

第4次

八頭町定員適正化計画

(令和3年度～令和7年度)



令和3年3月
鳥取県 八頭町

1 計画策定の趣旨

本町では、堅実な行政運営を目指すため、平成28年3月に「第3次行政改革大綱」及び「行政改革推進プラン」を策定し、効率的な組織編成と職員の意識改革、定員管理の適正化と人件費の抑制、健全な財政運営の推進や公有財産の有効活用と適正管理、事務事業の見直しと合理化などの取り組みを進めてきました。

今後も、依然として厳しい財政状況の中で総人件費の抑制を図っていく必要がある一方、地方分権の推進や社会保障制度改革等に伴う業務量の増加への対応や働き方改革の推進により、超過勤務の上限規制や職員の健康管理への配慮等が求められています。

本町においては、平成28年度から令和2年度までを計画期間とする「第3次定員適正化計画」を策定し、退職者に対する新規採用者の確保などの取り組みを進めてきました。

第3次定員適正化計画の実績としては、計画の目標値としていた221名に対し、実職員数223名となっております。これは、計画策定時には予期していなかった早期退職に対応するため、採用計画を前倒したことや、ふるさと納税促進のための業務、介護保険事業強化に伴う業務等へ対応するため、新たに人員を確保する必要が生じたこと等が要因となっております。

今後5年間における定年退職者については、「地方公務員法の一部を改正する法律（案）」による令和4年度からの定年引上げに伴い、現行の60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられる予定となっており、法案どおりの内容となった場合は、令和7年度までの定年退職者数は16名となっております。

こうした状況を踏まえ、引き続き安定した行政運営ができる職員体制を確保するとともに、組織構成や事務事業の見直しにも柔軟に対応しながら、より簡素で機能性の高い組織による効率的かつ効果的な行政運営を推進するとともに、職員人件費の抑制を図るため、令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とする「第4次定員適正化計画」を策定するものです。

2 職員数の現状

(1) 職員数の推移（部門別職員数と定員適正化計画）

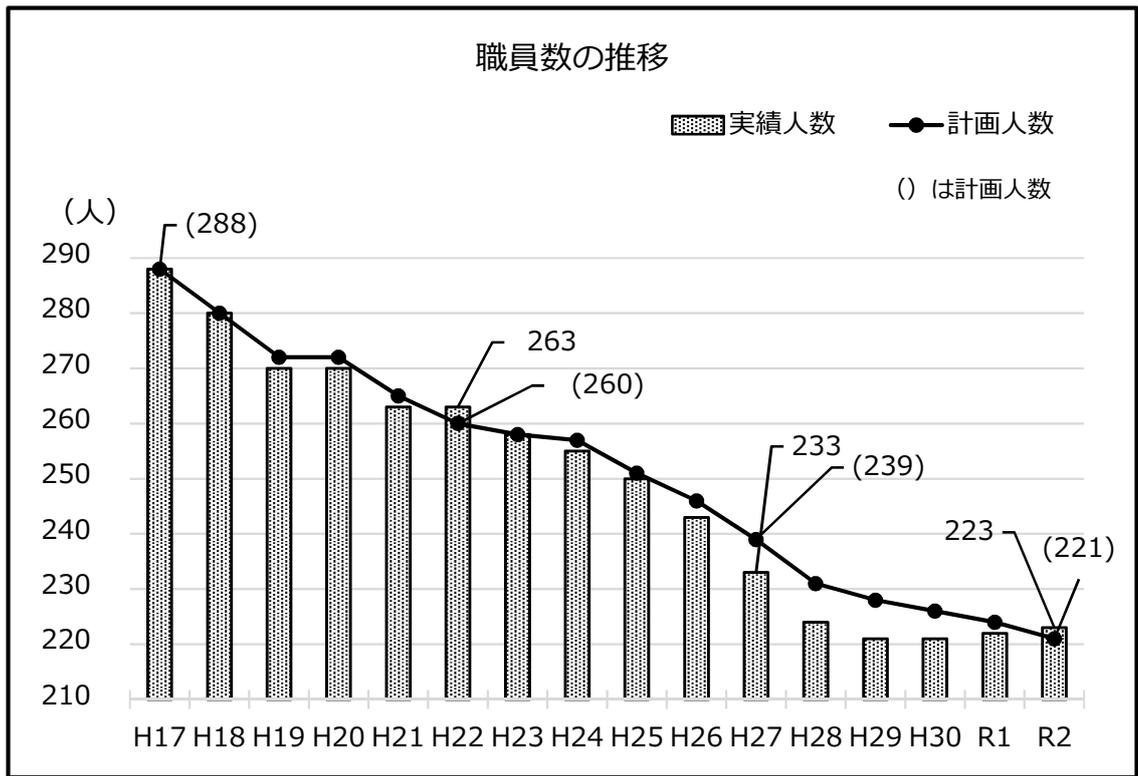
地方公共団体定員管理調査における部門別職員数の推移と定員適正化計画における職員数の推移については、グラフのとおりです。

