

第六次川本町定員適正化計画

(計画期間:令和3年4月1日～令和8年3月31日)

1. 定員適正化計画の目的

本町では、これまでの厳しさを増す町財政の現状を踏まえて平成9年から数次にわたる定員適正化計画を策定し、定員の削減に努めてきた。特に、市町村合併を見据えて策定した第二次定員適正化計画(平成14年度～平成16年度)においては計画を大きく上回る12名の削減を行い、単独町政を選択した後の第三次定員適正化計画(平成17年度～平成21年度)においても、更に13名の削減を行った。

しかしながら、第四次定員適正化計画(平成22年度～平成26年度)においては、これまでの行財政改革の取組は継続しつつも、福祉事務所の権限移譲をはじめとする業務量の増加にも対応するため2名の増員を計画し、第五次定員適正化計画についても多様な行政ニーズに対応していくために増減なしの計画としたところである。

今後の定員管理においても、本町の人口・財政規模に応じた最適な職員数とするため、これまでの定員適正化計画を検証・分析するとともに、行財政改革に基づく削減のみを目的とするものではなく、近年の働き方改革の推進や定年延長制度等の社会的背景も考慮し、多様化する行政ニーズに対応できる体制を確保する必要がある。

このため、令和3年4月1日を起点とし令和7年度までの5年間における第六次定員適正化計画を策定する。

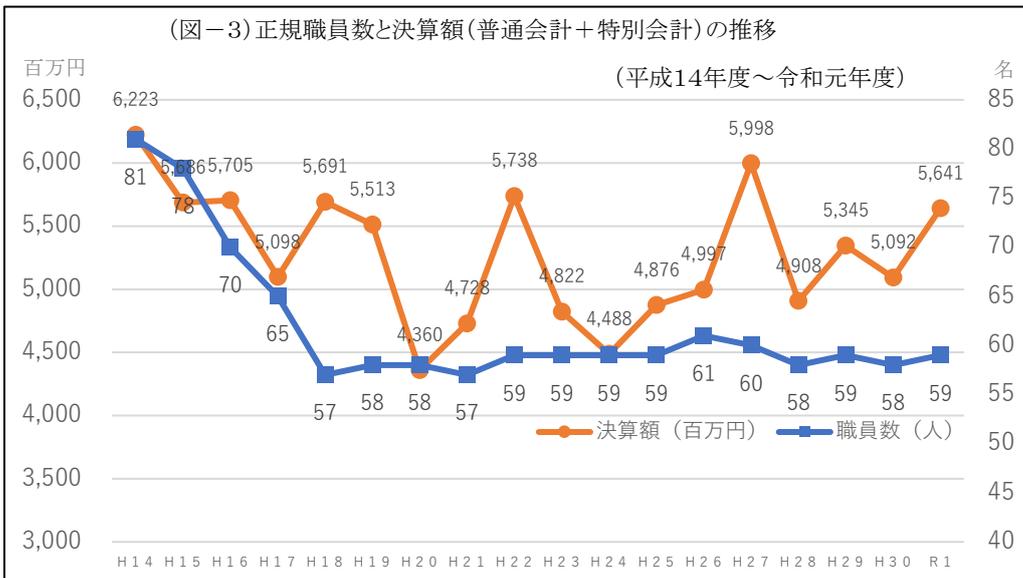
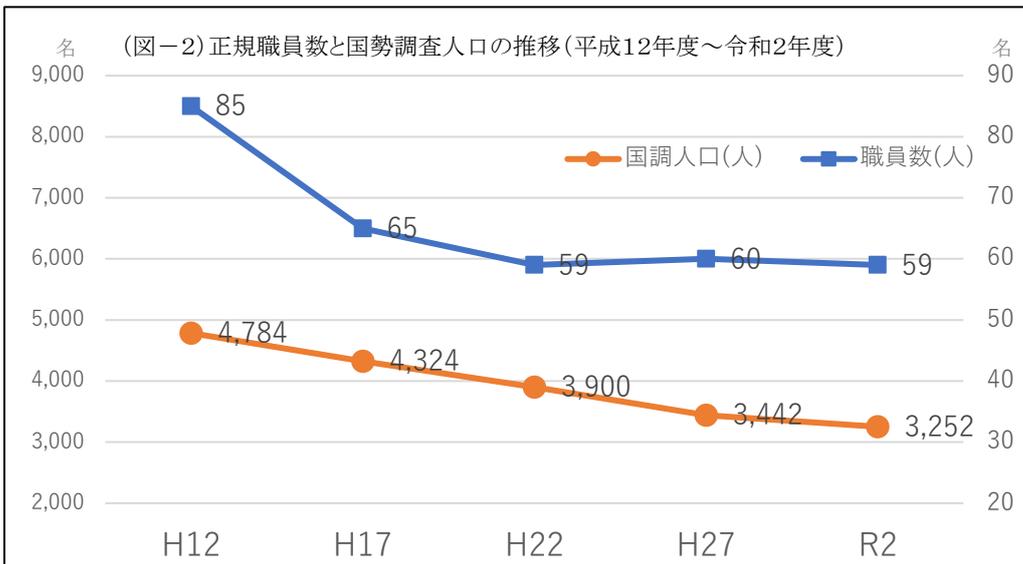
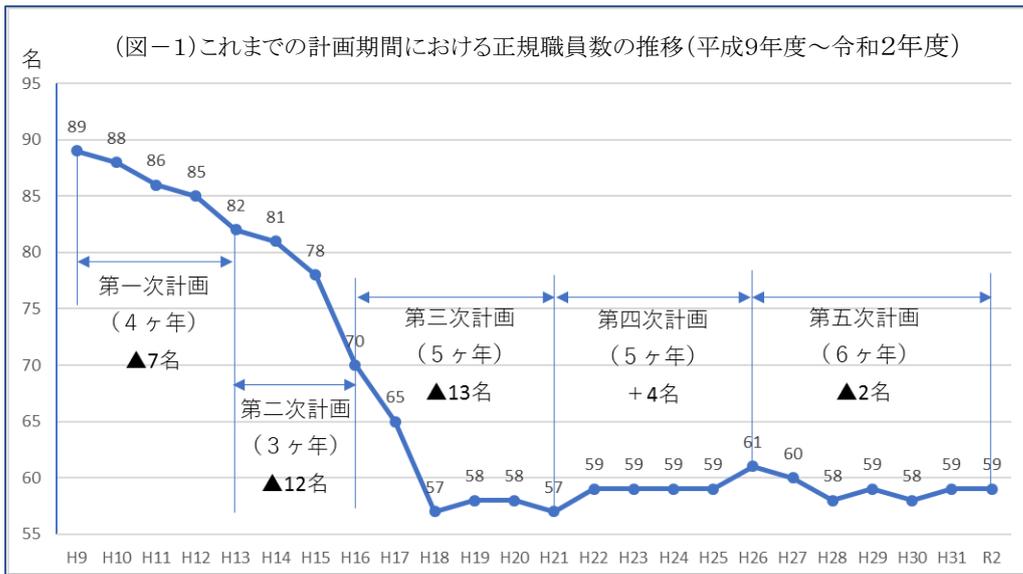
2. これまでの定員管理の状況

