

第2次東吾妻町職員定員適正化計画

平成30(2018)年度～平成34(2022)年度

平成30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	定員管理の基本的な考え方	5
6	定員適正化計画の基本方針	5
7	計画期間と目標設定	6
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）により定員管理の適正化に努め、その後、平成 25 年 3 月に東吾妻町職員定員適正化計画（以下「第 1 次計画」という。）を策定し、平成 28 年度までの 5 年間について具体的な目標値を定めて定員管理の適正化に取り組んできました。

その結果、合併当時の平成 18 年 4 月 1 日に 250 人であった職員数は、平成 22 年 4 月 1 日では、220 人と 30 人（▲12%）の削減となり、平成 28 年 4 月 1 日では、194 人（▲22.4%）と第 1 次計画の目標値 204 人を上回る結果となりました。

一方、依然として厳しい財政状況の中、少子高齢化の進展、複雑多様化する住民ニーズや国県からの権限委譲など、地方自治体が担う行政課題は山積しており、増加する業務量と高度化・複雑化する業務に対する的確な対応が職員に求められています。

このような状況の下、行政課題や社会情勢の変化に対応する効率的で効果的な安定した行財政運営ができる組織体制を確立するため、計画的な職員採用を行い、組織の活性化及び組織を支える人材の確保・育成をねらいとして、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。）を策定するものです。

2 これまでの定員適正化の状況

合併後、職員採用の抑制や組織機構・事務事業の見直し、また、町営施設の特別養護老人ホーム、日帰り温泉施設を指定管理へ移行した結果、平成 29 年 4 月 1 日には職員数が 194 人となり（対 18 年増減数▲56 人）大幅な削減となりました。

合併時から第 1 次計画の最終年度（平成 28 年度）までの職員の退職・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）

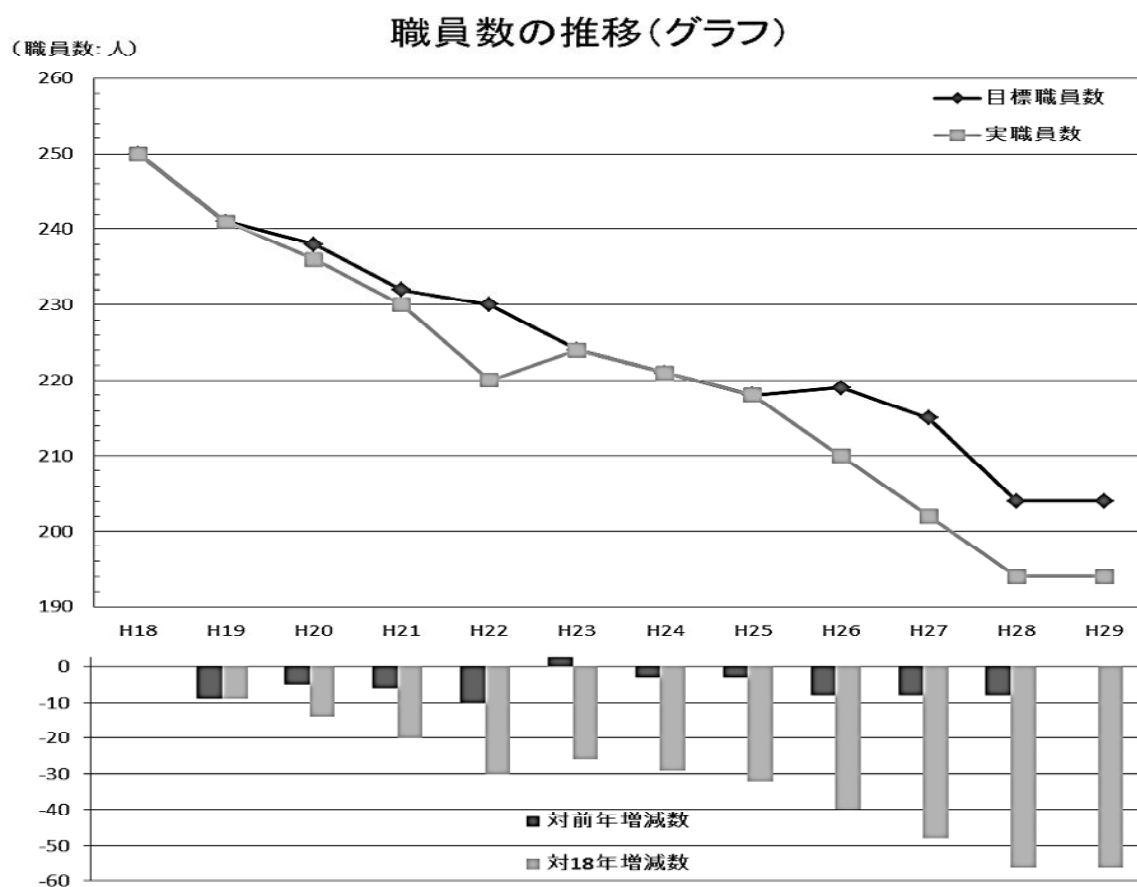
部 門	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	計
退 職		9	5	6	11	8	13	10	13	14	18	8	115
採 用		0	0	0	1	12	10	7	5	6	10	8	59
実職員数	250	241	236	230	220	224	221	218	210	202	194	194	

