

# 古座川町定員管理計画

令和5年度～令和9年度

令和5年1月

古座川町

## 1. 定員計画策定にあたって

古座川町では平成17年度に古座川町行財政計画を策定し、1. 職員の意識改革 2. 民間経営感覚による簡素・効率化 3. 町民と行政の協働を改革の基本的方向に決めました。また、計画の中では職員数の目標について、定員適正化計画を策定し取り組んだ結果、職員数の削減による人件費の減少によって一定の効果が現れています。

地方公共団体を取り巻く状況は、国・県からの権限移譲や新たな制度・施策の実施に伴う業務量の増加により、職員一人ひとりの事務負担が増大する一方、超過勤務命令を行うことができる上限を定めることや、年次有給休暇や育児休業等の取得促進などを進める「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の施行に伴い、職員一人ひとりの業務の絶対量が制限されるなど、業務のあり方や職員の働き方の改善・改革が必要となっています。

このような状況のもと、職員のワークライフバランスに配慮した職場環境づくりを推進するとともに、人件費の抑制を図りながら、安定的な行政サービスの提供を行うことを目的に、新たな定員管理計画を策定します。

## 2. これまでの職員数の推移

職員数は過去5年間において退職者補充を基本に採用していますが、事務量の増加や専門職の増員等により、4名の増加（一般行政部門3名、公営企業等会計部門1名）となっています。増加の内訳は、土木技術者2名の採用（平成30年度1名、平成31年度1名）や地域包括支援センターの直営化に伴う主任介護支援専門員（令和3年度）や社会福祉士の採用（令和2年度）、平成31年度に退職した看護師の補充分としての看護師1名の採用があげられます。

なお、過去10年間の年度別職員数の推移は、次の表のとおりです。

過去10年間の年度別職員数の推移

〈定員管理調査による各年度4月1日現在の職員数〉

上段：職員数  
下段：(対前年度増減数)

単位(人)

部門	年度	上：西暦	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
		下：和暦	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年	令和2年	令和3年	令和4年
普通会計部門	議 会		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
			-	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	総 務		16	16	16	16	16	15	14	13	14	14
			-	(0)	(0)	(0)	(0)	(△1)	(△1)	(△1)	(1)	(0)
	税 務		2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
			-	(0)	(0)	(0)	(0)	(1)	(△1)	(0)	(0)	(0)
	農 林 水 産		5	5	5	4	5	5	6	7	7	7
			-	(0)	(0)	(△1)	(1)	(0)	(1)	(1)	(0)	(0)
	商 工		1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
			-	(0)	(0)	(1)	(△1)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	土 木		8	8	7	7	7	8	10	11	11	10
			-	(0)	(△1)	(0)	(0)	(1)	(2)	(1)	(0)	(△1)
	民 生		5	5	1	7	9	9	9	10	9	10
			-	(0)	(△4)	(6)	(2)	(0)	(0)	(1)	(△1)	(1)
	衛 生		6	6	10	8	5	6	6	6	6	6
		-	(0)	(4)	(△2)	(△3)	(1)	(0)	(0)	(0)	(0)	
計		45	45	44	48	47	49	50	52	52	52	
		-	(0)	(△1)	(4)	(△1)	(2)	(1)	(2)	(0)	(0)	
教育部門		5	5	6	6	6	5	6	5	5	5	
		-	(0)	(1)	(0)	(0)	(△1)	(1)	(△1)	(0)	(0)	
普通会計 計		50	50	50	54	53	54	56	57	57	57	
		-	(0)	(0)	(4)	(△1)	(1)	(2)	(1)	(0)	(0)	
公営企業等会計部門	病 院		6	6	6	5	6	7	6	6	7	7
			-	(0)	(0)	(△1)	(1)	(1)	(△1)	(0)	(1)	(0)
	水 道		2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
			-	(0)	(0)	(0)	(△1)	(1)	(0)	(0)	(0)	(0)
そ の 他		6	6	7	6	6	6	6	6	7	7	
		-	(0)	(1)	(△1)	(0)	(0)	(0)	(0)	(1)	(0)	
公営企業等会計部門 計		14	14	15	13	13	15	14	14	16	16	
		-	(0)	(1)	(△2)	(0)	(2)	(△1)	(0)	(2)	(0)	
総 合 計		64	64	65	67	66	69	70	71	73	73	
		-	(0)	(1)	(2)	(△1)	(3)	(1)	(1)	(2)	(0)	
		[ 75 ]	[ 75 ]	[ 75 ]	[ 81 ]	[ 81 ]	[ 81 ]	[ 81 ]	[ 81 ]	[ 81 ]	[ 81 ]	

