

# 有田町定員管理計画

(令和4年度～令和8年度)



令和4年3月  
有田町

## 目 次

1. 定員管理計画策定の趣旨	1
2. 職員数の推移	
(1) 合併後の職員数の推移	1
(2) 職員の年齢別構成	2
(3) 職員の職層別構成	3
(4) 職員の職種別構成	3
(5) 部門別職員数の推移	4
3. 職員数の現状と分析	
(1) 人口千人当たり及び職員一人当たりの人口による比較	5
(2) 類似団体別職員数の状況（定員管理診断表）	6
(3) 類似団体との比較	7
(4) 定員モデルとの比較	8
(5) 定員回帰指標	10
4. 今後の定員管理について	11

## 1. 定員管理計画策定の趣旨

有田町職員の定員管理については、平成19年3月と平成28年10月にそれぞれ定員管理計画を策定し、職員数の削減に取り組むなど、定員の適正化に努めてきました。その結果、令和3年4月時点の職員数は178人となり、平成17年度の合併当初（234人）と比較すると、56人（▲24％）の削減となっています。

しかしながら、本町を取り巻く環境は、合併算定替による普通交付税の特例措置終了や人口減少、高齢化に伴う社会保障負担の増大などにより、財政状況はますます厳しさを増してることが予想されます。

また、職員の休暇取得の促進や健康管理（メンタルヘルス）に配慮するとともに、仕事と育児・家事などの家庭との両立ができる環境づくり（ワークライフバランス）の推進も重要な課題となっています。

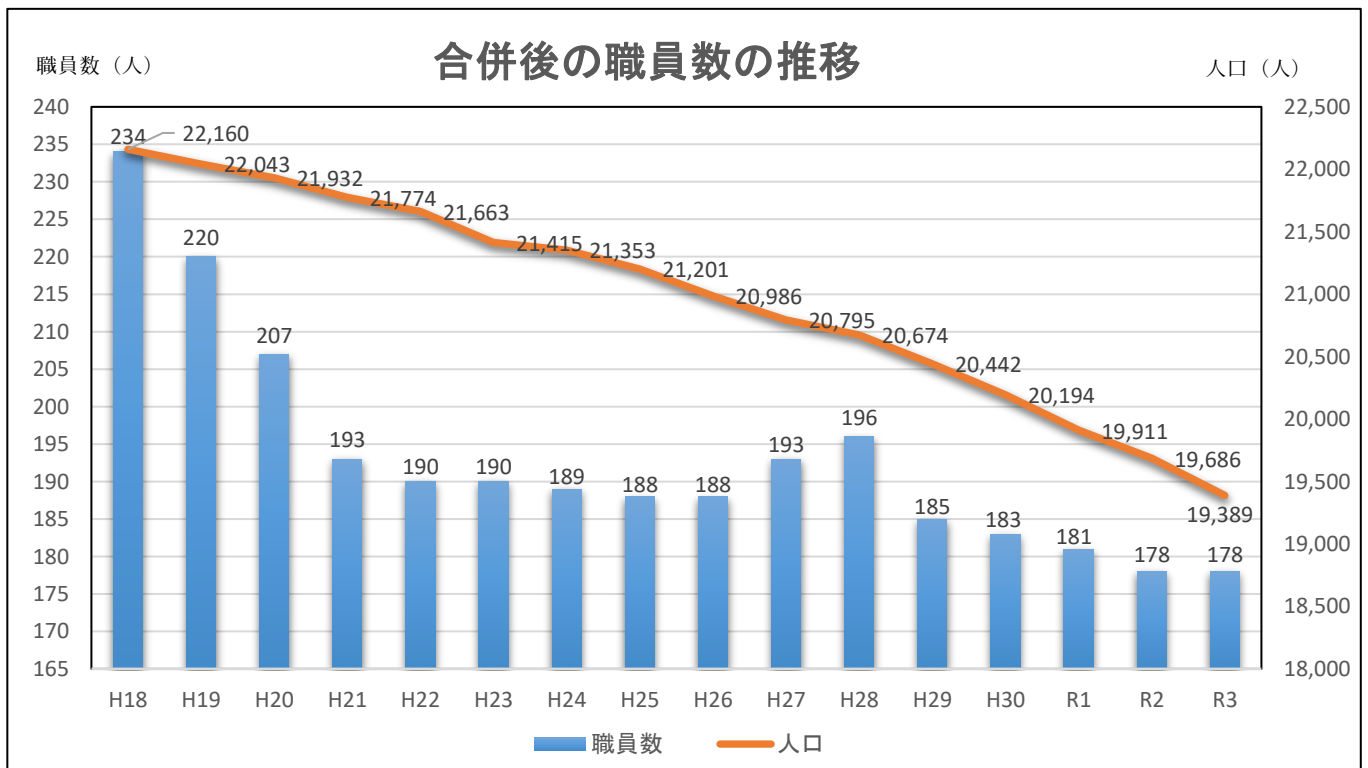
このような中で、最少の経費で最大の効果を提供できる体制を目指し、業務量に応じた職員定数の確保を推進するとともに、質の高い行政サービスの提供や住民ニーズに対応できる組織づくりを進めていくことが必要であり、また、今後導入が予定される定年延長制度に伴う退職者数と新規採用職員とのバランスや計画的な人材確保、そして中長期的な視点での職員数の管理など、計画的な行政運営を進めていくことも必要です。

