

笠松町第5次定員適正化計画

1 これまでの取り組みと現状

(1) 職員数の推移

当町では、第2次定員適正化計画期間中に事務の合理化や行政体制のスリム化を進め、職員数を157人から132人に削減した。続く第3次計画期間においても団塊の世代の定年退職により年々減少し、第4次計画期間中は、目標数値127人を維持する中、令和2年度は目標数値に対して121人であり、組織体制の見直し、事務の効率化及び会計年度任用職員の活用により町政を維持している。

表1 職員数の推移(各年度4月1日現在)

部門	部門別職員数(各年度4月1日現在)								職員数の増減	増減率
	H17 (第2次計画前年)	H22 (第3次計画前年)	H27 (第4次計画前年)	H28	H29	H30	H31	R2		
一般行政部門	124人	98人	96人	98人	97人	95人	94人	94人	△ 2人	△ 2.1%
教育部門	19	18	17	15	15	15	13	13	△ 4	△ 23.5
公営企業等部門	14	16	14	13	15	16	16	14	0	0.0
合計	157	132	127	126	127	126	123	121	△ 6	△ 4.7
目標数値	第2次計画 135人		第3次計画 132人	第4次計画 127人						

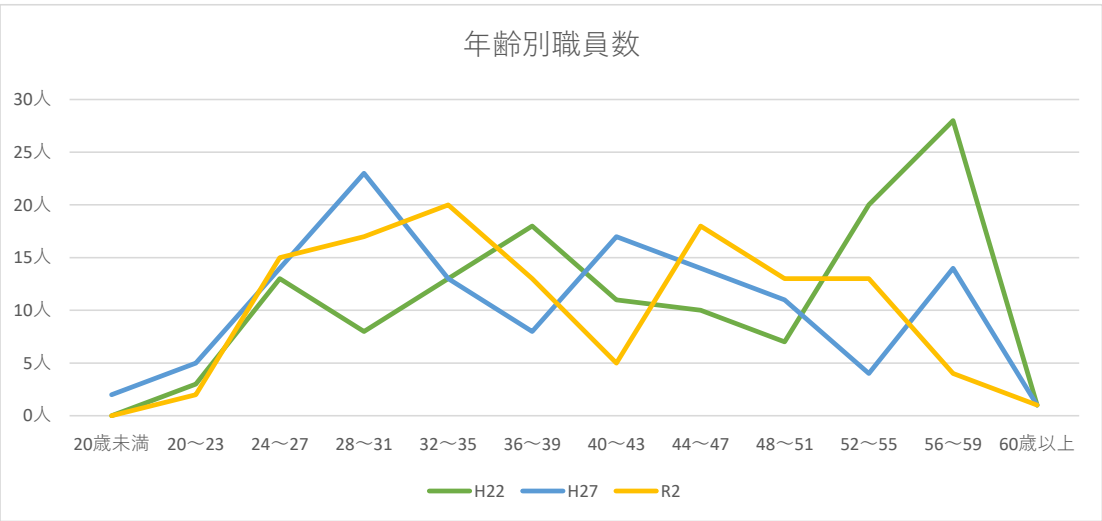
(2) 年齢別職員構成の状況

第3次計画期間の平成23年度から平成27年度にかけて、団塊の世代の職員が多数定年退職し、新規採用職員が大幅に増えたことにより、経験年数の浅い職員の割合は年々増えている。

第4次計画期間もこの傾向は続き、52歳以上の職員は約15%、35歳以下の職員が約45%という構成比を維持している。

組織の新陳代謝による活性化に期待する一方、若手職員が増加したことから、育児休業を取得する職員も増加しており、代替職員の配置など適切な定員管理が必要である。

表2 年齢別職員数の状況(各年度4月1日現在)

