

岐南町定員適正化計画

(令和4年度～令和8年度)



令和4年3月

岐南町

目 次

I	計画策定の趣旨	1
II	現状分析	2
	1 職員数の推移	
	(1)過去5年間の推移	2
	(2)補職別職員の推移	2
	(3)過去5年間の採用状況	4
	(4)今後5年間の退職想定者	5
	2 職員の年齢構成	6
	3 類似団体職員数との比較	7
	4 定員モデルとの比較	8
III	定員適正化計画	9
	1 基本方針	9
	2 計画期間	9
	3 目標人数	9
	4 計画実現に向けた取組	9

I 計画策定の趣旨

昭和31年10月1日の町制施行から65年を迎えた本町は、令和2年度に『岐南町第6次総合計画』を策定し、「共創」と「協働」の理念のもと『みんなでつくる魅力あるまち・ぎなん』を町の将来像とし、令和9年度までの10年間を計画期間として、その目標に向かって町民の皆さんとともに、まちづくりを推進しています。

本町の人口は増加していますが、今後は少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少は避けられず、社会保障関連経費の増加が予測されます。このような厳しい財政状況の中、複雑化・多様化する行政課題や町民ニーズに対応するためには、職員の人員確保だけでなく、適正な人員配置や職員の健康管理への配慮、働きやすい職場環境の充実が求められます。また、新型コロナウイルス感染症のまん延により、テレワークなどが推進され、ウィズコロナが叫ばれる中、デジタル化の推進や、新たな行政需要に対しても、これまで以上のスピード感を持って業務に取り組む必要があります。

以上を踏まえ、今後の急激な社会情勢の変化や国の制度改正や地方分権の進展、新たな行政需要に柔軟に対応でき、安定した行政サービスが提供できるよう新たに定員適正化計画(令和4年度～令和8年度)を策定するものです。

Ⅱ 現状分析

1 職員数の推移

(1) 過去5年間の推移

本町の平成29年4月1日時点での職員数は、142人(羽島郡二町教育委員会職員を含む。)であり、平成29年3月策定の岐南町定員管理計画における、令和3年度当初までに161人に増員配置するとの数値目標に対して、結果として145人と計画人数を16人下回っています。

各年度4月1日現在(単位:人)

	H29	H30	R1	R2	R3
一般行政部門	115	116	118	116	119
教育部門	9	9	9	9	9
公営企業等部門	18	19	17	16	17
合計	142	144	144	141	145
計画人数	141	146	151	156	161
対計画人数	1	▲ 2	▲ 7	▲ 15	▲ 16

(2) 補職別職員数の推移

職員数の状況は、平成29年度と令和3年度を比較すると、年度ごとの増減はあるものの全体人数では、142人から145人と3人の増加となっています。これを補職別で見ると、部や課の統括者である部長級・課長級の職員数は、部長級は増減なし、課長級についても27人と5年間で機構改革による所管課の新設、統廃合などがありました。最終的には増減なしとなっています。

