



# 第7次小山町定員適正化計画

(令和3年度 ~ 令和7年度)

令和3年3月

# 目 次

<b>1</b>	<b>これまでの定員管理の取り組み</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>職員数の現状</b>	<b>3</b>
(1)	年齢構成	3
(2)	類似団体との比較	4
<b>3</b>	<b>定員適正化計画</b>	<b>6</b>
(1)	基本的な考え方	6
(2)	個別方針	6
(3)	計画期間	8
(4)	定員数（目標）	8

## 1 これまでの定員管理の取り組み

本町では、平成2年度に第1次定員管理計画を策定し、その後も厳しい財政状況を踏まえ、平成9年度に第2次、平成13年度に第3次、平成18年度に第4次と順次策定し、行財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人の削減となりました。

第5次定員適正化計画（平成23年度～27年度）では、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りながらも、地方創生に向けた大規模プロジェクトや移住定住促進などの新たな行政事務の増大等に伴い、退職者補充の抑制を緩和し、6人の削減となりました。

第6次定員適正化計画（平成28年度～令和2年度）では、多様化する町民ニーズや人口減少及び少子高齢化への対応を図るための職員が十分に確保されていない状況から、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すこととし、また平成30年度には、三来拠点事業における推進区域の増加や東京2020オリンピック・パラリンピック自転車ロードレースへの適切な対応、高まる子育て世代のニーズ等に的確に応えるとともに、継続的な部門採用及び年齢構成の平準化を図るため、計画値を増とする見直しを行いました。

これにより、第6次定員適正化計画に基づく職員数の増減は、計画を24人増としたものの、16人増に留まる結果となりました。

○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次定員適正化計画				
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

年度	H28	H29	H30	H31	R2
	第6次定員適正化計画				
職員数	215	226	232	237	234
前年比	△3	11	6	5	△3

※職員数のピークはH7の302人 ※H26までの職員数には教育長を含む

○第6次定員適正化計画の実績（各年度4/1現在）

（単位：人）

年 度	H27	H28	H29	H30	H31	R2	備 考
定員計画値 A	218	217	230	235	237	242	計画：24人増
職員数 B		215	226	232	237	234	実績：16人増
計画との差 A - B	—	△2	△4	3	0	△8	

平成27年度～令和2年度における部門別職員数の推移（各年度4/1現在）

区 分 部 門		職 員 数 (人)						対前年増減数 (人)					
		平27	平28	平29	平30	平31	令 2	平28	平29	平30	平31	令 2	
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0
		総務・企画	57	59	68	69	73	73	2	9	1	4	0
		税 務	11	11	8	8	8	8	0	▲3	0	0	0
		労 働	1	1	1	1	2	1	0	0	0	1	▲1
		農林水産	8	6	8	9	9	9	▲2	2	1	0	0
		商 工	8	9	5	6	7	6	1	▲4	1	1	▲1
		土 木	24	23	25	24	24	23	▲1	2	▲1	0	▲1
	小 計	111	111	117	119	125	122	0	6	2	6	▲3	
	福 祉 関 係	民 生	41	39	37	37	41	63	▲2	▲2	0	4	22
		衛 生	12	12	13	14	14	15	0	1	1	0	1
		小 計	53	51	50	51	55	78	▲2	▲1	1	4	23
	一般行政部門計		164	162	167	170	180	200	▲2	5	3	10	20
	教 育		40	40	44	45	42	19	0	4	1	▲3	▲23
消 防								0	0	0	0	0	
普通会計計		204	202	211	215	222	219	▲2	9	4	7	▲3	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院							0	0	0	0	0	
	水 道	5	5	6	6	5	5	0	1	0	▲1	0	
	下 水 道	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	
	交 通							0	0	0	0	0	
	そ の 他	8	7	8	10	9	9	▲1	1	2	▲1	0	
	公営企業等会計部門計		14	13	15	17	15	15	▲1	2	2	▲2	0
総合計		218	215	226	232	237	234	▲3	11	6	5	▲3	

