

第5次定員適正化計画

(令和4年4月1日～令和9年4月1日)

令和4年3月

大 治 町

【目次】

1. はじめに	1
2. 定員管理の現状	
(1) 職員数の推移	2
(2) 部門別職員数の推移	4
3. 定員管理参考指標との比較	
(1) 類似団体別職員数の状況による比較	5
(2) 愛知県内他町の職員数	6
(3) 愛知県内他町との比較	7
4. 定員適正化計画	
(1) 基本方針	8
(2) 計画の期間	8
(3) 計画の対象	8
(4) 計画の見直し	8
(5) 目標	9
(6) 再任用職員数の予測	9
(7) 会計年度任用職員の状態	10
(8) 職員の時間外勤務の状態	11
5. 定員適正化の方法	
(1) 退職者数と採用者数の調整	12
(2) 人材育成	12
(3) 組織・機構の改善	12
(4) 計画的な職員採用	12
(5) 多様な任用制度の活用	12

1. はじめに

大治町職員の定員管理については、平成17年6月に、国から平成17年度比4.6%以上の純減を要請されたことに伴い、第3次定員適正化計画を策定し平成22年4月までに150人から140人と6.7%（10人）の削減を行い簡素で効率的な行政体制づくりを推進してまいりました。

さらに、平成21年7月には国から、今後も地域の実情に応じ、適正な定員管理の推進に留意するよう要請されたことに伴い、第3次定員適正化計画の終了値（140人）と同程度の職員数を維持することを目標に、第4次大治町定員適正化計画（H22.4.1～H27.4.1）を策定し、なお一層、定員管理の適正化を図ってまいりました。

こうした状況の中、平成27年度以降は、人口増加による事務の増加や複雑化に対応し、多様な住民のニーズや行政課題に的確に対応するため、職員の増員を行ってきました。特に、子育て支援の充実を図るために子育て支援課、防災危機体制を確立するために防災危機管理課、下水道事業の公営企業化により下水道課と新たな課の創設による増員により、職員数は令和3年4月1日現在175人となりました。

今後につきましては、人口が当面微増となる状況を踏まえた上で、児童・高齢福祉を充実させるとともに、学校教育の充実、災害対策の強化を推進していく必要がありますが、職員の採用については、計画的に定員管理を行うとともに、導入が予定される定年延長制度の影響を踏まえた定員管理が必要となるため、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第5次定員適正化計画を策定することとしました。

2. 定員管理の現状

(1) 職員数の推移

平成22年4月1日から平成27年4月1日にかけて「第4次大治町定員適正化計画」を策定し、第3次定員適正化計画の終了値（140人、対平成17年4月1日現在比6.7%の純減）と同程度の職員数を維持することを目標として定員管理の適正化を図ってきました。

しかし、近年の人口増加及び地方分権による事務量の増加に伴い職員数が不足したことにより、第4次適正化計画の終了値は、対平成22年4月1日現在比6.4%の純増となりました。

また、平成27年6月に職員の定数管理を適切に行うため、大治町と人口、産業構造が同規模の類似団体を参考とし町長事務部局の職員定数を増員しました。

その後も類似団体の職員数や既存業務の職員配置の見直し及び再任用職員の活用を踏まえ、職員定数を増員したことにより、令和3年4月1日現在の職員数は175人となりました。

職員数推移

第3次 適正化計画	区分	H17.4(基準)	H18.4	H19.4	H20.4	H21.4	H22.4
	一般行政	103	102	102	99	100	98
	特別行政	35	34	34	31	31	29
	公営企業等	12	13	13	12	12	13
	計	150	149	149	142	143	140
第4次 適正化計画	区分	H22.4(基準)	H23.4	H24.4	H25.4	H26.4	H27.4
	一般行政	98	99	101	103	105	111
	特別行政	29	26	27	27	27	26
	公営企業等	13	13	14	11	11	12
	計	140	138	142	141	143	149
H27～R2 実数	区分	H27.4(基準)	H28.4	H29.4	H30.4	H31.4	R2.4
	一般行政	111	113	117	121	121	123
	特別行政	26	27	29	29	29	31
	公営企業等	12	14	16	19	20	21
	計	149	154	162	169	170	175
R3 実数	区分	R3.4					
	一般行政	123					
	特別行政	31					
	公営企業等	21					
	計	175					