定員適正化計画に沿った新規採用や保育所の統廃合、行政機構改革、早期退職等により、令和2年4月1日現在の職員数は定員適正化計画の221人に対して、223人となっています。

これは、計画策定時には予期していなかった早期退職に対応するため、採用計画を前倒したことや、ふるさと納税促進のための業務、介護保険事業強化に伴う業務等へ対応するため、新たに人員を確保する必要が生じたこと等が要因となっております。

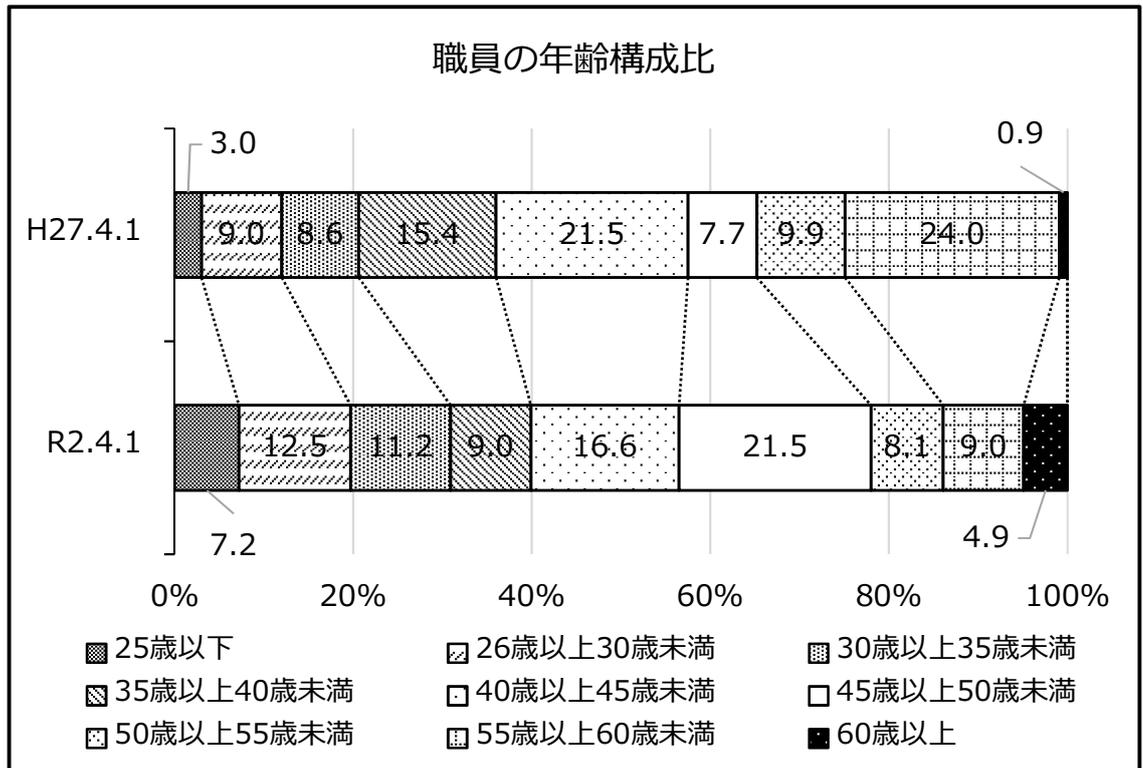
<部門別職員数の推移>

部 門		区 分	職 員 数 (人)															
			H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
普 通 会 計	福 祉 一 般 行 政 を 除 く	議 会	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
		総 務	52	46	41	42	39	41	38	41	44	39	41	39	37	37	37	38
		税 務	13	13	14	14	15	12	11	12	12	11	10	10	10	10	10	11
		労 働																
		農林水産	25	25	24	22	21	22	22	20	20	21	21	21	23	23	23	24
		商 工																
		土 木	14	14	13	13	13	13	13	9	8	8	7	7	7	7	7	7
		小 計	107	101	95	94	91	91	87	85	87	82	82	80	80	80	80	83
	関 福 係 祉	民 生	99	94	93	94	93	94	92	94	92	90	83	84	80	80	80	77
		衛 生	18	20	21	23	22	21	23	24	21	21	22	14	15	14	15	13
