

酒々井町定員適正化計画

(令和6年度から令和10年度)

令和6年3月

酒々井町総務課

1 はじめに

これまで当町では、複雑・多様化する行政ニーズへの対応や地域主権改革による権限移譲などの環境変化に的確に対応するため、平成8年から3か年ごとに定員適正化計画を策定し、一部事業を民間に委託するなど職員数の適正化に取り組んできました。

この間、公務職場を取り巻く環境は、令和2年に全世界に広がった新型コロナウイルス感染症の影響を受けて変化した、新しい生活様式や働き方の対応や職員の定年を65歳に引き上げるための地方公務員法の改正など、めまぐるしく変化し続けています。

このような状況下において、持続可能な行政経営を行っていくため、令和6年を初年度とし、令和10年度までの5年間で計画期間とする新たな定員適正化計画を策定し、適正な定員管理に取り組んでまいります。

また、職員研修や人事評価制度を活用した人材育成に取り組み、適材適所の人材配置を行うなど「最小の職員で最大の効果」を発揮するよう努めて参ります。

2 これまでの定員適正化までの取り組み

町では、平成17年度に全庁的な行財政改革を推進するため平成21年度までを期間とする「酒々井町行財政改革大綱（集中改革プラン）」を策定し、徹底した行財政改革を実施しました。その中で「定員管理の適正化」を重点事項の一つとして定め、早期勧奨退職の推進、新規採用の抑制などにより5年間で職員を20人削減することを目標としました。目標達成のため「組織・機構の見直し」も実施し簡素で効率的な組織づくりに努めたことから、最終的にはこの5年間で34人の減となりました。

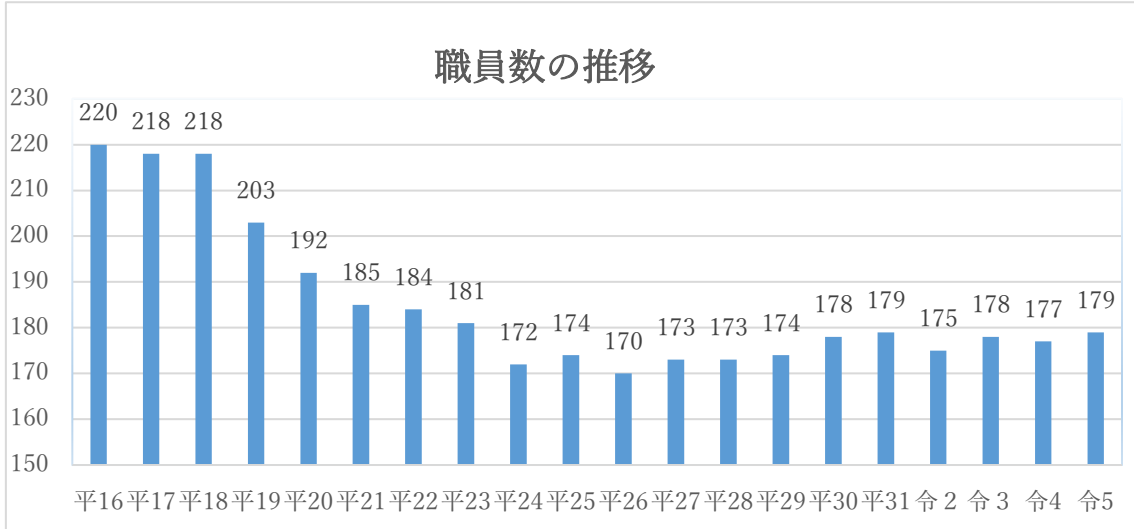
平成22年度以降も引き続き同様の施策を推進したことにより、平成26年度には平成17年度と比較して22.9%（50人）の削減となったところです。

その後は一時期職員採用を抑えていたことによる職員間の年齢構成の歪みを最小限にする必要があることから職員の新規採用を徐々に増やし、また、子育て施策を推進するため保育士の採用を積極的に行ったほか、防災・減災体制を強化するため危機管理に関する職員を重点的に配置しました。こうしたこともあり職員数は若干増加傾向ではありますが、総職員数は170人台を維持しているところです。

