢化が進んでいることがわかります。

こうした状況を踏まえ、今後は長期的な視点から年齢構成の偏在を改善するため、平準化を考慮した定員管理が必要となります。

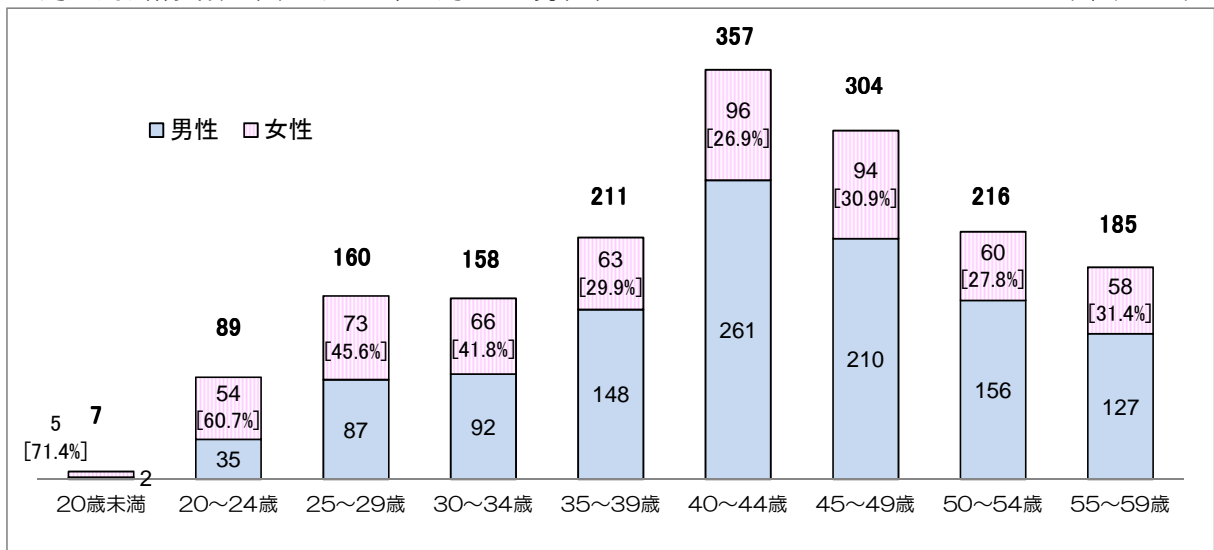
次に、年代別の女性比率では、35歳未満の若年層で高い割合となっていることから、子育てしやすい職場環境とするためにも、労働時間の長さより生産性を上げることへの意識転換や、業務改善・業務効率化を進めるなど、働き方改革への取組が一層重要となっています。

#### ■ 年齢別職員数

年齢	H22		H29		H29-H22	
	人数	%	人数	%	人数	%
20代以下	265	14.9%	256	15.2%	△9	△3.4%
30代	671	37.8%	369	21.9%	△302	△45.0%
40代	480	27.0%	661	39.2%	181	37.7%
50代	359	20.2%	401	23.8%	42	11.7%
合計	1,775	100.0%	1,687	100.0%	△88	△5.0%

#### ■ 男女別職員数（平成29年4月1日現在）

（単位：人）



## ② 職位別職員数の状況

平成29年4月1日時点の職位別職員数の状況を見ると、課長級以上の管理職は196人（11.6%）となっており、管理職のうち女性職員は15人（7.7%）と少ない状況となっています。引き続き「職員のための次世代育成及び女性活躍推進に関するプラン」に基づき、管理職への女性職員の登用を推進していく必要があります

次に、平成22年度と平成29年度の職位別職員数を比較すると、課長級以上の管理職が7人（3.4%）減少しているのに対して、管理職以外の職員は81人（5.2%）減少しています。

特に退職に伴う新規採用職員を抑制してきた影響により、主任級と一般職員はともに100人以上減少しており、マンパワーの不足が懸念される状況となっています。

■職位別職員数（平成29年4月1日現在）（単位:人）

区分	職員数	(%)	男性	女性	女性比率
管理職…①	196	11.6%	181	15	7.7%
部長級	27	1.6%	26	1	3.7%
次長級	48	2.8%	45	3	6.3%
課長級	121	7.2%	110	11	9.1%
管理職以外…②	1,491	88.4%	937	554	37.2%
課長補佐級	319	18.9%	252	67	21.0%
係長級	596	35.3%	393	203	34.1%
主任級	271	16.1%	161	110	40.6%
一般職員	305	18.1%	131	174	57.0%
合計(①+②)	1,687	100.0%	1,118	569	33.7%

