

# 御宿町定員適正化計画

【令和3年度～令和7年度】

令和3年3月

御宿町総務課

## 定員適正化計画の策定にあたって

国は、これまで定員管理における明確な数値目標を掲げ、効率的な行政の実現に向け、職員数の管理を地方公共団体に求めてきましたが、現在においては、総務省「地方公共団体定員管理研究会報告書」によると、地域の実情を踏まえた定員管理計画を策定し、計画的に適正な定員管理を行っていくことが望ましいという方針へと時代の変化とともにシフトしている状況がうかがえます。

当町では、これまで国における公務員数の純減計画や、三位一体改革による地方財政への影響を勘案し、しばらくの間、職員数を削減してきました。その後、地方創生総合戦略や新たな行政課題に対し確実に対応することなどを踏まえ、平成 27 年度に策定した定員適正化計画で定めた職員数を目標とし計画的に進めてきました。

しかしながら、少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化に伴い、町が抱える業務も多様化、高度化し、職員一人ひとりにかかる業務の負担は増加傾向にあり、業務内容も複雑化しています。

一方で、国が進める働き方改革の一環として、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、時間外労働の縮減に取り組むなど、行政環境の変化に柔軟に対応していく必要があります。

加えて、近年、被害が拡大傾向にある自然災害や新型コロナウイルス感染症等による影響から住民の安全・安心を守るためには、関係部署の強化はもちろんのこと、これまで以上に職員の連携が強く求められます。

このような状況を踏まえ、第 4 次御宿町総合計画に掲げる将来像の「笑顔と夢が膨らむまち」の実現に向け、人・モノ・自然環境といった地域資源を最大限に活用した魅力あるまちづくりに取り組むとともに、町行政を取り巻く環境の変化への対応と、地域事情に応じた定員管理を推進するため、令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間について、新たな定員適正化計画の策定を行います。

## 1. これまでの定員管理の取組み

当町では、平成13年度を始期として策定した定員適正化計画においては、各課組織体制の見直しと事務の効率化を図るため、電算システム整備などを進め、計画人員の増を行わないことを基本に定員適正化に取り組むことで、職員数を削減し、平成17年度職員数の実績は111人となりました。

その後、平成18年度から平成27年度までの10年間に於いて、職員数は削減傾向にあり、平成27年度における計画では100人とする計画としていましたが、自己都合による計画外の退職などにより、平成27年度職員数の実績は95人となり、10年間で16人削減となりました。

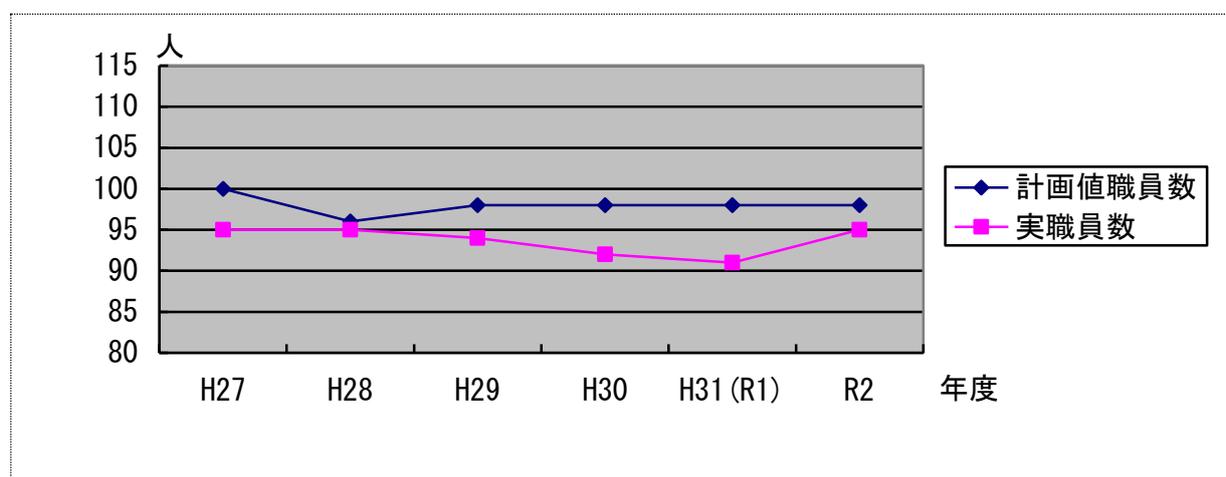
前計画では、新たに生じる行政課題に対応するため、職員数を確保する必要があったことから、平成28年度から平成32年度（令和2年度）までの定員適正化計画における職員数を98人とする計画としていましたが、計画外による職員の退職等により、令和2年度職員数の実績は95人と計画に対し、3人少ない状況となりました。

