

栄町職員定員適正化計画

（令和 6 年度～令和 10 年度）

令和 6 年 3 月

目 次

1. 計画策定の趣旨	1
2. 職員数の状況	2
(1) 職員数の推移	2
(2) 部門別職員数の推移	3
(3) 年齢別職員数	4
(4) 年度別定年退職者等の推移	6
(5) 類似団体別職員数との比較	8
(6) 類似団体との比較	9
3. 定員管理の目標	10
(1) 基本方針	10
(2) 計画期間	10
(3) 定員適正化の数値目標	11
(4) 計画期間中の人件費見込み	11
4. 目標達成に向けた取組	12
① 効率的な組織・機構の見直し	12
② 計画的な新規採用の実施	12
③ 職員の能力開発	13
④ 公務員倫理及び管理能力の向上	13
⑤ 高齢職員の能力及び経験の活用	13
⑥ 人事評価制度の見直し・運用	13
⑦ 適正な人材配置	13
⑧ 働きやすい職場環境づくり	14

1 計画策定の趣旨

少子高齢化の進展・生産年齢人口の減少をはじめ、デジタルトランスフォーメーション（D X）への対応や大規模災害・感染症、公共インフラの老朽化、こども・子育て施策の充実など、地方自治体を取り巻く状況は大きく変化しています。そして、このような複雑・多様化する行政課題に対応し、質の高い行政サービスを安定的に提供していく上で、職員の人材育成・確保の重要性は従前にも増して高まっているところです。

また、国家公務員の定年引上げに伴い、地方公務員の定年も60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引上げられることから、新規採用職員数の検討をはじめとした定員管理の取組を計画的に進める必要があります。

本町ではこれまで、最小の職員数で最大の効果をあげることが基本理念に、平成12年度から「定員適正化計画」を策定し、概ね5年ごとに見直しを行いながら組織の人員配置や職員数の適正管理により、住民サービスの向上に努めてきました。

こうした中、人口減少は今後も益々進展していくことが予想されており、それに比例して職員数も削減していく必要がありますが、職員の減少に適切に対応し、仕事の質を落とさず、住民サービス、住民満足度の向上を図るためには、様々な任用形態による職員の配置を行うとともに、各種研修等の活用・充実による職員の能力開発、窓口を含めた業務の民間委託、D Xの効果的活用などを推進し、一層効率的な行政運営を行う必要があります。

このような状況を踏まえ、現行計画の計画期間は令和2年度から6年度までとなっていますが、終期を令和5年度に繰上げ、このたび新たに平成6年度からを計画期間として本計画の改訂を行うものです。

2 職員数の状況

(1) 職員数の推移

前期定員管理計画（令和２年度～６年度）における年度別職員目標数では、令和元年度の定員管理職員数２２２人に対し、令和５年度の職員数を１５人減の２０７人とする計画としました。

しかし、令和５年４月時点の職員数は２２７人であり、令和元年度に比べ５人上回るとともに、目標値に比べ２０人上回る実績となりました。

この要因としては、新型コロナウイルス感染症等による業務増に対応するために保健師、救急救命士等の専門職を前倒して採用したことや、ICT を活用した各種施策の企画立案、情報セキュリティ対策の実施等を行う人材を採用したこと等によるものです。

(各年４月１日現在／単位：人)

区分/年度	R 元	R 2	R 3	R 4	R 5
目標職員数	2 3 3	2 1 8	2 1 3	2 0 9	2 0 7
対前年増減	—	▲ 1 5	▲ 5	▲ 4	▲ 2
実職員数	2 2 2	2 1 8	2 2 0	2 2 7	2 2 7
対前年増減	—	▲ 4	2	7	0
目標数と実数との差	▲ 1 1	0	7	1 8	2 0

(2) 部門別職員数の推移

令和元年度から令和5年度までの各年の「地方公共団体定員管理調査」における各部門別の職員数の推移は下表のとおりです。なお、この調査における職員数は、一定の条件のもとで職務を中心に区分しているため、必ずしも課等の配置人数や予算科目に一致するものではありません。

(各年4月1日現在／単位：人)