このようなことから、引き続き、適正な定員管理を推進し、持続可能な行政運営を実現するため、令和4年度から令和8年度までの5年間について、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

### (1) 合併後の職員数の推移

消防、病院部門を除いた合併後（平成18年3月）の職員数の推移は、下のグラフのとおりです。行政機構改革、保育所の統廃合、早期退職、アウトソーシング等により、令和3年4月1日現在の職員数は定員管理計画の184人に対して、178人と計画目標を大幅に達成しているところですが、今後の定年退職者の増による人材確保と職員構成が課題となってきます。



職員数：「地方公共団体定員管理実態調査」より（各年4月1日現在）

人口：「住民基本台帳人口」より（各年4月1日現在）

H27, H28年の職員の増加は、「有田焼創業400年祭」関係

(2) 職員の年齢別構成（任期付職員3人、指導主事1人を含む）

令和3年4月1日における職員の年齢別構成の状況は、下図①のとおりです。年代では50代が最も多く、その中でも50歳から54歳がピーク（36人）となっています。また、40歳を境に男女の比率構成が逆転し、さらに20代においては、男女ともに空白世代や年齢構成にバラツキがあるなど、均衡が取れていない年齢層もあるため、平準化を考慮した定員管理が必要になります。

今後、在籍者が比較的に多い49歳から54歳までの世代が全て退職する10年後には、職員数は63人減少することから、定年延長制の導入による新規採用職員の抑制よりも、今後の安定した行政運営を図るための計画的な人材確保と、適材適所による職員配置や業務量に応じた職員数の割振りなど、人口規模に見合う適正な定員管理を行っていく必要があります。

【①年齢別構成】

令和3年4月1日時点

男性（人）											年齢	女性（人）										
											61	1										
											60											
					4						59	1										
							1				58				3							
							2				57	1										
							3				56			2								
								1			55				3							
			6								54				3							
				4							53											
					3						52							4				
			6								51			2								
			6								50			2								
				5							49			1								
					3						48							4				
						1					47							3				
						1					46			1								
							3				45							3				
			6					2			44							4				
					4						43			2								
									1		42											
			6								41											
											40				3							
									1		39							4				
							2				38											
					3						37			2								
						1					36			1								
							3				35							3				
								2			34							3				
					3						33			1								
						3					32								4			
						3					31			1								
							1				30											
					3						29			1								
											28				2							
							1				27				2							
											26							4				
											25							5				
						2					24			1								
							2				23											
								1			22											
									1		21											
									2		20											
											19			1								
											18											
100												78										

61歳は任期付職員です。

区分		18歳 ＼ 19歳	20歳 ＼ 24歳	25歳 ＼ 29歳	30歳 ＼ 34歳	35歳 ＼ 39歳	40歳 ＼ 44歳	45歳 ＼ 49歳	50歳 ＼ 54歳	55歳 ＼ 59歳	60歳 ＼	計
職員数 (人)	男性	3	6	4	12	7	19	13	25	11	0	100
	女性	1	1	14	9	10	9	12	11	10	1	78
	合計	4	7	18	21	17	28	25	36	21	1	178
構成比（％）		2.2	3.9	10.1	11.8	9.6	15.7	14.0	20.2	11.8	0.6	100.0

### (3) 職員の職層別構成

令和3年4月1日における職員の職層別構成の状況は、下図②のとおりです。副課長級以上の職員は55人となっており、そのうち女性職員は16人(29%)と少ない状況となっています。また、前ページ①図の年齢別構成では40代以上の職員は110名と全体の62%を占めており、今後は職員の高齢化による役職の硬直化が進み、実務を担う職員数の割合が低くなることも予想されます。年齢構成や職層構成の偏りが大きいと、組織体制の維持だけでなく知識や技術の継承にも影響が生じ、将来的に組織の弱体化に繋がるおそれがあるため、計画的な職員採用と適正な人員配置に努めていく必要があります。また現在、年金支給開始年齢の引き上げに伴い、再任用制度や定年延長制度の導入により、若年層職員の減少が懸念されます。将来的な組織づくりのためにも、安定した町民サービスを提供するためにも、今後も定年退職等に伴う職員補充は行っていく必要があると考えられます。

