

養老町定員管理適正化計画

(令和4年度～令和8年度)

令和4年4月

定員管理適正化計画（令和4年度～令和8年度）

目次

1. 計画策定の趣旨	…1 頁
2. これまでの取り組み	
◆表1 今までの定員管理適正化計画における職員数の推移	
3. 職員数の現状と分析	…2 頁
① 年齢別職員数の状況	
◆表2 職員の年齢構成	…3 頁
② 人口1万人当たりの部門別職員数	
◆表3 人口1万人当たりの部門別職員数	
③ 定員管理診断表（類似団体）との比較からみた分析	
◆表4 定員管理診断表（類似団体）の試算値との比較	…4 頁
4. 新たな定員管理計画について	…5 頁
① これからの定員管理	
② 基本方針	
③ 計画の期間	
④ 目標職員数	
⑤ 計画の範囲	
5. 部門別職員数の目標	…6 頁
◆表5 部門別職員数の目標	
6. 計画の進行管理	…7 頁

1. 計画策定の趣旨

本町では、「養老町行政経営改革プラン（平成 23 年度から 27 年度、平成 28 年度延長）」に基づき、平成 24 年度「養老町定員管理計画」を策定し、地域環境の変化に対応した事務事業の効率化を図る事務分担の見直し、組織・機構の改革、人員配置、情報システムの整備を推進し、住民サービスの向上に取り組んできました。さらに、平成 29 年度には、地域活性化や定住促進、協働のまちづくりなど、様々な行政需要に対応するため、職員の資質向上、行政事務の効率化を進め、組織力を発揮する行政経営を図ることを目的として「養老町定員管理適正化計画」を策定し、一律の職員数の削減ではなく、必要な部門への人員増加や、再任用職員、任期付職員及び会計年度任用職員の活用を図りながら、適正な定員管理を行ってきました。

今後は「養老町まちづくりビジョン」に基づき、持続可能な行政経営の実現をめざすとともに、自然災害や感染症等に対する危機管理対策などの新たな行政課題に対応できるよう人事機能を強化し、住民サービスの維持・向上を図ることを目的とした、新たな定員管理適正化計画を策定します。

2. これまでの取り組み

「養老町行政経営改革プラン」に先立ち策定された「養老町行財政改革大綱」、「行政改革実施計画（集中改革プラン）」及び平成 24 年度から 28 年度までの「養老町定員管理計画」において、簡素で効率的な行政体制の整備を目的として人員の削減に取り組んだ結果、平成 28 年 4 月 1 日現在の職員数は 273 人まで減少しました。

平成 29 年から令和 3 年度までの「養老町定員管理適正化計画」においては、高度化・多様化する行政需要に対応できる専門的知識を有する人材を確保するため、再任用職員や任期付職員の採用を進めた結果、令和 3 年 4 月 1 日現在の職員数は、3 人増（1.1%）の 276 人となりました。

◆表 1 今までの定員管理適正化計画における職員数の推移（各年 4 月 1 日現在）

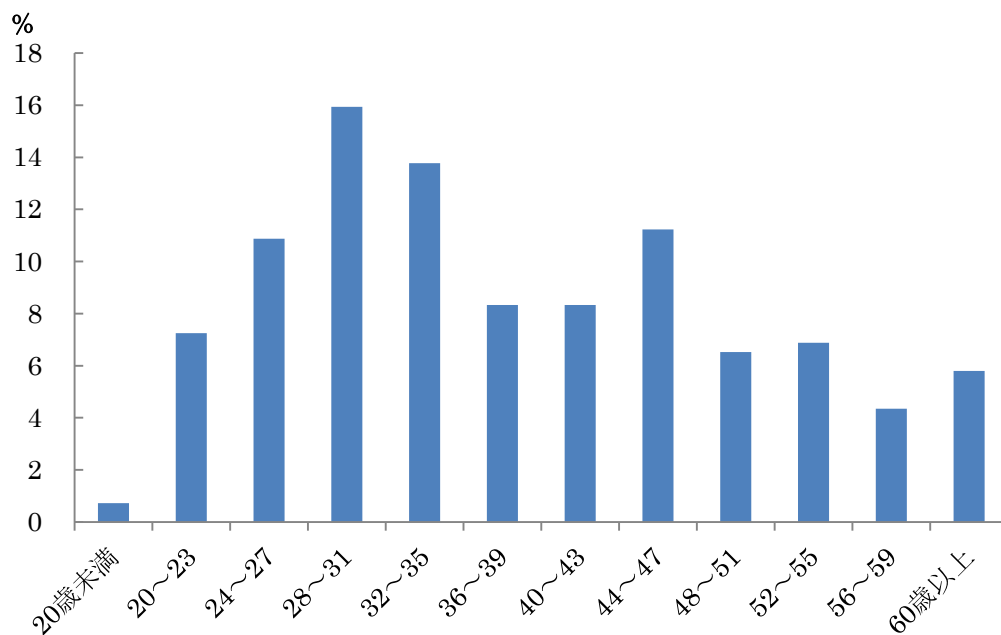
部 門	H17	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R 元	R2	R3
一般行政	157	147	153	148	151	155	153	155	163	161	161	165	167
教 育	51	44	45	44	41	41	41	35	29	22	23	23	22
消 防	58	54	57	57	58	57	59	60	60	61	62	62	64
普通会計計	266	245	255	249	250	253	253	250	252	244	246	250	253
公営企業会計	29	26	24	24	23	24	24	23	23	24	24	24	23
総 合 計	295	271	279	273	273	277	277	273	275	268	270	274	276
対前年増減数		▲24	8	▲6	0	4	0	▲4	2	▲7	2	4	2
計画人数	295	275	279	273	274	276	275	273	273	273	273	273	273
対計画比	—	▲4	—	0	▲1	1	2	—	2	▲5	▲3	1	3