(1) 職員数の推移

本町の正規職員数は、令和2年4月1日現在59名であり、内訳は一般行政46名、特別行政(教育委員会)8名、公営企業等(水道事業、下水道事業、国民健康保険事業)5名となっている。第一次定員適正化計画策定時(平成9年)における正規職員数は89名であったため、この23年間で30名の正規職員が削減されたこととなる。また、正規職員数は、第三次定員適正化計画期間中の平成18年度が57名と最も少なく、それ以降はほぼ横ばいで推移している。(図-1)

また、これまでの国勢調査人口の推移と正規職員数の推移を比較すると、平成12年度における人口1,000人あたり正規職員数17.8名に対して、令和2年度は18.1名であり、人口減少に伴い職員数も減となっている。(図-2)

しかしながら、決算規模(普通会計+特別会計)は年毎にばらつきはあるものの減少傾向にあるとはいえ、職員数の減少に対して業務量大きく変動していないといえる。(図-3)



(2)これまでの計画数値と実績数値の推移

第一次定員適正化計画策定時(平成10年度)以降の計画数値に対する実績数値の推移をみると、全般的に計画数値を実績数値が下回っている。特に第5次計画期間中の平成28年度以降は、早期退職者の増加等により経常的に計画数値を下回っている。(表-1)

(表-1)これまでの計画数値と実績数値の推移(平成10年度～令和2年度)

