東みよし町定員管理計画

令和７年１月

東みよし町

１　計画策定の趣旨 - 2 -

２　地方公務員を取り巻く現状 - 2 -
（１）全国的な正規職員数の増減傾向 - 2 -
（２）地方公務員における長期病休者の状況 - 3 -
（３）男性職員の育児休業取得率（令和４年度）の状況 - 4 -

３　現状と比較 - 4 -
（１）本町の取組状況 - 4 -
（２）職員数の推移 - 5 -
（３）正規職員の時間外労働時間の推移 - 6 -
（４）部門別職員数の推移 - 6 -
（５）年代別職員数及び構成比 - 7 -
（６）正規職員及び会計年度任用職員（臨時職員）の割合推移 - 8 -
（７）年度別退職者の状況 - 9 -
（８）普通会計決算の正規職員の人件費（給料・職員手当・共済費等）の推移 - 9 -
（９）育児休業取得者数の推移 - 10 -
（１０）定員管理の特性 - 10 -

４　定員管理の現状と目標 - 12 -
（１）本町の定員管理の現状 - 12 -
（２）計画期間 - 12 -
（３）目標 - 12 -

５　計画推進にむけて - 13 -
（１）事務事業評価に基づく業務改善 - 13 -
（２）定員管理の方向性 - 13 -
（３）職員採用計画 - 13 -

１　計画策定の趣旨

本町ではこれまで、行財政改革推進プランを踏まえた「東みよし町定員管理計画」（計画期間：令和２年度～令和６年度）により職員定数を管理してきました。

職員定数を管理するにあたり、事務処理の効率化、人員配置や事務事業の見直しなどにより簡素で合理的な経営資源の最適化に努めてきました。

その一方で、社会経済情勢の変化、価値観の多様化、少子高齢化や情報化の進展により、行政需要が増大し、職員一人ひとりに係る負担は増え続けています。多様化・複雑化する地域課題への、きめ細やかな対応が今後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。

地方公務員及び東みよし町を取り巻く現状の分析を実施するとともに、事務事業評価を行い、さらなる定員管理の適正化を実現するため、定員管理の方針と計画を定めるものとします。

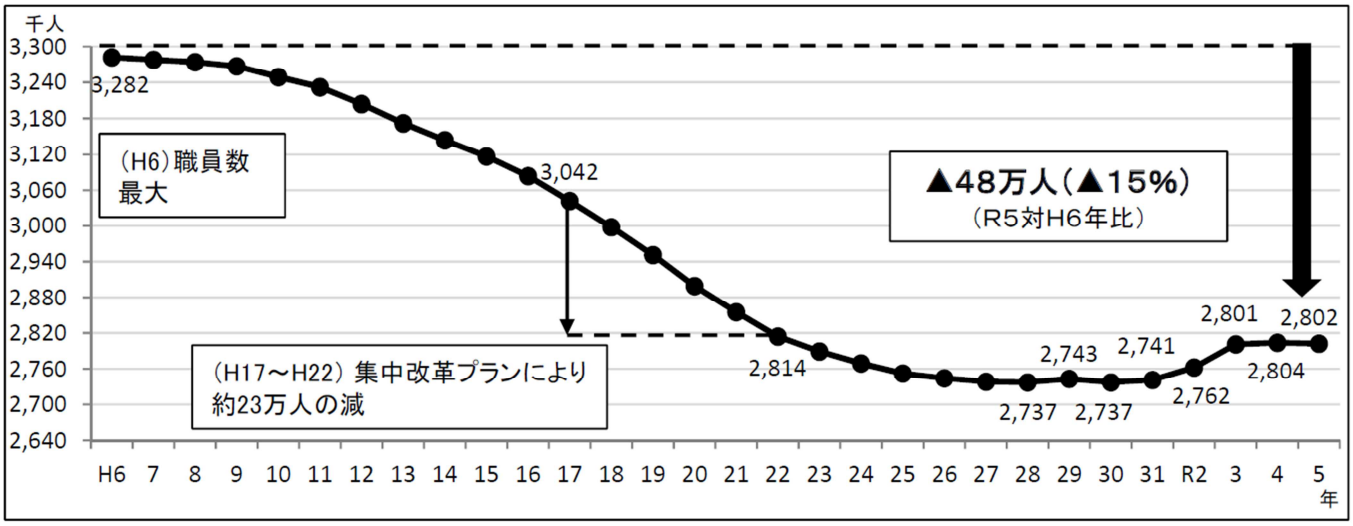
２　地方公務員を取り巻く現状

（１）全国的な正規職員数の増減傾向

総務省「令和５年地方公共団体定員管理調査」結果によれば、全国の地方自治体の総職員数は平成６年をピークとして平成２８年まで一貫して減少し、その後、横ばいから微増傾向にあります。なお、日本の総人口は平成２０年をピークに、平成２３年以降は一貫して減少しています。

つまり、多くの自治体で人口減少しているにも関わらず、近年は全国的に職員数が増加傾向にあります。その理由は、後期高齢者の増加等による行政需要の増大、新たな行政課題への対応、頻繁な国の制度創設・改正、国からの地方自治体への権限移譲等が考えられます。

