

内子町定員管理計画

令和3年度～令和7年度

令和3年4月

内子町

1 はじめに

内子町では、これまで集中改革プラン等に基づく定員適正化計画により、平成18年度から平成22年度の間に職員数を削減し、併せて行財政健全化に向け徹底した歳出削減や経費の合理化のために、事務事業の見直しや指定管理者制度導入等の効率的な行政運営の推進に努めてまいりました。

一方、少子高齢化による人口減少や、権限移譲の進展、住民ニーズの多様化・複雑化等に伴う行政需要が拡大しており、昨今内子町を取り巻く環境や社会情勢は大きく変化し、また新たな行政課題も発生しており、今後ますます業務量の増加は避けられない状況にあります。

このような状況を踏まえ、第2期内子町総合計画後期計画（内子町まち・ひと・しごと創生総合戦略）の実現に向け、内子町定員管理計画を定めます。

2 内子町の定員適正化の取組

（1）定員適正化計画

本町では、職員定員管理を計画的に進めるための基本的な方針として定員適正化計画を策定し、適材適所・適正配置を基本とした定員管理を推進し、定員管理の適正化に努めてきました。

ア 定員適正化計画（第1次 平成18年度～22年度）

合併後（平成17年4月1日）の総職員数308人に対し、平成23年4月1日までに41人（削減率13.5%）の減員を行うこととし、59人の減員（削減率19.15%）を実施しました。

イ 定員適正化計画（第2次）（平成23年度～26年度）

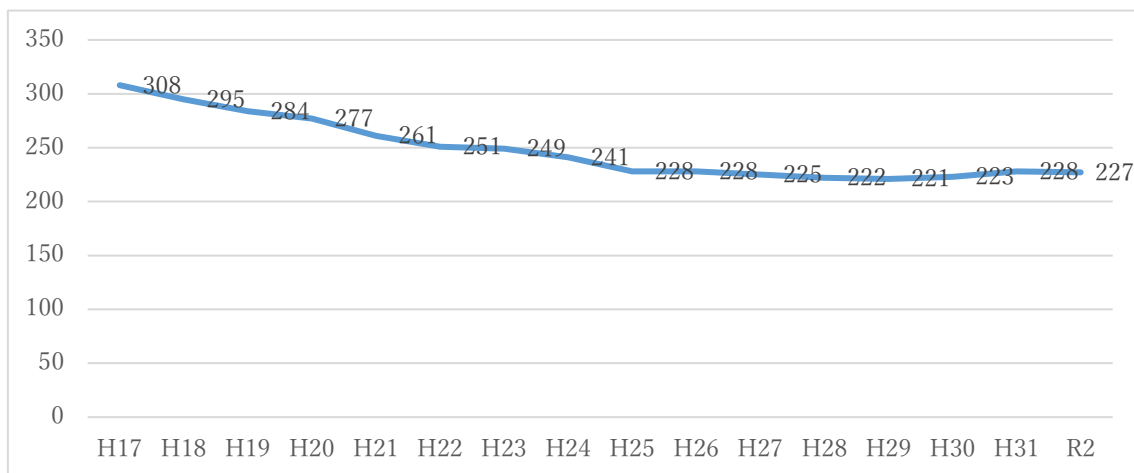
平成23年度（平成23年4月1日）の249人に対し、平成27年4月1日までに24人の減員（削減率9.63%）を行うこととし、24人（削減率9.63%）の減員を実施しました。

【取組状況】

適正化計画	計画期間	目 標	実 績	備 考
第1次	H18～H22	41人（削減率13.5%）	59人（削減率19.15%）	
第2次	H23～H26	24人（削減率9.63%）	24人（削減率9.63%）	

3 職員数の現況

(1) 職員数の推移



(2) 部門別職員数の状況

区分	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2
普通会計	231	225	212	212	209	207	206	208	213	211
公営企業等会計	18	16	16	16	16	15	15	15	15	16
合計	249	241	228	228	225	222	221	223	228	227

