

昭和町定員適正化計画

令和 6 年 4 月

昭 和 町

昭和町定員適正化計画 [目次]

1 新計画策定の背景及び趣旨

2 現行計画の達成状況

3 職員数の推移

(1) 年度別職員数の推移

(2) 年齢別職員数の状況

(3) 年度別退職者の推移

(4) 定年退職による暫定再任用職員数

(5) 定年延長制度

(6) 参考指標による職員数の比較

(7) 県内市町の人件費（決算）の状況

4 新計画の概要

5 計画の基本的な考え方

6 計画の具体的な方針

(1) 事務事業の見直し

(2) 行政事務の効率化・デジタル化（DX）の活用

(3) 多様な任用勤務形態職員の活用

(4) 障がい者の雇用促進

(5) 人事評価の活用と人材育成

(6) 職員の健康管理・ワークライフバランスの推進

(7) 定年延長職員・暫定再任用職員の活用

7 定員管理の目標職員数

8 定員管理の年次別目標職員数（令和6年～令和10年）

9 計画の見直し

1 新計画策定の背景及び趣旨

地方公共団体の行財政を取り巻く環境は依然として厳しい状況にある中で、町民ニーズの高度化・多様化などに迅速かつ適切に対応することが求められています。

こうした状況の下、本町では、簡素で効率的な行財政運営を図るため、これまで積極的に行政改革に取り組んできましたが、今後においても厳しい財政状況が見込まれる中、社会経済情勢の変化等に的確に対応し、効率的な業務改善等を行う中で、業務量に応じた定員の確保により円滑な行政運営を図るため、前「昭和町定員適正化計画（平成31年度～令和5年度）」を踏まえ、新「昭和町定員適正化計画（令和6年度～令和10年度）」を策定するものです。なお、今後、国において公務員制度に係る改正等があった場合には、必要に応じて計画を見直すこととします。

2 現行計画の達成状況

平成31年度から令和5年度までの5年間における定員適正化の実績は次のとおりです。

《計画》			《実績》		
区 分	R 元年度	R5 年度	区 分	R 元年度	R5 年度
職員数	103 人	109 人	職員数	103 人	108 人
増減数		6 人	増減数		5 人
増減率		5.9%	増減率		4.8%

※各年度の職員数は、4月1日現在

3 職員数の推移

(1) 年度別職員数の推移

区 分		R 元年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度
一 般 行 政	職員数	74 人	77 人	74 人	74 人	79 人
	前年比	▲1 人	3 人	▲3 人	0 人	5 人
教育委員会	職員数	12 人	12 人	12 人	13 人	13 人
	前年比	▲1 人	0 人	0 人	1 人	0 人
公営企業等	下水道	職員数	5 人	5 人	5 人	5 人
		前年比	0 人	0 人	0 人	0 人
	その他	職員数	12 人	12 人	13 人	13 人
		前年比	1 人	0 人	0 人	▲2 人
合 計	職員数	103 人	106 人	104 人	105 人	108 人
	前年比	▲1 人	3 人	▲2 人	1 人	3 人

※地方公共団体定員管理調査個別団体表より参照

※職員数は、4 月 1 日現在

※公営企業等会計部門中の「その他」は、介護・包括支援・派遣職員となっています。

(2) 年齢別職員数の状況

	20歳 以下	21～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55～ 59歳	計
男	1人	2人	10人	13人	10人	7人	8人	12人	12人	75人
女	0人	2人	2人	8人	2人	6人	2人	7人	4人	33人
計	1人	4人	12人	21人	12人	13人	10人	19人	16人	108人
構成 割合	0.9%	3.7%	11.1%	19.5%	11.1%	12.0%	9.3%	17.6%	14.8%	100%

※職員数は、令和5年4月1日現在

令和5年4月1日現在における年齢別職員数の状況は、上記のとおりとなっています。これによると、年代間において偏りがみられます。特に、20歳代前半の職員が少なく、30歳代前半と50歳代前半の職員が多い構成であることから、引き続き年齢構成の平準化に努める必要があります。