		小 計	117	114	114	117	115	115	115	118	113	111	105	98	95	94	95	90
	一般行政部門計		224	215	209	211	206	206	202	203	200	193	187	178	175	174	175	173
	教 育		40	41	40	38	36	36	35	31	29	30	28	27	26	26	25	26
消 防																		
普通会計計		264	256	249	249	242	242	237	234	229	223	215	205	201	200	200	199	
会 計 部 門	公 営 企 業 等	病 院																
		水 道	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
		下 水 道	7	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
		交 通																
		そ の 他	12	13	13	13	13	13	13	13	14	13	11	12	13	14	14	16
		公営企業等会計部門計	24	24	21	21	21	21	21	21	21	20	18	19	20	21	22	24
総合計		288	280	270	270	263	263	258	255	250	243	233	224	221	221	222	223	
計画値		288	280	272	272	265	260	258	257	251	246	239	231	228	226	224	221	



(2) 職員の年齢構成

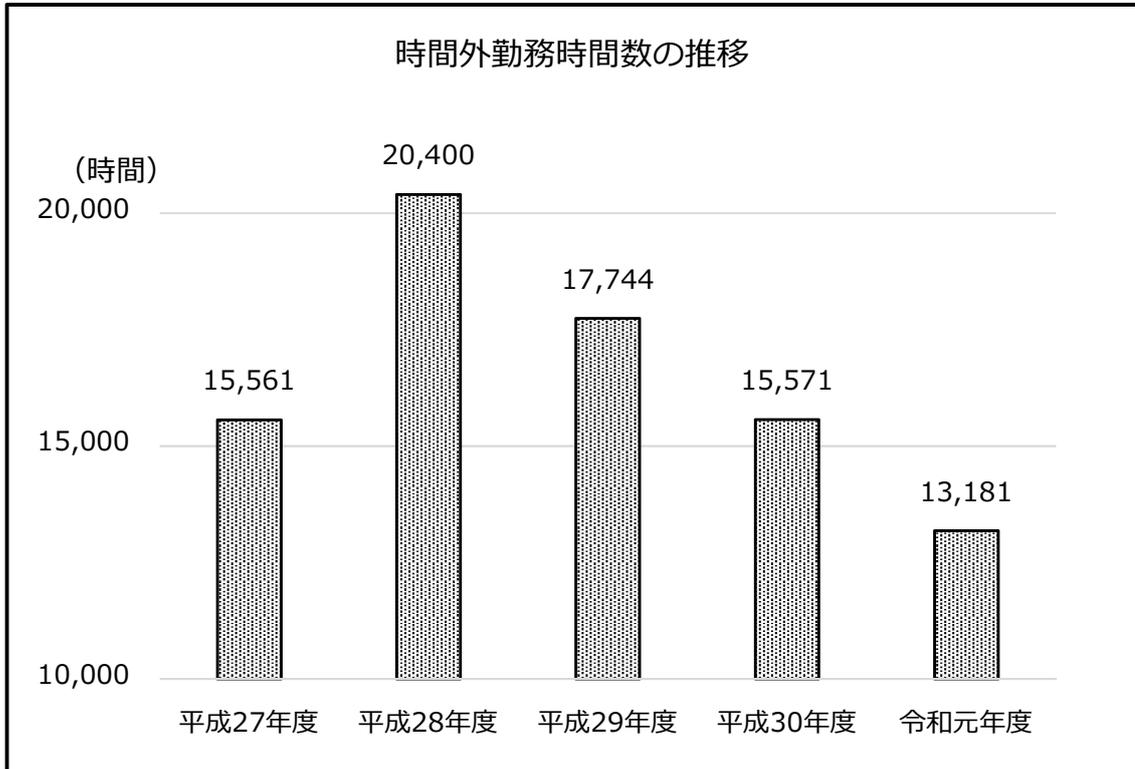
今後の退職者数などを考慮し、適正な職員配置をするとともに、年齢構成の平準化にも配慮しつつ、必要な職員数を計画的に確保していく必要があります。



