

第 7 期輪之内町定員適正化計画

【令和5年度～令和14年度】

令和5年度～令和9年度（前期）



令和5年3月

輪之内町

【目 次】

1. 定員適正化計画の趣旨	・ ・ ・ ・ ・ 1
2. これまでの取組みと職員数の状況	・ ・ ・ ・ ・ 2
3. 定員管理の現状分析及び課題	・ ・ ・ ・ ・ 3
4. 定員適正化計画の計画期間及び数値目標	・ ・ ・ ・ ・ 6
5. 定員適正化に向けた方策	・ ・ ・ ・ ・ 7

1. 定員適正化計画の趣旨

当町では、令和4年度に「輪之内町第六次総合計画」を策定し、「自然と住みやすさが共存でき、子どもがのびのびとそだつまち」を目指し、町民協働のまちづくりを推進しています。また、町総合計画の経営戦略となる「輪之内町行財政改革大綱」に基づき財政規模に応じた事業の推進、行政事務の合理化による経費の削減に努め、より効率的・効果的に各施策に取り組んでいます。

現在の行政運営を分析すると、住民ニーズの多様化・高度化、少子高齢化社会の進行に伴う業務量の増、新型コロナウイルス対策、DXの推進等、当初の計画には見込んでいなかった業務が増大しており、職員一人ひとりにかかる業務の負担は増加しています。

一方で、働き方改革としてライフスタイルに合わせた職場を整備し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて時間外労働の短縮に取り組むなど、行政環境の変化に柔軟に対応していかなくてはなりません。

また、令和5年度からの定年延長制度の導入に伴い、新規採用者数の平準化を図りつつ、バランスのとれた職員構成の定員管理を実施していくためには、定年延長制度を見据えた中長期的な計画とする必要があります。

職員の定員管理は、健全財政確立のための財政運営上の人件費に影響する要素であり、同時に行政サービスの質にも直接影響する重要な要素でもあります。そのため、定員適正化にあたっては、経営面のみに重点を置くのではなく、将来世代にわたり、持続可能な行政運営を行っていけるよう計画的、効率的な行政運営を目指すとともに、年々増加する業務量を行政サービスの質を落とさずに維持していくことが求められています。

こうした状況に対応するため、令和2年度を初年度とする第6期定員適正化計画を時点修正し、当町の実態に即した新たな定員適正化計画を策定するものです。

2. これまでの取組みと職員数の状況

①職員数の現状

当町では、令和2年度に「第6期輪之内町定員適正化計画」を策定し、職員の適正化に取り組み効果的な行政運営に努めてきました。

最終年度（令和6年度）の目標定員を102人とし、計画を進めていましたが、定年退職者以外に、採用希望者の減少や早期退職者の増加により、令和4年度の職員数は、年度別計画を3人下回る93人となりました。

[職員数の推移]

(単位:人)

年 度	H30	H31	R2	R3	R4
職員数	96	92	93	94	93
(うち再任用)	(6)	(6)	(6)	(3)	(1)
計画目標値	103	104 (第5期計画 最終年度)	93 (第6期計画 初年度)	95	96
採用者数	8	7	7	7	7
(うち再任用フル新規)	(4)	(2)	(0)	(1)	(0)
退職者数	11	6	6	8	1
(うち定年退職)	(4)	(0)	(1)	(2)	(1)
(うち再任用フル満了)	(2)	(0)	(4)	(2)	(0)
(うち早期退職)	(5)	(6)	(1)	(4)	(0)
会計年度任用職員数	68	56	58	58	59

※職員数・採用者数・会計年度任用職員数は毎年度4月1日現在。退職者数は毎年度3月末日現在の人数

※R5年度計画目標職員数・・・99人 R6年度計画目標職員数・・・102人

[職員人件費の推移]

(毎年度決算額/単位千円)

	H30	H31	R2	R3
職員給 (基本給+その他手当)	458,488	438,787	454,461	473,972
歳出に対する割合	11.5%	9.7%	8.2%	10.2%
会計年度任用職員賃金	115,700	111,808	112,103	116,770
歳出に対する割合	2.9%	2.6%	2.0%	2.5%

3. 定員管理の現状分析及び課題

第6期定員適正化計画中のR4年度において、正規職員数は年度別計画目標を3人下回る結果で推移しましたが、実際には、毎年多くの会計年度任用職員を雇用しており、現在行っている業務に加え新たな行政需要に対応するため、臨時的な業務の他、定型的な業務も会計年度任用職員で対応せざるを得ない状況にあります。