部門名	R 元	R 2	R 3	R 4	R 5
議会	3	3	3	3	3
総務・企画	4 8	5 1	5 2	5 4	5 7
税務	1 2	1 1	1 0	1 0	1 0
労働	0	0	0	0	0
農林水産	8	8	8	8	8
商工	4	4	4	7	7
土木	1 6	1 6	1 5	1 7	1 6
民生	2 0	2 0	1 9	2 0	1 9
衛生	1 2	1 2	1 7	1 7	1 6
一般行政部門計	1 2 3	1 2 5	1 2 8	1 3 6	1 3 6
教育	2 7	2 5	2 5	2 4	2 6
消防	4 9	4 6	4 6	4 7	4 7
普通会計計	1 9 9	1 9 6	1 9 9	2 0 7	2 0 9
下水道	4	4	5	4	4
その他	1 9	1 8	1 6	1 6	1 4
公営企業等会計計	2 3	2 2	2 1	2 0	1 8
総合計	2 2 2	2 1 8	2 2 0	2 2 7	2 2 7

※定員管理調査より

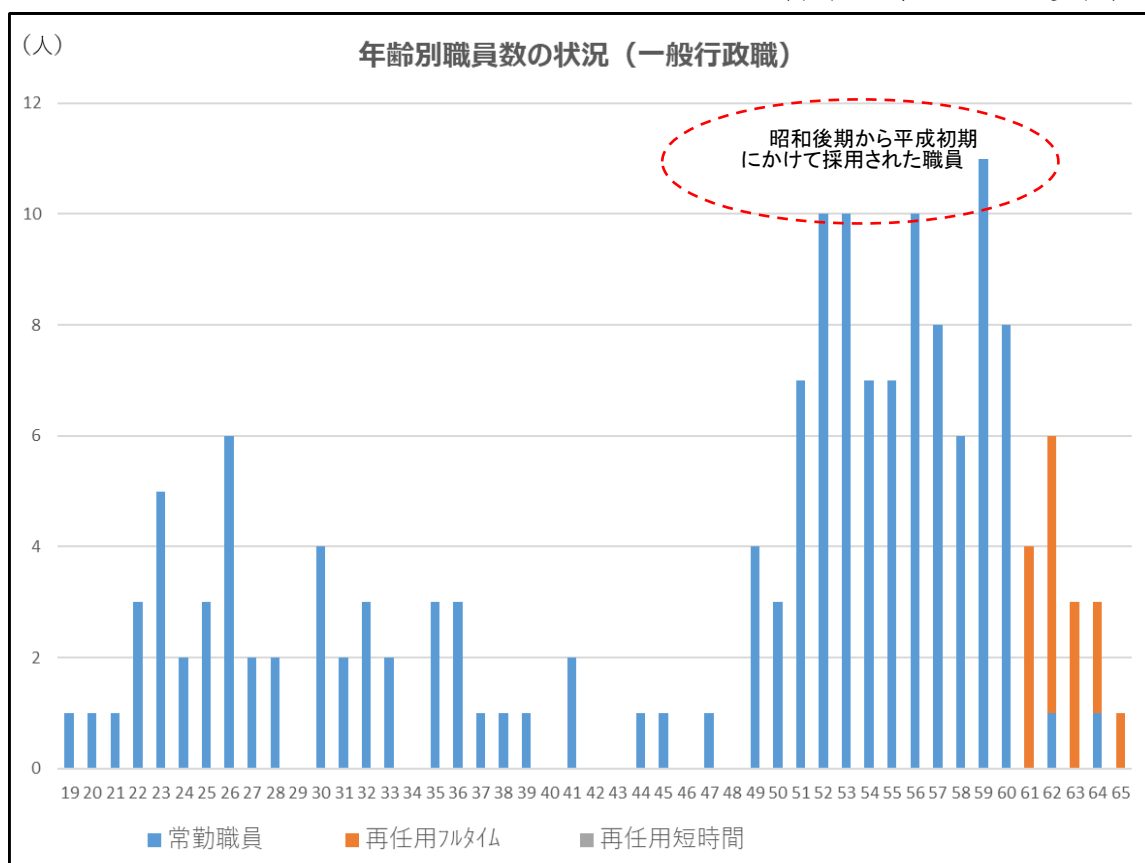
(3) 年齢別職員数

職員の年齢構成については、昭和50年代後半から平成初期にかけて、大規模宅地開発による人口増加と行政需要の増大に合わせて職員採用を行ってきたことから、50歳～60歳の職員が全体の約55%と大きな割合を占めている一方、実務の中心となる中堅職員（35歳から44歳）が、一般行政職において160名中12名（約7.5%）と極端に少ない状況です。