単位:名

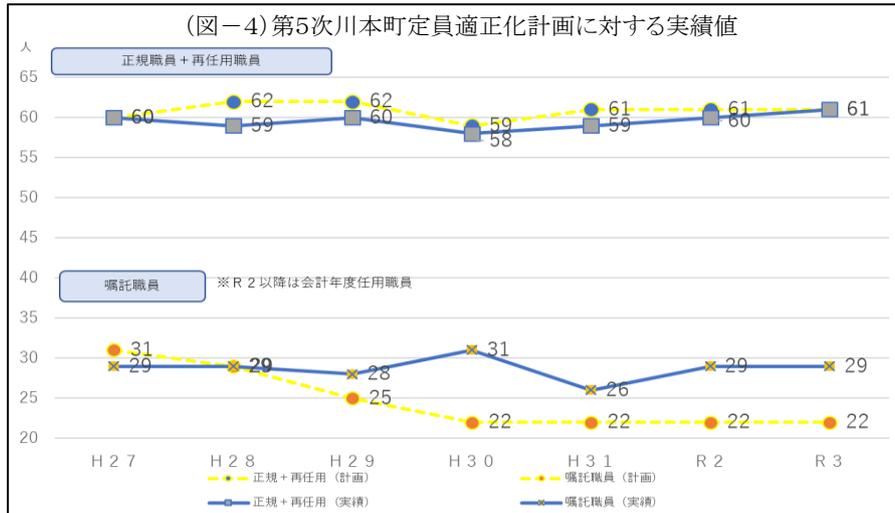
年度	第一次計画(4ヶ年)				第二次計画(3ヶ年)			第三次計画(5ヶ年)				
	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21
計画	88	87	86	86	81	80	78	65	62	60	58	56
実績	88	86	85	82	81	78	70	65	57	58	58	57
実績-計画	0	▲1	▲1	▲4	0	▲2	▲8	0	▲5	▲2	0	1

年度	第四次計画(5ヶ年)				第五次計画(6ヶ年)						
	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2
計画	59	60	61	58	59	60	60	60	61	61	60
実績	59	59	59	59	61	60	58	59	58	59	59
実績-計画	0	▲1	▲2	1	2	0	▲2	▲1	▲3	▲2	▲1

※数値は正規職員数(一般行政職・特別行政・公営企業等の合計)

(3)非正規職員等の状況

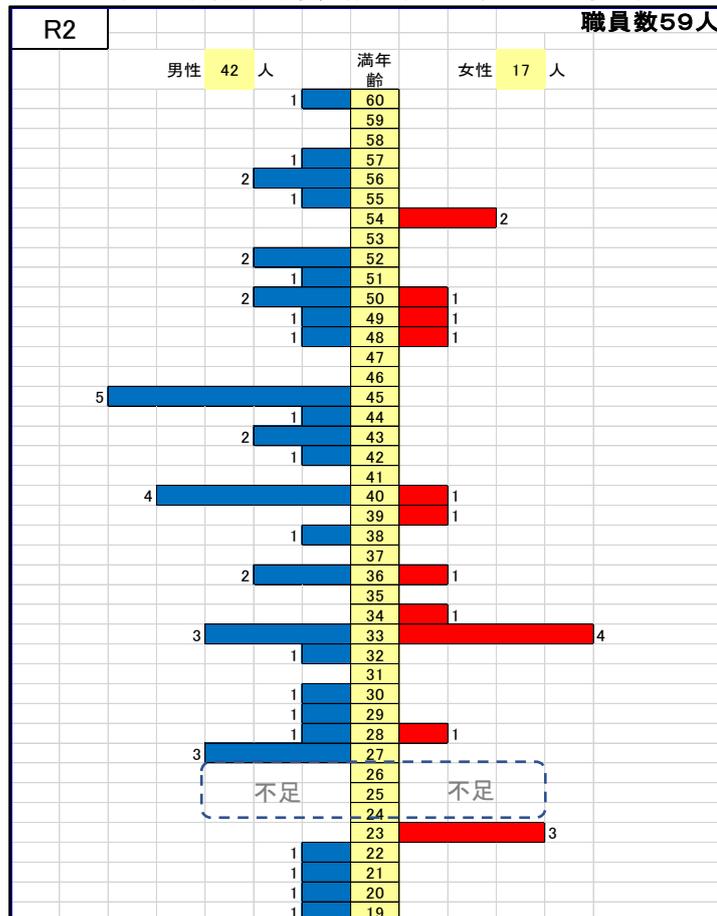
正規職員が削減され行政ニーズが多様化する中、非常勤職員は行政運営を支える重要な担い手になっている。しかし、正規職員数が減少となる中で非常勤職員の活用に頼る傾向が増えてきたため、第五次定員適正化計画においては、再任用職員や嘱託職員(令和2年度以降は会計年度任用職員)の計画数値も記載している。再任用職員については、制度上フルタイム雇用と短時間雇用が存在するが、雇用実績は本人の意向もふまえて短時間勤務(月16日勤務)のみであり、令和2年度時点で、計画どおり1名の雇用となっている。嘱託職員(月16日勤務)については、平成27年度から令和2年度までに9名を削減し22名とする計画であったが、実質は横ばいで推移しており、令和2年度においては計画数値を7名上回る29名という結果となっている。これは、高校魅力化の取組をはじめ、多様化する新たな業務等が発生したことによるものであるが、これらの増加分については、集落支援員や地域おこし協力隊制度を活用した雇用を行っており、その財源については特別交付税措置されている。(図-4)



