

# 第5次川島町定員適正化計画

(令和3年度～令和7年度)

川 島 町

令和3年(2021年)3月

# 目 次

---

1	基本的事項	1
(1)	計画の目的	1
(2)	計画の対象	1
(3)	計画期間	1
2	これまでの取り組み状況と現状	2
(1)	職員数の推移	2
(2)	部門別職員数の推移	4
(3)	年齢別職員構成	5
(4)	職員人件費の推移	6
3	職員数の分析	7
(1)	類似団体との比較	7
(2)	類似団体別職員数の状況	8
(3)	県内町村との比較	9
4	定員適正化計画	10
(1)	目標数	10
(2)	定員適正化推進の取り組み	11

## 1 基本的事項

### (1) 計画の目的

町ではこれまで「川島町行政改革大綱」を指針として「川島町定員適正化計画」を策定し、限られた経営資源を有効活用しながら、健全かつ安定的な財政基盤の確立を図りながら行政経営に努めてきたところです。

全国的な課題である少子高齢化は、川島町においても急速な伸びを示しており、財政状況については、川島インター産業団地による税収が確保される一方、社会保障に係る経費の増大、地方分権の進展、行政サービスに対する町民ニーズの多様化による需要の増大、老朽化した公共施設の改修等にかかる費用の増大、加えて、新型コロナウイルス感染症への対策など、様々な課題があります。

こうした厳しい状況の中で、持続可能な町政運営を行うためには、スピード感と実行力を持って行政改革を進める一方、創意工夫、選択と集中による事業を執行し、町民サービスの向上に努めていくことが求められています。

また、これまでの計画の成果を踏まえ、働き方改革の視点を加えながら、更なるICTの活用等による行政運営を進めていく中で、定数抑制ありきではなく、住民サービスの低下を招かぬよう十分配慮し、再任用職員の有効活用や将来的な職員の年齢構成、人材確保など計画的な定員管理を行っていく必要があります。

これらの状況を踏まえ、前計画の目標を達成していることから、令和3年度を始期とする「第5次川島町定員適正化計画」を策定するものです。

### (2) 計画の対象

正規職員（フルタイム再任用職員含む）

基準日は毎年度4月1日

※短時間再任用職員、会計年度任用職員、一部の派遣職員等は含まない（地方公共団体定員管理調査（総務省）における対象に準拠する）。

### (3) 計画期間

令和3年度（2021年度）～令和7年度（2025年度）の5年間とします。

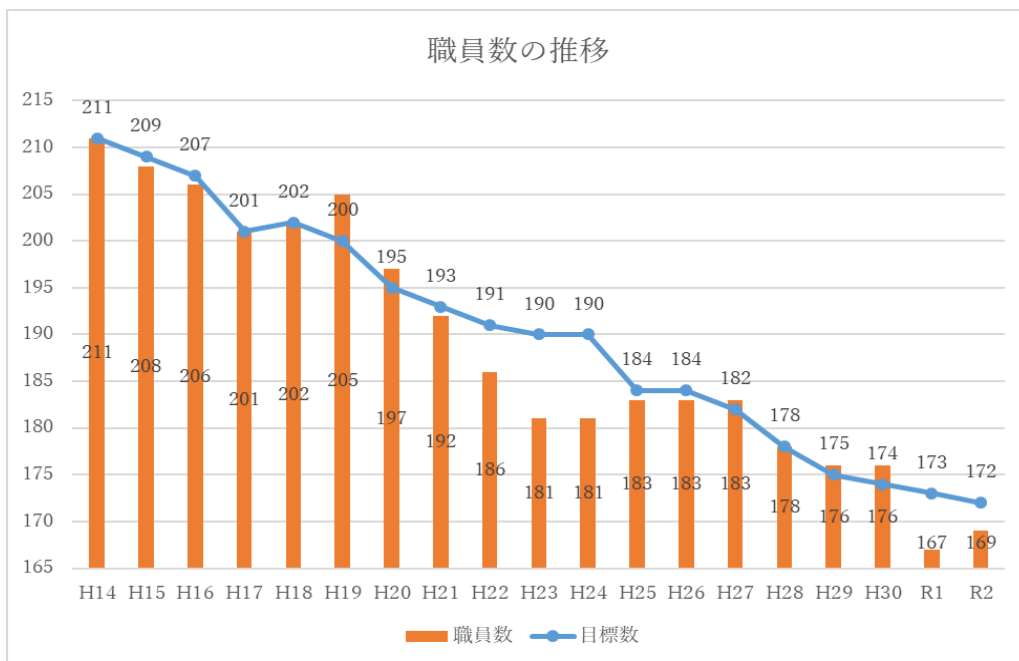
社会情勢の大きな変化や公務員制度の変更などの状況に応じ、期間中に必要と判断した場合は随時見直しを行います。