※特別行政

教育長（平成27年4月からは特別職となったため除く）、学校教育課、社会教育課、スポーツ課の職員及び各学校用務員・調理員

※公営企業等

下水道課、保険医療課国民健康保険係、民生課高齢福祉係、デイサービスセンター職員

【条例上の職員定数】

定数条例

区 分	定 数	R4.4.1職員数
町長の事務部局	149	147
議会事務局	4	3
教育委員会	44	28
選挙管理委員会（兼務）	3	3
監査委員事務局（兼務）	4	3
農業委員会事務局（兼務）	2	1
合 計	206	178

【参考】条例改正の状況

区 分	H27.6.1		H29.4.1		H30.10.1	
	改正前	改正後	改正前	改正後	改正前	改正後
町長の事務部局の職員	123	132	132	139	139	149
議会の事務局の職員	4	4	4	4	4	4
教育委員会の事務局及び教育委員会の所管に属する学校その他教育機関	44	44	44	44	44	44
選挙管理委員会（兼務）	3	3	3	3	3	3
監査委員事務局（兼務）	4	4	4	4	4	4
農業委員会事務局（兼務）	2	2	2	2	2	2

※平成27年6月の大治町職員定数条例の一部改正

【概要】

近年の人口増加及び地方分権による事務量の増加により職員数が不足
職員の定数管理を適切に行うため、大治町と人口、産業構造が同規模の類似団体を参考とし町長事務部局の職員定数を増員。

※平成29年4月の大治町職員定数条例の一部改正

【概要】

類似団体の職員数を鑑み、職員の定数管理を適切に行うことを目的に、町長事務部局の職員定数を増員。

※平成30年10月の大治町職員定数条例の一部改正

【概要】

既存業務の職員配置の見直し及び再任用職員の活用を踏まえ、町長事務部局の職員定数を増員。

(2) 部門別職員数の推移

毎年、総務省が実施している「地方公共団体定員管理調査」に基づく部門別の職員数の推移をみると、総務部門が大幅に増加しています。

これは、平成28年度の防災危機管理課の創設等によるものです。

また、平成29年度に下水道課が創設されたことにより、下水道部門も増加しています。教育部門は、教育委員会事務や社会体育事業の充実を図るため増員しています。

部門別職員数の推移

(各年4月1日現在)

区 分 部 門		職 員 数								
		平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	増減 (H27-R3)	
普通会計部門	一般行政部門	議会	3	3	3	3	3	3	3	0
		総務	32	33	37	40	40	40	38	6
		税務	19	19	19	19	19	18	18	▲1
		民生	26	26	27	26	26	29	29	3
		衛生	18	17	17	18	18	18	20	2
		労働	1	1	1	1	1	0	0	▲1
		農林水産	2	2	2	2	2	2	2	0
		商工	1	1	1	1	1	1	1	0
		土木	11	11	10	11	11	12	12	1
		小 計	113	113	117	121	121	123	123	10
		教育部門	27	27	29	29	29	31	31	4
	合 計	140	140	146	150	150	154	154	14	
公営企業等 会計部門	下水道	4	4	5	6	6	7	8	4	
	その他	9	10	11	13	14	14	13	4	
	小 計	13	14	16	19	20	21	21	8	
総 合 計		153	154	162	169	170	175	175	22	

※ 平成27年の数値は、6月採用（4人）を含む。

3. 定員管理参考指標との比較

(1) 類似団体別職員数の状況による比較

毎年、総務省が実施している「地方公共団体定員管理調査」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)で類似団体と比較すると、本町の職員数は、一般行政部門では類似団体の134人より11人少ない123人、また、普通会計では類似団体の164人より10人少ない154人となっています。

(単位：人)

部門		職員数		類似団体との比較		
		R3.4.1 現在	R2.4.1 現在 (A)	類似団体 V-2 修正値※ (B)	超過数 (対R2) (A) - (B)	
普通会計	一般行政部門	議会	3	3	3	0
		総務企画	38	40	45	▲ 5
		税務	18	18	15	3
		民生	29	29	27	2
		衛生	20	18	19	▲ 1
		農林水産	2	2	8	▲ 6
		商工	1	1	3	▲ 2
		土木	12	12	14	▲ 2
		小計	123	123	134	▲ 11
	教育	教育	31	31	30	1
合計		154	154	164	▲ 10	
公営企業等会計	下水道	8	7			
	その他	国保事業	5	5		
		介護保険事業	8	9		
	小計	21	21			
総合計		175	175			