(4) 年齢別職員数の状況

これまでの職員数削減計画において、平成14年度以降採用を抑制する時期が続いたことから、年齢による構成差も顕著となったが、近年は定期的な採用を行っているため、平準化される傾向にある。しかしながら、令和3年3月31日現在の年齢別職員数をみると、若年層に不足する年齢層が存在することから、今後安定した行政運営を維持するためにも、職員構成の平準化を考慮した定員管理が必要である。(図-5)

(図-5) 年齢別職員構成図(令和3年3月31日現在)



(5) 総務省第10次定員モデルによる比較

定員モデルとは、一般行政部門を対象にそれぞれの団体における平均的な試算職員数を部門別に算出できる参考指標である。平成30年度時点の数値を比較すると、本町の一般行政部門の職員数は、定員モデルの55名に対し実職員数45名であり、定員モデルを10名下回る結果となっている。なお、部門別の数値として民生部門の数値のみが定員モデルを上回っている要因としては、本町が福祉事務所機能を有していることが影響している。

定員モデルはあくまでも定員の現状を客観的に算出したものであることから、絶対的なものとして活用するのではなく今後の職員配置を検討する上での参考程度として活用する必要がある。(表-2)

(表-2) 総務省定員モデル試算式データとの比較(平成30年度)
(単位:人)

部門	定員モデル 試算職員数	実職員数	モデル との差	実職員数 指数
議会・総務	21	18	▲3	85.7
税務	4	2	▲2	50.0
民生	9	10	+1	111.1
衛生	6	3	▲3	50.0
経済	9	7	▲2	77.8
土木	6	5	▲1	83.3
一般行政部門 合計	55	45	▲10	81.8

(実職員数指数は、試算職員数を100とした場合の指数)

福祉事務所
移譲が影響

(6) 類似団体との比較

類似団体とは人口と産業構造を基準に全国地方自治体を類型区分したものであるが、本町が区分される町村Ⅰ-2(人口 5,000 人未満で産業構造Ⅲ次60%以上)の自治体の中でも、離島地域等を除き人口規模が最も近い全国6団体を抽出しその職員数を比較した。

なお、比較にあたっては、病院、保育所、幼稚園等の特殊要因を取り除き、可能な限り川本町と同じ条件となるよう調整を行った。

令和2年4月現在数値による比較結果をみると、いずれの団体も本町と同規模の職員数となっているが、他の6団体の平均値(61名)と比較すると、川本町は2名少ない人数(59名)となっている。(表-3)

(表-3) 全国類似団体との比較

(単位:人)

類似団体	住基人口 (R2.1.1)	住基 世帯数 (R2.1.1)	面積	議会	総務 企画	税務	民生	衛生	農林水産	商工	土木	教育	普通会計 計	特別会計 計	総合計
秋田県 A町	3,182	1,355	282.13	1	16	3	7	5	11	5	5	6	59	4	63
福島県 B村	2,722	1,100	234.08	2	16	5	7	3	6	6	4	7	56	3	59
長野県 C村	3,746	1,510	57.96	1	14	3	9	3	3	5	5	7	50	5	55
愛知県 D町	3,134	1,434	123.38	1	21	4	13	6	6	2	3	7	63	4	67
和歌山県 E町	2,642	1,429	294.23	2	14	2	7	5	6	1	10	6	53	4	57
山口県 F町	2,668	1,525	34.69	2	22	2	8	5	2	2	6	8	57	5	62
上記6団体の平均値	3,016	1,392	171.08	2	17	3	9	5	6	4	6	7	56	4	61
島根県 川本町	3,270	1,654	106.43	1	18	2	10	3	5	2	5	8	54	5	59