【定員適正化計画の計画値と実際の職員数】 (各年4月1日現在) 単位：人

項目 \ 年度	H27	H28	H29	H30	H31(R1)	R2
計画値職員数	100	96	98	98	98	98
対前年度増減	0	▲4	2	0	0	0
実職員数	95	95	94	92	91	95
対前年度増減	▲1	0	▲1	▲2	▲1	4
計画値と実数の差	▲5	▲1	▲4	▲6	▲7	▲3

※教育委員会制度改正に伴い、教育長が特別職の位置づけとなったため、H27年度の実職員数には、教育長を含めていません。

計画値職員数と実職員数の推移



## 2. 職員数の推移と現在の状況

当町の職員数及び部門別職員数の推移の状況を見ますと、令和2年4月1日現在、御宿町の一般行政職部門職員数は77人であり、過去10年間においてはほぼ横ばいで推移しています。

### 【職員数及び部門別職員数の推移】

(単位：人)

部 門	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	
議 会	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
総務・企画	24	25	24	24	24	25	24	23	23	25	
税 務	7	7	7	8	7	7	7	7	6	7	
福 祉	民 生	20	20	21	20	21	20	21	21	20	21
	衛 生	12	12	11	10	10	11	10	9	9	8
経 済	農林水産	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	商 工	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
土 木	5	5	6	5	5	4	4	4	5	5	
一般行政	78	79	79	77	78	78	77	75	74	77	
特別行政 (教育)	9	10	10	10	8	8	8	8	8	9	
普通会計	87	89	89	87	86	86	85	83	82	86	
水道	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
その他	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
公営企業等計	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	
全職員数	96	98	98	96	95	95	94	92	91	95	

※ 町長、副町長を含まない。

※ 地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律（平成26年法律第76号）の施行に伴い、H26までの職員数には教育長を含み、H27からは教育長を含まない。

### 【職員1人当たりの人口の推移】

各年4月1日現在（単位：人）

年	人口	職員数	職員1人当たり人口
H23	8,033	96	84
H24	8,011	98	82
H25	7,956	98	81
H26	7,974	96	83
H27	7,855	95	83
H28	7,788	95	82
H29	7,713	94	82
H30	7,611	92	83
H31	7,528	91	83
R2	7,430	95	78

### 3. 類似団体等との比較

#### (1) 類似団体職員数の状況

人口構造と産業構造から類似する地方公共団体を類型別に区分し、人口1万人当たりの職員数の平均値を算出した「類似団体別職員数の状況」（令和2年3月）の数値を基礎に、適正な職員数を知る目安として用いられている普通会計職員数を比較しますと、千葉県内において、当町と同じ類似団体に分類される町は6団体あり、人口1,000人当たりの職員数で見ますと、当町は10.89人と最も少ない町であり、**平均値13.01人**よりも下回っている状況で、一番多い町は14.52人であり、その差は3.63人となっています。

#### 【県内同規模町との比較】

団体名	面積 (R1. 10. 1)	住基人口(人) (H31. 1. 1)	普通会計職員数(人) (H31. 4. 1)	人口1,000人当 職員数(普通会計)
御宿町	24.85	7,528	82	10.89
鋸南町	45.19	7,879	91	11.55
長南町	65.51	8,039	106	13.18
睦沢町	35.29	7,073	95	13.43
大多喜町	129.87	9,161	133	14.51
長柄町	47.11	7,078	103	14.52