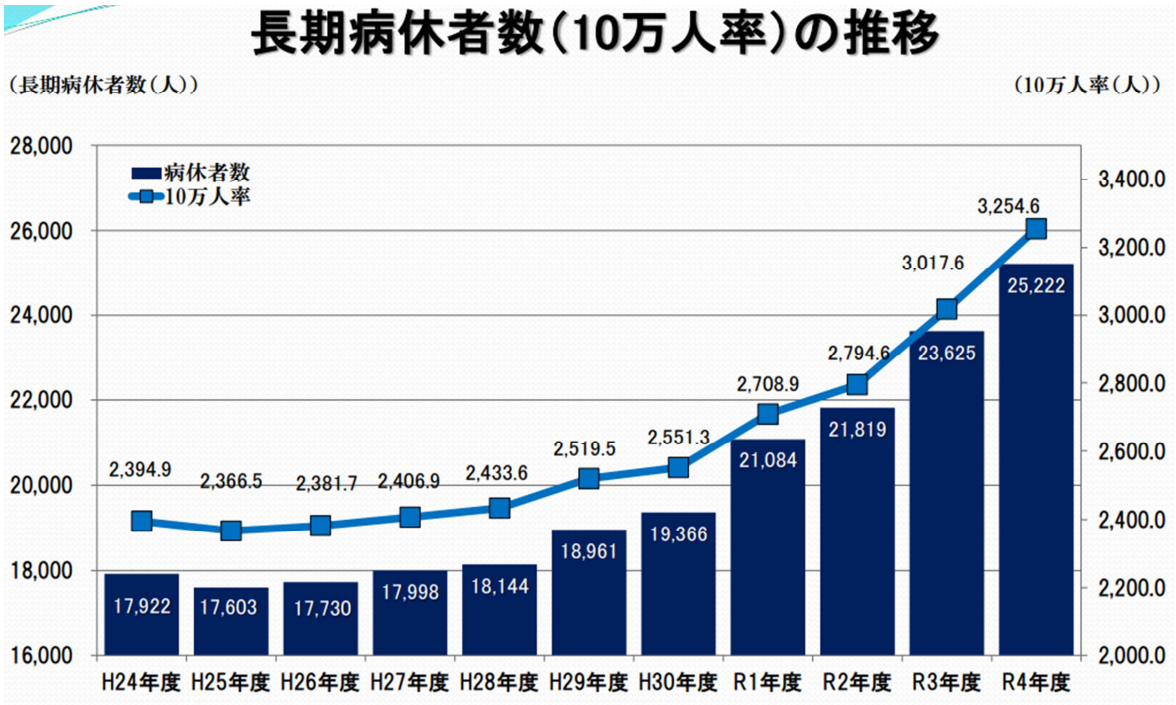
〈地方公共団体の職員数の推移（平成6年～令和5年）〉

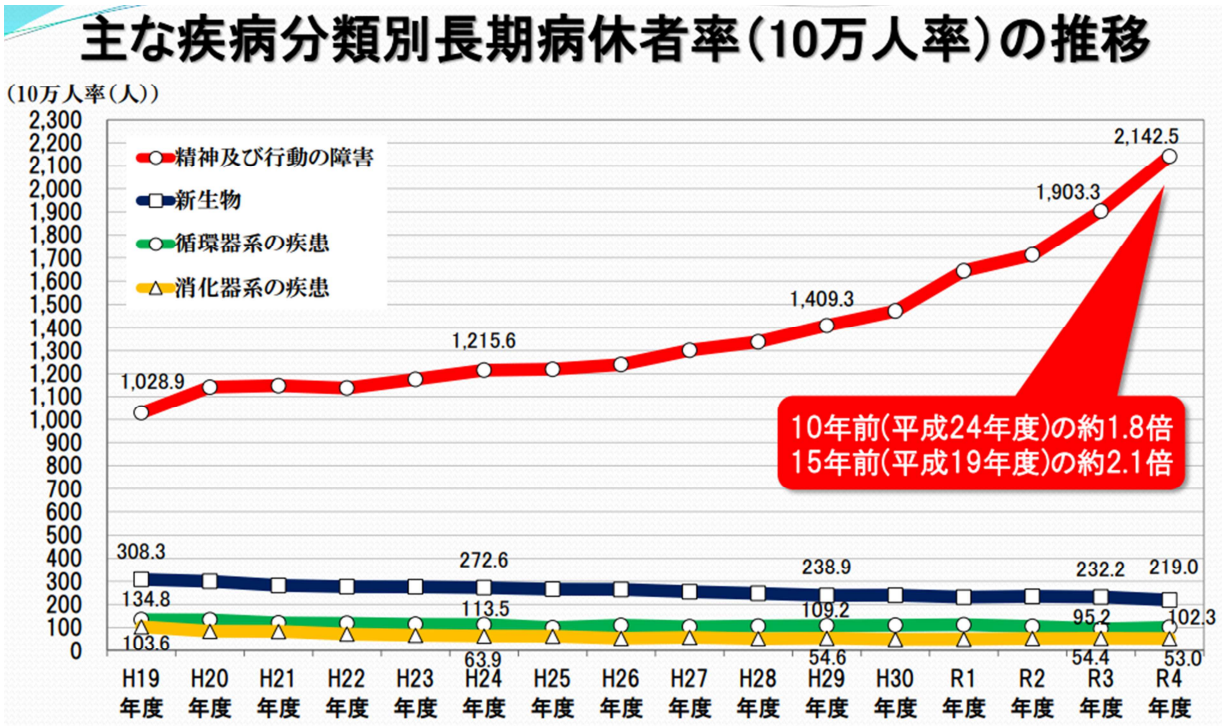


出典：総務省「令和５年地方公共団体定員管理調査結果のポイント」

（２）地方公務員における長期病休者の状況

地方公務員における長期病休者（疾病等により休業３０日以上又は１ヵ月以上の療養者）は増加傾向にあり、そのなかでも精神及び行動の障害が著しく増加（１５年前の約２．１倍）しています。以下は令和４年度末時点の情報に基づく結果であり、新型コロナウイルス感染症の流行による地方公務員への影響が出ていると考えられますが、それ以前、コロナ禍前から地方公務員を取り巻く状況は変化していることがわかります。

