

# 身延町定員適正化計画

令和5年度～令和14年度

令和5年3月

身延町 総務課

## 目 次

1	これまでの定員管理の状況	1
2	定員適正化計画の位置づけ	2
3	現状分析と課題	
	(1) 部門別職員数の推移	2
	(2) 正規職員と短時間勤務職員の推移	2
	(3) 年齢別職員数	3
	(4) 類似団体との比較	4
4	定員適正化に向けた方針と取組内容	
	(1) 基本方針	5
	(2) 取組内容	5
	(3) 対象となる職員	6
	(4) 計画期間	6
	(5) 定員数の目標値	6



令和3年6月の第204回通常国会において、平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員に最大限活躍してもらうため、国家公務員の定年を引き上げる国家公務員法が改正され、その改正を受けて、地方公務員の定年も段階的に引き上げられることとなりました。定員適正化計画（令和2年度～令和6年度）の途中ではありますが、定年引上げを踏まえた、新たな制度も導入されることから、令和4年度中に今後の定員管理について検討することとしました。

定員適正化計画（令和2年度～令和6年度）の状況としては、令和2年度から令和4年度までの2年間の職員数は、昭和22年～24年生まれの退職等もあったため、13人（6.44%）の削減となりました。

## 2 定員適正化計画の位置づけ

本町における行政運営は、少子高齢化や著しい人口減少、地方分権型社会の進展による業務量の増加などから、厳しさを増しています。こうした中で、町は限られた財源と職員数で町民の満足度の向上を図り、町民思考のもと、実行性の高い行政運営を行うことに併せて、国におけるデジタル庁の創設やDX（デジタルトランスフォーメーション）基本方針により、行政のデジタル化を推進し、効率的な自治体経営を目指すことが求められています。

その中で、職員の行動改革を進め、町民自治の充実を図り、限られた財源と人財を有効に活用し、新たな行政課題に柔軟に対応し得る、小さくて効率的な役場経営を目指すこととし、第二次身延町総合計画・後期計画（2022-2026）の「目標5：協働のまちづくり」の「3行財政改革の推進」に施策の1つとして位置づけられています。

## 3 現状分析と課題

### （1）部門別職員数の推移

3町合併後の総務省が毎年実施している「地方公共団体定員管理調査」による部門別職員数の推移は、表1のとおりです。

普通会計上の職員数は、合併時から平成23年度までは減少傾向にあり、平成24年度から令和3年度まではほぼ横ばいで推移し、令和4年度に大幅な減少となっています。特別会計上の職員数は、減少傾向にあり、合併時より14人の減少となっています。

### （2）正規職員と短時間勤務職員の推移

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号）により、臨時・非常勤職員の適正な任用、勤務条件の確保が図られ、会計年度任用職員制度が導入されました。会計年度任用職員制度が導入された令和2年度からの会計年度任用職員、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員の職種別職員数の推移は表2から表4までのとおりです。

これらの短時間勤務職員数の正規職員数に対する割合が表5となります。令和4年4月1日現在で44.1%となっていて、新型コロナウイルス感染症の感染対策関連で、会計年度任用職員

数が増加している傾向にあります。

<表2> 会計年度任用職員（パートタイム）の職種別職員数の推移

職 種	R2	R3	R4	職 種	R2	R3	R4
一般事務補助	21	23	25	福祉職	34	34	34
技能労務職	30	30	27	児童保育補助員	4	5	8
交通指導員	1	1	1	児童館指導員	3	3	3
納税勧奨員	1	1	—	放課後児童支援員	23	22	19
農作業員	3	4	—	代替保育士	4	4	4
調理員	12	12	10	栄養士職	2	2	2
代替調理員	1	—	—	栄養士調理員	2	2	2
道路作業員	1	1	1	教育関係	23	28	26
学童保育送迎運転手	1	1	1	学校司書	2	2	2
調理師	1	1	1	部活動指導員	2	2	2
代替調理師	1	2	2	(町単) 講師	2	5	5
学校用務員	3	3	4	町単教諭	—	2	1
スクールカードリーダー	2	2	2	特別支援教育支援員	10	10	10
スクールサポートスタッフ	—	—	4	放課後児童見守り員	7	7	6
教育センター主事	1	1	1	図書館司書	3	3	3
和紙指導補助員	1	1	1	学芸員	1	1	1
夜間・休日管理員	1	—	—	その他	20	20	18
看護職	1	1	1	地域おこし協力隊	2	2	—
介護支援専門員	1	1	1	生涯学習施設業務員	18	18	18
				合計	135	142	137

