

定員適正化計画書

第6次

(令和4年度～令和8年度)

棚倉町

1 これまでの定員適正化の取組状況等

(1) これまでの定員適正化計画

本町では、棚倉町行政改革大綱に基づき、5か年ごとに定員適正化計画を策定し、定員の適正化に努めてきました。

これまでの定員適正化計画の概要は次のとおりです。

【第1次定員適正化計画策定】

計画期間	平成9年度から平成13年度までの5年間
基準	165人（平成8年4月1日）
目標数値	165人（平成13年4月1日）
基本的な考え方	棚倉町行政改革大綱（第2次）及び定員モデルによる分析結果、これまでの定員管理の方策、将来の行政需要を勘案して、職員数165人を維持する。
適正化の手法	<ul style="list-style-type: none">・施設管理部門等のうち民間委託できるものについては委託する。・行政需要に対応した組織・機構改革を行う。・職員提案制度の導入等により公務能率の向上に努める。

【第2次定員適正化計画策定】

計画期間	平成14年度から平成18年度までの5年間
目標数値	161人（平成18年4月1日）
基本的な考え方	今までの定員管理計画を踏まえ、今後の事業内容、年齢構成、定員モデルを勘案して定員適正化に努める。
適正化の手法	<ul style="list-style-type: none">・現業部門等委託が可能なものは民間委託を進める。・組織機構の見直しを行い、効率的な組織機構の編成に努める。・職員の能力向上を図り、人材の育成を図る。

【第3次定員適正化計画策定】

計画期間	平成19年度から平成23年度までの5年間
目標数値	142人（平成23年4月1日）
基本的な考え方	今後の退職者及び新規採用の状況等を勘案して、棚倉町行政改革大綱（第4次）に基づき、中長期的展望に立った定員管理に資するため、全部門を対象とした定員適正化計画を見直し、退職者不補充により職員数削減を目標とする。
適正化の手法	<ul style="list-style-type: none">・事務事業評価システム等を活用して、計画的な職員数削減に努める。・職員研修を実施し、職員一人ひとりに求められる企画力や課題解決能力の喚起に努める。

【第4次定員適正化計画策定】

計画期間	平成24年度から平成28年度までの5年間
目標数値	132人（平成28年4月1日）
基本的な考え方	棚倉町行政改革大綱（第4次・第5次）に基づき、事務事業の整理統合、業務の効率的かつ効果的な執行体制を図りながら、OA機器等を積極的に活用することにより、職員数の適正化を進める。
適正化の手法	<ul style="list-style-type: none"> ・機構改革等による職員配置の見直しにより、職員数削減に努める。 ・棚倉町人材育成基本方針に基づいたOJT、OFF-JT、自己啓発により、効率的かつ柔軟性の高い職員の育成及び町政運営。

【第5次定員適正化計画策定】

計画期間	平成29年度から令和3年度までの5年間
目標数値	136人（令和3年4月1日）
基本的な考え方	棚倉町行政改革大綱（第5次）に基づいた体制構築、新たな行政課題や複雑・多様化する住民ニーズに対応していくための職員の適正な配置等を進め、人口減少が見込まれる中で、採用者数の平準化を図り、緩やかな職員数の変動となるよう管理する。特に3歳児保育の全地区実施に伴い、将来の園児数に応じた幼稚園教諭の人員管理を進める。
適正化の手法	事務事業の見直し、業務委託や指定管理者制度による民間活力の活用、ICT化による業務の効率化をはじめ、棚倉町人材育成基本方針に基づいた人材育成のほか、事業の緊急性、専門性、将来的な事務の必要性などを十分に精査した上で、再任用職員や任期付職員の効果的な配置により職員数の適正化を進める。

(2) 定員適正化計画の達成状況

第1次定員適正化計画は、行政改革大綱や定員モデルの分析から平成8年4月1日現在の職員数165名を平成13年度まで維持するという目標としました。達成状況については、OA化の推進による業務改善や地域保健事業拡充による保健師の増員等があり、職員数は168名となり目標数より3名の増員となりました。

第2次定員適正化計画では、平成13年4月1日現在の職員数168名を7名削減し、総職員数161名を目標としました。達成状況については、民間委託等の推進や行政機構改革を実施し、行政需要に対応した組織・機構の再編、統合により業務の効率的かつ効果的な執行体制を図り、当初の計画を7名上回る14名を削減し職員数は154名となりました。

第3次定員適正化計画は、平成19年4月1日現在の職員数154名から12名を削減し、平成23年4月1日の職員数の目標を142名としました。達成状況については、事務事業の整理統合等を図りながらOA機器等を積極的に活用することにより職員数の適正化を進めてきた一方で、早期退職者の増加により、結果として計画を7名上回る19名を削減し職員数は135名となりました。