3 定員管理の現状

(1) 職員数の推移

平成16年度から平成24年度まで右肩下がりであり減り続けています。その後は小さな増減は繰り返してはいますが、170人台を維持した職員数となっています。

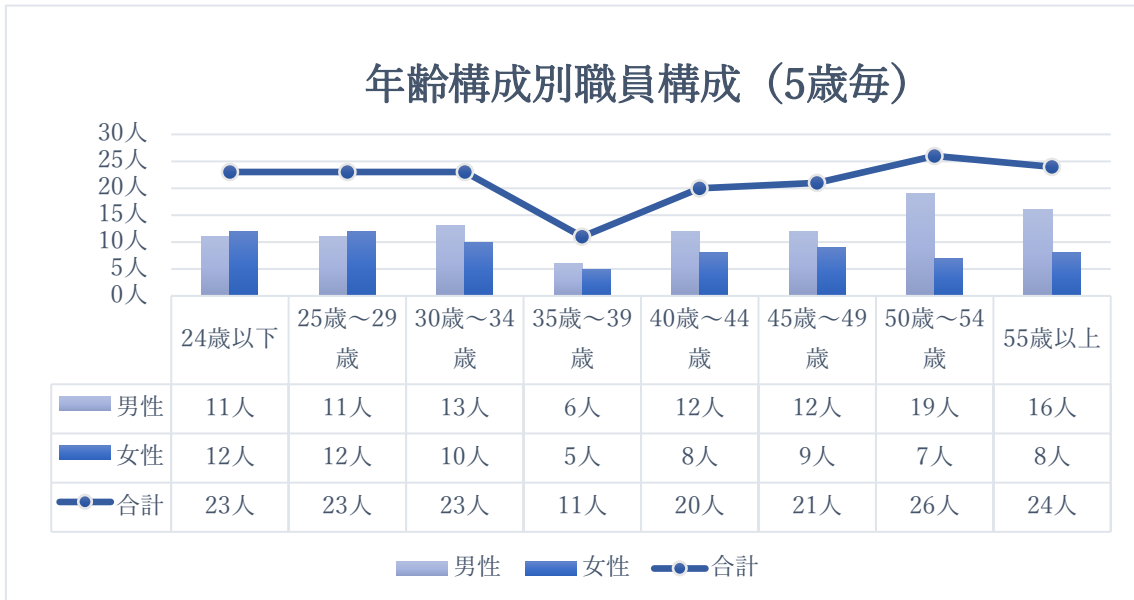


単位：人

※定員管理調査より

(2) 職員の年齢構成

50歳を超えた職員が多く、採用を抑制した年代となる35歳から39歳までの職員が極端に少なくなっています。



※令和5年4月1日現在

※県教委等からの派遣職員及び任期付職員を除く

(3) 類似団体との比較及び部門別職員数

類似団体とは全国の市町村を対象に、その人口と産業構造の2つの要素を基準としていくつかのグループに分け、そのグループに属する市町村の職員数と人口からそのグループを類似団体として普通会計の職員数を比較するものです。民間委託（例：清掃業務など）している団体や一部事務組合で共同処理（例：常備消防など）している団体など職員が配置されていない団体もあることから、人口1万人あたりの職員数の平均値を修正値として算出しています。

当町の場合、町村V-2（人口2万人以上、産業構造2・3次80%以上かつ3次60%以上の町村）に属します。

令和4年4月1日現在の当町の普通会計部門における職員数は160人で類似団体と比較して23人多く、一般行政（教育部門を除く）職員数は133人で18人多くなっています。特に超過が多いのは「総務・企画部門」と「教育部門」であり、「総務・企画部門」では住民協働や危機管理に関する組織が類似団体より充実していること、「教育部門」では文化ホールがあるため職員を配置していることなどが要因の一つとして考えられます。また、県内の町村同類型（V-2）の栄町と、令和4年4月1日現在の人口1万人当たりの一般行政職員数を比較すると当町は栄町より約3人少ない状況となっています。

類似団体の状況（令和4年4月1日現在）

部門		酒々井町 A	類似団体 B	超過数 C(A-B)	(参考) 酒々井町 H17.4.1現在	
普通会計	一般行政	議会	3人	2人	1人	4人
		総務・企画	48人	31人	17人	48人
		税務	11人	9人	2人	14人
		民生	33人	34人	-1人	35人
		衛生	14人	18人	-4人	19人
		農林水産	5人	5人	0人	10人
		商工	5人	4人	1人	4人
		土木	14人	12人	2人	19人
		一般行政 計	133人	115人	18人	153人
	教育	27人	22人	5人	37人	
普通会計 計	160人	137人	23人	190人		
公営企業等	水道	6人	△		11人	
	下水道	2人			6人	
	その他	9人			11人	
	公営企業 計	17人			28人	
合計		177人			218人	

千葉県内の類型 町村 (V-2) の人口1万人当たりの職員数

町村	面積 (R4.10.1)	住基人口 (R4.1.1)	一般行政 職員数 (R4.4.1)	人口1万 当たり職員数 (一般行政)
酒々井町	19.01	20,460	133	65.00
栄町	32.51	20,086	136	67.71

