

深浦町定員適正化計画

(令和3年～令和7年)

令和3年8月策定

深浦町総務課

1 定員適正化計画の目的

当町では平成 17 年の合併以来、行財政健全化に向け徹底した歳出削減や経費の節減のため、事務事業の見直しや民間委託、指定管理者制度導入等の効率的な行財政運営と併せて職員数の削減による総人件費の抑制に努めてきました。

これまで、平成 17 年度、平成 23 年度及び平成 28 年度に制定された深浦町定員適正化計画を進めてきたところでありますが、今回新たに計画を見直し、組織機構の見直し等による職員数の適正化を図り、行政サービスの低下を招かぬよう必要な最小限の職員数を確保し、効率的・効果的な執行体制を確保するため、深浦町定員適正化計画を策定するものです。

2 定員管理の状況

当町においては、「地方公共団体における行政改革推進のための新たな指針」に基づく集中改革プランを策定するなど、職員数の削減に努めてきました。

平成 26 年度以降の職員数の推移は下記のとおりです。

■職員数の推移

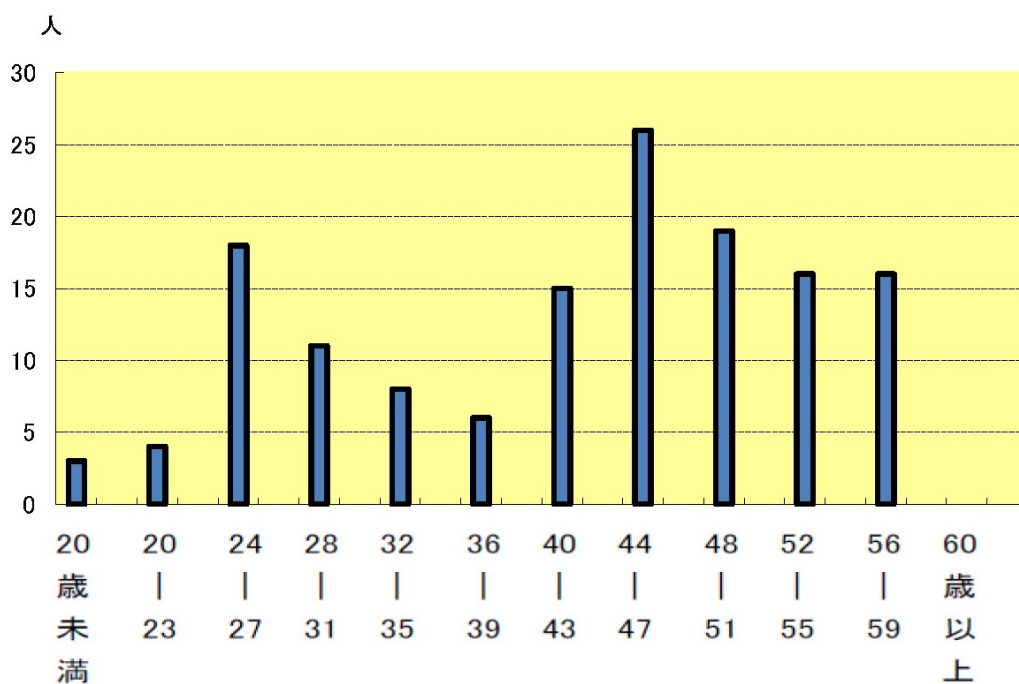
(全て 4 月 1 日現在) (単位:人)

部 門	適正化計画 開始前年 職 員 数 (H26)	H27	H28	H29	H30	H31	R2
一般行政部門	99	101	98	99	93	93	94
特別行政部門	15	14	13	13	13	12	11
公営企業等部門 (病院以外)	29	27	27	27	28	28	30
公営企業部門 (病院)	9	7	7	7	9	9	7
合 計	152	149	145	146	143	142	142
対前年増減数		△3	△4	1	△3	△1	0

3 年齢別職員数の状況

現在の職員の年齢別構成は、次の表のとおりとなっています。これまで合併後の採用抑制や退職者により職員数を減らしてきた影響により、30歳代の壮年層職員の空洞化が進んでいます。

■年齢別職員構成(令和2年4月1日現在)



区分	20歳未満	20歳~23歳	24歳~27歳	28歳~31歳	32歳~35歳	36歳~39歳	40歳~43歳	44歳~47歳	48歳~51歳	52歳~55歳	56歳~59歳	60歳以上	計
職員数	3人	4人	18人	11人	8人	6人	15人	26人	19人	16人	16人	0人	142人

※つがる西北五広域連合派遣職員1名、西海岸衛生処理組合出向職員3名を除く

4 類似団体との比較

■類似団体別職員数

地方公共団体が自主的に適正な定員管理を推進するための指標として、類似団体別職員数が総務省から示されています。地方公共団体の職員数は、地域条件や社会経済条件の相違、また地域の抱える特殊事情等により画一的に定めることは困難ですが、類似団体との比較によって職員数の状況を客観的に把握し、適正な定員管理を行うことが必要です。