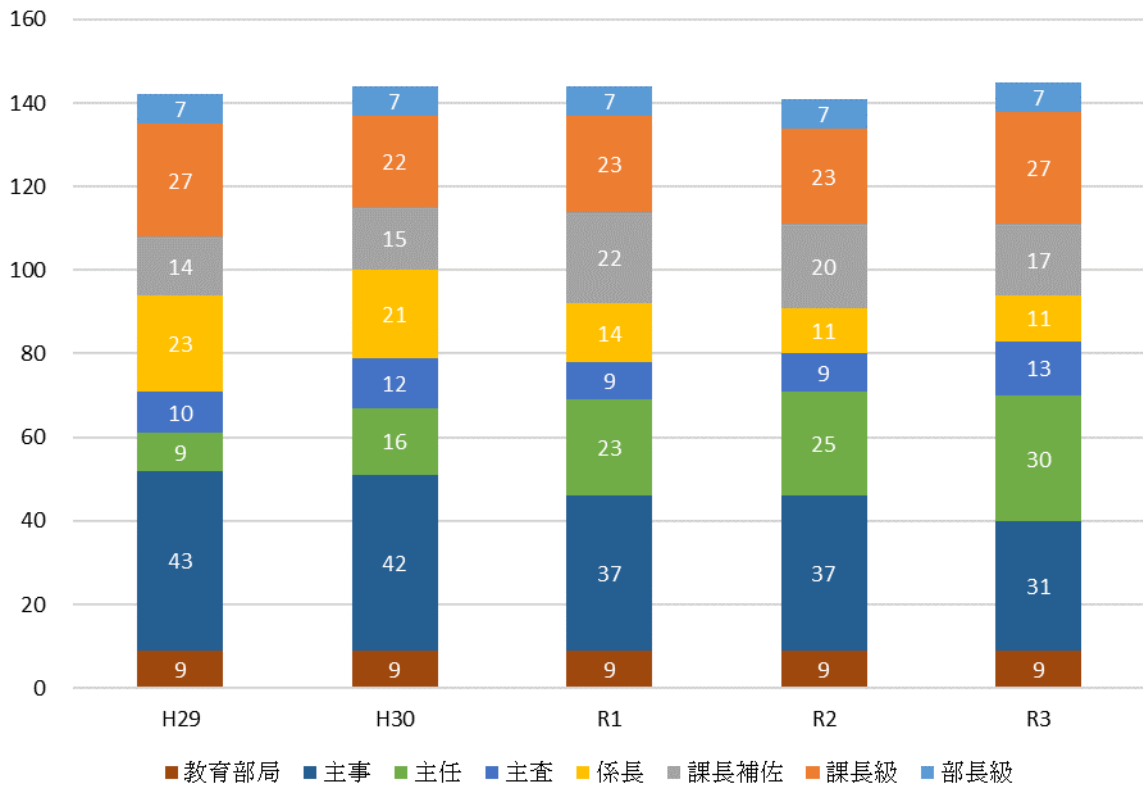
また、行政サービス活動の管理者及び運営者である課長補佐・係長の職員数は、課長補佐は14人から17人で3人の増加、係長は23人から11人と、12人の大幅な減少となっています。係長の大幅な減少は、平成29年度に係長級であった職員が課長補佐、課長級に昇格したこと、平成29年度に主査、主任であった職員が少ないことが要因と考えられます。

日常行政サービスの遂行者である主任・主事については、退職職員の補充として行政運営の円滑化のため計画的に採用しています。平成29年度は、52人でしたが、令和3年度では61人と令和3年度における職員全体の約42%を占めています。こうした行政経験が浅い職員が半数近くを占めていることから今後、基礎的な人材育成を進めていくことが行政組織としての課題であるといえます。

各年度4月1日現在 (単位:人)

年度 補職名	H29	H30	R1	R2	R3
部長級	7	7	7	7	7
課長級	27	22	23	23	27
課長補佐	14	15	22	20	17
係長	23	21	14	11	11
主査	10	12	9	9	13
主任	9	16	23	25	30
主事	43	42	37	37	31
小計	133	135	135	132	136
教育部局	9	9	9	9	9
合計	142	144	144	141	145

補職別職員数



(3)過去の5年間の採用状況

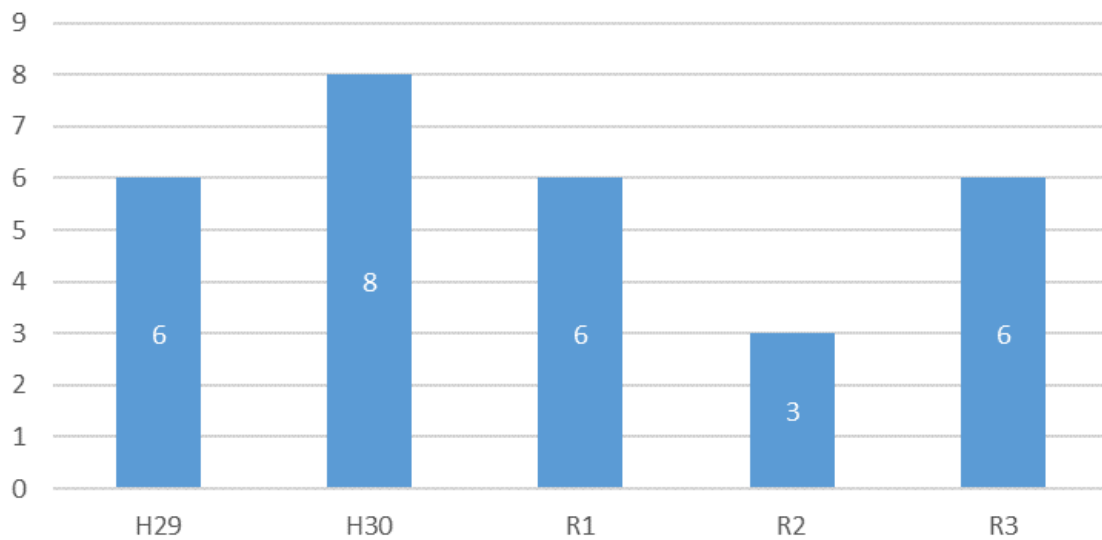
新規職員の状況は、退職者の補充を主な目的として、新卒者を含め社会人経験者も積極的に採用するなど行政課題に対応できるよう多様な人材の確保に努めます。