※ 類似団体別職員数

全国の市町村を人口と産業構造により分類し、人口1万人当たりの職員数（再任用短時間勤務職員は除く。）を算出し、指数化することで各市町村の職員数と比較することができる指標

※ 類似団体の区分 (V-2)

人口が2万人以上、産業構造は2次と3次産業が80%以上、3次産業が60%以上

※ 公営企業等の類似団体のデータはなし。

(2) 愛知県内他町の職員数

県内類似団体との比較をすると、総務部門においては、総務一般及び企画開発部門の職員が少ない状況となっています。

民生部門においては、本町は公立保育所がなく保育士がいないため、他団体より数値が極端に少ないですが、民生一般の職員数は概ね他団体とは差がありません。

衛生部門においては、保健センター職員を他団体より多く配置していますが、衛生一般部門の職員が少ない状況となっています。

教育部門においては、教育一般部門の職員がやや少ない状況となっています。各部門ごとにまとめると以下のとおりとなります。

愛知県内の町の職員数（人口2万人程度以上）

区 分	大治町	東郷町	大口町	扶桑町	蟹江町	阿久比町	東浦町	南知多町	美浜町	武豊町	幸田町	
人口 (R2. 1. 1)	32,768	44,085	24,217	34,798	37,811	28,698	50,168	17,693	21,841	43,639	42,378	
世帯数 (R2. 1. 1)	13,697	17,794	9,537	14,195	16,769	10,806	20,645	7,277	8,826	18,393	16,277	
職員数 R 2	一般行政部門	議会	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3
		総務	40	61	42	45	41	36	83	43	34	59
		税務	18	24	8	12	17	16	20	13	13	20
		民生	29	90	62	94	108	77	170	63	60	143
		衛生	18	21	19	18	18	10	23	15	20	24
		労働	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		農水	2	4	3	4	3	6	8	10	10	7
		商工	1	1	1	1	6	3	5	3	2	3
		土木	12	23	17	15	13	11	35	12	15	21
		計	123	227	156	192	209	161	348	161	157	280
	特別行政部門	教育	31	20	21	32	22	26	40	24	22	32
		消防	0	0	0	0	56	0	0	0	0	55
		計	31	20	21	32	78	26	40	24	22	76
	公営企業等会計	病院	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0
		水道	0	0	0	0	5	8	11	8	5	7
		下水道	7	6	3	5	5	3	9	0	1	7
		その他	14	21	7	10	6	17	10	16	12	15
		計	21	33	10	15	16	28	30	24	18	29
	合 計	175	280	187	239	303	215	418	209	197	341	

※ 網掛けの町は類似団体

※ 各町の人口、職員数（再任用短時間勤務職員は除く。）は、総務省が作成する類似団体別職員数の状況（令和2年4月1現在）より引用

(3) 愛知県内他町との比較

一般行政部門で比較すると、職員1人当たり人口は、266人と県内14町中で1番多く、県内14町平均151人を大きく上回っており、住民に対する職員数が少ないと言えます。

団体名	住基人口 (R2. 1. 1)	一般行政部門				普通会計		
		職員数	人口1万人 当たり職員数	職員1人 当たり人口	順位	職員数	人口1万人 当たり職員数	職員1人 当たり人口
東郷町	44,085	227	51.49	194	2	247	56.03	178
豊山町	15,762	106	67.25	149	9	122	77.40	129
大口町	24,217	156	64.42	155	8	177	73.09	137
扶桑町	34,798	192	55.18	181	3	224	64.37	155
大治町	32,768	123	37.54	266	1	154	47.00	213
蟹江町	37,811	209	55.27	181	4	287	75.90	132
阿久比町	28,698	161	56.10	178	5	187	65.16	153
東浦町	50,168	348	69.37	144	10	388	77.34	129
南知多町	17,693	161	91.00	110	12	185	104.56	96
美浜町	21,841	157	71.88	139	11	179	81.96	122
武豊町	43,639	280	64.16	156	7	312	71.50	140
幸田町	42,378	251	59.23	169	6	327	77.16	130
設楽町	4,727	81	171.36	58	13	98	207.32	48
東栄町	3,134	100	319.08	31	14	111	354.18	28
14町平均	28,694	182	88.10	151	—	214	102.36	128

