

第3次東吾妻町職員定員適正化計画

令和5(2023)年度～令和9(2027)年度

令和5年3月 策定



東 吾 妻 町

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	これまでの定員適正化の状況	1
3	職員年齢構成の状況	2
4	類似団体との比較	3
5	定年引上げに伴う定員管理のあり方について	4
6	定員適正化計画の基本方針	4
7	計画期間と目標設定	5
8	計画の見直し	7
9	計画の公表	7

1 計画策定の趣旨

本町は、平成 18 年 3 月 27 日の合併以後、国の新地方行革指針に基づく集中改革プラン（平成 19 年度～21 年度）や、平成 24 年度から平成 28 年度までの東吾妻町職員定員適正化計画（以下「第 1 次計画」という。）の実施により、定員の適正化に取り組んできました。

その後、平成 30 年度から令和 4 年までの 5 年間は第 2 次東吾妻町職員定員適正化計画（以下「第 2 次計画」という。）を実施しました。最終年度となる令和 4 年 4 月 1 日時点においては、目標職員数 201 人のところ 194 人（目標値の 96.5%）となり、目標値を大きく下回っています。

一方で、令和 5 年度から職員の定年が 65 歳まで 2 年に 1 歳ずつ引き上げられます。令和 14 年度までは、定年退職者が 2 年に一度しか生じないことになります。

こうした状況を踏まえて、当町が行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するため、中長期的な観点から新規採用者数をはじめとする定員管理のあり方についての具体的指針とするべく、第 3 次東吾妻町職員定員適正化計画（以下「第 3 次計画」という。）を策定します。

2 これまでの定員適正化の状況

合併後、5 年間に渡り一般事務職の採用を行っていなかったこと、定年を迎える職員や希望退職者が想定以上に多かった結果、第 1 次計画終了時点で職員数が 194 人となり（対 18 年増減数▲56 人）、大幅な削減となりました。

その後、第 2 次計画においては、目標職員数を第 1 次計画時の 204 人から 201 人に減らし緩やかに職員数を増加させていく計画を策定しましたが、令和 4 年 4 月 1 日時点においてなお目標職員数と実職員数の乖離が解消されていません。

第 1 次計画及び第 2 次計画の職員の退職・採用の状況と職員数の推移は次のとおりです。

職員の退職、採用の状況（単位：人）

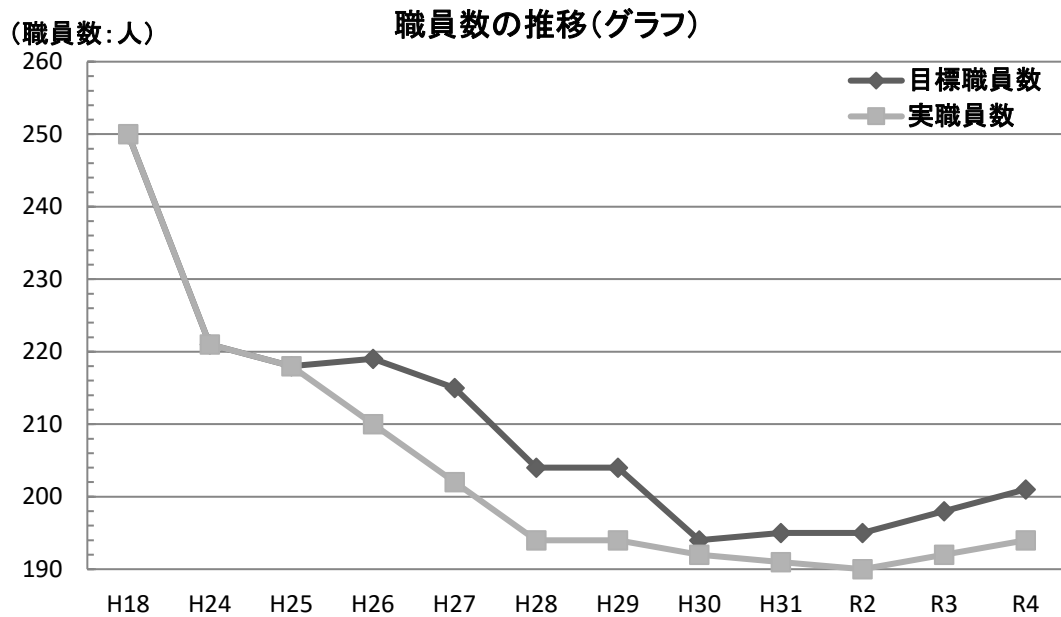
（実職員数 各年4月1日現在）

部 門	H18	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	計
退 職		13	10	13	14	18	8	10	12	8	7	3	116
採 用		10	7	5	6	10	8	8	11	7	9	5	86
実職員数	250	221	218	210	202	194	194	192	191	190	192	194	
第1次定員適正化計画 第2次定員適正化計画													