- (注) 1 職員数は、各年4月1日現在の人数です。
 2 公営企業局等会計は、水道事業、介護事業等の企業会計の合計です。
 3 職員数は、各年における定員管理調査（総務省）において報告した職員数です。一部事務組合に派遣されている職員は含めていません。

4 類似団体等との比較

(1) 人口1万人当たりの職員数の比較

① 類似団体別職員数の状況

人口構造と産業構造から類似する地方公共団体を類型別に区分し、人口1万人当たりの職員数の平均値（加重平均値）を算出した「類似団体別職員数の状況」が総務省から公表されています。

類似団体とは、総務省が毎年度作成する類似団体別市町村財政指数表に基づき、全国の市町村を「人口」と「産業構造」の要素により分類したもので、内子町は町村の「Ⅳ－0」（人口規模15,000人以上20,000人未満、産業構造Ⅱ次、Ⅲ次80%未満の団体）に属しており同類型に区分される団体は、25町となっています。

次頁②「類似団体別職員数の状況」【類型Ⅳ－0】に示すとおり、類似団体の中での内子町の普通会計職員数の順位は、20位となっています。

② 「類似団体別職員数の状況」【類型Ⅳ－０】

団体名		面積 (R1. 10. 1)	住基人口 (H31. 1. 1)	普通会計 職員数 (H31. 4. 1)	人口 1 万 当たり職員数 (普通会計)
宮崎県	国富町	130. 63	19, 450	131	67. 35
青森県	五戸町	177. 67	17, 306	136	78. 59
青森県	藤崎町	37. 29	15, 159	121	79. 82
青森県	東北町	326. 50	17, 704	149	84. 16
青森県	南部町	153. 12	18, 254	164	89. 84
栃木県	芳賀町	70. 16	15, 735	143	90. 88
宮崎県	川南町	90. 12	15, 780	146	92. 52
福島県	浪江町	223. 14	17, 613	166	94. 25
北海道	芽室町	513. 76	18, 667	179	95. 89
和歌山県	かつらぎ町	151. 69	16, 970	170	100. 18
愛知県	南知多町	38. 37	18, 126	185	102. 06
秋田県	三種町	247. 98	16, 693	171	102. 44
熊本県	あさぎり町	159. 56	15, 571	164	105. 32
広島県	世羅町	278. 14	16, 309	177	108. 53
鳥取県	大山町	189. 83	16, 352	189	115. 58
鳥取県	琴浦町	139. 97	17, 509	205	117. 08
山口県	周防大島町	138. 09	16, 320	192	117. 65
岩手県	洋野町	302. 92	16, 824	199	118. 28
鳥取県	北栄町	56. 94	15, 119	181	119. 72
愛媛県	内子町	299. 43	16, 721	213	127. 38
北海道	八雲町	956. 08	16, 685	231	138. 45
熊本県	山都町	544. 67	15, 027	216	143. 74
高知県	四万十町	642. 28	17, 205	253	147. 05
北海道	森町	368. 79	15, 575	255	163. 72
北海道	別海町	1, 319. 63	15, 171	282	185. 88
Ⅳ-0 合計			417, 845	4, 618	110. 52