※人口5千以上1万未満、産業構造Ⅱ次、Ⅲ次80%以上かつⅢ次60%以上の千葉県内の団体

#### (2) 類似団体の大部門以上の比較

職員数の状況を部門ごとに分析するため、「類似団体別職員数の状況」の調査表「定員管理診断表」を用いる方法があります。

この定員管理診断表の単純値による比較では、普通会計で21人（▲25.6%）、一般行政で12人（▲16.2%）少なく、修正値による比較では、普通会計で31人（▲37.8%）、一般行政で24人（▲32.4%）少ない状況となっています。

修正値による比較を部門別に見ると、全ての部門で実職員数が試算職員数を下回っており、特に商工部門で2人（▲50.0%）、土木部門で5人（▲100.0%）、教育部門で7人（▲87.5%）と大幅に少ない状況となっています。

【大部門以上定員管理診断表】

大部門	普通会計 職員数 (31.4.1) A	単純値による比較			修正値による比較		
		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	2	2		0.0	2		0.0
総務・企画	23	26	▲ 3	▲ 13.0	28	▲ 5	▲ 21.7
税 務	6	7	▲ 1	▲ 16.7	7	▲ 1	▲ 16.7
民 生	20	21	▲ 1	▲ 5.0	28	▲ 8	▲ 40.0
衛 生	9	10	▲ 1	▲ 11.1	10	▲ 1	▲ 11.1
農林水産	5	7	▲ 2	▲ 40.0	7	▲ 2	▲ 40.0
商 工	4	5	▲ 1	▲ 25.0	6	▲ 2	▲ 50.0
土 木	5	8	▲ 3	▲ 60.0	10	▲ 5	▲ 100.0
一般行政計	74	86	▲ 12	▲ 16.2	98	▲ 24	▲ 32.4
教 育	8	16	▲ 8	▲ 100.0	15	▲ 7	▲ 87.5
消 防		1	▲ 1				
普通会計計	82	103	▲ 21	▲ 25.6	113	▲ 31	▲ 37.8

○分析方法○

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、当該団体の職員数を分析することでできます。

○単純値○

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、単純に類似団体の平均値を算出したもので、総務、衛生といった一般行政部門や、教育、消防を含めた普通会計の大まかな定員管理の状況を比較するのに適しています。

○修正値○

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など、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たものです。

【類似団体別職員数のポイント】

- ・人口及び産業構造を基準に団体を分類し、人口が同規模の団体を平均して比較するため、わかりやすい。
- ・他の市区町村と比較を行う観点から、事業にばらつきがある公営企業会計の部門は比較ができない。

#### 4. 定員モデル及び定員回帰指標に基づく試算値との比較

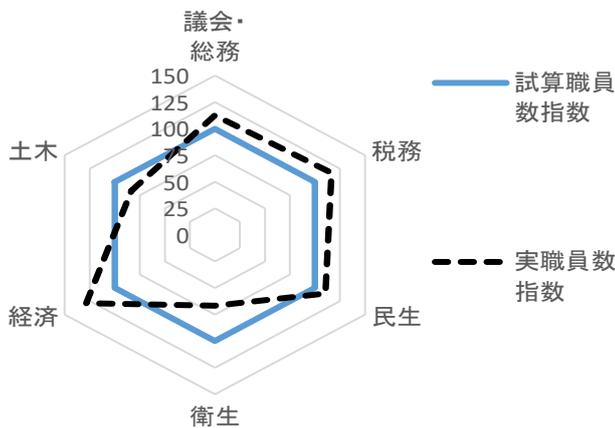
##### (1) 定員モデル試算職員数と実職員数の比較

定員モデルは、類似団体の類型ごとの地方公共団体の職員数と、その職員数に密接に関係すると考えられる住民基本台帳人口や世帯数、面積などのデータと職員数との相関関係を多重回帰分析の手法により、総務省が示す算定式に基づき職員数を算出して比較するものです。

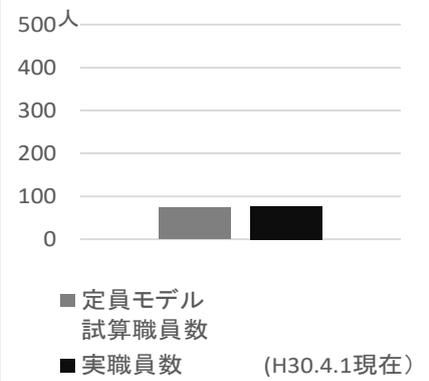
当町の一般行政における職員数は、75人（平成30年4月1日現在）であり、定員モデルに基づく試算職員数の74人と比較すると、1人上回っています。

