

第4次澁川市定員管理適正化計画  
(令和4年4月1日  
～令和9年4月1日)

令和4年3月  
総務部人事課

# 目 次

1	趣旨	1
2	現状と課題	
	(1) 職員数の推移	2
	(2) 類似団体との比較	2
	(3) 計画策定に当たっての課題	4
3	第4次計画の目標	
	(1) 基本方針	6
	(2) 計画期間	6
	(3) 計画目標	7
	(4) 計画の推進	7
	(5) 計画の見直し	8
	別表	9
	参考資料	11

## 1 趣旨

本市では、平成18年の市町村合併以降、これまで3度にわたり、「定員管理適正化計画」を策定し、合併により増大した職員数の削減に努め、一定の成果を挙げてきたところです。

「第3次渋川市定員管理適正化計画」（以下「第3次計画」という。）は平成28年4月1日から始まり、令和3年4月1日で計画期間が終了しました。そこで、第3次計画を検証し、新たに「第4次渋川市定員管理適正化計画」（以下「第4次計画」という。）を策定します。

第4次計画では、これまでの社会情勢に即した行政課題への対応に加え、働き方改革の推進、公務員の定年延長などを踏まえて目標を設定し、遂行に努めていきます。

## 2 現状と課題

### (1) 職員数の推移

第3次定員管理適正化計画における目標値と実職員数

単位：人

年度	H28 ①	H29	H30	R1	R2	R3 ②	②－①
目標値 (A)	773	758	744	739	723	713	-60
職員数 (B)	770	758	742	743	743	738	-32
差 (B－A)	-3	0	-2	4	20	25	
人口1万人当たり (人)	95.23	94.81	93.96	95.45	96.68	97.3	
歳出における人件費率 (普通会計決算) (%)	17.6	17.6	16.1	15.1	14.6		

市町村合併前の平成17年4月1日現在の6市町村の職員数888人と比較して、令和3年4月1日現在の職員数は738人となっており、合併以降150人の職員を削減してきました。

令和3年4月までの第3次計画においては、5年間で60人の削減を目標に設定し、令和3年度の職員数の目標値を713人と定めていましたが、令和3年4月1日現在の実職員数は目標値より25人超過となっています。

人口減少に伴い人口1万人当たりの職員数は増加傾向にありますが、歳出における人件費率は減少しており、事業の増加に対し少ない職員数で対応していると考えられます。特に令和2年度以降は新型コロナウイルス感染症の流行という未曾有の事態に対し、対策室を設置する等の対応を行ってきました。

また、本市では、国の掲げる就職氷河期世代支援プログラムに先立ち、令和元年度から就職氷河期世代を対象とした職員採用試験を実施し、幅広い年齢の職員を採用しています。

### (2) 類似団体との比較

職員数の検証に当たり、総務省が実施する地方公共団体定員管理調査による類似団体別職員数を活用します。

類似団体別職員数とは、地方公共団体定員管理調査における一般行政部門及び普通会計部門について、人口規模や産業構造から類似する市区町村をいくつかの類型区分に分け、その区分内での人口1万人当たりの職員数の平均値を算出したものです。平均値を表す指標の一つに、「修正値」があります。修正値は、業務内容によって仕分けられた部門ごとに実際に職員を配置している団体のみを対象として平均を算出しているため、配置の有無を考慮せずに算出した単純値に比べ、本市の実情により近い比較分析が可能です。

ただし、上記の類型区分には面積要件等が加味されていないため、同一類型の中から更に、本市と条件の近い、人口が7万人から9万人、面積が200平方キロメートル以上である9市（秋田県大館市、山形県米沢市、千葉県君津市、新潟県柏崎市、福井県越前市、岐阜県関市、岐阜県中津川市、兵庫県たつの市、愛媛県四国中央市）を独自に抽出しました。（以下「類似市」という。）

この類似市の職員数の平均及び状況（別表1、2）を比較対象として、現状の分析を行います。

令和2年度職員数と修正値及び類似市平均との差 単位：人

大部門	渋川市職員数	修正値	差	類似市	差
議会	6	6	0	6	0
総務・企画	154	126	28	134	20
税務	48	33	15	34	14
民生	107	142	▲ 35	148	▲ 41
衛生	48	52	▲ 4	48	0
労働	1	2	▲ 1	1	0
農林水産	35	22	13	33	2
商工	30	17	13	23	7
土木	78	50	28	61	17
教育	139	101	38	99	40
普通会計計	646	551	95	587	59
公営企業等	97			74	23
合計	743			661	82

