



第6次小山町定員適正化計画

(平成28年度 ~ 平成32年度)

平成28年3月

目 次

1	これまでの定員管理の取り組み	1
2	職員数の現状	3
	(1) 年齢構成	3
	(2) 類似団体との比較	4
3	定員適正化計画	5
	(1) 基本的な考え方	5
	(2) 個別方針	6
	(3) 計画期間	6
	(4) 定員数（目標）	7

1 これまでの定員管理の取り組み

本町では、平成2年度から平成8年度を計画期間とする第1次定員管理計画を策定し、定数管理に努めてきました。

その後も、長期にわたる景気低迷による厳しい財政状況を踏まえ、第2次定員管理計画（9年度～12年度）、第3次定員管理計画（13年度～17年度）、第4次定員管理計画（18年度～22年度）と順次策定し、行政改革を推進しつつ、退職者補充の抑制により、職員数の削減に努めてきました。

その結果、第2次定員管理計画で7人、第3次定員管理計画で26人、第4次定員管理計画で44人を削減することができました。

第5次定員適正化計画（23年度～27年度）では、引き続き退職者の補充を抑えながら、臨時職員の採用拡大、指定管理者制度の活用等により職員数の抑制を図ることとしましたが、町民ニーズの多様化に伴う行政課題への対応、地方創生に向けた大規模プロジェクトや定住・移住の推進などの新たな行政事務の増大等に伴い、平成24年度からは退職者補充の抑制を緩和しました。

これにより、第5次定員適正化計画に基づく職員削減数は、計画の24人に対し、6人の削減に留まりました。

○年度別職員数の推移（各年度4/1現在） （単位：人）

年度	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17
	第2次定員管理計画					第3次定員管理計画					
職員数	302	301	299	297	295	294	288	286	278	274	268
前年比	2	△1	△2	△2	△2	△1	△6	△2	△8	△4	△6

年度	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
	第4次定員管理計画					第5次定員管理計画				
職員数	264	247	241	229	224	220	219	219	216	218
前年比	△4	△17	△6	△12	△5	△4	△1	0	△3	2

※職員数のピーク：H7：302人 ※H26までの職員数には教育長を含む

○第5次定員適正化計画の実績（各年度4/1現在） （単位：人）

年 度	H23	H23	H24	H25	H26	H27	備 考
定員計画値 A	224	221	215	208	204	200	計画：24人削減
職員数 B		220	219	219	216	218	実績：6人削減
計画との差 A－B	－	△1	4	11	12	18	

平成23年度～平成27年度における部門別職員数の推移（各年度4/1現在）

部 門			職 員 数（人）					対前年増減数（人）				
			平23	平24	平25	平26	平27	平23	平24	平25	平26	平27
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	2	2	2	2	2	▲ 1	0	0	0	0
		総 務	43	43	47	48	57	▲ 1	0	4	1	9
		税 務	10	10	10	11	11	▲ 1	0	0	1	0
		労 働	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0
		農林水産	13	9	9	9	8	1	▲ 4	0	0	▲ 1
		商 工	6	8	7	7	8	0	2	▲ 1	0	1
		土 木	27	27	24	22	24	2	0	▲ 3	▲ 2	2
		小 計	102	100	100	100	111	0	▲ 2	0	0	11
	福 祉 関 係	民 生	45	42	46	44	41	▲ 1	▲ 3	4	▲ 2	▲ 3
		衛 生	15	14	13	12	12	0	▲ 1	▲ 1	▲ 1	0
		小 計	60	56	59	56	53	▲ 1	▲ 4	3	▲ 3	▲ 3
	一般行政部門計		162	156	159	156	164	▲ 1	▲ 6	3	▲ 3	8
	教 育		41	45	44	46	40	▲ 1	4	▲ 1	2	▲ 6
	消 防							0	0	0	0	0
普通会計計		203	201	203	202	204	▲ 2	▲ 2	2	▲ 1	2	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院							0	0	0	0	
	水 道		6	6	6	5	5	▲ 1	0	0	▲ 1	
	下 水 道		2	1	1	1	1	0	▲ 1	0	0	
	交 通							0	0	0	0	
	そ の 他		9	11	9	8	8	▲ 1	2	▲ 2	▲ 1	
	公営企業等会計部門計		17	18	16	14	14	▲ 2	1	▲ 2	▲ 2	
総合計			220	219	219	216	218	▲ 4	▲ 1	0	▲ 3	