(3) 年度別退職者の推移

退職年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
人 数	1人	3人	3人	3人	5人

(4) 定年退職による暫定再任用職員数

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度
0 人	1 人	0 人	3 人

R5. 4. 1 現在の暫定再任用職員数

年金の満額支給開始年齢が65歳に段階的に引き上げられたことに伴い、雇用と年金の接続の観点から、再任用希望者についての任用が義務化となっています。

(5) 定年延長制度

国家公務員の定年が令和5年度から令和13年度にかけて、段階的に65歳まで引き上げられることを踏まえ、地方公務員の定年についても国家公務員と同様に段階的に65歳まで引き上げます。

- ・ 現行60歳の定年を段階的に引き上げて65歳とする。

	R4 年度まで	R5～R6年度	R7～R8年度	R9～R10 年度	R11～R12 年度	R13 年度
定年	60 歳	61 歳	62 歳	63 歳	64 歳	65 歳

定年延長制度は、役職（管理監督職）は任命しないものとしています。
段階的に退職を迎える職員も、65 歳までは暫定再任用職員として勤務することが出来ます。

(6) 参考指標による職員数の比較

類似団体別職員数による比較

類似団体とは、総務省が定員管理調査において、全市区町村を人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）をもとにグループ分けしたものであり、総務省では、それぞれのグループに属する団体の人口及び職員数を用いて、人口1万人あたりの職員数の平均値を算出し、指標としています。

比較の方法としては、部門ごとに同類型の全団体の単純な平均値（単純値）を用いる手法と、部門ごとに職員を配置している団体だけの平均値（修正値）を用いる手法があり、修正値を用いて大部門以上の職員を比較した方が実態に即した比較となるとされています。

本町は、令和5年4月1日現在で、人口2万人以上、第2次・第3次産業の就業人口比率が80%以上で第3次産業の就業人口比率が60%以上である「V-2」に属しています。

この「V-2」における部門別の職員数の平均値から算出した類似団体の職員数と本町の部門別の職員数との比較を行ったものが次頁の表になります。

これによれば、普通会計全体の職員数では、単純値と修正値のいずれによる比較でも類似団体内の平均職員数よりも少ない状況になっています。

※類似団体町村による職員数

大部門	本 町 職員数 A	単純値により算出した 類似団体職員数との比較			修正値により算出した 類似団体職員数との比較		
		職員数 B	比較 C (A-B)	超過率 C/A×100	職員数 D	比較 E (A-D)	超過率 E/A×100
	人	人	人	%	人	人	%
議 会	2	2			2		
総 務	21	33	▲12	▲57.1	30	▲9	▲42.9
税 務	13	10	3	23.1	10	3	23.1
民 生	11	32	▲21	▲190.9	14	▲3	▲27.3
衛 生	14	13	▲1	7.1	6	8	57.1
労 働	—	—	—	—	—	—	—
農林水産	1	5	▲4	▲400.0	5	▲4	▲400.0
商 工	1	3	▲2	▲200.0	2	▲1	▲100.0
土 木	11	11			12	▲1	▲9.1
一般行政計	74	109	▲35	▲47.3	81	▲7	▲9.5
教 育	13	23	▲10	▲76.9	17	▲4	▲30.9
消 防	—	5	▲5	—	—	—	—
普通会計計	87	138	▲51	▲58.6	98	▲11	▲12.6
病 院	—						
水 道	—						
下 水 道	5						
交 通	—						
そ の 他	13						
公営企業等会計	18						
合 計	105						