【②職層別構成】

令和3年4月1日時点

区分		主事補	主事	副主査	主査	副課長	参事	課長	技能 労務職	合計
職員数 (人)	男	3	14	11	29	22	4	13	4	100
	女	3	17	14	19	12	2	2	9	78
	合計	6	31	25	48	34	6	15	13	178
構成比(%)		3.4	17.4	14.0	27.0	19.1	3.4	8.4	7.3	100.0

参事には、技術監、保健監、所長を含む。

### (4) 職員の職種別構成

令和3年4月1日における職員の職種別構成の状況は、下図③のとおりです。

技術職(土木・建築)及び専門職(保健師・学芸員等)の職員育成や、技術、ノウハウの確実な継承、そして町民サービスの維持・向上を図るためには、一定程度の技術職や専門職の職員数を維持し、計画的な採用に努める必要があります。しかし、技術職や専門職については、採用試験への応募が少ない状況が続いており、職員の確保が難しい状況にあります。今後は、再任用職員の公務で培った経験や技術を活用しながら、新卒者の採用だけでなく、受験資格の年齢拡大や社会人枠での採用など、幅広い採用枠の検討が必要となります。一方、一般事務職員の中には、修学、職務等により技術職、専門職に必要な知識・経験、資格等を有する職員もいるため、技術職、専門職の人材確保に努めつつ、当該職員の活用を考えていく必要があります。

質の高い行政サービスを提供するためには、適切な職員の配置が必要であり、職員の定員管理は適正な規模の職員数を図りながらも、財政上大きな割合を占める人件費の抑制に努めることも必要です。コスト、専門性、町民サービスの維持・向上など複数の観点から検討し、効果的に行えると判断する業務については、民間委託(アウトソーシング)や任期付職員、再任用職員、会計年度任用職員の活用も含めて、柔軟に対応していく必要があると考えています。

【③職種別構成】

令和3年4月1日時点

区分		一般事務	土木建築	保健師	社会福祉士	看護師	管理栄養士	学芸員	保育士	技能労務職			計
										司書	調理員	用務員	
職員数 (人)	男	78	15		1			1	1		1	3	100
	女	39	1	12	2	1	1	1	12	1	8		78
	合計	117	16	12	3	1	1	2	13	1	9	3	178
構成比(%)		65.7	9.0	6.7	1.7	0.6	0.6	1.1	7.3	0.6	5.1	1.7	100.0

一般事務に指導主事1人(男性)、保育士に任期付職員3人(女性)を含む。

再任用短時間勤務(3人)、伊万里有田共立病院及び特老くにみへの派遣職員4名(男性2名、女性2名)は除く。

### (5) 部門別職員数の推移

下の表は、適正な定員管理に資することを目的に、総務省が毎年行う地方公共団体定員管理調査の部門別職員数の推移です。限られた人員の中で住民ニーズへ対応するため、部門ごとに増減が起っています。平成18年の合併時からの推移をみますと、増員した部門では、土木部門が3人増(33.3%)、公営企業等会計のその他の部門が5人増(71.4%)となっています。一方、大幅に減員した部門では総務部門が9人減(▲18.8%)、民生部門が22人減(▲40.0%)、教育部門が16人減(▲41.0%)となっています。他の部門では、ほぼ横ばいで推移しています。

平成27、28年の商工部門における増加は、「有田焼創業400年祭」に伴う総務部門からの一部所管替えによるものです。

部門別職員数(各年4月1日現在)

【単位：人】

部門		職員数															
		H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
普通会計	議会	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
	総務	48	45	42	39	39	40	43	40	43	38	38	40	38	37	38	39
	税務	13	14	14	15	15	15	15	14	14	14	14	14	14	13	13	13
	農林	13	12	11	8	8	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8
	商工	9	7	6	5	5	7	8	8	7	14	15	9	7	7	6	7
	土木	9	9	8	10	10	10	10	10	10	11	11	11	12	13	13	12
	民生	55	48	46	40	38	36	35	37	37	40	39	38	36	38	34	33
	衛生	18	17	15	17	16	16	14	13	12	12	11	11	14	14	15	15
	小計	168	155	145	137	133	133	134	132	133	139	138	133	132	133	130	130
	特別行政	教育	39	39	37	31	32	33	32	34	33	31	35	29	27	24	24
小計	39	39	37	31	32	33	32	34	33	31	35	29	27	24	24	23	
合計	207	194	182	168	165	166	166	166	166	170	173	162	159	157	154	153	
公営企業等会計	水道	10	9	9	9	9	9	8	7	7	7	7	7	7	7	6	6
	下水道	10	9	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
	その他	7	8	9	9	9	9	8	8	8	9	9	9	10	10	11	12
	合計	27	26	25	25	25	24	23	22	22	23	23	23	24	24	24	25
総合計	234	220	207	193	190	190	189	188	188	193	196	185	183	181	178	178	
住民基本台帳人口(各年4月1日現在)	22,160	22,043	21,932	21,774	21,663	21,415	21,353	21,201	20,986	20,795	20,674	20,441	20,194	19,911	19,686	19,389	

