

関ヶ原町定員管理計画  
(平成28年度～平成32年度)

平成28年2月

関ヶ原町

## 目次

- 1 計画策定の背景と趣旨
- 2 計画期間
- 3 これまでの定員管理計画
- 4 現状と課題
- 5 定員管理計画の策定に向けた分析
- 6 新たな定員管理計画

## 1 計画策定の背景と趣旨

昨今の地方公共団体を取り巻く環境は、急激な少子高齢化に伴う人口減少、住民ニーズの高度化・多様化が進むなど、今後一層厳しくなることが予想されています。

その反面、私たち住民に最も身近な基礎自治体である地方公共団体は、地方分権の進展による権限拡大に伴い、地域の実情に応じて自主的・主体的に行政を運営していくことが重要となってきています。

関ヶ原町においても、急速な少子・高齢化現象により、平成 22 年には高齢化率が 30%を超え、30 年後には 10 人に 5 人が高齢者になると見込まれています。人口減少を背景とした行政課題は、ますます複雑多様化する傾向にもあります。

このような状況を踏まえ、当町では、これまでも「行財政改革大綱」に基づき「定員管理計画」を策定し、職員の適正化に取り組んでまいりました。

地方分権の進展による国や県からの権限移譲が進み、複雑な法律改正が断続的に進められており、これまでになかった新たな行政課題も浮き彫りになってきております。今後も厳しい財政状況の中、町民サービスの維持向上を図るためには、広い視野から行財政運営の効率化に取り組まなければなりません。

地方公共団体は、住民の福祉の増進に努めるとともに、最少の経費で最大の効果を挙げるようにしなければなりません。

今後、財政状況が更に厳しくなると予想されており、義務的経費に占める割合が最も高い人件費の抑制を図ることは、今後の財政運営を行っていく上で必要不可欠となってまいります。また、限られた人材を活かし山積する行政課題を克服するためには、人材育成による組織力の向上のみならず、適材適所による職員配置や、業務量に応じた職員数の割り振りなど、定員管理の適正化が必要となってまいります。

平成 23 年 4 月に策定した「関ヶ原町定員管理計画」は平成 28 年 3 月 31 日までの 5 カ年計画となっており、今後更に定員の適正化を図るためには、新たな定員管理計画が必要となってきます。

本計画は、これまでの当町の定員管理の実績や今後の財政状況、今後の住民ニーズの動向等を勘案するとともに、将来的な退職者数を見極め、年齢構成のバランス等を考慮しながら、今後の新しい行政組織を構築していくために、平成 32 年度までの具体的な定員の数値目標を定めるものです。

## 2 計画期間

この計画は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

### 3 これまでの定員管理

平成 23 年 4 月に策定した「関ヶ原町定員管理計画」においては、総務省の定員回帰指標に基づく試算目標数 254 人を参考とし、平成 27 年度に定員を 240 人とする目標を掲げ、適正な定員管理に努めてまいりました。

#### 部門別職員数の推移

関ヶ原町の過去 10 年間の部門別職員数の推移は下表のとおりとなっております。平成 27 年 4 月 1 日現在の職員数は 227 人で、平成 23 年に策定した定員管理計画の目標を上回る職員の削減を達成しました。

部門別職員数の推移

区 分 部 門		職 員 数 ( 人 )											
		H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	
普 通 会 計	福祉関係を除く一般行政	議 会	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
		総 務	20	20	18	17	19	23	20	18	17	18	17
		税 務	6	6	6	6	6	6	8	8	8	7	6
		労 働		1									
		農林水産	4	4	4	4	4	5	6	9	7	7	5
		商 工	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
		土 木	6	5	6	6	5	4	4	5	5	6	5
	小 計	41	41	39	37	38	42	42	44	41	42	38	
	福祉関係	民 生	27	27	28	30	30	26	25	25	25	27	27
		衛 生	7	7	9	11	10	8	8	9	9	8	7
小 計		34	34	37	41	40	34	33	34	34	35	34	
一般行政部門計		75	75	76	78	78	76	75	78	75	77	72	
教 育		31	26	24	24	20	18	18	18	20	19	16	
普通会計計		106	101	100	102	98	94	93	96	95	96	88	
公 営 企 業 等 会 計	病 院	173	167	164	164	144	138	138	129	123	120	124	
	水 道	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	
	下 水 道	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
	そ の 他	7	8	8	8	8	9	9	9	9	9	9	
	公営企業等会計部門計	188	184	181	181	160	155	155	145	139	135	139	
総合計		294	285	281	283	258	249	248	241	234	231	227	

