

第5次蓬田村 定員適正化計画

(令和5年度～令和9年度)

1. 策定の趣旨

2. これまでの定員管理の状況

- (1) 職員数の推移
- (2) 第4次定員適正化計画等の実施状況
- (3) 定員回帰指標との比較
- (4) 定員管理診断表による類似団体との比較
- (5) 総括的評価

3. 適正な定員管理をめざして

- (1) 第5次定員適正化計画策定の基本方針
- (2) 第5次定員適正化計画の計画期間
- (3) 実施方法
- (4) 部門別・職種別年度計画

1. 策定の趣旨

人口減少と少子高齢化が加速的に進む中、地方分権の推進や住民ニーズの複雑多様化等、地方自治体には、様々な行政課題への取組が求められています。

また、医療・介護等の社会保障関連経費の増加等、地方財政を取り巻く環境は厳しい状況にあり、効率的かつ効果的な行財政運営に、より一層取り組む必要があります。

更に、職員を取り巻く環境にも変化があり、再任用制度の円滑な運用とともに、定年制の延長という新たな課題への対応や長時間労働の是正、多様な働き方の実現に向けた「働き方改革」にも取り組みながら、計画に基づいた合理的かつ効果的な定員の適正管理を推進しなければなりません。

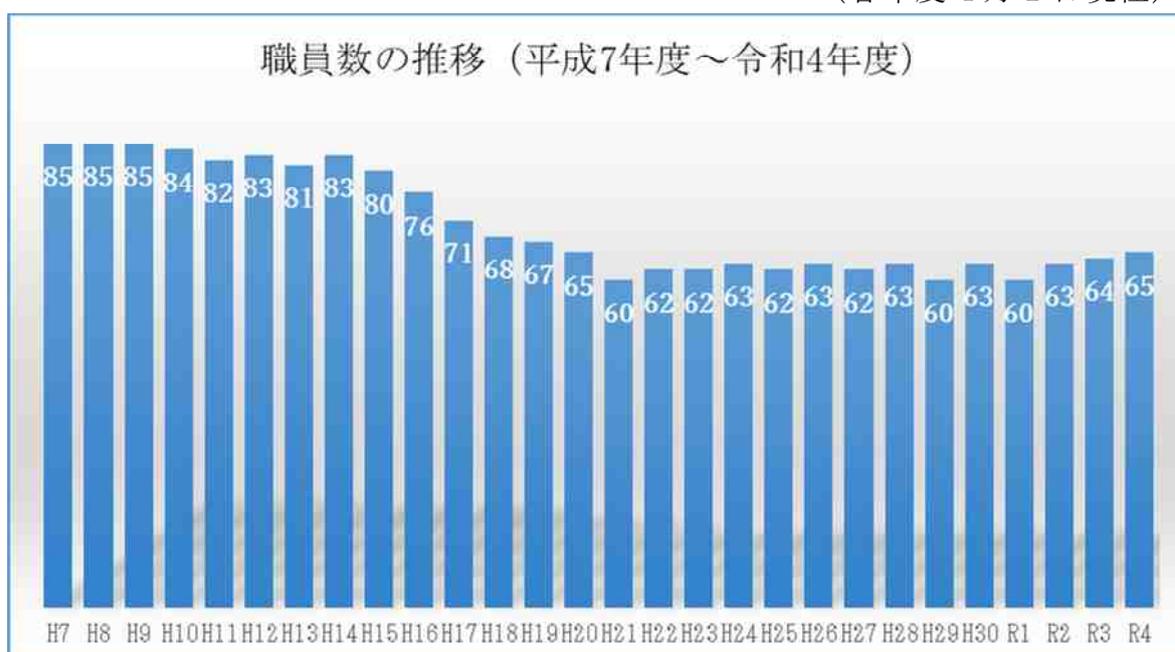
したがって、効率的・効果的な行財政運営を行うとともに、行政需要への的確な対応を実現するためには、適正な定員管理が必要なことから、第4次蓬田村定員適正化計画（計画期間：平成30年度から令和4年度まで）に引き続く計画として本計画を策定します。

