

第 4 次

# 日高川町定員管理計画

(令和 5 年度～令和 9 年度)



**日高川町**  
**HIDAKAGAWA**

令和 5 年 4 月

## 目 次

1.	はじめに	1
2.	職員数の推移	2
3.	職員の状況	3
4.	類似団体との比較	4
5.	計画の目標	5
6.	主な取組	6

## 1.はじめに

平成17年5月1日、川辺町、中津村、美山村が合併し「日高川町」が誕生しました。合併当初は262人いた職員も令和5年4月1日では158人と大幅に減少しています。

日高川町では、平成19年3月に「第1次日高川町定員管理計画」、平成23年3月に「第2次日高川町定員管理計画」、平成29年3月に「第3次日高川町定員管理計画」、と3度にわたって計画を策定し、適正な定員の管理に努めてきました。本町では、合併により増加した職員の削減を図るため、本庁、支所での組織機構の改編、スリム化を行い、また、退職者に対する新規採用者数の補充抑制を行うことにより、大幅な職員数の削減を実現してきました。

しかしながら、近年では、人口減少・少子高齢化の進展や社会情勢の変化に伴い、住民ニーズの高度・多様化が進んでおり質の高い行政サービスの需要は益々増大しており、それに伴い職員の業務内容についても複雑・多様化してきています。行政サービスの質を落とすことなく行政を運営していくには、今までのような大幅な職員の削減は難しいと考えられます。

現在では、町村合併による職員の年齢構成の偏りが大きく見られ、今後、令和5年4月1日からの地方公務員の定年延長に伴う組織全体の高年齢化が予想されるため、将来の年齢構成のバランスを考えた職員の新規採用計画を立てる必要があると考えます。

以上のことから、引き続き適正な定員管理を推進し、より一層効率的かつ効果的な行政運営を行うべく、ここに令和5年度から令和9年度までの新たな定員管理計画を策定するものです。

## 2. 職員数の推移

第3次定員管理計画を策定した平成29年時点では179人でしたが、組織の改編・スリム化、退職者に対する新規採用者数の補充抑制を行い、現在では158人となり職員数の削減を実施してきました。

部門別職員数の推移（表1）をみると、全体的に減少傾向にあり、特に農林業の担い手不足から農林水産部門で職員の削減幅が大きくなっています。少子高齢化による業務の増大や保育施設の充実のため、福祉関係部門の人数については現状維持となっています。

■表1 / 部門別職員数の推移（平成29年～令和4年）

区 分 部 門			職 員 数 (人)						対前年増減数 (人)				
			平29	平30	平31	令2	令3	令4	平30	平31	令2	令3	令4
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く	議 会	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0
		総務・企画	28	29	28	27	26	26	1	▲1	▲1	▲1	0
	一 般 行 政	税 務	7	7	7	7	7	7	0	0	0	0	0
		労 働											
		農林水産	29	27	24	25	22	21	▲2	▲3	1	▲3	▲1
		商 工	4	3	3	3	3	3	▲1	0	0	0	0
		土 木	13	13	12	12	12	11	0	▲1	0	0	▲1
		小 計	83	81	76	76	72	70	▲2	▲5	0	▲4	▲2
	福 祉 関 係	民 生	36	38	35	37	35	36	2	▲3	2	▲2	1
		衛 生	15	13	15	13	14	12	▲2	2	▲2	1	▲2
小 計		51	51	50	50	49	48	0	▲1	0	▲1	▲1	
計	一般行政部門計	134	132	126	126	121	118	▲2	▲6	0	▲5	▲3	
	教 育	24	24	22	22	22	21	0	▲2	0	0	▲1	
	消 防												
	普通会計計	158	156	148	148	143	139	▲2	▲8	0	▲5	▲4	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院	7	7	7	7	7	7	0	0	0	0	0	
	水 道	4	2	2	2	2	2	▲2	0	0	0	0	
	下水道	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	
	交 通												
	その他	8	8	9	9	9	8	0	1	0	0	▲1	
	公営企業等会計部門計	21	19	20	20	20	19	▲2	1	0	0	▲1	
総合計			179	175	168	168	163	158	▲4	▲7	0	▲5	▲5

(単位：人／各年4月1日現在の職員数)

