

# 若桜町定員管理適正化計画

## 【令和3年度～令和7年度】



令和3年3月  
鳥取県 若桜町

## 1. 計画策定の趣旨

少子高齢化の進展、人口減少社会の到来により本町を取り巻く情勢は依然として厳しいものがあり、一層効率的かつ持続可能な行財政運営が求められ、職員人件費の抑制を図ることが必要な一方で、地方分権の進展等に伴い職員の担当する業務量は増加し、健康への影響が懸念されるほか、ワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい職場環境の充実に求められています。

以上のことを踏まえ、本町では、再任用職員などの多様なマンパワーの活用など、新たな行政手法と新規職員採用とのバランスを図りながら計画的に実施していくとともに、職員の資質向上を図り、より簡素で機能性の高い組織による効率的かつ効果的な行政運営を推進し、職員人件費の抑制を図るため、令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とする「若桜町定員管理適正化計画」を策定し、定員管理の適正化への取り組みを行います。

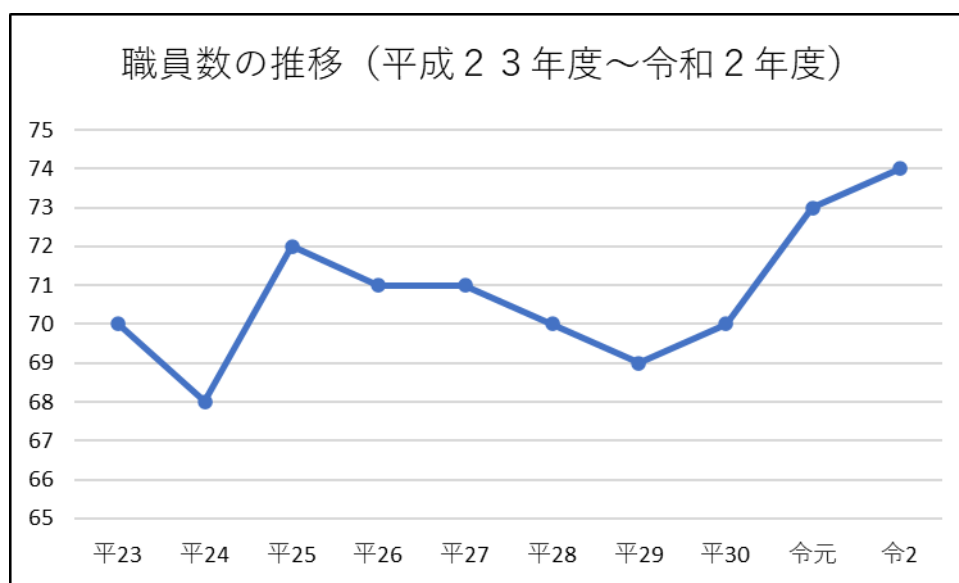
## 2. 職員数の現状

### (1) 職員数の推移（部門別職員数）

地方公共団体定員管理調査における部門別職員数の推移については、次のとおりです。

部門別職員数の推移

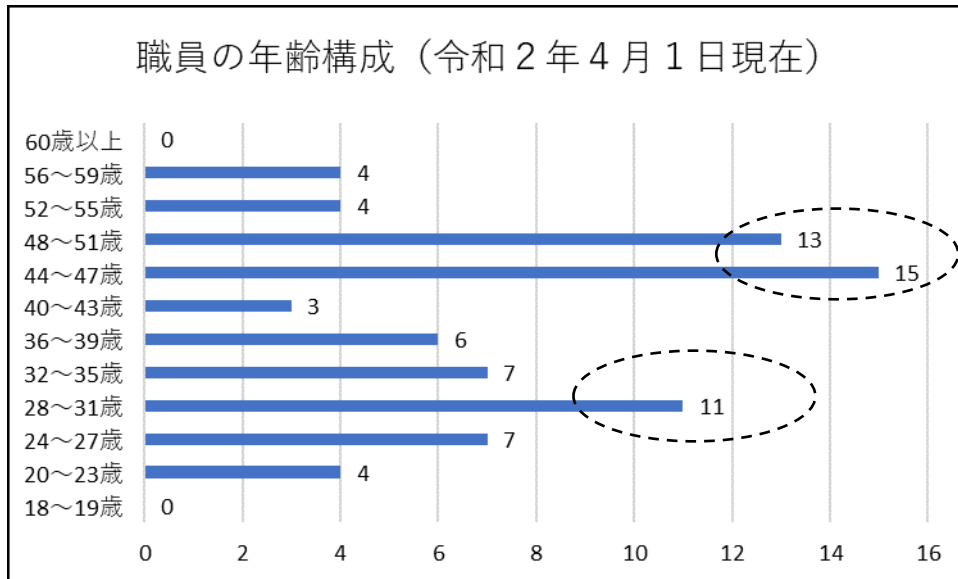
部門		区分	職員数（人）										
			平23	平24	平25	平26	平27	平28	平29	平30	令元	令2	
普通会計	福祉関係を除く一般行政	議会	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		総務・企画	17	14	14	15	16	16	15	14	15	16	
		税務	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
		労働											
		農林水産	5	5	6	5	5	7	7	7	7	8	
		商工	1	3	2	3	4	3	3	3	5	4	
		土木	4	4	5	5	5	4	3	3	3	2	
		小計	32	31	32	32	34	34	32	31	34	34	
		民生	15	16	17	17	16	16	18	8	7	7	