- ・総務部門は、総務、財政、まちづくり、住民環境(戸籍)、会計に属する職員数。
- ・民生部門は、子育て支援(保育園を含む)、健康福祉(一般)、住民環境(年金)に属する職員数。
- ・衛生部門は、住民環境(環境)、健康福祉(保健)に属する職員数。
- ・教育部門は、学校教育(小中学校を含む)、生涯学習、文化財に属する職員数。
- ・公営企業等会計の「その他」は、特別会計(国保、介護、後期高齢、南部工業団地)に属する職員数。
- ・消防職員(H18～H25)、病院職員(H18～H23)は除く。

### 3. 職員数の現状と分析

#### (1) 人口千人当たりの職員数及び職員一人当たりの人口の比較

##### ①佐賀県内の他町（10町）との比較

本町における職員数の現状を把握するため、県内10町の千人当たりの職員数を比較しました。その結果、人口千人あたり職員数は7.82人であり、職員一人当たりの人口は127.83人と県内町の中では最も多くなっています。

この状況は、少数の職員で効率的な行政運営を行っていると思えることができますが、職員一人あたりの負担も増加している状況にあると考えられます。

佐賀県内の他町（10町）との比較 令和2年4月1日現在 【単位：人】

順位	団体名	住民基本 台帳人口 (R2.4.1現在)	普通会計 職員数 (R2.4.1現在)	人口千人 当たり 職員数	職員一人 当たりの 人口
1	有田町	19,686	154	7.82	127.83
2	基山町	17,365	139	8.00	124.93
3	上峰町	9,577	81	8.46	118.23
4	吉野ヶ里町	16,065	136	8.47	118.13
5	みやき町	25,635	232	9.05	110.50
6	江北町	9,697	92	9.49	105.40
7	太良町	8,644	90	10.41	96.04
8	白石町	22,615	237	10.48	95.42
9	大町町	6,370	87	13.66	73.22
10	玄海町	5,455	118	21.63	46.23
	計	141,109	1,366	平均 9.68	平均 103.30

※普通会計は、一般行政部門に「教育」を加えた職員数です。

※順位は、職員一人当たりの人口が多い順です。

(2) 類似団体別職員数の状況（定員管理診断表）

「類似団体別職員数の状況」は、すべての市区町村を対象に、その人口と産業構造を基準に累計区分し、各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1万人当たりの職員数の平均値を算出したものです。本町は、人口1万5千人以上2万人未満で産業構造が第2次及び第3次産業就業者割合60%以上の類型（Ⅳ-2）に区分され、全国で62団体がその類型に属しています。

「地方公共団体定員管理調査（総務省）」において、各部門に実際に配置している団体のみを対象にした平均値（修正値）で比較すると、本町の職員数は、一般行政部門では類似団体の職員数146人より16人少ない130人、また普通会計では類似団体の177人より23人少ない154人となっています。税務と衛生部門で職員数が超過し、総務、民生、農林、商工、土木、教育部門において、若干職員の配置が少ないと考えられます。

ただし、受け持つ事務担当の違いなど各地方公共団体で実情が大きく異なることから、単純に数値だけで比較して決めるべきものではなく、超過している部門、過少している部門の要因を分析し、真に必要な職員数を検討していく必要があります。

定員管理診断表（令和2年4月1日現在）

大 部 門	当町の職員数		単純値及び修正値により算出した職員数との比較						
	R3.4.1 現 在 職員数	R2.4.1 現 在 職員数 A	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 (A-B)	C/A×100	D	E (A-D)	E/A×100	
	人	人	人	人	%	人	人	%	
議 会	3	3	3				3		
総 務	39	38	46	▲ 8	▲ 21.1		45	▲ 7	▲ 18.4
税 務	13	13	12	1	7.7		12	1	7.7
民 生	33	34	39	▲ 5	▲ 14.7		44	▲ 10	▲ 29.4
衛 生	15	15	16	▲ 1	▲ 6.7		9	6	40.0
農 林	8	8	11	▲ 3	▲ 37.5		11	▲ 3	▲ 37.5
商 工	7	6	5	1	16.7		7	▲ 1	▲ 16.7
土 木	12	13	15	▲ 2	▲ 15.4		15	▲ 2	▲ 15.4
一 般 行 政 計	130	130	148	▲ 18	▲ 13.8		146	▲ 16	▲ 12.3
教 育	23	24	29	▲ 5	▲ 20.8		31	▲ 7	▲ 29.2
普 通 会 計 計	153	154	183	▲ 29	▲ 18.8		177	▲ 23	▲ 14.9
水 道	6	6							
下 水 道	7	7							
そ の 他	12	11							
公 営 企 業 等 会 計	25	24							
合 計	178	178							