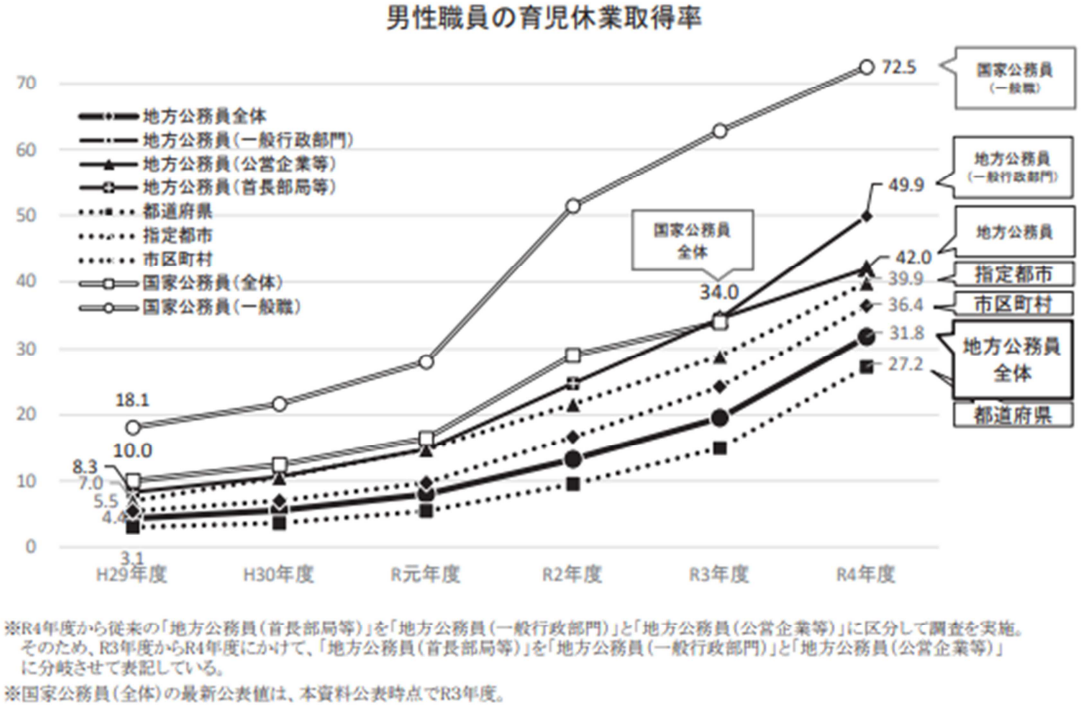




出典：一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会「令和４年度 地方公務員健康状況等の現況の概要」

（３）男性職員の育児休業取得率（令和４年度）の状況

総務省「令和４年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」結果によれば、地方公務員の男性の育児休業等の取得状況は増加傾向にあります。取得推進については、全国をあげて積極的な取組の助言がある状況です。



出典：総務省「地方公務員における働き方改革に係る状況」

３　現状と比較

（１）本町の取組状況

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が、平成３１年度時点職員数は１４８人となっています。

今後、権限移譲による業務量の増加、新たな行政課題への対応に加え、メンタル不調者や職員派遣の増加による実稼働職員数の減少が見込まれます。また、定年引上げ期間中は定年退職者が２年に１度しか生じないことから、新規採用職員の数が年度により大幅に変動し、採用活動のなかで適材を安定的に確保することが困難になる恐れがあります。質の高い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、定年引上げ期間中においても一定の新規採用職員を継続的に確保する必要があり、従来の採用とは異なる対応が求められます。

世代交代に伴う専門的な知見の継承や計画的な人事配置・人材育成等の課題を抱えるなかで、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、中長期的な観点からの定員管理を行わなければなりません。

（２）職員数の推移

①定年の段階的引き上げ

国家公務員の定年引上げに伴い地方公務員法が改正され、地方公務員の定年も令和５年度から令和１４年度にかけて２年おきに１歳ずつ、段階的に６５歳まで引き上げられます。これにより、現行の再任用制度は廃止としますが、段階的な定年引上げ期間中は暫定再任用制度としてこれまでと同様の制度が残ります。

年度	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	R8 (2026)	R9 (2027)	R10 (2028)	R11 (2029)	R12 (2030)	R13 (2031)	R14 (2032)	R15 (2033)
定年	60	60	61	61	62	62	63	63	64	64	65	65	65
（参考）各年度で60歳になる者が年金を支給され始める年齢 ※1	65(62)	65(62)	65(63)	65(63)	65(64)	65(64)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)
S31.4.2 ～S32.4.1	65歳 ※2 再任用⑤												
S32.4.2 ～S33.4.1	64歳 再任用④	65歳 再任用⑤											
S33.4.2 ～S34.4.1	63歳 再任用③	64歳 再任用④	65歳 暫再⑤										
S34.4.2 ～S35.4.1	62歳 再任用②	63歳 再任用③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤									
S35.4.2 ～S36.4.1	61歳 再任用①	62歳 再任用②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤								
S36.4.2 ～S37.4.1	60歳 定年退職	61歳 再任用①	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤							
S37.4.2 ～S38.4.1	59歳	60歳 定年退職	61歳 暫再①	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤						
S38.4.2 ～S39.4.1	58歳	59歳	60歳	61歳 定年退職	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤					
S39.4.2 ～S40.4.1	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 定年退職	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤				
S40.4.2 ～S41.4.1	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 定年退職	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤			
S41.4.2 ～S42.4.1	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 定年退職	65歳 暫再⑤		
S42.4.2 ～S43.4.1	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職	
S43.4.2 ～S44.4.1	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職

「旧地方公務員法再任用職員」
【旧地公法】・§28の4(フル)　・§28の5(短)　・§28の6(組合・フル短)

【改正附則】・§8①・②（暫定再任用へ採用されたものと見なし任期を継承）

「暫定再任用職員」
【改正附則】
・§4①・③(フル)　・§5①・②(組合・フル)
・§6①(短)　・§7①・②(組合・短)

「特定年齢」(改正附則§4④)