職員数は、各年度の 4 月 1 日現在。

部門・区分は、総務省の地方公共団体定員管理調査による。

H26 までは教育長含む。

## 退職と採用

過去 10 年間の退職者・採用者の状況は下の各表のとおりとなっております。

新規事業に伴う職員数増があるものの、定年退職者の再任用や技能労務職の退職者不補充など、適正な採用に努めてまいりました。

### 退職の状況

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
病院以外	8	8	6	9	6	4	2	2	7	12
一般行政職	1	2	4	5	2	3		2	5	5
うち再任用										2
保育士・幼稚園教諭	3	2	1	1	3		1		1	
保健師・看護師		1	1						1	
技能労務職	4	3		3	1	1	1			7
うち再任用										
病院	16	14	11	20	11	13	11	13	11	8
一般行政職	3									1
うち定年延長	1									
医師・歯科医師	3	2	4	4	1	3	1		2	
うち定年延長									1	
薬剤師・医療技術	2	2		4	2	3	3	4	3	3
看護師	8	5	3	5	5	6	7	6	6	3
技能労務職		5	4	7	3	1		3		1
総合計	24	22	17	29	17	17	13	15	18	20

教育長除く

n年度の退職者 = n年4月1日～(n+1)年3月31日の間における退職者数

### 採用の状況

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
病院以外	2	3	5	6	0	2	3	2	2	7	6
一般行政職			1	2		1	2		1	5	
うち再任用										2	
保育士・幼稚園教諭	2	3	3	2			1	1	1	2	
保健師・看護師			1	2							
技能労務職						1		1			6
うち再任用											6
病院	21	12	13	13	6	7	13	4	6	9	10
一般行政職	1										
うち定年延長	1										
医師・歯科医師	2	2	2	3	2	3		1	2	1	
うち定年延長						1					
薬剤師・医療技術	3	2	7	1	2	1	3	2	2	5	9
看護師	8	7	1	5	2	2	8	1	1	3	1
技能労務職	7	1	3	4		1	2		1		
総合計	23	15	18	19	6	9	16	6	8	16	16