		衛生	5	4	5	6	6	6	5	5	7	8	
	小計	20	20	22	23	22	22	23	13	14	15		
	一般行政部門計		52	51	54	55	56	56	55	44	48	49	
	教育		11	11	12	10	9	9	9	20	20	20	
	消防												
普通会計計		63	62	66	65	65	65	64	64	68	69		
公営企業等会計部門	病院												
	水道	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1		
	下水道	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	交通												
	その他	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3		
	公営企業等会計部門計		7	6	6	6	6	5	5	6	5	5	
総合計		70	68	72	71	71	70	69	70	73	74		



## (2) 職員の年齢構成

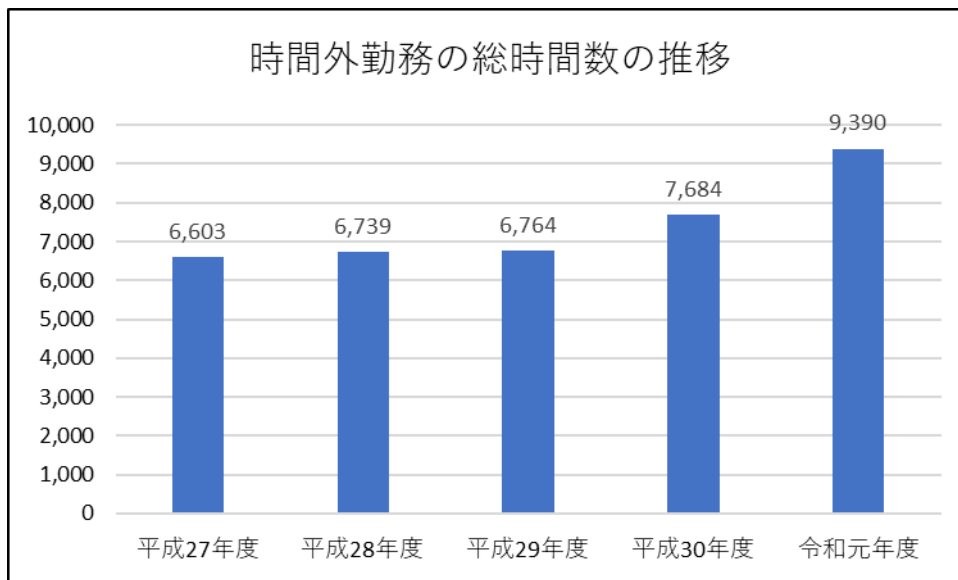
職員の年齢構成については28歳から31歳、又は44歳から51歳あたりの年齢層に職員が偏在しています。

今後の退職者数などを考慮し、適正な職員配置をするとともに、年齢構成の平準化にも配慮しつつ、必要な職員数を計画的に確保していく必要があります。



## (3) 職員全体の時間外勤務の状況

平成27年度以降の職員全体の時間外勤務の総時間数は以下のとおりとなっています。時間外勤務の総時間数は年々増加傾向となっています。



### 3. 他自治体（類似団体）との比較

#### (1) 人口1万人当たりの職員数による比較（定員管理診断表）

「類似団体別職員数の状況」（総務省）は、すべての市町村を対象として、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、いくつかのグループに分け、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。

なお、他市町村との比較を行う観点から、実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門は除外し、普通会計職員数を対象としています。

