

第 4 次 八百津町定員適正化計画

第一次計画＝令和 5 年度～9 年度（5 年間）

第二次計画＝令和 10 年度～14 年度（5 年間）

**令和 5 年 3 月策定
八百津町**

目 次

I. 計画の目的	2
II. 職員数の推移	2、3
III. 定員管理参考指標との比較	3、4
IV. 適正化計画の目標	4、5
V. 定員適正化へ向けた取組	6

I. 計画の目的

本町では、これまでに第3次までの定員適正化計画を策定し、職員の定員の削減を進めるとともに、計画的に定数の見直しをおこない、必要度や重要度の高い事業に重点的に職員を配置することにより、適正な定員管理に努めてきました。

今後は、令和4年度に組織再編により実施した8課1局3室22係による影響や、令和5年度から実施される定年延長制度の影響をふまえた定員管理が必要となります。

そのため、令和5年度から令和14年度までの10年間について、既に策定されている第6次行財政改革大綱や第5次総合計画との整合を図りながら、新たな定員適正化計画を策定し、適正な定員管理に努めます。

II. 職員数の推移

(1) 職員数の推移

本町の定員適正化計画は、第1次定員適正化計画にて平成2年度を目標に職員数を176人に削減する計画を策定し、平成2年4月1日の職員数は173人となり、目標を3人上回る削減となりました。また第2次定員適正化計画にて平成18年度を目標に職員数を171人に削減する計画を策定し、平成17年4月1日に職員数は162人となり、目標を9人上回る削減となりました。

その後、平成16年11月に美濃加茂市との合併が破綻したことから、平成17年度に八百津町第3次行財政改革大綱を策定し効率的な行財政を目指すとともに、第2次八百津町定員適正化計画（改訂版）を策定し、平成27年度までに145人の目標としましたが、人口減少や少子高齢化、権限移譲の進展、住民ニーズの多様化・複雑化等に伴う行政需要が拡大し、行政には、的確かつ質の高い行政サービスを提供することが求められ、新たな行政課題に対しても迅速に対応することが必要となり、また年齢階層における職員数を平準化するためにも増員を含めた見直しが必要となりました。

平成25年3月に第3次定員適正化計画を策定し令和4年度までに161人の目標とし、計画期間10年を第一次計画期間（5年間）と第二次計画期間（5年間）に分け、計画の見直しも図りながら適正化に努めてまいりましたところ、令和4年4月1日の職員数は159人となっています。

(2) 部門別職員数の推移

部門別職員数の推移は以下のとおりです。

2 部門別職員数の推移

区 分 部 門			職 員 数（人）						対前年増減数（人）				
			平29	平30	平31	令 2	令 3	令 4	平30	平31	令 2	令 3	令 4
普 通 会 計	福祉関係を除く一般行政	議 会	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0
		総務・企画	53	50	53	49	48	41	▲ 3	3	▲ 4	▲ 1	▲ 7
		税 務	10	10	9	9	9	9	0	▲ 1	0	0	0
		労 働							0	0	0	0	0
		農林水産	10	9	8	8	8	8	▲ 1	▲ 1	0	0	0
		商 工	5	6	5	3	5	7	1	▲ 1	▲ 2	2	2
		土 木	9	9	7	7	8	13	0	▲ 2	0	1	5
		小 計	89	86	84	78	80	80	▲ 3	▲ 2	▲ 6	2	0
	福祉関係	民 生	42	43	43	41	40	39	1	0	▲ 2	▲ 1	▲ 1
		衛 生	6	7	8	9	10	10	1	1	1	1	0
		小 計	48	50	51	50	50	49	2	1	▲ 1	0	▲ 1
	一般行政部門計		137	136	135	128	130	129	▲ 1	▲ 1	▲ 7	2	▲ 1
	教 育		13	13	13	14	14	18	0	0	1	0	4
	消 防								0	0	0	0	0
	普通会計計		150	149	148	142	144	147	▲ 1	▲ 1	▲ 6	2	3
公営企業等会計部門	病 院								0	0	0	0	0
	水 道		5	5	5	5	5	5	0	0	0	0	0
	下 水 道		1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0
	交 通								0	0	0	0	0
	そ の 他		6	5	5	6	7	6	▲ 1	0	1	1	▲ 1
	公営企業等会計部門計		12	11	11	12	13	12	▲ 1	0	1	1	▲ 1
総合計			162	160	159	154	157	159	▲ 2	▲ 1	▲ 5	3	2
目標値			164	163	163	162	162	161					
目標値との差			▲ 2	▲ 3	▲ 4	▲ 8	▲ 5	▲ 2					