※参考 「類似団体別職員数の状況」（県内他市町）

団体名	面積 (R1. 10. 1)	住基人口 (H31. 1. 1)	普通会計 職員数 (H31. 4. 1)	人口1万 当たり職員数 (普通会計)	備考
松山市	429. 40	513, 227	2, 871	55. 94	中核市
今治市	419. 14	160, 178	1, 216	75. 92	一般市 IV-2
宇和島市	468. 19	75, 827	553	72. 93	一般市 II-1
八幡浜市	132. 65	33, 850	303	89. 51	一般市 I-1
新居浜市	234. 50	119, 893	797	66. 48	一般市 III-2
西条市	510. 03	109, 681	889	81. 05	一般市 III-1
大洲市	432. 12	43, 400	471	108. 53	一般市 I-1
伊予市	194. 44	37, 265	316	84. 80	一般市 I-1
四国中央市	421. 24	87, 482	793	90. 65	一般市 II-2
西予市	514. 34	38, 019	537	141. 25	一般市 I-1
東温市	211. 30	33, 588	321	95. 57	一般市 I-1
上島町	30. 38	6, 903	174	252. 06	町村 II-1
久万高原町	583. 69	8, 340	229	274. 58	町村 II-0
松前町	20. 41	30, 913	183	59. 20	町村 V-2
砥部町	101. 59	21, 230	168	79. 13	町村 V-2
内子町	299. 43	16, 721	213	127. 38	町村 IV-0
伊方町	93. 98	9, 400	156	165. 96	町村 II-0
松野町	98. 45	4, 002	70	174. 91	町村 I-2
鬼北町	241. 88	10, 357	138	133. 24	町村 III-2
愛南町	238. 99	21, 485	342	159. 18	町村 V-0

（注）職員数は定員管理調査（総務省）で明らかにされている人数です。

(2) 類似団体の大部門以上の比較

職員数の状況を部門ごとに分析するために、総務省が公表する「類似団体別職員数の状況」による「定員管理診断表」を用いる方法があります。

大部門以上定員管理診断表の単純値による比較では、普通会計で28人(13.1%)、一般行政で8人(5.0%)多く、修正値による比較では、普通会計で3人(1.4%)多く、一般行政では15人(▲9.3%)少ない状況となっています。

修正値による比較を部門別に見ると、商工、土木、教育以外の部門では実職員数が試算職員数を下回る状況となっておりますが、全体では3人多い状況です。

【大部門以上定員管理診断表】

大 部 門	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					
	30.4.1	31.4.1	増 減	単純値 による比較			修正値 による比較		
	現 在	現 在		単純値 × 住基人口 10,000	超 過 数	超 過 率	修正値 × 住基人口 10,000	超 過 数	超 過 率
	A	B		C	D(B-C)	D/B×100	E	F(B-E)	F/B×100
人	人	人	人	人	人	%	人	人	%
議 会	2	2		3	▲ 1	▲ 50.0	3	▲ 1	▲ 50.0
総 務・企 画	45	47	2	48	▲ 1	▲ 2.1	56	▲ 9	▲ 19.1
税 務	10	10		12	▲ 2	▲ 20.0	12	▲ 2	▲ 20.0
民 生	37	42	5	36	6	14.3	46	▲ 4	▲ 9.5
衛 生	18	16	▲ 2	15	1	6.3	19	▲ 3	▲ 18.8
労 働									
農 林 水 産	17	16	▲ 1	18	▲ 2	▲ 12.5	17	▲ 1	▲ 6.3
商 工	11	10	▲ 1	7	3	30.0	8	2	20.0
土 木	16	18	2	14	4	22.2	15	3	16.7
一 般 行 政 計	156	161	5	153	8	5.0	176	▲ 15	▲ 9.3
教 育	52	52		27	25	48.1	34	18	34.6
消 防				4	▲ 4				
普 通 会 計 計	208	213	5	185	28	13.1	210	3	1.4

【分析方法】

単純値と修正値により算出した平均値と比較することで、当該団体の職員数の状況を分析することができる。

【単純値】

職員が配置されていない部門考慮することなく集計して、平均値を算出したもの。

単純値は、普通会計、一般行政部門、総務・企画、衛生といった大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握する場合に適している。

【修正値】

団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務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平均値を算出したもの。

※単純値と修正値では、算出される職員数が基本的に異なることから、部門別職員数や全体の職員数において、単純値と修正値の大小関係に留意したうえで分析を行う必要がある。