3. 職員数の現状と分析

① 年齢別職員数の状況

職員の年齢構成表（◆表2）からもわかるように、他の年代と比較し50歳以上の職員数が少なくなっています。管理職として任用すべき職員数が減少しているため、ますます高度化・多様化する行政需要に対応できるよう、若年層においても豊富な知識が求められており、特に30歳代職員の人材育成が重要となります。また、年齢構成に偏りがあるため、定年退職者数に応じた職員数の採用ではなく、中長期的な視点で年齢構成を考えた計画的な採用を行う必要があります。

◆表2 職員の年齢構成（令和3年4月1日現在）



② 人口1万人当たりの部門別職員数

地方公共団体の職員数を比較する資料に、毎年4月1日を基準日として総務省が実施している「地方公共団体定員管理調査」があります。各地方公共団体において行政形態、地域特性、行政サービスの水準が異なり、単純な比較はできませんが、岐阜県内における類似団体（注1）と比較すると以下の状況となります。

類似団体（垂井町から揖斐川町）には、普通会計の内、消防部門が存在しないため、養老町の数値の消防部門を引いて比較してみると、人口1万人当たり75.66人となります。

（注1）地方公共団体定員管理調査における類似団体とは全ての市町村を対象にして、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2要素を基準にグループ（類似団体）にした分類表による団体

◆表3 人口1万人当たりの部門別職員数

(令和3年4月1日現在)

類似団体比較	住民基本台帳人口 (R3.1.1)	普通会計				公営企業等	合計	1万人当たり職員数	
		一般行政	教育	消防	計			普通会計	合計
養老町	28,021	167	22	64	253 (189)	23	276 (212)	90.29 (67.4)	98.50 (75.66)
垂井町	26,903	171	22		193	16	209	71.74	77.69
揖斐川町	20,459	204	27		231	6	237	112.91	115.84
大野町	22,695	123	21		144	5	149	63.45	65.65
池田町	23,563	146	32		178	18	196	75.54	83.18

※◆表3中()数字は、比較のため消防職を除いて算出した数値

③ 定員管理診断表(類似団体)との比較からみた分析

前述の「地方公共団体定員管理調査」には本町の定員管理の状況を分析する資料として、「類似団体別職員数の状況」(定員管理診断表)(注2)があります。「類似団体別職員数の状況」は、類似団体ごとに人口1万人当たりの職員数の平均値について、単純値と修正値を算出しています。

◆表4では養老町と同様な部門に職員を配置している団体のみを平均した修正値を用いて比較しています。ただし、普通会計のみを対象とし、公営企業等会計はこの表から除外しています。本町の超過数は、令和3年4月1日現在、一般行政部門で▲14人、普通会計全体で6人となっています。

(注2) 定員管理診断表による比較は、産業構造や人口が類似団体とのマクロ的な比較であるため、各町村の重点施策や行政区域、都市形態、施設数などの違いにより、超過数がマイナスであることをもって単純に職員数が少ないと断言することはできない点に注意をする必要があります。

◆表4 定員管理診断表（類似団体）による比較

（各年4月1日現在）

区分 部門 (注3)	養老町職員数（人）					修正値× 住民人口/1000	R3年度 本町の超過数
	R元年度	R2年度	増減	R3年度	増減	R3年度	
議会	2	2	0	2	0	3	▲1
総務	39	40	1	38	▲2	46	▲8
税務	14	14	0	13	▲1	15	▲2
民生	68	72	4	75	3	67	8
衛生	12	12	0	13	1	16	▲3
農林水産	7	7	0	7	0	10	▲3
商工	4	4	0	5	1	8	▲3
土木	15	14	▲1	14	0	16	▲2
一般行政計	161	165	4	167	2	181	▲14
教育	23	23	0	22	▲1	27	▲5
消防	62	62	0	64	2	39	25
普通会計計	246	250	4	253	3	247	6