III. 定員管理参考指標との比較

(1) 類似団体職員数の状況による比較

類似団体別職員数の状況とは、全市区町村を対象として、その人口と産業構造を基準に累計区分し、各類型に属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、類型ごとに人口1万人当たりの職員数の平均値を算出したものです。その類型に属する団体を類似団体として職員数の比較をする参考指標で、普通会計部門及び一般行政部門の職員を対象としています。

類似団体と比較すると、本町は総務・企画部門の職員が多く、衛生部門や教育部門の職員が少なくなっています。総務・企画部門の職員が多い理由として5カ所の出張所があることなどによるものです。

この指標の試算結果では、本町の普通会計の職員数は5人の超過となっています。

(単位：人)

大 部 門	職員数の増減			
	R4.4.1	類 似 団 体	超 過 数 (A－B)	超 過 率
	現 在 職 員 数 A	Ⅲ－1 修 正 値 B		
	人	人	人	%
議 会	2	2	0	0.0%
総 務 ・ 企 画	41	32	9	22.0%
税 務	9	8	1	11.1%
民 生	39	37	2	5.1%
衛 生	10	14	▲ 4	-40.0%
農 林 水 産	8	10	▲ 2	-25.0%
商 工	7	5	2	28.6%
土 木	13	12	1	7.7%
一 般 行 政 計	129	120	9	7.0%
教 育	18	22	▲ 4	-22.2%
普 通 会 計 計	147	142	5	3.4%

IV. 適正化計画の目標

(1) 基本方針

本町の事務事業を効果効率的に遂行するため、その遂行に要する適正な職員数を決定し、それを事務事業ごとに過不足なく適正に配置するよう管理していきます。

(2) 計画期間

第4次定員適正化計画の第一次計画は、令和5年度を初年度に令和9年度までの5年間とし、続く第二次計画は、令和10年度から令和14年度までの5年間とします。

(3) 対象者

本計画の対象者は下記のとおりとします。

「対象」

- ・ 正規職員
- ・ 任期付職員（フルタイム勤務）
- ・ 再任用職員（フルタイム勤務）

(4) 目標

令和5年度から実施される定年延長制度の影響や、人口減少や少子高齢化、権限移譲の進展、住民ニーズの多様化・複雑化等に伴う行政需要の拡大、的確かつ質の高い行政サービスを提供するなど、新たな行政課題に対しても迅速に対応することが必要であり、また年齢階層における職員数を平準化するため本町における適正な職員数を160人とし、令和15年4月1日の職員数を160人とします。