※単純値：「地方公共団体定員管理調査」を基に、類似団体の比較に用いる平均値です。職員が配置されていない部門を考慮せずに集計し、平均値を算出したものです。

※修正値：「地方公共団体定員管理調査」を基に、類似団体の比較に用いる平均値です。自治体によっては、消防業務を一部組合等の所管としている場合や、清掃業務を民間委託している場合など、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出したものです。



### (3) 類似団体との比較

本町は、人口1万5千人以上2万人未満で、産業構造が第2次及び第3次産業就業者割合60%以上の類型（Ⅳ-2）に属し、この類型に属する62団体と単純比較すると、普通会計の職員数では平均159人より5人少ない154人となっています。また、人口1万人当たりの職員数では平均92人より14人少ない78人となっており、類似団体中19番目に少ないことが分かります。

これらも各地方公共団体の実情が大きく異なることから、単純に数値だけで良し悪しを比較するべきもではなく、行政需要の変化や地域事情に応じた定員管理が必要です。

#### 類似団体の状況（令和2年4月1日現在）

順位	団体名		面積 (km) (R2. 10. 1)	住民基本 台帳人口 (R2. 1. 1)	普通会計 職員数 (R2. 4. 1)	人口1万人 当たり職員数 (普通会計)
	県名	町名				
1	福岡県	広川町	37.94	19,651	99	50
2	福岡県	大刀洗町	22.84	15,667	80	51
3	埼玉県	滑川町	29.68	19,294	112	58
4	香川県	宇多津町	8.10	18,553	108	58
5	福岡県	遠賀町	22.15	19,307	116	60
6	沖縄県	与那原町	5.18	19,982	121	61
7	神奈川県	開成町	6.55	18,005	114	63
8	岐阜県	北方町	5.18	18,428	120	65
9	和歌山県	上富田町	57.37	15,569	103	66
10	埼玉県	嵐山町	29.92	17,890	121	68
11	三重県	川越町	8.73	15,226	105	69
12	福岡県	鞍手町	35.60	15,853	112	71
⋮						
18	愛知県	豊山町	6.18	15,762	122	77
<b>19</b>	<b>佐賀県</b>	<b>有田町</b>	<b>65.85</b>	<b>19,812</b>	<b>154</b>	<b>78</b>
20	千葉県	九十九里町	24.46	15,680	122	78
⋮						
24	佐賀県	基山町	22.15	17,459	139	79
⋮						
27	佐賀県	吉野ヶ里町	43.99	16,187	136	84
⋮						
41	熊本県	御船町	99.03	16,892	174	103
⋮						
46	福岡県	築上町	119.61	18,119	193	107
48	鹿児島県	肝付町	308.10	15,139	165	109
49	大分県	玖珠町	286.60	15,244	167	110
51	熊本県	芦北町	234.01	16,983	195	115
55	福岡県	川崎町	36.14	16,434	202	123
⋮						
62	長崎県	新上五島町	213.99	18,838	318	169
<b>類似団体平均</b>				<b>17,240</b>	<b>159</b>	<b>92</b>