教育長除く

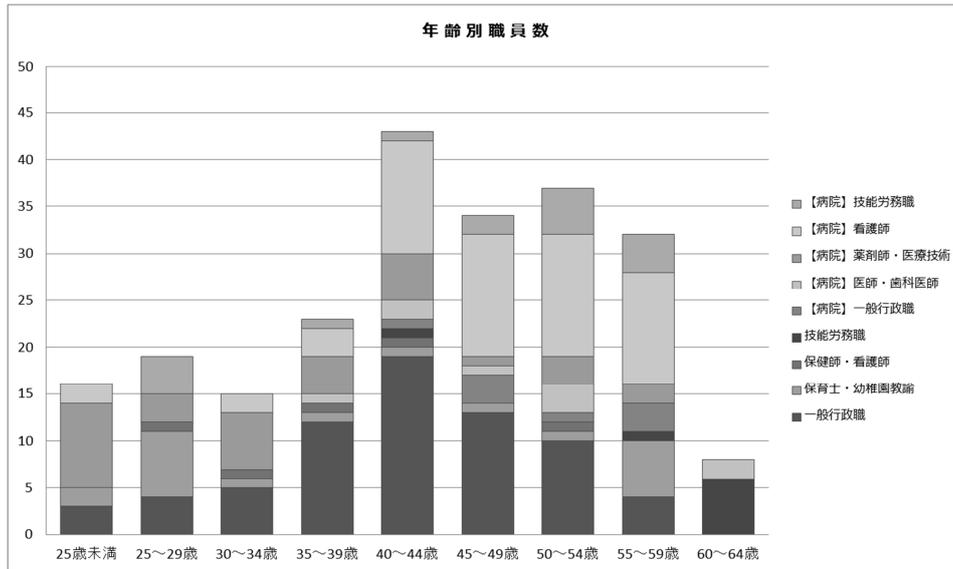
n年度の採用者 = (n-1)年4月2日～n年4月1日の間における採用者数

## 4 現状と課題

### 年齢別職員数の状況

平成 27 年 4 月 1 日現在の年齢別職員数の状況は、下表のとおりです。

現在の年齢構成をみると、40 歳代が全体の約 34%、50 歳代が全体の約 30%を占め、20 歳代、30 歳代の職員が少ないのが現状です。



60 歳以上の一般行政職は、再任用職員

### 今後の定年退職予定

平成 27 年度～平成 36 年度の 10 年間における定年退職者は、下表のとおりとなります。

#### 今後の定年退職者数（予定）

	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36
病院以外	12	0	3	1	1	3	3	3	0	3
一般行政職	2		1	1		3	1	3		3
保育士・幼稚園教諭	3		2		1		1			
保健師・看護師							1			
技能労務職	7									
うち再任用	6									
病院	3	3	6	7	4	5	0	8	4	5
一般行政職			1	2				1		
医師・歯科医師	2									
薬剤師・医療技術			1		1	1		1		
看護師	1	2	3	4	2	2		4	2	5
技能労務職		1	1	1	1	2		2	2	
総合計	15	3	9	8	5	8	3	11	4	8

教育長除く

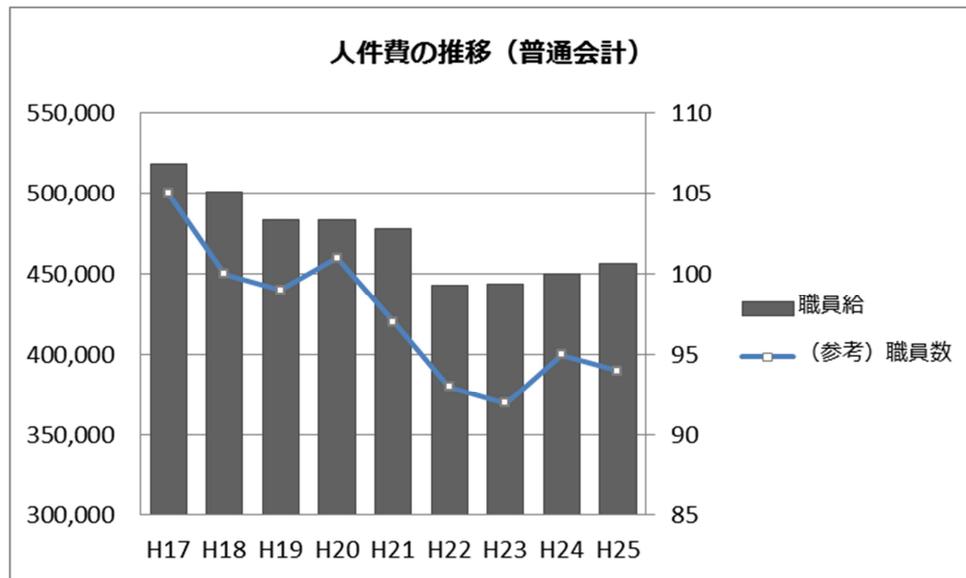
n 年度の退職者 = n 年 4 月 1 日 ~ (n+1) 年 3 月 31 日の間における定年退職者数（予定）