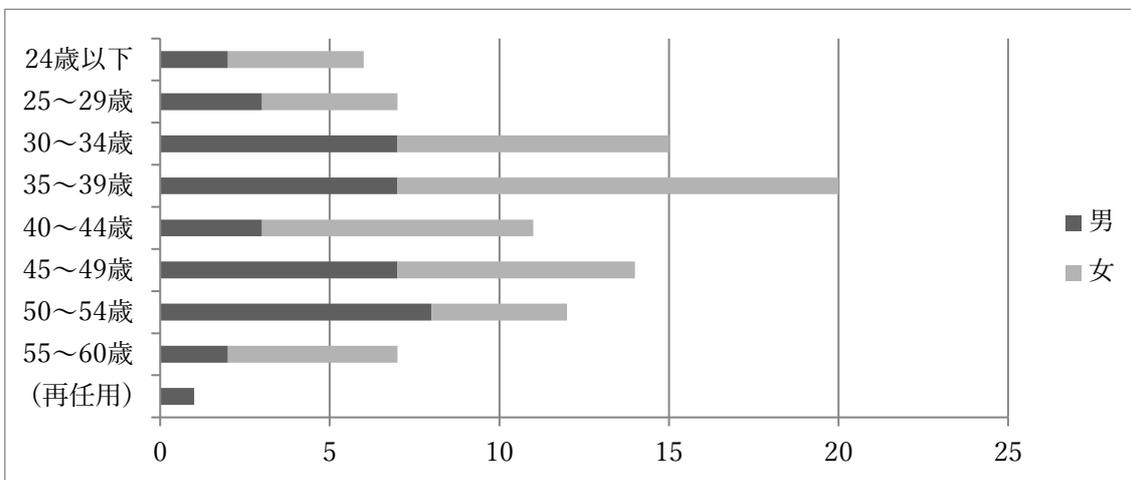
①年齢別職員数の状況

令和4年4月1日現在の職員の年齢構成は、次の表のとおりです。

専門知識を有する経験者の採用により30代後半の職員は増加していますが、若年層の離職が高いため、20代の職員が少なくなっています。また40代前半の職員も他の年代と比べて少ない傾向です。

[輪之内町職員の年齢構成] ※人数は、特別職除く。

年齢	人数	割合
24歳以下	6人	6.5%
25～29歳	7人	7.5%
30～34歳	15人	16.1%
35～39歳	20人	21.5%
40～44歳	11人	11.8%
45～49歳	14人	15.1%
50～54歳	12人	12.9%
55～60歳	7人	7.5%
再任用	1人	1.1%
合計	93人	100%



②部門別職員数と類似団体との比較

当町の類似団体（人口5千人以上1万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次60%未満の団体）は、当町を含めて全国で82団体あります。

国が実施している「地方公共団体定員管理調査」を基にした単純値による比較では、当町は一般行政で▲26人、普通会計で▲34人少なく、修正値による比較では、一般行政で▲38人、普通会計で▲44人少ない状況となっています。

[部門別職員数]

大部門	職員数 (R3.4.1)	単純値による比較		修正値による比較	
		職員数	比較	職員数	比較
議会	1	2	▲ 1	2	▲ 1
総務・企画	20	33	▲ 13	30	▲ 10
税務	6	8	▲ 2	8	▲ 2
民生	35	31	4	42	▲ 7
衛生	8	11	▲ 3	15	▲ 7
農・商	10	15	▲ 5	15	▲ 5
土木	3	9	▲ 6	9	▲ 6
一般行政	83	109	▲ 26	121	▲ 38
教育	7	15	▲ 8	13	▲ 6
普通会計	90	124	▲ 34	134	▲ 44

※単純値

類型別団体ごとの、中部門以上の部門別の人口1万人あたり職員数の平均値を「単純値」として算出しています。単純値は、中部門又は小部門に職員が配置されていない団体について考慮することなく集計して、平均値を算出している点で修正値とは異なります。単純値は、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門以上の大まかな状況を把握するのに適しています。

※修正値

団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、中・小部門に職員が配置されていない場合があります。このように、中・小部門に配置されていない団体についても、そのまま集計している単純値で比較する場合、当該中・小部門に職員を配置している類似の団体よりも職員数が少なく算出されることとなります。

そこで、当該中部門、小部門に職員を配置している団体のみを対象とし、中・小部門ごと、及び、類型別団体ごとに、人口1万当たり職員数の平均値である、「修正値」を算出しています。

修正値は、大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適しています。

○当町においては、より現状把握に適している「修正値」を職員数の指標として採用し、職員の定員適正化計画の推進を図っていきます。

③人口1万人当たりの職員数の比較

人口1万人当たりの職員数は、93.81人（普通会計職員）で、類似82団体中5番目に少ない数字となっています。類似82団体で最少は81.40人、最多は299.39人で平均は134.21人であり、当町は人口規模に対して職員数が少ない状況を示しています。