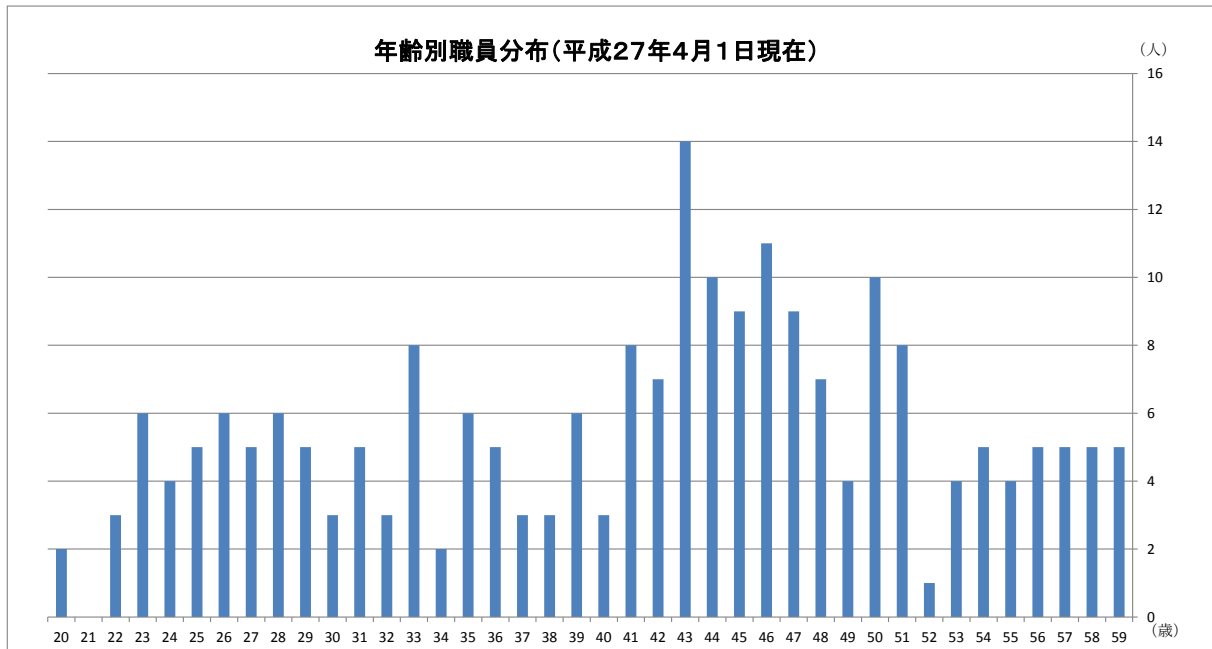
（出典：平成27年地方公共団体定員管理調査 個別団体表）

※公営企業等会計部門「その他」は、国保、介護保険、後期高齢者医療

2 職員数の現状

(1) 年齢構成

本町職員の年齢構成を見ると、40歳代の職員が他年代に比べ突出して多くなっています。一方で、30歳代の職員が少ない状況となっています。



(2) 類似団体との比較

「類似団体別職員数」は、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）から類似する市区町村をグループに分け（類型区分）、そのグループ内での人口1万人当たりの職員数の平均値（加重平均値）を算出し、特別会計・企業会計を除く普通会計における職員数の比較を行う参考指標です。なお、各市町の面積、行政サービス、都市基盤整備状況等の多種多様な個別事情は反映されていません。

中部門、小部門に職員を配置している団体のみを対象とし、中・小部門ごと、及び、類型別団体ごとに、人口1万人当たり職員数の平均値を算出した「修正値」による比較では、職員数の合計は平均的であることがわかります。

大部門別では、民生、土木、教育において超過し、他の部門では少なくなっています。超過の要因として、民生、教育部門では、町内すべての保育園、幼稚園、こども園の運営を民間委託せずに、町で行っていることが挙げられます。

また、土木部門では人口規模に対し町域が広く、管理する町道、河川が多いためと考えられます。

○類似団体（町村 IV-2）との比較

平成26年4月1日現在職員数（単位：人）

大部門	小山町 職員数	単純値	超過数	修正値	超過数
議 会	2	3	▲ 1	3	▲ 1
総 務	48	43	5	55	▲ 7
税 務	11	12	▲ 1	12	▲ 1
民 生	44	37	7	43	1
衛 生	12	15	▲ 3	18	▲ 6
労 働	1	0	1	1	0
農林水産	9	11	▲ 2	11	▲ 2
商 工	7	5	2	7	0
土 木	22	13	9	14	8
一般行政計	156	139	17	164	▲ 8
教 育	46	33	13	38	8
消 防	0	4	▲ 4	0	0
普通会計計	202	177	25	202	0

※単純値…中部門以上の部門別の人口1万人当たりの職員数の平均値を算出したもの。中部門又は小部門に職員が配置されていない団体について考慮することなく集計して、平均値を算出している。

※修正値…中部門、小部門に職員を配置している団体のみを対象とし、中・小部門ごと、及び、類型別団体ごとに、人口1万人当たり職員数の平均値を算出したもの。

3 定員適正化計画

(1) 基本的な考え方

本町では、これまで定員管理計画を策定し、職員数の削減に取り組んだ結果、大きな成果を上げてきました。

しかしながら、多様化する町民ニーズへの対応や、喫緊の課題となっている人口減少や少子高齢化への対応を図るための職員が十分確保されていない状況にあります。

このため、第6次定員適正化計画においては、従前のような職員数の削減を主目的とする計画の考え方を転換し、職員の適正配置を目指します。

(2) 個別方針

① 職員（一般行政）の適正配置

現在、複数の課において、恒常的な時間外勤務が発生しており、また、振替休暇や年次有給休暇の取得日数が少ないことが課題となっています。

これに加え、今後も、②に掲げる新たな行政需要が見込まれることから、早期に職員の適正配置を図ります。

○適正配置に向けて必要となる職員数 (単位：人)