(注) 1 職員数は一般職に属する職員数である。  
2 [ ]内は、条例定数の合計である。

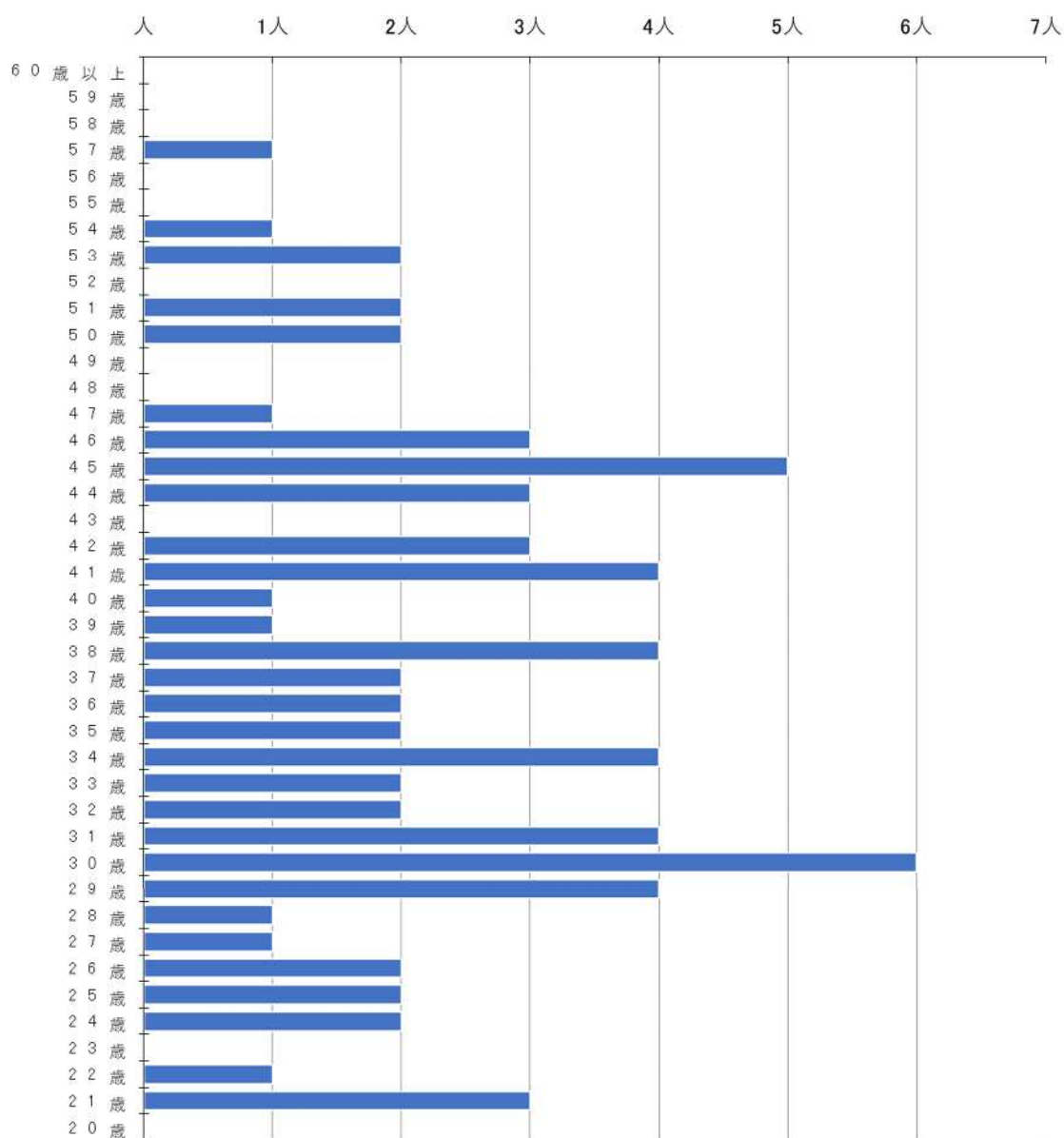
### 3. 年齢別職員数の状況

年齢別職員数の状況を見ると、職員数が0人の年齢層があり、かつ職員がいない年齢の開きが最大2年間あります。特に40代以上の職員の割合が全体の38.4%であり、職員の年齢構成として不均衡な状況にあります。

