

飯山市職員定員管理計画

令和5年度（2023年度）～令和9年度（2027年度）

令和5年（2023年）12月

飯 山 市

目 次

1 計画策定の趣旨	1
2 飯山市の職員数	2
(1) 職員数の状況	
(2) 職員数の参考指標	
① 定員モデルによる試算	
② 定員回帰指標による試算	
③ 類似団体別職員数の状況	
3 定員管理計画の基本的事項	5
(1) 方針	
(2) 期間	
(3) 取組事項	

1 計画策定の趣旨

飯山市ではこれまで、飯山市第6次行財政改革大綱（平成31年（2019年）2月策定）に基づき、全体としての定員を抑制しつつ、効率的な行政運営に取り組み、一定の成果をあげてきたところです。

一方で、少子高齢化、地方分権、激甚化・頻発化する災害、新型コロナウイルス感染症、デジタル化の推進など社会経済情勢の変化により、ますます多様化・高度化する行政需要へ対応するため、市が担う業務量は増大しています。

このような状況の中で、行政課題に迅速かつ的確に対応するため、今後は、職員数の一時的な増減にとらわれず、持続可能な行政サービスの実現に重点を置いた職員配置が必要となってきています。

このため、組織体制の強化と職員の弾力的な配置に留意しながら、効率的かつ持続的な組織の実現を図り、最小の経費で最大の効果を挙げるため、新たに「飯山市職員定員管理計画」を策定するものです。

2 飯山市の職員数

(1) 職員数の状況

市では、飯山市第5次行財政改革大綱に基づく飯山市行財政健全化プラン実施計画において、平成26年度（2014年度）当初の職員数252人から20人削減して232人とする目標を掲げ、平成29年度（2017年度）にはその目標を達成したところです。

平成30年度（2018年度）以降については、飯山市第6次行財政改革大綱に基づき、職員数については232人を目安としながら、人事評価制度を用いた職務遂行能力の向上、組織目標及び課題への取組促進、職員の働く意欲向上などの取組を進めてきました。

しかしながら、国、広域連合などへの職員派遣に伴い実質の職員数は公表の職員数よりも数人少ないと、職員の不足を会計年度任用職員で補ってきたこと、また、近年では、職員の育児休業や病気休暇による欠員を十分に補充できていない状況があります。

職員数、人件費、ラスパイレス指数の推移 (単位 職員数：人、人件費：百万円)

年 度	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
職員数	257	252	245	241	232	228	231	229	227	230	230
人件費	1,868	1,876	1,692	1,655	1,635	1,598	1,631	1,588	1,551	—	—
ラスパイレス 指 数	96.0	96.4	96.7	96.7	96.5	96.5	96.7	96.5	96.4	96.9	—

※各年度の職員数は、4月1日現在

※人件費は、常勤の一般職の職員に係るもの（退職手当を除く決算額）（百万円未満は四捨五入）

※R4及びR5の人件費、R5のラスパイレス指数は、未確定

地方公共団体定員管理調査による部門別職員数の推移 (単位：人)

年 度	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	
普通 会計	一般行政	184	179	172	168	163	162	164	162	163	169
	教 育	43	42	41	42	38	36	36	36	34	32
	計	227	221	213	210	201	198	200	198	197	201
公営企業等会計 (上水・下水)	28	29	29	28	28	27	28	28	27	26	
合 計	255	250	242	238	229	225	228	226	224	227	

※各年度の職員数は、4月1日現在

※国土交通省、北信広域連合などに派遣している職員は含まない。

(2) 職員数の参考指標

総務省は、自治体に対して適正な定員管理を推進する参考指標として、「定員モデル」、「定員回帰指標」、「類似団体別職員数の状況」の3つの指標を示しています。これらの指標を参考しながら、地域の実情を踏まえつつ、部署ごとの課題や業務と職員数とのバランスを考慮し、適正な定員管理に取り組むことが必要です。

① 定員モデルによる試算

「定員モデル」とは、一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門別の職員数と、その職員数に最も相関関係のある行政需要に関する各種統計データを基に、多重回帰分析の手法によってそれぞれの団体における平均的な職員数を求めようとする参考指標です。

定員モデル式による試算値と飯山市の令和4年（2022年）4月1日現在の職員数との比較では、一般行政部門では、定員モデル 207 人に対し 169 人と 38 人下回っている状況にあります。

② 定員回帰指標による試算

「定員回帰指標」は、人口と面積の2つの説明変数を用いて、実職員数との多重回帰分析を行い、普通会計部門と一般行政部門の平均的な職員数を表す指標です。

定員回帰指標による試算値と飯山市の令和4年（2022年）4月1日現在の定員管理調査における職員数との比較では、一般行政部門では定員回帰指標 184 人に対し 169 人と 15 人下回り、普通会計部門では定員回帰指標 260 人に対し 201 人と 59 人下回っている状況にあります。

定員回帰指標による職員試算値

人口係数 a	人口 (千人)	面積係数 b	面積 (km ²)	一定値 c	試算 職員数
一般行政	4.0	× 19.909	+ 0.22	× 202.43	+ 60 ÷ 184
普通会計	5.7	× 19.909	+ 0.33	× 202.43	+ 80 ÷ 260

※人口：19,909人（R4.3.31 現在住民基本台帳人口）、面積：202.43 km²

③ 類似団体別職員数の状況（定員管理診断表（単純値・修正値））

「定員管理診断表」とは、総務省が全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）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、類型ごとに人口1万人