（出典：令和2年度地方公共団体定員管理調査 個別団体表）

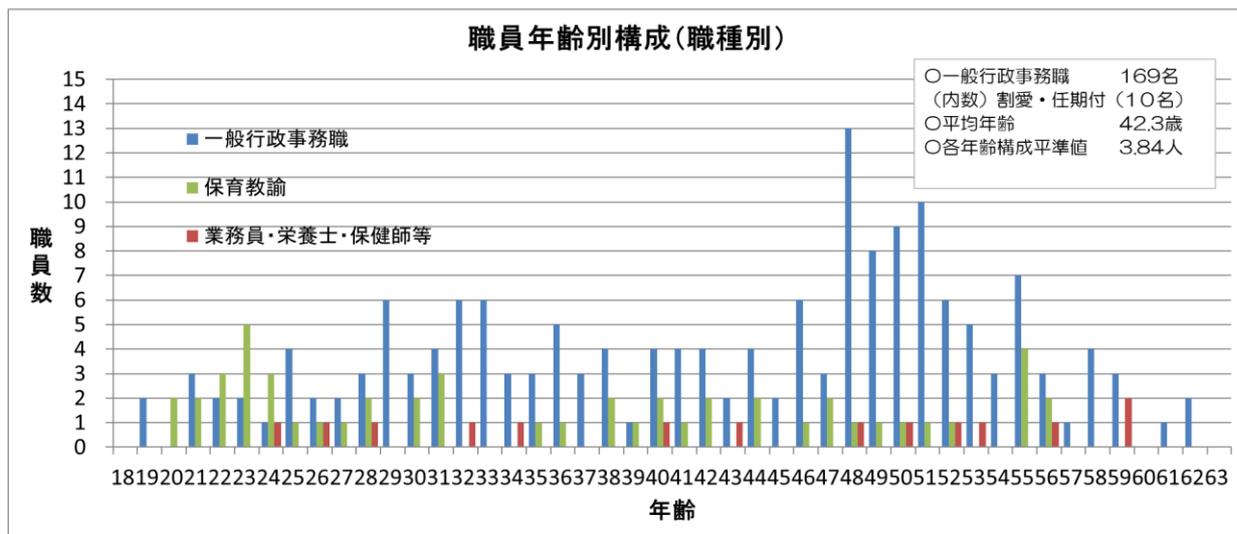
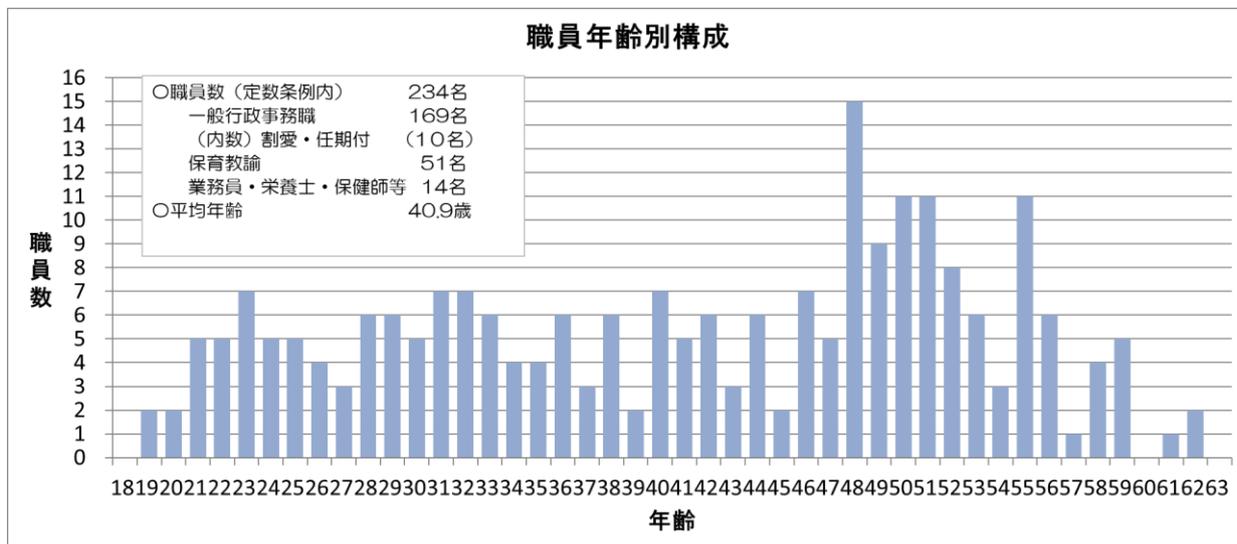
※公営企業等会計部門「その他」は国保、介護保険、後期高齢者医療