2. これまでの定員管理の状況

(1) 職員数の推移

蓬田村の職員数については、行政改革における定員適正化計画の策定と実施等により、平成9年度をピークに職員数は減少し、平成15年度からは退職者不補充で推移してきましたが、行政需要の増大により、平成22年度からは退職数並みに毎年採用しています。

(各年度4月1日現在)



(2) 第4次定員適正化計画等の実施状況

第4次定員適正化計画期間中の平成30年度から令和4年度までの5年間で、2人増員しています。

(各年度4月1日現在)

部 門	H29 (A)	H30	R1	R2	R3	R4 (B)	増減数 (C) (B)-(A)	増減率 (C)/(A)
一般行政部門	44	47	46	49	50	51	7	15.9%
教育部門	6	6	5	5	5	5	△1	△16.7%
公営企業等部門 (水道・国保・介護)	10	10	9	9	9	9	△1	△10.0%
実績合計 (①)	60	63	60	63	64	65	5	8.3%
対前年増減		3	△3	3	1	1		
計画 (②)	60	61	62	62	62	62	2	3.3%
実績合計－計画 (①)－(②)		2	△2	1	2	3		

(3) 定員回帰指標との比較

「定員回帰指標」は、人口と面積の2つの要素だけを説明変数として、それ以外の特異事情を考慮せず、多重回帰分析の手法によって、各地方公共団体の試算職員数を算出できる参考指標です。

(令和4年4月1日現在)

算出式	人口 係数	×	人口 (千人)	+	面積 係数	×	面積 (km ²)	+	定数	=	端数 切捨	R4.4.1 職員数
一般 行政 計	4.5	×	2.625	+	0.08	×	80.84	+	40	=	58	51
普通 会計 計	6.7	×	2.625	+	0.12	×	80.84	+	40	=	67	56

(注) 普通会計とは、公営企業等を除いた部門をいう。

(4) 定員管理診断表による類似団体との比較

定員管理診断表は、全市区町村を権能（指定都市、中核市、特例市、一般市、特別区、町村）により分類し、類型ごとに部門別の人口1万人あたりの平均職員数を算出して、類似団体と比較するものです。類似団体ごとの民間委託や一部事務組合による違いを考慮しない「単純値」による比較と、民間委託や一部事務組合化を考慮した「修正値」による比較方法があり、後者の方が、より実態に即した定員比較ができます。

(令和4年4月1日現在)

区分		職員数 (A)	類似団体平均職員数を人口規模に換算した職員数(単純値) (B)	単純値との比較 (A)-(B)	類似団体平均職員数を人口規模に換算した職員数(修正値) (C)	修正値との比較 (A)-(C)
一般行政	議会	2	1	1	1	1
	総務企画	23	17	6	16	7
	税務	5	3	2	3	2
	民生	6	12	△ 6	5	1
	衛生	4	6	△ 2	4	
	農林水産	7	7		5	2
	商工		2	△ 2		
	土木	4	5	△ 1	4	
一般行政計	51	53	△ 2	38	13	
教育	5	9	△ 4	5		
普通会計計	56	62	△ 6	43	13	

(注1) 「単純値」とは、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（小計は当該大部門の合計）をいう。

(注2) 「修正値」とは、当該中部門、小部門に職員を配置している職員を対象とし、中・小部門ごと、及び類型別団体ごとに、人口1万人あたりの職員数の平均値をいう。

(5) 総括的評価

ア 第4次計画との乖離状況

1名から3名程度の誤差はあるものの、概ね計画どおり進んでいます。

イ 定員回帰指標との比較状況

一般行政部門では、51名の職員に対して試算値は58名となっており、7名少ない状況となっています。また、普通会計部門では56名の職員に対して試算値は67名で、11名少ない状況となっています。