市町村の機能に応じて、指定都市、中核市、特例市、一般市、特別区、町村に区別し、更に人口の規模と産業構造に応じてグループ(類似団体)に分け、各部門別の職員数の平均を示したものです。

グループごとに加重平均により人口 1 万人当たりの職員数を算出し、指数とすることで、各市町村の職員数を比較します。

大 部 門	R2.4.1 現在 職員数 (人)	単純値により算出した 職員数との比較		修正値により算出した 職員数との比較		
		単純値	超過数 (人)	修正値	超過数 (人)	超過率 (%)
議 会	2	2	0	2	0	0.0
総 務	42	33	9	36	6	14.3
税 務	9	8	1	8	1	11.1
民 生	8	23	△15	10	△2	△25.0
衛 生	2	11	△9	13	△11	△550.0
労 働	1	0	1	1	0	0.0
農林水産	14	15	△1	17	△3	△21.4
商 工	8	4	4	5	3	37.5
土 木	8	9	△1	8	0	0.0
一般行政計	94	105	△11	100	△6	△6.4
教 育	11	20	△9	15	△4	△36.4
消 防	0	1	△1	0	0	0.0
普通会計計	105	126	△21	115	△10	△9.5

※類似団体別職員数においては、他の市町村との比較を行う観点から、実施している事業にバラツキがある公営企業等部門は除外し、普通会計職員数のみを対象としている。

※数値には、全団体の単純な平均値である「単純値」と職員を配置している団体のみ平均値である「修正値」があり、修正値は大部門より細かい中、小部門ごと、類型別団体ごとに平均値を算出したもので、中、小部門ごとの職員数の合計数が大部門の類似団体職員数となっている。

この表をみると、深浦町の普通会計職員数 105 人は、人口、産業構造を基準とした類似団体修正値の普通会計職員数 115 人と比較すると 10 人少なくなっており、部門ごとでは総務、税務、商工部門が多く、議会、労働、土木部門が同数で、民生、衛生、農林水産、教育部門が少なくなっています。

5 定年退職予定者数の推移

今後 5 年間の定年退職予定者数は、次の表のとおりとなっています。

(単位:人)

年度区分	定年退職 予 定 者	うち 保 健 師・ 看 護 師	うち 農 林 水 産 技 師	うち 土 木 技 師	うち そ の 他 一 般 技 術 関 係 職
令和3年度	8	1	0	0	0
令和4年度	2	0	0	0	0
令和5年度	5	2	0	0	0
令和6年度	4	0	0	0	0
令和7年度	2	1	0	0	0
計	21	4	0	0	0

6 定員適正化計画について

(1) 基本的な考え方

当町の職員数は、類似団体別職員数で比較すると 10 人の不足となっていますが、財政状況を考えて、急速に進む人口減少に伴い町税収入の伸びは期待できず、また、地方交付税の減額も予想されることから、行政のスリム化は必要不可欠な課題です。

住民が求める多様な行政サービスを提供しながら、類似団体職員数の状況や人件費等の財政状況を勘案し、適宜、行政組織・機構を見直し職員数の弾力的な管理を行います。

また、持続可能な行財政運営を図るため、職員の退職に伴う補充については、年齢構成等のバランスに配慮し、必要最小限度の採用を行います。

(2) 計画期間

令和3年度(2021 年度)から令和7年度(2025 年度)までの5年間とし、行政需要や社会情勢の変化に対応しながら、必要に応じて計画を見直すこととします。

(3) 目標数値

当町の普通会計職員は、令和3年4月 1 日現在で 108 人ですが、類似団体別職員数における普通会計職員数や年齢別職員数の構成バランス、再任用職員の増加等も加味し、5年後の目標を普通会計職員で6人減の 102 人に、職員全体では令和8年4月1日までに 10 人減の 137 人を目指します。

■部門別年別職員数計画

普通会計部門

(全て4月1日現在)(単位:人)