同規模団体との比較

県名	町名	住基人口 (R3.4.1)	普通会計職員数 (R3.4.1)	人口1万人当たりの職員数
鹿児島県	湧水町	9,005人	129人	143.25人
滋賀県	多賀町	7,579人	105人	138.54人
石川県	川北町	6,167人	83人	134.59人
熊本県	美里町	9,663人	130人	134.53人
京都府	宇治田原町	9,131人	108人	118.28人
長野県	飯島町	9,318人	105人	112.69人
山梨県	忍野村	9,681人	103人	106.39人
岐阜県	輪之内町	9,594人	90人	93.81人

職員数は、総務省による令和3年度定員管理調査（令和3年4月1日現在）

人口は令和3年1月1日住民基本台帳人口

④定員回帰指標との比較

定員回帰指標とは地方公共団体を人口と面積を算定基礎として職員数を試算する参考指標です。人口と面積という2つの説明要素を基に職員数を試算するため、類似団体の部門別職員数のような詳細な分析比較はできませんが、同等の機能を有する団体の平均的な職員数を比較することができます。

当町の普通会計における職員数は90人（R3.4.1現在）であり定員回帰指標により算出した職員数と比較すると普通会計で17人下回っています。

定員回帰指標試算職員数との比較※「第10次定員モデル町村分(平成31年3月)」に基づき試算

区分	定員回帰指標試算 職員数	実職員数 (R3.4.1)	比較
普通会計	107人	90人	▲17人

4. 定員適正化計画の計画期間及び数値目標

①定員適正化計画の計画期間

計画期間は、中長期的な見込みを踏まえて令和5年度から令和14年度までの10年間とします。一方、社会情勢の変化に対応できるよう10年間の計画期間を「前期」「後期」に分け、令和5年度から令和9年度までの5年間の計画期間を「前期」として年度別の目標値を定めるものとします。

なお、定年延長制度の導入に伴って、輪之内町職員定数条例の改正を行い、職員の定数を130人と定め、段階的に目標値に近づけるよう適正な職員数の管理を実施していきます。

ただし、社会情勢の変化等により、数値目標に変更の必要性が生じた場合には計画期間中においても見直しを行うこととします。

〔計画期間における年度別計画〕

(単位：人)

【前期】

年 度	R5	R6	R7	R8	R9
4/1 採用者数	6	4	4	4	7
(うち再任用フル新規)	(0)	(0)	(0)	(0)	(3)
4/1 職員数 (計画値)	96	100	103	107	111
3/31 退職者数	1	1	0	3	0
(うち定年退職)	(1)	(0)	(0)	(3)	(0)
(うち再任用フル満了)	(0)	(1)	(0)	(0)	(0)

【後期】

年 度	R10	R11	R12	R13	R14	R15
4/1 採用者数	4	6	4	5	4	5
(うち再任用フル新規)	(0)	(3)	(0)	(0)	(0)	(0)
4/1 職員数 (計画値)	115	118	119	121	125	130
3/31 退職者数	3	3	3	0	0	
(うち定年退職)	(3)	(0)	(0)	(0)	(0)	
(うち再任用フル満了)	(0)	(3)	(3)	(0)	(0)	

※職員内訳は、各部門間における弾力的運用を図るため、計画上明記しない。

※定年による退職見込数は令和5年度から施行される定年延長に伴う定年年齢とした。

※再任用の採用者数は、対象者全員を再任用として採用すると想定する。

5. 定員適正化に向けた方策

①組織・機構の見直し

複雑・多様化する行政需要に的確に対応できるよう、簡素で効率的な業務執行体制となるよう組織・機構の見直しを継続的に検討する。

②事務事業の見直し

行財政改革の推進に合わせて、事務事業の見直しを継続的に行い、業務の効率化を図るとともに、民間委託、指定管理者制度の導入等の推進に努める。

③職員の適正配置

新しい行政需要や業務量の変化に柔軟に対応し、常に業務量に見合った適正な職員配置に努める。

④職員研修と公務能率の向上

計画的かつ効果的な職員研修の実施により、職員の意識改革と資質向上を図り、公務能率の向上に努める。

⑤計画的な採用の継続

将来の組織力低下を招かないよう中長期的な観点から、年齢構成のバランスを考慮し、計画的な採用に努める。

⑥再任用職員・会計年度任用職員等の活用及び定年延長への対応

安定的な組織運営を図るため、再任用職員や会計年度任用職員等を活用する。また定年延長制度の導入後は60歳以降の職員の幅広い職務における活躍を促し、かつ、その多様な知識や経験、能力等を最大限活かせるよう、個々の職員に適した配置の検討を行う。

⑦計画の見直し

この計画は、策定時における目標の設定であり、今後の人口推移の変化、国の制度改正、地方分権等に伴う業務量の変動や財政状況等により、適宜計画の見直しを行う。

⑧その他

この計画の推進にあたっては、毎年度、職員数等の状況を広報誌やホームページ等により公表する。