

坂祝町定員適正化計画

(令和5年度～令和9年度)

令和5年3月



坂祝町

1 計画の趣旨

坂祝町総合計画の趣旨に基づき、これまでの事務事業を検証しながら、効率的な行政運営を推進し、人件費の抑制、長期的な組織運営に必要な人材確保並びに坂祝町人材育成基本方針に則った人材育成を目的とし適正な定員管理を行うため、今後5年間を目標とする定員数を示すものです。

2 職員数の推移

坂祝町では、平成17年度に「坂祝町定員適正化計画」を策定し、職員数の適正化に取り組んできました。組織の見直し等を行い、新規採用職員の採用抑制をやめ、令和4年には職員数が86人となりました。

また子育て支援制度の充実に伴い、平成24年度には職員全体の4.1%が育児休業や育児短時間勤務、部分休業等を利用していましたが、令和4年度には職員全体の9.3%が制度を利用しています。

区分	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
職員数	80人	81人	79人	81人	85人	85人	86人
前年差	4人	1人	▲2人	2人	4人	－	1人

※職員数は、特別職を除く。

※教育長を除いているため、定員管理調査とは一致しません。(以下同じ)

3 定員適正化計画

(1) 計画期間

令和5年度から令和9年度の5年間（目標値は令和10年4月1日現在）

(2) 対象職員

一般職に属する常勤の職員（特別職、再任用短時間勤務職員を除く。）

(3) 目標

令和10年4月1日 91人（令和4年度職員数 86人）

毎年、退職者補充をしつつ、令和10年までに目標値まで増やしていく。

職員数の目標設定は、定年退職（役務定年含む）を基本とし暫定再任用または定年前再任用短時間勤務や中途退職は考慮しない。

4 坂祝町の状況と他団体との比較

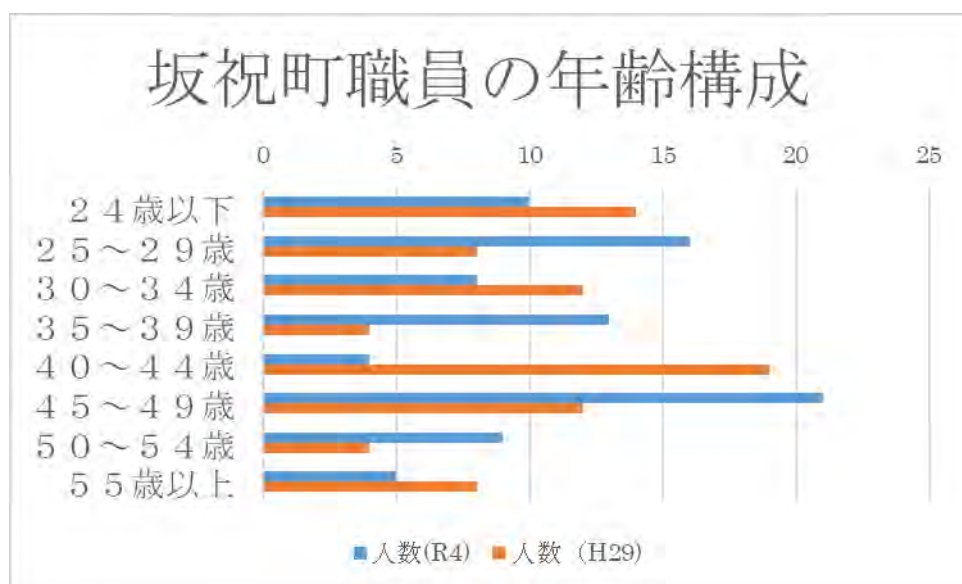
(1) 年齢別職員数の状況

令和4年4月1日現在の職員の年齢構成は、次の表のとおりです。

前回、計画作成時の平成29年度の数と比較すると、29歳以下の割合が増加しています。これは、採用抑制をやめたことによる効果です。

年齢	人数 (H29)	割合 (H29)	人数 (R4)	割合 (R4)
24歳以下	14人	17.3%	10人	11.6%
25～29歳	8人	9.9%	16人	18.6%
30～34歳	12人	14.8%	8人	9.3%
35～39歳	4人	4.9%	13人	15.1%
40～44歳	19人	23.5%	4人	4.7%
45～49歳	12人	14.8%	21人	24.4%
50～54歳	4人	4.9%	9人	10.5%
55歳以上	8人	9.9%	5人	5.8%
合計	81人	100.0%	86人	100.0%

※人数は、特別職を除く。



(2) 類似団体別職員数の比較 (令和3年4月1日現在)

類似団体別職員数とは全国の市町村を人口規模や産業構造等で細分化し、同じグループに分類される普通会計の職員数を算出したものであり、本町は町村の「Ⅱ-1」(人口5,000人以上10,000人未満、産業構造第3次55%以上)に属しています。

指標には、部門ごとに同じ類型の全団体の単純な平均値(単純値)を求める方法と職員が配置されていない部門のある類似団体を除いた平均値(修正値)を用いる方法があります。

