

愛南町定員管理計画

令和5年度～令和7年度



令和5年3月

愛南町

目 次

- 1 はじめに
- 2 背景
 - (1) これまでの取組状況
 - (2) 現状の職員数
- 3 現状分析と課題対策
 - (1) 類似団体職員数及び人口1万人当たりの職員数
 - (2) 定員モデル
 - (3) 現状課題と対策の方向性
- 4 定員管理計画の内容
 - (1) 基本方針
 - (2) 計画内容
 - ①計画期間
 - ②対象職員
 - ③目 標
- 5 基本的な考え方
 - (1) 多様な職員の任用
 - ① 定年延長に伴う定年前再任用短時間勤務及び新規採用者等の任用
 - ② 会計年度任用職員の活用
 - ③ 障がい者雇用の推進
 - (2) 多様な働き方・ワーク・ライフ・バランスの推進
 - ① 職場環境の改善・長時間勤務の抑制
 - ② 安心して働くことのできる職場環境の整備
 - ③ 人事評価制度の活用と人材育成
 - (3) 各所属での取り組み
 - ① 事務の合理化・最適化
 - ② 機動的な組織運営
 - ③ 職員の能力開発
- 6 今後の展望
- 7 おわりに

1 はじめに

少子高齢化の進展はとどまることなく深刻さを増しているほか、世界規模での継続的な発展を目指すSDGsへの取組、地震や地球温暖化による気候変動、新型コロナウイルス感染症の対応等、本町を取り巻く社会経済情勢はめまぐるしく変化しています。また、長寿社会の進展等により働き方の多様化も進んでおり、雇用・就業ルールの変更、子育てや介護をしながらの就労環境の整備、社会人の学び直し等が推進されており、地方行政は、基盤整備を中心とした時代から、心の豊かさを求める時代となり「人づくり」を含めたまちづくりへ、その役割が変化してきました。

このような中、本町は地域活力のさらなる発展を図るため、令和4年度を初年度とする第3次愛南町総合計画を策定しました。人口減少が本格化し、社会・経済環境が大きく変化していく中、行政へのニーズはますます多様化、複雑化しています。また、令和5年度より定年延長制度が開始され、継続的な新規職員の採用やバランスのとれた定員管理を実施していく必要もあります。このような背景を踏まえ、持続可能な行政運営を実現するため、令和5年度を初年度に「愛南町定員管理計画」を時点修正し、本町の実態に即した定員管理計画に取り組みます。

2 背景

(1) これまでの取組状況

従来の計画は平成 25 年度に策定し、計画期間を 10 年間（平成 25 年度から令和 4 年度）に定め、約 70 名（約 15%）の職員数削減を目標に実施してきました。

定員適正化目標として、専門分野（医療職、消防職員等）の職員数は維持とした上で、原則として退職した職員の補充割合を表 1 のとおりとしました。その上で、町民サービスの低下を招くことがないよう配慮しながら、事務事業の整理、組織の合理化、職員の適正配置に努める等、職員数の削減に取り組んできました。その結果、表 2、3 のとおり平成 25 年度比で 12.2%の削減を図りました。

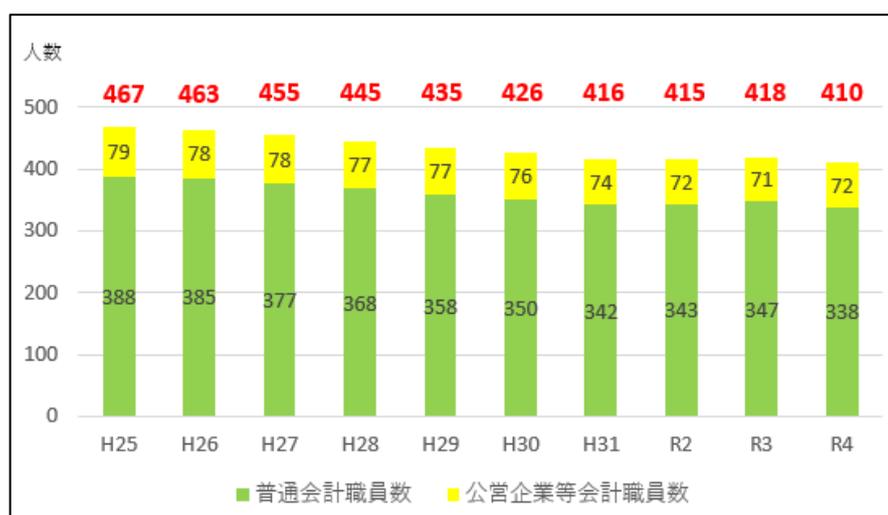
(表 1 退職した職員の補充割合)