■職位別職員数の増減（4月1日時点職員数）（単位:人）

区分	H22	(%)	H29	(%)	H29-H22	(%)
管理職…①	203	11.4%	196	11.6%	△7	△3.4%
部長級	28	1.6%	27	1.6%	△1	△3.6%
次長級	46	2.6%	48	2.8%	2	4.3%
課長級	129	7.3%	121	7.2%	△8	△6.2%
管理職以外…②	1,572	88.6%	1,491	88.4%	△81	△5.2%
課長補佐級	228	12.8%	319	18.9%	91	39.9%
係長級	541	30.5%	596	35.3%	55	10.2%
主任級	389	21.9%	271	16.1%	△118	△30.3%
一般職員	414	23.3%	305	18.1%	△109	△26.3%
合計(①+②)	1,775	100.0%	1,687	100.0%	△88	△5.0%

### ③ 再任用職員数の状況

本市においては、雇用と年金の接続の観点から、希望する職員については再任用職員として任用しています。

再任用職員は、今後増加していく見通しであることから、新たな職域の開拓や、より効果的な活用の検討とともに、任用にあたっては、従前の勤務成績、健康状態、再任用後の業務に対する意欲や適性等をもとに配置していく必要があります。

さらに、60歳から65歳に定年を延長することが検討されていることから、人件費への影響や役職の位置づけなどが、今後の課題となっています。

こうした状況を踏まえ、今後は、正規常勤職員、再任用職員、非常勤職員等の役割と責務をそれぞれ整理し、バランス良く定員管理を行っていく必要があります。

#### ■再任用職員数の推移

(単位:人)

区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
4月1日再任用職員数	22	21	23	45	47	57	61	66	49	65	70	76	52
うち新規再任用	10	10	14	23	12	28	27	17	11	38	25	20	14
前年度定年退職者数	12	25	24	44	25	80	53	28	25	43	33	24	19

※再任用職員は定員適正化計画・定員管理計画の職員数には含んでいません。

### (3) 環境変化への対応

地方分権改革の進展を背景に、地方は、多様な行政ニーズに主体的に対応することで、地域の元気をつくり、住民サービスの質を向上させることが求められており、職員に求められる能力は多様化・専門化しています。

こうした中、本市においては、人口減少等に伴う税収の減少や、少子・高齢化に伴う社会保障関係経費の増加が見込まれ、財政構造の硬直化が進むものと想定されています。

こうした状況下においても、市民から信頼される市政運営を確立するためには、まず、職員それぞれが社会の変化に対応し、市民のために自ら考え行動できるよう、主体的に意識を改革し能力開発に努めることが必要です。

環境や住民意識の変化を的確に捉え、適切に対応していくことで、市民の期待に応え、効果的・効率的に市政を運営していくためにも、市政を支える一人ひとりの職員が能力を磨き、最大限能力を発揮することが重要であり、それを支える人材の育成がますます重要になっています。

## 4. 「山口市定員管理計画」の基本的事項

### (1) 基本方針

これまで、平成19年3月策定の「山口市行政改革大綱」において、効率的な職員体制として職員数1,700人以下を目標として、業務の民間委託化や施設管理運営における指定管理者制度への移行などを実施してきました。平成17年4月1日時点で1,910人だった職員数は、平成29年4月1日時点で1,687人となり、12年間で223人(△11.7%)の職員削減を行った結果、大幅に人件費を抑制することができました。

現状では、普通会計決算における人件費比率は、県内他市並びに類似団体をベースとした比較において、ほぼ平均値と同じ値となっていますが、職員1人あたりの人口は、県内他市との比較でほぼ同水準、類似団体ベースとの比較では、平均値より少ない状況となっています。

また、広大な面積を有する本市の特性を踏まえ、類似団体ベースで人口と面積を基に定員回帰による試算を行ったところ、本市の職員数は標準的な職員数を下回る結果となりました。

さらに、平成27年度に実施した行政診断においては、本市の正規職員数は標準的な水準という診断結果となったところです。

これらの分析結果を総合的に勘案すると、今後の財政状況や人口減少などの推移を注視する必要があるものの、現時点で本市の職員数は概ね適正であると判断できるものと考えられます。