なお、年度別採用者数は下記のとおりです。

各年度4月1日現在（単位：人）

	H29	H30	R1	R2	R3
採用人数	6	8	6	3	6

新規採用職員数



(4)今後5年間の退職想定者数

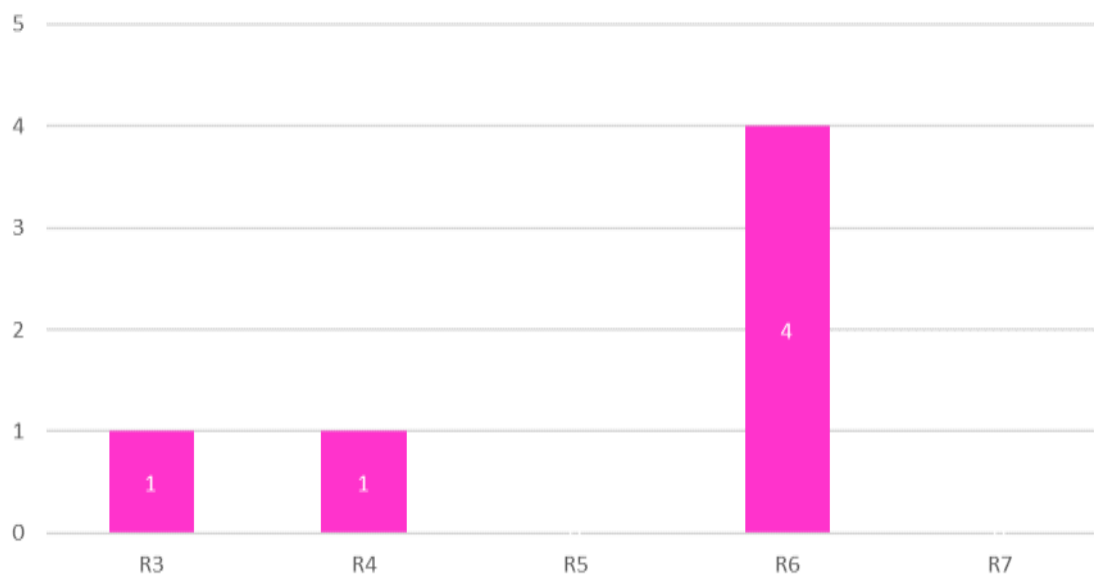
今後5年間で退職想定者数は、合計で6人となります。なお、これは令和5年度から始まる定年延長※1を考慮した人数となっています。年度により退職者が在籍しない年もありますが、段階的に引き上げられる定年年齢を考慮しながら職員採用や職員配置を計画していきます。

※1 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13年度に65歳となります。

(単位:人)