区分	H25	H26～29	H30 以降
割合	4 割以内	5 割以内	8 割以内

(表 2 退職した職員の補充割合)

平成 25 年 4 月 1 日職員数 (A)	467 名	
令和 4 年 4 月 1 日職員数 (B)	410 名	
削減職員数 (A) - (B)	-57 名	H25 年比 12.2%減

(表 3 職員数の推移)

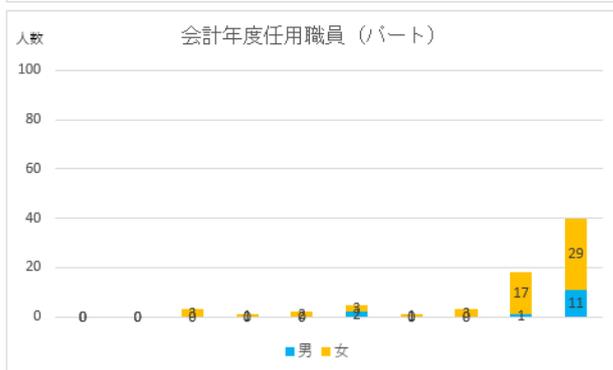
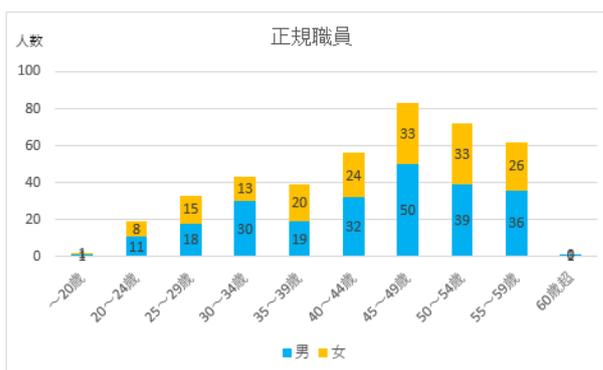
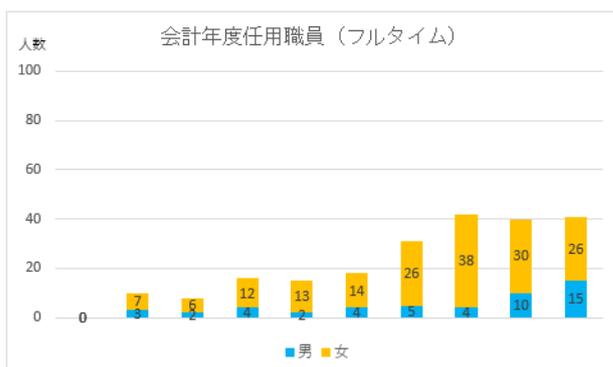


(2) 現状の職員数

令和4年4月1日時点における職員数は表4のとおりです。正規職員数は410名（男性237名、女性173名）、会計年度任用職員（フルタイム）は221名（男性49名、女性172名）、会計年度任用職員（パート）は73名（男性14名、女性59名）となっています。また、部門別職員数は表5のとおりです。

(表4 令和4年4月1日時点 職員数)

区分		～20歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60歳超	合計
正規職員	男	1	11	18	30	19	32	50	39	36	1	237
	女	1	8	15	13	20	24	33	33	26	0	173
	計	2	19	33	43	39	56	83	72	62	1	410
会計フル	男	0	3	2	4	2	4	5	4	10	15	49
	女	0	7	6	12	13	14	26	38	30	26	172
	計	0	10	8	16	15	18	31	42	40	41	221
会計パート	男	0	0	0	0	0	2	0	0	1	11	14
	女	0	0	3	1	2	3	1	3	17	29	59
	計	0	0	3	1	2	5	1	3	18	40	73



(表5 令和4年4月1日時点 部門別職員数)