※R2全園こども園化に伴い、教育部門から民生部門に数値移行

## 2 職員数の現状

### (1) 年齢別構成

本町職員の年齢構成を見ると、40歳代後半から50歳代中盤の職員数が他年代に比べて多くなっています。一方で、30歳代後半から40歳代前半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。

小部門別では、総務一般、企画開発、保育所、土木一般、都市計画一般、教育一般、幼稚園において超過しています。超過の要因として、総務一般部門では支所長や専門監、技監及び国や県への派遣職員等に加えオリンピック・パラリンピックが、企画開発部門では三来拠点事業が、保育所・幼稚園・教育一般部門ではこども園の直営が、土木一般及び都市計画一般部門においては、人口規模に対し町域が広いことが考えられます。

また、不足の部門についての要因は、税務は出納が会計収納に含まれていることが、民生一般及び衛生一般の不足要因は地域福祉等社会ニーズへの対応の高まりが考えられます。

これら他団体との比較結果によって、職員数の配置水準を検証し、相対的妥当性を把握し、適正な職員配置に活かすものです。

### ○類似団体（町村 IV-2）との比較＜大部門別＞

平成31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・企画	73	44	29	47	26
税務	8	12	△ 4	12	△ 4
民生	41	36	5	40	1
衛生	14	15	△ 1	19	△ 5
労働	2	0	2	2	0
農林水産	9	10	△ 1	11	△ 2
商工	7	5	2	6	1
土木	24	14	10	15	9
一般行政計	180	139	41	155	25
教育	42	28	14	22	20
消防	0	6	△ 6	0	0
普通会計計	222	173	49	177	45

