

第5次大野町定員適正化計画 (改定版)



(令和5年度～令和14年度)

令和5年1月

岐阜県大野町

目 次

I	計画策定の基本事項	2
1	計画策定の趣旨	2
2	計画の期間	2
II	現状と課題	3
1	職員数の推移	3
2	他団体職員数との比較	3
3	今後の見通し	5
III	定員管理の計画	6

I 計画策定の基本事項

1 計画策定の趣旨

平成13年度以降、各5年間を計画期間とした第1次から第4次定員適正化計画を推進してきました。

第4次定員適正化計画は、平成12年度を基準とした第1次定員適正化計画から継続して策定しているもので、行財政改革を始め、組織機構や事務事業の見直し、民間委託の推進により最小の経費で最大の効果を生み出すための職員数を目標としてきました。

また、新型コロナウイルス感染症により社会は「新しい生活様式」を取り入れた働き方が求められています。特に地方自治体においてはDXを活用して行政手続きを簡素化していくなど、更に住民サービスの向上を図る必要があります。

今回の改定にあたり、今後の職員数を定めるにあたっては、令和5年度からの定年延長制度を始め、質量ともに一段と増大する行政需要や課題に対して迅速かつ的確に対応していくために、中長期にわたり安定して行政サービスが提供できるよう行政基盤の強化を図っていかなければなりません。そのためにも、職員の資質と能力を向上させつつ、必要な職員数を確保していく必要があります。

このような状況から、令和2年度に策定した第5次定員適正化計画を改定し、効率的で効果的な行政運営を推進するため、引き続き職員数の適正化に取り組んでいきます。

2 計画の期間

令和4年4月1日現在の職員数を基準とし、令和5年度（令和5年4月1日）から令和14年度（令和15年3月31日）までの10年間を全体計画としています。

II 現状と課題

1 職員数の推移

現下の厳しい財政状況の中で、定員管理の実績や今後の行政需要の動向等を勘案しつつ定員適正化を図ってきました。また、真に必要とされる新たな行政需要に対しても職員の配置転換等によって速やかに行ってきました。

職員数においては、近年は目標数に対して下回っており、令和3年4月1日時点において、目標の160名に対して11名を下回り、定年退職者や普通退職者の増加により、目標を達成出来ませんでした。

表1 ー 職員数の推移

部門	区分	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
一般行政	職員数 A	125	126	124	126	125	119	119	117	126	121	121	123	124
	対前年増減数	-	1	-2	2	-1	-6	0	-2	9	-5	0	2	1
定員適正化計画	計画数 B	-	127	127	127	127	127	119	122	128	131	133	123	130
	達成状況 C(A-B)	-	-1	-3	-1	-2	-8	0	-5	-2	-10	-12	0	-6
	達成率 C/B(%)	-	-0.8	-2.4	-0.8	-1.6	-6.3	0	-4.1	-1.6	-7.6	-9.0	0	-4.6
特別行政	職員数 D	29	28	32	26	25	28	26	26	22	22	21	21	19
	対前年増減数	-	-1	4	-6	-1	3	-2	0	-4	0	-1	0	-2
公営企業等	職員数 E	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	7
	対前年増減数	-	-1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
合計	職員数 A+D+E	159	158	160	156	154	152	150	148	153	148	147	149	150
	対前年増減数	-	-1	2	-4	-2	-2	-2	-2	5	-5	-1	2	1

2 他団体職員数との比較

(1) 類似団体との普通会計職員数の比較

類似団体別職員数は、全国の市区町村を人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）により、類似する市区町村をグループに分け、そのグループ内の人口1万人当たりの職員数の平均値を算出し、職員数の比較を行うものです。ただし、市区町村によっては、消防職員や清掃業務に従事する職員など、

