

東みよし町職員定員管理計画

令和2年4月
東みよし町

—目次—

1. 策定の趣旨

2. 定員管理の現状

(1) 職員数の推移

(2) 部門別職員数の推移

(3) 職員の年齢構成

3. 類似団体比較表

4. 定員管理計画の期間及び目標

(1) 計画期間

(2) 目標

(3) 定員管理適正化のための基本方針

(4) 職員採用計画

1. 策定の趣旨

本町ではこれまで、行財政改革推進プランを策定し、事務処理の効率化、人員配置や事務事業の見直し、職員採用抑制などに取組み、簡素で合理的な行政運営に努めてきました。

その一方で、社会経済情勢の変化、町民の価値観の多様化、少子高齢化や情報化の進展により、本町が担う業務量は増大し、職員一人ひとりに係る負担が増え続けています。

多様化・複雑化する地域課題への、きめ細やかな対応がますます求められるなかで、引き続き持続的な発展を成し遂げていくため、迅速かつ柔軟に対応できる体制整備を図り、公務能率をさらに高めていくことが重要となっています。

このため、東みよし町定員管理計画を策定し、職員の計画的な確保及び適正配置を推進することにより、より一層効率的な行政運営を目指します。

2. 定員管理の現状

第1次行財政改革推進プラン（平成18年度～平成21年度）に基づく定員管理適正化計画や、第2次行財政改革推進プラン（平成22年度～平成26年度）に基づく定員管理適正化計画にて、組織のスリム化を図りながら、定員管理の適正化に努めてきました。その結果、第1次行財政改革推進プランの目標職員数（平成22年度時点）188人のところ、182人となり、第2次行財政改革推進プラン期間では、5年間で17人の人員削減を行ってきました。第2次行財政改革推進プランにおける定員管理適正化計画では、合併後13年（平成31年4月1日時点）で目標職員数138人を掲げ、平成28年度の議会答弁においても、その目標は変更しませんでした。現状は平成31年度職員数148人となっています。

今後、大量退職が見込まれるなかで、総務省の定める「類似団体別職員数の状況」等を参考に、ベテラン職員の有する知識・技術をしっかりと継承するための採用をし、民営化及び業務内容の変化に伴い、職員定員の見直しを行わなければなりません。

(1) 職員数の推移

平成 18 年 3 月の東みよし町合併以降、本町の職員数の推移を見てみると、合併後初年度となる平成 18 年度がピークの 218 人で、それ以降は年々減少し、13 年後の平成 31 年度には 70 人減の 148 人まで減少しました。

【職員数の推移（平成 18～平成 31 年度）】

（単位：人）

部門	年度	平 18	平 19	平 20	平 21	平 22	平 23	平 24	平 25
一般 行政	職員数	159	151	144	140	132	130	125	122
	前年度比	-	▲8	▲7	▲4	▲8	▲2	▲5	▲3
教育	職員数	43	42	37	34	33	31	27	26
	前年度比	-	▲1	▲5	▲3	▲1	▲2	▲4	▲1
公営 企業等	職員数	16	14	18	16	17	18	15	15
	前年度比	-	▲2	4	▲2	1	1	▲3	0
合計	職員数	218	207	199	190	182	179	167	163
	前年度比	-	▲11	▲8	▲9	▲8	▲3	▲12	▲4

部門	年度	平 26	平 27	平 28	平 29	平 30	平 31
一般 行政	職員数	127	127	123	122	121	114
	前年度比	5	0	▲4	▲1	▲1	▲7
教育	職員数	25	22	23	22	22	21
	前年度比	▲1	▲3	1	▲1	0	▲1
公営 企業等	職員数	13	13	11	11	11	13
	前年度比	▲2	0	▲2	0	0	2
合計	職員数	165	162	157	155	154	148
	前年度比	2	▲3	▲5	▲2	▲1	▲6

(2) 部門別職員数の推移

平成 18～平成 31 年度 地方公共団体定員管理調査個別団体表

区 分 部 門		職 員 数 (人)														
		平18	平19	平20	平21	平22	平23	平24	平25	平26	平27	平28	平29	平30	平31	
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
		総務・企画	41	36	45	44	42	40	38	37	38	39	40	40	43	41
		税 務	14	11	11	11	11	11	11	11	11	10	10	10	10	10
		労 働														
		農林水産	20	22	13	13	11	11	10	10	11	10	10	9	9	9
		商 工	6	6	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
		土 木	10	10	7	8	7	8	7	8	9	10	11	10	10	10
		小 計	93	87	83	82	77	76	71	71	74	74	76	75	78	76
	福 祉 関 係	民 生	48	46	43	41	41	40	39	36	38	39	34	34	31	27
		衛 生	18	18	18	17	14	14	15	15	15	14	13	13	12	11
		小 計	66	64	61	58	55	54	54	51	53	53	47	47	43	38
	一般行政部門計		159	151	144	140	132	130	125	122	127	127	123	122	121	114
	教 育		43	42	37	34	33	31	27	26	25	22	23	22	22	21
	消 防															
普通会計計		202	193	181	174	165	161	152	148	152	149	146	144	143	135	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院															
	水 道	8	6	6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
	下 水 道	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	
	交 通															
	そ の 他	5	5	9	8	9	10	8	8	6	7	5	5	5	6	
	公営企業等会計部門計		16	14	18	16	17	18	15	15	13	13	11	11	11	13
総合計		218	207	199	190	182	179	167	163	165	162	157	155	154	148	

