

関川村職員定員適正化計画

(令和3年度～令和7年度)

令和3年4月

関 川 村

【目 次】

1	計画策定の趣旨	1
2	これまでの定員管理の取組と職員数の推移	1
	（1）職員数の推移	
	（2）部門別職員数の状況	
	（3）非常勤職員（会計年度任用職員）の推移	
3	職員数の現状と比較	3
	（1）職員数の現状	
	① 職員数の年齢構成	
	② 職種別職員数の状況	
	（2）職員数の比較	
	① 類似団体別職員数との比較	
	② 定員回帰指標との比較	
4	定員適正化計画の内容	6
	（1）計画の期間	
	（2）定員適正化計画目標職員数	
	（3）適正化の方法	
	① 退職者と採用者の調整	
	② 民間活力の導入の推進	
	③ 多様な任用制度の活用	
	④ 人材育成	
	⑤ 障がい者雇用	
5	職員数年度別計画	8

1 計画策定の趣旨

本村では、これまでも職員定員管理適正化に向けて歳出削減など行財政改革に積極的に取り組んできました。

しかし、近年の地方自治を取り巻く情勢は、少子高齢化に伴う人口減少や住民の行政ニーズに対する多様化・高度化、地方創生に向けた取組など、求められる行政需要は増加しています。

また、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行により、時間外勤務の縮減や休暇取得促進など職員のワーク・ライフ・バランスに配慮した定員適正化がより重要となってきています。今後は、職員の健康管理に配慮した適正な定員管理、人事管理が求められています。

これらを踏まえ、関川村職員定員適正化計画(第2次)の期間終了日である令和3年4月1日を起点として、令和3年度から令和7年度の5年間を計画期間とし、行政サービスの質を低下させることなく、適正な定員管理を推進するため「関川村定員適正化計画」を策定するものです。

2 これまでの定員管理の取組と職員数の推移

本村は、これまで職員数を計画的に削減してきた結果、平成 17 年4月1日から平成 27 年4月1日までの 10 年間に於いて職員数 12 名を削減しました。主な理由としては、小学校の統廃合、下水道事業の終了などによるものとなっています。

また、平成 28 年度から令和2年度までの5年を計画期間とする第 2 次定員適正化計画においては、現状数を維持し、行政職においては、原則、退職者補充を行い、技能労務職については、原則、退職者不補充とし、職員数の削減を図り、将来にわたり年齢構成等のひずみが生じないように採用者の平準化に努めてきました。

(1)職員数の推移(各年4月1日現在)

計 画	定員適正化計画(第1次)										
	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
定員適正化計画職員数	123	123	122	117	116	112	109	106	102	100	111
職 員 数	123	122	121	118	117	113	110	107	109	112	111
対前年増減数		▲1	▲1	▲3	▲1	▲4	▲3	▲3	2	3	▲1
対 H17 年度増減数		▲1	▲2	▲5	▲6	▲10	▲13	▲16	▲14	▲11	▲12
対 H17 年度増減率		▲0.8	▲1.7	▲4.2	▲5.1	▲8.8	▲11.8	▲15.0	▲12.8	▲9.8	▲10.8

計 画	定員適正化計画(第2次)				
	年 度	H28	H29	H30	H31
定員適正化計画職員数	114	117	112	112	111
職 員 数	114	113	110	110	109
対前年増減数	3	▲1	▲3	0	▲1
対 H17 年度増減数	▲9	▲10	▲13	▲13	▲14
対 H17 年度増減率	▲7.9	▲8.8	▲11.8	▲11.8	▲12.8

(2)部門別職員数の状況(各年4月1日現在)

(単位:人)

