

小鹿野町定員適正化計画

(公営企業等職員を除く)

(令和3年度～令和9年度)

令和3年3月策定
小鹿野町 総務課

目 次

1	定員適正化計画の目的	1
2	これまでの定員適正化計画の状況	1
3	年齢別職員数の状況	2
4	類似団体との比較	3
	(1) 類似団体別職員数による比較	
	(2) 定員回帰指標による比較	
	(3) 比較結果	
5	定員適正化計画について	5
	(1) 基本的な考え方	
	(2) 計画期間	
	(3) 計画の目標	
6	定員適正化の手法	6
	(1) 事務事業の改善、組織機構の見直し	
	(2) 職員の人材育成	
	(3) 有資格者の確保	
	(4) 多様な任用、勤務形態の活用	

1 定員適正化計画の目的

人口減少や少子高齢化の進行、業務の高度化・複雑化及び財政の硬直化に対応するためには、迅速に効率よく、にこやかに対応できる職員が求められています。

本町では、平成18年度に策定した「小鹿野町における定員適正化計画」及び平成26年度に策定した「小鹿野町定員適正化計画」により、職員数の適正化を図り、効率的で効果的な行政運営に取り組んでいるところです。

これまでの定員管理の実績や今後の行財政需要の動向等を勘案するとともに、退職者数の推移を見極め、年齢構成の平準化を図りながら定員の数値目標を新たに策定するものです。

2 これまでの定員適正化計画の状況

平成18年度策定の「小鹿野町における定員適正化計画」では、町村合併後5年間（平成18年度～22年度）は、一般行政事務職の採用を行わず、平成23年度からは退職者の3分の1を基準に採用を行い、職員数の削減を図る計画でした。

平成17年10月の町村合併時186人（公営企業等職員を除く）の職員数は、勸奨退職等による早期退職者もあり、平成25年度（計画策定から8年後）には、156人となり、計画を上回る職員数の削減が図られました。

平成26年度策定の「小鹿野町定員適正化計画」においては、行政部門における定員の適正化を図るため、令和2年度までの7年間で11人を削減し、145人とする計画を進めてまいりました。

年次別の計画及び実績については、以下のとおりです。再任用短時間職員を活用することで定員の抑制を図るなど、概ね計画どおり進捗しています。

◎職員数の推移（平成17年度～平成25年度）

（各年4月1日現在）

部 門	区 分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
一般行政部門	職員数計 A	137	134	128	124	114	112	112	119	120
教育部門	職員数計 B	49	46	45	40	39	38	39	37	36
合 計	A + B	186	180	173	164	153	150	151	156	156
	対前年増減数		▲ 6	▲ 7	▲ 9	▲ 11	▲ 3	1	5	0
公営企業等	職員数計 C	121	121	109	110	108	106	108	104	105
総合計	A + B + C	307	301	282	274	261	256	259	260	261

※ 平成17年度の数字は、町村合併時（平成17年10月1日）の職員数である。

※ 普通会計職員は、一般行政部門と教育部門の職員数を合計したもので、公営企業等職員は除かれます。

※ 公営企業等（病院、水道、簡易水道、国保、介護保険、浄化槽事業）は、各事業の合計職員数である。

◎職員数の推移（平成26年度～令和2年度）

部 門	区 分	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2
一般行政部門	職員数計 A	123	122	121	124	123	118	124
教育部門	職員数計 B	37	33	31	30	28	25	20
合 計	A + B	160	155	152	154	151	143	144
	対前年増減数	4	▲ 5	▲ 3	2	▲ 3	▲ 8	1
公営企業等	職員数計 C	107	103	94	93	94	96	98
総合計	A + B + C	267	258	246	247	245	239	242