## 2 これまでの取り組み状況と現状

### (1) 職員数の推移

平成14年度に定員適正化計画を策定して以降、令和2年度までの19年間で総職員数は42人減少しました(211人から169人。約20%減)。

次の表は、各期間中の実績を示したものです。



(単位：人)

年度	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24
目標	211	209	207	201	202	200	195	193	191	190	190
実績	211	208	206	201	202	205	197	192	186	182	182
対前年度増減	△2	△3	△2	△5	1	3	△8	△5	△6	△4	0

計画期間

年度	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
目標	184	184	182	178	175	174	173	172	171
実績	184	184	183	178	176	176	167	169	-
増減	2	0	△1	△5	△2	2	△9	2	-

計画期間

具体的な取り組み内容を以下に示します。

- ・事務の簡素化・集約化

幼稚園の廃園をはじめ、電算機器の導入に合わせ事務処理手続きの改善、簡素化、業務の集約化

- ・民間活力の活用

民間事業者を効果的に活用し、給食センターや図書館の業務の一部を事業委託

- ・再任用職員及び会計年度任用職員の活用

専門的分野や特定の業務のうち、短時間の再任用職員や非常勤職員で対応することが可能な業務や、一時的な欠員の補充や臨時的な業務については、再任用職員、会計年度任用職員などを採用し柔軟な職員採用を実施

- ・新たな行政需要への対応

事務の簡素化や効率的な電算業務等により生じた人員は、町民生活に直結する部門に重点的に配置するほか、公約とされた事項や総合振興計画に盛り込まれた事業について重要度、必要度の高い事業の担当課などへ再配置

## (2) 部門別職員数の推移

委託等の導入等により減員した部門があった一方、権限移譲、行政課題や町民ニーズに応じた新たな政策の実施、社会情勢の変化に伴う事務事業の増加等により増員した部門があり、以下の部門別職員数の推移となりました。

(単位：人)

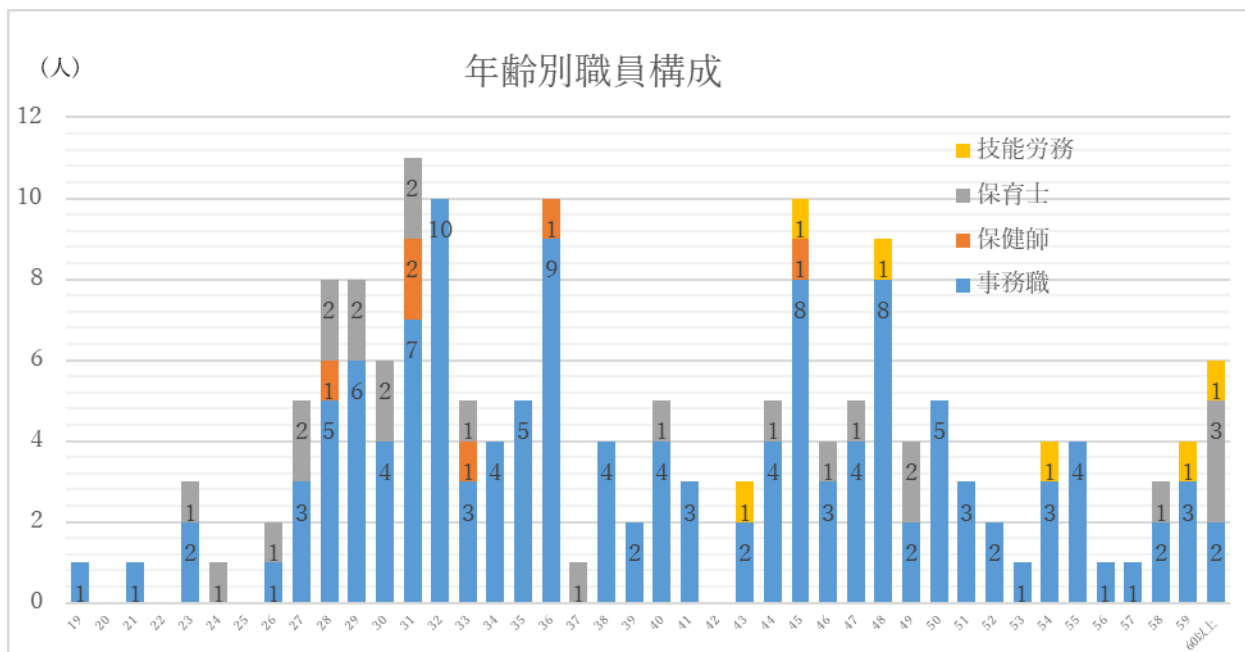
				H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
普通会計	一般行政	一般管理	議 会	3	3	3	3	2	2	2	2
			総 務	38	39	39	35	31	32	30	35
			税 務	14	14	14	15	14	14	13	13
			農林商工	9	9	9	9	9	10	10	10
			土 木	18	19	21	19	19	18	16	17
			小 計	82	84	86	81	75	76	71	77
	福 祉	民 生	36	37	37	39	44	44	44	42	
		(内保育園)	21	23	24	26	30	30	30	29	
		衛 生	15	14	14	15	15	17	14	12	
		小 計	51	51	51	54	59	61	58	54	
	一般行政部門計			133	135	137	135	134	137	129	131
教 育			33	33	30	26	23	20	18	18	
普通会計計			166	168	167	161	157	157	147	149	
公営企業等会計	水 道			7	6	6	6	7	7	6	6
	下水道			3	3	3	3	3	3	4	4
	その他			8	7	7	8	9	9	10	10
	部門計			18	16	16	17	19	19	20	20
総合計			184	184	183	178	176	176	167	169	
対前年増減数			2	0	▲ 1	▲ 5	▲ 2	0	▲ 9	2	