### 定員モデル試算職員数と実職員数の比較

#### 部門別比較



#### 一般行政部門比較



(単位：人)

部門	定員モデル 試算職員数	実職員数 (H30.4.1現在)	超過数	実職員数 指数
議会・総務	24	25	1	104.2
税務	6	7	1	116.7
民生	19	21	2	110.5
衛生	12	9	▲ 3	75.0
経済	7	9	2	128.6
土木	6	4	▲ 2	66.7
一般行政部門 合計	74	75	1	101.4

※「第10次定員モデル一般市、町村分（平成31年3月）」に基づき、試算していることから実職員数（平成30年4月1日現在）を使用し算出しています。

#### 【定員モデルのポイント】

- ・行政需要に密接に関係する総計データを採用していることから、一定の地域事情を反映した分析が可能となっている。
- ・一般行政内の部門のみの指標であることから、特別会計や公営企業会計の比較ができない。

(2) 定員回帰指標による試算職員数と実職員数の比較

定員回帰指標とは、地方公共団体を人口規模で区分し、人口と面積を算定基礎として職員数を試算する指標です。

類似団体別職員数のような細かい部門での比較はできませんが、同等の機能を有する団体の平均的な職員数を比較することができます。

当町の一般行政における職員数は、75人（平成30年4月1日現在）であり、定員回帰指標に基づく試算職員数の76人と比較すると、1人下回っています。

また、普通会計における職員数は、83人（平成30年4月1日現在）であり、定員回帰指標に基づく試算職員数の94人と比較すると、11人下回っています。

## 町の定員回帰指標

	御宿町	一般行政部門比較			
	人口係数 a	人口 (千人)	面積係数 b	面積 (km <sup>2</sup> )	一定値 C
一般行政	4.5	7.611	0.08	24.86	40
普通会計	6.7	7.611	0.12	24.86	40

	(人口係数)	(人口)	(面積係数)	(面積)	(一定値)	
Y	= a	× X1	+ b	× X2	+ C	
一般行政	= 4.5	× 7.611	+ 0.08	× 24.86	+ 40	= 76 人
普通会計	= 6.7	× 7.611	+ 0.12	× 24.86	+ 40	= 94 人
	a : 人口千人当たりの係数(総務省提供)					
	b : 面積1km <sup>2</sup> 当たりの係数(総務省提供)					
	c : 一定値(総務省提供)					
	X1 : 当該団体の人口(平成30年住民基本台帳人口)					
	X2 : 当該団体の面積(平成27年国勢調査)					

**【定員回帰指標試算職員数と実職員数の比較】**

区分	定員回帰指標 試算職員数	実職員数 (H30.4.1)	超過数
一般行政	76	75	▲1
普通会計	94	83	▲11

※「第10次定員モデル一般市、町村分（平成31年3月）」に基づき、試算していることから実職員数（平成30年4月1日現在）を使用し算出しています。

**【定員回帰指標のポイント】**

- ・人口と面積以外の要因は反映されないことから、行政需要の変化や地域事情を反映した説明はできない。また、部門ごとの比較や公営企業会計の比較ができない。
- ・定員モデルと比較すると、簡素でわかりやすい指標であるとされている。

## 5. 定員適正化計画について

### (1) 基本方針

当町の前計画では、厳しい財政状況や少子高齢化の進展による人口の減少傾向など踏まえ、職員数の適正数を少なくした計画値を設定し、職員数の適正化を進めてきました。

現在においては、住民ニーズの多様化、地域の特性を活かした地方創生の取組み、デジタル化の政策によるマイナンバーを活用した情報化への対応等に伴う行政需要が拡大し、質の高い行政サービスの提供が求められるとともに、新たな行政課題に対しても迅速な対応が必要とされ、住民サービスの向上につながる業務量の増加は避けられない状況となっています。

