

# 開成町職員定員管理計画 (第4次計画)

令和2年3月

開成町行政推進部総務課

# 目 次

|     |                          |   |
|-----|--------------------------|---|
| 1   | 計画策定に当たって .....          | 1 |
| (1) | 計画策定の趣旨 .....            | 1 |
| (2) | 定員の定義 .....              | 1 |
| (3) | 適用範囲 .....               | 1 |
| 2   | 職員数の推移 .....             | 2 |
| (1) | 目標値と実績値 .....            | 2 |
| (2) | 職種別の職員数 .....            | 2 |
| 3   | 職員数の現状分析 .....           | 3 |
| (1) | 年齢別職員構成の状況 .....         | 3 |
| (2) | 定員管理診断表による類似団体との比較 ..... | 3 |
| (3) | 人件費の状況 .....             | 4 |
| 4   | 本計画の内容 .....             | 5 |
| (1) | 基本的な考え方 .....            | 5 |
| (2) | 計画期間 .....               | 5 |
| (3) | 計画の目標 .....              | 5 |
| (4) | 退職予定者数 .....             | 6 |
| (5) | 採用計画 .....               | 6 |
| (6) | 人件費の目安 .....             | 6 |
| (7) | 計画に係る手法 .....            | 6 |
| (8) | 留意すべき事項 .....            | 7 |
| (9) | 計画の見直し .....             | 8 |
| 参考  | .....                    | 9 |

県内市町村の歳出合計に占める職員給の割合

## 1 計画策定に当たって

### (1) 計画策定の趣旨

本町では、平成 25 年度から平成 30 年度までを計画期間とする「第 3 次開成町職員定員適正化計画」を、平成 31 年 3 月には令和元年度の 1 年限りを計画期間とする「第 3 次開成町職員定員適正化計画（改定版）」を策定し、職員数の適正管理に努めてきました。

令和元年度（令和元年度）からスタートした本町の最上位計画である「第五次開成町総合計画」の後期基本計画では、政策「効率的な自治体経営を進めるまち」において、計画（詳細施策）の 1 つとして「人材の確保と育成」を掲げています。

また、第 6 次開成町行政改革大綱では、行政改革の目的を「町民に対して将来にわたって質の高い行政サービスを提供していく体制を整える」こととしており、行財政基盤を強化するために、職員の確保・育成・配置を適切に行い、人材の有効活用を図っていくことを行政改革の視点の 1 つとしています。

人口増加に伴う業務量の増加や複雑化・高度化する行政課題に的確に対応するには、退職補充や職員数の抑制に留めず、業務量に見合った人員を確保し、町政運営の基盤の強化を図る必要があります。

これらのことから、計画名称を「定員適正化計画」から「定員管理計画」に改め、第 4 次計画となる「開成町職員定員管理計画」を策定するものです。

### (2) 定員の定義

定員の範囲は、「地方公共団体定員管理調査（総務省）」の定義に準じ、一般職に属する職員（臨時職員・非常勤職員を除く。）とします。

#### <対象となる職員の具体例>

- 本町が給与（本給）を負担し、他団体に出向（勤務）している職員
- 育児休業中・休職中の職員
- 再任用職員のうちフルタイム勤務の者

#### <対象とならない職員の具体例>

- 本町に勤務しているが、出向元の団体が給与（本給）を負担している職員
- 再任用職員のうち短時間勤務の者
- 特別職（町長、副町長、教育長）

### (3) 適用範囲

本計画は、全ての行政部門（一般行政<sup>※1</sup>、特別行政<sup>※2</sup>）及び公営企業等会計部門<sup>※3</sup>）に適用します。

#### （※1）一般行政

議会、総務・企画、税務、労働、農林水産、商工、土木の各部門。

#### （※2）特別行政

教育部門。一般的には消防部門も特別行政に含まれますが、本町は小田原市に消防事務を委託しているため職員の配置はありません。

#### （※3）公営企業等会計部門

上水道、公共下水道、国保事業、介護保険事業の各会計部門。

## 2 職員数の推移

### (1) 目標値と実績値

第3次開成町職員定員適正化計画の計画期間（平成25年度から平成30年度）及び第3次開成町職員定員適正化計画（改定版）の計画期間（令和元年度）における目標値と実績値は、次のとおりです。