本市の職員数は、普通会計部門において、類似団体別職員数の修正値と比較すると95人超過、類似市の平均と比較すると59人超過しています。

本市は類似市平均の4市町村より多い6市町村の合併を経験していることから、全体の職員数が多くなっているものと考えられます。

また、類似市と比較して10人以上の差がある部門と、その理由は下記のとおりです。

①総務・企画（+20人）

6市町村の合併を経験したことから、各地区の住民ニーズに対応するため、行政センターの職員配置が多いこと。また、育児休業者や長期病休者を人事課付としていることなどが要因と考えられます。

②税務（+14人）

類似市と比較して最寄りの税務署までの距離が遠いことや、各行政センターにも税務職員を配置していることなどが要因と考えられます。

③民生（△41人）

類似市と比較して市立保育所数が少ないため、職員の配置も少なくなっています。

④土木（+17人）

類似市と比較して市道の道路延長が大きいことから、維持管理のために職員の配置が多くなっているものと考えられます。

⑤教育（+40人）

各地区の生涯学習の推進のため、公民館への職員配置が多いこと。また、市立幼稚園数が多いため、職員数も多くなっているものと考えられます。

### （3） 第4次計画策定に当たっての課題

#### ア 新たな行政課題への対応

近年、地方分権に伴う国や県からの権限移譲や市民ニーズの高度化・多様化により、職員の業務量は増加しています。マイナンバーカードの導入を始めとするデジタル化への対応や、共生社会、持続可能な社会の実現のため、今後も複雑多様化する行政課題に柔軟かつ迅速に対応することが今まで以上に求められています。

また、コロナ禍の収束に向け、ワクチン接種を進めるとともに、市民・事業者への支援や、感染症防止対策に引き続き取り組んでいく必要があります。

更に、今後発生する可能性のある地震や風水害などの自然災害に備え、

職員が一体となって防災対策に取り組んでいかなければなりません。

## **イ 定年退職年齢の引上げと年齢構成の平準化**

地方公務員法の改正により、職員の定年退職年齢について、令和5年度から令和14年度までの間に段階的に引き上げられる予定となっています。60歳到達後、退職せずに常勤職員として勤務するか、退職して短時間勤務の再任用職員として勤務するかを職員自身で選択できるようになりますが、現状では退職者数の予測が困難な状況です。

また、移行期間中には退職者が極端に少なくなる年も発生すると考えられます。退職者数に合わせて若年層の新規採用を抑制すると、職員の年齢構成に不均衡が生じ、組織の安定性や持続性に影響を及ぼすことになり、質の高い行政サービスに影響が出る可能性があります。

## **ウ 働き方改革の推進**

平成30年7月に公布された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」により、国を挙げて働き方改革が掲げられ、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現が求められています。職員の心身の健康の維持や、ワーク・ライフ・バランスの実現のため、年次有給休暇や男性の育児休業の取得促進も進められています。性別や年齢にかかわらず、誰もが力を発揮して活躍できる環境の整備を一層進めていく必要があります。