中堅職員については、今後、定年引上げ期間中には管理職の候補となることも考慮し、これらの年齢層を中心とした職員の確保に努めつつ、管理職の育成に取り組む必要があります。

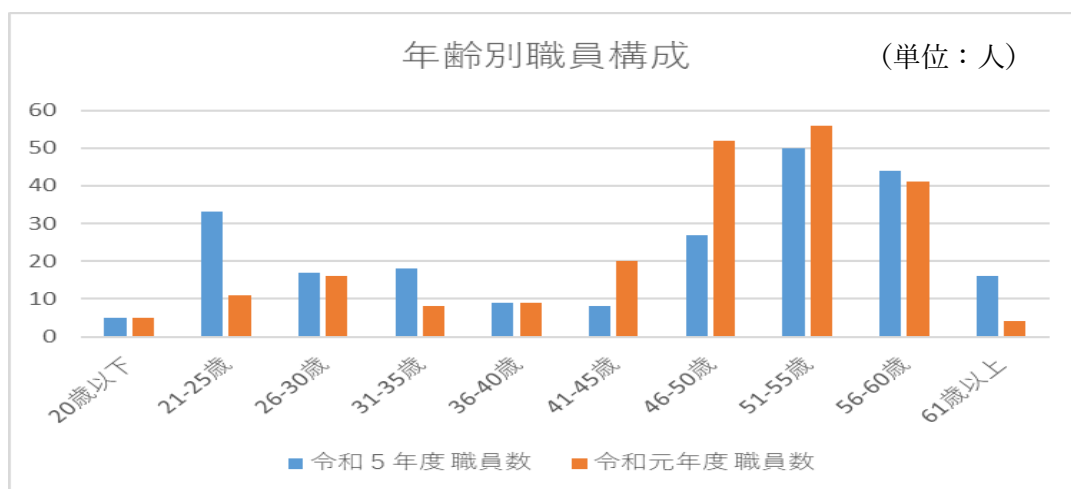
しかしながら、類似団体と比較すると職員数は未だ多いことから、任期付職員の採用や会計年度任用職員の任用など多様な採用方法等を活用したうえで、職種ごとの年齢構成の平準化に努める必要があります。

(令和5年4月1日現在)



■年齢別職員構成 比較

年齢別	R 元		R 5	
	職員数	構成比 (%)	職員数	構成比 (%)
20歳以下	5	2.3	5	2.2
21－25歳	11	5.0	33	14.5
26－30歳	16	7.2	17	7.5
31－35歳	8	3.6	18	7.9
36－40歳	9	4.1	9	4.0
41－45歳	20	9.0	8	3.5
46－50歳	52	23.4	27	11.9
51－55歳	56	25.2	50	22.0
56－60歳	41	18.5	44	19.4
61歳以上	4	1.7	16	7.1
合 計	222	100.0	227	100.0



■職員の平均年齢の推移

(単位：歳)

団体名	R 元	R 2	R 3	R 4	R 5
栄町	49.8	49.3	49.8	48.9	47.4
千葉県	41.0	40.8	40.8	40.4	40.0
国	43.4	43.2	43.0	42.7	42.4
類似団体	41.3	41.3	41.3	41.3	—