※令和2年度は認定こども園が開設し、教育部門から一般行政部門への職員異動が発生している。

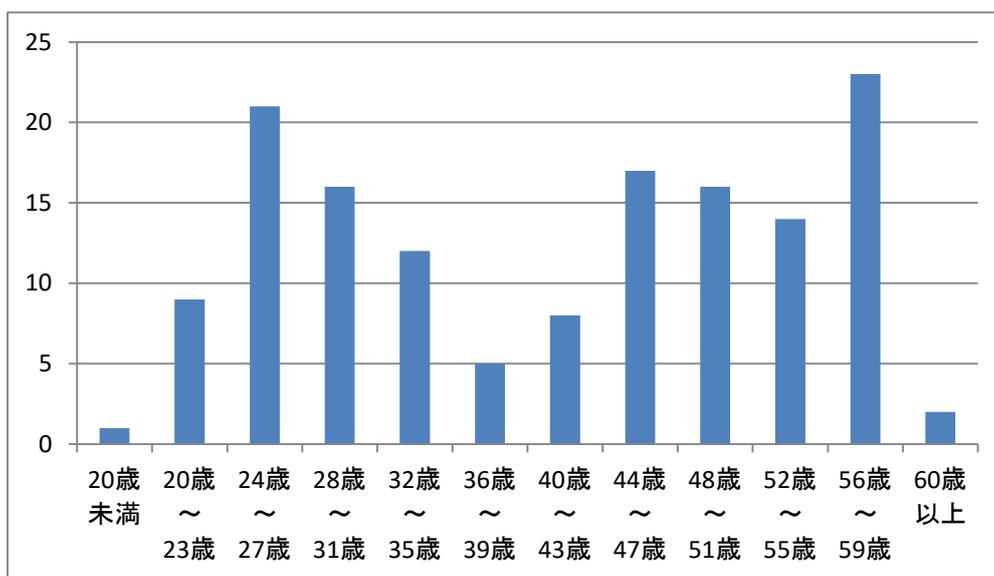
3 年齢別職員数の状況

現在の普通会計職員の年齢別構成は、次の表のとおりです。

町村合併後5年間職員採用を行わなかったこともあり、30歳代後半から40歳代前半にかけての割合が極端に低くなっています。

今後は定員の適正化を進めるなかで、年齢構成の平準化にも配慮していく必要があります。

令和2年4月1日現在



区分	20歳未満	20歳～23歳	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上	合計
職員数	人 1	人 9	人 21	人 16	人 12	人 5	人 8	人 17	人 16	人 14	人 23	人 2	人 144
構成比率	% 0.7	% 6.3	% 14.6	% 11.1	% 8.3	% 3.5	% 5.6	% 11.8	% 11.1	% 9.7	% 16.0	% 1.4	% 100

※教育長を除く

※表中の60歳以上は、再任用フルタイム職員であり本計画に含まれます。

4 類似団体との比較

地方公共団体が自主的に適正な定員管理を推進するための指標として、類似団体別職員数と定員回帰指標が総務省から示されています。地方公共団体の職員数は、地域条件や社会経済条件の相違、また地域の抱える特殊事情等により画一的に定めることは困難ですが、類似団体との比較によって職員数の状況を客観的に把握し、適正な定員管理を行おうとするものです。

(1) 類似団体別職員数による比較

類似団体別職員数とは、すべての市区町村を対象にその人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準として、指定都市、中核市、特例市、特別区、一般市、町村のグループに分け、そのグループに属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、グループごとに人口1万人当たりの職員数を算出し、そのグループを類似団体として職員数の比較をするものです。

平成31年1月1日現在

住民基本台帳人口 11,687人

類似団体別職員数の状況

大部門	H31.4.1 現在 小鹿野町 職員数	単純値及び修正値により算出した職員数との比較					
		単純値による比較			修正値による比較		
		単純値 × 住基人口 10,000人	超過数 (人)	超過率 (%)	修正値 × 住基人口 10,000人	超過数 (人)	超過率 (%)
議 会	2	2	0	0.0	2	0	0.0
総 務	42	30	12	28.6	31	11	26.2
税 務	7	8	▲ 1	▲ 14.3	8	▲ 1	▲ 14.3
民 生	33	27	6	18.2	30	3	9.1
衛 生	13	10	3	23.1	15	▲ 2	▲ 15.4
農林水産	8	10	▲ 2	▲ 25.0	10	▲ 2	▲ 25.0
商 工	5	4	1	20.0	5	0	0.0
土 木	8	9	▲ 1	▲ 12.5	10	▲ 2	▲ 25.0
計	118	100	18	15.3	111	7	5.9
教 育	25	21	4	16.0	25	0	0.0
消 防	0	1	▲ 1		0	0	
合計	143	122	21	14.7	136	7	4.9

【単純値と修正値】

「類似団体別職員数の状況」では、類型内における全団体の単純な平均値（単純値）と、職員を配置している団体のみ平均値（修正値）の両方を、類型別で部門ごとに、それぞれ算出しています。

【単純値】

類型別団体ごとの、中部門以上の部門別の人口1万人当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定員管理の大きな状況を把握する場合に適しています。

【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1万人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。

(2) 定員回帰指標による比較

定員回帰指標は、市町村を人口規模で区分（類似団体別職員数の区分と共通）し、同程度の人口、面積の団体がどの程度の職員数を有するかを試算し、各団体の職員数を比較する指標です。

類似団体別職員数のような細かい部門での比較はできませんが、同等の機能を有する団体間で、総職員数を比較することを主眼とし、平均的な職員数の状況を把握する場合に有効とされています。