<表3> 再任用短時間勤務職員の職種別職員数の推移

職 種	R2	R3	R4
一般事務補助	3	2	4
技能労務職	4	4	—
調理員	2	1	—
道路作業員	1	—	—
学校用務員	1	3	—
保健師	1	1	1
合計	8	7	5

<表4> 任期付短時間勤務職員の職種別職員数の推移

職 種	R2	R3	R4
保育士	5	5	7
町単教諭	3	—	—
合計	8	5	7

<表5> 短時間勤務職員の職員数の推移と正規職員に対する割合

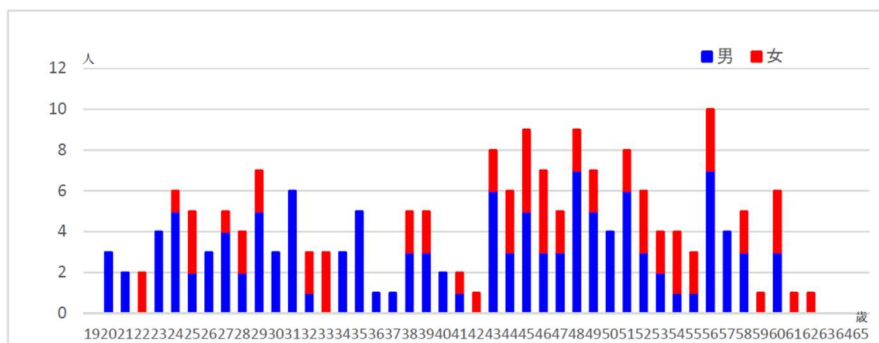
区 分	R2	R3	R4
会計年度任用職員	135	142	137
再任用職員	8	7	5
任期付職員	8	5	7
合計	151	154	149
正規職員に対する割合	42.8%	43.4%	44.1%

### (3) 年齢別職員数

正規職員の年齢別職員数（令和4年4月1日現在）を示したものが表6になります。

30代後半から40代初めにかけての職員数が少ない状況であり、年代によってばらつきが生じています。また、女性職員の占める割合は、全体の33.9%（女性職員数：64人）となっています。

<表6> 年齢別職員数



#### (4) 類似団体との比較

<表7> 定員管理診断表

令和3年1月1日現在 住民基本台帳人口 11,054人	類 型 町村Ⅲ-2
-----------------------------------	--------------

大分類	職員数の増減					単純値及び修正値により算出した職員数との比較					
	R2.4.1	R3.4.1	増減	R4.4.1	増減	単純値による比較			修正値による比較		
	現在	現在		現在		単純値	超過数	超過率	修正値	超過数	超過率
	職員数	職員数	職員数	職員数	$\times \frac{\text{住基人口}}{10,000}$			$\times \frac{\text{住基人口}}{10,000}$			
A	B	B-A	C	C-B	D	E (B-D)	E/B×100	F	G (B-F)	G/B×100	
	人	人	人	人	人	人	人	%	人	人	%
議 会	2	2		2		2		0.0	2		0.0
総務・企画	53	54	▲ 1	54		30	24	44.4	28	26	48.1
税 務	10	9	▲ 1	9		8	1	11.1	8	1	11.1
民 生	29	28	▲ 1	24	▲ 4	24	4	14.3	29	▲ 1	▲ 3.6
衛 生	11	11		11		11		0.0	6	5	45.5
労 働											
農 林 水 産	15	16	▲ 1	14	▲ 2	8	8	50.0	8	8	50.0
商 工	9	8	▲ 1	6	▲ 2	3	5	62.5	5	3	37.5
土 木	14	14		12	▲ 2	9	5	35.7	8	6	42.9
一般行政計	143	142	▲ 1	132	▲ 10	96	46	32.4	94	48	33.8
教 育	34	34		34		19	15	44.1	21	13	382.0
消 防						2	▲ 2				
普通会計計	177	176	▲ 1	166	▲ 10	117	59	33.5	115	61	34.7
病 院											
水 道	8	8		7	▲ 1						
下 水 道	4	4		4							
交 通											
そ の 他	13	13		12	▲ 1						
公営企業等会計	25	25		23	▲ 2						
合 計	202	201	▲ 1	189	▲ 12						

類似団体と比較した定員管理診断表（表7）によると、全体的に超過傾向にあります。普通会計計は176人で、単純値117人に対してプラス59人、修正値に対してはプラス61人となっています。

部門別では、「総務・企画」部門は単純値でプラス24人、修正値でプラス26人となっています。超過している理由としては、平成16年の合併により、身延地区及び下部地区に支所を配置し、さらに下部地区には2つの出張所を配置していることによるものと考えます。「農林・水産」部門については、単純値及び修正値でプラス8人となっていて、超過している理由としては、旧町の3地区で地籍調査を実施していることによるものと考えます。「教育」部門は、単純値で