（各年度4月1日現在 単位：人）

| 部 門       | 区 分 | 25 年度 | 26 年度 | 27 年度 | 28 年度 | 29 年度 | 30 年度 | 元年度 |
|-----------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 一 般 行 政   | 目標値 | 72    | 76    | 78    | 79    | 80    | 80    | 85  |
|           | 実績値 | 75    | 77    | 75    | 81    | 83    | 84    | 82  |
| 特 別 行 政   | 目標値 | 29    | 31    | 30    | 28    | 27    | 27    | 29  |
|           | 実績値 | 29    | 30    | 28    | 28    | 28    | 28    | 29  |
| 公 営 企 業 等 | 目標値 | 11    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 11  |
|           | 実績値 | 11    | 12    | 11    | 12    | 10    | 11    | 12  |
| 合 計       | 目標値 | 114   | 119   | 121   | 122   | 123   | 123   | 125 |
|           | 実績値 | 114   | 118   | 114   | 121   | 121   | 123   | 123 |
|           | 差 異 | 0     | △1    | △7    | △1    | △2    | 0     | △2  |

※地方教育行政の組織及び運営に関する法律の改正により、教育長は平成27年4月1日から特別職の身分のみを有することとなり、平成27年以後の地方公務員定員管理調査から対象外となったため、後年度との比較を行うため、平成25年度及び平成26年度については教育長を除いた職員数を記載しています。（以下本計画において同じ）

#### <分析>

平成25年度及び平成30年度においては目標とする職員数を確保できていますが、その他の年度においては目標とする職員数を確保することができませんでした。

目標とする職員数を確保できなかった主な理由は、採用内定の辞退により必要な人員の確保ができなかったことや自己都合退職が増加したことなどが挙げられます。

### (2) 職種別の職員数

平成21年度（10年前）、平成26年度（5年前）、令和元年度（現在）で比較した職種別の職員数は、次のとおりです。

（各年度4月1日現在、単位：人）

| 職 種       | 21 年度 | 26 年度 | 元年度 |
|-----------|-------|-------|-----|
| 事 務 職     | 77    | 76    | 80  |
| 土 木 技 術 職 | 11    | 12    | 13  |
| 保 健 師     | 6     | 7     | 7   |
| 社 会 福 祉 士 | 2     | 2     | 3   |
| 管 理 栄 養 士 | 0     | 0     | 1   |
| 幼 稚 園 教 諭 | 8     | 10    | 11  |
| 学 校 栄 養 士 | 2     | 2     | 2   |
| 指 導 主 事   | 0     | 1     | 1   |
| 技 能 労 務 職 | 12    | 8     | 5   |
| 合 計       | 118   | 118   | 123 |

#### <分析>

総職員数は、10年間で5人増加しています。

技能労務職（給食調理員・用務員）は退職者不補充の原則により新規の採用を行っていないことから10年間で7人減少し、実質的には他の職種が12人の増加となっています。

職員数の増加要因としては、都市基盤整備などを担う土木技術職の増、子育て支援の充実に伴う保健師や幼稚園教諭の増、専門性の高い相談業務に対応するための社会福祉士の増、食育を推進するための管理栄養士の新規配置などとなっています。

### 3 現状分析

#### (1) 年齢別職員構成の状況

平成 21 年度（10 年前）、平成 26 年度（5 年前）、令和元年度（現在）で比較した年齢別職員構成は、次のとおりです。

（各年度 4 月 1 日現在、単位：人）

| 年齢（歳）    | ～19 | 20～<br>23 | 24～<br>27 | 28～<br>31 | 32～<br>35 | 36～<br>39 | 40～<br>43 | 44～<br>47 | 48～<br>51 | 52～<br>55 | 56～<br>59 | 60～ | 計     |
|----------|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----|-------|
| 平成 21 年度 | 0   | 2         | 18        | 12        | 8         | 15        | 14        | 9         | 14        | 13        | 11        | 2   | 118   |
| 構成比(%)   | 0.0 | 1.7       | 15.3      | 10.2      | 6.8       | 12.7      | 11.9      | 7.6       | 11.9      | 11.0      | 9.3       | 1.7 | 100.0 |
| 平成 26 年度 | 0   | 9         | 12        | 14        | 11        | 11        | 11        | 14        | 10        | 12        | 13        | 1   | 118   |
| 構成比(%)   | 0.0 | 7.6       | 10.2      | 11.9      | 9.3       | 9.3       | 9.3       | 11.9      | 8.5       | 10.2      | 11.0      | 0.8 | 100.0 |
| 令和元年度    | 0   | 8         | 18        | 19        | 12        | 14        | 10        | 9         | 14        | 11        | 8         | 0   | 123   |
| 構成比(%)   | 0.0 | 6.5       | 14.6      | 15.4      | 9.8       | 11.4      | 8.1       | 7.3       | 11.4      | 8.9       | 6.5       | 0.0 | 100.0 |