※給与実態調査より

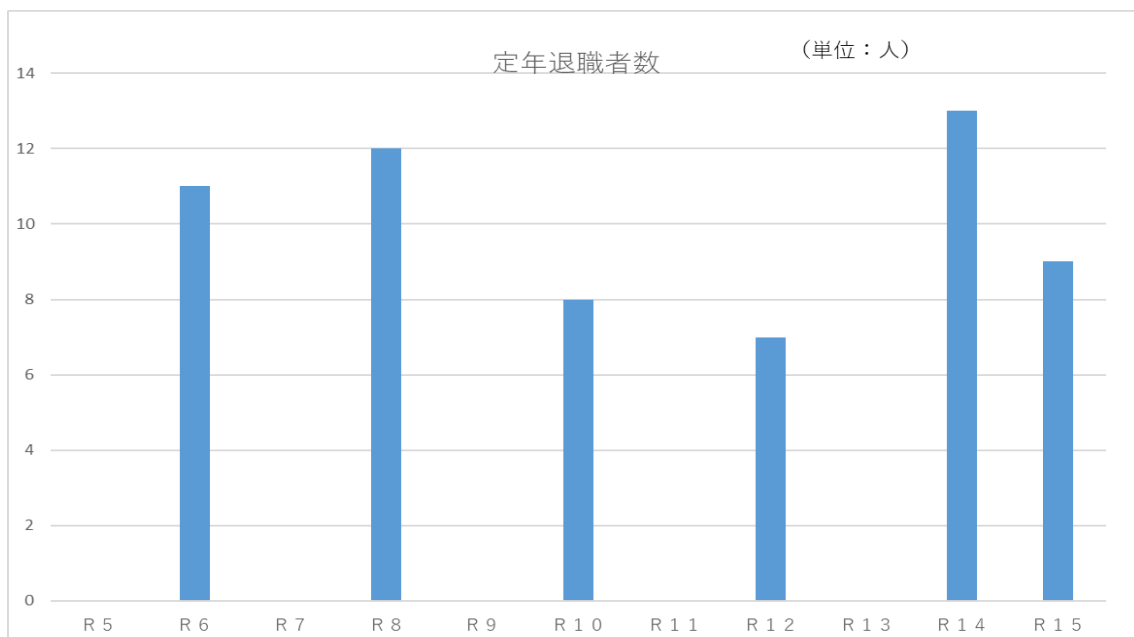
(4) 年度別定年退職者等の推移

定年が2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることによって、令和13年4月の制度完成までに定年退職者が2年に一度しか生じないことから、この定年引上げ期間全体の定年退職者数は、一般的には従来に比べて相当程度減少すると見込まれます。

しかし、本町では、定年引上げ期間中に60歳を迎える職員がボリュームゾーンであるため、役職定年制や定年前再任用短時間勤務制が導入される中、対象職員の意向確認を行うことを通じて、60歳以降の働き方の動向を把握したうえで、毎年度一定数生じる普通退職者等（勧奨退職・自己都合退職）を含め、定年引上げ期間中の退職者の見通しを立てる必要があります。

(各年3月31日現在／単位：人)

区分/年度		R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
定年人数		0	11	0	12	0	8	0	7	0	13	9
定年年齢		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳		
内訳	一般行政	0	8	0	11	0	6	0	7	0	10	7
	消防	0	2	0	1	0	0	0	0	0	2	1
	保健師等	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	1
	建築等	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0



【参考：段階的引き上げ期間中の定年年度と対象職員】

定年年齢 職員の生年	60歳	61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
	令和 4年度 -2022	令和 5年度 -2023	令和 6年度 -2024	令和 7年度 -2025	令和 8年度 -2026	令和 9年度 -2027	令和 10 年度 -2028	令和 11 年度 -2029	令和 12 年度 -2030	令和 13 年度 -2031	令和 14 年度 -2032
昭和37年度 1962.4.2生 ～ 1963.4.1生	60歳										
昭和38年度 1963.4.2生 ～ 1964.4.1生	59歳	60歳	61歳								
昭和39年度 1964.4.2生 ～ 1965.4.1生	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳						
昭和40年度 1965.4.2生 ～ 1966.4.1生	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳				
昭和41年度 1966.4.2生 ～ 1967.4.1生	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳		
昭和42年度 1967.4.2生 ～ 1968.4.1生	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

(5) 類似団体別職員数との比較

類似団体とは、全国の自治体を人口と産業別人口構成比率の2つの要素を基準として、グループ分けした中で、同一のグループに属する団体のことをいい、本町は「町村V-2」のグループに属しています。

類似団体別職員数とは、普通会計部門（公営企業等会計部門を除いた部門）を対象として、グループごとの人口1万人当たりの職員数を加重平均により算出し、指数化したものであり、定員管理の参考指標の一つです。なお、部門毎に職員が配置されていない団体について、考慮することなく集計して平均値を算出する「単純値」比較と、部門毎に職員が配置されている団体のみを対象として平均値を算出する「修正値」比較があります。

令和4年4月1日現在の本町の職員数207人について比較すると、「単純値」では133人と74人多く、「修正値」では144人と63人多い状況です。

また、教育、消防を除いた一般行政職員数は136人に対し、「単純値」では105人であり31人多く、「修正値」では94人であり42人多いという状況です。

※「町村V-2」→人口2万人以上、産業構造がⅡ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次60%以上の団体