本町の現状としては、大部門以上定員管理診断表によると、平成31年4月1日現在の職員数における比較では、職員数68人に対して、単純値、修正値ともに64人となっており、超過数は4人となっています。

大 部 門	職員数の増減			単純値及び修正値により算出した職員数との比較			
	30. 4. 1	31. 4. 1	増減	単純値 による比較		修正値 による比較	
	現在	現在		単純値× 住基人口 10,000	超過数	修正値× 住基人口 10,000	超過数
	職員数	職員数	D				
A	B	B-A					
議 会	1	1		1		2	▲ 1
総 務 ・ 企 画	14	15	1	18	▲ 3	17	▲ 2
税 務	3	3		4	▲ 1	4	▲ 1
民 生	8	7	▲ 1	12	▲ 5	8	▲ 1
衛 生	5	7	2	6	1	6	1
労 働							
農 林 水 産	7	7		6	1	6	1
商 工	3	5	2	3	2	3	2
土 木	3	3		5	▲ 2	4	▲ 1
一 般 行 政 計	44	48	4	56	▲ 8	50	▲ 2
教 育	20	20		9	11	14	6
消 防							
普 通 会 計 計	64	68	4	64	4	64	4
病 院							
水 道	1	1					
下 水 道	1	1					
交 通							
そ の 他	4	3	▲ 1				
公 営 企 業 等 会 計	6	5	▲ 1				
合 計	70	73	3				

#### 〈単純値〉

職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均値を算出しております。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まか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、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出しております。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。※単純値と修正値では、算出される職員数が基本的に異なることから、部門別職員数や全体の職員数において、単純値と修正値の大小関係に留意した上で、実職員数と比較し、分析を行う必要があります。

#### （留意事項）

類似団体別職員数は、類似団体別に、「人口1万人当たりの職員数」という指標のみを用いて比較したものです。

しかしながら、地方公共団体が実際に職員を配置するにあたっては、人口規模以外にも、地勢条件、団体の財政状況等の社会経済条件、地域住民の行政に対する要望や団体の施設の選択等の様々な要因（行政需要）で決定されます。

そのため算出結果は、「あるべき水準」を示すものではなく、例えば、「なぜ自分の団体は他の類似団体と比べ、この部門の職員数が多いのか」といった、各団体が自ら考える“あるべき水準”を検討するうえでの“気づき”のための指標として活用することを目的としています。

## (2) 部門別職員数の類似団体との比較

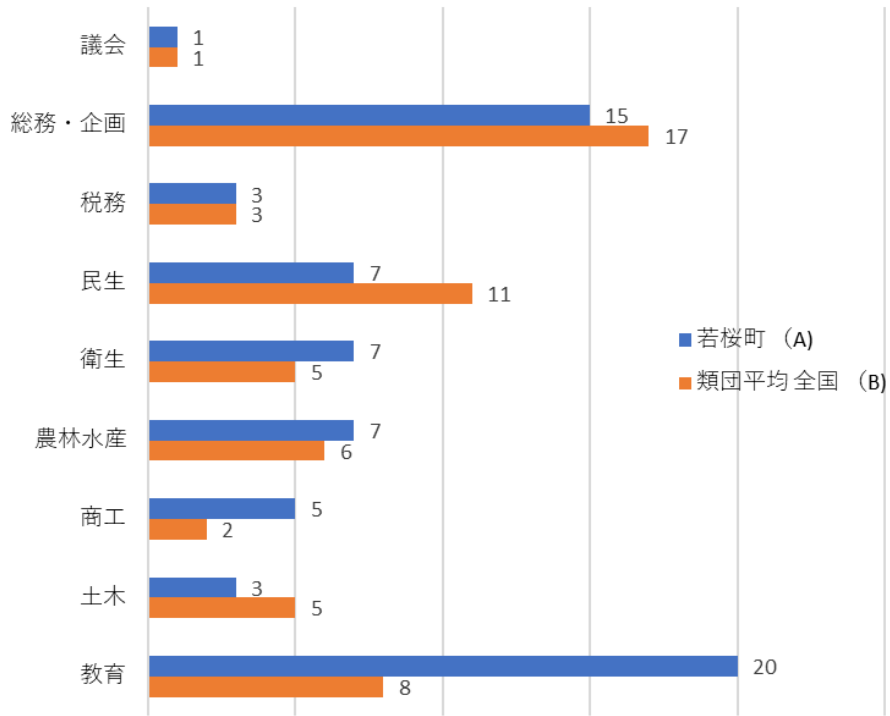
若桜町との類似団体は平成31年4月1日現在で51団体となっています。大部門における全国の類似団体職員平均との比較による超過数は、全体で10人となっています。また、小部門における比較では、特に保健センター、幼稚園の超過数が高くなっています。

