

# 富加町定員適正化計画

(令和6年度～令和10年度)

令和5年9月  
富加町

## 1. これまでの取組

町では昭和 60 年度から「富加町行財政改革大綱」を策定し、組織の見直し、市町村合併を見据えた新規採用職員の抑制、電算化の推進等による事務の効率化、事業の外部委託推進や指定管理者制度の導入により、町民へのサービスを低下させることなく職員数の適正管理に努めるとともに、国の示した「集中改革プラン」に基づき、職員数の大幅な削減に取り組みました。

これにより、かつては 90 人程度であった職員数を 70 人程度まで削減しましたが、増大する行政需要や、国が推進する新たな働き方改革へ対応するため、徐々に目標職員数を増やしてきました。

### ●職員数の推移（各年 4 月 1 日現在）

区分	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5
一般行政	31	31	31	31	31	32	32	31	31	32
福祉関係	26	26	28	28	28	28	28	30	28	29
一般行政計	57	57	59	59	59	60	60	61	59	61
教育行政	10	9	9	9	9	9	9	10	9	9
<b>普通会計計</b>	<b>67</b>	<b>66</b>	<b>68</b>	<b>68</b>	<b>68</b>	<b>69</b>	<b>69</b>	<b>71</b>	<b>68</b>	<b>70</b>
公営企業等	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8
<b>職員数</b>	<b>74</b>	<b>73</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>76</b>	<b>76</b>	<b>78</b>	<b>75</b>	<b>78</b>
対前年増減	+1	▲1	+2	0	0	+1	0	+2	▲3	+3
定数目標	73	75	75	75	75	75	76	77	78	78
定数目標比較	+1	▲2	0	0	0	+1	0	+1	▲3	0

※職員数は、特別職を除く。

※福祉関係：民生・衛生職員で保育士・保健師等を含む。

※公営企業等：上下水道事業・国民健康保険・介護保険・後期高齢者医療

### ●職員の年齢階層（R5. 4. 1 現在）

年齢	~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~60	計
人数	8	5	14	14	5	17	7	8	78
構成比	10.3	6.4	17.9	17.9	6.4	21.8	9.0	10.3	100

## 2. 地方行政を取り巻く状況

地方公共団体には、個人意識の高まり、多様化する住民ニーズや少子高齢化・情報化社会等の進展による社会情勢の変化に対応するための専門的知識への対応が要求されるとともに、国による地方分権や自治体 DX の推進、住民参画によるまちづくりの推進など地域における行政需要は年々増加し、地方公共団体の責任と業務量も増大しています。

しかし、国や地方公共団体の財政状況の悪化、恒久化する社会経済の低迷により、社会全体がコスト削減を重要視するなか、町においても人件費抑制と適正な定員管理が必要です。

また、公務員の働き方改革の推進が求められる中、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの観点から、可能な範囲で個人の選択に応じられる働き方を取り入れ、それに伴う環境を整備することで、やりがいを持って働き続ける職員を確保することが、今後の地方行政を推進するうえで重要な課題となっています。

## 3. 定員適正化のための検討

定員適正化を推進するためには現状分析が必要になります。

類似団体別職員数の指標が、総務省より示されており、地方自治体における個々の地域事

情は反映されにくいものの、算出方法が人口比であることから理解しやすく、多くの自治体で活用されています。

「類似団体別職員数の状況」は、すべての市区町村を対象にして、その人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つ要素を基準として、いくつかのグループに分け、それぞれのグループに属する市区町村の人口をそれぞれ合計して、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します。

なお、他の市区町村との比較を行う観点から、実施している事業等にばらつきがある公営企業等会計部門は除外し、普通会計部門職員を対象としています。

#### ●類似団体別職員数との比較による分析

富加町の分類は、人口が5,000人～10,000人、産業構造は第2次・3次産業人口が80%以上かつ第3次産業人口が60%未満である類似団体グループ（町村Ⅱ-1/78団体）に属しています。

