

三春町定員管理適正化計画

(第4期:令和6年度~令和10年度)

令和6年3月

 三 春 町

< 目 次 >

頁

1 計画策定の目的	1
2 これまでの定員管理の状況	1
3 定員管理上の課題	6
4 定員管理適正化の計画及び目標	7
5 定員管理適正化の具体的推進方策	8
6 定員管理適正化計画の進行管理	10
7 三春町職員定員管理表	11

1 計画策定の目的

近年、地方自治体を取り巻く環境は、急激な少子高齢化に伴う人口減少、住民ニーズの高度化・多様化が進むなど、今後一層厳しくなることが予想されます。

本町では、住民ニーズに適切に対応し、効率的な行財政運営を実現するため、事務の合理化や民間委託など、事務事業の見直しを進めるとともに、定員適正化計画に基づく適正職員数の計画的な管理を行ってきました。

今後は、令和5年度から開始された段階的な定年延長制度により、定年退職者が2年に一度のみ発生するという影響を考慮し、定年退職者がいない場合でも経験年数や年齢構成に偏りが生じないよう一定数の採用を確保するなど、採用上の工夫を検討するとともに、段階的に60歳以上の常勤職員が増加していく見通しとなることも踏まえて、定員管理を検討する必要があります。

これらのことから、適材適所の職員配置や業務量に応じた職員数の割り振りなど、職員数の適正化を図り、行政組織体制の適正維持を目的として、令和6年度から令和10年度までの三春町定員管理適正化計画（第4期）を策定するものです。

2 これまでの定員管理の状況

- (1) 平成10年12月に策定した「第1次行財政改革大綱」での定員管理は、平成15年度までの5年間で職員数1割減を目標とし、平成10年度末に211人であった職員数は、事務事業の見直し、組織機構の簡素・合理化、民間委託、IT化等の推進により職員数の削減に努め、平成15年度末では180人となり、5年間で30人（14.3%）を

削減して第1次行財政改革大綱の目標は達成しました。

(2) 平成16年度から同18年度までの3年間には、第2次行財政改革並びに財政構造改革プログラムに基づき、人件費の抑制をはじめとして財政基盤の強化と職員の意識改革に取り組みました。

(3) 平成18年に策定した「三春町定員適正化計画」(計画年度:平成18年度～平成22年度)に基づき、さらなる行財政改革の推進や新規採用職員を抑制しながら、職員数を削減した結果、職員数は本計画に定める平成22年度末計画職員数162名は達成しました。

(4) この間「三春町職員定数条例」を改正し、定数職員を212人から205人にし、平成18年度には180人を定数職員としました。

(5) 平成23年度に「三春町定員適正化計画(第2期)」を改定し、次期5ヵ年(計画年度:平成23年度～平成27年度)の計画を策定して、「最少の人員で最大の効果を発揮させる」ことを目指し、定員については平成27年度当初職員数の目標を160人としました。

(6) 平成25年度から、国における年金制度改正等による雇用と年金の接続の必要から、定年退職職員の再任用を行うこととし、本町においては職員の年齢構成の適正化を図る観点から、短時間勤務の職への再任用を実施しました。

(7) この間、町立保育所を指定管理者制としたことから、保育の充実と効率化が一層推進され、職員数も削減しました。

- (8) 「三春町定員適正化計画(第2期)」については、平成22年度に策定した第4次行財政改革大綱(計画年度:平成22年度～平成26年度)に基づく行財政改革を推進するとともに人事管理を進めた結果、平成27年度当初の職員数の目標160人は達成しました。
- (9) 「三春町定員適正化計画(第3期)」については、令和2年度当初における任期の定めのない職員(正規職員)職員と再任用職員(フルタイム)の合計人数170人を目標として計画を推進し、令和2年度当初の人数は164人となり、計画目標人数を達成しました。
- (10) 令和5年度から導入された定年延長制度により、令和10年度末には60歳を超える職員の割合が全職員数の約1割を占めることが見込まれます。

■定員管理の進捗状況

総務省が実施する定員管理状況調査の結果について、以下令和5年度までの進捗状況

を表します。

職員数の推移

(単位:人・%)

年度 部門別	平成30年	平成31年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	過去5年間の 増減数(率)
一般行政	117	108	111	115	118	119	2 (1.7)
教 育	31	38	38	38	38	39	8 (25.8)
消 防	—	—	—	—	—	—	—
普通会計 計	148	146	149	153	156	158	10 (6.8)
公営企業等会計 計	15	15	15	15	16	16	1 (6.7)
総合計	163	161	164	168	172	174	11 (6.7)