職員数の推移（単位：人、%）

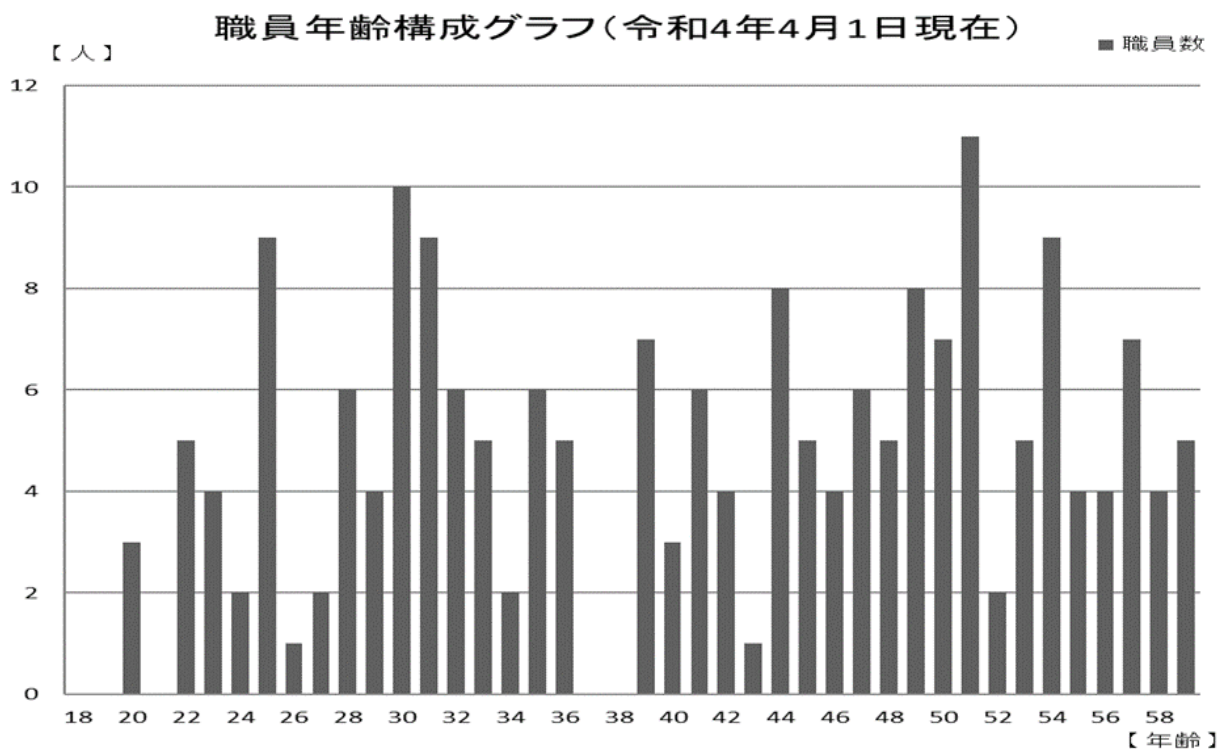
（各年4月1日現在）

部 門	H18	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4
目標職員数	250	221	218	219	215	204	204	194	195	195	198	201
実職員数	250	221	218	210	202	194	194	192	191	190	192	194
対前年増減数	—	▲ 3	▲ 3	▲ 8	▲ 8	▲ 8	0	▲ 2	▲ 1	▲ 1	2	2
対18年増減数	—	▲ 29	▲ 32	▲ 40	▲ 48	▲ 56	▲ 56	▲ 58	▲ 59	▲ 60	▲ 58	▲ 56
対前年増減率	—	▲ 1.3	▲ 1.4	▲ 3.7	▲ 3.8	▲ 4.0	0.0	▲ 1.0	▲ 0.5	▲ 0.5	1.1	1.0
対18年増減率	—	▲ 11.6	▲ 12.8	▲ 16.0	▲ 19.2	▲ 22.4	▲ 22.4	▲ 23.2	▲ 23.6	▲ 24.0	▲ 23.2	▲ 22.4