大部門以上定員管理診断表								
	職員数の増減	単純値及び修正値により算出した職員数との比較						
		単純値 による比較				修正値 による比較		
R4.4.1								
大 部 門	現 在	単純値	超過数	超過率(%)	修正値	超過数	超過率(%)	
	職 員 数	× 住基人口 10,000	超 過 数	超 過 率	× 住基人口 10,000	超 過 数	超 過 率	
	B	D	E(B-D)	E/B×100	F	G(B-F)	G/B×100	
	人	人	人	%	人	人	%	
議 会	3	2	1	33.3	2	1	33.3	
総 務 ・ 企 画	54	32	22	40.7	31	23	42.6	
税 務	10	9	1	10.0	9	1	10.0	
民 生	20	30	▲ 10	▲ 50.0	13	7	35.0	
衛 生	17	13	4	23.5	18	▲ 1	▲ 5.9	
労 働								
農 林 水 産	8	5	3	37.5	5	3	37.5	
商 工	7	3	4	57.1	4	3	42.9	
土 木	17	11	6	35.3	12	5	29.4	
一 般 行 政 計	136	105	31	22.8	94	42	30.9	
教 育	24	23	1	4.2	17	7	29.2	
消 防	47	5	42	89.4	33	14	29.8	
普 通 会 計 計	207	133	74	35.7	144	63	30.4	
病 院								
水 道								
下 水 道	4							
交 通								
そ の 他	16							
公営企業等会計	20							
合 計	227							

(6) 類似団体との比較

類似団体の中で、住基人口から同規模の自治体を更に選択し、人口1万人当たり職員数を比較しました。なお、各自治体の職員数は、その地域の人口や地勢条件、地域住民からの行政需要などにより決定されるものであり、あくまで参考値として示しています。

団体名 (R4. 4. 1)		面積 (R4. 4. 1)	住基人口 (R4. 4. 1)	一般行政 職員数	人口1万人 当たり職員数
千葉県	栄町	32.51 km ²	20,086 人	136 人	67.71 人
千葉県	酒々井町	19.01 km ²	20,460 人	133 人	65.00 人
山梨県	昭和町	9.08 km ²	20,849 人	74 人	35.49 人
京都府	与謝野町	108.38 km ²	20,660 人	207 人	100.19 人

3 定員管理の目標

(1) 基本方針

本町の人口は、平成10年以降減少傾向で推移している一方、世帯数は増加傾向となっています。また、年齢区分別では、64歳未満の人口が減少傾向で推移し、65～74歳の前期高齢者数も減少に転じている一方、75歳以上の後期高齢者は一貫して増加傾向にあります。

さらに、依然として町財政状況は厳しく、財政構造の弾力性を示す経常収支比率は県内町村の中でも高い水準にあり、その内人件費の占める割合は高くなっています。

一方で、新型コロナウイルス感染症対策、激甚化する自然災害への対策、公共施設の老朽化対策、社会保障関係経費の増加への対応など、複雑・多様化する行政課題に的確に対応する体制を確立する必要があります。

このようなことから、組織の業務効率化と持続可能な財政運営を維持しながら、こうした諸課題や常に変化する環境に適切に対応していくためには、適正な人員規模を確保し、必要な人材を配置するとともに、ICTの導入やシステムの最適化、民間活力等の活用に積極的に取り組む必要があります。

そして、行政事務の処理を行う総定員は、最小の人員で賄うという視点を持ち、今後も人口動態や地方公務員制度の変化を注視し、柔軟な人員配置による適応力の強化を図ることとします。

(2) 計画期間

令和6年度から令和10年度までの5年間とします。

(3) 定員適正化の数値目標

総職員数について、令和5年4月1日時点における241人を基準として、10年後の令和15年4月1日時点で10人減の231人とすることを見据え、本計画期間内では4人減の237人とすることを目指します。

(各年4月1日現在／単位：人)

区分 \ 年度	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
	《計 画 期 間》										
定員管理職員数	232	232	230	230	229	229	227	226	225	225	224
一般行政	160	159	158	157	156	155	154	153	152	151	150
消防	48	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
保健師等	16	16	15	16	16	16	15	15	15	16	16
土木建築等	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9	9
短時間勤務職員	9	9	9	9	9	8	8	8	7	7	7
総職員数	241	241	239	239	238	237	235	234	232	232	231
対前年増減数		0	▲2	0	▲1	▲1	▲2	▲1	▲2	0	▲1