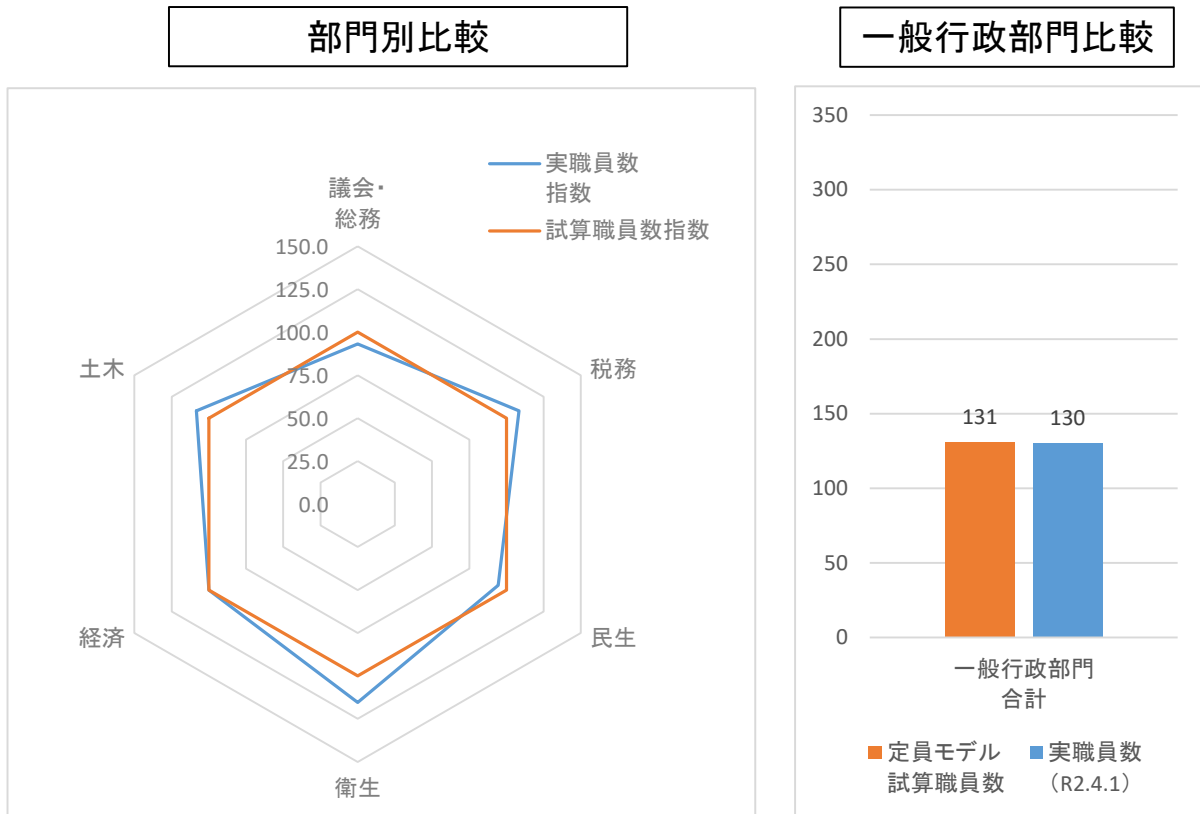
地方公共団体の職員数は、地域条件や社会経済条件の相違、また地域の抱える特殊事情などにより画一的に定めることは困難ですが、地方公共団体が自主的に適正な定員管理を推進するための参考指標として、類似団体別職員数が総務省から示されています。

#### (4) 定員モデルとの比較

定員モデルとは、一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門別の職員数と、その職員数と相関関係が強い行政需要に関連する各種統計データを用いて、多重回帰分析の手法によって、それぞれの団体における平均的な試算職員数を部門別に算出できる参考指標です。あくまでも職員配置を検討する際の「気づき」のための参考として活用されています。

本町の定員モデルとの比較結果は、下表のとおりです。試算された職員数では、1人少ない状況ですが、各部門においても大きな乖離はなく、おおむね適正な配置がなされていると考えられますが、各部門ごとの職員数の過少・超過については、職員配置を再検討する必要があると考えられます。

定員モデルと一般行政部門の職員数との比較（令和2年4月1日現在）



定員モデル 地方公共団体定員管理研究会

(単位：人)

部門	定員モデル 試算職員数	実職員数 (R2.4.1)	差引	実職員数 指数
議会・総務	44	41	▲ 3	93.2
税務	12	13	1	108.3
民生	36	34	▲ 2	94.4
衛生	13	15	2	115.4
経済	14	14	0	100.0
土木	12	13	1	108.3
<b>一般行政部門 合計</b>	<b>131</b>	<b>130</b>	<b>▲ 1</b>	<b>99.2</b>