※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。

○類似団体（町村 IV-2）との比較<中・小部門別>

平成31年4月1日現在職員数（単位：人）

大部門	中部門	小部門	小山町職員数	修正値	超過数	大部門	中部門	小部門	小山町職員数	修正値	超過数	
議会	議会		2	3	△1	農林水産	農業	農業一般	6	9	△3	
総務・企画	総務一般	総務一般	41	20	21		試験研究養成機関	0	0	0		
		会計出納	4	3	1		林業	林業一般	3	2	1	
		管財	4	3	1		試験研究養成機関	0	0	0		
		職員研修所	0	0	0		水産業	水産業一般	0	0	0	
		行政委員会	0	0	0		漁港	0	0	0		
	企画開発	企画開発	9	6	3		試験研究養成機関	0	0	0		
		住民関連	住民関連一般	1	3		△2	商工	商工一般	3	2	1
			防災	4	3		1	中小企業指導	0	0	0	
			広報広聴	4	2		2	試験研究養成機関	0	0	0	
			戸籍等窓口	5	6		△1	観光		4	4	0
県(市)民センター等施設	0		0	0	土木		土木	土木一般	13	8	5	
その他	1	1	0	用地買収		0	0	0				
税務	税務		8	12		△4	港湾・空港・海岸	0	0	0		
		民生一般	8	14		△6	建築	3	3	0		
民生	民生	福祉事務所	0	0		0	都市計画	都市計画一般	6	3	3	
		児童相談所等	0	0	0	都市公園	2	1	1			
		保育所	32	24	8	ダム	0	0	0			
		老人福祉施設	0	0	0	下水	0	0	0			
		その他の社会福祉施設	0	0	0	教育	教育一般	教育一般	12	8	4	
		各種年金保険関係	1	2	△1		教育研究所等	0	0	0		
		旧地域改善対策	0	0	0		社会教育	社会教育一般	4	5	△1	
		衛生一般	4	7	△3			文化財保護	0	0	0	
市町村保健センター等施設	7	8	△1	公民館	0			0	0			
衛生	衛生	保健所	0	0	0		その他の社会教育施設	0	0	0		
		と畜検査	0	0	0		保健体育	保健体育一般	0	0	0	
		試験研究養成機関	0	0	0			給食センター	0	0	0	
		医療施設	0	0	0			保健体育施設	0	0	0	
		火葬場墓地	0	0	0		義務教育	小学校	0	0	0	
	公害	公害	0	0	0	中学校		0	0	0		
		清掃	清掃一般	2	2	0		特別支援学校(小・中学部)	0	0	0	
			ごみ収集	0	0	0	高等学校	0	0	0		
	ごみ処理		0	0	0	大学・短期大学	0	0	0			
	し尿収集		0	0	0	特別支援学校(高等部)	0	0	0			
環境保全	環境保全	し尿処理	0	0	0	幼稚園	26	9	17			
			1	2	△1	その他	0	0	0			
労働	労働	労働一般	2	2	0	消防	消防	0	0	0		
		職業能力開発校	0	0	0							
		勤労センター等施設	0	0	0							

### 3 定員適正化計画

#### (1) 基本的な考え方

町では、これまで定員管理計画を策定し、財政負担の増加抑制に注意しつつ、最少の人数で最大の効果をあげるよう定員管理を実施してきましたが、人口減少や少子高齢化社会の進行並びに多様化する町民ニーズへの対応など行政サービスの維持・向上が課題となっており、また、今後見込まれる職員の定年引上げに伴う組織体制の硬直化、感染症対策や自然災害対応といった危機管理への対応など厳しい状況が続くことが想定されます。

このため、近年の事業規模の拡大路線をとってきた町の現状を鑑みた上で、人件費の増加抑制を行いつつも、一定数の職員の確保と将来の町政の担い手となる職員の定期採用を続けられることを目指し、第6次定員適正化計画（平成30年度改定）の目標値の大部分を維持するとともに、地域保健分野の課題解決のため保健師の増員を行います。

なお、約10年後から始まる大量退職を経ての将来的な職員数の縮減を念頭におき、第10次行政改革大綱の基本目標に掲げる「組織マネジメントによる行政運営の強化」及び「ICT活用によるスマート自治体の推進」等に沿って、組織機構の簡素合理化、会計年度任用職員や再任用及び（仮称）役職定年者等の活用、民間委託等の活用、事業スクラップ・アンド・ビルドの徹底、ICT化等に伴う業務効率化など行政運営の充実を図るとともに、数値目標を掲げた本計画を着実に実行しつつ、適切に見直し、常に定員規模の適正化を図ることで小山町第5次総合計画を推進するものとします。

#### (2) 個別方針

##### ① 一般行政職について

原則として、退職補充を行います。また、年齢構成の平準化や普通退職及び育児休業等の職員に対する補充を考慮して、定期採用を継続的に行います。ただし、今後急激な社会情勢の変化等が生じた場合には、人員配置について柔軟な対応を図るものとします。