(4) 計画期間中の人件費見込み

令和6年度からは、会計年度任用職員への勤勉手当の支給が始まることから、全体の人件費は増加となりますが、最小の経費で最大の効果を発揮できるよう、個々の職員の能力開発を推進するとともに、計画的な新規採用や高齢期職員を短時間勤務職員として活用することなど、適正な人員配置により人件費の抑制を図ります。



4 目標達成に向けた取組

① 効率的な組織・機構の見直し

社会情勢の変化を的確に把握し、新たな行政需要や町民ニーズに対応するため、業務量の把握や検証を行ったうえで組織の統廃合や縮小を行うとともに、町総合計画を着実に推進していくため、部門横断的な組織体制の構築など、柔軟かつ効率的な見直しを行います。

② 計画的な新規採用の実施

定年が2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、定年退職者数が以前より減少するものの、当該期間内に60歳を迎える職員が50人（一般行政職の内31.4%）であり、かつ、一般行政職のうち50歳以上の職員が87人（54.7%）と半数を超えている状況であることから、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、職員の経験年数や年齢構成に偏りが生じないように、新規採用者数を平準化することとします。

また、実務の中心となる中堅職員が少ないことも課題であることから、当該年齢層を対象とした採用試験を行うことによって職員の確保に努めます。

さらに、専門職及び技術職の人材確保が困難となってきたことから、中途採用など多様な採用方法を導入し、計画的な採用を行います。

なお、これらの新規採用職員の募集にあたっては、チラシ配布や町ホームページへのPR動画の掲載などにより、幅広く効果的な周知に努めます。

（各年4月1日現在／単位：人）

	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
新規採用職員数	15	5	8	5	6	7	8	9	7	6	8
一般行政	11	3	6	2	5	5	6	8	6	4	6
消防	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
保健師等	1	0	0	2	0	0	1	0	0	1	0
土木建築等	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1

※ 新規採用職員数は、職種ごとに計画しています。

（令和7年度以降 一般行政：定年人数×40%＋普通退職－消防からの出向の人数）

③ 職員の能力開発

各職位で必要となる資質・能力の底上げと早期定着を図るため、基礎・階層別研修を再構築します。

また、職員の大幅な入れ替わりや複雑化する行政課題等による事務ミスが生じるリスクを低減できるよう、コンプライアンス意識向上に組織で取り組むとともに、上司や同僚、高齢期職員が有する知識・技能を継承していくため、OJTの取組を推進します。

- ・管理職等のマネジメント能力の向上
- ・職員のフォロワーシップの強化
- ・適切な事務処理能力の向上

④ 公務員倫理及び管理能力の向上

職員が高い倫理観と危機管理意識の下で業務を遂行するよう、研修等を通じて法令遵守を徹底するとともに、メンタルヘルスやハラスメント、情報管理など様々なリスクに対する管理能力の強化を図ります。

⑤ 高齢職員の能力及び経験の活用

組織活力の維持や公務能率向上のため、高齢職員としての能力や経験を活かした配置をし、若手管理職や中堅職員の資質・能力の向上や負担軽減を図ります。

⑥ 人事評価制度の見直し・運用

地方公務員法に基づく人事評価制度について、評価の信頼性と納得性を高め、職員の意欲と公務能率の向上につながるよう制度の見直し・運用を行います。

⑦ 適正な人材配置

一般行政職では、広範囲にわたる知識を有し、業務遂行できる職員を目指し配置及び育成してきたものの、業務内容の高度化・多様化が進んでいることから、高い知識やスキルを持つエキスパート職も必要とされています。

今後は、職員一人ひとりの知識・経験・適正・意欲等を参考としながら、個々の能力を最大限に活かす適正な配置に努めます。

また、本町の消防・救急体制を維持していく消防吏員については、加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に影響を及ぼすことが考えられます。将来的には一般行政職として活用することも考え、そのためのキャリアパス形成のために町長部局と消防本部・署との人事交流を行います。

⑧ 働きやすい職場環境づくり

職員のワークライフバランスの実現に向け、各種の休暇・休業制度の周知や利用促進に取り組むとともに、育児休業等の取得時には、欠員対応として会計年度職員や任期付職員等を活用した代替職員の確保に努めます。

また、業務プロセスの見直しや業務マニュアルの活用による業務の重複や無駄を削減するとともに、ノー残業デー等の推進と合わせて時間外勤務の抑制や、年次有給休暇の取得促進など、職員が働きやすい職場環境づくりを推進します。