※実職員数指数は、試算職員数を100とした場合の指数。

※各部門における所属課については、P4の部門別職員数の下段説明参照。

## 定員モデル試算式（町村） 令和2年4月1日現在

部門	試算式		説明変数		計算数値								
					数値	単位	個別計算結果	試算職員数	R2実職員数	差引	乖離率		
議会・総務	Y=7.317												
	0.00123	X1	X1	住民基本台帳世帯数	7,831	世帯	9.6	44	41	▲ 3	▲ 6.8		
	-0.001607	X2	X2	第1次産業就業者数	406	人	-0.7						
	-0.00155	X3	X3	第2次産業就業者数	3,499	人	-5.4						
	-0.001473	X4	X4	人口の社会増減(グロス)	1,113	人	-1.6						
	0.000006	X5	X5	標準財政規模	5,820,627	千円	34.9						
						7.3							
税務	Y=2.167												
	0.0005	X1	X1	住民基本台帳世帯数	7,831	世帯	3.9	12	13	1	8.3		
	0.002037	X2	X2	事業所数	1,265	所	2.6						
	0.000281	X3	X3	軽自動車数	9,154	台	2.6						
	0.000141	X4	X4	固定資産税納税義務者数(土地)	8,516	人	1.2						
						2.2							
民生	Y=4.32												
	0.004625	X1	X1	0~4歳の人口	789	人	3.6	36	34	▲ 2	▲ 5.6		
	0.002455	X2	X2	65歳以上の人口	6,591	人	16.2						
	0.611577	X3	X3	社会福祉施設等数(公営)	2	施設	1.2						
	5.271184	X4	X4	保育所数(公営)	2	所	10.5						
						4.3							
衛生	Y=2.892												
	-0.000681	X1	X1	第2次産業就業者数	3,499	人	-2.4	13	15	2	15.4		
	0.001703	X2	X2	65歳以上の人口	6,591	人	11.2						
	0.00512	X3	X3	総面積	65.85	km <sup>2</sup>	0.3						
	0.000001	X4	X4	衛生費	994,290	千円	1.0						
	0.001618	X5	X5	直営ごみ収集量	0	t	0.0						
						2.9							
経済	Y=3.821												
	0.003854	X1	X1	第1次産業就業者数	406	人	1.6	14	14	0	0.0		
	0.011343	X2	X2	総面積	65.85	km <sup>2</sup>	0.7						
	0.000007	X3	X3	商工費	517,089	千円	3.6						
	0.005481	X4	X4	農家数	737	戸	4.0						
	0.000003	X5	X5	農業費	183,725	千円	0.6						
						3.8							
土木	Y=2.139												
	0.000429	X1	X1	昼間人口	19,949	人	8.6	12	13	1	8.3		
	0.000002	X2	X2	道路橋りょう費	266,164	千円	0.5						
	0.000007	X3	X3	公共土木施設災害復旧費	7,042	千円	0.0						
	0.043787	X4	X4	都市公園数	10	箇所	0.4						
	0.006748	X5	X5	公営住宅戸数	82	戸	0.6						
						2.1							
<b>総合計</b>								<b>131</b>	<b>130</b>	<b>-1</b>	<b>▲ 0.8</b>		

## (5) 定員回帰指標

定員回帰指標とは、住民基本台帳人口と面積の2つの要素のみから自治体の職員数を試算する参考指標です。各自治体の個別事情は反映されませんが、人口と面積から算出される平均的な職員数の規模感をつかむことができるため、現状分析の第1次チェックツールとして活用されています。

一般町村の計算式

**試算職員数 = A (係数) × X1 (人口) + B (係数) × X2 (面積) + C (一定値)**

A : 人口千人当たりの係数      一般行政 4.5      普通会計 6.7

B : 面積1km<sup>2</sup>当たりの係数      一般行政 0.08      普通会計 0.12

C : 一定値 (一般町村)      一般行政 40      普通会計 40

X1 : 人口 (千人)      19,686人 (令和2年4月1日現在)

X2 : 面積 (km<sup>2</sup>)      65.85

※計算式や係数は、平成30年度に改訂された最新のもです。

これにより得られる本町の令和2年4月1日の試算職員数は、

- ・一般行政部門 :  $4.5 \times 19.6 + 0.08 \times 65.85 + 40 = 133$ 人
- ・普通会計部門 :  $6.7 \times 19.6 + 0.12 \times 65.85 + 40 = 179$ 人

部門	①有田町の職員数 (R2.4.1)	②定員回帰指標 の試算職員数	差 (①-②)
一般行政	130	133	▲ 3
普通会計	154	179	▲ 25

この指標の結果では、本町の職員は一般行政で3人、普通会計で25人の過少となっています。

※一般行政部門とは、「議会」「総務」「税務」「農林」「商工」「土木」「民生」「衛生」の合計です。これに「教育」を含むと、普通会計部門となります。なお、公営企業会計（上下水道事業）、特別会計（国民健康保険事業、介護保険事業、後期高齢者医療事業、南部工業団地事業）に係る職員は、普通会計部門には含まれません。

## 4. 今後の定員管理について

### (1) 現状

現状の職員数を見ると、県内10町との職員一人あたりの人口を分析した結果では、若干の不足感があり、定員管理診断表、類似団体との比較、定員モデル、定期回帰指標のいずれにおいても過少にあると言えます。また、定員モデルでは、部門ごとに過不足が見受けられ、各部門の職員配置の再検討が必要と言えます。ただし、この結果については、各地方公共団体の実情が大きく異なることから、単純に数値だけで良し悪しを比較すべきものではなく、行政需要の変化や地域事情に応じた定員管理を行っていくことも必要と言えます。

