

高根沢町定数管理計画（第3期）
（令和3年度～令和7年度）

令和3年10月策定

1 計画策定の趣旨

本町では平成17年度から5か年ごとに計画を策定し、定数管理に取り組んできました。高根沢町定員管理計画は令和2年度に計画期間が満了しましたが、職員の定数管理は一定の指針のもと継続的に行う必要があります。

このたび策定する高根沢町定数管理計画（第3期）は、これまで策定された定員管理計画の考えを引き継ぎながら、令和3年度から令和7年度までの定数管理の方向性及びその目標値を定めるものです。

2 これまでの定数管理の取り組み

● 高根沢町定員管理計画（第1期 平成23年度～平成27年度）

平成22年度に策定した「高根沢町地域経営計画（後期計画）」に基づき、多様化・複雑化する行政需要に対応できる力を保持しながら、効率的な組織体制の整備を進めていったことで、さらなる職員数の削減に努め、平成23年度から平成27年度の5年間で、目標値である11人を上回る14人の職員削減を達成しました。

● 高根沢町定員管理計画（第2期 平成28年度～令和2年度）

計画終期の令和2年度において目標定員を180人としましたが、実績は194人となり目標定員を14人超過しました。

計画以上の職員数となった要因は再任用制度の定着によるものです。平成25年度以降、公的年金の支給開始年齢が段階的に引上げられ、定年退職後に無収入期間が発生しないよう雇用と年金の接続を図ることが義務化されたことから、希望する職員について再任用することとしています。60歳で定年を迎える職員の大半が再任用を希望しており、人数は年々増加しています。

再任用職員の任用により新規職員の採用を抑制した場合、再任用職員の一斉退職による職員数の減や年齢構成の偏りが生じる恐れがあります。そこで本町では年齢構成の平準化や職員数の確保を目的に、計画期間において定年退職者と同数の採用を行ってきました。上記の結果、第2期高根沢町定員管理計画においては目標定員を上回る実績となりました。

3 職員数の状況

(1) 職員数の推移

職員数は、平成 17 年度の 216 人から令和 2 年度には 194 人となり、22 人削減しています。(平成 17 年度対比▲10.1%)

各年度 4 月 1 日時点 (単位:人)

区分	第 1 期		第 2 期				
	H17	H27	H28	H29	H30	R1	R2
実績	216	177	180	181	181	189	194
計画		180	181	185	186	183	180
増減累計		▲39	▲36	▲35	▲35	▲27	▲22



高根沢町集中改革プラン

定員管理計画 (第 2 期)

定員管理計画 (第 1 期)

(2) 類似団体職員数との比較

総務省では、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参考指標として「類似団体別職員数の状況」を公表しています。

類似団体とは、全国の市町村を人口規模と産業構造（産業別の就業人口構成比）を基準に類型区分したもので、同じ区分に属する市町村の職員数と人口を基に、人口 1 万人当たりの職員数の平均値を算出し、適正な定員管理を検討するうえでの参考指標となるものです。本町は、類型「V-1」に分類されており、同じ類型に 46 団体が所属しています。なお栃木県内では「益子町」「上三川町」が同類型に所属しています。

高根沢町の類型

類型「V-1」	
人口規模	20,000 人以上
産業別就業人口割合	第Ⅱ次産業+第Ⅲ次産業 80%以上 第Ⅲ次産業 60%未満

※第Ⅱ次産業・・・製造業、建設業等

第Ⅲ次産業・・・サービス業等

※類型は令和 2 年 4 月 1 日時点

人口1万人当たりの職員数 類似団体比較 (R2. 4. 1 現在)