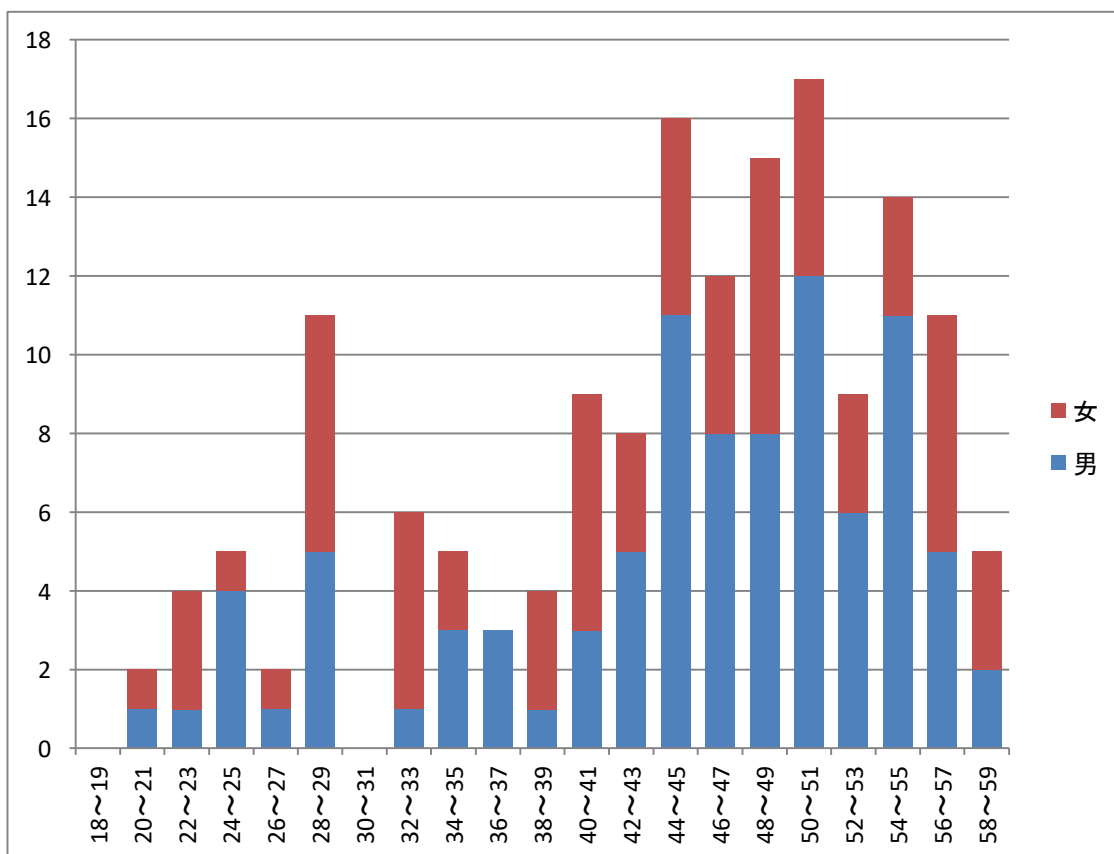
### 3. 令和4年度の職員の状況

本町の職員年齢構成・男女別を見ると、近年では女性採用が増加しており、また、年齢構成では40歳代以上の職員が多く職員の約73%を占めていることが分かります。20歳代、30歳代の職員数が特に少ない状況にあり、次の監督職、管理職を担う人材が不足し、将来、組織体制を維持することが困難になるという問題が生じています。

業務に支障を来すことがないよう、職員全体の能力向上を図ることは勿論のこと、引き続きバランスよく計画的に新規採用を行い、年齢構成の平準化を図る必要があります。

■表2 職員年齢構成・男女別

(令和4年4月1日現在)



男女構成比

男性	女性
57.6%	42.4%

年代構成比

年齢	構成比
20歳代以下	15.19%
30歳代	11.4%
40歳代	38.0%
50歳代	35.4%

#### 4. 類似団体との比較

各自治体の特徴を把握する上で一つの指標となるものに、「類似団体」との比較があります。類似団体とは、全国の市町村を人口と産業構造により分類したもので、類似する他市町村と比較することにより、職員数の特徴を把握することが出来ます。

令和4年4月1日現在、部門別職員数の類似団体との比較（表3）を見ると町の主要産業である農林業部門で類似団体より職員が多く配置されていることが分かります。普通会計部門での職員数は、類似団体と比較すると単純値では11人下回っており、修正値においては1人超過している状況となっています。

■表3 / 部門別職員数の類似団体との比較

(単位：人 / 令和4年4月1日現在)