### (2) 基本方針

現状を踏まえ、社会経済情勢の変化や多様化する町民ニーズ、少子高齢化、地方創生への取り組みなどの様々な行政課題に対応していくために、定員モデル分析等を参考に部門ごとの職員数の調整を図ることとします。また、最少の経費で最大の効果を上げるため、職員数をできるだけ少なく抑えることが理想ではありますが、拡大する行政需要に対して現状の職員数のままでは、年齢構成の偏りにより、昇任、昇格の遅滞に伴うモチベーションの低下や、継承すべき知識や技術の消失など様々な支障が生じ、組織の弱体化を招く恐れもあるため、受験資格の年齢拡大や社会人枠での採用など、職員の年齢構成を考慮した幅広くかつ継続的な新規採用を行っていきます。加えて事務事業の見直しや人口減少社会を踏まえながら、人口規模に見合う職員数としていきます。

### (3) 計画期間

計画期間は、令和4年度から令和8年度までの5年間とし、今後、社会情勢の変化や国の制度改正等に迅速かつ柔軟に対応するために、必要に応じて見直しを行うこととします。

### (4) 計画的な職員採用

職員全体の年齢構成のバランスや、定年延長制度、再任用職員の増加など人事行政における変化を踏まえ、また組織の持続的な運営や若い世代の雇用などを考慮し、年齢構成の平準化に向けた計画的かつ継続的な採用と優秀な人材確保に努めます。

### (5) 専門職の採用

専門性の高い職員の確保が難しくなっており、退職職員の補充が課題となっています。新卒者の採用だけでなく、受験資格の年齢拡大や社会人枠での採用など、幅広い採用枠での検討に努めます。また、修学等により技術職、専門職に必要な知識・経験、資格等を有した一般事務職員の人材活用にも取り組みます。

### (6) 再任用職員の活用

専門的な知識や技術、豊富な経験を必要とする業務への配置を基本とし、これまでに培った知識、経験、技術、ノウハウを活かし、次の世代に継承していくために必要な適切な任用と組織体制の維持に努めます。

### (7) 定年延長等

定年年齢については、令和5年度から2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、令和14年度には65歳となります。制度改正に適切に対応することと併せて、再任用制度の見直しや役職定年制の導入を検討し、組織力の維持、向上を図ります。

### (8) 会計年度任用職員の活用

会計年度任用職員については、一定の学識、資格、経験等が必要とされる業務や一時的に増加する業務、正規職員の育児休業等への対応として配置するなど、必要とする人員や職務内容、勤務時間等を十分に精査した上で、適切な任用に努めます。

### (9) 人財育成

多様化、複雑化、高度化する行政需要に対応するため、庁内研修や外部研修への参加を積極的に行います。また、人事評価制度の活用、適材適所の人事配置などを通じて、職員の能力を最大限に引き出せるよう人財育成に取り組みます。

### (10) 働き方改革の推進

職員一人ひとりが仕事の仕方を見つめ直し、業務の質を向上させ、職員一人ひとりにあったワークライフバランスを実現させることで、魅力ある働きやすい職場づくりに取り組みます。また、テレワークやオンライン会議などDX推進による新しい働き方に対し、柔軟に対応していきます。

### (11) アウトソーシングの推進

行政が直接行う必要性、住民サービスに与える影響、コスト等を総合的に検討し、民間に委ねた方が効果的・効率的に行えるものは、民間委託や民営化に取り組みます。

### (12) 障害者の雇用促進

障害者の雇用の促進等に関する法律の改正による障害者の法定雇用率の引き上げを踏まえ、障害者が就業可能な職場、職種等についても検討していきます。

### (13) 職員の心身の健康管理

職員の心の健康には、作業環境や労働時間、仕事の量や質、人間関係、職場風土などが大きく影響しています。心身ともに健康で、元気に能力を十分発揮して業務を遂行していくために、職員の健康管理に配慮するとともに、ストレスチェックやメンタルヘルス対策に取り組み、良好な職場環境づくりに努めます。

### (14) 計画目標職員数

定員管理計画	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8	R 9
前年度退職予定者	6	9	6	3	5	3	10
当該年度採用予定者	6	9	6	6	6	6	-
職員数	178	178	178	181	182	185	-

※職員数は、普通会計、公営企業等部門職員数の総数

※定年延長制については現時点では未確定のため、目標職員数に加味していない。

#### 【参考】

	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16
前年度退職予定者	4	8	7	8	6	7	4

※令和8年度から令和14年度にかけて退職者が増加します。

※定年延長制が導入された場合（令和5年度から2年に1歳ずつ段階的に引き上げられた場合）は、1年おきに定年退職者が出ない年度が発生することになります。