第4次定員適正化計画は、平成24年4月1日現在の職員数を132名とし、それ以降については定年退職する職員数に対して適正な補充を行いながら職員数132名を堅持することを目標としました。達成状況については、定年退職者の増加と、更なる早期退職者の増加により目標を7名下回り、平成28年4月1日現在の職員数は125名となりました。

第5次定員適正化計画は、平成30年4月1日の職員数を136名と見込み、定年及び任期満了により退職する職員数に対して再任用及び適正な補充を行いながら、出生数の動向等から計画期間中の園児数を十分に検討して、令和3年4月1日の職員数136名の維持を目標としました。達成状況については、予期せぬ早期退職者により、令和3年4月1日現在の職員数は目標を11名下回る125名となりました。臨時的任用職員や会計年度任用職員の任用により急場をしのぐ状況にもあり、慢性的な超過勤務や業務の停滞のほか、新たな行政課題や多様化・複雑化する住民ニーズへの対応に課題が生じる状況となっています。

なお、第4次計画までの各計画期間の最終年度及び第5次計画の各年度ごとの職員数の推移及びそれぞれの計画数等と比較した結果、また、併せて特別行政及び公営企業等の職員数の推移は以下のとおりです。

○第4次計画期間までの部門別職員数の状況 (各年4月1日現在) (人)

部 門	区 分	S 6 3	H 8	H 1 3	H 1 8	H 2 3	H 2 8
一般行政	職 員 数 A	9 3	9 4	9 4	8 5	7 8	7 4
	対前期間増減数		1	0	△ 9	△ 7	△ 4
定員適正化計画	計 画 数 B		9 5	9 4	9 4	9 4	7 7
	達成状況C (A-B)			0	△ 9	△ 1 6	△ 3
特別行政	職 員 数 D	5 1	5 2	5 0	4 5	3 9	3 7
	対前期間増減数		1	△ 2	△ 5	△ 6	3
公営企業等	職 員 数 E	1 1	1 9	2 4	2 4	1 8	1 4
	対前期間増減数		8	5	0	△ 6	0
合 計	職員数 A+D+E	1 5 5	1 6 5	1 6 8	1 5 4	1 3 5	1 2 5
	対前期間増減数		1 0	3	△ 1 4	△ 1 9	△ 1

○第5次計画期間の部門別職員数の状況 (各年4月1日現在) (人)

部 門	区 分	H 2 8	H 2 9	H 3 0	H 3 1	R 2	R 3
一般行政	職 員 数 A	7 4	7 3	7 8	7 8	7 8	7 7
	対前年増減数		△ 1	5	0	0	△ 1
定員適正化計画	計 画 数 B		7 5	8 0	8 0	8 0	8 0
	達成状況C (A-B)		△ 2	△ 2	△ 2	△ 2	△ 3
特別行政	職 員 数 D	3 7	3 9	4 0	4 1	3 7	3 3
	対前年増減数		2	1	1	△ 4	△ 4
公営企業等	職 員 数 E	1 4	1 5	1 5	1 5	1 5	1 5
	対前年増減数		1	0	0	0	0
合 計	職員数 A+D+E	1 2 5	1 2 7	1 3 3	1 3 4	1 3 0	1 2 5
	対前年増減数		2	6	1	△ 4	△ 5

※ 資料：「地方公共団体定員管理調査」(総務省)による。

2 他団体との比較

(1) 近隣市町村との比較

令和2年度定員管理調査結果を基に、人口1万人あたりの普通会計に属する職員数を東白川郡、白河市、西白河郡、石川郡、茨城県大子町、栃木県那須町の各市町村と比較した結果は以下のとおりです。