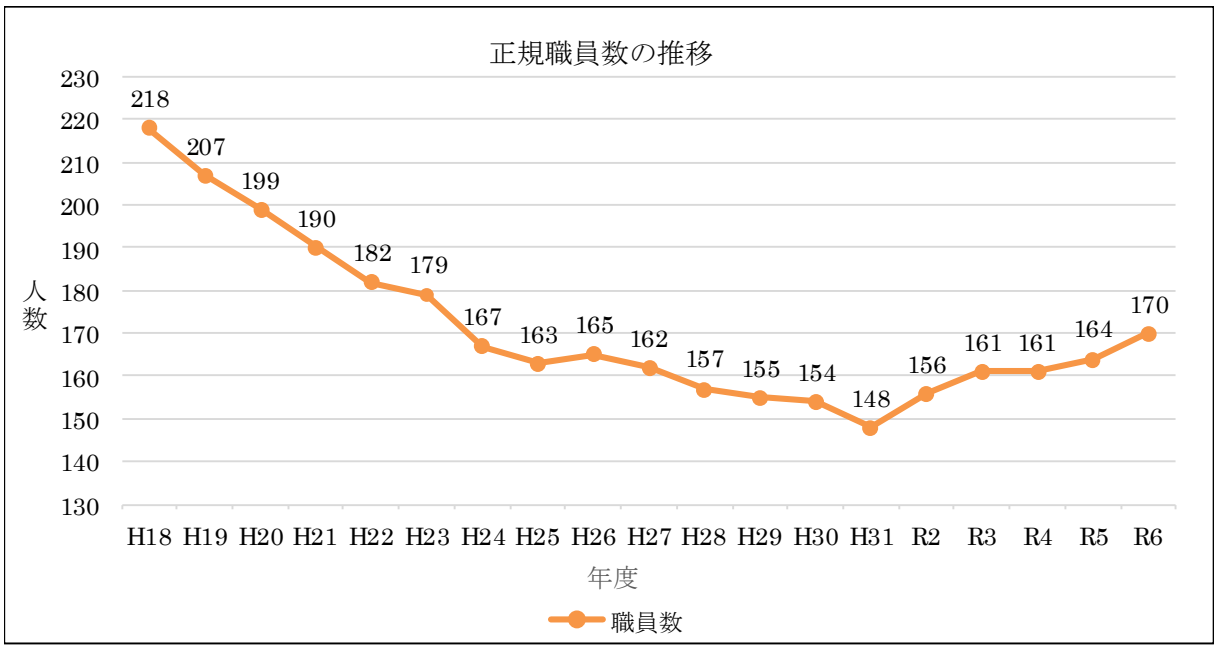
「暫定再任用職員」
【改正附則】
・§4②・③(フル)　・§5③・④(組合・フル)
・§6②(短)　・§7③・④(組合・短)

60歳の誕生日以後は、定年前再任用短時間勤務が可能
【新地公法】§22の4 【改正附則】§3①

※1　かっこ内は特定警察職員等における年金支給開始年齢を示したもの
※2　年齢は年度末年齢

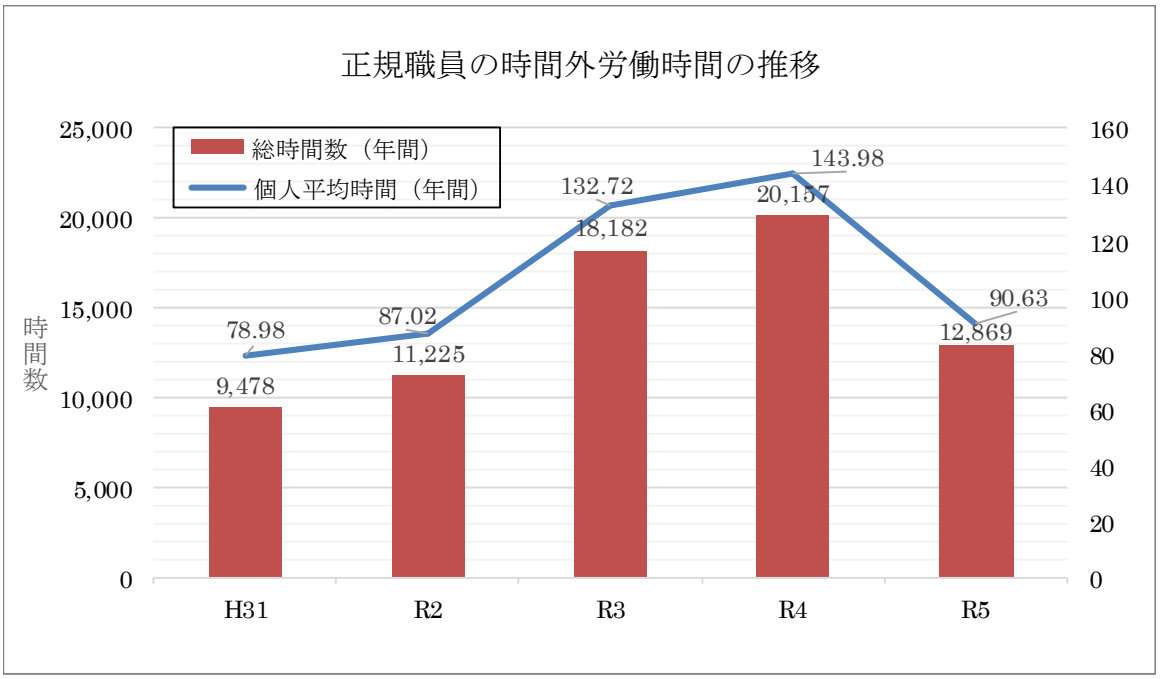
②正規職員数の推移

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人になりました。その後、人口構成の変化や新型コロナウイルス感染症等による行政需要の増大に対応するため、平成３１年度（令和元年度）以降職員数は増加傾向となっています。また、令和６年度は定年引上げの職員が在職する初年度であり、新規採用も行ったため職員数が更に増加しています。