類似団体別職員数を比較すると、次のとおりとなっており、単純値では普通会計で41人、54.6%の不足、修正値では11人、14.6%の不足となっていま

す。

大部門	R3.4.1 職員数 A	単純値より算出した職員数			修正値より算出した職員数		
		単純値 B	超過数 C=A-B	超過率 C/A×100	修正値 D	超過数 E=A-D	超過率 E/A×100
議 会	人 1	人 2	人 ▲1	% ▲100.0	人 2	人 ▲1	% ▲100.0
総 務	19	29	▲10	▲52.6	23	▲4	▲21.0
税 務	7	8	▲1	▲14.2	8	▲1	▲14.2
民 生	16	28	▲12	▲75.0	13	3	18.7
衛 生	6	10	▲4	▲66.6	7	▲1	16.6
労 働	0	0	0	0.0	0	0	0
農林水産	3	8	▲5	▲166.6	8	▲5	▲166.6
商 工	1	4	▲3	▲300.0	2	▲1	▲100.0
土 木	6	8	▲2	▲33.3	7	▲1	▲16.6
一般行政計	59	97	▲38	▲64.4	70	▲11	▲18.6
教 育	16	18	▲2	▲12.5	16	0	0
消 防	0	1	▲1	0.0	0	0	0
普通会計計	75	116	▲41	▲54.6	86	▲11	▲14.6

※単純値とは、すべての類似団体の平均値です。

※修正値とは、民間委託等により、職員が配置されていない部門のある類似団体を除いた平均値です。

※普通会計計とは、公営企業等（水道事業・下水道事業・国民健康保険事業・後期高齢者医療事業・介護保険事業に関する職員）を除いた職員数の合計です。

(3) 人口1万人当たりの職員数による比較（令和3年1月1日現在）

人口1万人当たりの職員数は84.97人で、類似73町村中、少ない順から数えて2番目となっています。最少は83.90人、最多は246.39人で平均値は124.36人となっています。これらは、人口規模に対して職員数が類似団体よりも少ないことを示しています。

41町村中、同規模団体の比較は次のとおりです。

県名	町名	住基人口 (R3.1.1)	普通会計 職員数 (R3.4.1)	人口1万人 当たりの 職員数	職員1人当たり の人口
群馬県	下仁田町	7,007人	97人	138.43人	72.24人
山形県	小国町	7,248人	100人	137.97人	72.48人
北海道	松前町	6,753人	100人	148.08人	67.53人
山形県	南部町	7,435人	97人	130.46人	76.65人
岩手県	平泉町	7,330人	106人	144.61人	69.15人
岐阜県	坂祝町	8,166人	75人	91.84人	108.88人

5 定員適正化計画の年度別計画

令和9年4月1日の目標職員数 91人（令和4年度職員数 86人）

年度 区分	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	計
一般行政職	85人	86人	87人	88人	89人	90人	90人	
技能労務職	1人	1人	1人	1人	1人	1人	1人	
総職員数	86人	87人	88人	89人	90人	91人	91人	
退職予定者数	4人	3人	1人	2人	1人	0人	0人	11人
採用予定者数	5人	4人	2人	3人	2人	1人	0人	17人

※職員数は毎年4月1日現在

※職員数は特別職を除き、休職者、派遣職員を含む。

※退職予定者数は、前年度における退職者数

※技能労務職の退職による減員分は、一般行政職に振り替えて職員採用を行う。

6 定員適正化の方策

(1) 組織・機構の見直し

複雑・多様化する行政需要に的確に対応できるよう、簡素で効率的な業務執行体制となるよう組織・機構の見直しを継続的に検討する。

(2) 事務事業の見直し

行財政改革の推進に合わせ、事務事業の見直しを継続的に行い、業務の効率化を図るとともに、民間委託、指定管理者制度の導入等の推進に努める。

(3) 職員の適正配置

新しい行政需要や業務量の変化に柔軟に対応し、常に業務量に見合った適正な職員配置に努める。

(4) 職員研修と公務能率の向上

計画的かつ効果的な職員研修の実施により、職員の意識改革と資質向上を図り、公務能率の向上に努める。

(5) 計画的な採用の継続

将来の組織力低下を招かないよう中長期的な観点から、年齢構成のバランスを考慮し、計画的な採用に努める。

(6) 障害者の雇用

身体障害者や知的障害者、精神障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障することを趣旨とした「障害者雇用率制度」を鑑み、地方公共団体に設定される法定雇用率2.5%（令和6年4月1日以降）を達成する為、1人～2人の障害者の任用に努める。

7 役職定年及び定年前再任用短時間勤務（暫定再任用）制の活用

65歳定年延長については、段階的引上げとなります。また、定年前再任用短時間勤務制については公務運営に必要な場合や高度な知識・専門的な経験が必要とされる場合に、退職予定者に対して当該制度を適用し公務を円滑に進める。

8 定員適正化計画の見直し

本計画については、計画の推進状況や行政組織の変化、社会経済情勢の動向に応じて計画の見直しを行う。