■各部門の定員管理状況（各年度4月1日現在）

区 分 部 門			職 員 数 （ 人 ）					対前年増減数（人）					
			H30	H31	R2	R3	R4	R5	H31	R2	R3	R4	R5
普 通 会 計	福祉関係を除く一般行政	議 会	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0
		総務・企画	34	34	34	39	38	37	0	0	5	▲ 1	▲ 1
		税 務	8	8	8	8	9	9	0	0	0	1	0
		労 働	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		農林水産	7	7	8	8	9	9	0	1	0	1	0
		商 工	5	5	4	4	5	5	0	▲ 1	0	1	0
		土 木	12	11	11	11	11	10	▲ 1	0	0	0	▲ 1
		小 計	69	68	68	73	75	73	▲ 1	0	5	2	▲ 2
	福祉関係	民 生	38	31	32	30	30	29	▲ 7	1	▲ 2	0	▲ 1
		衛 生	10	9	11	12	13	17	▲ 1	2	1	1	4
		小 計	48	40	43	42	43	46	▲ 8	3	▲ 1	1	3
	一般行政部門計		117	108	111	115	118	119	▲ 9	3	4	3	1
	教 育		31	38	38	38	38	39	7	0	0	0	1
	警 察		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	消 防		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	普通会計計		148	146	149	153	156	158	▲ 2	3	4	3	2
公営企業等会計	病 院		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	水 道		4	4	4	4	4	4	0	0	0	0	0
	下 水 道		2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0
	交 通		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	そ の 他		9	9	9	9	10	10	0	0	0	1	0
	公営企業等会計計		15	15	15	15	16	16	0	0	0	1	0
総合計			163	161	164	168	172	174	▲ 2	3	4	4	2

■類似団体との職員数比較 (R4.4.1 現在総務省統計資料より)

人口と産業構造から全国の市町村をグループ分けして、三春町と同規模で同じグループにある団体との職員数を比較することができます。

下表は、公表されている最新の数値が令和4年度となりますが、本町と県内の類似団体との定員管理を比較しています。

類似団体との職員数比較

令和4年4月1日現在

部 門	三春町職員数 A 人	類似団体職員数 B 人	比較 C(A-B) 人	超過率 C/A
議 会	3	3	0	
総 務	38	31	7	18.4%
税 務	9	12	-3	-33.3%
民 生	30	23	7	23.3%
衛 生	13	14	-1	-7.7%
労 働				
農 林 水 産	9	16	-7	-77.8%
商 工	5	7	-2	-40.0%
土 木	11	13	-2	-18.2%
一 般 行 政 計	118	119	-1	-0.8%
教 育	38	33	5	13.2%
消 防				
普 通 会 計 計	156	152	4	2.6%
公営企業等会計	16	21	-5	-31.3%
合 計	172	173	-1	-0.6%

■類似団体との条例職員定数比較

本町と県内類似団体との各条例で規定されている職員定数を比較しています。

(単位：人)

町 名	三春町	A町	B町	C町
人口 (R5.4.1現在)	16,399	13,014	16,980	14,724
職員定数 (総数)	180	178	170	212

3 定員管理上の課題

(1) 社会環境の変化による業務量の増加

新型コロナウイルス感染症ワクチン接種業務などの新たな業務に対し、全庁を挙げて対応してきましたが、今後も国等からの委任事務の増加が予想されます。さらに、災害への備え、行政のデジタル化、カーボンニュートラルの推進、少子高齢化対策、魅力ある地域づくりの推進など、町独自の新たな取組を充実させる必要があることから、さらなる人員体制の整備が必要となっています。

(2) 定年引上げと役職定年制の導入

公務員の定年は、令和5年4月から2年に1歳ずつ引き上げ、令和13年4月に65歳となり、60歳に達した管理監督職の職員は管理監督職以外の職に降任する役職定年制を導入しました。これに伴い、高齢の職員が増加しますが、定年引き上げ期間中は定年退職者が発生しない年度も生じることとなり、専門的な知識や経験の世代間継承や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には、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。

4 定員管理適正化の計画及び目標

○基本的な考え方

取り組むべき行政課題や高度化・多様化する住民ニーズに適切に対応するために、限られた人員により質の高い行政サービスを提供し、新たな行政課題にも的確に対応していくためには、計画的な職員採用、さらには職員配置の一層の効率化・適正化を推進していく必要があります。

また、公務員の働き改革により職員誰もが意欲・能力を発揮できる働きやすい職場環境を整備する必要があります。

今後の定員管理に当たっては、事務事業の見直し、民間委託等のさらなる推進、人材育成や再任用職員・定年引上げ制度による役職定年職員の効率的な運用、職場環境の整備等を図りながら、将来に向けて持続可能な行財政基盤と行政組織の確立に努めていきます。