このような状況の中で、既存業務の継続性を維持しながら、行政需要が拡大する一方、職員数の削減や働き方改革による時間外勤務の削減、職員のワーク・ライフ・バランスの更なる充実が求められております。

そこで、本計画では、限られた人材と財源を最大限に活用できる効率的で効果的な組織運営を図りながら、適正な定員管理を目指します。

### (2) 計画期間

計画期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

### (3) 参考職員数

前記のとおり、「類似団体別職員数」、「定員モデル」及び「定員回帰指標」による比較を検討したところ、いずれも試算職員数に対して、実職員数はマイナスとなっております。「類似団体別職員数」を見ますと、普通会計計で▲21人（単純値による比較）となりますが、平均値と比較しての状況であり、平均値へ近づくことは理想ですが、町の実情を踏まえると現実的ではないと思慮されます。

一方で、「定員モデル」及び「定員回帰指標」による試算職員数と実職員数は、一般行政計は同程度であり、「定員回帰指標」の教育部門を含めた普通会計計において、大きな乖離が見られないことから、普通会計計94人（試算値）を水準とし、本計画においては、水準に近づくよう年度ごとの職員数を下記のとおり設定します。

◎年度別計画（参考職員数）

単位：人

年度	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
普通会計	87	89	91	91	91
公営企業会計等計	9	9	9	9	9
合計	96	98	100	100	100

#### (4) 計画の捉え方の留意事項

これまでの計画では、あらかじめ計画値を定めておき、その目標を達成することに重点をおいて、職員数の適正な管理に努めてきました。

しかしながら、現在、新型コロナウイルス感染症や年々被害が拡大傾向にある台風、大雨などの自然災害の影響や行政需要の多様化など、社会情勢の変化に対応しながら、行政課題に的確に対応できるよう、地域の実情を踏まえた必要な職員配置を行うことが重要とされております。

本計画においては、職員数のあるべき水準としての計画値ではなく、参考指標から定員の現状を客観的に判断し、町の実情と必要な職員配置を検討する際の参考値として設定します。新たに生じる行政課題や住民サービスの向上に適切に対応するため、本計画に掲げた参考指標を基準に、職員定数の範囲内において財政負担を見据えながら、弾力的な運用を図ります。

## 6. 適正化のための基本方針

### (1) 計画的な職員の採用と多様な人材の確保

職員の新規採用は組織の新陳代謝を促すため、中長期的な観点から年齢構成のバランスを考慮し、将来の行政を支える職員を計画的に採用します。また、安定的な行政運営を図るため、再任用職員や会計年度任用職員等を活用するとともに、検討が進められている定年延長について、段階的な引上げの制度改正に応じて見直しを行いながら、人材確保に努めます。

### (2) 事務及び執行体制の見直しに伴う職員配置

御宿町総合計画などの各種計画の実施や求められる住民サービスに合わせ、効果的かつ効率的な執行体制を確保できるよう、電子申請の促進をはじめ、オンライン会議の活用等を含めたデジタル化の推進に併せて、効率的に業務執行ができるよう検討します。また、社会情勢や行政需要に柔軟に対応できるよう限られた職員を最大限活用し、人事評価を通じて、職員個々の知識・能力・経験・意欲等を踏まえた適材適所の職員配置を行います。

### (3) 職員のメンタルヘルスへの配慮

業務の複雑化・多様化するほか、新しい行政課題にも迅速に取り組むことが求められており、ストレスの蓄積要因になっています。

ストレスが原因による突発的な退職や休職等は、業務の停滞を招く可能性があるため、職員のメンタルヘルスへの十分な配慮及びワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

### (4) 外部委託及び指定管理等の推進

専門的業務について、事務の合理化のため、行政が直接行う必要性、住民サー

ビスに与える影響、経済性等の観点から検討し、民間委託や公共施設の管理についても、指定管理者制度の活用し、民間ノウハウの利用を推進します。

(5) 人材育成

職位、職責に応じて求められる役割・能力について共通認識を持ち、職員一人ひとりが意識の醸成を図るほか、職員の能力が最大限に発揮できるよう専門知識や技術の習得に必要な研修参加を推進します。