各部門に職員が配置されている場合があるため、比較については、各部門に実際に配置している市区町村から平均値を歳出した「修正値」を用いて行っています。

また、市区町村毎で実施事業にばらつきがある公営企業等会計部門の職員を除いた普通会計職員で比較しています。

結果、総務部門、民生部門、教育部門において職員が不足している状況です。

区分（大部門）	大野町 職員数(A)	類似団体 職員数(B)	比較 (A) - (B)	備考
議会	2	2	0	
総務・企画	34	40	-6	
税務	9	12	-3	
民生	38	45	-7	
衛生	13	14	-1	
労働	0	0	0	
農林水産	8	9	-1	
商工	7	5	2	
土木	12	13	-1	
教育	21	26	-5	
普通会計 計 ①	144	166	-22	
公営企業等会計 計 ②	5			上水道3、国保2
合計（① + ②）	149			

※総務省 類似団体別職員数の状況（令和3年4月1日現在）による。

※大野町の類似団体区分はV-1である。（人口2万人以上、二次・三次産業が80%以上で、かつ三次産業が60%未満に該当し、全国で43団体が該当）

※近隣町村では、揖斐川町、池田町、垂井町、養老町が同じV-1の区分に属する。

(2) 県内の類似団体との比較

県内の類似団体は、揖斐郡3町を始め、垂井町と養老町の5町になります。職員数の比較では、おのこの行政課題は違うものの人口に対する職員数としては本町が最も少ない状況にあります。

表3 ー 県内の類似団体との比較（令和3年4月1日現在）				（単位：人）
	面積 (km ²)	住基台帳 (R3.1.1)	職員数 (R3.4.1)	人口1万人 当たり職員数
大野町	34.20	22,695	149	65.65
揖斐川町	803.44	20,459	237	115.84
池田町	38.80	23,563	196	83.18
垂井町	57.09	26,903	209	77.69
養老町	72.29	28,021	276	98.50

※総務省 類似団体別職員数の状況（令和3年4月1日現在）による。

3 今後の見通し

これまでの定員適正化計画は、行政組織や事務事業の見直しを行い、かつ少数精鋭による効率的な行政運営を目指して職員数を抑制してきました

しかしながら、昨今の高齢化や少子化に伴う新たな行政課題の増加や複雑化する住民ニーズへの対応に加え、職員のワークライフバランスの確立に向けた働き方改革を推進する必要があることから、これまでに引き続き職員数を抑制することは、行政サービスの質の低下や職員への負担の増加が懸念されます。

また、行政手続きのデジタル化や定年引上げ、定年前再任用制度の導入による退職時期の多様化など定年管理を行う上で考慮すべき様々な要素が生じることで、年度単位での退職者の補充という従来の定員管理方式は困難な状況になっています。

III 定員管理の計画

職員の定数については、段階的な定年の引き上げを踏まえ65歳の定年が始まる令和14年度において条例定数の170人を目標とすることとします。

新規採用者については、10か年の退職者の総数及び増加数を平準化して各年度の採用数を決定することで、退職者が少ない年度においても継続して採用を行い年代間の増減の格差がないよう配慮します。

ただし、社会情勢の変化が著しい昨今においては、国の施策や地方公務員制度の変化に注視し、経済や財政状況を踏まえて本計画の見直しや条例改正など適時おこなうものとしします。

表4 ー 職員数の見込み（目標数）

		基準	計画期間										目標
		R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	
総職員	前年度退職者	5	3	1	6	0	3	1	2	0	1	1	
	採用者数	6	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	
	職員数	150	150	153	152	156	157	160	162	165	168	170	
	対前年比較	—	0	3	-1	4	1	3	2	3	3	2	
一般行政	職員数	124	124	126	125	128	128	130	132	134	137	139	
	対前年比較	—	0	2	-1	3	0	2	2	2	3	2	
特別行政	職員数	19	19	20	20	21	22	23	23	24	24	24	
	対前年比較	—	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	
公営企業等	職員数	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
	対前年比較	—	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
※基準年度の職員数には、岐阜県からの派遣職員数を含めている。（+1）													
※前年度退職者数は、令和4年8月に実施した定年引上げに関する職員向けアンケートの結果による。													
※公営企業等の7名の内訳は、水道事業の4名と国保事業の3名である。													