医師の定年は 65 歳、その他は 60 歳

平成 27 年度のみ再任用者の退職を含む。その後は未確定のため、未入力

### 人件費の状況（普通会計）

平成 27 年度普通会計決算（地方財政状況調査より）における人件費の推移をグラフ化すると、下表のとおりとなります。

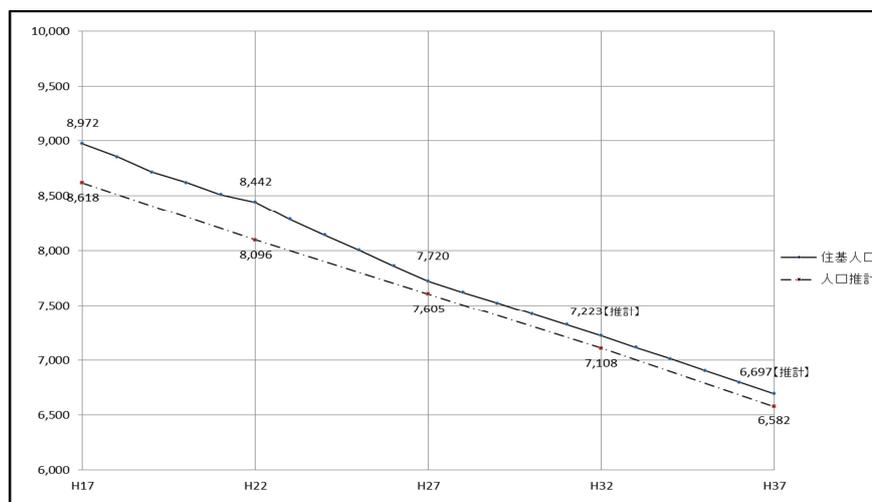


### 人件費の状況（普通会計）

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
(参考) 職員数	105	100	99	101	97	93	92	95	94
職員給	518,079	500,894	483,402	483,587	478,139	442,979	444,134	449,759	456,107
歳出合計に対する割合	15.6	14.1	9.2	12.0	13.6	12.3	11.5	10.4	10.2

### 人口推計からみる住民基本台帳人口の推計

本町の住民基本台帳を推計すると下表のとおりとなり、平成 32 年には約 7,200 人まで減少する恐れがあります。



住民基本台帳人口...毎年1月1日現在（平成28年からは、人口推計を参考に住民基本台帳人口を推計したもの）

人口推計は、平成22年の国勢調査報告をもとに国立社会保障・人口問題研究所が公表している日本地域別将来推計人口（平成25年3月推計）

## 現状と課題

関ヶ原町職員の現状は ~ のとおりです。この ~ までの観点からみると、これまで当町では適正に定員管理が進んでいると判断できます。

ただ、職員の年齢構成をみると、20～30歳代の職員数の割合が少ないのが現状です。大量退職世代の峠は越えたものの、今後も引き続き、知識と経験の豊富な職員が退職していくこととなります。今後の行政サービスの維持向上のために、計画的な人材育成に努めながら、適正な職員数を確保していく必要があります。今後も適正な定員管理を努めつつ、滑らかで段階的な年齢構成を構築することが必要不可欠となります。

また、 で示したとおり、本町の人口は少子・高齢化が進み、今後ますます現状していくことが予測されています。今後の当町の財政状況や人口規模を見極めつつ、適正な職員の採用に努める必要があります。

## 5 定員管理計画の策定に向けた分析

新たな定員管理計画を策定するにあたって、当町の実情を踏まえつつ分析を行う必要があります。情報を開示・提供することにより人事行政の透明性を高め、住民の一層の理解と納得を得ることが重要です。

分析の際、客観的な指標の活用が効果的ですが、行政サービスの提供の方法は地域の実情によって多様であり、それを画一的に定義することは困難です。しかしながら、各地方公共団体は最小の経費で最大の効果を生み出すための職員数を常に考えていかなければなりません。

「なぜ当町は他の類似団体と比べ、職員数が多いのか」、「なぜこの部門は試算された職員数より多いのか」といった“あるべき水準”を検討するうえでの“気づき”のための指標として地方公共団体定員管理研究会が情報提供している下記の参考指標を基に分析を行いました。

### 定員モデル

「定員モデル」は、各地方公共団体の職員数と、その職員数に密接に関連すると考えられる行政需要を表す説明変数となる統計数値（人口、事業所数、生活保護受給世帯数等）との相関関係を多重回帰分析の手法により方程式を示し、式に基づいて各団体が職員数を算出できる参考指標です。多様な行政需要を踏まえた精微な分析が可能となります。

定員モデルとして提供のある試算式として、【R2重視型】と【説明変数重視型】

があります。

### 試算職員数の求め方

$$Y = \quad + \quad 1 \times 1 + \quad 2 \times 2 + \quad 3 \times 3 + \dots + \quad n \times n$$

Y = 試算職員数                      n = 総務省より提供される数値  
 X n = 説明変数                      = 一定値