（３）正規職員の時間外労働時間の推移

過去５年の正規職員の時間外労働時間の推移は以下のとおりです。令和３年度、４年度の増加要因は、新型コロナウイルス感染症関連業務の影響と考えています。

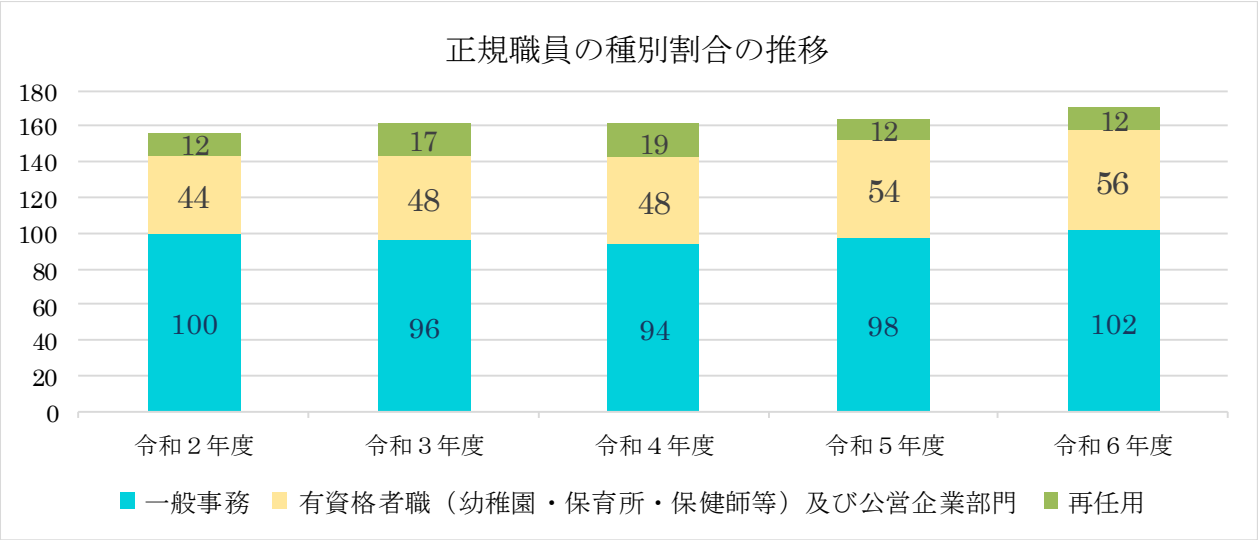


（４）部門別職員数の推移

令和６年度時点から過去５年をみると、全体で２２人増加（＋１４.８６％）となっています。部門別では、一般行政部門で２４人増加（＋２１.０５％）、教育部門で３人減少（－１４.２９％）となっています。教育部門での減少は、幼稚園の統廃合が主な要因です。

平成３１～令和６年度　地方公共団体定員管理調査個別団体表より

区分		部門	職員数（人）						5年での増減数	5年での増減率
			H31	R2	R3	R4	R5	R6		
普通会計	福祉関係を除く一般行政	議会	2	2	2	2	3	3	1	50.00%
		総務･企画	41	42	42	42	42	44	3	7.32%
		税務	10	10	10	11	11	11	1	10.00%
		農林水産	9	9	9	9	9	9	0	0.00%
		商工	4	4	4	4	4	4	0	0.00%
		土木	10	9	9	10	10	11	1	10.00%
		小計	76	76	76	78	79	82	6	7.89%
	福祉関係	民生	27	34	35	37	38	39	12	44.44%
		衛生	11	13	16	15	16	17	6	54.55%
		小計	38	47	51	52	54	56	18	47.37%
	一般行政部門計		114	123	127	130	133	138	24	21.05%
	教育		21	20	21	18	17	18	▲3	-14.29%
	普通会計計		135	143	148	148	150	156	21	15.56%
公営企業等会計	水道		4	4	4	4	4	4	0	0.00%
	下水道		3	3	3	4	4	4	1	33.33%
	その他		6	6	6	5	6	6	0	0.00%
	公営企業等会計計		13	13	13	13	14	14	1	7.69%
総合計			148	156	161	161	164	170	22	14.86%