各部門毎に、同グループ全団体の単純な平均値（単純値）を比較する方法と、職員を配置している部門だけで計算した平均値（修正値）を比較する方法があります。

単純値は、総務、税務、民生といった同一部門間において単純に比較したもので、大まかな状況を把握する場合に適しています。

また、修正値は例えば衛生業務等を民間委託している等の理由により、職員が配置されていない部門を除いた職員数を積算して比較するもので、より実情にあった比較ができます。

類似団体ごとに（単純値）と（修正値）により算出した平均値と比較することで、富加町の職員数の状況を分析することができます。

- ① 単純値・・・単純値により算出した普通会計部門職員数は77人となり令和4年4月1日の富加町の普通会計部門職員数68人と比較すると、現状職員数が9人少ない状況です。
- ② 修正値・・・修正値により算出した普通会計部門職員数は75人となり令和4年4月1日の富加町の普通会計部門職員数68人と比較すると、現状職員数が7人少ない状況です。

※ 類似団体の平均値は、令和4年3月末のものと比較しています。

#### 4. 定員適正化の目標値

富加町では、国の集中改革プランに基づく定員管理計画により、平成18年度以降、職員数を削減し、その後は、職員数の維持に努め、効率的な行政運営に努めてきました。

しかし近年、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、類似団体と同様、徐々に職員数を増やしてきたところです。

また、最小の経費で最大の効果を上げるため、職員数をできるだけ少なく抑えることが理想ではあるものの、これまで育児休業や派遣等により職員数に欠員が生じた場合は、一時的な補完として会計年度任用職員を充てるなどしてきましたが、拡大する行政需要や働き方改革への対応など、現状の職員数のままではさまざまな支障が生じ、今後、町民サービスの低下を招く恐れもあります。

よって、本定員適正化計画では、上記の状況を踏まえ、職員定数条例の改正を視野に、従来の目標職員数（79人）より6人増やし、本計画の目標職員数を85人とします。

今後も、下記のとおり職員数の適正化と、地方公務員の定年年齢引き上げに伴う新規職員の採用抑制にかかる弊害を回避するため、継続的な取り組みを行うこととします。

## ●計画の期間

令和6年度～令和10年度までの5か年

## ●定員適正化のための取り組み

### (1) 事務事業の見直し

- ① 事業の外部委託を推進し、業務の効率化を図ります。
- ② 事務の執行状況の見直しを継続的に行い、業務の効率化を図ります。
- ③ デジタル技術の活用による業務の生産性向上に努めます。

### (2) 組織の見直しと計画的な職員数管理

- ① 組織編成や人員配置により無駄な人員が発生しないよう、非常勤職員（会計年度任用職員）の確保と合わせて見直しを図ります。
- ② 限られた職員数で、新しい行政需要や業務量の変化に対応できるよう、機動的・弾力的な職員配置に努めます。
- ③ 安定的な組織運営を図るため、役職定年後の職員や定年前再任用短時間勤務職員等の活用を図ります。
- ④ 複雑化、高度化する課題への対応に求められる人材を確保するため、職員定数を適正管理し、関係団体への職員派遣や、県や民間企業等との人事交流を行います。
- ⑤ 定年延長への対応と、更なる障がい者の雇用促進への取組に応じて、採用計画を見直します。

### (3) 職員の誰もが意欲・能力を発揮できる働き方の実現

- ① 組織目標が達成できる範囲で、職員の健康保持や個人の選択に応じられる働き方を取り入れます。
- ② 女性職員が活躍できる働き方の実現と、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促進します。
- ③ 育児・介護等により業務から離れる職員の担当業務をカバーするため、組織全体で業務分担の見直しを行い平準化を図ります。

## ●具体的な定員管理計画目標値

目標職員数85人とします。

(単位：人)

区分	R6	R7	R8	R9	R10
一般行政	64	64	65	65	67
教育行政	9	9	10	10	10
<b>普通会計計</b>	<b>73</b>	<b>73</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>77</b>
公営企業等	8	8	8	8	8
<b>目標職員数</b>	<b>81</b>	<b>81</b>	<b>83</b>	<b>83</b>	<b>85</b>

## 5. 計画の見直し

この計画は、策定時における目標の設定であり、今後の人口推移の変化、国の制度改正、地方分権等に伴う業務量の変動や財政状況等により、適宜計画の見直しを行います。