部門		区分	職員数(人)										
			H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
普通 会 計	福祉関係除 く一般行政	議会	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
		総務	20	20	19	21	22	22	22	22	22	24	23
		税務	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	5
		農林水産	10	10	10	10	11	11	11	11	11	10	10
		商工	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
		土木	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	7
		小計	47	47	46	48	50	50	50	50	49	51	51
	福祉関係	民生	27	27	26	25	25	23	23	23	23	24	24
		衛生	8	8	8	8	9	9	10	9	9	8	8
		小計	35	35	34	33	34	32	33	32	32	32	32
一般行政部門計		82	82	80	81	84	82	83	82	81	83	83	
教育		15	14	13	13	15	14	14	15	14	12	12	
普通会計計		97	96	93	94	99	96	97	97	95	95	95	
公 営 企 業 会 計	病院	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	水道	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	下水道	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
	その他	9	9	9	9	9	9	11	10	9	9	8	
	計	17	15	16	16	15	15	17	16	15	15	14	
総合計		114	111	109	110	114	111	114	113	110	110	109	

※1 【一般行政部門】教育部門、消防部門、公営企業等会計部門(病院、水道、下水道等の特別会計)以外の部門。

※2 【地方公共団体定員管理調査】総務省が地方公共団体の職員数や配置の実施等を把握し、定員管理の適正化に資することを目的に毎年実施している調査で、定員の適正化に向けた取り組みを推進するための指標となるもの。

※3 【総合計】H22～H26:教育長含む。H27:教育長特別職となったため含まない。

(3) 非常勤職員(会計年度任用職員)数の推移

行財政健全化による常勤職員の削減により、常勤職員の業務補助として任用している非常勤職員の数が増加傾向にあります。非常勤職員の任用により、常勤職員の業務負担の軽減を図っています。

非常勤職員(会計年度任用職員)

年度	H17.4	H18.4	H19.4	H20.4	H21.4	H22.4	H23.4	H24.4	H25.4	H26.4
実績職員数	40	44	36	42	44	41	40	44	48	53

年度	H27.4	H28.4	H29.4	H30.4	H31.4	R2.4	R3.4	R4.4	R5.4	R6.4
実績職員数	54	50	57	62	64	59	-	-	-	-

3 職員数の現状と比較

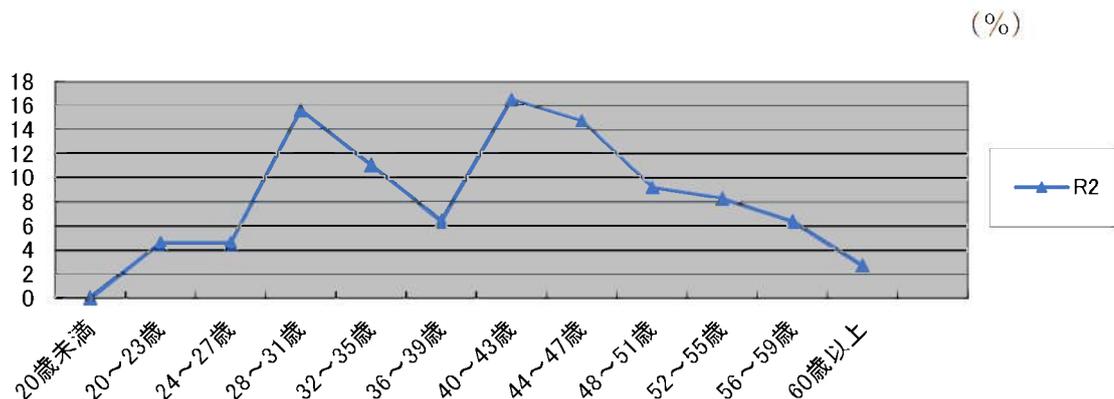
(1) 職員数の現状

① 職員の年齢構成

令和2年4月1日現在における職員数は109人で、行政職の平均年齢は40.2歳です。

年齢構成については、30歳未満の職員が18.3%、30歳台の職員が23.9%、40歳台の職員が38.5%、50歳台の職員が16.5%、60歳台の職員が2.8%となっています。市町村合併をせずに自立を目指し、新規採用職員の人数を抑制してきた年に年齢構成の偏差が生じています。

年齢別職員構成の状況(令和2年4月1日現在)