ウ 類似団体別職員数との比較状況

普通会計部門職員数では、56名の職員に対して単純値は62名となっており、6名少ない状況となっています。また、修正値は43名で、13名の超過となっています。

以上のことから、比較対象によっては若干の超過は見られるものの、現員数で既に定員管理の適正化が進んでいると判断することができるものです。

3. 適正な定員管理をめざして

(1) 第5次定員適正化計画策定の基本方針

今後の行政運営には、人口減少や少子高齢化、地方分権の推進や住民ニーズへの対応等、様々な課題に取り組む必要があります。

「2. これまでの定員管理の状況」から分かるように、当村の定員管理の適正化は進み、これ以上の職員削減は、上記課題への取組の妨げになる他、職員へ過度な負担を招くおそれがあると考えます。

以上のことを勘案し、適正な職員数を考えるにあたり、次の点を定員管理の重点方針とします。

ア 計画期間中の退職者補充について

業務量に見合った人員配置を基本とし、業務量が減らない中での人員削減は行わず、定年制の延長や再任用職員の雇用も考慮した退職者補充を行うこととします。

イ 行政需要の変化への柔軟な対応

業務運営手法・体制の見直しや事務事業の廃止、縮小、統廃合等を検討したうえで、業務の縮小する部門から、行政需要の高い部門への配置換えを行い、必要最小限の人員による効率的でコンパクトな行政組織を

形成します。

ウ 職員の人材育成と能率の向上

地方分権に対応できる職員の育成を図り、職員一人ひとりが効率よく職務を遂行できる能力の向上を目指します。

(2) 第5次定員適正化計画の計画期間

計画期間は、令和5年度から令和9年までの5箇年の計画とします。

(3) 実施方法

ア 行政需要の変化に対応した組織体系の構築

新たな行政課題や住民の多様なニーズに対応するため、常に最適な組織体系を構築します。

イ 業務量の変化に対応した職員配置

行政サービスの安定的な供給や行政ニーズへの対応に必要な人員の確保を図りながら、業務量に見合った効果的な職員配置を行います。

ウ 今後の退職者に備えての計画的採用

事業の継続性や人材の育成等を考慮し、計画的な採用を行います。また、定年制の延長や再任用職員の雇用も考慮し、定員の適正化を図ります。

エ 自治体DXへの対応

業務システムの効率化・標準化等の推進とマイナンバーカードの普及促進を図り、デジタルを活用した行政運営に努めます。

オ 民間委託等の推進

施設管理業務は、民間委託の積極的な活用を図り、各種管理業務の効率化に努めます。

カ 人事評価制度の活用

職員の能力開発、人材育成・活用、職員の意識改革等、職員の育成に必要な不可欠なものであることから積極的に活用します。

(4) 部門別・職種別年度計画

業務量に見合った人員配置を基本として、必要な退職者補充を行うこととします。

(各年度4月1日現在)

区分	R4	R5	R6	R7	R8	R9	増減数	増減率
一般行政	51	52	52	51	52	51	0	0%
教育	5	5	5	5	5	5	0	0%
公営企業	9	9	9	9	9	9	0	0%
現員	65	66	66	65	66	65	0	0%
対前年度増減		1	0	△ 1	1	△ 1		
前年度末退職	区分	R5. 3. 31	R6. 3. 31	R7. 3. 31	R8. 3. 31	R9. 3. 31	増減数	
	行政職					△ 1	△ 1	
	技能職			△ 1			△ 1	
	保健師						0	
	合計	0	0	△ 1	0	△ 1	△ 2	
採用	区分	R5. 4. 1	R6. 4. 1	R7. 4. 1	R8. 4. 1	R9. 4. 1	増減数	
	行政職	1			1		2	
	技能職						0	
	保健師						0	
	合計	1	0	0	1	0	2	