	R3	R4	R5	R6	R7
人数	1	1	0	4	0

退職想定者数



2 職員の年齢構成

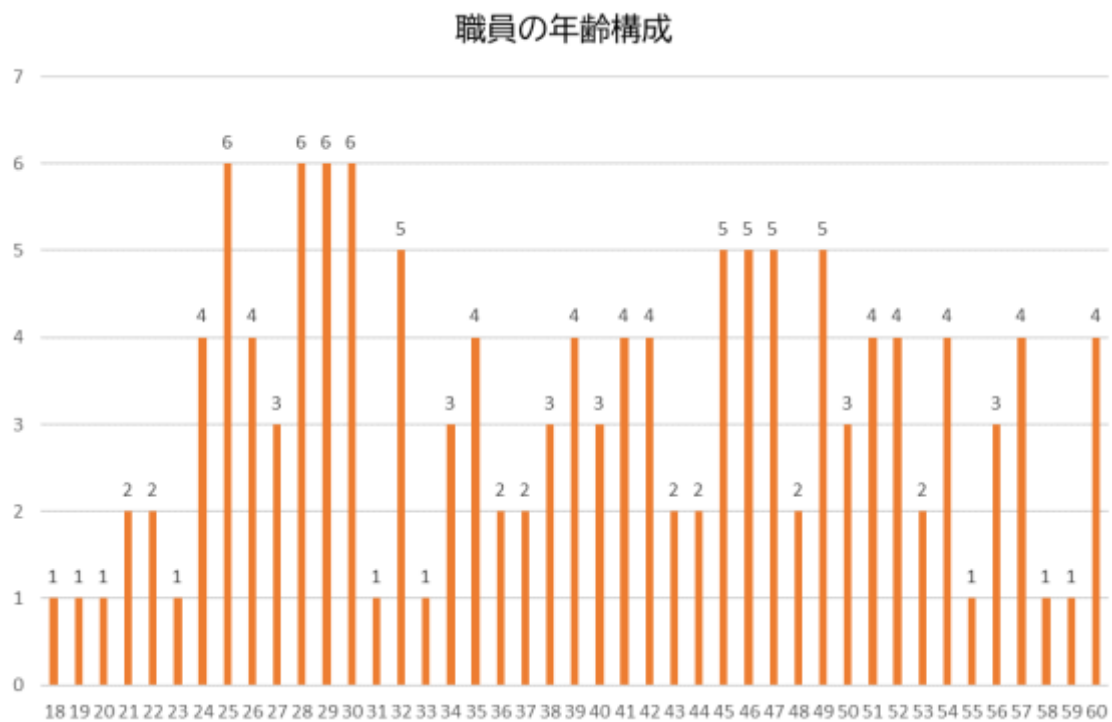
令和3年4月1日現在の年齢構成をみると、各年齢に1人以上は職員が在職している状況ではありますが、均衡に欠ける傾向も見てとれます。特に30代は、20代や40代と比較して人数が少なく、今後の採用においては、こうした点も考慮して計画していく必要があります。

なお、職員の年齢別職員数は下記のとおりです。

年代別職員数				(単位:人)
18～29歳	30～39歳	40～49歳	50～60歳	
37	31	37	31	

※教育部門の人数は除く

単位:人



単位:年齢

3 類似団体職員数との比較

「類似団体職員数」は、一般行政部門及び普通会計部門について、人口と産業構造(産業別就業人口の構成比)から類似する市町村をグループ分けし(類型区分)、そのグループ内での人口1万人当たりの職員数の平均値(加重平均)を算出し、職員数の比較を行うものです。

なお、他の市町村との比較を行う観点から、市町村ごとに実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門の職員は除外しています。

本町の現状は、令和2年4月1日現在の人口1万人当たり職員数が48.22人で、全国の類似団体(V-2)97団体中、13番目に少なく、平均職員数65.37人より17.15人下回っています。また、県内の類似団体(V-1,V-2)と比較しても県内で2番目に少ない職員数であり、類似団体の中でも効率的な行政運営を行っていることがわかります。

類似団体職員数の状況(令和2年度)

(単位:人)

町村名	住基人口 (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)
岐南町(V-2)	25,923	125	48.22
類似団体(V-2) 合計	3,041,026	19,879	65.37

県内類似団体職員数の状況(令和2年度)

笠松町(V-2)	22,227	107	48.14
大野町(V-1)	22,952	142	61.87
垂井町(V-1)	27,130	189	69.66
池田町(V-1)	23,779	176	74.01
養老町(V-1)	28,587	250	87.45
揖斐川町(V-1)	20,862	239	114.56

※町村V-2(97団体)

(人口2万人以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次60%以上の団体)

※町村V-1(46団体)

(人口2万人以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次60%未満の団体)