(4) 再任用・任期付職員の推移

定員の適正化を図る中、高度化・専門的な課題等に取り組むため平成27年度から任期付職員を任用し、専門的な知識・経験を持つ人材として活用しています。

また、豊富な経験、専門的知識及び技術を持つ職員を引き続き公務の分野で活用するため令和2年度から再任用職員を任用しています。

区分	勤務体系	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1
任期付職員	フルタイム勤務	2人	3人	3人	4人	4人	4人	4人
	短時間勤務	0人	1人	2人	4人	4人	4人	4人
再任用職員 (※)	フルタイム勤務	0人	0人	0人	0人	1人	1人	2人
	短時間勤務	0人	0人	0人	6人	10人	14人	18人

※令和5年度より暫定再任用職員

(5) 資格・免許を有する職員

複雑・多様化する行政ニーズに対応するため専門的な知識や技術を有する職員が必要であり、現在、右表の資格・専門職員が勤務しています。加速する高齢化社会や保育ニーズ等に対応するためには保健・医療・福祉分野の職員は必要であり、また、町有財産の更新等を考慮すると土木・建築分野の職員は一定数必要であると考えられます。また、同時に歪んだ年齢構成となっている資格・免許職もあることから、この解消も検討しなければなりません。一方、資格・免許を有する職員を維持・増員等をするということは、行政職の職員の増員等は難しくなるということでもあるため、部署間での人員の適正配置が必要となってきます。

職種	R5.4.1現在
保育士	17人
社会福祉主事	2人
保健師	8人
栄養士	3人
歯科衛生士	2人
土木技師	11人
建築技師	2人
学芸員 (資格を有する者)	5人
司書 (資格を有する者)	2人
合計	52人

※県派遣職員、任期付職員等を除く

※単に資格を有する者を除く

(6) 定年延長の影響

令和5年4月1日より改正地方公務員法が施行され、公務員の定年が延長されました。また、若手・中堅職員の昇格期間を確保し組織全体としての活力を維持するため、管理職を60歳で非管理職に異動させる管理監督職勤務上限年齢制（役職定年）を導入することとなりました。

当町においても「職員の定年等に関する条例」の改正により、同条例を地方公務員法に合わせて65歳まで繰り下げ、令和5年度から1歳ずつ定年が延長されます。

区分	対象人数	定年：61歳		定年：62歳		定年：63歳		定年：64歳		定年：65歳	
		R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度	R13年度	R14年度
S38年度生	8人	役職定年 60歳	新定年 61歳								
S39年度生	3人		役職定年 60歳	61歳	新定年 62歳						
S40年度生	4人			役職定年 60歳	61歳	62歳	新定年 63歳				
S41年度生	3人				役職定年 60歳	61歳	62歳	63歳	新定年 64歳		
S42年度生	6人					役職定年 60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	新定年 65歳
定年退職者数		0人	8人	0人	3人	0人	4人	0人	3人	0人	6人

表のとおり令和5年度から定年延長の影響で2年に1回、定年退職者が発生しない年度が生じます。こうしたことを考慮すると中期的な展望で新規採用を行う必要があり、定年延長を踏まえた定員管理が必要となってくるものと考えられます。

(7) 職員給の状況

歳出全体に占める職員給（常勤職員・任期付職員・再任用職員）の割合は平成28年度以降、ほぼ同水準を維持しています（令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響に伴う給付金等の対策事業の執行から歳出額が増えているために職員給の割合が減少しています。）。

（単位：千円）

区分		H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4
決算額	歳出合計 A	6,113,424	6,291,778	6,232,495	6,759,788	9,547,788	7,290,705	6,789,481
	人件費 B	1,431,414	1,452,301	1,453,660	1,568,098	1,676,896	1,708,171	1,745,797
	うち職員給 C	943,949	937,717	926,192	949,660	988,088	993,814	1,004,194
	職員給の割合 C/A	15.4%	14.9%	14.9%	14.0%	10.3%	13.6%	14.8%

(8) 時間外勤務の状況

令和元年度は令和元年房総半島台風など相次ぐ風水害に対応したことにより時間外勤務の時間数が多くなっています。また、令和2年度から令和4年度は新型コロナウイルス感染防止対策により事業の中止や規模縮小から時間外勤務が減少した半面、令和3年度は新型コロナウイルスワクチン接種の開始や経済対策又は子育て支援に対する補助金等の支給に係る事務により、職員の時間外勤務が増加しました。

(単位：時間)

区分	H30	R元	R2	R3	R4
1人あたり月平均	10.8	12.9	9.8	11.9	7.9

4 定員適正化（目標）

(1) 基本方針

町の人口は将来に向かって減少していくことが予測されています。人口規模は職員の定員管理にあたっては一定の指標となるものです。また、地域性など人口や産業構造だけでは単純に比較することはできないにしても類似団体よりも職員数が多いとの指摘もあります。