② 職種別職員数の状況

令和2年4月1日現在の職種別職員数は、行政職が全体の66%、保育士が16.5%、医療職が9.2%、技能労務職が8.3%を占めています。

(2)職員数の比較

① 類似団体別職員数との比較

定員管理によく用いられる指標として、総務省定員管理調査のデータに基づく「類似団体別職員数の状況」があります。類似団体別職員数とは、全国の市町村を対象にして、その人口と産業構造の2つの要素を基準として、グループごとに分け、人口1万人当たりの職員数の平均値を「類似団体」として比較するものです。

平成 28 年度までは「町村 II-0」(人口5千以上1万未満、産業構造Ⅱ次、Ⅲ次 80%未満の団体)に属していました。平成 29 年度以降は「町村Ⅱ-1」(人口 5千以上1万未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次 80%以上かつⅢ次 60%未満の団体)に変更となりました。

平成 31 年4月1日現在の類似団体(81 団体)の普通会計部門の平均職員数は71 人であるのに対し、本村の職員数は95 人で、24 人多い状況となっています。ただし、この分析法は市町村の面積の大小は考慮されていません。

■類似団体別職員数(単純値)との比較(類型:町村Ⅱ-1) 81 団体

大部門	平成31年4月1日 職員数(A)	類似団体別職員数 (B)	超過数 A-B
議 会	2	1	1
総 務	24	19	5
税 務	6	5	1
民 生	24	16	8
衛 生	8	6	2
農林水産	10	6	4
商 工	3	2	1
土 木	6	5	1
一般行政計	83	62	21(超過率 25.3%)
教 育	12	11	1
消 防	0	1	▲1
普通会計計	95	74	21(超過率 22.1%)
公営企業等会計	15	—	—
合 計	110	—	—

■類似団体別職員数(修正値)との比較(類型:町村Ⅱ-1) 81 団体

大部門	平成31年4月1日 職員数(A)	類似団体別職員数 (B)	超過数 A-B
議 会	2	1	1
総 務	24	19	5
税 務	6	5	1
民 生	24	16	8
衛 生	8	4	4
農林水産	10	7	3
商 工	3	4	▲1
土 木	6	5	1
一般行政計	83	61	22(超過率 26.5%)
教 育	12	10	2
普通会計計	95	71	24(超過率 25.3%)
公営企業等会計	15	—	—
合 計	110	—	—

一般行政職員数 83 人 人口1万人当たり職員数 146.82 人

普通会計職員数 95 人 人口1万人当たり職員数 168.05 人

※1【普通会計部門】一般行政部門に教育部門と消防部門を加えた部門。

※2【単純値】人口や産業構造が類似した団体との比較で、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、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おおまかな状

況を把握する場合に適しています。

※3【修正値】人口や産業構造が類似した団体との比較で、大部門では実際に配置されていない部門がある場合は、単純値での比較のみでは不十分であることから、大部門よりも細かい中部門、小部門の職員数を比較する場合に用います。

② 定員回帰指標との比較

定員回帰指標は、市町村を人口規模で区分し、同程度の人口、面積団体がどの程度の職員を有するかを試算し、各団体の職員数と比較する指標です。

類似団体別職員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、回帰分析により平均的な職員数の状況を把握する場合に有効と言われます。

試算値による職員数と本村職員数との差は、一般行政部門では6人、普通会計部門では18人少ないこととなります。これは、本村が299.61 km²と広い面積を有していることが要因と考えられます。

区分	職員数 (平成31年4月1日現在) B	試算値 C	超過数 (B)-(C) D	超過率 (D)÷(B)
一般行政※1	83	89	▲6	▲10.7%
普通会計※2	95	113	▲18	▲12.3%

※1 一般行政(教育と公営企業等を除いた部門)

※2 普通会計(公営企業等を除いた部門)

試算値 = 人口係数 a × 人口 X₁ + 面積係数 b × 面積 X₂ + 一定値 c

a : 人口千人当たりの係数 → (一般行政 4.5) (普通会計 6.7)