### 3 第4次計画の目標

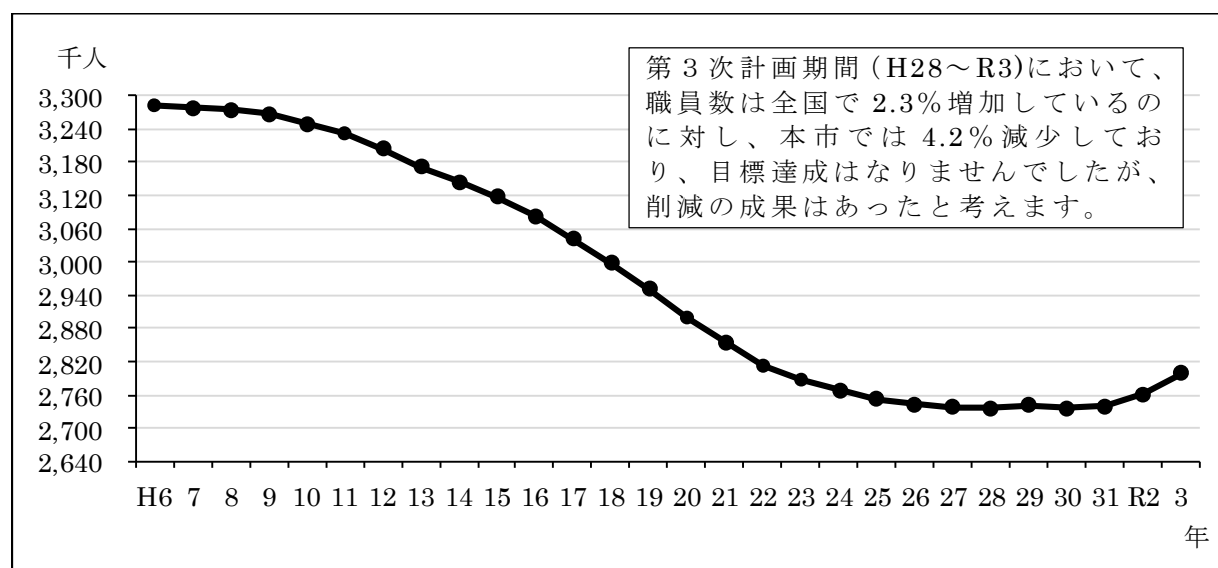
#### (1) 基本方針

第3次計画においては、職員数の削減を目標としていましたが、「2 現状と課題」の「(2) 類似団体との比較」で分析したとおり、職員数が類似団体に比べ多いことに関しては、本市の特性を踏まえた相応の理由があり、容易に削減することは困難であると考えます。また、全国の地方公共団体の職員数は下表のとおり、平成6年をピークに平成28年まで減少が続いていましたが、その後、横ばいから増加傾向に転じています。

このことから、第4次計画では、類似団体に比べ職員数は多いものの、本市の特性や高度化・多様化する市民ニーズや新型コロナウイルス感染症対策を始めとする新たな行政課題に適切に対応していかなければならないことを踏まえ、全国的に増加傾向にある職員数を抑制していくことに主眼を置くこととします。

また、定年退職年齢引上げ期間においても職員の年齢構成の平準化を図るため、一定の新規採用者数を維持するものとします。一時的に職員数は増加となりますが、長期的に見て必要な行政サービスを安定的に提供できる体制を確保できるような組織作りに取り組みます。

地方公共団体の総職員数の推移（地方公共団体定員管理調査結果より）



#### (2) 計画期間

令和4年4月1日から令和9年4月1日までの5年間とします。



### (3) 計画目標

年度別職員数

単位：人

年度	R4	R5	R6	R7	R8	R9	期間計
目標職員数	735	<b>734</b>	<b>742</b>	<b>738</b>	<b>739</b>	<b>735</b>	
前年度退職者		12	3	15	10	15	<b>55</b>
内訳	昭和37年度生(12人)	12					
	昭和38年度生(6人)		3	3			
	昭和39年度生(23人)			12		11	
	昭和40年度生(19人)				10		
	昭和41年度生(8人)					4	
当年度採用者		11	11	11	11	11	<b>55</b>
差		-1	8	-4	1	-4	<b>0</b>

※令和4年度の職員数735は、計画策定時点の予算上の数値です。

定年退職年齢引上げ期間中は一時的に職員数が増加しますが、中長期的な観点による適正な定員管理が必要であることから、計画終了時の職員数を、計画開始時と同じ735人とすることを目標にします。

令和5年度以降、定年退職となる年齢が2か年度に1歳ずつ段階的に引き上げられますが、60歳到達時点で半数が退職（再任用短時間勤務職員へ移行）を希望し、残りの半数が延長後の定年年齢まで勤務すると想定して退職者数を算定します。

期間中の採用者数の合計を退職者数の合計と同じ55人としますが、退職者の少ない年にも一定の採用者数を維持するため、採用者数を平準化し、各年11人程度の採用とします。

