

笠松町第6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

当町の職員数は、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削減し、第3次以降も団塊の世代の定年退職により年々職員数が減少してきた。令和2年度は目標数値に対して121人、第5次計画期は、第4次計画目標数127人を据え置きする中、令和7年度は目標数値に対し9人減であり、定年延長による60歳以上の再任用職員の活用、組織体制の見直し、会計年度任用職員や民間委託を行い町行政を維持している。

表1 職員数の推移(各年度4月1日現在)

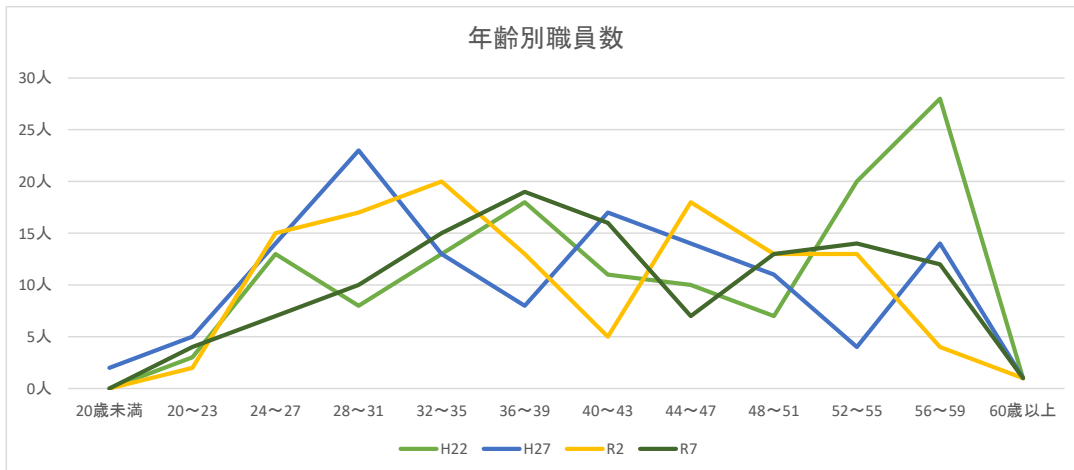
年度 部門	部門別職員数(各年度4月1日現在)									職員数の増減	増減率
	H17 (第2次計画前年)	H22 (第3次計画前年)	H27 (第4次計画前年)	R2 (第5次計画前年)	R3	R4	R5	R6	R7		
一般行政部門	124	98	96	94	98	101	96	96	94	0	0.0
教育部門	19	18	17	13	13	12	12	12	11	△ 2	△ 15.4
公営企業等部門	14	16	14	14	13	13	13	13	13	△ 1	△ 7.1
合計	157	132	127	121	124	126	121	122	118	△ 3	△ 2.5
目標数値	第2次計画 135人		第3次計画 132人	第4次計画 127人	第5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、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。

さらに、第5次計画期間には、52歳以上の職員は約23%、35歳以下の職員が31%という構成比に代わりつつある。組織の新陳代謝による活性化に期待する一方、早期離職する若手職員の増加や、定年延長による50代以降の職員の増加により、今後の構成としても変化が見込まれる。40歳以上の職員の介護休暇取得をする職員や男女ともに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)