時点：各年度4月1日

出典：総務省地方公共団体定員管理調査

### (3) 年齢別職員構成

現在の職員の年齢別構成は、次の表のとおりとなっています。30代前半が36人(21.3%)を占めていますが、40代前半と50代前半は10%を下回っており、年齢構成にばらつきが見られます。安定的な行政運営のためには、平準化を図る必要があります。

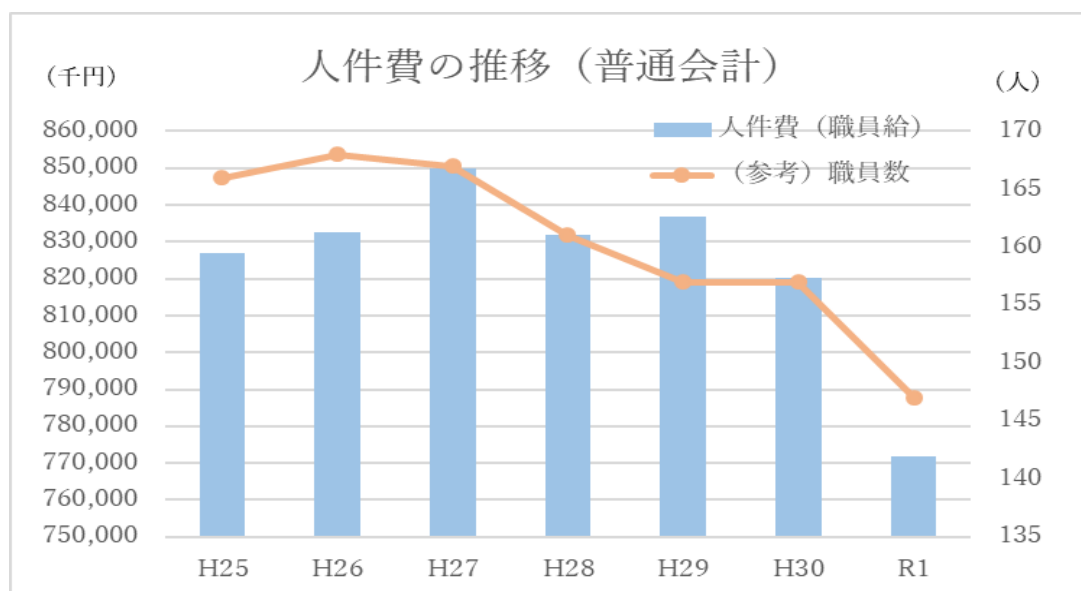


年齢層 (歳)	19～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～	計
職員数 (人)	6	23	36	22	16	32	15	19	169
構成比 (%)	3.6	13.6	21.3	13.0	9.5	18.9	8.9	11.2	-

令和2年4月1日現在の職員数 (年齢は令和3年3月31日時点)

#### (4) 職員人件費の推移

人件費（職員給）の推移は、次の表のとおりとなっています。定員適正化計画に基づく職員の削減や給与構造改革の実施に伴い、人件費の大幅な削減効果が現れており、決算（地方財政状況調査（決算統計））では、平成27年度と令和元年度を比較すると76,153千円減少しています。