ただし、60歳到達前の普通退職者数は見込んでいないため、中途退職者が発生した場合には、採用者数を調整するものとします。

### (4) 計画の推進

#### ア 組織機構の見直し

厳しい財政状況のなか、限られた人材と予算で効果的な施策展開を図るため、事務事業の集約化、縮小、廃止等業務内容の見直しや効率的な組織・

機構への見直しと併せ、重要施策等への対応には、引き続き組織を充実化し、職員を重点的に配置することとします。

#### **イ 民間委託、デジタル技術の活用等の推進**

民間事業者が実施することで経費削減やサービスの維持・向上が図られる場合は、積極的に事業委託や指定管理者制度の導入を推進します。

また、デジタル技術を活用し、市民サービスの利便性の向上や、事務の効率化を図ります。

#### **ウ 多様な任用制度の活用**

再任用短時間勤務職員の任用により、退職者が長年培ってきた能力を活用し、組織体制を維持していきます。また、臨時的な業務の担い手を確保するため、会計年度任用職員を効果的に活用します。

#### **エ 人材育成の推進**

限られた人材で効率的かつ効果的な行政運営を実現するためには、職員一人ひとりの意欲や能力等を最大限に引き出し、職務能力を高めることが重要であることから、職員研修を充実するとともに、人事評価制度等の人事制度の一層の充実を図ります。

#### **オ 障害者雇用の促進**

「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、法定雇用率を達成するため、引き続き障害者雇用の推進するとともに、障害者が就業可能な職場について検討し、サポート体制の強化を図ります。

#### **カ ワーク・ライフ・バランスの推進**

職員が心身の健康を維持し、能力を最大限に発揮できるよう、働き方改革を推進し、時間外勤務の縮減や休暇の取得促進等に取り組みます。

### **(5) 計画の見直し**

本計画の期間は公務員の定年年齢引上げの過渡期であることや、今後の新型コロナウイルス感染症の流行状況等の予測が困難であることから、定員に影響する要素に変化が生じる可能性があるため、地方公務員法改正後の動向や社会情勢の変化に注視し、必要に応じて計画の見直しを行うこととします。

別表1 類似市基本情報

自治体名 項目（単位）	渋川市	類似市 平均	秋田県 大館市	山形県 米沢市	千葉県 君津市	新潟県 柏崎市	福井県 越前市	岐阜県 関市	岐阜県 中津川市	兵庫県 たつの市	愛媛県 四国中央市
合併市町村数	6	4	3	0	5	3	2	6	8	4	4
人口（人） R3. 3. 31住民基本台帳	75,490	80,112	69,957	80,795	82,748	81,071	82,395	86,828	76,905	75,166	85,145
世帯数（戸） R3. 3. 31住民基本台帳	32,500	34,187	31,615	33,460	39,257	34,884	31,510	35,713	31,366	30,911	38,968
面積（平方k m） R2. 10. 1国土地理院	240	470	913	549	319	442	231	472	676	211	421
最寄りの税務署までの 自動車移動時間（分）	60	8	5	15	20	5	5	15	0	1	5
総農家戸数（戸） 2015年農林業センサス	3,218	2,733	2,787	1,525	2,346	2,268	2,549	2,560	4,949	3,016	2,594
経営耕地面積（ha） 2015年農林業センサス	2,026	2,707	5,040	3,697	1,971	4,980	2,310	1,588	2,094	1,619	1,069
市道道路延長（km） R3. 3. 31道路現況調書	1,972	989	913	721	832	1,190	887	1,136	1,406	764	1,052