今後は、年齢構成を考慮した職員採用に努めるとともに、職員の年齢構成を平準化した定員管理が必要です。

#### 【年齢別職員数】

(年齢・人数は令和4年4月1日現在)



#### 4. 類似団体別職員数の状況による職員数の比較

「類似団体別職員数の状況」は全ての市区町村を対象にして、その人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準としていくつかのグループに分け、グループに属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、グループごとに人口1万人当たりの職員数を算出し、そのグループを類似団体として職員数を比較するものです。

なお、他の市区町村と比較を行う観点から、実施している事業にばらつきがある公営企業会計部門は除外し、普通会計職員数を対象としています。

令和4年度における古座川町と類似団体となる町村（人口5千人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次60%以上）は全国で67団体であり、その職員数の状況は下表の通りです。

職員数を比較すると、農林水産部門と土木部門で類似団体を上回るものの、一般行政及び普通会計の合計人数で1人を少ない状況です。

これは、類似団体と比較して、古座川町は少ない職員数で効率的な行政運営を行っていると言えます。

##### 【類似団体別職員数の状況による職員数の比較】

令和4年4月1日現在（単位：人）

	古座川町	類似団体職員数 (修正値)	超過数
議 会	2	2	0
総務・企画	14	18	△4
税 務	2	3	△1
民 生	10	13	△3
衛 生	6	6	0
労 働	0	0	0
農林水産	7	5	2
商 工	1	2	△1
土 木	10	4	6
一般行政 計	52	53	△1
教 育	5	5	0
消 防	0	0	0
普通会計 計	57	58	△1

## 5. 採用者数及び退職者数の推移

### (1) 採用者数の推移

職員の退職補充と併せ、職員の年齢構成の平準化を図るために、毎年度必要最小限の職員採用を行ってきました。

また、公的年金の支給開始年齢の引き上げに合わせて、雇用と年金の接続を図るとともに、定年退職者の能力・経験等を活用するため、再任用制度を導入しています。

なお、これまでの採用者数の推移は下表の通りです。

#### 【過去5年間の採用者の推移】

(単位：人)

採用種別		平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
新規採用	事務職	－	3	4	3	4
	技術職	1	1	－	－	－
	専門職	－	1	1	2	－
	新規計	1	5	5	5	4
再任用		－	－	－	－	－
再任用（短時間勤務）		1	－	1	－	－
医療職		－	1	－	1	－
合計		1	6	5	6	4

※採用者数は、前年度の4月1日から翌年の3月31日に採用した人数

※技術職：土木・建築技術職

※専門職：保育士、保健師、社会福祉士、主任介護支援専門員

※再任用（短時間勤務）は合計から除く

採用者数の推移を見ると、事務職では平成30年度を除き例年4名程度の採用を行っていますが、平成30年度と平成31年度には技術職として土木職を採用しており、また専門職として令和2年度に社会福祉士を、令和3年度に主任介護支援専門員と看護師を採用しています。

平成31年度からの職員採用については、前年度の退職者補充を基本としていますが、頻発する災害への対応を行うため土木職員の増員やこれまで外部委託していた地域包括支援センターの直営化を行うために社会福祉士及び主任介護支援専門員の採用を行っています。

## (2) 退職者数の推移

職員の退職は、定年退職（60歳になった年度の年度末に退職）、勸奨等退職（在職期間25年以上かつ、年齢50歳以上で退職）、任期満了（医師や教育主事）、自己都合で、毎年度4人前後で推移しています。

なお、過去5年間の退職者数の推移は下表の通りです。

【過去5年間の退職者数の推移】

(単位：人)