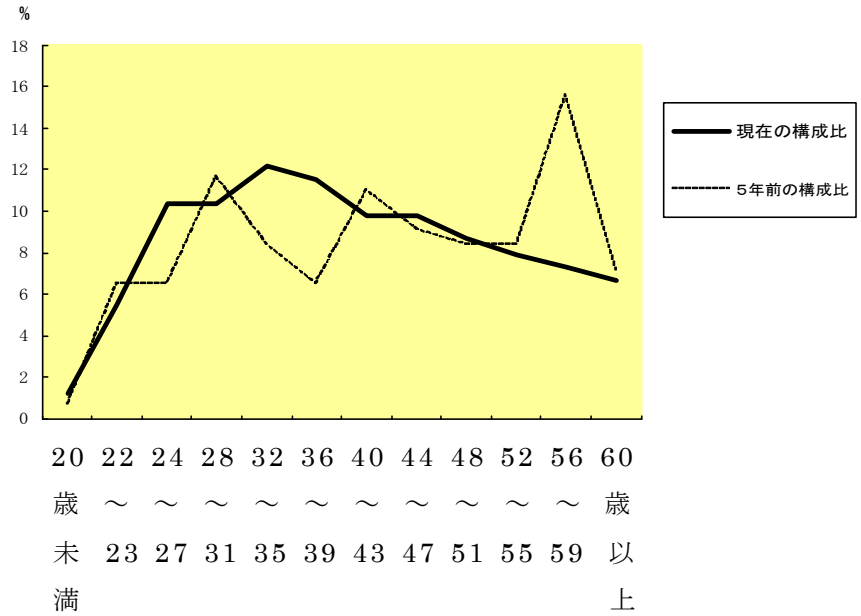


（５）年代別職員数及び構成比

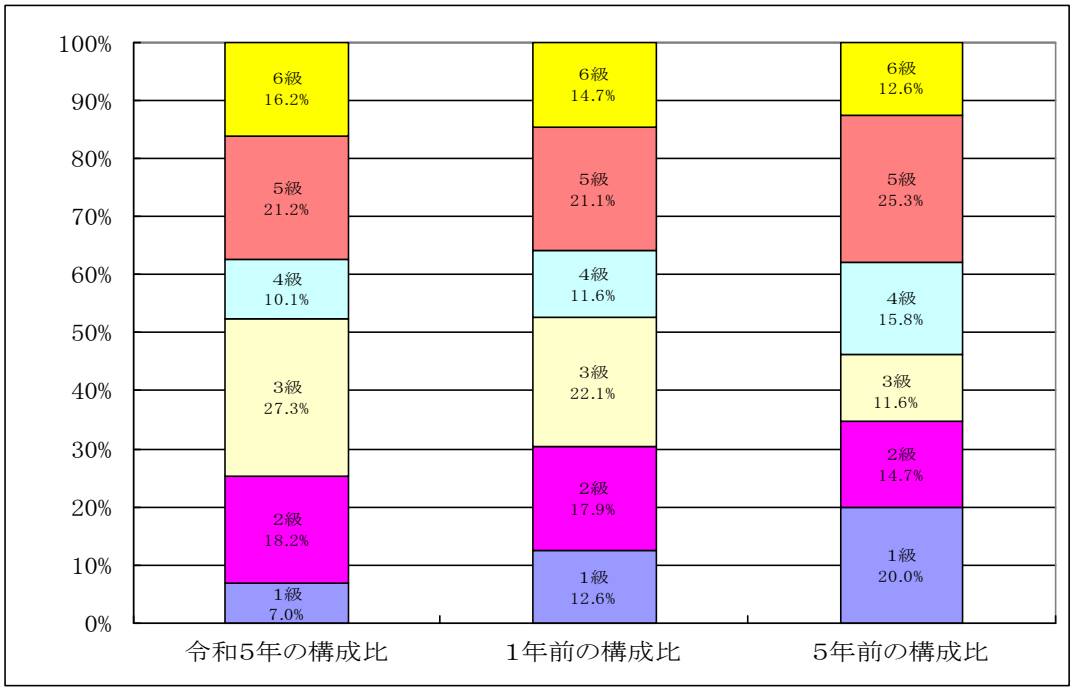
本町の年齢別正規職員数構成比の推移をみますと、令和５年度の構成比は平成３０年度と比較して３２～３９歳までの割合が高く、また５６～５９歳の割合が低いことがわかります。

令和５年４月１日現在

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	人 2	人 9	人 17	人 17	人 20	人 19	人 16	人 16	人 12	人 13	人 12	人 11	人 164



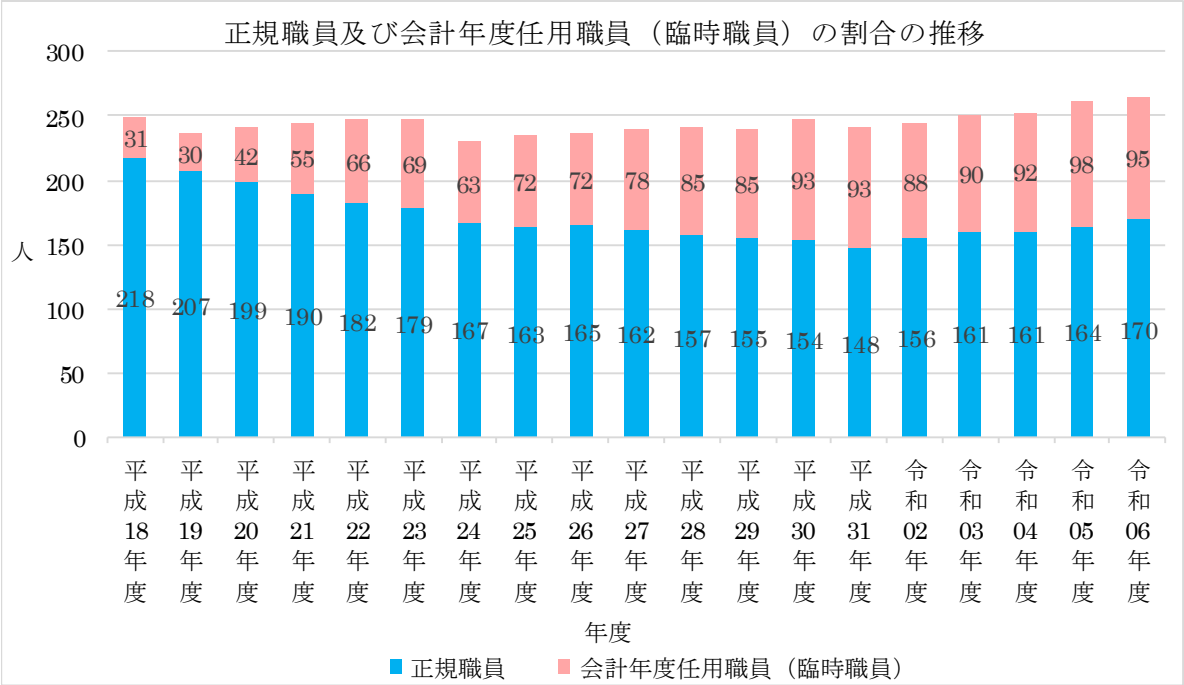
級数別正規職員数構成比の推移をみますと、令和５年の構成比は平成３０年と比較して２級と３級の比率が上がり、１級と４級の比率が下がっています。



（６）正規職員及び会計年度任用職員（臨時職員）の割合推移

①会計年度任用職員とは

地方公務員法の改正に伴い、令和２年度から導入した職員制度に基づき任用された一般職非常勤職員のことです。本制度の導入により、令和２年度までの町の臨時職員は会計年度任用職員へと移行しました。グラフ上の会計年度任用職員（令和２年度以前は臨時職員）は、フルタイムとパートタイムを総計しています。平成１８年度から平均して、２５０人前後で行政運営をしています。