棚倉町の人口1万人当たりの普通会計職員数は82.43人で、平均108.38人から26人程度少ない状況となっています。

No.	団体名	類型	面積 (km ²) (R2. 10. 1)	人口 (R2. 1. 1)	普通会計職員数 (R2. 4. 1)	人口1万当たり 職員数 (普通会計)
1	西郷村	V-1	192.06 km ²	20,291 人	142 人	69.98 人
2	矢吹町	IV-1	60.4 km ²	17,365 人	137 人	78.89 人
3	白河市	市II-2	305.32 km ²	60,548 人	483 人	79.77 人
4	泉崎村	II-1	35.43 km ²	6,443 人	52 人	80.71 人
5	棚倉町	III-1	159.93 km²	13,951 人	115 人	82.43 人
6	石川町	IV-1	115.71 km ²	15,063 人	131 人	86.97 人
7	矢祭町	II-1	118.27 km ²	5,719 人	53 人	92.67 人
8	玉川村	II-0	46.67 km ²	6,652 人	62 人	93.21 人
9	浅川町	II-1	37.43 km ²	6,341 人	65 人	102.51 人
10	那須町	V-1	372.34 km ²	25,053 人	264 人	105.38 人
11	埴町	II-1	211.41 km ²	8,611 人	102 人	118.45 人
12	中島村	II-1	18.92 km ²	5,077 人	63 人	124.09 人
13	大子町	IV-1	325.76 km ²	16,679 人	213 人	127.71 人
14	平田村	II-1	93.42 km ²	6,036 人	83 人	137.51 人
15	古殿町	II-1	163.29 km ²	5,174 人	78 人	150.75 人
16	鮫川村	I-0	131.34 km ²	3,300 人	67 人	203.03 人

※ 資料：「令和2年地方公共団体定員管理調査結果」（総務省）による。

(2) 定員管理調査に基づく類似団体との比較

- ① 類似団体とは、すべての市町村を対象にして、その人口と産業構造が類似したグループのことで、棚倉町は「町村Ⅲ－1 類型」（人口が1万人以上1万5千人未満、産業構造が第2次及び第3次産業就業者割合80%以上かつ第3次産業就業者割合60%未満）に区分されます。

この類型に区分される町村のうち、棚倉町に近い人口規模（13,500～14,500人）の12町村を抽出し、人口1万人あたりの普通会計に属する職員を比較した結果は以下のとおりです。

棚倉町の人口1万人あたりの普通会計職員数は82.43人で、平均101.78人から19人程度少ない状況となっています。

No.	団体名	面積 (R2. 10. 1)	人口 (R2. 1. 1)	普通会計職員数 (R2. 4. 1)	人口1万人あたり 職員数 (普通会計)
1	岡山県矢掛町	90.62 km ²	14,161 人	101 人	71.32 人
2	山形県山辺町	61.45 km ²	14,197 人	108 人	76.07 人
3	千葉県東庄町	46.25 km ²	13,840 人	107 人	77.31 人
4	棚倉町	159.93 km²	13,951 人	115 人	82.43 人
5	山形県白鷹町	157.71 km ²	13,543 人	113 人	83.44 人
6	埼玉県神川町	47.4 km ²	13,507 人	127 人	94.03 人
7	山形県遊佐町	208.39 km ²	13,655 人	133 人	97.4 人
8	兵庫県新温泉町	241.01 km ²	14,298 人	154 人	107.71 人
9	新潟県聖籠町	37.58 km ²	14,336 人	156 人	108.82 人
10	岡山県和气町	144.21 km ²	14,089 人	165 人	117.11 人
11	群馬県東吾妻町	253.91 km ²	13,556 人	166 人	122.46 人
12	岡山県美咲町	232.17 km ²	14,065 人	199 人	141.49 人
13	京都府京丹波町	303.09 km ²	13,928 人	200 人	143.6 人

※ 資料：「令和2年地方公共団体定員管理調査結果」（総務省）による。

② 総務省が実施する「地方公共団体定員管理調査」を基に、大部門における定員管理診断表により単純値¹及び修正値²で比較した結果は以下のとおりです。

特に修正値で比較すると、議会、商工及び幼稚園においては不足していないものの、他の部門は押し並べて不足し、総務企画部門では11人不足している状況です。

部 門	本町職員数 (R2.4.1)	単純値 職員数	比較	修正値 職員数	比較
議会	2人	2人	0人	2人	0人
総務・企画	25人	36人	▲11人	36人	▲11人
税務	8人	10人	▲2人	10人	▲2人
民生	10人	33人	▲23人	14人	▲4人
衛生	9人	13人	▲4人	14人	▲5人
労働	0人	1人	▲1人	1人	▲1人
農林水産業	7人	11人	▲4人	12人	▲5人
商工	7人	5人	2人	6人	1人
土木	10人	11人	▲1人	13人	▲3人
一般行政 計	78人	121人	▲43人	108人	▲30人
教育一般等	16人	18人	▲2人	18人	▲2人
幼稚園	21人	6人	15人	13人	8人
教育 計	37人	24人	13人	31人	6人
上下水道事業	8人				
国保事業	4人				
介護保険事業	3人				
公営企業等 計	15人				
合計	130人				

※ 資料：「令和2年地方公共団体定員管理調査結果」（総務省）による。

¹ 類似団体との比較に用いる平均値のことで、各部門に職員が配置されていない団体についても考慮することなく集計して算出したもの。

² 類似団体との比較に用いる平均値のことで、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算出したもの。