部門	区分		職員数 令4	定員外		部門	区分		職員数 令4	定員外	
	会フル	パート		会フル	パート		会フル	パート			
普通会計	福祉関係を除く一般行政	議会	3	0	0	会計部門等	病院	37	21	7	
		総務・企画	50	11	8		水道	11	1	0	
		税務	13	1	0		下水道	1	0	0	
		労働	0	0	0		交通	0	0	0	
		農林水産	25	6	0		その他	23	3	12	
		商工	12	6	0		公営企業等会計部門計	72	25	19	
		土木	17	0	0						
		小計	120	24	8						
	福祉関係	民生	94	67	20						
		衛生	26	15	18						
小計		120	82	38							
一般行政部門計			240	106	46						
教育			50	88	8						
消防			48	2	0						
普通会計計			338	196	54						

区分	職員数	会フル	パート
普通会計	338	196	54
公営企業等会計	72	25	19
合計	410	221	73

3 現状分析及課題対策

職員の定員管理は、行政ニーズに応じて決定されるため、人口、地勢及び社会経済等により画一的に定めるのが困難な側面があります。そこで、定員適正化計画を策定するにあたり、現状における本町の職員数が適正かどうか、「類似団体別職員数」、「定員モデル」の各参考指標で分析、検証を行いました。

(1) 類似団体職員数及び人口1万人当たりの職員数

表6「類似団体別職員数」は、全ての市区町村を対象にして、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）を基準に団体を分類し、分類毎の人口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、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。また、表7「類似団体別職員数の状況」は、類型別団体毎に、人口1万人当たりの職員数の平均値について、単純値¹と修正値²を算出しています。

(表6 類似団体別職員数)

V-0 (5団体)
(人口2万以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%未満の団体)

団体名	面積 (R3.10.1)	住基人口 (R3.1.1)	一般行政 職員数 (R3.4.1)	人口1万 当たり職員数 (一般行政)
茨城県 八千代町	58.99	21,736	127	58.43
和歌山県 有田川町	351.84	26,104	210	80.45
佐賀県 白石町	99.56	22,465	193	85.91
北海道 新ひだか町	1,147.55	21,872	188	85.95
愛媛県 愛南町	238.99	20,495	242	118.08
V-0 合計		112,672	960	85.20

(表7 類似団体別職員数の状況)

区分	職員数	単純値による比較		修正値による比較	
		単純値	超過数	修正値	超過数
議会	3	3	0	3	0
総務・企画	50	48	2	44	6
税務	13	13	0	13	0
民生	94	50	44	69	25
衛生	28	17	11	30	▲2
労働	0	0	0	0	0
農林水産	25	24	1	28	▲3
商工	12	7	5	8	4
土木	17	13	4	13	4
一般行政計	242	175	67	208	34
教育	56	37	19	47	9
消防	49	21	28	51	▲2
普通会計計	347	233	114	306	41

※令和3年4月1日基準日にて算出

本町は、直近の調査（令和3年4月1日現在）では分類として区分V-0（人口2万人以上、産業構造Ⅱ次、Ⅲ次80%未満の団体）に位置し、類似団体は全国で5団体あります。

普通会計部門における超過数は、単純値で114人、修正値で41人と平均値を上回っています。主に民生、教育部門において職員数で単純値、修正値ともに超

¹ 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。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きな状況を把握する場合に適している。

² 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等、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いる。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る。

過しています。

また、人口1万人当たりの職員数は118.08人で、類似団体平均85.20人に対して、32.88人超過しています。

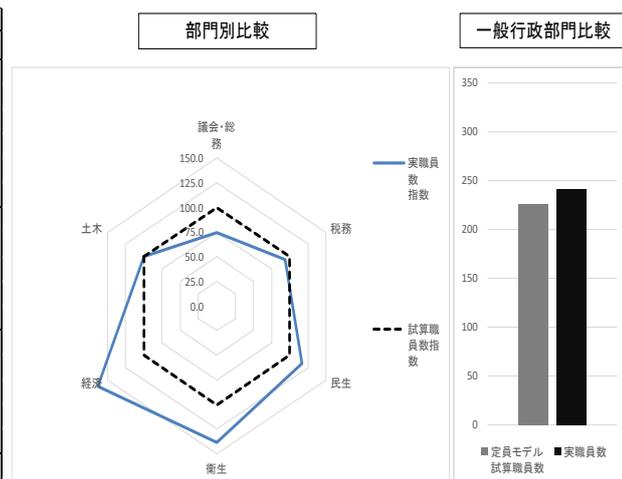
(2) 定員モデル

「定員モデル」とは、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³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です。

