

田原本町 定員適正化計画

令和3年度 ～ 令和7年度

令和3年3月

田原本町

田原本町定員適正化計画（令和3年度～令和7年度）

【目 次】

1	定員適正化計画策定の趣旨	-----	1
2	前回計画の実績	-----	2
3	定員適正化計画	-----	3
3.1	定数分析	-----	3
3.2	定員適正化の数値目標	-----	5
3.3	定員適正化計画の推進にあたって	-----	6

1 定員適正化計画策定の趣旨

本町では、「第5次田原本町行政改革大綱」及びこれに基づく具体的な行財政改革の取り組みをまとめた実施計画書を策定し、行政運営のスリム化と財源確保、多様化する住民ニーズに応えられる、効率的で質の高い行政サービスを提供できるよう取り組んでいます。

この取り組みの一環として、平成28年度から令和2年度までを計画期間とする定員適正化計画に沿って定員管理を進めてきました。

一方、県からの権限の移譲や地方創生に向けた取り組みなどの新たな要因により、行政職を中心に職員の担当する業務量が増加しており、効率的な業務体制の確立が求められています。

また、今後、少子高齢化を伴う人口減少が進んでいく中で、税収の増加を見込むことは難しく、本町の財政運営は一層の厳しさを増すことが予想されます。引き続き事務の効率化や事務事業の見直しを推進するとともに、職員の更なる能力向上を図ることにより、行政サービスの水準を落とすことなく最低限必要な職員数を確保することを基本として定員管理を行っていく必要があります。

これらを踏まえ、令和3年度から令和7年度までの5年間を取り組み期間とする新たな定員適正化計画を策定します。

2 前回計画の実績

前回の定員適正化計画に基づき、平成28年度から5年間の期間における実績は図表1のとおりです。令和2年4月1日現在で職員数は263人となり、令和2年4月1日時点での到達目標値である275人を12人下回って達成した状況となっています。

図表1 職員数の推移(平成28年度～令和2年度)

部 門		区 分	職 員 数 (人)				
			平成28	平成29	平成30	平成31	令和2
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	3	3	3	3	3
		総務・企画	60	62	60	64	65
		税 務	19	16	16	18	19
		労 働	0	0	0	0	0
		農林水産	5	6	8	8	8
		商 工	2	2	2	1	2
		土 木	22	20	18	18	16
		小 計	111	109	107	112	113
	福 祉 関 係	民 生	24	30	28	24	26
		衛 生	31	26	27	31	29
		小 計	55	56	55	55	55
	一般行政部門計		166	165	162	167	168
	教 育		70	68	67	66	63
消 防		0	0	0	0	0	
普通会計計		236	233	229	233	231	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院	0	0	0	0	0	
	水 道	14	12	12	13	11	
	下 水 道	7	8	5	5	6	
	交 通	0	0	0	0	0	
	そ の 他	12	12	12	13	15	
	公営企業等会計部門計		33	32	29	31	32
総合計			269	265	258	264	263

3 定員適正化計画

3. 1 定数分析

総務省の地方公共団体定員管理調査では、すべての市町村を人口規模と産業構造（産業別就業人口の構成比）を基準に、グループ（類似団体）に分けています。田原本町はV-2型（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）に属し、その類似団体は全国に97の町村があります。

県下の各自治体、類似団体においても行財政改革の課題の一つとして職員数の削減に取り組んでいますが、自治体における施策の違いもあり、必ずしも各自治体の職員数の平均値を単純に比較することはできません。しかし、人口対職員数比については、各自治体との比較において一定の目安とすることができます。

(1) 部門別職員数比較

V-2型の類似団体のうち、県内の類似団体3町（斑鳩町、王寺町、広陵町）、及び大阪府における類似団体である熊取町、京都府における類似団体である精華町と部門別職員数を比較してみると、「教育部門」の職員数が広陵町に次いでやや多くなっています（図表2）。