(3) 職員全体の時間外勤務の状況

平成27年度以降の職員全体の時間外勤務時間数は以下のとおりとなっています。平成28年度をピークとし、減少傾向にあります。

これは、平成30年1月から導入した就業管理システムにより、勤怠管理状況を職員本人はもとより、管理職においても見える化したことにより、適正な労働時間の管理を実施してきた結果ともいえます。



3 他自治体（類似団体）との比較

(1) 人口1万人当たり職員数による比較（定員管理診断表） 資料1

「類似団体別職員数の状況」（総務省）は、すべての市区町村を対象として、その人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準として、いくつかのグループに分け、グループごとに人口1万人当たりの職員数を算出し、そのグループを類似団体として職員数の比較をするものです。

なお、他市区町村との比較を行う観点から、実施している事業にはばらつきがある公営企業等会計部門は除外し、普通会計職員数を対象としています。

本町の現状としては、大部門以上定員管理診断表によると、平成31年4月1日現在の職員数における比較では、職員数200人に対して、単純値164人となっており、超過数は36人となっています。また、修正値は157人となっており、超過数は43人となっています。

<大部門以上定員管理診断表>

大 部 門	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					
	H31.4.1	単純値 による比較			修正値 による比較		
	現 在 職 員 数	単純値× 住基人口	超 過 数	超 過 率	修正値× 住基人口	超 過 数	超 過 率
		10,000			10,000		
B	D	E (B-D)	E/B×100	F	G (B-F)	G/B×100	
	人	人	人	%	人	人	%
議 会	3	3		0.0	3		0.0
総 務 ・ 企 画	37	38	▲ 1	▲ 2.7	41	▲ 4	▲ 10.8
税 務	10	10		0.0	10		0.0
民 生	80	36	44	55.0	50	30	37.5
衛 生	15	13	2	13.3	15		0.0
労 働							
農 林 水 産	23	13	10	43.5	11	12	52.2
商 工		5	▲ 5				
土 木	7	11	▲ 4	▲ 57.1	10	▲ 3	▲ 42.9
一 般 行 政 計	175	130	45	25.7	140	35	20.0
教 育	25	29	▲ 4	▲ 16.0	17	8	32.0
消 防		4	▲ 4				
普 通 会 計 計	200	164	36	18.0	157	43	21.5
病 院							
水 道	3						
下 水 道	5						
交 通							
そ の 他	14						
公 営 企 業 等 会 計	22						
合 計	222						

<単純値>

職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均値を算出しております。単純値は、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門以上の定員管理の大きな状況を把握する場合に適しています。

<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、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ております。修正値は、大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適しています。

※単純値と修正値では、算出される職員数が基本的に異なることから、部門別職員数や全体の職員数において、単純値と修正値の大小関係に留意した上で、実職員数と比較し、分析を行う必要があります。

(留意事項)

類似団体別職員数は、類似団体別に、「人口1万人当たりの職員数」という指標のみを用いて比較したものです。

しかしながら、地方公共団体が実際に職員を配置するにあたっては、人口規模以外にも、地勢条件、団体の財政状況等の社会経済条件、地域住民の行政に対する要望や団体の施策の選択等の様々な要因（行政需要）で決定されます。