年度	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
人件費 (職員給) (千円)	826,773	832,565	849,860	831,995	836,985	820,355	771,707
普通会計 歳出合計 (千円)	6,360,857	7,266,623	8,383,588	6,678,344	6,588,995	6,626,743	6,657,254
歳出合計に 対する割合 (%)	13.0	11.5	10.1	12.5	12.7	12.4	11.6
(参考) 普通会計 職員数 (人)	166	168	167	161	157	157	147

出典：各年度の主要な施策の実績報告書



### 3 職員数の分析

#### (1) 類似団体との比較

全市町村を対象として、その人口と産業構造を基準に類型区分し、職員数を比較する「類似団体別職員数の状況」の数値を基礎に、適正な職員数を知る目安として用いられている人口1万人当たりの普通会計職員数を比較しています。

なお、比較に当たり、人口及び面積規模が職員数に大きな影響を与えることから、本町と人口及び面積が近い団体のみを抽出しています。

人口1万人当たりの普通会計職員数は、72.44人で、本町を含む類似団体平均の71.39人を上回っている状況です。

【類似団体の人口1万人当たり職員数】

(単位：人、km<sup>2</sup>)

No.	自治体名		住民基本 台帳人口 (H31. 1. 1)	面積	職員数 (普通会計) (H31. 4. 1)	人口1万人 当たり職員数 (普通会計)
1	岐阜県	大野町	23,139	34.20	143	61.80
2	愛知県	阿久比町	28,767	23.80	186	64.66
3	群馬県	邑楽町	26,671	31.11	178	66.74
4	岐阜県	垂井町	27,476	57.09	190	69.15
5	埼玉県	川島町	20,294	41.63	147	72.44
6	香川県	多度津町	23,464	24.39	171	72.88
7	岐阜県	池田町	24,012	38.80	181	75.38
8	滋賀県	愛荘町	21,349	37.97	164	76.82
9	茨城県	堺町	25,250	46.59	196	77.62
10	三重県	東員町	25,696	22.68	201	78.22
合計			246,118		1,757	71.39

※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

## (2) 類似団体別職員数の状況

類似団体別職員数は、類型ごとに人口1万人あたりの職員数の平均値を算出し、その類型に属する団体を類似団体として職員数を比較する参考指標です。

普通会計の類似団体における単純値による比較では、1人（消防除く）少なく、修正値による比較では、4人多い状況となっています。

### 【大部門以上定員管理診断表】

大部門	H31. 4. 1 職員数 (人) A	単純値による比較			修正値による比較		
		単純値 (人) B	超過数 (人) C(A-B)	超過率 (%) C/A×100	修正値 (人) D	超過数 (人) E (A-D)	超過率 (%) E/A×100
議会	2	2		0.0	2		0.0
総務・企画	30	35	▲5	▲16.7	34	▲4	▲13.3
税務	13	11	2	15.4	11	2	15.4
民生	44	40	4	9.1	43	1	2.3
衛生	14	12	2	14.3	13	1	7.1
労働							
農林水産	8	8		0.0	7	1	12.5
商工	2	4	▲2	▲100.0	2		0.0
土木	16	12	4	25.0	10	6	37.5
一般行政計	129	123	6	4.7	122	7	5.4
教育	18	24	▲6	▲33.3	21	▲3	▲16.7
消防		6	▲6				
普通会計計	147	154	▲7	▲4.8	143	4	2.7
病院							
水道	6						
下水道	4						
交通							
その他	10						
公営企業等 会計	20						
合計	167						

**単純値**：職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均を算出したもの  
**修正値**：消防を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして算出したもの。

### (3) 県内町村との比較

県内町村と比較すると人口1万人当たり職員数は、県内町村平均と比較して2.31人多い状況となっており、県内では中間の11番目となっています。

【県内町村の人口1万人当たり職員数】

(単位：人)