### 当町における総務・税務部門【R2重視型】の場合

		x 1	総面積	
			1	K m <sup>2</sup>
総務・税務	4.5	+	0.004931	x 49.28

		x 2	事業所数	
			2	事業所
		+	0.004456	x 427

		x 3	住民基本台帳世帯数	
			3	世帯
		+	0.003889	x 2,801

		x 4	標準財政規模	
			4	千円
		+	0.000004251	x 2,794,997

			Y	
		=	29.4名	

上記は「総務・税務部門」の【R2重視型】の試算式に基づく試算職員数の算出方法です。このように、他の「民生・衛生」部門、「経済」部門、「建設部門」を試算式に基づいて計算し、この試算職員数と現在の実職員数を比較すると、次のとおりとなります。

## 定員モデルに基づく試算職員数と実職員数の比

部 門	【 R 2 重 視 型 】			【 説 明 変 数 重 視 型 】		
	試算職員数	実職員数	差	試算職員数	実職員数	差
総務・税務	29.4	25	4	29.4	25	4
民生・衛生	30.3	34	4	30.0	34	4
経 済	8.4	8	0	9.7	8	2
建 設	6.0	5	1	6.1	5	1
計	74.1	72	2	75.2	72	3

定員モデルに基づく試算職員数と実職員数を比較すると、民生・衛生部門で職員数が多いことが分かります。これは保育園在所児数に比べて保育園・保育士の数が多い可能性があります。平成 27 年度より関ヶ原町立北保育園が休園となりましたので、今後の適正な保育士の採用を検討していく必要があると思われます。

### 定員回帰指標

「定員回帰指標」は、人口と面積の 2 つの説明変数のみで職員数を試算する簡素で分かりやすい指標です。ただし、この指標は職員総数の分析であることから、基本的・包括的な比較に止まり、部門ごとの精微な比較は難しくなります。また、人口・面積遺体の要因が反映されず、行政需要の変化や地域事情を反映した説明ができないことに注意をする必要があります。

定員回帰指標試算式に基づく試算職員数と実職員数					
一般行政部門職員数	人口係数	住基人口(千人)	面積係数 b	面積 (K㎡)	一定値
Y 68.6877	a 7.7	X 1 7.633	b 0.12	X 2 49.28	c 4
実職員数 72					
普通会計部門職員数	人口係数	住基人口(千人)	面積係数 b	面積 (K㎡)	一定値
Y 94.9975	a 10.3	X 1 7.633	b 0.17	X 2 49.28	c 8
実職員数 88					

この試算によると、普通会計部門では試算職員数より実職員数の方が少なく、一般行政部門では試算職員数より実職員数の方が多くなります。

ただ、前述したとおり平成32年には関ヶ原町の住基人口が7,200人にまで減少すると推計すると、更に試算職員数の値が小さくなると見込まれます。それを見込んで、適正な職員配置を計画する必要があります。

### 類似団体別職員数

「類似団体別職員数」は、全ての市区町村を対象として、その人口と産業構造を基準に類型区分し、類型に属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、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の比較をする参考指標です。算出が人口比で理解しやすく、「地方公共団体給与情報公表システム」においてほぼ全ての団体に公表されています。

類似団体別職員数の状況（普通会計）

大部門	議会	総務				税務	民生		衛生		農林水産		商工		土木		教育												
		総務一般		企画開発			住民関連		民生		衛生一般		火葬場墓地		農業		林業		商工		土木		教育		社会教育		義務教育		その他学校教育
		総務一般	会計出納	戸籍窓口			民生一般	保育所					農業一般	林業一般	商工一般	土木一般	教育一般	社会教育一般	その他社会教育施設	小学校	中学校	幼稚園							
職員数	2	10	2	4	2	7	8	19	7	1	6	1	2	6	4	5	3	2	2	3									
単純値	2	24				7	20		8		8		3	7	16														
超過数	0	6				0	7		0		1		1	1	3														
修正値	2	10	2	4	3	7	7	13	4	1	6	2	2	5	6	3	2	2	2	7									
超過数	0	0	0	0	1	0	1	6	3	0	0	1	0	1	2	2	1	0	0	4									

平成26年4月1日現在

上記のとおり、類似団体と比べると民生部門、その中で保育園の職員数が多いことがわかります。今後も児童数が減少することが見込まれます。保育園の在り方を含め、適正な保育士の配置を考える必要があります。