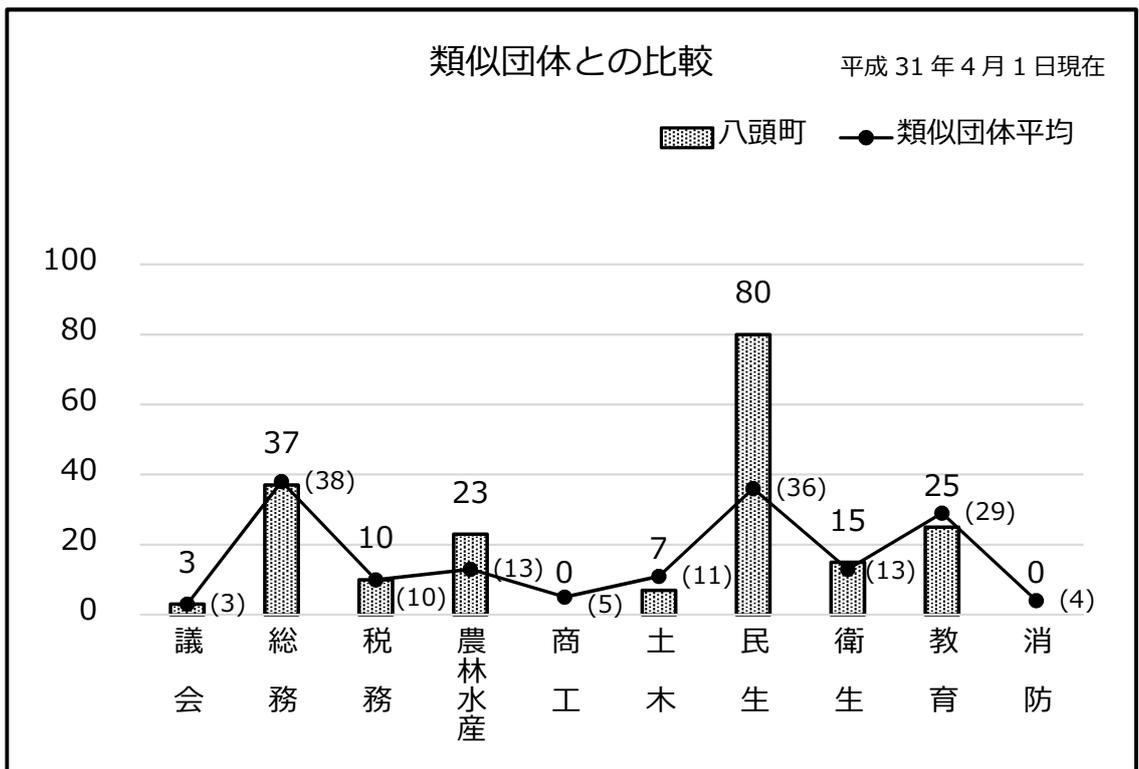
そのため、算出結果は、「あるべき水準」を示すものではなく、例えば、「なぜ自分の団体は他の類似団体と比べ、この部門の職員数が多いのか」といった、各団体が自ら考える“あるべき水準”を検討するうえでの“気づき”のための指標として活用することを目的としています。

(2) 部門別職員数の類似団体との比較

八頭町との類似団体は平成31年4月1日現在で34団体となっています。大部門における全国の類似団体職員平均との比較による超過数は、全体で36名となっており、特に民生部門の超過数が高くなっています。

これは、保育所が全て公設保育所であることや福祉事務所を設置したことなどが要因であると考えられます。その他の要因として、給食センターを直営で運営していることなども超過数の要因となっています。

<大部門における全国の類似団体との比較>



(3) 定員回帰指標による職員数の試算 資料2

これまでの定員管理における類似団体との比較においては、面積が考慮されておらず、指標として適切かどうかという課題がありました。

このような背景の中、住民にわかりやすく情報を開示する必要性が高まってきたため、地方公共団体定員管理研究会（総務省内の研究会）において、「定員回帰指標」という指標の情報提供がありました。

「定員回帰指標」は、道府県と市町村を、人口規模で区分（類似団体別職員数の区分と共通）し、同程度の人口、面積の団体がどの程度の職員数を有するかを試算し、各団体の職員数と比較する指標であります。類似団体別職員数のような細かい部門での比較はできませんが、同等の権能を有する団体間で、職員総数を比較することを主眼とし、多重回帰分析により平均的な職員数の状況を示しています。

定員回帰指標（普通会計部門）試算式 ※令和2年4月1日現在

試算値 = $aX1 + bX2 + c$

(a : 人口係数 X1 : 人口 (千人) b : 面積係数 X2 : 面積 (km²) c : 一定値)

・町村（普通会計）

$6.7 \times 16.802 + 0.12 \times 206.71 + 40 \div 177$ 人

(R2 本町普通会計職員 199 人、22 人超過)

(注)上記には、公営企業等（本町の場合は R2 で 24 人）の職員は含みません。公営企業等を含めた場合は、201 人となります。

4 今後の定員管理について

(1) 計画の期間

計画の期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

ただし、計画期間中であっても必要に応じて随時計画の見直しを行うことができるものとします。

(2) 定員管理の基本的な考え方

- ①住民の求める質の高い行政サービスを提供することに配慮しつつ、類似団体職員数の状況、人件費の状況等を勘案し、適宜、行政組織・機構の見直し、事務事業の見直し、民間活力の活用などを推進することにより、職員数の削減を図るものとします。
- ②持続的な行政運営を図るため、職員の退職による補充については、年齢構成のバランスに配慮し、必要最小限度の採用を行います。
- ③技能労務職員が行っている業務については、外部委託等を進め、不補充の方針とし、新規採用を抑制します。