- 全国類似団体の内、離島地域等を除く人口規模が最も近い6自治体を選定
- 職員数データは総務省公表のR2.4.1現在データを活用
- 病院、保育所等の特殊要因を取り除き、可能な限り川本町と同じ条件で比較
(保育所、幼稚園、病院、ごみ処理施設、港湾等の特殊要因を除き比較)
(福祉事務所は川本町のみ有するため、他6自治体にも加えた想定で比較)

(7) 組織人員要求との比較

本町においては、毎年当初予算要求と併せて各課に必要な人員の要求を行っているが、令和2年度の要求職員数は合計68名であり、査定結果の59名と比較すると9名の不足となっている。各課において業務改善等による効率的な業務遂行に努めているものの、経常的に時間外勤務が発生している状況等もあり、より一層の業務効率化の取組と併せて、増員等の対応も検討が必要である。

3. 今後の定員管理のあり方

(1) 数値目標設定に向けた現状と課題

これまでの定員適正化計画においては、財政健全化等に伴う行財政改革に主眼を置いた削減が主な目的であったが、近年は、急激な社会情勢の変化に伴い多様化する行政ニーズに応えるための人員を確保することについての視点が必要である。

人員確保の具体的な要因として、公共施設の老朽化に伴う施設マネジメントや新型コロナウイルス等の感染症対策や近年繰り返される大水害等の大規模災害に対応するための体制確保等があげられる。また、令和6年度に予定する簡易水道及び農業集落排水処理事業の公営企業化に向けた体制整備や令和3年度からの島根県後期高齢者医療広域連合への派遣等も考慮する必要がある。

この一方で、老朽化が進む公共施設の維持管理コストや改修費の増加等に伴い、今後の財政状況も一層厳しくなることが懸念される。

(2) 多様な任用制度の活用

地方公務員の定年引き上げについては、令和4年度から2年に1歳ずつ段階的に引き上げられる予定であることから、これらの動向をふまえて職員数の推移を検討する必要がある。また、この間の退職者数は減少することとなるが、60歳において役職定年となることを想定し、年齢バランスも踏まえた採用計画が必要である。

また、多様な行政ニーズに対応するため、会計年度任用職員についても引き続き積極的な活用を行うが、本来正規職員が担うべき業務については正規職員に移行することもふまえた職の整理を行う必要がある。加えて、再任用制度についても、長年の知識と経験を行政サービスに活かしていくという観点から引き続きの運用を行っていく。

4. 定員適正化計画の数値目標及び計画期間

(1) 定員適正化の数値目標

職員数については、一般行政部門、特別行政部門、公営企業等を含めた正規職員及び再任用職員と会計年度任用職員の総数とし、多様化する行政ニーズに対応するため、5年後(令和7年度末)の人数を現状よりも3名増の80名とする。

正規職員については、定年引き上げの影響により令和3年度から令和7年度までの退職者を1名と見込むが、職員年齢バランス等も考慮して毎年1名以上採用することで、6名増の65名とする。一方で地域おこし協力隊と集落支援員を除く会計年度任用職員については、業務内容の見直し等により2名減の15名とし、再任用職員は定年退職の状況を踏まえて対象者が見込まれないことから1名減の0名とする。(表-4)

また、職員数の増員を行う一方で財政状況はこれまで以上に厳しくなることが予想されるため、民間活力の活用(外部委託化等)、組織や業務の見直し等による業務効率化、既存事業の廃止・縮小、保有する公共施設の廃止・縮小等にこれまで以上に取り組み、将来的な行政のスリム化につなげていく必要がある。

								単位：人	
部門	区分	令2	令3	令4	令5	令6	令7	増減	備考
一般行政	減員	▲3	▲1	0	0	0	0		前年度未定年退職等
	増員	3	2	2	1	1	1		新規採用等
特別行政	差引	0	1	2	1	1	1		
	正規職員数	59	60	62	63	64	65	+6	
公営企業	再任用職員	1	1	1	1	0	0	▲1	
	会計年度任用職員	17	17	17	16	16	15	▲2	地域おこし協力隊、集落支援員除く
の全部	派遣職員	0	▲1	▲1	▲1	0	0	0	県後期高齢者医療広域連合派遣
	合計	77	77	79	79	80	80	+3	

※①職員数は、各年度4月1日現在 ※②会計年度任用職員は月16日勤務(地域おこし協力隊、集落支援員を除く)

(2) 計画期間

令和3年度から令和7年度の5年間とする。

6. 計画の公表と見直し

この計画は、毎年定期的に進捗状況を公表するとともに、状況の変化に応じて必要な見直しを行うものとする。