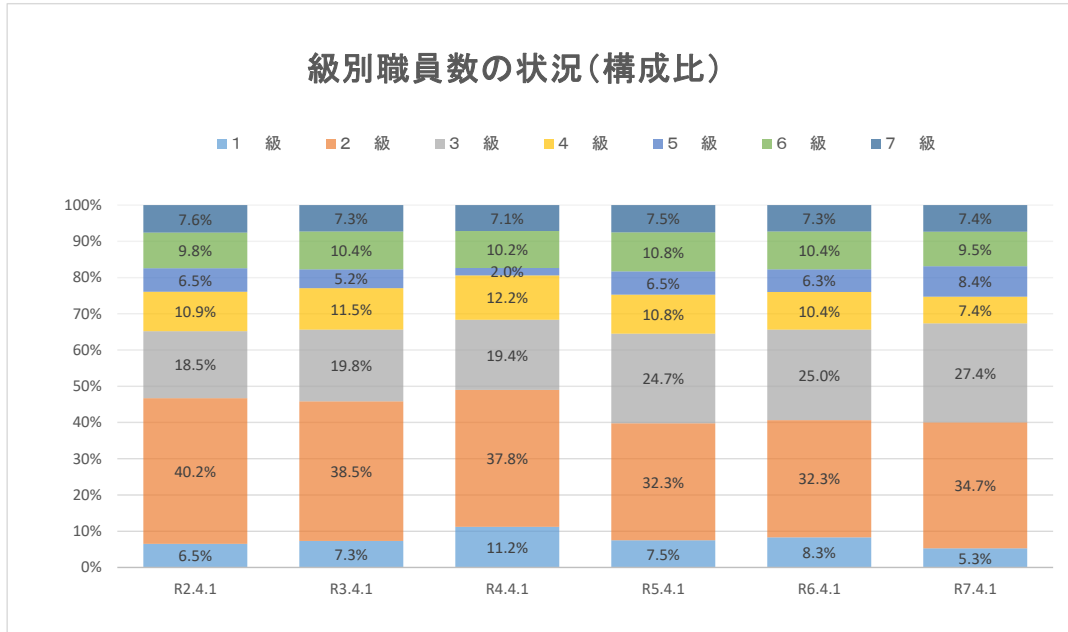


(3) 級別職員構成の状況

経験年数の浅い2級以下の職員の占める割合が40%弱である一方、5級以上の幹部職員の割合は25%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17.72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6年度)

	住基人口 (R6.1.1)	普通会計職員数 (R6.4.1)	人口1万人当たり職員数 (普通会計)
笠松町	21,816	108	49.50
類似団体合計	3,084,813	20,736	67.22
類似団体平均との比較			△ 17.72

表4-2 県内類似団体職員数の状況(令和6年度)

	住基人口 (R6.1.1)	普通会計職員数 (R6.4.1)	人口1万人当たり職員数 (普通会計)
笠松町	21,816	108	49.50
岐南町	26,227	135	51.47
大野町	21,798	138	63.31
垂井町	26,058	190	72.91
池田町	22,714	179	78.81
養老町	26,397	252	95.47

V-2
V-1

※ 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年々減少している現状において、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とともに、職員のワークライフバランスを確保することで離職を抑制する可能性がある。

④ 役職定年職員の活用

今後増加が見込まれる役職定年職員を適正に配置することで会計年度任用職員を削減し、人件費の増加を抑える他、長年培った知識やノウハウをいかして若い年代層職員の育成を図り、行政サービス向上に務める。

⑤ DXの推進

限られた財源で、町民ニーズに的確に対応するため、各種業務の妥当性・効率性等見直し、必要に応じて人的資源の縮小を行う中で、デジタル技術を効果的に活用し、住民サービスを維持しながら職員の負担軽減を図る。

(3) 第6次定員適正化計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日まで（5年間）

(4) 目標職員数

第6次計画では、120人とする。

今後5年間は退職補充又は、一定の育児休業、介護休業取得職員を見越し、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、DX推進や民間委託等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	R7	R8	R9	R10	R11	R12
採用者数見込み	1(実績)	3	3	2	3	2
目標職員数(各年度4月1日時点)	118(実績)	118	119	119	118	120
退職者見込み	3	2	2	4	0	3

表6 部門別目標職員数

大部門	中部門	小部門	令和7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12年度 目標職員数
議会		議会	3	3	0	2
総務		総務一般	18	23	△5	21
		企画開発	10	6	4	8
		住民関連	10	11	△1	11
議会・総務			41	43	△2	42
税務		税務	10	11	△1	10
税務			10	11	△1	10
民生	民生	民生一般	13	16	△3	14
		保育所	0	0	0	0
		その他の社会福祉施設	1	4	△3	1
		各種年金保険関係	1	2	△1	1
衛生	衛生	衛生一般	15	7	8	14
		火葬場墓地	0	0	0	0
福祉			30	29	1	30
農林水産	農業	農業一般	2	6	△4	2
商工		商工	1	3	△2	1
経済			3	9	△6	3
土木	土木	土木一般	7	6	1	7
	都市計画	都市計画一般	3	4	△1	4
土木(建設)			10	10	0	11
一般行政計			94	102	△8	96
教育	教育一般		2	8	△6	2
	社会教育	文化財保護	1	2	△1	1
		一般	5	4	1	5
	保健体育	給食センター	3	3	0	2
義務教育	小学校	0	0	0	0	
特別行政計			11	17	△6	10
普通会計計			105	119	△14	106
		水道	3			3
		下水道	4			5
		その他	6			6
公営企業等会計計			13			14
合計			118			120

※ 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6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。