No.	自治体名	住民基本 台帳人口 (H31. 1. 1)	職員数 (普通会計) (H31. 4. 1)	人口1万人 当たり職員数 (普通会計)	類型
1	上里町	31,138	152	48.81	V-1
2	宮代町	34,097	183	53.67	V-2
3	滑川町	19,038	110	57.78	IV-2
4	松伏町	29,535	175	59.25	V-2
5	三芳町	38,324	245	63.93	V-2
6	毛呂山町	33,852	217	64.10	V-2
7	杉戸町	45,117	291	64.50	V-2
8	伊奈町	44,789	298	66.53	V-2
9	嵐山町	17,996	121	67.24	IV-2
10	寄居町	33,711	229	67.93	V-1
11	川島町	20,294	147	72.44	V-1
12	小川町	30,105	223	74.07	V-2
13	鳩山町	13,822	107	77.41	III-2
14	美里町	11,226	87	77.50	III-1
15	吉見町	19,168	150	78.26	IV-1
16	横瀬町	8,322	71	85.32	II-2
17	越生町	11,644	100	85.88	III-2
18	皆野町	9,792	88	89.87	II-2
19	神川町	13,693	125	91.29	III-1
20	ときがわ町	11,217	106	94.50	III-1
21	長瀨町	7,143	74	103.60	II-2
22	小鹿野町	11,687	143	122.36	III-1
23	東秩父村	2,823	54	191.29	I-1
	平均	21,675	152	70.13	

出典：総務省「類似団体別職員数の状況」（平成31年4月1日現在）

#### 4 新たな定員適正化計画

定員適正化の数値目標設定にあたり、人口の規模が一定の指標となりますが、本町を取り巻く環境の急激な変化に対応して、的確な行政サービスを提供していくためには、人口減少によって職員数を単純に減少させるのではなく、一定以上の職員数を確保していく必要があります。

このことから、同規模の類似団体との比較分析を踏まえ設定することとします。

なお、年齢構成の課題にもあるとおり、職員採用にバラつきがあると、10年20年後の組織運営に支障をきたす可能性があることから、可能な限り採用人数の平準化を図ります。

##### (1) 目標数

###### ①適正な職員数の算定

本町における人口1万人当たり職員数（72.44人）と類似団体平均値における人口1万人当たり職員数（71.39人）の比率を本町の職員数（169人）に乘じることにより算出します。

算定式：169人×（71.39人÷72.44人）≒167人

###### ②定員数値目標

令和7年度時点の職員数の目標を167人とします。

###### 【年度別職員数の目標】

（単位：人）

計画年度	R2	R3	R4	R5	R6	R7
定年退職		2	4		3	1
その他退職		5	1			
新規採用（見込み）		4	3	2	2	2
正規職員数	165	162	160	162	161	162
フルタイム再任用	4	4	6	6	5	4
総職員数	169	166	166	168	166	167

※退職数は前年度中の退職者を表す。

###### 【フルタイム再任用見込み数】

（単位：人）

計画年度	R2	R3	R4	R5	R6	R7
再任用対象者	9	9	11	11	9	8
フルタイム再任用	4	4	6	6	5	4

※直近のフルタイム勤務希望の割合が5割のため、対象者に対して5割がフルタイム勤務を希望すると仮定しています。

## (2) 定員適正化推進の取り組み

### ①職員採用の基本的な考え方

公務員の定年延長を見据え、人材の育成、確保についても計画的に行っていく必要があり、地方分権の推進に伴い、職員一人ひとりの業務量は増加し、職員の健康管理やワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境が求められるため、今後の定年退職者の状況を踏まえ、再任用職員の活用や職員の年齢構成に配慮した新規採用職員のバランスを図りながら、事務の改善や業務効率化の徹底を図っていきます。

技能労務職員は、引き続き退職不補充を基本とし、会計年度任用職員での活用や民間委託などにより対応します。

### ②事務事業の見直し

限られた財源の中で、高度化・多様化する住民ニーズに的確に対応しながら、事務事業の必要性、妥当性の点検を行うとともに、更なる電子化を推進し、効率的・効果的な行財政運営に取り組みます。

### ③人材育成の充実

川島町職員人材育成基本方針に基づき、職員一人ひとりが全体の奉仕者であることを自覚し、町行政をめぐる環境の変化に的確・迅速に対応し、質の高い行政サービスを提供するため、職員が町民に信頼される人材になることを目標に、職員の資質と能力の向上及び育成を図ります。

### ④行政改革の推進

効率的な行政運営を目指し、行政サービスの維持・向上について十分配慮しながら、指定管理者制度の導入や民間委託の推進を図ります。

### ⑤再任用職員の活用

これまでの公務で培った経験や技術を活用し、職員の事務負担の軽減を図るとともに、事務事業遂行上の経験値やノウハウを組織内で継承していくため、再任用職員の活用を図っていきます。

### ⑥会計年度任用職員の活用

窓口業務の充実や迅速化に対応できるよう定例的な業務や特別な資格が必要な専門分野に関してや、職員の育児・介護休暇等の欠員対応として、会計年度任用職員を活用し、効率的な組織運営を行います。