#### <分析>

年齢別の職員構成は、いわゆる団塊の世代の退職によって大きく変化しています。退職者の補充に加えて、専門職の新規配置に努めてきた結果、令和元年度には 35 歳までの若年層の職員が、全体の 46.3%を占めています。

#### (2) 定員管理診断表による類似団体との比較

地方公共団体定員管理調査（総務省）では、「定員管理診断表」を作成しています。

これは、全国の市区町村を人口と産業構造の 2 つの基準を要素に分類し、類似団体間で職員数の比較を行い、定員管理の参考とするものです。最新の定員管理診断表による類似団体との比較は、次のとおりです。

（単位：人）

| 大部門     | H30. 4. 1 現在<br>職員数 | 単純値による比較     |     | 修正値による比較     |     |
|---------|---------------------|--------------|-----|--------------|-----|
|         |                     | 類似団体の<br>職員数 | 超過数 | 類似団体の<br>職員数 | 超過数 |
| 議 会     | 2                   | 3            | △1  | 3            | △1  |
| 総務・企画   | 35                  | 40           | △5  | 41           | △6  |
| 税 務     | 10                  | 11           | △1  | 11           | △1  |
| 民 生     | 6                   | 33           | △27 | 13           | △7  |
| 衛 生     | 17                  | 14           | 3   | 10           | 7   |
| 労 働     | 0                   | 0            |     | 0            |     |
| 農 林 水 産 | 6                   | 9            | △3  | 8            | △2  |
| 商 工     | 2                   | 4            | △2  | 2            |     |
| 土 木     | 6                   | 13           | △7  | 15           | △9  |
| 一般行政計   | 84                  | 128          | △44 | 103          | △19 |
| 教 育     | 28                  | 26           | 2   | 26           | 2   |
| 消 防     | 0                   | 6            | △6  | 0            |     |
| 普通会計計   | 112                 | 160          | △48 | 129          | △17 |

#### <分析>

定数管理診断表による類似団体との比較は、公営企業等会計部門を除いたものですが、本町は類似団体と比較すると単純値で 48 人の不足、詳細な比較をするため共同処理制度の活用などによって職員を配置していない中部門・小部門を除いた修正値で 17 人の不足となっています。

### (3) 人件費の状況

平成 21 年度から平成 30 年度までの 10 年間の普通会計決算における人件費は、次のとおりです。

|          | 人件費        | うち職員給      | 歳出合計に占める<br>職員給の割合 |
|----------|------------|------------|--------------------|
| 平成 21 年度 | 914,554 千円 | 576,750 千円 | 7.7%               |
| 平成 22 年度 | 934,053 千円 | 565,790 千円 | 11.5%              |
| 平成 23 年度 | 904,575 千円 | 538,376 千円 | 10.1%              |
| 平成 24 年度 | 893,545 千円 | 535,357 千円 | 10.2%              |
| 平成 25 年度 | 901,873 千円 | 553,261 千円 | 10.9%              |
| 平成 26 年度 | 993,983 千円 | 603,846 千円 | 12.1%              |
| 平成 27 年度 | 939,492 千円 | 586,777 千円 | 11.8%              |
| 平成 28 年度 | 940,214 千円 | 603,579 千円 | 11.2%              |
| 平成 29 年度 | 966,944 千円 | 619,197 千円 | 11.0%              |
| 平成 30 年度 | 957,816 千円 | 607,287 千円 | 10.3%              |