別表2 類似市公共施設調べ（令和2年4月1日現在）

自治体名 施設		渋川市	類似市 平均	秋田県 大館市	山形県 米沢市	千葉県 君津市	新潟県 柏崎市	福井県 越前市	岐阜県 関市	岐阜県 中津川市	兵庫県 たつの市	愛媛県 四国中央市
		支所・ 行政センター	施設数	5	5	2	0	4	2	1	6	13
	職員数	35	28	14	0	13	13	12	49	89	45	14
保育所	施設数	4	11	9	2	11	16	8	10	16	12	14
	職員数	39	83	58	25	124	126	78	63	107	84	82
小学校	施設数	14	18	17	18	16	20	17	19	18	17	19
	職員数	1	3	13	5	5	0	0	5	0	0	0
中学校	施設数	9	8	8	7	7	11	7	9	12	5	7
	職員数	0	2	7	3	5	0	0	4	0	1	0
幼稚園	施設数	5	2	0	0	0	0	5	0	5	4	4
	職員数	23	6	0	0	0	0	11	0	15	10	14
公民館	施設数	12	12	12	1	6	32	17	1	13	7	19
	職員数	34	5	9	0	18	0	0	0	2	0	13
図書館	施設数	2	3	5	1	1	1	2	3	2	4	4
	職員数	6	5	0	0	11	10	9	0	6	8	0
給食調理場 (共同方式)	施設数	3	3	4	0	1	8	0	3	9	2	2
	職員数	16	3	0	0	6	0	0	2	0	10	5
給食調理場 (自校方式)	施設数	5	10	3	18	0	0	18	1	17	21	10
	職員数	0	9	3	34	0	0	39	1	0	0	0

## 参考資料

### 1 退職・採用者数推移

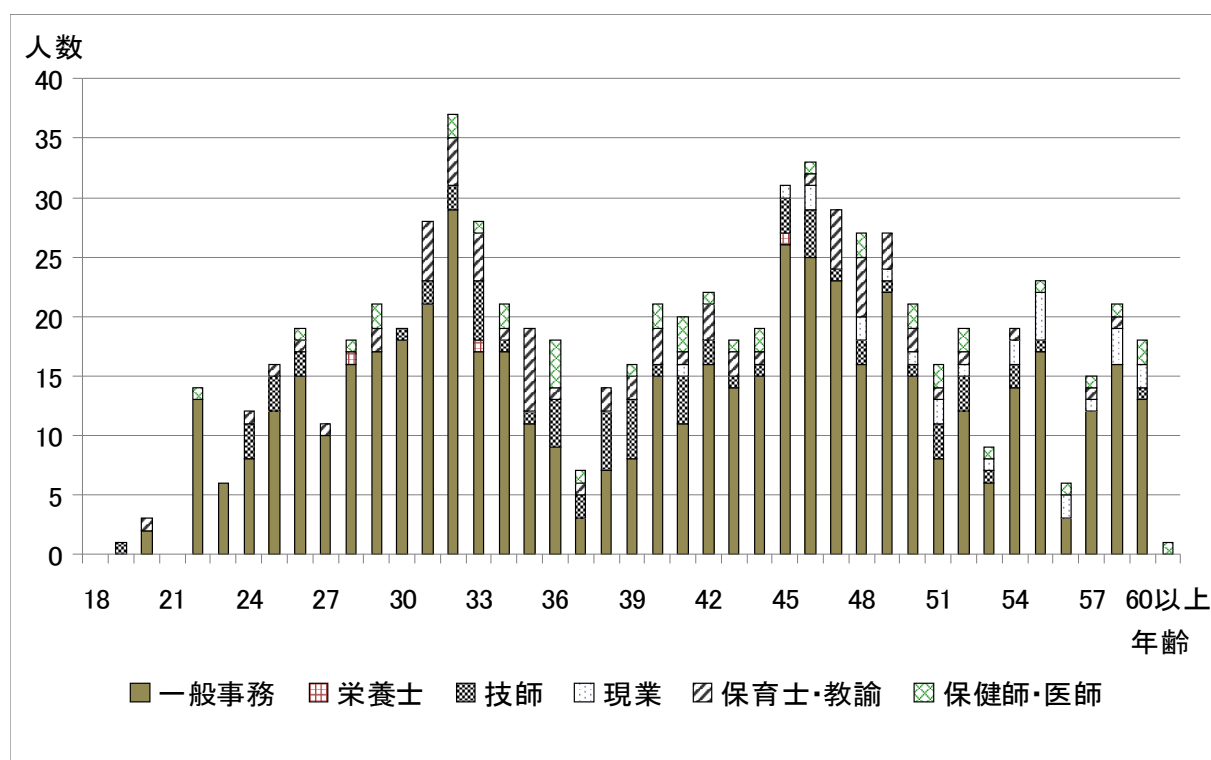
単位：人

年度	H29	H30	R1	R2	R3	合計	平均
前年度退職	35	35	27	36	35	168	33.6
うち定年退職	24	23	11	24	18	100	20
採用	23	19	28	36	※30	136	27.2