大部門	類似団体職員数（類型：町村Ⅱ-0）								
	R3.4.1 現在 職員数	R4.4.1 現在 職員数	増減 増減	単純値による比較			修正値による比較		
				単純値 住基人口 ×10,000	超過数	超過率	修正値 住基人口 ×10,000	超過数	超過率
	B	C	C-B	D	E (B-D)	E/B×100	F	G (B-F)	G/B×100
人	人	人	人	人	人	%	人	人	%
議会	2	2		3	▲1	▲50.0	3	▲1	▲50.0
総務・企 務	26	26		40	▲14	▲53.8	34	▲8	▲30.8
税務	7	7		9	▲2	▲28.6	9	▲2	▲28.6
民生	35	36	▲1	29	6	17.1	32	3	8.6
衛生	14	12	▲2	13	1	7.1	8	6	42.9
労働									
農林水産	22	21	▲1	18	4	18.2	18	4	18.2
商工	3	3		5	▲2	▲66.7	7	▲4	▲133.3
土木	12	11	▲1	12		0.0	8	4	33.3
一般行政計	121	118	▲3	129	▲8	▲6.6	119	2	1.7
教育	22	21	▲1	24	▲2	▲9.1	23	▲1	▲4.5
消防				1	▲1				
普通会計計	143	139	▲4	154	▲11	▲7.7	142	1	0.7
病院	7	7		※Ⅱ-0 人口5千人以上1万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%未満の団体)					
水道	2	2		①単純値 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ます。					
下水道	2	2		②修正値 団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、中・小部門に職員が配置されていない場合があります。					
交通				そこで、中部門や小部門に職員を配置している団体のみを対象とし、中小部門と、累計部門ご					
その他	9	8	▲1	人口1万人当たり職員数の平均値である「修正値」を算出しています。					
公営企業等 計	20	19	▲1						
合計	163	158	▲5						

## 5. 計画の目標

以上のことを踏まえて、定員管理の目標数値を次のとおりとします。

①計画の期間 令和4年4月1日～令和10年3月31日

②目標職員数 164人

令和4年4月1日現在の総職員数158人を基準として、今後の定年延長による退職者数の影響を考慮しながら、一時の職員の削減ではなく中長期的な視点に立ち、組織の年齢の偏りに配慮するため、新規採用者数を2名程度として組織の活性化と年齢構成の不均衡の解消を図ります。

また、計画期間における定員管理計画の目標を表4のとおりとし、環境変化への適切な対応に努め、更なる定員の適正管理を進めます。

■表4 / 定員適正化計画（令和5年度～令和9年度）

（単位：人／各年4月1日の職員数）

	（基準年度）	計画年度					（予定）
	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度
年度当初 4月1日現在	158	158	160	161	163	162	164
（前年度比増減状況）	—	0	2	1	2	△1	2
当該年度退職者数	5	0	1	0	5	0	6
当該年度末 （3月31日）時点	153	158	159	161	158	162	158
翌年度採用予定数	5	2	2	2	4	2	4
翌年度当初職員数	158	160	161	163	162	164	162

## 6. 定員管理実行のための主な取組

本町の現状と課題を踏まえ、重点的に取り組む事項を以下のとおり整理し、複雑・多様化する行政需要に的確に対応する体制の確立を目指します。

### ① 定年引上げを踏まえた計画的な職員採用と年齢構成の是正

定年引上げ期間中は、定年退職者が2年に1回しか生じないこととなりますが、適材の安定的な確保の観点から、新規採用者数を平準化します。新規採用職員を継続的に採用することにより、組織活力や行政サービスの質を確保できる組織体制の維持を図ると同時に、職員の年齢層における偏りの是正を図ります。

### ② 業務体制の見直し

事務事業の見直しを継続的に行い、各部署における業務量の把握・検証に努め、業務量に応じた職員配置を行うとともに社会情勢の変化や多様化する住民ニーズに的確に対応できるよう、必要度・重要度の高い事業へ柔軟に職員を配置します。

また、業務の自動化・省力化につながるAI等の先端技術の活用も視野にDX（デジタルトランスフォーメーション）を推進し、人的・財政的負担の軽減に努めます。

### ③ 人材育成

研修や自己研鑽を通じて、職員一人一人が能力や資質の向上を図るとともに、社会経済情勢の変化を見極め、新しい時代の流れに柔軟且つ自律的に動くことのできる人材の育成を目指します。また、人事評価制度によるヒアリング等を通じて、職員一人一人が目標を明確に持って職務に臨める組織風土を形成し、その能力と業績が適正に評価される人事管理を行い、組織力が最大限に発揮される体制を整えます。

### ③ ワーク・ライフ・バランスの推進

若い世代を中心とした働き方に対する価値観の変化や多様化、今後の定年引き上げに伴う高齢期の職員の増加を踏まえ、職員一人一人のライフスタイルに応じた多様な働き方が選択でき、全ての職員が第一線で活躍できる職場環境の形成に努めます。

また、職員が安心して働くことのできる職場環境を実現するために、「時間外勤務の縮減」、「年次有給休暇の取得率向上」、「男性育児休業の取得率の向上」、「メンタルヘルス対策」などに引き続き取り組みます。

### ⑤ 高齢期職員・再任用職員等の活用

定年引き上げに伴い60歳を超える高齢期の職員は、フルタイム勤務や再任用短時間勤務など働き方の選択肢が増えていく中で、全ての高齢職員が高いモチベーションを維持し、働き続けることができるよう役割と責務を整理し、能力が最大限に破棄される環境に配置することにより、組織全体としての活力維持や次世代への知識、技術、経験等の継承を図ります。

繁忙期や一時的に発生する一般事務等の補助的な業務を会計年度任用職員を活用し、質の高い行政サービスの継続を図ります。