表8「平成30年度定員モデル試算職員数」では、実人数241人に対し試算は226人となり15人上回っています。レーダーチャートを見ると、部門別では、議会・総務が平均を下回っており、民生・衛生・経済が平均を上回っています。

(表8 平成30年度定員モデル試算職員数)

部門	試算式	説明変数	計算数値								
			数値	単位	個別計算結果	試算職員数	H30実職員数	差引	乖離率		
議会・総務	Y=7.317					7.3					
	0.00123	X1	X1	住民基本台帳世帯数	10,464	世帯	12.9				
	-0.001607	X2	X2	第1次産業就業者数	1,998	人	-3.2	74	55	▲19	▲25.7
	-0.00155	X3	X3	第2次産業就業者数	1,365	人	-2.1				
	-0.001473	X4	X4	人口の社会増減(グロス)	1,037	人	-1.5				
	0.000006	X5	X5	標準財政規模	10,088,172	千円	60.5				
税務	Y=2.167						2.2				
	0.0005	X1	X1	住民基本台帳世帯数	10,464	世帯	5.2				
	0.002037	X2	X2	事業所数	1,196	所	2.4	15	14	▲1	▲6.7
	0.000281	X3	X3	軽自動車数	9,798	台	2.8				
	0.000141	X4	X4	固定資産税特種義務者数(土地)	14,649	人	2.1				
民生	Y=4.32						4.3				
	0.004625	X1	X1	0~4歳の人口	514	人	2.4				
	0.002455	X2	X2	65歳以上の人口	9,047	人	22.2	78	91	13	16.7
	0.611577	X3	X3	社会福祉施設等数(公営)	12	施設	7.3				
	5.271184	X4	X4	保育所数(公営)	8	所	42.2				
衛生	Y=2.892						2.9				
	-0.000661	X1	X1	第2次産業就業者数	1,365	人	-0.9				
	0.001703	X2	X2	65歳以上の人口	9,047	人	15.4				
	0.00512	X3	X3	総面積	238,99	km ²	1.2	21	29	8	38.1
	0.000001	X4	X4	衛生費	2,242,976	千円	2.2				
経済	0.001618	X5	X5	農畜ごみ収集量	292	t	0.5				
	Y=3.821						3.8				
	0.003854	X1	X1	第1次産業就業者数	1,998	人	7.7				
	0.011343	X2	X2	総面積	238,99	km ²	2.7	22	36	14	63.6
	0.000007	X3	X3	商工費	272,053	千円	1.9				
土木	0.005481	X4	X4	農家数	934	戸	5.1				
	0.000003	X5	X5	農業費	253,541	千円	0.8				
	Y=2.139						2.1				
	0.000429	X1	X1	昼間人口	23,305	人	10.0				
	0.000002	X2	X2	道路橋りょう費	519,020	千円	1.0	16	16	0	0.0
0.000007	X3	X3	公共土木施設災害復旧費	3,119	千円	0.0					
0.043787	X4	X4	都市公園数	2	箇所	0.1					
0.006748	X5	X5	公営住宅戸数	466	戸	3.1					
総合計								226	241	15	6.6



部門	定員モデル試算職員数	実職員数	実職員数指数
議会・総務	74	55	74.3
税務	15	14	93.3
民生	78	91	116.7
衛生	21	29	138.1
経済	22	36	163.6
土木	16	16	100.0
一般行政部門合計	226	241	106.6

(実職員数指数は、試算職員数を100とした場合の指数)

³ その部門の中核的業務やその時々のトレンドを反映し、インターネット等で広く公開されている統計数値を収集し、説明変数候補としている。なお、統計数値については、可能な限り最新の統計数値の数値を収集しているが、統計の実施年度や公表スケジュールによって、定員モデル改定の年度における数値を使用できない場合もある。

(3) 現状課題と対策の方向性

これら分析に用いた指標は、各団体における「あるべき水準」としての正しい職員数ではありません。あくまでも職員数の現状を客観的に示したものであり、各団体において地域の実情を踏まえた必要な職員配置や、部門毎の職員配置を検討する際の気づきとすることを目的に、地方公共団体定員管理研究会が情報提供しているものです。