3 職員年齢構成の状況

氷河期世代への配慮や職員の年齢構成の平準化を図るため、平成30年度の採用試験より受験資格を30歳未満から40歳未満へと緩和しました。そのことにより30代においては一定の改善がみられましたが、年齢により可否を決定することではないため偏りが生じています。引き続き、受験資格における年齢要件等を検討し、改善を図ります。



4 類似団体との比較

類似団体別職員数とは、一般行政部門及び普通会計部門について、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）から類似する市町村をグループ（類型区分）に分け、そのグループ内での人口1万人当たりの職員数の平均値（加重平均値）を算出し、職員数の比較を行うものです。

地方公共団体の職員数は、地勢条件、社会経済条件、行政に対する要望や施策の選択等の様々な要因により決定されるものであり、画一的に定めることは困難ですが、自主的に適正な定員管理を推進するための参考指標として総務省から示されています。

このような類似団体との比較は、「なぜ他の類似団体と比べ、この部門の職員数が多いのか、少ないのか」等を自ら考えることで「あるべき水準」を検討するため本指標を活用します。

については、以下のとおり比較を行いました。

類似団体町村による職員数の比較

大 部 門	東吾妻町	類似団体 (修正値により比較)	比較	
	令和3年4月1日 現在職員数(人) A	修正値×住基人口(R3.1.1 時点13,262)÷10,000(人) B	超過数(人) A-B	超過率(%) (A-B)÷A×100
議 会	2	2		0.0
総務・企画	41	37	4	9.8
税 務	10	9	1	10.0
民 生	16	34	▲18	▲112.5
衛 生	14	14		0.0
労 働	—	—		
農林水産	15	12	3	20.0
商 工	4	6	▲2	▲50.0
土 木	14	9	5	35.7
一般行政 計	116	123	▲7	▲6.0
教 育	52	32	20	38.5
普通会計 計	168	155	13	7.7

※類似団体は全国57町村（県内は甘楽町、明和町、千代田町）

※修正値とは、大部門より細かな中部門、小部門ごと、類型別団体ごとに平均値を算出したもので、中・小部門ごとの職員数の合計数が大部門の類似団体職員数となっている。

※他の市区町村との比較を行う観点から、市町村毎に実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門の職員数は除外し、普通会計職員数のみを対象。

表によると、本町の普通会計職員数 168 人は、人口、産業構造を基準とした類似団体（Ⅲ－１）の普通会計職員数平均値 155 人に対して 13 人多くなっています。

部門ごとに比較すると教育部門が 20 人多く、こども園が 5 箇所あること及び給食センターが直営であることが主な理由と考えられます。

次に土木部門が 5 人多く、これは町の面積が比較的広く町道等の維持管理業務が多いことが影響していると考えられます。続いて総務企画部門は 4 人多く、これは支所職員やダム対策係が総務・企画部門に含まれていることが理由と言えます。また、農林水産部門は 3 人多くなっていますが、これは地籍係が農林水産部門に含まれていることが理由と言えます。

反対に、民生については 18 人少なくなっていますが、最大の要因は保育所が▲12 人となっており、不足数を会計年度任用職員で対応していることが影響しています。

5 定年引上げに伴う定員管理のあり方について

令和 5 年度から令和14年度までに職員の定年が現行の60歳から65歳に段階的に引き上げられ、期間中は定年退職者が 2 年に一度しか生じない状況です。

これにより、知識・技術・経験等が豊富な高齢期の職員を最大限に活用することが可能となる一方で、適正な新陳代謝を促進し、組織の活力維持に必要な新規採用職員へ影響が及ぶことにもなります。今後の採用にあたり退職者数の補充を基本に職員採用を行なっていくと、年度ごとの新規採用者数に大きなばらつきが出てしまい、一度に多くの採用者数を確保しなければならない事態も想定され、人材の確保や年齢構成の偏りを抑制する観点からも危惧されます。

このことから、短期的な職員数の増減にとらわれることなく、将来にわたって質の高い行政サービスを安定的に提供する体制を確保するため、定年引上げ期間中だけでなく、期間後も含めた中長期的な視点で採用数の平準化を行う必要があります。定年引上げ期間中の職員を対象にした意向調査の結果等を活用した職員数を推計することと併せ、一定の新規採用職員を継続的に確保する必要があります。

6 定員適正化計画の基本方針

（１）組織・機構の見直し

複雑・多様化する行政需要や新たな課題などによる業務量の変化に対応するため、組織・機構の見直しを図り、簡素で効率的な業務の執行体制を構築します。

（２）計画的な職員採用の実施

定年引上げの影響を踏まえ、年齢構成や退職者数等の見通しを立てながら、質の高い行政サービスを提供し続けるため、中長期的な視点で採用者数の平準化により新規採用職員の安定的確保を進めます。