##### ② 保育教諭について（こども園）

資格職であることから、原則として退職補充を行います。また、フルタイム会計年度任用職員による業務対応や普通退職及び育児休業等の職員に対する補充を考慮するとともに、職場環境の維持向上及びキャリア養成のため、早期の欠員補充を行います。ただし、すがぬまこども園の新設や地域内の私立園（みらいこども園、菜の花こども園）の開園状況及び少子化といった環境変化を踏まえ、町立こども園の運営の最適化及び施設再編を検討し、適正数の見直しを早期に実施することとします。

### ③ その他について

技能労務職（業務員、用務員）は、原則として退職不補充とし、調理員については、学校給食のあり方検討を踏まえて見直すものとします。また、保健師、看護師、栄養士は資格職であることから、原則として退職補充を行います。さらに、保健師については、新興感染症対策はもとより、児童虐待、生活習慣病、メンタルヘルス、介護、認知症、健康危機管理といった地域福祉課題に取り組む必要性から保健師2名を増員し、分散配置の強化を図るとともに、業務の必要性及び業務量に応じて新たな専門職種の採用についても検討します。

### ④ 今後の行政サービスのあり方について

高齢者人口がピークを迎える2040年頃から逆算し顕在化する諸課題に対応する観点から、必要な行政サービスのあり方について検討します。

人口減少下では、全分野において人手不足が深刻化する一方、高齢化の進展に伴い医療介護需要は高まることから、行政分野においても省力化に取り組む必要があります。

このため、今まで人的資源に依存してきた多くの行政サービスのデジタル化を図るとともに、また自治体間で異なる行政サービスの標準化を図り、システム開発及び運用コストの効率化を図る必要があります。

なお、地域コミュニティなど地域に存する多様な主体と複合的に連携することで、公的サービスの担い手を柔軟にとらえ、地域の総力で地域を支える構造を検討することも必要と考えられます。

また、人口減少に伴い多くの行政分野で単独の市町村では非効率となる行政サービスが拡大することから、圏域単位での行政サービスのあり方についても検討を行う必要があります。

(3) 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

(4) 定員数(目標)

① 一般行政について、定期採用をもとに適正配置を目指します。

② 保育教諭について、早期に適正配置を目指します。

③ 保健師について、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、年齢別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	R2職員数 A	適正配置 B	必要人数 (B-A)	備考	
一般行政	169	170	1		
保育教諭	51	58	7		
その他	保健師	6	8	2	
	看護師	1	1	0	
	栄養士	4	4	0	
	調理員	1	1	0	
	業務員	1	0	△1	定年退職不補充
	用務員	1	1	0	
	小計	14	15	1	
計	234	243	9	第6次計画値 242	

## ○年度別定員計画数（各年度4/1現在）

（単位：人）

	R2	年 度	R3 計画値	R4 計画値	R5 計画値	R6 計画値	R7 計画値	適正 配置	5年間計
一般行政	169	退職者(見込み)	△10	△5	0	△1	0	170	△16
		採用者(見込み)	9	2	2	2	2		17
		増 減	△1	△3	2	1	2		1
保育教諭	51	退職者(見込み)	△5	0	0	0	0	58	△5
		採用者(見込み)	2	10	0	0	0		12
		増 減	△3	10	0	0	0		7
その他	14	退職者(見込み)	△2 (栄養士,業務員)	0	0	0	0	15	△2
		採用者(見込み)	1 (栄養士)	2 (保健師)	0	0	0		3
		増 減	△1	2	0	0	0		1
計	234	退職者(見込み)	△17	△5	0	△1	0	243	△23
		採用者(見込み)	12	14	2	2	2		32
		増 減	△5	9	2	1	2		9
		職員数(見込み)	229	238	240	241	243		

※退職者数(見込み)：前年度末日の定年退職者等の予定数、令和4年度からの定年引上げを想定

※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・退職者数には専門監及び技監は含め、再任用職員の数に含まない

※保育教諭R5～R7について：R3、R4で早期増員を計画するが、以降適正数を見直し