部門	計画 前年度	計画期間(人)						計画 次年度	期間内計 (B) - (A)	
		R2	R3(A)	R4	R5	R6	R7		R8(B)	人数
一 般 行 政 部 門	議会	2	2	2	2	2	2	2	0	0
	対前年 増減数		0	0	0	0	0	0		
	総務	42	45	44	43	42	42	41	△4	△8.9
	対前年 増減数		3	△1	△1	△1	0	△1		
	税務	9	9	9	9	9	9	9	0	0
	対前年 増減数		0	0	0	0	0	0		
	民生	8	7	7	7	7	7	7	0	0
	対前年 増減数		△1	0	0	0	0	0		
	衛生	2	4	4	2	2	2	2	△2	△50.0
	対前年 増減数		2	0	△2	0	0	0		
	労働	1	1	1	1	1	1	1	0	0
	対前年 増減数		0	0	0	0	0	0		
	農水	14	14	14	14	14	14	14	0	0
	対前年 増減数		0	0	0	0	0	0		
	商工	8	7	7	8	8	8	8	1	14.3
	対前年 増減数		△1	0	1	0	0	0		
	土木	8	8	8	8	8	8	8	0	0
	対前年 増減数		0	0	0	0	0	0		
	小計	94	97	96	94	93	92	92	△5	△5.2
対前年 増減数		3	△1	△2	△1	△1	0			
特 別 行 政 部 門	教育	11	11	10	10	10	10	10	△1	△9.1
	対前年 増減数		0	△1	0	0	0	0		
	消防	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	対前年 増減数		0	0	0	0	0	0		
	小計	11	11	10	10	10	10	10	△1	△9.1
	対前年 増減数		0	△1	0	0	0	0		
普 通 会 計	合計	105	108	106	104	103	103	102	△6	△5.5
	対前年 増減数		3	△2	△2	△1	0	△1		

公営企業等会計部門

(全て4月1日現在)(単位:人)

部門	区分	計画 前年度	計画期間(人)					計画 次年度	期間内計 (B) - (A)	
		R2	R3(A)	R4	R5	R6	R7	R8(B)	人数	純減率
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病院	7	9	8	8	7	7	7	△2	△22.2
	対前年 増減数		2	△1	0	△1	0	0		
	水道	7	7	7	7	7	7	7	0	0
	対前年 増減数		0	0	0	0	0	0		
	下水道	3	3	3	3	3	3	3	0	0
	対前年 増減数		0	0	0	0	0	0		
	交通	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	対前年 増減数		0	0	0	0	0	0		
	その他	20	20	20	20	19	19	18	△2	△10.0
	対前年 増減数		0	0	0	△1	0	△1		
合計		37	39	38	38	36	36	35	△4	△10.3
対前年 増減数			2	△1	0	△2	0	△1		

■定員適正化 総部門別職員数年次計画

(単位:人)

部門	区分	計画 前年度	計画期間(人)					計画 次年度	期間内計 (B) - (A)	
		R2	R3(A)	R4	R5	R6	R7	R8(B)	人数	純減率
一般行政 部門計	4.1 現在	94	97	96	94	93	92	92	△5	△5.2
	対前年 増減数		3	△1	△2	△1	△1	0		
特別行政 部門計	4.1 現在	11	11	10	10	10	10	10	△1	△9.1
	対前年 増減数		0	△1	0	0	0	0		
普通会計計	4.1 現在	105	108	106	104	103	102	102	△6	△5.6
	対前年 増減数		3	△2	△2	△1	△1	0		
公営企業等 部門計 (病院以外)	4.1 現在	30	30	30	30	29	29	28	△2	△6.7
	対前年 増減数		0	0	0	△1	0	△1		
公営企業等 部門計 (病院)	4.1 現在	7	9	8	8	7	7	7	△2	△22.2
	対前年 増減数		2	△1	0	△1	0	0		
総計	4.1 現在	142	147	144	142	139	138	137	△10	△6.8
	対前年 増減数		5	△3	△2	△3	△1	△1		

※つがる西北五広域連合派遣職員、西海岸衛生処理組合出向職員を除く。

7 定員適正化の方法

(1) 退職者数と採用者数の調整

今後の退職者数の見込みや財政状況、年齢構成の平準化や技術力の継承などに十分配慮しながら採用者数を決定し、全体の職員数の削減に取り組みます。

(2) 事務事業、組織機構の改善

効率的・効果的な行政運営を図るため、事務事業の必要性、妥当性及び有効性についての検証及び見直しを行うとともに、町民のニーズに対応した行政サービスを提供できる簡素で効率的な行政組織の構築を図ります。

(3) 職員の資質向上・能力開発

職員の能力開発や評価など、一貫性のある人材育成の仕組みづくりを「深浦町人材育成基本方針」に基づき推進します。

また、人事評価制度については、職員の能力開発、人材の育成・活用、職員の意識改革など、職員の育成に必要不可欠なものであることから積極的に活用します。

(4) 再任用職員の活用と定年延長

公的年金の支給開始年齢の段階的な引き上げに伴い、定年等で退職する再任用職員の増加が見込まれることから、能力及び経験の活用の観点から適切な措置が必要です。

また、今後導入される定年延長制度により、定年退職の年齢が段階的に65歳まで引き上げられます。そのため、定年退職者がいない年度が生じ、採用計画をはじめ、年齢構成や管理職構成など人事及び組織運営に大きな影響が生じることが想定されます。制度導入後における計画的な職員採用等の方策については、県並びに他自治体の動向を注視しながら検討していくものとします。