※類似団体の類型は、町村V-2、全国101団体（県内は富士河口湖町）

※他の町村との比較を行う観点から、実施している事業にバラツキがある公営企業等部門を除外し、普通会計職員数のみを対象としている。

※単純値とは、その部門の配置にかかわらず、単純に類似団体の平均をとったもの。

※修正値とは、類似団体のうち、その部門に配置のある団体のみの配置職員数の平均をとったもの。

※令和4年4月1日現在の職員数

※令和4年1月1日現在の住民基本台帳人口20,849人を基礎としています。

(7) 県内市町の人件費（決算）の状況

・令和3年度一般会計決算状況

市町	人口 (A) 〔人〕	歳出 総額 (B) 〔千円〕	人件費 (C)		歳出総額に人件 費が占める割合		人口1人 あたりの 人件費 (C/A) 〔千円〕	人口千人 あたりの 職員数 (D) 〔人〕
			〔千円〕	うち 職員給 〔千円〕	〔%〕	うち 職員給 〔%〕		
昭和町	20,849	10,039,585	1,151,048	532,384	11.4	5.3	55	5.04
甲府市	188,250	84,130,075	11,706,013	6,727,348	13.9	7.9	62	9.47
南アルプス市	71,482	34,362,222	6,010,479	3,329,681	17.5	9.6	84	8.81
甲斐市	76,326	34,012,024	4,495,003	2,428,148	13.2	7.1	58	6.10
中央市	30,766	16,305,281	2,127,697	1,114,756	13.0	6.8	69	7.73
富士川町	14,475	9,099,209	1,533,839	840,792	16.9	9.2	105	11.52
市川三郷町	15,198	9,541,202	1,159,870	861,656	16.8	9.0	76	12.16

※給与・定員管理等についてより参照

一般会計における人件費の割合や人口千人あたりの職員数を、近隣市及び昭和町の類似団体である富士川町及び市川三郷町と本町を比較すると、公立保育園の保育士等の人数を考慮しても、本町の数値が最も低く、財政は厳しい状況ながらも人件費を抑制した健全財政と言えます。

また、参考までに上記のデータをもとに、歳出総額を職員数で除すると、職員一人当たりの歳出額は7市町の中で最も高く、職員一人当たりの業務量は歳出額から見ても多いことが分かります。

市町	【参考数値】	
	(A)と(D)の数値から 割り戻した職員数(E) 〔人〕	歳出総額(B)/(E) 〔千円〕
昭和町	105	95,615
甲府市	1,782	47,211
南アルプス市	629	54,629
甲斐市	465	73,144
中央市	237	68,798
富士川町	166	54,814
市川三郷町	184	51,854

【試算方法】 昭和町の場合

人口(A)20,849人÷1,000人×人口千人あたりの職員数(D)5.04人＝職員数(E)105人
 歳出総額(B)10,039,585円÷職員数(E)105人＝95,615千円

4 新計画の概要

平成31年度から令和5年度までを期間とする「昭和町定員適正化計画」の終了に伴い、町財政運営の全般にわたっての自主性、自立性を確立し、適正な定員管理に資することを目的とする令和6年度から令和10年度までの5年間を期間とした、新たな「昭和町定員適正化計画」を策定します。

- (1) 計画期間：令和6年度～令和10年度（5年間）
- (2) 職員数目標：職員数17人増（125人）
- (3) 基本方策：行政組織の見直し、効果的な職員配置、定年延長職員の活用、暫定再任用職員の活用

5 計画の基本的な考え方

本町の職員数は、類似の団体と比較して少ない状況にありながらも、住民へのサービス低下を招くことなく行政運営を進めるため、事務事業の見直しや、組織体制の整理統合、デジタル推進施策等の課題や事業への対応など様々な視点から創意工夫を図り、更なる効率的な行政運営に努めていくこととします。

特に、定年延長職員、暫定再任用職員、会計年度任用職員については、人件費の抑制や効率的な組織運営の観点から、本町の組織において必要不可欠な配置として、重要な位置づけとなります。一般職員で進めるべき業務、定年延長職員、暫定再任用職員及び会計年度任用職員の活用により進めるべき業務を精査し、様々な形態の勤務職員の力を集結し、任用形態に応じた適正な配置を図ることで、住民サービスの低下を招くことがないよう努めることとします。

これからの本町の運営においては、安定した行政サービスの提供や様々な行政需要に対処していくこと、また職員一人ひとりが新たな課題・困難な課題に取り組める組織体制を形成していくため、安定した行政運営に不可欠な職員数を確保するための定員管理を行うことが必要です。