X₁ : 当該団体の人口(千人) → 5.653 人

b : 面積1km²当たりの係数 → (一般行政 0.08) (普通会計 0.12)

X₂ : 当該団体の面積(km²) → 299.61

c : 一定値 → (一般行政 40) (普通会計 40)

4 定員適正化計画の内容

(1) 計画の期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。ただし、計画期間中であっても必要に応じて随時、計画の見直しを行うことができるものとします。

(2) 定員適正化計画目標職員数

令和3年度から令和7年度においては、令和3年4月1日現在の職員数より1人多い人数の111人を目標数値とします。

近年、退職者や業務軽減を必要とする職員が増えており、職員ひとり一人に係る負担は増大している状況にあります。

計 画	定員適正化計画(第3次)				
	年 度	R3	R4	R5	R6
定員適正化計画職員数	110	111	111	111	111
対前年増減数	-	1	0	0	0

(3)適正化の方法

① 退職者と採用者の調整

今後の退職者の見込み及び財政状況に配慮し職員の新規採用者を決定します。

現在、国において導入が検討されている公務員の定年延長を見据えた対応が求められますが、安定的な組織運営のためには、定年引上げ期間中でも新規採用者を計画的に継続する必要があります。

本村の年齢別職員構成は、40歳から43歳の層が膨らみ、逆に32歳から39歳と52歳から55歳の職員層は薄くなっています。採用にあたっては、将来にわたり年齢構成等のひずみが生じないように、採用者数の平準化に努めます。

また、技能労務職員については、原則退職者不補充とし、再任用職員、非常勤職員(会計年度任用職員)を配置することで補います。

② 民間活力の導入の推進

簡素で効率的な行政経営を目指し、村民サービスの向上と経費節減を図るため、民間活力の導入が可能な業務について常に検証し、包括的業務委託、指定管理者制度を活用するなど民間活力を積極的に活用します。

③ 多様な任用制度の活用

村民ニーズの多様化、業務の複雑化等に対応するため、業務の種類や性質等に応じて、再任用職員、臨時的任用職員、任期付職員を活用し、定員数を維持しながら、行政サービスの質的な確保・向上を目指します。

④ 人材育成

少数精鋭による業務執行体制を確立するため「関川村職員人材育成基本方針」に基づき、職員一人ひとりの能力向上に引き続き取り組みます。

⑤ 障がい者雇用

「障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、法定雇用率を確保するため、引き続き障がい者の雇用に努めます。

5 職種別年度計画

	R3					R4					R5				
	採用R3.4		職員数 R3.4	退職者R4.3		採用R4.4		職員数 R4.4	退職者R5.3		採用R5.4		職員数 R5.4	退職者R6.3	
	一般	再任用		定年	勸奨 普通・ 再任用	一般	再任用		定年	勸奨 普通・ 再任用	一般	再任用		定年	勸奨 普通・ 再任用
行政職	5		71			1		72	1	1	1	1	72		
保育士			17					17					17	1	1
保健師	1		6					6					6		
栄養士			1					1					1		
技能労務職		1	9	2			2	9	1			1	9	1	
医師			1					1					1		
看護師			3					3					3		
社会福祉士			1					1					1		
公営企業（水道）			1					1					1		
合計	6	1	110	2	0	1	2	111	2	1	1	2	111	2	1

	R6					R7				
	採用R6.4		職員数 R6.4	退職者R7.3		採用R7.4		職員数 R7.4	退職者R8.3	
	一般	再任用		定年	勸奨 普通・ 再任用	一般	再任用		定年	勸奨 普通・ 再任用
行政職	1		73		2	2		73		
保育士		1	16					16		
保健師			6					6		
栄養士			1					1		
技能労務職		1	9					9	1	1
医師			1					1		
看護師			3	1			1	3		
社会福祉士			1					1		
公営企業（水道）			1					1		
合計	1	2	111	1	2	2	1	111	1	1