### 各参考指標に見る定員状況の分析

からの指標において一般行政部門・普通会計部門の定員状況の分析を行いました。部門別に職員数を検証した場合、いずれの参考指標においても民生部門で指標値を超過する結果となりました。同部門における職員数の在り方が、今後の定員管理における1つの課題であると考えます。民生部門は、保育園等の福祉関連部門であり、国が法令等で職員の配置基準を定めていることが多く、職員数の見直しが比較的困難で、一般的に超過傾向にある部門です。また、少子高齢化における介護や医療等の充実も今後の大きな課題となっており、民生部門の重要性は一層高まることが予想されますが、職員の適正化を図るためには必要な見直しを行っていかねばならないと考えます。

また、当町には普通会計部門以外にも上下水道、病院等の公営企業等会計部門があります。これらの部門も含め、当町の身の丈にあった職員数の適正化を図る必要があります。

## 6 新たな定員管理計画

これまでの定数適正化の経緯や現状の職員数の状況を踏まえ、以下のとおり今後の定員管理の基本方針を示します。

### 基本方針

今回策定する関ヶ原町定員管理計画については、従前の関ヶ原町定員管理計画の考えを引き継ぎつつ、行政サービスを維持向上させながら、職員数の計画的な抑制とともに必要な人材の確保に取り組むこととします。

なお、計画期間内において新たな行政需要が生じた場合、これらに柔軟に対応するために、必要に応じて計画を見直すこととします。

#### 事務事業の見直し

簡素で効率的な行財政運営を実施していくため、従来行っている事務の執行方法を見直し、効率的かつ効果的な運営に努めます。

#### 人材の育成

職員数削減の一方、高い動機付けにより職員のやる気を引き出し、能力を最大限に発揮できる職場環境の醸成や人材の育成を図り、人材育成を基本とした人事管理制度を促進し、複雑かつ増大する行財政需要に対応する職員の能力開発による公務能率の向上に努めます。

#### 施設の運営管理

施設の管理について、指定管理者制度を活用します。また、現在制度を導入している施設の継続的な実施及び新たな施設への導入について検討・実施し、民間活力の活用を行います。

#### 再任用職員の活用

知識と経験の豊富な職員が退職し、採用の抑制に伴う職員減と人材不足に対応するため、町職員として長年培った能力及び経験を有効に活用するため、定年後も引き続き働く意欲と能力を有する職員については、再任用職員として活用していきます。

#### 臨時職員の活用

一時的な欠員補充や業務については臨時職員を活用し、職員数の抑制を図っていきます。

#### 組織及び機構改革

社会環境等の変化に迅速かつ的確に対応するため、必要に応じて組織・機構の

再編や所管業務の見直しを行います。

現業職員の退職者不補充

現業職員について退職者の補充は行わず、業務の民間委託や臨時職員の活用等により対応していきます。

### 定員管理計画の年次目標

これまでの定数適正化の経緯や現状の職員数の状況を踏まえ、以下のとおり今後の定員管理の基本方針を示します。

### 定員管理計画

区 分 部 門		職 員 数 ( 人 )					期 間 計	
		H27	H28	H29	H30	H31		H32
普通 会 計	一般行政部門	72	67	67	66	66	66	6
	特別行政部門	16	12	12	12	12	12	4
	普通会計計	88	79	79	78	78	78	10
等 公 營 企 業 會 計	病 院	124	122	119	113	106	102	22
	そ の 他	15	15	15	15	15	15	0
	公営企業等会計部門計	139	137	134	128	121	117	22
総 合 計		227	216	213	206	199	195	32

退 職	一 般 行 政	9	1	2	1	1
	特 別 行 政	4	0	1	0	0
	公 営 企 業 會 計	3	3	6	7	4

採 用	一 般 行 政	4	1	1	1	1
	特 別 行 政	0	0	1	0	0
	公 営 企 業 會 計	1	0	0	0	0

教育長除く

n年度の退職者 = n年4月1日～(n+1)年3月31日の間における退職予定者数

n年度の採用者 = (n-1)年4月2日～n年4月1日の間における採用予定者数