この結果として、本町においては民生・衛生・経済・教育部門で相対的に人数が多い特徴があり、その理由として、表9「部門別要因」が挙げられます。特に保育所においては、保護者等のニーズに対応したきめ細やかな行政サービスを展開していますが、保育士の確保に苦慮しており、会計年度任用職員で補完している現状です。また、一次産業を中心に多くの資源を有する本町において、インフラの保全、特産品の振興等、農林水産、商工業の発展に寄与するため特に力点を置いた特徴的な事業展開を行っていることも理由として挙げられます。

(表9 部門別要因)

民生部門	養護老人ホーム南楽荘を有していること。 6つの町立保育所を有していること。
経済部門	農業支援センター、海洋資源開発センター等の施設を有していること。
衛生部門	御荘霊苑、保健福祉センターを有していること。
教育部門	幼稚園、B&G海洋センターを有していること。

今後は、地方創生に向けた戦略的な展開により、課題解決をチーム愛南町として一体感を持って対応していく姿勢がより求められます。しかし、特定の分野においては人員不足が発生しており、その補完については会計年度任用職員等を任用することで対応しています。

今後、人員確保が難しい現状において、DX導入等による事務効率化を進め、事業や組織のスクラップ&ビルドを検討した上で、令和5年度からはじまる定年延長制度等、多様な働き方制度に対応できる臨機応変な定員管理を図っていく必要があります。

4 定員管理計画の内容

(1) 基本方針

現状課題と対策の方向性で触れたように、今後の定員管理は更なる行政改革の取組を着実に反映しつつ、簡素で効率的な行政体制を持続的に進める必要があります。当面は社会情勢や町の施策を推進しながら、定年の引上げと新規採用の平準化、年齢構成の平準化を念頭に、現状職員の維持を当面の目標とします。また、将来を見越した計画的な採用を行い、組織力の向上と活性化を図ります。

(2) 計画内容

① 計画期間

計画期間は、定年引上げ期間（令和5年度から令和14年度まで）の途中経過の評価及び愛南町総合計画（上期）の満了を見据え、令和5年度～令和7年度の3年間とします。ただし、事業の展開等に応じて、適宜計画の見直しを図ります。

② 対象職員

対象職員は、愛南町職員定数条例に位置付ける職員（正規職員・再任用職員）とし、会計年度任用職員はコストや事業の動向を見ながら、施策の特性に応じて補完する形で運用します。

③ 目標

職員数は、新たな行政需要や今後の社会情勢の変化に対応できる組織とするため、本計画期間の職員数は、各部門の現状人員の確保を前提に、表10「定員数目標」のとおり、令和4年度職員数の概ね現状維持を目標とします。なお、定年延長に伴い退職者が隔年となるため、それを見越した平準化採用で定員管理を計画します。

(表10 定員数目標)

	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
年度当初職員数	410	407	412	408	412
退職	-22	0	-9	0	-6
採用	19	5	5	4	4
職員数	407	412	408	412	410

※令和5,7年度は定年延長のため退職者なし

5 基本的な考え方

(1) 多様な職員の任用

①定年延長に伴う定年前再任用短時間勤務及び新規採用者等の任用

令和5年度からはじまる定年延長により役職定年制が設けられ、定年の段階的な引上げ期間中は65歳までは暫定再任用制度が設けられます。また、60歳以後に退職した職員に対し、短時間勤務の職で再任用することができる定年前再任用短時間勤務制も導入されます。対象となる職員は、長年培ってきた豊富な知識・専門性を持たれており、業務継承の担い手として、職員の育成や組織力の維持が期待されるところです。そのため、本人の意向を確認しながら、複雑・高度化する行政課題に対応できる体制づくりに努めます。

また、定年退職者が発生しない年度の翌年度とその翌年度の2年間で新規採用者の平準化を基本としつつ、各部門において、職種毎の年齢構成等を考慮した柔軟な新規採用計画を検討します。

②会計年度任用職員の活用

会計年度任用職員を含めた全体の職員数の中で最適な人員配置を行います。その際には、正規職員が担うべき業務、会計年度任用職員が行うことで効率化できる業務を十分に整理し、業務成果を最大化できる配置を検討します。そのため、本人の意向を確認しながら、複雑・高度化する行政課題に対応できる体制づくりに努めます。