(3) 定員モデルとの比較

地方公共団体定員管理研究会による「第10次定員モデル」³と比較した結果は以下のとおりです。

経済部門においては不足していないものの、他の部門はすべて不足している状況です。

部 門	本町職員数 (H30.4.1)	定員モデル試算 職員数	比 較
議会・総務	29人	31人	▲2人
税務	8人	9人	▲1人
民生	10人	18人	▲8人
衛生	7人	10人	▲3人
経済	15人	15人	0人
土木	9人	12人	▲3人
一般行政 合計	78人	95人	▲17人

³ 一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門別の職員数と、その職員数に最も相関関係のある行政需要に関連する統計数値を基に、多重回帰分析の手法によってそれぞれの団体における平均的な職員数を求めようとする参考指標のこと。第10次は、平成31年4月に発表された。

3 新たな定員適正化計画

(1) 定員適正化の目標

棚倉町の職員数の現状を他団体と比較・分析した結果、不足感があると考えられます。

先述のとおり、臨時的任用職員や会計年度任用職員の任用により急場をしのぐ状況にもあり、慢性的な超過勤務や業務の停滞のほか、新たな行政課題や多様化・複雑化する住民ニーズへの対応に課題が生じる状況となっています。

定員の適正化については、棚倉町行政改革大綱（第5次）に基づき、効率的な執行体制を実現するため常に組織・機構の見直しを行いながら、時代に即応した事業実施ができる体制を構築することが必要となります。また、新たな行政課題や多様化・複雑化する住民ニーズに、限られた人員の中での確かつ迅速に対応していくためには、職員の能力や専門性及び業務量に応じた適正な人員配置を進めなければなりません。

こうした状況を踏まえ、令和5年度からの定年の段階的引き上げ、DX戦略の進展なども加味し、定年及び任期により退職する職員数に対して再任用及び適正な補充を行い、令和8年4月1日の職員数を136名とするよう管理・調整していくものとします。

また、人口減少が見込まれる中で職員数の適正化が求められることから、第7次以降の定員適正化計画に向け、事業・執行体制を見直し、人口規模に見合った職員数を検討していきます。

令和3年4月1日職員数 (A)	125人
令和8年4月1日職員数 (B)	136人
職員増減数 (B-A)	11人

(2) 計画期間

計画期間は令和4年度から令和8年度までの5年間とします。

(参考)

年度別職員数の目標 (総実人数)

(各年4月1日現在) (人)

年 度	3	4	5	6	7	8	合 計
前年度退職者数		3	2	2	4	4	15
採用者数		3	2	3	2	2	12
再任用者数		2	2	2	4	4	14
増 減		2	2	3	2	2	11
職 員 数	125	127	129	132	134	136	

※ 職員数については、派遣職員・再任用職員・任期付職員を含めた数となっています。

※ 令和3年4月1日現在の総実人数は125名であり目標人数を下回っていますが、これは早期退職者の増加に対して採用による調整が取れなかったものであり、目標職員数に回復させた上で職員数を管理するとともに、採用無の年度が発生しないよう管理していきます。

※ 地方公務員法改正による令和5年度からの定年の段階的引き上げを見据え、職員数の管理をしていきます。

(3) 定員適正化の方策

① 事務事業の見直し

既存の事務事業について、過去の経緯や現在の既得権益にとらわれることなく、必要性や事業内容等を総合的に精査し、効果の薄れてきた事業などは縮小・廃止、目的や対象が類似している事業などは再編・統合を行います。

② 民間活力の活用

特に施設の管理運営など、業務の委託や指定管理者制度の活用による費用対効果が高いと見込まれるものについては、積極的に民間活力の導入を進めます。

③ 業務の効率化

急速なデジタル化の進展にあわせて、効率的な業務執行を推進するため、RPAやAIなどの情報処理技術を積極的に活用していきます。

④ 職員の人材育成

新たな行政課題やますます複雑・多様化する住民ニーズに的確に対応していくためには、職員一人ひとりが幅広い見識と柔軟な姿勢のもとに日常業務の中で常に問題意識を持ち、事務の改善や合理化等に取り組むことが必要です。棚倉町職員人材育成基本方針に基づき、職員の能力アップを図るための職員研修の実施に取り組んでいきます。

⑤ 任期付職員、再任用職員、会計年度任用職員の効果的な配置

将来的な事務の必要性、緊急の場合や臨時的な業務、専門的な業務等の把握、また、幼児数の減少による幼稚園の編成を精査し、任期付職員、再任用職員、会計年度任用職員の効果的な配置を進めます。