※ 網掛けの町は類似団体

※ 各町の人口、職員数（再任用短時間勤務職員は除く。）は、総務省が作成する類似団体別職員数の状況（令和2年4月1現在）より引用

4. 定員適正化計画

(1) 基本方針

本町の定員管理の現状として、前記の各定員管理参考指標との比較のとおり、他団体に比べ職員数が少ない状況となっています。

今後、これまで以上に厳しい財政状況が見込まれる中、社会経済情勢や多様化する住民のニーズを的確に捉え、様々な行政課題に対応した行政運営を推進していくとともにデジタル化の推進により行政運営の効率化に努め、可能な限り職員数や人件費の抑制を図りながら、併せて働き方改革、ワーク・ライフ・バランスを推進し、中長期的な視点で職員数を適正に管理していく必要があります。

このような状況の中、令和5年度からの定年延長制度や人口規模に見合う職員数を考慮し、職員数を微増させることを基本とした上で、再任用職員や会計年度任用職員など多様な任用制度の職員を含めた定員管理を行っていきます。

(2) 計画の期間

本計画は令和4年度から令和8年度までの5年間を計画期間とし、終了日を令和9年4月1日とします。

(3) 計画の対象

本計画の対象は、原則として職員定数条例に掲げられた「職員」とします。

(フルタイムの再任用職員を含む。)

(4) 計画の見直し

本計画は、人事管理に関する制度改正があった場合などに必要に応じ見直しを行うこととします。

(5) 目標

令和9年4月1日の常勤職員目標数値を183人としました。

年度		R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9
職員数 (各年度4月1日)		175人	178人	178人	179人	180人	182人	183人
定年退職者数(予定)			4人	5人	0人	1人	0人	2人
自己都合等退職者数(予定)			6人	4人	4人	4人	4人	4人
フルタイム再任用退職者数(予定)			1人	0人	1人	0人	0人	1人
退職者計			11人	9人	5人	5人	4人	7人
採用者数 (計画)	新規採用		7人	9人	6人	6人	6人	8人
	フルタイム再任用		1人	0人	0人	0人	0人	0人
	前年度中途採用		6人	0人	0人	0人	0人	0人
採用者計			14人	9人	6人	6人	6人	8人
対前年度増減			3人	0人	1人	1人	2人	1人

- ※ 職員数は各年4月1日現在の人数
- ※ 退職者数は前年度中の退職人数
- ※ 自己都合等退職者数は過去10年間の平均

(6) 再任用職員数の予測

再任用職員は、年金支給開始年度の段階的な引上げや定年が令和5年度から2年に1歳ずつ65歳まで引き上げられることにより、令和3年度の7人から令和8年度以降は10人を超えることが見込まれます。再任用常勤職員は職員定数に含まれますが、再任用短時間勤務職員は定数に含まれません。しかし、定員の適正化及び総人件費への影響を踏まえ、再任用短時間勤務職員についても、定員管理の中で考慮していきます。

今計画では、これまでの任用希望状況から定年退職者は再任用短時間勤務職員として換算して定員管理を行います。

再任用職員数予測

区分	R3.4	R4.4	R5.4	R6.4	R7.4	R8.4
再任用職員	7人	8人	13人	10人	10人	12人
対3年度増減	—	1人	6人	3人	3人	5人

- ※ 令和7年度以降の再任用職員には、暫定再任用職員を含む。
(※定年引上げの間においては、定年退職後65歳までは暫定再任用制度により65歳まで勤務可能)
- ※ 調理員については、給食業務の民間委託に伴い定年退職による補充は行わない。

(7) 会計年度任用職員の状況

本町では第3次定員適正化計画において常勤職員の削減に努めてきました。

会計年度任用職員についても職員の産前産後休暇及び育児休業への対応、自衛隊OBや警察OBの活用、小中学校の非常勤講師に会計年度任用職員を活用しており、その数は増加しています。