（７）年度別退職者の状況

定年延長制度の移行期間により、定年退職者は２年に１度となります。

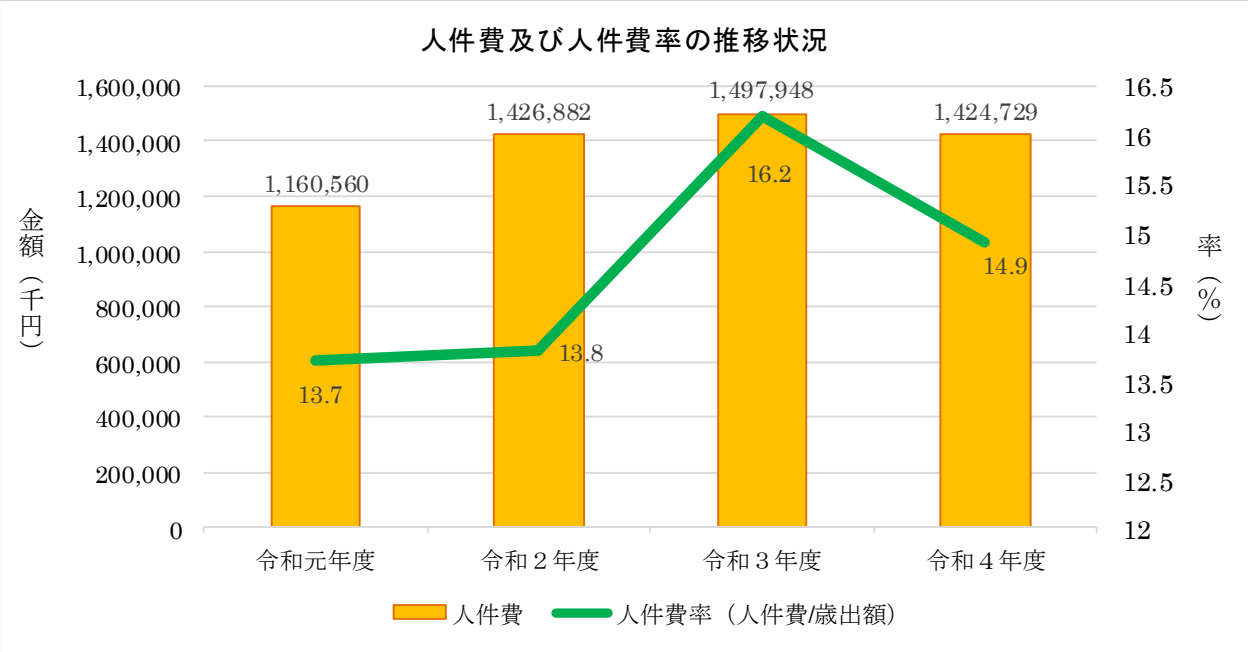
	R7 (62)	R8 (62)	R9 (63)	R10 (63)	R11 (64)
定年退職者	0	3	0	1	0
暫定再任用退職者	5	6	0	0	0

※（　）内の数字は定年年齢

（８）普通会計決算の正規職員の人件費（給料・職員手当・共済費等）の推移

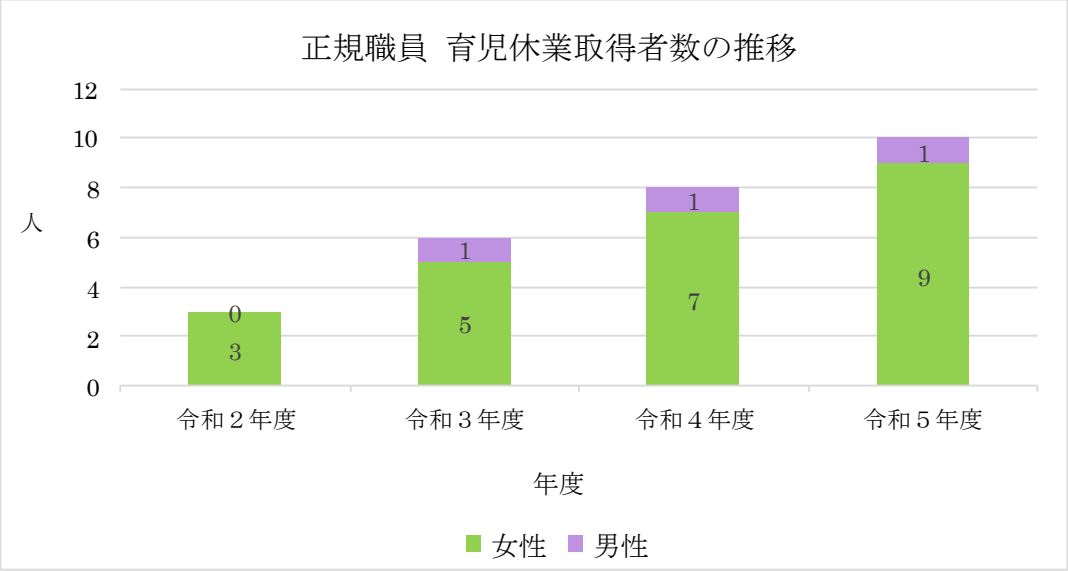
令和元年度決算の正規職員に係る人件費は約１１億６千万円余、令和４年度決算の正規職員に係る人件費は約１４億２千万円余であり、増加傾向にあります。

また、歳出に占める人件費率は１３.７％（令和元年度）から１４.９％（令和４年度）へと増加していますが、これは令和２年度から臨時職員が会計年度任用職員として人件費に算入されるようになったことが影響しています。（臨時職員については賃金等の扱い）



（９）育児休業取得者数の推移

令和２年度の育児休業取得者数は３人、令和５年度は１０人と、育児休業に関して、取得者数・取得期間ともに増加傾向にあります。これは、職員の年齢別構成比のとおり子育て世代の職員数の増加と、育児休業取得に関して国をあげて積極的である結果です。



（１０）定員管理の特性

①　概要

総務省「定員管理診断表」は、各年４月１日現在の職員数を類型別団体（類似団体）ごとの単純値、修正値を用いて比較しています。この定員管理診断表は総務省「類似団体別職員数の状況」（人口と産業構造を基準に類型区分し、類型に属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、類型ごとに人口１万人あたりの職員数の平均値を算出）を基準としています。

人口と産業構造別に団体を区分するため、類似団体としてイメージしやすく、また大部門・小部門ごとに細かい比較分析ができるというメリットがあります。一方、それ以外の団体の特殊事情が考慮されず、また、団体区分における平均値であるため、各区分の両端に位置する団体によっては、試算職員数とのブレが大きくなるため、あくまで定員管理にかかる参考値の１つとして提供されています。