また任用については、労務的な業務、一時的に増加する業務及び専門的知識を必要とする業務等、特性に応じて柔軟に対応します。

④障がい者雇用の推進

障がい者雇用については、「障害者の雇用の促進等に関する法律」が令和3年に改正され、地方公共団体の障がい者の法定雇用率は町長部局は2.6%、教育委員会部局は2.5%とされました。令和4年6月における障がい者雇用率は、町長部局で3.32%、教育委員会部局で3.29%であり、法定雇用率を達成できていますが、法改正に伴う法定雇用率の引上げも予測されることから、引き続き障がい者雇用を推進するとともに、就業可能な職場、職種等についても検討していきます。

(2) 多様な働き方・ワーク・ライフ・バランスの推進

①職場環境の改善・長時間勤務の抑制

長時間労働を抑制するため、適正な人員配置、業務の進め方の見直し、あるいは組織体質の改革やDXの普及等により、単位時間当たりの生産性の向上に努めます。また、ノー残業デーの徹底等による時間外勤務の削減、年次有給休暇の取得推進等を進め、健全な職場環境の整備に努めます。

②安心して働くことのできる職場環境の整備

業務の高度化、専門化に伴い、職員一人一人にかかる負担は増加しており、質の高い業務を継続するためには、職員の健康管理を適切に行うことが不可欠です。そのため、ストレスチェックの実施や、産業医との面談、メンタルヘルス相談窓口の設置等、安心して働くことのできる職場環境の整備に努めます。

③人事評価制度の活用と人材育成

行政へのニーズが複雑化、多様化していく中で、住民満足度の高いサービスを継続して提供しながら職員数の適正管理を行うためには、職員の意欲を高め、資質向上に繋がる育成を行う必要があります。

そのため、OJT等を通して、職員個々の能力向上を目指すほか、主体的に研修等に参加する環境を整備し、人事交流等も視野に職員一人一人が意欲的に職務を遂行できるような環境を目指します。また、自己申告書の意向を尊重し適材適所に努めるとともに、人事評価制度を活用した公平・公正な処遇を行い、職員が適切に職務に臨める組織風土を形成します。

(3) 各所属での取り組み

①事務の合理化・最適化

各所属において事務事業の見直しを進め、不要不急の事業の洗い出しや簡素化を進めることに加え、所属職員のモチベーション向上を図る視点から、業務負担の均等化が可能となるよう、業務配分や相互協力の強化に努めます。また、熟練者の異動や定期異動等による業務の質や処理の低下を招かないように、事務のマニュアル化によって標準化や可視化を進める体制を目指します。

②機動的な組織運営

各所属においても自ら組織の見直しを考え、提案していくことが重要です。また、業務の閑散期、繁忙期等を洗い出し、事務処理体制の構築を図るなど、機動的な組織運営も検討していく必要があります。これらを念頭に、行政サービスの質の維持・向上を前提に、新に直営で運営すべき業務を明確化するとともに、「民間にできることは民間へ」の考えのもと、民間活力を最大限活用し、新たな行政需要に対応できる組織運営を模索していきます。

③職員の能力開発

職員一人ひとりの意欲と能力が高まるよう、課・係内での会議、能力開発、内部研修及びコミュニケーション等OJTに取り組みます。時代の変化に機敏に対応することや情報の共有化を進め、先見性の高い行政運営を可能にするため、能力開発や内部研修のための職員研修を積極的に実施します。

6 今後の展望

本町の行政サービスを維持し強く推進していくため、これらの取組を実践していきます。進捗状況については、「愛南町の給与・定員管理」として毎年度、広報あいなん及び愛南町ホームページで公表します。また、計画の推進にあたっては、各所属からの十分なヒアリングを実施した上で、採用計画を策定し、時点毎の課題に対処できる体制を適宜見直しながら、定員管理に努めていくものとします。

7 おわりに

愛南町が誕生し、20年を迎えようとしています。本町を取り巻く社会情勢は大きく変化しています。加えて、国・地方を通じた厳しい財政状況が今後も見込まれる中、時代の変化や多様化する行政ニーズに対応できる、自立したまちづくりが以前にも増して求められています。

愛南町町民憲章では「わたしたちは豊かな自然と共に生き、学び、きばって働き、人の和と感謝の気持ちを大切に、やすらぎのある、元気なふるさとを育てます」と謳っています。地方消滅がクローズアップされ多くの課題が山積する中、まさに我々にはそれを実現させる覚悟が求められています。定員の適正化に対する明確な解はありませんが、職員が多くの課題を我が事として共有し、その結束力で持続可能なまちづくりを支えられるような組織体制の実現を目指します。