要因としては、同規模団体に比べ、幼稚園数が多いこと等が考えられます。

図表 2 部門別職員数比較

令和 2 年 4 月 1 日現在

部門		団体名	奈良県 斑鳩町	奈良県 王寺町	奈良県 広陵町	田原本町	大阪府 熊取町	京都府 精華町
普通 会 計	一般行政 (福祉関係を除く)	議 会	2	3	3	3	3	3
		総 務	29	41	55	65	62	68
		税 務	9	9	12	19	20	18
		労 働	0	1	0	0	0	0
		農林水産	4	1	4	8	5	9
		商 工	3	5	4	2	2	3
		土 木	11	17	17	16	35	32
	小 計	58	77	95	113	127	133	
	福祉 関係	民 生	46	20	54	26	78	72
		衛 生	30	11	17	29	30	21
		小 計	76	31	71	55	108	93
	一般行政部門計		134	108	166	168	235	226
	教 育		32	45	70	63	36	23
	消 防		0	0	0	0	0	53
普通会計計		166	153	236	231	271	302	
公営 企 業 等 会 計 部 門	病 院		0	0	0	0	0	1
	水 道		8	7	8	11	13	15
	下水道		5	2	2	6	10	7
	交 通		0	0	0	0	0	0
	そ の 他		14	9	6	15	19	9
	公営企業等会計部門計		27	18	16	32	42	32
総 合 計		193	171	252	263	313	334	

(2) 近隣・類似団体の状況（教育部門、公営企業等会計部門を除く）

県内における類似団体 3 町（斑鳩町、王寺町、広陵町）、及び大阪府における類似団体である熊取町、京都府における類似団体である精華町の一般行政部門における職員数を比較すると、「職員 1 人あたりの人口」は、県内では斑鳩町、王寺町、広陵町よりやや少ない水準にあります。また、京都府精華町よりも多く、大阪府熊取町とほぼ同じ水準にあり、類似団体の全国平均（平成 31 年 4 月 1 日現在）を上回っています（図表 3）。

図表 3 近隣類似団体との比較(一般行政職)

自治体名	住基人口 (R2/1/1)	職員数 (一般行政職) (R2/4/1)	職員一人あたり 人口
奈良県斑鳩町	28,338	134	211.5
奈良県王寺町	24,196	108	224.0
奈良県広陵町	35,059	166	211.2
大阪府熊取町	43,671	235	185.8
京都府精華町	37,319	226	165.1
奈良県田原本町	31,890	168	189.8
類似団体平均 (R2/4/1)	31,350.8	160.5	195.3

(単位:人)

3.2 定員適正化の数値目標

令和2年4月1日現在の職員数263人を基準として、5年後の令和7年4月1日の職員数目標値を3人減少の260人とすることを目標とします(図表4)。

図表 4 定員適正化計画(令和3年度～令和7年度)

		No.	(基準年度)	計画年度				
			令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
年度当初 4月1日現在		①	263	261	261	261	260	260
(前年度比増減状況)			-1	-2	0	0	-1	0
当該年度 退職者数 (減)	定年退職者 (3月31日付)	②	7	4	7	2	2	2
	定年以外の退職者(年度内見込)	③	14	5	5	2	2	2
	再任用期間終了者	④	3	4	0	4	7	0
当該年度末(3月31日)時点		⑤	239	248	249	253	249	256
翌年度 採用者数 (増)	新規採用予定 (翌年度の4月1日付)	⑥	11	9	5	5	9	2
	新規再任用等予定 (翌年度の4月1日付)	⑦	11	4	7	2	2	2