#### <分析>

歳出合計に占める職員給の割合は、概ね 11%程度（開成南小学校の建設による予算規模が大きい平成 21 年度を除く。）で推移していますが、近年は、職員数の増加や若年層の給与水準の引上げ等の影響により職員給は 6 億円を超えています。

## 4 本計画の内容

### (1) 基本的な考え方

本町では、これまで三次にわたる計画に基づき定員の適正化に努め、一定の成果を得てきました。今後も、政策の推進、行政課題の解決、職員の年齢構成、人件費などを総合的に考慮し、引き続き、職員数の適正管理に努める必要があります。

新たな定員管理計画は、第五次開成町総合計画を積極的に推進していくことを踏まえ、重要施策の推進、町民サービスの向上、広域連携の推進を図るために、真に必要な職員数を確保していくことを目標に策定します。

### (2) 計画期間

本計画の計画期間は、第五次開成町総合計画後期基本計画第1期実施計画との整合性を確保するとともに、定年年齢の引上げ<sup>(※)</sup>に関する公務員制度の改正が定員管理に及ぼす影響が大きいことを考慮し、平成31年4月1日から令和4年4月1日までの3年間とします。

#### (※) 定年年齢の引上げについて

令和4年度に施行予定の定年年齢の引上げに関しては、法令改正を伴うものであることから、関係法令の成立後に、制度改正の影響を踏まえ、定員管理の方向性を改めて決定する必要があります。

### (3) 計画の目標

#### ア 職員数の目標値

平成31年4月1日の職員123人から3年間で7人増員し、令和4年度当初の職員数の目標値を130人とします。

#### ■年度別の職員数の目標値

(単位：人)

|                 | H31. 4. 1<br>職員数 | R2. 4. 1<br>職員数 | R3. 4. 1<br>職員数 | R4. 4. 1<br>職員数 |
|-----------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 一般行政<br>[前年度比]  | 82<br>[－]        | 85<br>[＋3]      | 89<br>[＋4]      | 90<br>[＋1]      |
| 特別行政<br>[前年度比]  | 29<br>[－]        | 28<br>[△1]      | 28<br>[±0]      | 28<br>[±0]      |
| 公営企業等<br>[前年度比] | 12<br>[－]        | 12<br>[±0]      | 12<br>[±0]      | 12<br>[±0]      |
| 計<br>[前年度比]     | 123<br>[－]       | 125<br>[＋2]     | 129<br>[＋4]     | 130<br>[＋1]     |

#### イ 目標値の考え方

本計画では、次に掲げる複雑化・高度化する行政課題に的確に対応するため、3年間で7人の増員を計画しています。

#### (7) 駅前通り線周辺地区土地区画整理事業の専任職員の配置

駅前通り線周辺地区土地区画整理事業を円滑かつ確実に施行するため、適切な実施体制を整える必要があることから、担当課長及び専任職員を配置します。(2人増)

#### (イ) 専門職の適正配置

町民ニーズの多様化や高齢化の進行により重要性が増す専門性の高い相談業務に対して、十分な機能が発揮できるよう保健師、社会福祉士などの専門職を増員します。(2人増)

(ウ) 広域的な課題解決のための職員派遣

令和元年度に職員派遣を行っている小田原市消防本部及び足柄西部清掃組合に加え、新たにあしがら上地区資源循環型処理施設整備調整会議（南足柄市）に職員を派遣するなど、広域的な課題解決に向けた職員派遣（職員交流）を行います。（1人増）

(エ) 第3次開成町職員定員適正化計画（改定版）における不足分の解消

第3次規制町職員定員適正化計画（改定版）の計画終期である平成31年4月1日においては、目標値の125人に対して実績値は123人に留まっています。

業務量に見合った人員を確保するため、2人の不足分について、本計画において解消を目指します。（保健師1人、社会福祉士1人）

(4) 退職予定者数

本計画の計画期間中（令和元年度から令和3年度まで）の各年度における定年退職者数は、次のとおりです。

（単位：人）

|       | 令和元年度末退職 | 令和2年度末退職 | 令和3年度末退職 |
|-------|----------|----------|----------|
| 事務職   | 2        | 1        | 3        |
| 技能労務職 | 1        | 0        | 0        |
| 計     | 3        | 1        | 3        |