プラス 15 人、修正値でプラス 13 人となっていて、旧町から引き継いだ社会教育施設が多数あり、直営で運営していることが超過の原因と考えます。

これらは、合併後も住民サービスが低下しないよう配慮したことによるものであり、類似団体より職員数が超過する要因に影響を与えているものと考えます。

## 4 定員適正化に向けた方針と取組内容

### (1) 基本方針

平成 16 年 9 月 13 日の 3 町合併後、職員数は令和 4 年度当初までで 80 人の減少となっていますが、類似団体との比較によると 30%以上多い状況となっています。その要因としては、3 (4) にあるように合併によるものが主なものとなります。

今後、人口減少が見込まれる中で DX の推進が一層図られることを踏まえ、引き続き、適正な定員管理に取り組んでいきます。

また、令和 5 年度から定年が段階的に引き上げられ、新たな制度が導入されることも踏まえ、令和 4 年度に実施した定年引上げ期間中の職員を対象としたアンケート結果を計画に反映し、長期間での定員管理に併せて取り組んでいきます。

### (2) 取組内容

#### ①事務事業及び業務内容の見直し

事務の執行方法及び業務内容の見直しを継続的に行い、複雑・多様化する行政需要に的確に対応できるよう、業務の効率化を図り、業務内容及び進捗状況の見える化及び情報の共有に努めます。

#### ②職員配置の適正化

定年引上げに伴い、勤務条件の異なる職員が同じ職場内に配置されることが想定されるため、現行の会計年度任用職員の業務内容及び配置状況を見直し、定年前再任用短時間勤務職員等を考慮し、定員適正化に努めます。

#### ③新規採用者の確保

定年引上げに伴い、職員数が一時的に増員になることも考えられますが、継続的な新規採用者を確保しなければ、職員の経験年数や年齢構成に偏りが生じ、世代間の継承や計画的な人員配置、人材育成等が困難になり、必要な行政サービスを将来にわたり提供できなくなることを踏まえ、毎年度平準的に新規採用者の確保に努めます。

#### ④指定管理者制度の活用及び民間委託等への検討

多様化する町民ニーズに効果的、効率的に対応するため、公の施設管理の指定管理者制度の活用を図るとともに、民間委託できるものは委託化の検討を行い、町民サービスの向上と経費の削減を図りつつ定員管理に努めます。

#### ⑤公務能率の向上

複雑・多様化する行政需要に的確に対応できるよう、人材育成を踏まえた観点からも職員

の教育・研修の推進により、公務能率の向上に努めます。

#### ⑥ A I ・ I C T の有効活用

A I（人工知能）や I C T（情報通信技術を活用したサービス）、マイナンバー制度を活用した電子申請サービス等の充実により、新たな体制における情報処理関連業務を精査し、定員数の適正化に努めます。

#### （3）対象となる職員

本計画の対象となる職員は、会計年度任用職員、定年前再任用短時間勤務職員等の採用も考慮しつつ、あくまでも正規職員とします。

#### （4）計画期間

現行の計画期間中ではありますが、令和5年度から定年が段階的に引き上げられ、新たな制度も導入されることから、定年引上げ完了年度にあわせ、次のとおり10年間とします。それに伴い、現行の身延町定員適正化計画（令和2年度～令和6年度）は廃止します。

令和5年度～令和14年度（10年間）

今後、新たな政策課題への対応等により、本計画に見直しの必要が生じたときは、適正化を図るため、期間中に計画の見直しを行う場合もあります。

#### （5）定員数の目標値

職員定数の目標値は、次の表8のとおりとします。

定年引上げ期間中の職員を対象としたアンケート結果を反映し、仮に新規職員を採用しなかった場合、定年引上げ完了年度には、職員数が現在より約30名減少することとなります。令和4年4月1日現在の職員数（約190人）を最低でも確保し、行政サービスを低下させないよう、毎年度平準的に3名の新規採用者を見込みます。

<表8> 定員適正化計画 目標値 (各年度4月1日現在職員数：人)

	基準値	目標値									
	R04	R05	R06	R07	R08	R09	R10	R11	R12	R13	R14
職員数	189	191	193	195	197	191	191	191	191	194	194
減員数		△ 8	0	△ 1	△ 1	△ 11	△ 3	△ 3	△ 3	△ 3	△ 3
増員数		10	2	3	3	5	3	3	3	6	3

※令和5年度の目標値は、新規採用予定者の実人数を反映

※減員数は標記年度の前年度3月31日時点の退職見込者数（再任用職員（フルタイム）を含む）

※増員数は標記年度の4月1日時点の採用見込者数（再任用職員（フルタイム）を含む）

※町長、副町長及び教育長は除く