(3) 事務事業の見直し

限られた人的資源を有効に活用するためにも、事務事業の集約化、縮小・廃止など、業務内容や実施体制の見直しを継続して実施します。

(4) 組織の活性化

組織を活性化していくためには、職員一人ひとりが、全体の奉仕者であることの自覚のもと、常に職務に対して意欲を持って取り組むことはもとより、町民に最も身近な行政サービスの担い手としての心構え、コスト意識、改革意識を持ち、時代の要請に応える人材を総合的な観点から育成していくことが重要となります。

地方分権の進展等に対応するため、職員の政策形成能力や専門能力の向上を図る各種研修を引き続き実施するとともに、派遣研修や相互交流などを通じて、幅広い視野を養う人材の育成に努めることとします。

また、平成26年度から正式導入した「人事評価制度」の活用などにより、職員一人ひとりの意識改革や意欲の醸成を図るものとします。

(5) 多様な任用制度の活用

常勤の正規職員は、原則として、公権力の行使、政策の企画立案、方針決定等の判断業務及び裁量的要素のある非定型業務に従事することを基本とし、定型業務その他業務については、再任用職員、会計年度任用職員の採用を行うなど、業務内容に適した多様な任用制度の活用を図ります。

(6) 起点とする職員数及び数値目標

定員適正化職員数に関しては、令和2年4月1日現在の職員数223人を起点とします。

全職員数の数値目標については、長期的な視点では将来的な人口減少に対応した人口規模に見合った職員数を目指すものの、計画期間中においては、行政職を中心に職員の担当する業務量の増加が想定されることや職員の健康管理、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境に留意する必要があります。

定員管理診断表による全職員数は186人、また、定員回帰指標による試算では、全職員数は201人となっていますが、全ての保育所が公設であることや福祉事務所が設置されていること、給食センターが直営であること、今後、業務量の増加が想定される保健課関連事業等の行政需要に対応するため、次のとおり定員の数値目標を定めます。

なお、数値目標については、現段階における「地方公務員法の一部を改正する法律（案）」による令和4年度からの定年引上げを想定した内容となっており、内容が変更となった場合は、見直すこととします。

<定員管理の数値目標>

年度	人数	採用者数	(左の内数) 再任用 新規	退職者数	(左の内数) 再任用 満了	前年 比較	削減率 (累計)	定年 年齢	(参考) 60歳 定年 退職 者数	備考
令和2年度	223	20	6	9	1			60	2	
令和3年度	218	4	2	3	0	▲ 5	▲ 2.29%	60	2	
令和4年度	221	6	2	1	1	3	▲ 0.90%	61	6	定年引上
令和5年度	222	2	0	7	1	1	▲ 0.45%	61	8	
令和6年度	222	7	6	5	5	0	▲ 0.45%	62	2	
令和7年度	222	5	0	10	2	0	▲ 0.45%	62	4	

※ 退職者数は定年退職者、再任用任期满了者及び国・県等による期間満了者等を計上

※ 再任用職員については、短時間勤務職員は含まない

※ 「60歳定年退職者数」は現行制度（60歳定年）における場合の定年退職者数を計上

資料1 人口1万人当たり職員数（類似団体別）

IV-1（34団体）

（人口1万5千以上2万未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%以上かつⅣ次60%未満の団体）