※上記の職種以外の定年退職の予定はありません。

(5) 採用計画

本計画の計画期間中（令和元年度から令和3年度まで）の各年度における採用計画は、次のとおりです。

（単位：人）

|       | 令和元年度採用試験<br>(令和2年4月1日付け採用) | 令和2年度採用試験<br>(令和3年4月1日付け採用) | 令和3年度採用試験<br>(令和4年4月1日付け採用) |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 事務職   | 2                           | 2                           | 4                           |
| 土木技術職 | 1                           | 1                           | 0                           |
| 保健師   | 2                           | 1                           | 0                           |
| 社会福祉士 | 0                           | 1                           | 0                           |
| 計     | 5                           | 5                           | 4                           |

※上記の職種以外の職種については、本計画の計画期間中の採用予定はありません。

※採用計画では、本計画の計画期間中の自己都合退職の補充分は考慮していません。

(6) 人件費の目安

本計画は、重要施策の推進、町民サービスの向上、広域連携の推進を図るために、真に必要な職員数を確保していくことを目標としていますが、職員数は人件費として町の財政運営に大きな影響を及ぼします。

計画期間中の3年間で7人の増員を目標としますが、これまでの10年間の人件費の状況を踏まえ、歳出合計に占める職員給の割合の目安を12%に設定します。

(7) 計画に係る手法

本計画を達成するには、職員の「数」の管理に留まることなく、職員が担う「業務」及び職員が属する「組織」の適正化を同時に進めることが必要です。

計画目標を達成するための主な手法は、次のとおりです。

## (7) 業務の適正化

### ① 町民の視点に立った良質な町民サービスの提供

町民の満足度を高め、住んでよかったと実感できるようなきめ細かな施策の充実や推進が求められています。

町民の視点に立った行政サービスの創設・改善、窓口サービスの向上（接遇力の向上）に努めるとともに、町民のニーズに対応したより良い公共サービスの提供やより良いまちづくりを進めるため多様な担い手との協働によるまちづくりを推進します。

### ② 事務事業の見直し

あらゆる事務事業について、人件費を含めたフルコストを踏まえ、有効性・効率性、成果などを評価したうえで、事務事業の改善・縮小・統合・廃止などの見直しを進めます。

### ③ 民間委託等の推進

行政責任の確保、公共性の確保、町民サービスの維持向上、効率性・経済性の確保を基本とし、民間活力の活用を積極的に推進します。

特に、窓口業務の民間委託について、重点的に検討を進めていきます。

なお、技能労務職（給食調理員）については、引き続き、退職不補充とし、学校給食業務については、民間委託への移行を順次進めていきます。

### ④ ICT（情報通信関連技術）を活用した働き方の見直し

事務処理の省力化や町民サービスの向上を図るため、ICTを活用した労働生産性の向上に取り組みます。

特に、AI（人工知能）やRPA（ソフトウェア・ロボットによる業務自動化）について重点的に検討を進めるとともに、AIやRPAの導入を見据えた業務マニュアル・業務フローを作成するなど、業務の標準化に取り組みます。

## (イ) 組織の適正化

### ① 効率的な組織体制

効率的な組織体制を整えるため、部・課等の再編を伴う組織・機構の見直しのほか、企画部門と人事部門の連携を強化することにより、業務量の変動要素を的確に把握し、事務分掌や職員配置の見直しを適切に行います。

あわせて、各課に共通する庶務業務の集約化により、複数の職員が重複して行っている事務処理を解消することで、効率的に重要施策を推進することができる組織体制を構築します。