【単純値による比較】

類型別団体ごとの、中部門以上の部門別の人口１万人あたり職員数の平均値を単純値として算出しています。単純値は、中部門又は小部門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しています。

単純値は、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門別以上の大まかな状況を把握する場合に適しています。

$$\text{単純値} = \frac{\text{当該類型団体別の各部門別職員数の計}}{\text{当該類型別団体ごとの人口の計}} \times 10,000$$

【修正値による比較】

団体によっては、清掃業務や児童クラブを民間委託している場合等、中・小部門に職員が配置されていない場合があります。中・小部門に職員が配置されていない団体についても、そのまま集計している単純値で比較した場合、その中・小部門に職員を配置している類似団体よりも職員数が少なく算出されてしまう傾向にあります。そこで、その中・小部門に職員を配置している団体のみを対象とし、中・小部門ごと及び類型別団体ごとに人口１万人あたりの職員数の平均値である修正値を算出しています。修正値は、大部門よりも細かい中・小部門の状況を把握する場合に適しています。

$$\text{修正値} = \frac{\text{当該類型団体別の各部門別職員数の計}}{\text{当該類型に属している団体のうち当該部門に職員を配置している団体のみの人口の計}} \times 10,000$$

②定員管理診断表に基づく職員数比較の結果（令和６年４月１日現在：一部抜粋）

大部門	職員数	単純値及び修正値により算出した職員数との比較					
	R6.4.1	単純値による比較			修正値による比較		
	現在職員数	単純値 ×住基人口/10,000	超過数	超過率	修正値 ×住基人口/10,000	超過数	超過率
	C	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	44	38	4	9.5	41	1	2.4
税務	11	10	1	9.1	10	1	9.1
民生	39	31	7	18.4	38		0.0
衛生	17	14	2	12.5	14	2	12.5
労働							
農林水産	9	10	▲ 1	▲ 11.1	10	▲ 1	▲ 11.1
商工	4	5	▲ 1	▲ 25.0	6	▲ 2	▲ 50.0
土木	11	11	▲ 1	▲ 10.0	10		0.0
一般行政計	138	120	13	9.8	131	2	1.5
教育	18	23	▲ 6	▲ 35.3	28	▲ 11	▲ 64.7
消防		3	▲ 3				
普通会計計	156	146	4	2.7	159	▲ 9	▲ 6.0

令和５年１月１日現在住民基本台帳人口１３,６２８人

定員管理診断表に基づき、類似団体と職員数を比較した結果は前ページの表のとおりです。なお、前述のとおり、定員管理診断表では各団体の人口や産業構造以外の予算規模や地域特性などの特殊事情が考慮されていないことから参考値として提供されているものです。▲となっているのは、本町が類似団体職員平均よりも職員数が少ないことを、数値のみの場合は類似団体平均よりも職員数が多いことを意味しています。

この比較の民生部門において、単純値では７人多くでており修正値では超過していないことから、総じて町が直営で児童クラブ等施設を運営しており、正規職員を超過することなく配置していることを表しています。一方、教育部門が少なく、これは幼稚園の統廃合により比較対象よりも職員の配置の必要性がなくなったことを表しています。

このような本町の特性から、総体として比較対象と本町には差がないとみています。

（単純値との比較＋２.７％、修正値との比較▲６.０％）

４　定員管理の現状と目標

（１）本町の定員管理の現状

定員管理診断表に基づく職員数比較によると、総合的に本町は中間的な結果になっています。これは、民生部門の直営には職員を配置し、また、統廃合などの施策を講じ人員配置の適正化を行っている本町の運営によるものと考えます。また、人口と職員数は非常に高い相関関係がありますが、人口減少というトレンドがあったとしても、地域活性化施策の充実を図ったり高齢化の進展によって行政需要が増加したりといった状況から、人口減少によって職員数が単純に減少するとも限らないところです。

認定こども園への移行及び児童クラブの民間委託など、行政運営を取り巻く環境は刻一刻と変化しています。よって令和６年度時点の職員数である１７０人を起点とし計画を以下の通りとします。

（２）計画期間

令和７年度から令和１１年度（目標年度）までの５年間

※ただし、社会情勢の変化が著しいなか、国の施策や地方公務員制度の変化を注視し、必要に応じて本計画を見直します。

●職員数が増加しないよう採用を抑制すると、年齢構成のバランスが崩れる
●全国的な人口減少により、職員の確保が困難になりつつある
●後期高齢者の増加や未曾有の災害等、行政需要は今後増大が見込まれる

（３）目標

この計画の目標年度とする令和１１年度の職員数は、１６５人とします。

※正規職員及び暫定再任用職員（フルタイム）とします。

会計年度任用職員、暫定再任用職員（パートタイム）、定年前再任用短時間職員は本計画の対象外ですが、人的資源の最適配分を適宜検討するものとします。

５　計画推進にむけて

（１）事務事業評価に基づく業務改善

最少の経費で最大の効果が挙げられるよう、評価結果を踏まえ業務の内容や事務量に見合った職員配置とし、業務の効率的・効果的な行政運営を図ります。

（２）定員管理の方向性

①暫定再任用制度や定年の段階的な引き上げを考慮するとともに、計画的な職員採用により年齢構成バランスの確保を図ります。

②休職者が一定数発生していることによる職場への影響を踏まえると、育児休業取得者と同様に会計年度任用職員をはじめとする代替職員の配置や組織的対応などを検討します。

③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引き続き努めます。

④暫定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、あわせて若手職員への指導・支援を期待します。

⑤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。

（３）職員採用計画

（単位：人）

年度	R6	R7	R8	R9	R10	R11
４月１日職員数	170	165	164	160	163	165
退職者数 （うち再任用職員）	8 (1)	5 (5)	9 (6)	0	1	0
採用予定者数	3	4	5	3	3	2

※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。