しかし、地方分権の推進等による業務量の増加、気候変動の影響による災害対応や複雑・多様化する行政ニーズなど、自治体を取り巻く環境の変化に対応して的確な行政サービスを提供していくこと、また、働き方改革における職員の時間外労働の縮減を図るためには、人口減少によって職員数を単純に減少させるのではなく、一定以上の職員数を確保していく必要があります。

このことから、今後もこの定員を維持しつつ、その時々町を取り巻く状況や行政課題、組織の状況等に鑑み、柔軟で適正な職員管理に取り組みます。

(2) 計画期間

長期な期間ではなく中期的な視点で計画を定めるものとします。

◎計画期間を令和6年度から令和10年度までの5年間とします。

(3) 目標

①適正化の数値目標

◎基準値（令和5年4月1日現在）

179人

（フルタイムの暫定再任用職員及び任期付職員含む、一部事務組合への派遣職員を除く）

◎目標値（令和10年4月1日現在）

179人

（フルタイムの暫定再任用職員及び任期付職員含む、一部事務組合への派遣職員を除く）

（定年延長職員を含む）

②目標設定の考え方

令和6年度末から令和10年度末までに定年退職予定職員は15人となりますが、令和5年度からスタートした定年延長制度により、必要な行政サービスを安定的に提供できる体制の確保と職員間の年齢構成の適正化などを考慮した場合、定年を1歳ずつ延長している間は一時的に全体の職員の増加が予想されます。このことから、新規採用職員については、今後も持続可能な町政を運営していくためにも必要最小限の人員を確保し、今後起こり得る様々な事態にも対応できるようにするため、令和6年度から令和10年度までの間で定年退職予定職員数と同数の15名の採用を基準としつつ、定年退職予定職員数以上の退職職員があった場合は補充採用しながら、目標値とする179人（定年延長職員を含む）が安定して町政運営が行える人数といたしました。

5 適正化（目標達成）のための方策

（1）事務事業の見直し

事務事業の見直しは、職員の定員管理を図る上で非常に重要な項目の一つです。目標を達成した事業や事業効果が低くなった事業の縮小・廃止・類似する事業の統合など事務事業の見直しを行うことで、限られた職員を最大限活用することとします。

（2）デジタル化の推進

現在、国を先頭にデジタル技術で既存制度を変革するデジタルトランスフォーメーション（DX）を推進しており、町でも全庁的な取り組み・推進体制が求められています。重点事項として業務システムの統一化及び標準化、マイナンバーカードの普及、行政手続きのオンライン化、人工知能（AI）などの利用促進、セキュリティ対策の徹底などが挙げられています。

DXの活用は今までの行政事務の抜本的な見直しにつながり、事務の簡素化・効率化と住民サービスの利便性向上が見込まれることから積極的な推進を図っていきます。同時にDXの推進には専門的な知識を有する職員の育成なども推進していきます。

（3）民間委託等の活用

町が直接実施するよりも住民サービスの向上と事務の効率化が図られると思われる事業については民間への委託や指定管理者制度を積極的に活用し、事務の簡素化・効率化及び職員が政策立案業務などに専念できる環境づくりに努めることとします。

（4）多様な任用制度の活用

職員が行う業務についても仕分けが必要となってきます。期間が限られる業務や定型業務については非常勤職員で対応することができないのかなどを仕分け、政策立案業務など常勤職員がやるべき業務に重点的に配置する必要があります。

これまで積み上げてきた豊富な知識・経験を持つ再任用職員や専門的な知識・技術を持つ任期付職員が、常勤職員と共に高い意識をもって活躍することで効率的な組織運営を行っていきます。

(5) 人材育成・職員研修の充実

限られた人員で複雑・高度化する住民ニーズに対応するためには職員一人ひとりのスキルアップが重要となってきます。特に行政経験が短い職員を中心に印旛郡市広域市町村圏事務組合や千葉県自治研修センターなどで実施する派遣研修や庁内で実施する研修又はリモートラーニング研修を実施することで、職員一人ひとりの能力向上を図っていきます。

(6) 職員の健康管理体制

職員が働きやすい環境づくりを作ることも職員の能力発揮には重要になってきます。定期的な健康診断、ストレスチェック、産業医による健康相談などを通じて職員の心と体の健康管理のサポートを行っていきます。また職員のワークライフバランスを確保したうえで「男性職員の育児休業取得の推進」、「時間外勤務の縮減」、「有給休暇の取得率向上」に向け取り組みます。