国の新地方行革指針 (H18～H21)
 集中改革プラン (H19～H21)
 定員適正化計画 (H22～H28)
 第2次集中改革プラン (H23～H25)
 行財政改革推進プラン (H26～H29)
 第1次総合計画 (H18～H29)

職員数の推移（単位：人、％）

（各年4月1日現在）

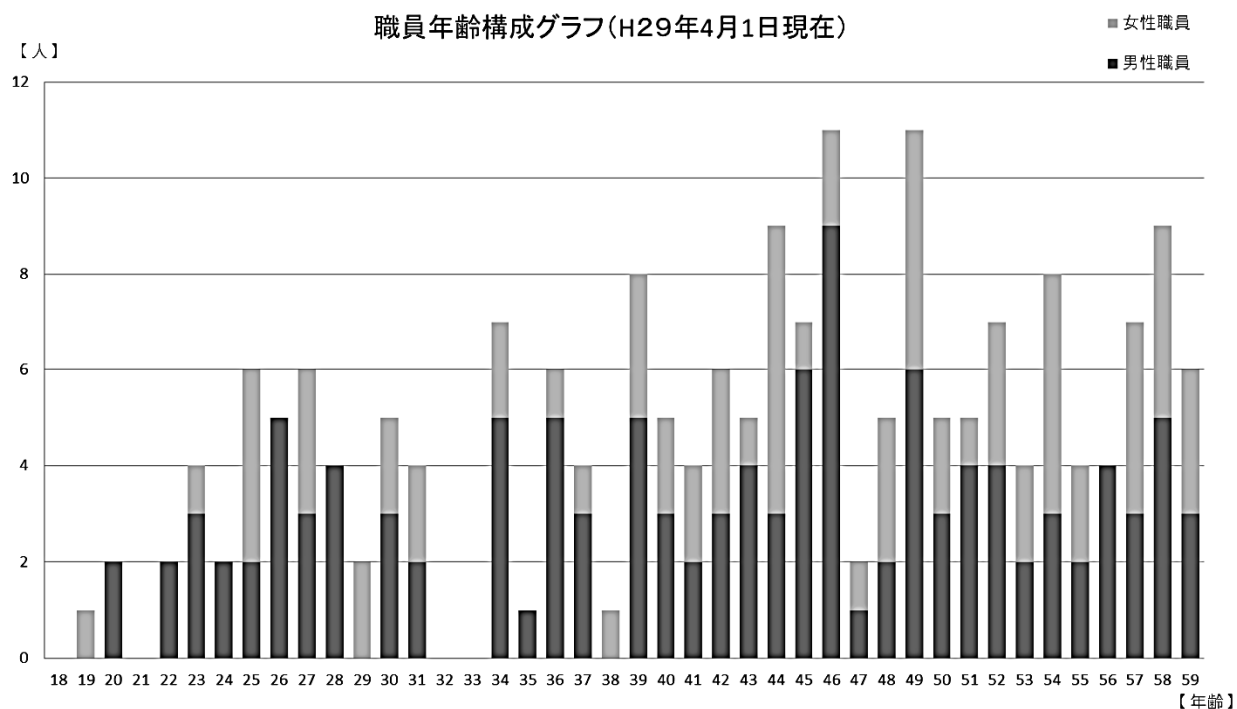
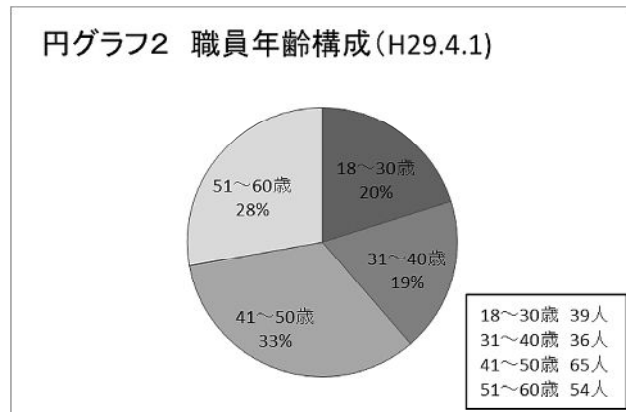
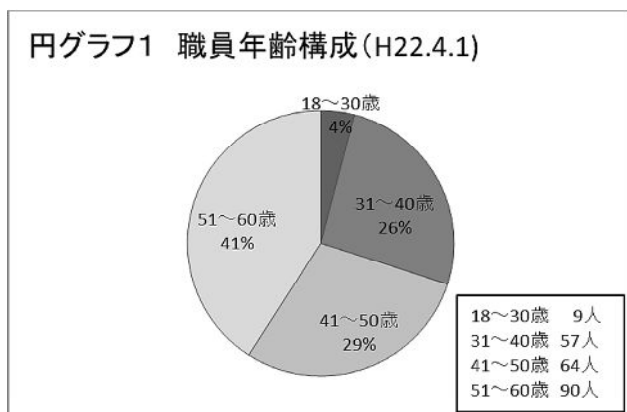
部 門	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
目標職員数	250	241	238	232	230	224	221	218	219	215	204	204
実職員数	250	241	236	230	220	224	221	218	210	202	194	194
対前年増減数	—	▲ 9	▲ 5	▲ 6	▲ 10	4	▲ 3	▲ 3	▲ 8	▲ 8	▲ 8	0
対18年増減数	—	▲ 9	▲ 14	▲ 20	▲ 30	▲ 26	▲ 29	▲ 32	▲ 40	▲ 48	▲ 56	▲ 56
対前年増減率	—	▲ 3.6	▲ 2.1	▲ 2.5	▲ 4.3	1.8	▲ 1.3	▲ 1.4	▲ 3.7	▲ 3.8	▲ 4.0	0.0
対18年増減率	—	▲ 3.6	▲ 5.6	▲ 8.0	▲ 12.0	▲ 10.4	▲ 11.6	▲ 12.8	▲ 16.0	▲ 19.2	▲ 22.4	▲ 22.4