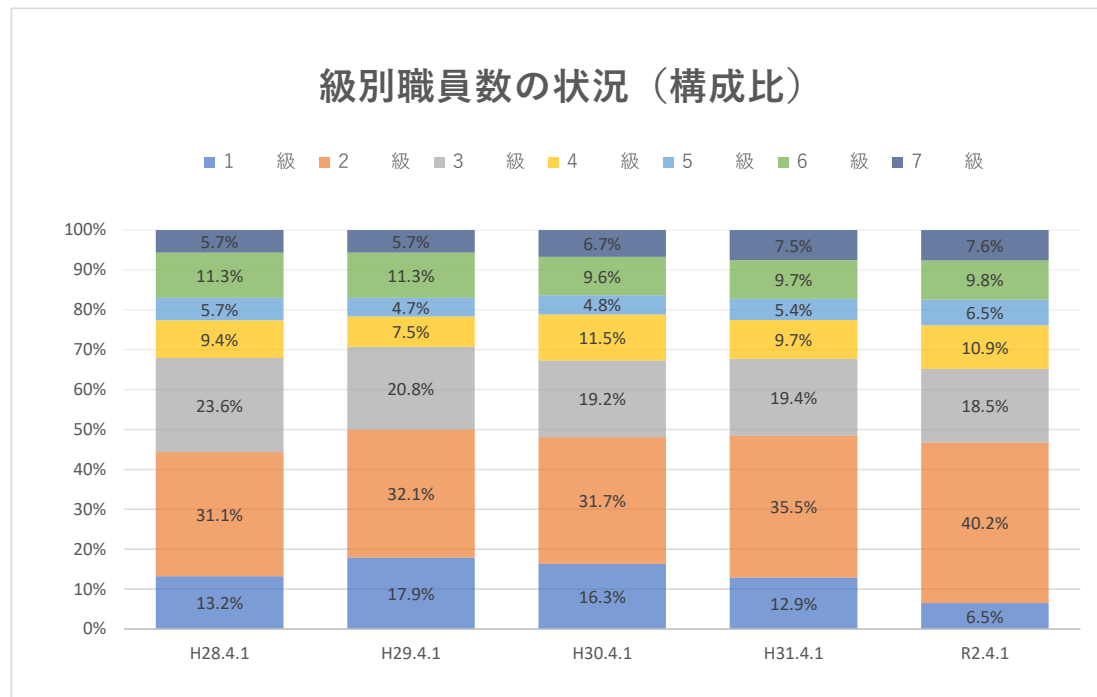


(3) 級別職員構成の状況

経験年数の浅い2級以下の職員の占める割合が50%弱である一方、5級以上の幹部職員の割合は20%強で、ほぼ横ばいである。

個別の事務を担う担当職員層の充実を維持するとともに、近い将来幹部職になるべき層の育成にも力を入れ、組織全体の活性化に努めていく必要がある。

表3 級別職員数の状況(各年度4月1日現在)



(4) 類似団体との比較

総務省が策定している類似団体別職員数(※)による「人口1万人当たり職員数」をもとに他の自治体と比較すると、下記のとおり類似団体平均より 17.06人下回っている。また、県内の同一類型の市町村と比べても低く、少ない職員数で効率的な行政運営を行っているといえる。

表4-1 類似団体職員数の状況(令和元年度)

(単位:人)

	住基人口 (H31.1.1)	普通会計職員数 (H31.4.1)	人口1万人当たり職員数 (普通会計)
笠松町	22,273	107	48.04
類似団体合計	3,086,966	20,095	65.10
類似団体平均との比較			△ 17.06

表4-2 県内類似団体職員数の状況(令和元年度)

	住基人口 (H31.1.1)	普通会計職員数 (H31.4.1)	人口1万人当たり職員数 (普通会計)
笠松町	22,273	107	48.04
岐南町	25,685	127	49.45
大野町	23,139	143	61.80
垂井町	27,467	190	69.17
池田町	24,012	181	75.38
養老町	29,121	246	84.48
揖斐川町	21,274	248	116.57

※ 類似団体別職員数：全国の市町村を人口と産業構造を基に分類し、その同一類型内の類似団体における人口1万人当たりの平均職員数を算出したもの。笠松町、岐南町はⅤ－2（人口2万人以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次60%以上の団体）に分類されている。大野町、垂井町、池田町、養老町、揖斐川町はⅤ－1（人口2万人以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次60%未満）に分類されている。

2 今後の定員管理

(1) 今後の方針

平成17年度からの行財政改革により定員削減の目標は確実に実行され、効率的で効果的な行政運営が達成されている。今後も引き続き、人件費を抑制しつつ適正な職員数を維持し、さらなる健全な行財政運営を図る一方、組織管理の方向性を定員削減から質の向上へ転換し、職員一人ひとりが最大限の能力を発揮できる体制の構築が必要である。

特に、経験年数の浅い若手職員が半数近く占める現状において、町政をリードする指導力と責任感のある人材の育成により、行政運営の安定性と堅実性を維持するとともに、新しい発想力と行動力を生かした活気ある組織を目指して、組織力の強化と持続を念頭に置き計画推進に努めていく。