(3) 年齢別職員数の状況

	19歳 以下	20歳 ～ 24歳	25歳 ～ 29歳	30歳 ～ 34歳	35歳 ～ 39歳	40歳 ～ 44歳	45歳 ～ 49歳	50歳 ～ 55歳	56歳 ～ 59歳	60歳 ～ 64歳	合計
職員数	0	24	16	23	19	26	41	36	34	8	227
男	0	5	8	16	10	19	31	24	27	6	146
女	0	19	8	7	9	7	10	12	7	2	81

4 定員管理計画の内容

(1) 計画名称及び計画期間

これまでの計画においては、職員数の削減を主眼に、人件費の抑制を図ってきたところですが、その削減も行政需要の変化に対応するためには、限界に達していることから、現行の職員数を管理する計画として、今回「適正化」から、最適な定員管理を行う「定員管理計画」としました。

計画期間は、令和3年度から7年度の5年間とします。ただし、期間の途中において、必要に応じて随時計画の見直しを行うものとします。

(2) 基本方針

職員の年齢構成を平準化するため、将来を見通した計画的な採用を行い、組織力の向上と活性化を図ります。

(3) 目標とする職員数

令和3年度については、不足している保健師、保育士等の職員を早急に補う必要があります。また行政需要の変化等に対応するため、本計画の5年間は起点となる令和2年4月1日の職員数227人から10名増の237人を維持することとします。

区分		2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	期間計
年度当初職員数		227	232	237	239	239	237	—
退職	定年退職等	13	4	3	7	10	5	42
	再任用満了	2	1	0	5	7	0	15
	計	15	5	3	12	17	5	57
採用	新規採用	15	3	3	11	12	0	44
	再任用フル	5	7	2	1	3	5	23
増減		5	5	2	0	▲2	0	

※ 定年退職等の人数は、定年退職者の見込人数。

5 定員適正化推進の手法

(1) 計画的な職員採用

職員の年齢構成を平準化するため、将来を見通した計画的な採用を行い、組織力の向上と活性化を図ります。

ただし、不足した職員数を早急に補う必要がある場合は、多くの職員を採用する場合があります。

(2) 再任用職員等の活用

職員の退職による事務効率の低下や経験不足による組織力の低下等の影響を最小限に抑えるとともに、後進の育成等を図るため、再任用職員の積極的な活用を図ります。また、一定の期間内に終了することが見込まれる業務に従事させることが、公務の能率的運営を確保するために必要である場合には、任期付職員の採用を検討します。

(3) 組織機構の改善

新たな行政課題や市民の多様なニーズに弾力的かつ的確に対応するため、また、柔軟で効率的な執行体制を確保するために、定期的に組織・機構全般の総点検を行い、簡素で合理的な組織・機構への不断の見直しにより組織力の向上を図ります。

(4) 外部委託の推進

行政と民間と役割分担を見直したうえで、民間の活力を取り入れることにより、住民サービスの維持・向上や経費の削減が図られる事務については、民間委託化の推進、指定管理者制度の導入等を積極的に進めます。

(5) 人材育成

多様化、複雑化、高度化する行政需要に対応するため、庁内研修の実施や外部研修への派遣を積極的に行うとともに、上司、部下、同僚とのコミュニケーションを取りやすい環境構築に努め、ノウハウ・知識の継承を含めた人材の育成を図ります。

(6) 職場環境の改善

近年、職員の減少や業務の多様化・複雑化などに伴い、職員の負担は増加傾向にあり、ストレスによるメンタル不調の増加が懸念されています。

職場環境の改善は、職員の安全衛生の面からも、また住民に安定した行政サービスの提供を図る観点からも十分な対策が必要になります。

ワーク・ライフ・バランスの推進やメンタルヘルス対策の充実、またノー残業デーの徹底等による時間外勤務の削減、年次有給休暇の取得推進などを進め、健全な職場環境の整備に努めます。