※令和2年10月1日採用を含む

### 2 年齢・職種別職員数

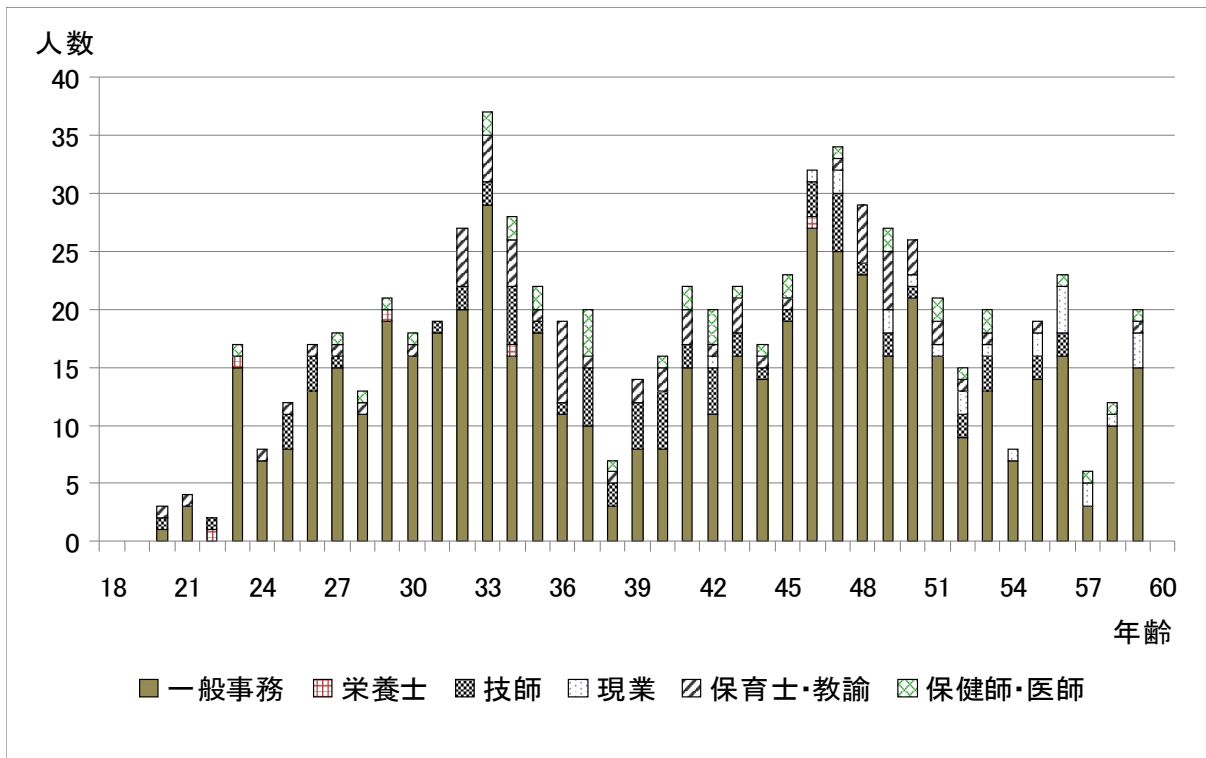
令和2年4月1日現在



職種	一般事務	栄養士	技師	現業	保育士・教諭	保健師・医師	合計
職員数 (人)	538	3	69	26	65	42	743

※60歳以上は医師1名（令和2年中退職）

令和3年4月1日現在



職種	一般事務	栄養士	技師	現業	保育士・教諭	保健師・医師	全職員
職員数 (人)	539	5	68	24	64	38	738

### 3 人件費の推移 (普通会計決算)

区分 年度	人口 ※ (人)	歳出額 A (千円)	人件費 B (千円)	人件費率 B/A (%)	一人当たり 給与費 (千円)
H28	79,949	32,458,427	5,723,424	17.6	5,969
H29	78,973	32,545,210	5,741,639	17.6	6,044
H30	77,838	34,982,544	5,629,539	16.1	6,139
R1	76,853	36,902,365	5,587,277	15.1	6,222
R2	75,847	43,950,726	6,405,894	14.6	6,278

※各年12月末住民基本台帳