(2) 計画推進のための方策

① 人材育成と適正配置

職員研修の充実により職員一人ひとりの能力・意識を強化することに加え、平成28年度から導入している人事評価制度を活用した適切な評価により意欲を引き出し高めることにより、職場全体の活性化を図る。

また、役場業務全体を見渡す幅広い知識を備えた職員の育成と同時に、一定の分野に精通した深い知識と経験を持つ専門職員の育成も視野に入れ、それぞれの能力や個性を生かした適材適所の人員配置により、複雑多様化する住民ニーズに迅速的確に応える体制を構築する。

② 必要な組織改編

最小限の職員により効率的に事務を行う体制を整えるため、事務の合理化や生産性の向上を目的とした組織に改編し、各課相互の連携を強化するとともに、さらなる住民サービス向上に努める。

③ 民間委託等の活用

民間や住民に委ねることが効果的である業務については民間委託等の活用方法を検討する。各業務の目的と性質に合った最適な方法を探り柔軟な対応に努めることで、町の役割を明確化し、集中力と専門意識をもってその責務を行う体制を整える。

④ 会計年度任用職員の活用

業務の種類や性質に応じ、会計年度任用職員など多様な勤務形態の職員を活用する。一時的な人員補充や時期的な業務増への対応のみならず、その能力や経験を発揮し町政の一役を担う存在として、有効な人員配置と勤務形態の管理に努める。

(3) 第5次定員適正化計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日まで（5年間）

(4) 目標職員数

第4次計画の127人と同水準とする。

今後5年間は退職補充又は、一定の育児休業等取得職員を見越し、新規採用を行う。採用の際には年齢層の平準化と職員数のバランスに留意し、不足する人員については必要に応じ会計年度任用職員を採用し対応していく。

部門別職員数についてもほぼ現在の割合を維持する想定であるが、新規事業の導入や事務の統廃合、業務の進捗状況等により柔軟に対応し、職員の適正配置を行うものとする。

表5 採用・退職の見込みと目標職員数

年 度	R2	R3	R4	R5	R6	R7
採用者数見込み	0(実績)	4	1	4	1	1
目標職員数(各年度4月1日時点)	121(実績)	124	123	127	126	127
退職者見込み	1	2	0	2	0	0

表6 部門別目標職員数

大 部 門	中 部 門	小部門	令和2年度 職員数 (4月1日現在) A	類似団体別 修正値により 算出した(※) 職 員 数 B	過不足数 A-B	令和7年度 目標職員数
議 会	議 会		2	2	0	2
総 務	総 務 一 般		19	21	△ 2	20
	企 画 開 発		10	5	5	10
	住 民 関 連		10	10	0	11
議 会 ・ 総 務			41	38	3	43
税 務	税 務		11	11	0	12
税 務			11	11	0	12
民 生	民 生	民 生 一 般	12	14	△ 2	13
		保 育 所	0	0	0	0
		その他の社会福祉施設	2	4	△ 2	2
		各種年金保険関係	2	1	1	2
衛 生	衛 生	衛 生 一 般	14	13	1	15
		火 葬 場 墓 地	0	0	0	0
福 祉			30	32	△ 2	32
農林水産	農 業	農 業 一 般	2	5	△ 3	2
商 工	商 工		1	2	△ 1	1
経 済			3	7	△ 4	3
土 木	土 木	土 木 一 般	7	6	1	8
	都市計画	都市計画一般	2	4	△ 2	2
土 木（ 建 設 ）			9	10	△ 1	10
一 般 行 政 計			94	98	△ 4	100
教 育	教 育 一 般		2	7	△ 5	2
	社会教育	文 化 財 保 護	1	2	△ 1	1
		公 民 館	7	8	△ 1	7
	保健体育	給 食 セ ン タ ー	3	3	0	3
	義務教育	小 学 校	0	0	0	0
特 別 行 政 計			13	20	△ 7	13
普 通 会 計 計			107	118	△ 11	113
水 道			4			3
下 水 道			4			4
そ の 他			6			7
公 営 企 業 等 会 計 計			14			14
合 計			121			127

※ 類似団体別修正値：類型別団体ごとに算定した人口1万人当たりの職員数であり、中部門・小部門ごとに、職員を配置している団体のみを対象として算出したもの。類似団体別修正値に令和2年1月1日現在の住基人口を乗じて算出したものが数値Bであり、部門別目標職員数を設定する際のめやすとした。