新たな行政需要（業務等の内容）	必要職員数
町長特命事項への対応	1
定住・移住促進事業の強化	1
人口減少対策の強化	2
三来（みらい）拠点における事業の推進	2
山地強靱化対策事業の推進	2
マイナンバー制度対応及びセキュリティ対策強化	2
計	10

② 「町長政策提言」「まち・ひと・しごと創生総合戦略」「総合計画後期基本計画」等、各種計画の着実な実施

本町では、人口減少対策が喫緊の課題となっており、地方創生に向けた取組の着実な実施が求められています。「町長政策提言」をはじめ、それぞれの計画に記載された施策を着実に推進するため、必要な人材・人員を配置します。

③ 保育園、幼稚園、こども園におけるサービスの確保と充実

少子化が進行する中、次世代を担う人材の育成の観点からも、保育園、幼稚園、こども園における保育及び就学前教育は、その重要性が増しています。

現在、臨時職員が一部の保育園等のクラスを受けもっている状況から、これを正職員に切り替えるとともに、引き続き正職員を継続的に配置します。

○保育園等におけるサービスの確保と充実に向けて必要となる職員数（単位：人）

臨時職員から正職員への切り替え	必要職員数
保育園	4
幼稚園	4
こども園	2
計	10

④ 職員年齢構成の平準化

年齢別職員分布（P 3 参照）のとおり、本町では40歳代の職員数が突出しており、職員の年齢構成に偏りが生じています。このまま推移すると、組織の硬直化と高年齢化が進みます。組織の活性化を図るため、長期的視点に立って、年齢構成の平準化を図ります。

⑤ 再任用職員・任期付職員の活用

年金支給開始年齢の65歳まで段階的な引き上げに伴い、雇用と年金の接続に配慮しつつ、再任用職員の持つ多様な専門的知識や経験を積極的に活用します。また、任期付職員についても、専門的な知識経験の活用の観点から、今後も必要に応じて任用を進めます。

⑥ 非常勤職員、臨時職員の活用

職員の育児休業取得に伴う補充や、時限的な業務に対応するため、非常勤職員、臨時職員を積極的に活用します。

⑦ 組織の改正

毎年、組織の見直しを行い、最小の人員で最大限の効果が上がるよう、簡素で合理的な組織となるよう配慮します。

⑧ 事務事業の見直し

平成27年度から導入した行政評価（施策評価・事務事業評価）を活用し、業務のスクラップアンドビルドや実施体制の見直しを積極的に行い、予算や職員配置に反映させます。

（3）計画期間

平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

(4) 定員数 (目標)

公営企業等を含めた総職員数について、早期に適正配置を目指します。

なお、職員採用に当たっては、職員の年齢構成に偏りが生じないように、留意します。

○適正配置 (職員数)

(単位：人)

区 分	H27職員数 A	適正配置 B	必要人数 (B-A)	備 考
一般行政	1 5 1	1 6 1	1 0	
保育士・教諭	5 1	6 1	1 0	
その他	1 6	1 3	△ 3	
計	2 1 8	2 3 5	1 7	

○年度別定員計画数 (各年度4/1現在)

(単位：人)

	H27	年 度	H28	H29	H30	H31	H32	適正配置	5年間計
一般行政	151	退職者(見込み)	△ 8	△ 4	△ 1	△ 2	△ 2	161	△17
		採用者(見込み)	6	1 0	7	2	2		27
		増 減	△ 2	6	6	0	0		10
保育士・教諭	51	退職者(見込み)	△ 2	0	△ 1	△ 1	△ 2	61	△6
		採用者(見込み)	4	8	1	1	2		16
		増 減	2	8	0	0	0		10
その他	16	退職者(見込み)	△ 2 <small>(栄養士, 調理員)</small>	△ 1 <small>(用務員)</small>	△ 1 <small>(業務員)</small>	△ 1 <small>(保健師)</small>	0	13	△5
		採用者(見込み)	1 <small>(栄養士)</small>	0	0	1 <small>(保健師)</small>	0		2
		増 減	△ 1	△ 1	△ 1	0	0		△3
計	218	退職者(見込み)	△12	△ 5	△ 3	△ 4	△ 4	235	△28
		採用者(見込み)	1 1	1 8	8	4	4		45
		増 減	△ 1	1 3	5	0	0		17
		職員数(見込み)	217	230	235	235	235		

- ・退職者数(見込み)：前年度末日の定年退職者等の予定数
- ・採用者数(見込み)：当該年度初日の採用者等の予定数
- ・採用者数・退職者数には再任用職員・任期付職員の数含まない