これは、保健事業の推進やこども園が町立であることが要因であると考えられます。

### <大部門職員数の類似団体との比較>

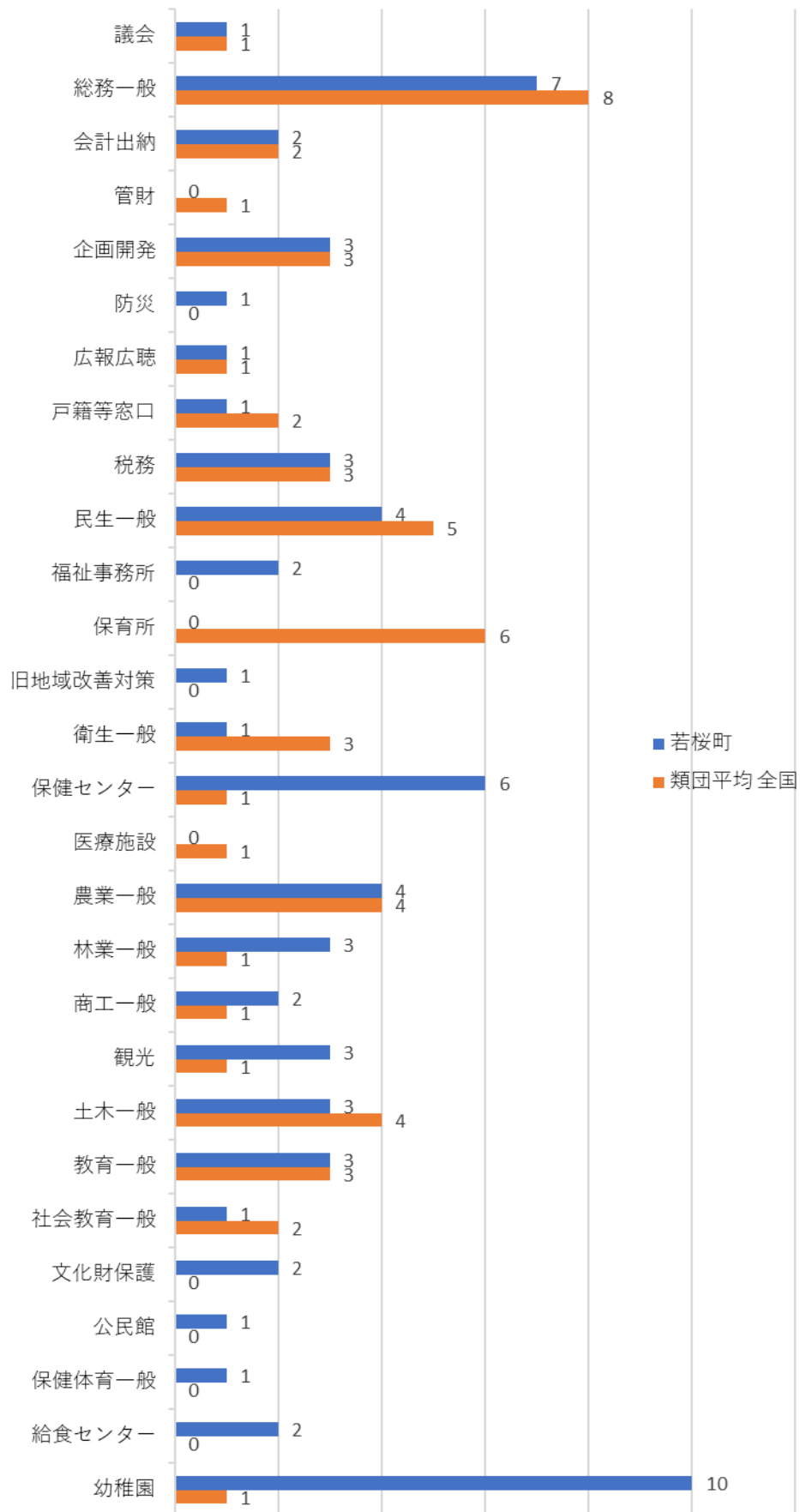
大部門	若桜町 (A)	類団平均 全国 (B)	超過数 全国 (A)-(B)	超過率 全国 $(A)-(B) / (A) * 100$
議 会	1	1	0	0.00
総務・企画	15	17	▲ 2	▲ 13.33
税 務	3	3	0	0.00
民 生	7	11	▲ 4	▲ 57.14
衛 生	7	5	2	28.57
農林水産	7	6	1	14.29
商 工	5	2	3	60.00
土 木	3	5	▲ 2	▲ 66.67
教 育	20	8	12	60.00
普通会計計	68	58	10	14.71