3 職員年齢構成の状況

合併以降、平成21年度までの4年間は、退職者の不補充及び新規採用の凍結を行ったことにより、平成22年4月1日現在では30歳以下の職員が9人で構成比率4%（円グラフ1参照）と若年層の職員が特に減少し、職員の年齢構成に偏りが生じバランスを欠く状況となっていました。

第1次計画において、職員の年齢構成の平準化を図るため、計画的な職員採用を行ったことにより、平成29年4月1日現在では30歳以下の職員が39人で構成比率20%（円グラフ2参照）となり一定の改善が図られました。



4 類似団体との比較

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、地方公共団体が自主的に適正な定員管理を推進するための指標として、総務省から類似団体別職員数が示されています。参考までに類似団体との比較を行い、職員数の状況を客観的に把握することも必要であるため、以下のとおり比較を行いました。

（１）類似団体別職員数との比較

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。

なお、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としています。

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」を検討するうえでの“気づき”のため、客観的に比較することが可能な本指標を活用し参考にするものであります。

※類似団体のグループ分け（類型区分）

全市区町村を指定都市、中核市、特例市、特別区、その他の一般市、町村に区分し、その他の一般市と町村は、更に人口の規模と産業構造に応じ、グループ（類型区分）分けしています。

類似団体町村による職員数

類 型	町村 Ⅲ－１		住民基本台帳人口(H28.1.1) 14,880人		
大 部 門	H28.4.1現在 職員数(人) A	修正値により算出した職員数との比較			
		修正値	修正値×住基人口 ／10,000人(人) B	超過数(人) A－B	超過率(%)
議 会	3	1.65	2	1	33
総務・企画	44	25.26	38	6	14
税 務	10	6.9	10	0	0
民 生	21	23.37	35	▲ 14	▲ 67
衛 生	13	9.13	13	0	0
労 働	—	—	—	—	—
農林水産	14	7.83	11	3	21
商 工	9	4.19	6	3	33
土 木	13	7.3	11	2	15
一般行政 計	127		126	1	1
教 育	43	23.88	35	8	19
普通会計 計	170		161	9	5

※類似団体は全国 60 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。

上記の表により比較したところ、本町の普通会計職員数 170 人は、人口、産業構造を基準とした類似団体（Ⅲ－１）60 団体の普通会計職員数平均値 161 人に対して 9 人多くなっています。

部門ごとに比較すると教育部門が 8 人多く、これは幼稚園が 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。

次に総務企画部門が 7 人多く、これは支所職員、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。農林水産部門は 3 人少なくなっていますが、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。

また、民生については 14 人少なくなっていますが、これは小部門の民生一般が▲6 人であり、その中で福祉関係が少ない結果であるとともに、小部門の保育所が▲8 人であり、不足数については臨時的任用職員で対応している状況になっています。

5 定員管理の基本的な考え方

第 1 次計画では目標を達成しましたが、早期退職者が増加したことも影響し、目標職員数に対して 10 人少ない結果となっており、不足が生じる業務については短時間再任用職員及び臨時的任用職員等で対応している状況であります。

今後は、少子高齢化や地方分権の進展、住民ニーズの複雑多様化などによる新たな行政需要に対し、迅速かつ的確な対応ができる組織を構築するため、計画的な職員採用を行い年齢構成の均衡を図るとともに、職員配置の一層の効率化・適正化を推進しながら定員管理を進めていく必要があります。

このようなことから、今後の定員管理を進めるにあたっては、総合計画等による行財政改革の取り組みを引き続き進めていくなかで、人材の育成や再任用制度の効果的な運用等を図りながら、安定的な組織体制の確立に努めていきたいと考えます。

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

職員の新規採用は、退職者数や職種等を考慮し、職員の年齢構成について配慮しつつ、計画的に行い、組織の活性化と年齢構成の均衡を図ります。

(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) 再任用職員及び臨時的任用職員等の活用

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、臨時的任用職員等の活用を行います。

7 計画期間と目標設定

(1) 計画期間

計画期間は、平成30(2018)年度から平成34(2022)年度までの5年間とします。

(2) 目標数値の設定

第1次計画では、早期退職者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あります。

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を考慮しつつ、新たな行政需要による行財政運営へ対応するため、第1次計画の目標数値204人を基準に、一般事務職、保育士・幼稚園教諭、専門職については不足人員及び退職者の補充を行い、技能労務職については退職者不補充を原則として、定員管理を行い安定した組織体制の確保を図るものとし、平成34(2022)年度の目標数値を201人に設定します。

(3) 職種別の目標

①一般事務職

第1次計画では、目標以上の削減となったため、現在、職員数が必要人数を下回っている状況であります。計画的な職員採用により不足人員及び退職者の補充を行うとともに、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

保育所の統合及び幼稚園を認定こども園に移行し効率的な施設運営を進めていくために、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、再任用職員及び臨時的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、第 1 次計画からの方針を継続し、再任用職員及び臨時的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。

年次別目標職員数（毎年度 4 月 1 日現在）

（単位：人）

区分	※参考		計画期間における目標職員数				
	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34
前年度職員数	202	194	194	194	193	191	192
前年度末退職(予定)者数	18	8	8	9	7	4	4
採用(予定)者数	10	8	8	8	5	5	4
職員計	194	194	194	193	191	192	192
対前年増減		0	0	▲ 1	▲ 2	1	0
再任用職員数(フルタイム)	0	0	0	2	4	6	9
職員計(再任用含む)	194	194	194	195	195	198	201
対前年増減		0	0	1	0	3	3
計画目標数値	204						201

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、平成 32 年 4 月に施行される会計年度任用職員制度等の新たな臨時・非常勤職員制度及び導入の検討が本格化している定年延長については、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。