4 定員モデルとの比較

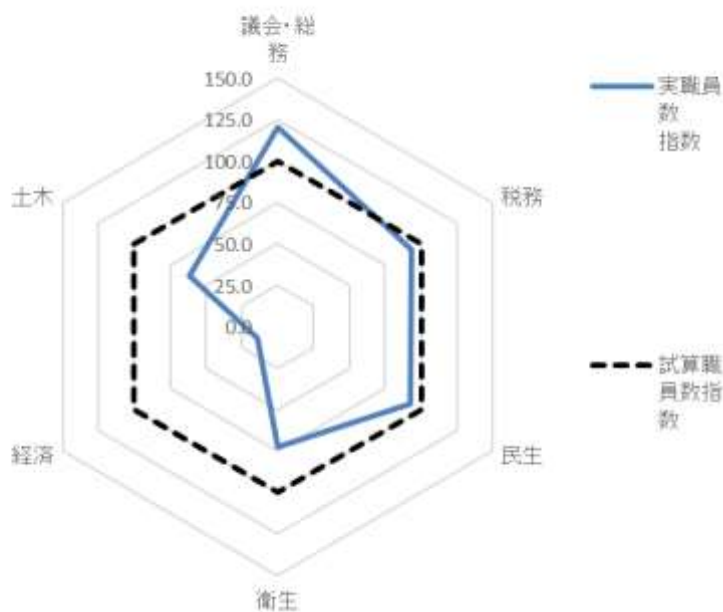
「定員モデル」とは、各地方公共団体の職員数と、その職員数に密接に関連すると考えられる行政需要を表す統計数値(人口、事業所数、生活保護受給世帯数等)との相関関係を基に、一般行政部門の平均的な職員数を求めるものです。

本町の職員数を比較すると、議会・総務を除く部門で試算職員数を下回っており、特に経済、土木部門での職員の配置が少ないと考えられます。全体では、約8%少ない職員数となっており、この定員モデルの試算からも、少ない職員数で効率的な行政運営を行っていることがわかります。

(平成30年4月1日現在 単位:人)

部門	定員モデル 試算職員数	実職員数	実職員数指数
議会・総務	39	47	120.5
税務	14	13	92.9
民生	26	24	92.3
衛生	11	8	72.7
経済	7	1	14.3
土木	13	8	61.5
一般行政部門 合計	110	101	91.8

(実職員数指数は、試算職員数を100とした場合の指数)



Ⅲ 定員適正化計画

1 基本方針

類似団体職員や定員モデルによる比較からも、一般行政職員数が不足している状況を踏まえ、今回策定する定員適正化計画については、行政サービスを維持向上させながら、必要な人材の確保に取り組むこととします。定員目標の達成に加え、職員の年齢構成の偏りの是正のため、計画的な職員採用に努めます。

なお、計画期間においては新たな行政需要への対応や組織機構の見直し等が必要となった場合、柔軟な対応ができるよう必要に応じて計画を見直すこととします。

2 計画期間

令和4年4月1日から令和8年4月1日までとします。

3 目標人数

令和8年4月1日までに161人とします。

※前計画の目標人数と同水準

4 計画実現に向けた取組

(1)組織・人員配置の見直し

多様化する町民ニーズや新たな行政課題に迅速で柔軟に対応できる効率的な組織体制の整備に努めます。そのために、定期的な評価に基づき事務事業を見直し、組織運営の効率化・スリム化を図ります。

(2)職員の意識改革と人材育成

限られた人材育成による質の高い行政サービスを提供するため、「岐南町人材育成基本方針」に基づき、職員の意識改革をはじめとして、事務処理能力、問題解決能力及び政策形成能力等を強化する実践的な研修等を実施するほか、自己啓発の促進を図る取組を進めます。

(3)多様な任用形態の活用

業務の種類や性質などに応じ、再任用職員や任期付職員、会計年度任用職員など多様な任用・勤務形態の活用を図ります。

(4)民間委託等の推進

「民間でできるものは民間に」という基本的な考え方のもと、民間に委ねることが効果的である業務と職員が直接担うべき業務を精査し、業務委託や指定管理者制度の活用を推進します。

(5)デジタル化推進による業務の効率化

町民サービスの向上や業務プロセスの改善や生産性向上など行政運営の効率化・高度化を図るために、積極的にICT・AI等を活用します。