	高根沢町	類似団体平均	順位
一般行政	49.45 人	61.16 人	38 位／46 団体中
普通会計	60.63 人	76.43 人	38 位／46 団体中

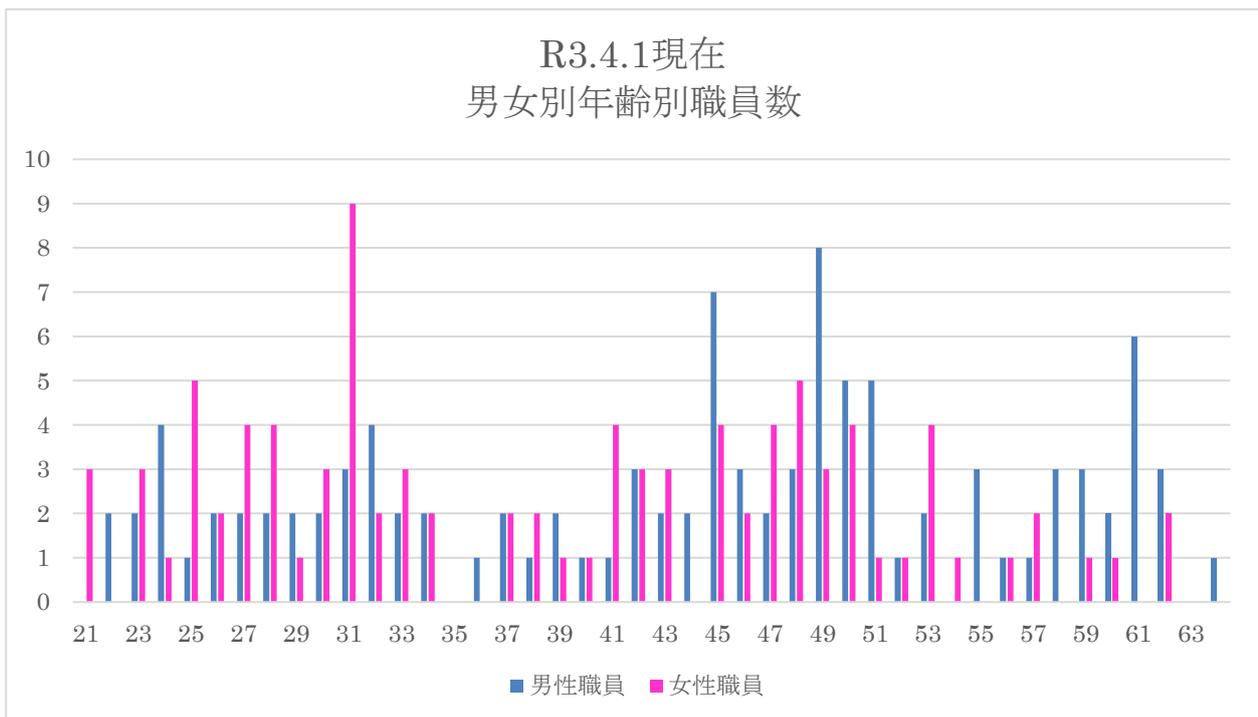
※順位は類似団体の職員数を、多い順に並べたときの高根沢町の順位

※類似団体比較では公営企業等（水道、下水道、国保、介護、後期高齢）を除外した職員数を対象としています。

- ◆一般行政・・・議会、総務、税務、農林水産、商工、土木、民生、衛生の各部門
- ◆普通会計・・・一般行政＋教育部門

本町の人口1万人当たりの職員数は類似団体と比較して少ない状況であり、少人数で効率的な行政運営を行っていることがわかります。

(3) 職員の年齢構成について



本町の令和3年4月1日の年齢別職員数を見ると、30代中盤から40代前半までの職員数が少なく、その前後の世代が占める割合が高くなっており、年齢構成に偏りが生じています。

職員数が少ない年代については、社会人経験者での採用となりますが、特定の年代のみを短期的に多数採用することは現実的ではありません。よって年齢構成の平準化に向けて若年層の職員を均一的に採用することで長期的な視野で改善を目指していきます。

4 新たな定数管理計画

(1) 計画期間

本計画の期間は地域経営計画後期計画と整合を図るため、令和3（2021）年10月から令和8（2026）年3月までの4年6か月とします。ただし、組織改編など状況に変化が生じた場合は期間内において随時の見直しを行うものとします。

令和3年度		令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
4月～9月	10月～				
高根沢町地域経営計画2016					
高根沢町地域経営計画2016 後期計画					
高根沢町定数管理計画（第3期）					

(2) 定数の定義

- 正職員及び再任用職員（短時間勤務を除く）
- 以下の職員は定数に含みません。
 - ・会計年度任用職員
 - ・高根沢町職員定数条例において定数に含まないものとした職員

(3) 定数管理の基本的な考え方

人口減少により労働力の確保が難しくなるとともに、AI や ICT の進歩により職員に頼らずに実施できるサービスも増え、業務量に見合った職員数の適正化がこれまで以上に必要となります。一方で、福祉サービスの提供や各種相談業務など、職員が相対して行う業務への需要は依然として増加傾向にあり、さらには大規模災害や新型コロナウイルスの感染拡大といった非常時においては膨大な業務量に対応するためのマンパワーが必要となることも考慮しなければなりません。