当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、普通会計部門と一般行政部門の職員数を対象としています。

令和3年（2021年）4月1日現在の職員数について、修正値による類似団体との比較をすると、一般行政部門では類似団体平均 155 人に対し飯山市は163人と8人上回っており、普通会計部門では類似団体平均 184 人に対し、飯山市は201人と13人上回っている状況にあります。

定員管理診断表（令和4年度定員管理調査から）

部門	飯山市職員数 R3.4.1 現在	単純値※		修正値※	
		職員数	比較	職員数	比較
議会	3	3		3	
総務・企画	46	50	▲4	49	▲3
税務	11	12	▲1	12	▲1
民生	43	42	1	39	4
衛生	14	17	▲3	13	1
労働					
農林水産	12	16	▲4	15	▲3
商工	11	8	3	7	4
土木	23	17	6	17	6
一般行政 計	163	165	▲2	155	8
教育	34	29	5	29	5
消防		18	▲18		
普通会計 計	197	212	▲15	184	13
病院					
水道	7				
下水道	4				
交通					
その他	16				
公営企業等会計	27				
合計	224				

※ 単純値：地方公共団体定員管理調査を基に、類似団体の比較に用いる平均値。職員が配置されていない部門を考慮せずに集計し、平均値を算出したもの

※ 修正値：地方公共団体定員管理調査を基に、類似団体の比較に用いる平均値。自治体によっては消防業務を一部事務組合などの所管としている場合や、指定管理者制度を活用して公共施設の管理を行っている場合など職員が配置されていない場合があることから、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たもの

3 定員管理計画の基本的事項

(1) 方針

地方公共団体の職員配置は、その時々の行政需要や施策展開が反映されるものであり、地方公共団体定員管理研究会においても、「地方公共団体における定員管理の現状が適切であるかどうかを検討するための指標が必要となるが、職員数の基礎となる行政需要は多様であり、それら全てを補足したうえで数値化を図り、あるべき水準としての指標を示すことは現実的ではない。また、行政サービスの提供の方法が、地域の実情によって多様であることを考慮すると、職員数を画一的に定義すること自体、適当ではない。」としています。

しかしながら、適正な定員管理を推進するためには、客観的な指標を用いて分析することは必要不可欠といえます。

そこで、総務省が参考指標として示す「定員モデル」、「定員回帰指標」、「類似団体別職員数の状況」による分析を行い、当市の職員数の状況について、次のとおり整理を行いました。

- ・職員数と相関関係が強い各種統計データを用いて平均的な職員数を部門別に算出する「定員モデル」では、一般行政部門で 38 人少ない。
- ・人口と面積を用いて平均的な職員数を算出する「定員回帰指標」では、一般行政部門で 15 人少なく、普通会計部門で 59 人少ない。
- ・類似団体の職員数の平均値と比較する「類似団体別職員数の状況」では、単純値による比較では一般行政部門で 2 人少なく、普通会計部門で 15 人少ない。修正値による比較では一般行政部門で 8 人多く、普通会計部門で 13 人多い。

参考指標にはそれぞれ特性や長所、短所があり、どれかひとつの指標が正しいということはできませんが、小部門ごとの細かい比較を特性とする「類似団体別職員数の状況（修正値による比較）」以外の指標では、当市の職員数は試算値を下回っており、全体的に少ない職員数で市政運営を担っていると判断することができます。

上記の分析結果や、関係機関への職員派遣、育児休業や病気休暇の欠員補充といった課題を踏まえ、本計画における職員数は、飯山市行財政健全化プラン実施計画の職員数の目標人数である 232 人から 8 人増の 240 人を基本として定員管理に取り組むこととします。

今後は、職員数を計画的に管理することを目的とし、効率的な職員配置を前提とした上で、将来を見据えた人材育成などを考慮し、行政改革を推進しながら職員人件費の増大を最小限に抑えつつ、安定した行政サービスを提供するため、適正な職員数を採用していく計画とします。

(2) 期間

計画期間は、令和5年度（2023年度）から令和9年度（2027年度）までの5年間とします。なお、行政需要の変化などにより、計画内容は必要に応じて見直しを行うこととします。

(3) 取組事項

① 組織体制

効率的で機能的な業務執行体制を整えるため、常に時代に合った組織体制を整備します。業務ごとのサービス提供体制を踏まえたうえで、業務量と職種ごとの人員数の適正なバランスを維持していきます。

② 人材育成

飯山市職員人材育成基本方針（令和5年（2023年）年3月改定）に基づき、各種施策を推進し、職員の能力向上や組織力を高めることで、質の高い市政運営の実現に繋げていきます。

③ 定年引上げ

地方公務員法の改正により、定年の段階的な引上げが導入されています。制度が完成する令和13年（2031年）4月までは定年退職者が2年に一度しか生じないことや、従前と比較すると定年退職者数が相当程度減少すると見込まれることを踏まえ、行政サービスを安定的に提供できる体制を確保していくため、中長期的な観点から新規採用者の数も含めた適正な定員管理を行っていく必要があります。

④ 会計年度任用職員

定型的、労務的な業務をはじめ、一時的に増加する業務、資格や専門的知識を必要とする業務については、業務の性質を精査したうえで会計年度任用職員の活用を図るとともに、適正な任用に努めます。