国から示された定員回帰指標試算式を使用し、令和2年度の数値で試算します。

◎小鹿野町の現状

人口(R2.4.1)	11,351 人
面積(R2.4.1)	171.26 km ²
全職員数(R2.4.1) (A+B)	242 人
A 普通会計職員数(a+b+c)	144 人
a 一般行政部門	124 人
b 教育部門	20 人
c 消防部門	0 人
B 公営企業等職員数	98 人

財政力指数	
H30	0.340
R1	0.338
R2	0.334

※財政力指数とは、地方公共団体の財政力の強弱を示す指標で、指数が高いほど財政力が強い。(財政力指数が1以上の団体は、通常普通交付税の不交付団体となる。)

【試算式】
普通会計

人口係数	×	人口(千人)	+	面積係数	×	面積(km ²)	+	定値
6.7		11.351		0.12		171.26		40

※ 人口係数、面積係数及び定値は国から示された数値です。

(3) 比較結果

<類似団体別職員数による比較結果>

H31年4月1日現在の職員数	143人
類似団体別職員数(単純値)	122人
類似団体別職員数(修正値)	136人

<定員回帰指標による比較結果>

R2年4月1日現在の職員数	144人
定員回帰指標試算値	137人

5 定員適正化計画について

(1) 基本的な考え方

これまでの計画により平成17年の町村合併以降、約15年間で職員数を42人削減してまいりましたが、これからの本町の運営においては、現状の行政サービスの検証と改善を図りながら、様々な行政需要に対応していくことが課題であります。また、職員一人ひとりが新たな課題に取り組める組織体制を形成していくためには、削減することを主眼とする定員管理から、安定した行政運営に不可欠な職員数を確保するための定員管理に移行していく必要があります。

また、本町は、令和4年度に役場新庁舎が建設され、これに伴う組織体制・定員管理の視点を踏まえる必要もあります。

さらに、障害者雇用においては、障害者雇用率の引き上げに伴い、障害者の雇用促進の更なる取組が求められており、計画的な採用を行わなければなりません。

このほか、公務員の定年延長の動向を注視する必要があることや、仕事と家庭を両立させるワークライフバランスの推進にも配慮するなど、適正な人事・労務管理が求められています。

しかしながら、人口減少に伴う職員数の削減が求められていることも事実であります。また、本町の財政力指数については、年々低下しており、引き続き厳しい財政状況に変わりはありません。持続可能な財政運営に配慮した定員管理を行うことが重要であり、より一層の事務の合理化及び人材育成に努めながら、本町の規模に見合った行財政運営を進めてまいります。

(2) 計画期間

本計画の期間は、令和3年度から令和9年度までの7年間とし、行政需要や社会情勢の変化に対応しながら必要に応じて計画を見直すこととします。

(3) 計画の目標

類似団体別職員数(修正値)及び定員回帰指標による比較結果から、7人の超過となっております。令和2年4月1日現在の職員数144人を基準として、上記の「基本的な考え方」を踏まえ、令和9年度までに正規職員・再任用フルタイム職員を含めた普通会計職員数を4人削減し、140人とすることを目標とします。

年度別職員数の目標（人）

	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	累計
定年退職	6	6	9	3	4	2	6	36
普通・勸奨退職	3	1	0	1	0	1	0	6
再任用任期满了・任用替え	0	1	0	1	0	3	1	6
新規採用	10	5	7	4	3	4	5	38
再任用	3	1	1	0	0	0	1	6
増減	4	▲2	▲1	▲1	▲1	▲2	▲1	▲4
職員数	148	146	145	144	143	141	140	

※退職者数は、前年度中の退職者を示します。

※再任用は、フルタイム再任用を示します。

6 定員適正化の手法

将来にわたる本町の財政の健全化と更なる行政運営の効率化を図る観点から、以下の手法により、目標達成を目指します。

（１）事務事業の改善、組織機構の見直し

最少の経費で最適な効果を発揮できるよう事務事業の妥当性、必要性について検証するとともに、様々な行政需要に対応した行政サービスを提供できるよう、組織体制の見直しを行い、合理性で柔軟性のある組織体制の整備を図ります。

（２）職員の人材育成

様々な行政需要に対応するためには、職員一人ひとりの更なるスキルアップが必要です。職員研修の充実、人事評価による人材育成を進め、職員の能力開発を図ります。

（３）有資格者の確保

保健師等は、健康・福祉・介護・子育ての各分野における行政需要が、今後ますます複雑・多様化すると予想されることから、必要な職員数を随時確保することを基本とします。

保育士・保育教諭は、将来の子どもの数を勘案し、それに見合った人員を確実に確保する必要がありますので、所管課との連絡・調整を密にし、適正管理に努めます。

（４）多様な任用、勤務形態の活用

必ずしも正規職員である必要がない分野については、会計年度任用職員の活用を行います。また、知識や経験豊富な再任用短時間勤務職員を効果的に活用していきます。