また、障がい者雇用においては、令和6年度から法定雇用率が引き上げになり、障がい者の雇用促進の更なる取り組みが求められており、計画的な採用をしなければなりません。

このほか、仕事と家庭を両立させるワークライフバランスの推進にも配慮する必要があり、より一層の適正な人事管理・労務管理が求められます。

しかしながら、本町の財政状況は引き続き厳しい状況にあり、持続可能な財政運営に配慮した定員管理を行うことも必要であり、現在の職員数を基本に、なお、一層の行財政改革の推進、事務の合理化、人材育成に努めながら、本町の規模に見合った行財政運営を推し進めていくこととします。

6 計画の具体的な方針

(1) 事務事業の見直し

新たな行政課題や多様化する町民ニーズに的確・積極的に対応するため、適正な人員配置を図るとともに事業の目的と役割、必要性、実施体制等について見直しを行い、事務事業の最適化を図ることとします。

(2) 行政事務の効率化・デジタル化（D X）の活用

事務量増大に対し、事務処理の迅速化及び効率化を図るため、適宜、事務の執行方法を見直し、システムの活用により事務処理の迅速化・効率化を図ることとします。

また、国が進めるデジタル推進施策等の課題や事業への対応を適切かつ計画的に実施することとします。

(3) 多様な任用勤務形態職員の活用

簡素で効率的な組織を維持しつつ、行政ニーズの変化や多様化に的確に対応するためには、事務の種類や性質に応じ、多様な勤務形態の職員を活用することが有効な手段として考えられます。

今後、職員の効果的な配置などにより新たな行政需要への対応を図り、人的資産の有効活用・効率的な運用に努めるとともに、業務内容に適した多様な任用勤務形態の職員の活用により、効果的な町民サービスの提供に努めることとします。

(4) 障がい者の雇用促進

障がい者の雇用の促進等に関する法律の改正による障がい者の法定雇用率の引き上げを踏まえ、引き続き障がい者雇用を推進するとともに、障がい者が就業可能な職場・職種等についても山梨労働局・ハローワーク等と連携し検討することとします。

(5) 人事評価の活用と人材育成

人事評価制度を活用しながら、職員の成長やモチベーションの向上・能力の開発に繋げ、職員自らが時代や状況の変化に応じた課題をとらえ、改革・改善意識を持った人材の育成に努めることとします。

(6) 職員の健康管理・ワークライフバランスの推進

時間外勤務の縮減や休暇取得を推進し、職員の健康管理に配慮するとともに、職員として仕事上の責任を果たしながら、育児・家事などの家庭との両立ができる環境づくりを進めることにより、ワークライフバランスの推進に努めることとします。

(7) 定年延長職員・暫定再任用職員の活用

定年延長職員、暫定再任用職員の知識と経験、管理能力等を活かし、出先機関の長、総務・教育・福祉・産業等の分野における専門監を主に、その職員の特性を勘案した配置を行い、行政サービスの向上を確保します。

7 定員管理の目標職員数

目標起点は各年度4月1日現在とし、目標職員数を125人とします。これにより、令和5年4月1日現在の職員数108人と比較して、17人（15.7%）の増員を図るものとします。

8 定員管理の年次別目標職員数（令和6年度～10年度）

定員管理の基本的な考え方や基本方針を踏まえ、計画期間における年次別の目標職員数を以下のとおり設定し、目標達成に向けて取り組んでいくものとします。

区 分	R5 年度 〔人〕	R6 年度 〔人〕	R7 年度 〔人〕	R8 年度 〔人〕	R9 年度 〔人〕	R10 年度 〔人〕
職員数	108	109	113	119	119	125
前年度退職者数	—	5	2	0	6	0
新規採用職員予定数	—	6	6	6	6	6
計画増減数 (対前年比)	—	1	4	6	0	6

※職員数は、4月1日現在の人数で、暫定再任用職員、会計年度任用職員を除く。

※退職者数は、前年度に退職する人数。

9 計画の見直し

本計画については、進捗状況を常に把握・分析するとともに、社会情勢の変化や、事務事業の見直し、業務委託などの政策的な状況の変化に応じ、適宜、見直しを行っていくものとします。