会計年度任用職員数（所属別）

R3.4.1現在

所属	職務	R3
総務課	事務補助員	2
	用務員	2
	用務員（文書配達）	2
防災危機管理課	防犯指導員	1
	防災指導員	1
企画課	事務補助員	6
税務課	事務補助員	1
収納課	事務補助員	1
	徴収事務員	1
民生課	事務補助員	1
保険医療課	医療事務員	2
	事務補助員	3
住民課	事務補助員	10
子育て支援課	子ども家庭支援員	2
老人福祉センター	事務補助員	2
在宅老人デイサービスセンター	正看護師	3
	准看護師	0
	介護士（介護福祉士）	5
	介護士（研修受講者）	0
保健センター	運転手	2
	正看護師	2
	事務補助員	2
	助産師	1
学校教育課	保健師	2
	生徒指導アドバイザー	1
	ライフコンダクター	1
	適応指導教室室長	1
	調理員	5
	適応指導教室指導員	3
	適応指導教室相談員	1
	地域コーディネーター	1
	統括相談員	1
	生活支援アドバイザー	1
	巡回相談員	0
	事務補助員	1
	用務員	3
	特別支援教育支援員（免許有）	5
特別支援教育支援員（免許なし）	10	
社会教育課	学校支援地域本部コーディネーター	1
	事務補助員	11
スポーツ課	事務補助員	5
会計室	事務補助員	1
議会事務局	事務補助員	1
都市整備課	交通指導員	0
産業環境課	事務補助員	4
下水道課	事務補助員	0
計		111

(8) 職員の時間外勤務の状況

職員の時間外勤務の状況は以下のとおりとなります。

時間外勤務の縮減や組織の見直しのため、平成28年度には、総務課の防災担当を課に格上げして防災体制の充実を図るため防災危機管理課を創設して職員を増員し、企画課及び教育委員会の職員についても段階的に増員してきました。

また、令和元年度から長時間労働の是正のための措置として、時間外勤務を行うことができる上限規制等が導入され、本町でも時間外勤務の適正な運用を図り、時間外勤務の縮減に取り組んだ結果、令和2年度の時間外勤務は減少傾向に転じています。

時間外勤務の推移（職員1人あたりの年間時間数）

H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
168.5	81.0	105.8	99.2	102.9	109.2	104.9	114.8	100.3

(単位：時間)

課名	令和2年度	参考（過去の実績）		
		令和元年度	平成30年度	平成29年度
総務課	193.0	208.2	231.9	141.5
防災危機管理課	179.2	215.8	224.0	263.8
企画課	169.1	194.6	168.2	179.3
税務課	279.7	249.2	196.7	227.3
収納課	23.1	40.3	13.3	22.3
民生課	202.2	228.9	195.0	244.1
保険医療課	154.5	203.5	218.4	241.1
住民課	38.7	48.0	54.1	20.0
子育て支援課	129.8	149.5	100.2	133.5
老人福祉センター	5.1	9.7	14.7	14.6
在宅老人デイサービスセンター	8.0	10.8	4.8	3.5
保健センター	73.7	65.9	98.5	69.0
都市整備課	129.7	132.6	92.0	114.0
下水道課	32.9	91.6	80.5	91.1
産業環境課	52.7	56.4	52.6	44.6
会計室	15.7	28.5	23.4	28.6
議会事務局	17.9	18.5	14.4	17.9
平均	100.3	114.8	104.9	109.2

5. 定員適正化の方法

(1) 退職者数と採用者数の調整

計画期間中、今後の退職者の見込み及び財政状況に配慮しながら、全体の職員数は微増していくことを基本としますが、将来の年齢構成も十分考慮して採用者数を決定します。

(2) 人材育成

「大治町人材育成基本方針」に基づき、地域政策課題などに適格かつ迅速に対応し、先進的で効率的な町政運営はもとより、それを支える職員一人ひとりが自らの判断と責任において行動しそのために自ら成長するよう、職員の意識改革と資質の向上及び組織の活性化を図ります。

(3) 組織・機構の改善

複雑・多様化する行政課題や町民のニーズに弾力的かつ的確に対応するため、組織・機構全般の再編・整備や事務分掌の検討・見直しを行い、効率的な組織の構築と職員配置の適正化を進めます。

(4) 計画的な職員採用

令和5年度からの定年延長制度により、知識・技術・経験等が豊富な職員を最大限活用することが可能となる一方、組織の活力を維持していく上で重要である職員の新規採用に大きく影響を及ぼしていくことから、今後は数年先までの退職者数を見据えた上で増加する会計年度任用職員の任用についても精査しながら、計画的な職員の採用に努めます。

(5) 多様な任用制度の活用

再任用制度や会計年度任用職員制度といった多様な任用制度を活用し、経験豊富な職員から知識や技術の伝承を推進し、経験不足による組織力の低下を防ぎます。