団体名	面積 (R1.10.1)	住基人口 (H31.1.1)	一般行政 職員数 (H31.4.1)	人口1万 当たり職員数 (一般行政)
静岡県 森町	133.91	18,440	97	52.60
福島県 矢次町	60.40	17,406	94	54.00
山形県 河北町	52.45	18,651	103	55.22
岐阜県 神戸町	18.78	19,345	117	60.48
埼玉県 吉見町	38.64	19,168	120	62.60
熊本県 長洲町	19.44	16,113	101	62.68
福島県 三春町	72.76	17,199	108	62.79
三重県 玉城町	40.91	15,570	104	66.80
岐阜県 御嵩町	56.69	18,371	123	66.95
茨城県 城里町	161.80	19,686	132	67.05
香川県 まんのう町	194.45	18,660	127	68.06
福島県 石川町	115.71	15,375	105	68.29
福島県 会津坂下町	91.59	16,106	110	68.30
兵庫県 福崎町	45.79	19,353	133	68.72
岩手県 金ヶ崎町	179.76	15,644	108	69.04
福岡県 みやこ町	151.34	19,891	139	69.88
長野県 御代田町	58.79	15,569	109	70.01
京都府 久御山町	13.86	16,110	115	71.38
宮城県 涌谷町	82.16	16,285	119	73.07
青森県 七戸町	337.23	15,825	116	73.30
岐阜県 安八町	18.16	15,076	113	74.95
長野県 坂城町	53.64	15,074	113	74.96
長野県 辰野町	169.20	19,703	148	75.12
兵庫県 香美町	368.77	17,845	143	80.13
秋田県 美郷町	168.32	19,729	165	83.63
長野県 南箕輪村	40.99	15,496	133	85.83
山形県 川西町	166.60	15,184	132	86.93
栃木県 那珂川町	192.78	16,439	143	86.99
茨城県 大子町	325.76	17,259	154	89.23
広島県 北広島町	646.20	18,780	187	99.57
岩手県 山田町	262.81	15,665	157	100.22
鳥取県 八頭町	206.71	17,233	175	101.55
石川県 中能登町	89.45	18,104	188	103.84
福島県 南会津町	886.47	15,679	195	124.37
IV-1 合計		586,033	4,426	75.52

IV-0（25団体）

（人口1万5千以上2万未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%未満の団体）

団体名	面積 (R1.10.1)	住基人口 (H31.1.1)	一般行政 職員数 (H31.4.1)	人口1万 当たり職員数 (一般行政)
宮崎県 国富町	130.63	19,450	114	58.61
青森県 五戸町	177.67	17,306	110	63.56
青森県 藤崎町	37.29	15,159	101	66.63
青森県 東北町	326.50	17,704	123	69.48
栃木県 芳賀町	70.16	15,735	119	75.63
青森県 南部町	153.12	18,254	141	77.24
宮崎県 川南町	90.12	15,780	131	83.02
北海道 芽室町	513.76	18,667	161	86.25
福島県 浪江町	223.14	17,613	152	86.30
和歌山県 かつらぎ町	151.69	16,970	147	86.62
鳥取県 北栄町	56.94	15,119	133	87.97
愛知県 南知多町	38.37	18,126	162	89.37
秋田県 三種町	247.98	16,693	150	89.86
北海道 八雲町	956.08	16,685	150	89.90
熊本県 あさぎり町	159.56	15,571	146	93.76
鳥取県 琴浦町	139.97	17,509	167	95.38
広島県 世羅町	278.14	16,309	156	95.65
愛媛県 内子町	299.43	16,721	161	96.29
岩手県 洋野町	302.92	16,824	168	99.86
鳥取県 大山町	189.83	16,352	164	100.29
山口県 周防大島町	138.09	16,320	172	105.39
北海道 森町	368.79	15,575	174	111.72
熊本県 山都町	544.67	15,027	188	125.11
高知県 四方十町	642.28	17,205	224	130.19
北海道 別海町	1,319.63	15,171	222	146.33
IV-0 合計		417,845	3,836	91.80

資料2 定員回帰指標（普通会計）計算式

②定員回帰指標

自団体の人口（千人単位）と面積（km²単位）を当てはめて計算した結果が、試算職員数（人）です。

道府県（平成28年度改定）

一般行政

人口170万未満	1.04	×	人口 (千人)	+	0.08	×	面積 (km ²)	+	1,880
170~500万人	0.55	×	人口 (千人)	+	0.08	×	面積 (km ²)	+	2,790
170~500万人 (指定都市あり)	0.55	×	人口 (千人)	+	0.08	×	面積 (km ²)	+	2,690
人口500万以上	0.23	×	人口 (千人)	+	0.08	×	面積 (km ²)	+	5,200

普通会計

人口170万未満	9.9	×	人口 (千人)	+	0.24	×	面積 (km ²)	+	3,300
170~500万人	7.8	×	人口 (千人)	+	0.24	×	面積 (km ²)	+	6,600
170~500万人 (指定都市あり)	7.8	×	人口 (千人)	+	0.24	×	面積 (km ²)	+	6,500
人口500万以上	7.2	×	人口 (千人)	+	0.24	×	面積 (km ²)	+	12,400