	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度
定年	0	0	1	1	0
勸奨等	0	1	0	0	1
任期満了	0	1	0	1	0
自己都合	2	3	1	1	4
小計	2	5	2	3	5
再任用の退職	0	1	0	0	0
再任用（短時間）の退職	0	0	0	1	0
合計	2	6	2	3	5

※退職者数は、当該年度の4月1日から翌年の3月31日に退職した人数

※再任用者（短時間）は合計から除く

古座川町の傾向として定年退職者よりも、勸奨退職や自己都合による退職者の割合が多くみられます。特に自己都合では入庁後数年での退職があることから、若年層職員の職場への定着が課題となっています。

また、定年退職については、国家公務員法等改正法により、国家公務員の定年が段階的に引き上げられ、65歳とされることを踏まえ、地方公務員の定年についても2023年度（令和5年度）から2年ごとに1歳ずつ定年年齢を引き上げ、2031年度（令和13年度）に65歳定年が完成します。そのため、本計画は定年延長制度も踏まえた上での策定を行います。

## 6. 定員適正化にあたっての基本的な方針

### (1) 職員体制の整備

専門的な知識を有する土木・建築技術職の職員等、専門職の職員をはじめ、各種資格を有する事務職の職員の確保などは、全国的な人材不足の中で重要な課題であるとの認識のもと、職員採用試験の実施方法について創意工夫を行う中で計画的な採用を行うとともに、会計年度任用職員をはじめとした多様な雇用形態を活用し、最小の職員数で最大の効果をあげることができるよう、引き続き職員体制の整備を行います。

### (2) 行財政改革の推進

限られた人材・財源の有効な活用を行うとともに、必要な事業の選択と実施すべき事務事業の集中化を行うなど、引き続き行財政改革を推進します。

### (3) 職員の資質の向上

限られた職員数で質の高い行政サービスを提供し、新たな行政課題にも的確に対応していくためには、職員一人ひとりの資質や意欲の向上が不可欠です。

そのために、職員の意識改革を進めるとともに、和歌山県市町村職員研修協議会が主催する職員研修への積極的な参加をはじめ、職員研修（人事評価研修やハラスメント研修等）の実施、O J T（On the Job Training：職務職場において業務を通して行う教育訓練で、上司や先輩職員が部下に必要な知識やスキルを随時与えていく人材育成方法）、人事評価制度を活用する中で職員を育成し、職員一人ひとりの資質向上を図ります。

### (4) 再任用職員・会計年度任用職員・定年延長の活用

再任用職員は、行政の継続性や安定性を確保する上で、その知識・経験の継承及び活用は重要であり、引き続き、経験豊富な人材としての再任用職員の活用を図ります。

また、臨時・非常勤職員については、法改正に伴い令和2年度から会計年度任用職員へ移行されました。今後も配置の必要性や雇用形態を十分に精査し、適切な任用に努めます。

定年延長となった職員についても、その豊富な知識・経験を最大限に活用することで、質の高い行政サービスの安定的な提供を行います。



## 7. 新たな定員管理計画

### (1) 計画期間

計画期間は、令和5年度から令和9年度までの5年間とします。

なお、今後町を取り巻く社会経済情勢等の大きな変化に伴い、定員管理計画の見直しが必要な場合は、適宜計画を見直すものとします。

### (2) 年次別目標

定員適正化にあたっての基本的な方針を踏まえ、計画期間における年次別目標数を設定し、目標達成に向けて取り組みます。

なお、採用者数については、前年度の定年前退職者数も考慮し職員数の検討するものとします。

#### 【年次別目標職員数】

種別	年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
		(参考)					
定年	定年	0	0	0	0	1	0
	定年以外	3	1	1	1	1	1
退職 計 (A)		3	1	1	1	2	1
採用	新規採用	－	4	2	2	2	3
	再任用	－	0	0	0	0	0
採用 計 (B)		－	4	2	2	2	3
職員数 計 (前年度 - (A) + (B))		73	74	75	76	77	78

※令和5年以降の定年前の退職者は、1人と仮定する。

※採用者は、前年度の退職者を補充することを前提とする。

※毎年、1人の増員を行う。