大部門職員数の類似団体との比較（平成31年4月1日現在）





小部門職員数の類似団体との比較（平成31年4月1日現在）



### (3) 定員回帰指標による職員数の試算

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、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町実職員数との差は、一般行政部門では21人下回り、普通会計部門では16人下回っています。

#### 定員回帰指標による職員試算表

##### 1. 現状

- ・人口 =  $X_1$  = 3千人  
(平成31年4月1日住基人口3,210人)
- ・面積 =  $X_2$  = 199.18km<sup>2</sup>

##### 2. 類型

- ・若桜町 = 町村

##### 3. 方程式 = 人口係数 a × 人口 $X_1$ + 面積係数 b × 面積 $X_2$ + 一定値 c

①一般行政部門  $4.5 \times 3 + 0.08 \times 199.18 + 40$

②普通会計部門  $6.7 \times 3 + 0.12 \times 199.18 + 40$

##### 4. 結果

①一般行政部門 = 69人 > 48人 (※)

②普通会計部門 = 84人 > 68人 (※)

※令和元年地方公共団体定員管理調査（平成31年4月1日現在）より

## 4. 今後の定員管理について

### (1) 計画の期間

計画の期間は、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) 定員管理の基本的な考え方

①住民の求める質の高い行政サービスを提供することに配慮しつつ、類似団体職員数の状況、人件費の状況等を勘案し、適宜、行政組織・機構の見直し、事務事業の見直しなどを推進することにより、職員数の適正化を図るものとします。

②持続的な行政運営を図るため、職員の退職による補充については、年齢構成のバランスに配慮し、採用を行います。

なお、高度な専門性が要求される業務や保健師や保育教諭等の専門職員については、町民サービスの低下を招かないよう配慮します。

### (3) 事務事業の見直し

限られた人的資源を有効に活用するためにも、若桜町行政改革大綱及び若桜町行政改革実施計画に基づき、業務内容や実施体制の見直しを推進します。

### (4) 組織の活性化

組織を活性化していくためには、職員一人ひとりが、全体の奉仕者であることの自覚のもと、常に職務に対して意欲を持って取り組むことはもとより、町民に最も身近な行政サービスの担い手としての心構え、コスト意識、改革意識を持ち、時代の要請に応えうる人材を総合的な観点から育成していくことが重要となります。

地方分権の進展等に対応するため、職員の政策形成能力や専門能力の向上を図る各種研修を実施するとともに、派遣研修や相互交流などを通じて、幅広い視野を養う人材の育成に努めることとします。

また人事評価制度の活用により、職員一人ひとりの意識改革や意欲の醸成を図るものとします。

### (5) 多様な任用制度の活用

常勤の正規職員は、原則として、公権力の行使、政策の企画立案、方針決定等の判断業務及び裁量的要素のある非定型業務に従事することを基本とし、定型業務その他業務については、再任用職員、会計年度任用職員等の採用を行うなど、業務内容に適した多様な任用制度の活用を図ります。

### (6) 目標職員数

定員適正化職員数に関しては、令和3年4月1日現在の職員数74人を起点とし、目標年度である令和7年度まで、退職者補充のみとします。

全職員数の数値目標については、長期的な視点では将来的な人口減少に対応した人口規模に見合った職員数を指すものの、計画期間中においては、行政職を中心に職員の担当する業務量の増加が想定されることや職員の健康管理、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場

環境に留意する必要があります。

年度別職員数（計画）

	令2	令3	令4	令5	令6	令7
職員数	74人	74人	74人	74人	74人	74人
採用者数	1人	2人	1人	1人	1人	1人
退職者数	2人	1人	1人	1人	1人	0人
前年度比		0人	0人	0人	0人	0人

計画期間