なお、今後10年間の目標数値は「別表」のとおり計画します。

また、職員数推移の想定される条件として、定年延長制度の導入による退職者数の減少などがあげられますので、下記の想定条件を基準として計画します。

①60歳到達者の動向を以下のとおりとします。

- ・5割が定年延長を選択（職員定員に含む）
- ・5割が再任用短時間勤務又は退職を選択（職員定員に含まない）

②年齢階層における職員数の平準化のため、退職者がいなくても、新規採用をおこなう。

③慢性的に不足している、専門職は積極的に採用をすすめる。

「別 表」

1. 各年度別目標定員と退職予想人員及び新規採用限度人数表

（単位：人）

	各年度の 目標人員		年度当初 実人員	退職 減員数	新規採用 人員枠	摘 要
第一次計画期間	R 5	(現員) 160	161	△ 2	2	退職：一般行政 2 採用：一般行政 2
	6	160	161	△ 1	1	退職：一般行政 1 採用：一般行政 1
	7	160	161	△ 1	1	退職：一般行政 1 採用：一般行政 1
	8	160	160	△ 3	2	退職：一般行政 2・保健師 1 採用：一般行政 1・保健師 1
	9	160	160	△ 2	2	退職：一般行政 1・保健師 1 採用：一般行政 1・保健師 1
第二次計画期間	10	160	160	△ 1	1	退職：一般行政 1 採用：一般行政 1
	11	160	161	0	1	退職：0 採用：一般行政 1
	12	160	161	△ 3	2	退職：一般行政 2・保育士 1 採用：一般行政 1・保育士 1
	13	160	160	△ 3	3	退職：一般行政 2・社会福祉士 1 採用：一般行政 2・社会福祉士 1
	14	160	160	△ 3	3	退職：一般行政 2・保健師 1 採用：一般行政 2・保健師 1
目標	15	160	160			
				△ 19	18	

（注）

1. 各年度の目標人員は、完結年度までに目標に達するため仮に設定する職員定数である。
2. 退職減員は、現在の職員が定年まで在職したとして予想される退職者数であり、自己都合等による中途退職者は含んでいない。
3. 新規採用の人員枠は、各年度の目標人員に達するために新規採用ができる仮の人員枠であって必ずしも当該年度に採用するものではない。

V. 定員適正化へ向けた取組

定員適正化計画の実施にあたり、単に職員数を縮減するだけでは職員の負担が増えるだけでなく、時間外勤務の増加による人件費の増加や、職員個々のメンタルヘルスの不調などを招きかねません。

業務の効率化を図るとともに、適正な人事管理や働きやすい職場環境の整備など職員のやりがいを向上させることに取り組みながら、組織力を低下させることなく適正な定員管理を行います。

(1) 業務効率の向上

「第6次八百津町行財政改革大綱」に基づき行政のデジタル化を推進するとともに、既存の事務事業の見直しをすすめ、業務効率の向上を図ります。

(2) 組織マネジメントの強化

行政需要の変化に柔軟に対応するため、組織の拡大、縮小、統廃合等を行い、より効果の大きい事務事業に職員を割り当てられる、簡素で効率的な組織の構築と職員配置の適正化を進めます。

(3) 計画的な職員の採用

将来にわたり持続可能な町政運営を行っていくため、職員の年齢構成及び専門職、技術職の積極的採用も考慮し、数年先までの退職者を見据えたうえで必要な人数を精査し、計画的な職員採用を進めます。

(4) 多様な任用制度の活用

再任用制度や会計年度任用職員といった多様な任用制度を活用し、経験豊富な職員から知識や技術の伝承を推進し、職員の経験不足による組織力の低下を防ぎます。

また、障がい者の雇用についても、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく地方公共団体の障がい者の法定雇用率を維持するため、障がい者の雇用に努めます。

(5) 職員の能力向上

職員研修等を充実し、環境の変化等にも柔軟に対応していけるよう、職員一人ひとりの意識改革や資質の向上を図ります。

(6) 職員の心身の健康管理

メンタルヘルスを含めた職員の健康管理に配慮し、健康相談、専門家による支援体制の充実や、業務配分や仕事の進め方の見直しも含めた総合的な職員の健康管理の充実を図り、心身ともに健康で能力を十分発揮して業務を遂行していける環境づくりに努めます。

(7) その他

令和4年度に組織再編により実施した8課1局3室22係による影響や、令和5年度から実施される定年延長制度の影響を注視し、適正な定員配置を検討していきます。