### ② 公務能率の向上

公務能率の向上を図るため、人事評価制度や人材育成基本方針に基づく職員研修制度を通じて、職員の能力・資質の向上とともに、組織全体の活性化を図ります。

### ③ 優秀な人材の確保

優秀な人材を確保するため、職員の採用に当たっては、近隣の大学などとの連携を強化し、本町の採用試験への応募の促進を図ります。

## (8) 留意すべき事項

本計画の推進にあたっては、次の事項に留意する必要があります。

### (7) 中長期的な視点に立った専門職の確保

全国的に生産年齢人口が減少する中で、職員の確保は困難な状況ですが、特に、土木

技術職や保健師などの専門職の確保は極めて難しい状況が予想されます。

神奈川県による専門職の市町村派遣なども活用するとともに、中長期的な視点に立って、機動的かつ弾力的に専門職の職員採用を行っていく必要があります。

**(イ) 再任用職員の活用**

経験豊富で専門的なスキルを有する再任用職員の活用は、若年層職員の比率が高い本町においては、経験に基づく指導、専門的スキルの伝授など人材育成の重要な柱となります。

一方で、フルタイム勤務の再任用職員は定数に含まれることから、本計画への影響を考慮しなければなりません。

**(ロ) 任期付職員等の活用**

計画的な職員採用とあわせて、専門性の高い分野における特定任期付職員の活用を検討していく必要があります。

また、職員が長期に休職や育児休業をする場合や一定期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務については、業務の状況を勘案しながら、一般任期付職員（又は臨時的任用）の活用を進める必要があります。

なお、特定・一般任期付職員は定数に含まれることから、本計画への影響を考慮しなければなりません。

**(ハ) 会計年度任用職員の活用**

町民ニーズの多様化、期間を限定した行政需要などに対応するため、一般職の非常勤職員は増加傾向にあります。また、特定の資格、経験が必要な専門分野においても、非常勤職員を活用しているのが現状です。

真に必要な行政サービスを提供するための職員配置を行うとともに、任期の定めのない常勤職員が担う必要のない定型的な事務や事業運営の補助的な業務については、会計年度任用職員の活用を図ります。

**(ニ) ダイバーシティの推進**

多様な人材が互いを尊重し、自分らしく活躍できる働きがいのある職場づくりを進めていく必要があります。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく「特定事業主行動計画」や障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく「障害者活躍推進計画」を策定し、ダイバーシティの推進に関する取組を進めていきます。

**(ホ) 就職氷河期世代に対する支援**

本町においては、平成10年度前半において職員採用を抑制していた影響により、就職氷河期世代である40歳代の職員が少ない状況にあります。

国は、令和元年12月に「就職氷河期世代支援に関する行動計画2019」を取りまとめ、地方公務員の中途採用の促進に向けた施策を行うこととしています。

職員の年齢構成のバランスを確保するため、国の施策に合わせた就職氷河期世代を対象とした採用試験の実施を検討します。

**(9) 計画の見直し**

本計画の期間中に、職員数に影響を及ぼす法制度の改正、新たな行政需要の発生などがあった場合には、必要に応じて、適宜、本計画の見直しを行います。

〔参考〕

県内町村の歳出合計に占める職員給の割合

|       | 平成 25 年度     | 平成 26 年度     | 平成 27 年度     | 平成 28 年度     | 平成 29 年度     |
|-------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 葉 山 町 | 19.1%        | 18.3%        | 18.9%        | 18.3%        | 18.1%        |
| 寒 川 町 | 15.3%        | 15.1%        | 14.9%        | 15.0%        | 13.6%        |
| 大 磯 町 | 15.6%        | 16.4%        | 13.6%        | 14.3%        | 13.4%        |
| 二 宮 町 | 13.3%        | 14.6%        | 14.2%        | 14.7%        | 13.6%        |
| 中 井 町 | 12.0%        | 13.6%        | 14.0%        | 14.3%        | 14.2%        |
| 大 井 町 | 14.3%        | 14.7%        | 13.9%        | 14.4%        | 13.8%        |
| 松 田 町 | 13.6%        | 13.3%        | 13.0%        | 13.6%        | 13.2%        |
| 山 北 町 | 13.7%        | 16.4%        | 16.8%        | 16.5%        | 15.5%        |
| 開 成 町 | <b>10.9%</b> | <b>12.1%</b> | <b>11.8%</b> | <b>11.2%</b> | <b>11.0%</b> |
| 箱 根 町 | 21.1%        | 22.7%        | 20.6%        | 20.1%        | 19.8%        |
| 真 鶴 町 | 14.1%        | 13.3%        | 13.0%        | 12.0%        | 12.6%        |
| 湯河原町  | 18.8%        | 18.2%        | 17.5%        | 15.7%        | 15.1%        |
| 愛 川 町 | 18.2%        | 19.0%        | 19.0%        | 18.5%        | 18.2%        |
| 清 川 村 | 13.5%        | 16.8%        | 14.8%        | 14.4%        | 12.8%        |