（参考：「類似団体別職員数の状況（令和3年4月1日現在）」）

（注3） 部門の構成について

部 門		内 容 内 訳	
普通会計	一般行政	議会	議会事務局、監査等
		総務	総務一般、企画開発、住民関連等、選管等
		税務	税務関係
		民生	民生一般、保育所、社会福祉施設等
		衛生	衛生一般、保健センター、と畜検査等
		農林水産	農業、林業、水産業、農業委員会事務局等
		商工	商工一般、中小企業関係、観光等
		土木	土木一般、用地買収、建築、都市計画等
	教 育		教育委員会事務局、幼稚園、公民館、図書館等
	消 防		消防本部、消防署
	公営企業等		上・下水道、国保、介護保険等

4. 新たな定員管理計画について

① これからの定員管理

今後も厳しい行財政状況が予想され、人件費の抑制が必要とされる中、これまでと同様に簡素で効率的な行政体制の整備を進めるとともに、人員削減を前提とするのではなく、自然災害や感染症等に対する危機管理対策などの新たな行政課題に対応できるよう人事機能を強化し、安定した住民サービスの提供ができる体制を整え、持続可能な行政経営の実現をめざす必要があります。

② 基本方針

新たな定員管理計画の策定にあたり、「養老町まちづくりビジョン」との整合を図り、以下の事項を基本方針とします。

ア 年次ごとに数値目標を設定し、総職員数の適正な管理を行います。

イ 今後の社会環境の変化や新たな課題の発生などにも対応できるよう、行政組織のマネジメント機能の強化を図ります。

ウ 地方公務員法の改正により令和5年度から定年が1歳ずつ段階的に引き上げられることから、定年退職者数に応じた職員数の採用ではなく、安定的かつ継続的な住民サービスの提供を維持できるよう、中長期的な視点で年齢構成を考えた計画的な採用に努めます。

なお、本町の行財政状態、社会経済情勢等が大きく変化した場合は、随時計画を見直すものとします。

③ 計画の期間

令和4年度から令和8年度までの5年間とします。ただし、数値目標の起点となる時点は、令和3年4月1日とし、終点は、令和8年4月1日とします。

④ 目標職員数

これまでの定員管理の実績、今後の行政需要等の動向や行政改革状況等を踏まえ、次のとおり数値目標を設定し、目標実現に向けて取り組みます。

4月1日現在の職員数（人）	令和3年（A）	276
	令和8年（B）	282
増減職員数（人）（C）＝（B）－（A）		6
増減率（％）（D）＝（C）／（A）×100		2.17

⑤ 計画の範囲

一般行政部門、特別行政部門及び公営企業部門のすべての部門とします。

5. 部門別職員数の目標

新たな定員管理計画による部門別職員数の目標は表5のとおりです。

◆表5 部門別職員数の目標

(単位:人)

部門		年度	3年	4年	5年	6年	7年	8年	3年-8年 の職員数
・福祉関係を除く一般行政	職員数	79	78	81	81	80	83	4	
	増員数	3	3	3	3	3			
	減員数	4		3	4				
・福祉関係 (民生)	職員数	75	74	74	74	74	74	▲1	
	増員数	3	2	1	1	1			
	減員数	4	2	1	1	1			
・福祉関係 (衛生)	職員数	13	14	15	15	15	15	2	
	増員数	2	1		1				
	減員数	1			1				
一般行政部門 計		167	166	170	170	169	172	5	
・教育	職員数	22	22	22	22	22	22	0	
	増員数								
	減員数								
・消防	職員数	64	63	63	65	65	66	2	
	増員数	4	3	3	2	2			
	減員数	5	3	1	2	1			
公営企業等会計部門 計		23	23	23	22	22	22	▲1	
・水道、下水道 国民健康保険 介護保険等	職員数	23	23	23	22	22	22	▲1	
	増員数								
	減員数			1					
合計 (目標職員数)		276	274	278	279	278	282	6	

(注4) 部門区分は「地方公共団体定員管理調査(総務省)」によります。

(注5) 職員数は、各年の4月1日現在の常勤職員数の目標を掲載しています。

6. 計画の進行管理

新たな定員管理計画の推進には、一律の職員数の削減ではなく、必要な部門への人員増加、また人材育成の面から「人事評価制度」の活用や「人材育成計画」の見直し、さらに「再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員」の有機的な活用が不可欠となります。

また、この計画の進行管理にあたっては関係機関・団体とも十分な協議を行い全庁的に取り組むこととします。

なお、この計画の推進については、社会経済情勢の変化や類似団体の職員数の推移にも留意するとともに、まちづくりビジョンや行政経営改革プランの進捗状況に応じて、その成果を適切に反映しながら見直すこととし、人員の適正化に努めながら、円滑な行政経営が図られるよう、効率的な職員配置に努めてまいります。

事務局 〒503-1392

岐阜県養老郡養老町高田 798 番地

岐阜県養老町役場 総務部総務課

TEL 0584-32-1100 (代)

FAX 0584-32-2686

ホームページ <http://www.town.yoro.gifu.jp>