指定都市（平成29年度改定）

一般行政	4.4	×	人口 (千人)	+	0.15	×	面積 (km ²)	+	-10
普通会計	10.4	×	人口 (千人)	+	0.2	×	面積 (km ²)	+	360

中核市（平成29年度改定）

一般行政	3.7	×	人口 (千人)	+	0.17	×	面積 (km ²)	+	230
普通会計	5.2	×	人口 (千人)	+	0.17	×	面積 (km ²)	+	300

施行時特例市（平成 29 年度改定）

一般行政	3.9	×	人口 (千人)	+	0.53	×	面積 (km ²)	+	10
普通会計	5.5	×	人口 (千人)	+	0.47	×	面積 (km ²)	+	60

一般市（平成 30 年度改定）

一般行政	4.0	×	人口 (千人)	+	0.22	×	面積 (km ²)	+	60
普通会計	5.7	×	人口 (千人)	+	0.33	×	面積 (km ²)	+	80

特別区（平成 30 年度改定）

一般行政	4.2	×	人口 (千人)	+	640
普通会計	4.6	×	人口 (千人)	+	760

町村（平成 30 年度改定）

一般行政	4.5	×	人口 (千人)	+	0.08	×	面積 (km ²)	+	40
普通会計	6.7	×	人口 (千人)	+	0.12	×	面積 (km ²)	+	40

分析のしかた

使いやすさを重視した簡素な指標であり、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ます。

住民等への説明資料に活用したり、現状分析のきっかけとなる第1次チェックツールとして活用したりすることができます。

資料3 各参考指標の活用方法

(4) 各指標の活用にあたっての留意点

これまで検討してきた「定員モデル」、「定員回帰指標」、「類似団体別職員数」の活用にあたっては、各指標の特性を踏まえ、下記のとおり留意が必要である。

①定員モデル

説明変数を職員数との関連性について分析し、統計的に最も相関関係の高いデータを複数選択することから、多様な行政需要をふまえた分析手法であり、一定の地域事情を反映した分析が可能である。また、部門毎の精緻な職員数の分析が可能であることから、行政部内での比較・分析に適している。

②定員回帰指標

一般になじみやすい人口及び面積の説明変数で職員数を試算する、簡素で分かりやすい指標であることから、住民等への対外的な説明に適していると考えられる。

ただし、職員総数の分析であることから、基本的、包括的な比較に止まり、部門毎の精緻な比較はできない。また、人口、面積以外の要因は反映されないことから、行政需要の変化や地域事情を反映した説明ができないことに注意する必要がある。

③類似団体別職員数

全ての市区町村を対象として、その人口と産業構造を基準に類型区分し、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、類型毎に人口1万人あたりの職員数の平均値を算出し、その類型に属する団体を類似団体として職員数の比較をする参考指標である。道府県は人口10万人あたり職員数として算出している。

算出が人口比で理解しやすく、住民に対する説明も容易で、「地方公共団体給与情報等公表システム」においてほぼ全ての団体で公表されている。

各参考指標の比較

区 分	定員モデル(S58~H16、H22~)	定員回帰指標(H20~)	類似団体別職員数(S57~)
構 成	対象部門	一般行政部門	普通会計部門、一般行政部門
	部門別有無	大部門	—
	手 法	多重回帰分析	多重回帰分析
	説明要素	人口のほか30~40程度	人口、面積 *一部の権能差
	職員の範囲 (権能・業務)	当該団体のみ	一部事務組合等の職員数を加算 (共同処理業務を反映)
	団体区分 (人口区分)	道府県	道府県
	その他	—	—
試算値の内容	部門ごとの行政需要を表す統計数値(事業所数、生活保護受給世帯数等)による試算職員数	人口と面積による試算職員数(平均職員数)	加重平均の職員数
メリット	・大部門別の比較分析が可能 ・実職員数の説明度合が高い(乖離小)	・簡素な指標 ・指標の意味をつかみやすい ・権能をそろえた全体比較が可能 ・人口当たり職員数の通減傾向を反映	・簡素な指標 ・指標の意味をつかみやすい ・小部門別の比較が可能 (職員0の小部門と業務のない小部門を除外した修正値あり)
デメリット	・複雑な指標 ・指標内容の説明が難しい ・説明変数の選択により複数の方程式が作成可能。(1つの式に確定しにくい)	・総数比較のみ	・加重平均のため、各区分両端に位置する団体のブレが大きい ・一部事務組合等を考慮せず

(地方公共団体定員管理研究会資料抜粋)