(3) 職員の年齢構成 (平成 31 年 4 月 1 日現在)

(単位：人)

区分	20歳 未満	20歳 ～ 23歳	24歳 ～ 27歳	28歳 ～ 31歳	32歳 ～ 35歳	36歳 ～ 39歳	40歳 ～ 43歳	44歳 ～ 47歳	48歳 ～ 51歳	52歳 ～ 55歳	56歳 ～ 59歳	60歳 以上	計
職員数	0	10	11	18	12	12	15	12	15	15	19	9	148

3. 類似団体比較表

本町の職員数の現状について、部門別及び類似団体（人口規模と産業構造が類似している全国の町村）との単純値及び修正値の比較は、次のとおりです。

(平成 31 年 4 月 1 日)

	東みよし町の職員数	単純値による比較			修正値による比較		
		類似団体職員数	超過数	超過率	類似団体職員数	超過数	超過率
		A	B	C(A-B)	C/A×100	D	E(A-D)
	人	人	人	%	人	人	%
議会	2	3	▲ 1	▲ 50.0	3	▲ 1	▲ 50.0
総務・企画	41	39	2	4.9	42	▲ 1	▲ 2.4
税務	10	10	0	0	10	0	0
民生	27	32	▲ 5	▲ 18.5	40	▲ 13	▲ 48.1
衛生	11	14	▲ 3	▲ 27.3	15	▲ 4	▲ 36.4
労働	0	0	0		0	0	
農林水産	9	10	▲ 1	▲ 11.1	11	▲ 2	▲ 22.2
商工	4	5	▲ 1	▲ 25.0	6	▲ 2	▲ 50.0
土木	10	12	▲ 2	▲ 20.0	11	▲ 1	▲ 10.0
一般行政計	114	124	▲ 10	▲ 8.8	138	▲ 24	▲ 21.1
教育	21	25	▲ 4	▲ 19.0	33	▲ 12	▲ 57.1
消防	0	2	▲ 2		0	0	
普通会計計	135	152	▲ 17	▲ 12.6	171	▲ 36	▲ 26.7
病院	0						
水道	4						
下水道	3						
交通	0						
その他	6						
公営企業等会計	13						
合計	148						

※各部門ごとの各類型全団体の人口 1 万人あたりの職員数の平均値（単純値）と、その部門に職員を配置している団体だけの人口 1 万人あたりの平均値（修正値）を算出しており、単純値は大まかな状況を把握するのに適しており、修正値は部門間の比較に適しています。

4. 定員管理計画の期間及び目標

(1) 計画期間

令和2年度から令和6年度（目標年度）の5年間

(2) 目標

この計画の目標年度とする令和6年度の職員数は、156人とします。

(3) 定員管理適正化のための基本方針

- ①効率的・効果的な行政運営を図る観点から、最少の経費で最大の効果が挙げられるよう、業務の内容や事務量に見合った職員配置とします。
- ②少数精鋭による業務執行体制を確立するため、職員研修等を充実させ人材育成に努めます。
- ③再任用職員については、その豊富な知識や経験を活かせる業務への効果的な配置を基本とし、あわせて後輩職員への指導・支援を期待します。
- ④専門的な業務や特定業務においては、配置の必要性や雇用形態を十分精査し、資格を有する非常勤職員を活用するなど、有効的な活用を図ります。
- ⑤職員の新規採用については、年齢バランスや再任用職員数を勘案しながら、将来を見据えた人材確保及び職員年齢構成の平準化を図るため、計画的に採用していきます。また、技能労務職員については、退職者不補充を基本とします。

(4) 職員採用計画

(単位：人)

年度	R2	R3	R4	R5	R6
4月1日職員数	156	161	158	155	156
退職者数 (うち再任用職員)	7	10 (2)	7 (6)	6 (1)	4 (1)
採用予定者数	12	7	4	7	4
一般行政 (うち再任用職員)	12 (5)	6 (2)	4 (0)	7 (3)	4 (1)
教育	0	1	0	0	0

※退職者には、引き続きの再任用職員は含みません。

※再任用職員の採用者数が減少した場合、再任用職員以外の採用者数が増加する場合があります。

※組織の見直し、定員管理に大きく影響を及ぼす法律改正等が行われた場合は、適宜見直すものとします。