- (1) 本計画は、令和6年度から令和10年度の5カ年を計画年度とします。
- (2) 本計画においては、現在の行政サービス水準の向上を図りながら、住民ニーズに的確に応えるための適正な定員管理を行うことを基本目標とします。
- (3) 引き続き適正な定員管理を行い、職員の年齢構成の適正化を図りながら、新規採用職員の確保を保つため、「定員管理表」を作成し、本書を基本として定員管理を行います。

す。

(4) 本町は、県内の類似団体と職員数を比較すると、同規模程度の定員管理状況となっています。

しかしながら、今後はさらなる人口減少や財政規模の縮小が見込まれ、さらには定年延長制度の導入により60歳を超える高齢職員の比率が高まってきます。

これらを考慮しながら、計画期間内における各年度当初の管理人数は、条例定数180人を超えないことを基本として管理します。

令和11年度当初における任期の定めのない職員(正規職員)と再任用職員(フルタイム)の合計人数を176人とし、これにより、職員定員数180人に対して2.3%の削減を図るものとします。

なお、各年度によっては、職員の定年前早期退職等も見込まれることから、計画期間中の年度によって人員体制に偏りが生じないように、新規採用や中途採用により職員確保に努めます。

5 定員管理適正化の具体的推進方策

(1) 簡素で効率的な組織機構の構築

高度化・多様化する住民ニーズや行政課題、さらには時代の要請に迅速かつ的確に対応しながら、質の高い行政サービスを安定的かつ持続的に提供するため、効率的な組織機構を構築します。

① 各課等で共通する事務事業等については、重複する事務事業等を一元管理し、
また、課・グループ制を適宜見直すことにより、定員適正化を図ります。

② 全庁を挙げて取り組む必要がある事務事業等については、適宜プロジェクトチームを設置するなど、部局横断による連携を図り、課題等対応への機動力を高めま
す。

(2) 民間活力の活用

公が直接行う必要性、住民サービスに与える影響、コスト等を考慮し、民間委託した
方が効率的・効果的に業務が行えるものは、積極的に民間委託または指定管理制度
の有効活用を図ります。

(3) 職員採用・職員配置の適正化

職員の新規採用は、退職予定者の数や職種等を勘案し、在職者の年齢構成等を踏
まえながら、各年度の目標職員数を上回らない範囲で計画的に行います。

一時的、臨時的又は育児休業者等への補充については、適宜の人事異動について
検討するとともに、会計年度任用職員を計画的に任用しながら対応していくこととしま
す。

今後増加する60歳に到達した再任用職員・役職定年職員の多様な働き方に応じ、
適正配置することで、豊富な知識・経験を活かし組織力の向上を図ります。

(4) 人材の育成

限られた人員により質の高い行政サービスを提供し、新たな行政課題にも的確に対

応していくためには、職員一人ひとりの資質や意欲の向上が不可欠です。今後は、さらなる職員研修の充実、国や県、関係機関への派遣を行い、人事管理の適正化に努め、職員の意識改革も含め、別途定める「三春町人材育成基本方針」に基づき、人材の育成を図っていきます。

6 定員管理適正化計画の進行管理

本計画の推進及び取組方針の実施状況については、適宜検証を進めながら、「三春町人事行政の運営等の状況」と併せて毎年度公表することとし、また、必要に応じて計画の見直しを図りながら、定員管理の適正化を推進します。

三春町職員定員管理表

(前提条件)

- ・ 定年延長の段階的引き上げ時に、定年退職職員が65歳まで再任用職員として継続するものとする。

※条例定数：180人

(単位：人)

年度 (定年年齢)		職員数	年度途中増減			職員数	翌年度	翌年度	年度末	累積増減	備考
		期首 (4/1)	年度中採用予定数	年度末退職予定数	中途退職	期末(3/31)	新採用予定数	暫定再任用 (新規) 予定数	(前年度から の) 増減		
令和4年度	目標値										
	実績値	172		9	2	161	13	0			
令和5年度 (定年61歳)	目標値	174	2	6		170	4				60歳超職員数
	実績値	174	2	6		170	4	0	9		5人
令和6年度 (定年61歳)	目標値	174		4		170	5	2	0		60歳超職員数
	実績値										5人
令和7年度 (定年62歳)	目標値	177		2		175			5		60歳超職員数
	実績値										8人
令和8年度 (定年62歳)	目標値	175		4		171	2	3	-4		60歳超職員数
	実績値										10人
令和9年度 (定年63歳)	目標値	176				176			5		60歳超職員数
	実績値										16人
令和10年度 (定年63歳)	目標値	176		6		170	2	4	-6		60歳超職員数
	実績値										18人
令和11年度 (定年64歳)	目標値	176									
	実績値										