【数値の説明、計算方法】

- * ①は、当該年度当初の職員数を示します。当該年度の新規採用者数、再任用者数等を含み、
①=前年度の⑤+⑥+⑦ で計算します。

- * ②は、当該年度に定年に達し、3月31日付で退職となる職員数を示します。
- * ③は、定年退職以外の自己都合での退職者の予想値（毎年2人程度を想定）を記入しています。令和2年度中の退職者数は実数としています。また、令和3年度、4年度は任期付職員等の任期満了退職を含んでいます。
- * ④は、当該年度末で再任用期間が終了する職員の人数を示しています。
- * ⑤は、①-②-③-④で計算しますが、3月31日業務終了時点での職員数を示し、1年間この人数で仕事をしていたというものではありません。
- * ⑥⑦は、翌年度の4月1日付で採用となる予定の新規採用、再任用者の予定人数を示しています。
- * 定年延長については、本計画策定時点で制度が確定していないため、考慮していません。

3.3 定員適正化計画の推進にあたって

定員適正化計画の推進にあたっては、以下の点を踏まえた総合的な対策を講じることで、その適切な実現を図ります。

(1) 事務事業の継続的な見直し

限られた財源を有効に活用し、持続可能で活力のある地域社会を築いていくためには、官民の役割分担や町としての施設運営のあり方、業務の手法や組織のあり方など、継続的に見直すことが必要となっています。

こうした環境下において、自主的・自律的な行財政運営を行い、新たな行政課題に対応するために、まずは、既存の事務事業の見直しを実施することにより、財政の健全化・スリム化を進める一方で、住民サービスを低下させないような、効果的かつ効率的な住民サービスを提供していかなければなりません。また、公共サービスが多様化している現状を踏まえ、住民と行政が連携を深めることで、協働のまちづくりをさらに促進します。

(2) 機能的で分かりやすい組織・機構の構築

新しい政策課題や行政を取り巻く環境変化に柔軟に対応していくためには、限られた人員の中で、効率的で機能的な組織を維持するとともに、重点施策等の推進や主要課題の解決に向けた組織体制づくりを目指します。

組織編成に際しては、住民の立場に立った分かりやすく利用しやすい組織とするとともに、現場における創意工夫を引き出し、自律的に行動できる組織を構築し、また、単独の部署では対応しがたい行政課題が増加する中、組織横断的な課題や重要なプロジェクトへの対応力の強化を図るため、緊密な連携の確保や権限と責任ある専任のチームを設置するなど、より柔軟で実行力のある組織編成を果敢に行います。

(3) 民間活力の導入

公共サービスを効果的かつ効率的に提供するため、公共と民間、行政と住民の役割分担を見直し、町の事業に関して、単に民間企業に外部委託するだけでなく、町の行政運営に民間企業、外部の団体（NPOやボランティアを含む）及び個人のノウハウな

ど、外部の資源を積極的に活用するものとします。

(4) 多様な任用制度の活用

資格や免許を必要とする専門職や季節的な繁忙期などにおいては、任期付職員や会計年度任用職員等を必要に応じて適宜活用していくなど、行政ニーズに応じた任用形態による職員の採用を行っていきます。

また、国、県等との人事交流や、民間人材の積極的な活用により組織の活性化等に取り組みます。

(5) 職員の職務遂行能力の向上

限られた人材の中で、より効果的で効率的な事務事業運営、組織運営を進めていくためには、職員一人ひとりの職務能力の向上が不可欠の課題となります。職員のさらなる職務能力の向上に引き続き取り組みます。

このための職員研修等については、外部環境の変化等にも柔軟に対応していけるよう、職員一人ひとりが主体的に自己改革や資質の向上を図るための動機付けとなるよう、研修形態等にも配慮しながら実施するものとします。

また、行政運営の効率化を図っていくためには、能力、実績に基づく人事管理が必要であることから、その基礎となる人事評価の活用を適切に行っていきます。

(6) 数値目標の見直し

本計画策定後において、国の行財政改革、社会保障制度の改革等による社会情勢の変化又は本町における新たな施策や財政状況との整合性など、職員数に影響する要因が生じた場合には、計画期間中であっても、適宜、本計画の見直しを行うものとします。