そうした観点から、定年引上げ期間中の職員を対象にした意向調査の結果等を踏まえた上で新規採用者を毎年度4名程度採用した場合、以下のとおり年度により退職者数等を上回る採用を行うことで一時的に職員数が増員（特に令和12～18年度）とはなりますが、検討期間の最終年度である令和20年4月までに元の水準となることが分かります。

※R5～14までが 定年引上げ期間	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	計	
前年度末の定年退職	5		3		2		3		1		5	5	2	11	7	8	52	66
前年度末の普通退職		1	5	1	3	3		1									14	
新規採用者	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	

一時的な人員の増	1	4	0	3	2	3	4	7	10	14	13	12	14	7	4	0	±ゼロ	
----------	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	---	---	---	-----	--

（３）人材の育成

複雑多様化する住民ニーズや新たな行政課題に的確に対応するためには、職員一人ひとりの能力、意欲の向上を図る必要があるため、職員研修の充実、人材育成方針及び人事評価制度による能力開発、意識改革を進めていきます。

（４）再任用職員及び会計年度任用職員等の活用

再任用職員については、長年培った知識や経験を活用できる業務への効果的な配置を行います。また、繁忙期や一時的、時限的な業務等については、会計年度任用職員等の活用を行っていきます。

７ 計画期間と目標設定

（１）計画期間

計画期間は、令和5（2023）年度から令和9（2027）年度までの5年間とします。

（２）目標数値の設定

これまでの計画では、早期退職者等の増加により目標数値を上回る削減であったため、不足が生じている状況です。

本計画では、類似団体別職員数との比較結果や地勢、道路延長、公共施設数などの当町固有の事情、新たな行政需要による行財政運営へ対応、定年引上げ期間中の職員を対象にした意向調査結果と併せ、対象職員全てが定年年齢まで勤務した場合の年度ごとの職員数の増減についても推計し、定員管理により安定した組織体制の確保を図るものとして、令和9（2027）年度の目標数値を200人に設定します。

年次別目標職員数（毎年度4月1日現在）

（単位：人）

区分	実績	計画期間における目標職員数				
	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
前年度職員数	192	194	195	198	194	197
前年度末退職（予定）者数	3	5	1	8	1	5
採用（予定）者数	5	6	4	4	4	4
意向調査に基づく職員推計	—	195	198	194	197	196
対前年増減	—	2	3	▲ 4	3	▲ 1
※ 職 員 計	194	195	199	199	203	200
対前年増減	—	1	4	0	4	▲ 3
計画目標数値	201					200

※定年引上げ期間（令和5年度～）に対象職員全員が定年年齢まで勤務の場合

（3）職種別の目標

①一般事務職

第2次計画では、職員数が必要人数を下回っている状況です。第3次計画では、計画的な職員採用と定年引上げによる60歳以上の職員の増加により、目標数値への到達を目指します。

また、再任用職員等の効率的な活用を行い、適正な人員の確保を図ります。

②保育士・幼稚園教諭

保育所及び認定こども園の効率的な施設運営を進めていくために、引き続き職員構成の平準化を考慮した計画的な職員採用を行うとともに、再任用職員及び会計年度任用職員等についても活用していきます。

③専門職

保健師、栄養士、看護師等の専門職については、ほぼ充足している状況です。今後の採用は退職者補充を基本とします。

少子高齢化が進む中で、新たな行政需要の増加や住民ニーズなどへ適切に対応するため、専門知識をもった職員の確保や技能、ノウハウの継承の観点から計画的な職員採用を行います。

④技能労務職

技能労務職の採用については、再任用職員及び会計年度任用職員等の活用や業務委託等の検討を進めることとし、退職者補充は原則として行わないものとします。

ただし、上記によりがたい業務については住民サービスと業務のあり方を検討していきます。

8 計画の見直し

本計画の推進期間において、組織機構改革や新たな行政需要・行政課題、また、制度改正等により、定員に大きな増減事由が生じた場合は、必要に応じて計画の見直しを行うものとします。

なお、令和5年度から職員の定年引上げ制度が始まりますが、本計画に影響を与えることが予想されることから今後の動向を注視し、的確に対応します。

9 計画の公表

計画の進捗状況については、東吾妻町人事行政の運営等の状況の公表に関する条例に基づき、ホームページ及び広報を活用して公表し情報の公開・人事行政の透明性を図ります。