本市においては、平成30年から第二次総合計画がスタートします。「豊かな暮らし 交流と創造のまち 山口」の実現に向けたまちづくりを着実に進めるとともに、総合支所の機能強化や新たな課題にも柔軟に対応できる組織・職員体制の構築を図っていく必要があります。

そこで本計画は、本市の将来を見据え経営の視点に基づき、適正に定員を管理することにより、「質の高い行政サービスの提供」と「持続性のある財政基盤の確立」の両立を図ることを目的とすることとします。

そのため、職員の採用にあたっては、退職者数の動向を踏まえつつ、年齢構成等の是正にも配慮することとし、目標とする正規職員数については、**1,700人を基準とする**こととします。

## **(2) 計画期間**

平成30年度から平成34年度（平成35年4月1日現在の職員数）までの5年間を計画期間とします。ただし、計画期間内であっても必要に応じて適宜見直すこととします。

## **(3) 対象とする職員**

本計画における対象職員は、「正規常勤職員」とします。

なお、再任用職員、臨時的任用職員、非常勤職員については、それぞれの職員数のバランスを図りながら別途管理することとします。

## **(4) 取組事項**

現状と課題を踏まえ、重点的に取り組むべき事項を以下のとおり整理し、今後、行政改革大綱と連動して取り組むこととします。

### **① 事務事業の整理・業務の合理化**

社会情勢や住民ニーズの変化を踏まえ、あらゆる事務事業において、既に目的を達成していないか、成果は総合計画等の施策目的の実現に寄与できるものかなど、事業の必要性、公共性について見直しを行い、事業の廃止又は縮小を含め検討していきます。

また、事務処理を迅速化・効率化していくために、各種手続等に情報通信技術（ICT）を積極的に活用し、行政サービスの向上を図るとともに、職場環境の向上を図り、簡素で効率的な行政運営体制を構築します。

### **② 民間活力の積極的な導入**

公共の多くの分野において、民間の活力を活用できる環境が整っていることから、本市が実施する必要性が乏しいものや、民間事業者等に委託した方が効率的でより質の高いサービスを提供できるものについては、民間活力を積極的に導入することとします。

### **③ 業務実施体制の見直し**

限られた人的資源の有効活用や労務管理、意思決定の効率化・迅速化の観点から、小規模な課や担当の統合とともに、業務量に応じた職員配置となるよう、「業務」及び「人材」両面から再配分を検討することとします。

また、社会経済情勢の変化や市民ニーズの多様化に伴う新たな行政需要に対応するため、必要度・重要度の高い事業へ重点的に職員を配置します。

#### ④ 多様な人材の活用

新たな行政需要等への対応については、正規職員の配置を基本としますが、高度な専門的知識や経験等が必要とされる業務や、一定の期間内において業務量の増加が見込まれる業務については、外部人材の活用も含め、任期付職員、再任用職員等の多様な人材の活用を検討します。

特に、再任用職員については、今後増加が見込まれることから、再任用を希望する職員が、その意欲と能力に応じ、長年培った豊富な行政経験を有効に生かし次世代の職員にノウハウを継承できるよう、若手職員の育成や組織力の維持に配慮した配置を検討します。

#### ⑤ 人材育成

山口市人材育成基本方針に基づき、自己啓発、職務を通じた人材育成（OJT）、職場外における研修等を通して、職員個々の能力向上を目指すほか、人事評価制度を活用して、ヒアリング等を通じて職場内でのコミュニケーションの活性化を図るとともに、各職員が目標を明確に持ち職務に臨める組織風土を形成することにより、職員の成長やモチベーションの向上に繋げていきます。

#### ⑥ 職員採用の平準化

職員の新規採用にあたっては、安定的な組織運営を図るために、長期的期間における退職者数の状況を踏まえ採用数を平準化することにより、年齢構成の不均衡是正に努めます。

また、早期退職募集制度を引き続き活用し、組織活力の維持や職員の新陳代謝を図ります。

■ 定年退職者数の見込み

(単位:人)

職 種 名	計 画 期 間					H35	H36	H37	H38	H39	計
	H30	H31	H32	H33	H34						
行政事務等	16	24	21	24	34	24	24	24	27	26	244
技術職	3	6	5	5	8	2	5	4	3	4	45
保健師・社会福祉士	1	2	1	3	2		2	1			12
保育士・幼稚園教諭	5	3	4	6	5	2	1	1	3		30
消防職		2	4	3	2	3	4	6	4	7	35
技能労務職	4	4	4	2	5	3	5	6	4	10	47
計	29	41	39	43	56	34	41	42	41	47	413