定数管理の適切な実施や業務改善により、本町は類似団体と比較して少ない職員数で安定した行政サービスを行ってきました。しかしながら上記のとおり変わりゆく情勢の中で、定員の数値目標に固執するあまり行政サービスの低下を招くことは阻止しなければなりません。定員管理においては長期的な視点で、その時々的情勢に合わせた弾力的な運用が必要です。

(4) 定数管理計画の目標値

各年度の定数について **200 人以下を維持する** ことといたします。上限定数の中で、その時々行政需要や財政状況に応じて弾力的に運用していきます。

(5) 【参考】年次別職員数の見込

定年退職者（令和6年度以降は役職定年者）を考慮し、一定数を採用した場合の職員数見込は以下のとおりです。なお、定年以外の事由による退職者は見込んでおりません。

計画目標：定数 200 人以下を維持

(単位：人)

		R2	R3	R4	R5	R6	R7
職員数見込		194	194	195	198	199	200
採用予定者①		-	6	7	5	5	5
再任用	予定者	12	11	11	12	8	7
	前年比②	-	△1	0	1	△4	△1
前年度末退職予定者③		-	5	6	3	0	3

※職員数＝前年度の職員数－③＋①＋②

※R3は10月1日時点、他は4月1日時点の人数

※職員数見込には特別職及び再任用職員（短時間勤務）は含みません。

※職員数見込は参考値であり、実際の計画目標とは異なります。

5 定数管理の推進方法

定数管理を推進するにあたり、次の手法を用いることとします。

(1) 職員採用

持続的な行政運営を行うため、計画的な職員採用を行い、年度ごとの新規採用者の平準化に努めていきます。具体的には定年退職者数（定年延長後は役職定年者数）を考慮の上、一定数の職員採用を継続していきます。また、各年度において新たな行政需要や早期退職者が発生した場合は上記に加え当該要素も加味して採用人数を決定します。

(2) 人材育成

個々の職員には、困難な課題を解決する能力が従来以上に求められていることから、研修制度の改革・充実をはじめ、人事評価制度の活用等を図りながら、より主体的で能力を持った職員の人材育成に努めるとともに女性の能力が発揮され活躍できる職場環境の充実にも積極的に取り組んでいきます。

その上で、人口減少社会への対応など、新たな事務事業の必要性も踏まえながら、業務量に見合った適正な人員配置に努めていきます。

(3) 高齢職員の活用

令和5年4月1日から地方公務員法の改正法が施行され定年が段階的に延長されます。改正に伴い新たに「役職定年」が新設されたほか、現行の再任用制度は改正法の移行期間内において暫定措置されることとなりました。

少子高齢化により若年層の労働人口が減少していく中で、複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、高齢職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠です。本町においては①これまで培った技術や知識を活用し行政課題に的確に対応すること②後進の育成による組織の新陳代謝を図ることを目的に高齢職員を活用していきます。また、制度改正に合わせて段階的に検証を重ねながら、高齢職員が活躍できる環境づくりに努めていきます。

(4) 組織・機構の見直し

複雑・多様化する行政需要に的確に対応できるよう、その時々々の組織環境や政策課題に応じて、簡素で効率的な業務執行体制への改編を検討していきます。

(5) 働き方改革の推進

職員一人ひとりが仕事の仕方を見つめ直し、業務の質を向上させ、それぞれにあったワークライフバランスの実現を支援します。

育児休暇制度の浸透に伴い、育児休暇取得者は増加傾向にあり、この状況は今後も継続することが予想されます。また、出産・育児だけでなく、介護にかかる休暇・休業制度についても社会的ニーズが高まっており、若年層の職員だけでなく管理職についても一定数がこうした休暇を取得することを想定しておく必要があります。

定数管理にあたっては上記の休暇・休業制度取得者を加味しながら、弾力的に運用していきます。

(6) ICTの活用及びDXの推進

ICTの活用により、事務処理の迅速化・効率化が見込まれる事務事業については積極的に技術導入を図るとともに、業務の最適化を推進します。また、デジタルトランスフォーメーション(DX)を推進し、業務の仕組みの変革を図ることで働き方を改革するとともに、より効果的・効率的な行政サービスを提供していきます。

(7) 業務のアウトソーシング

行政サービスの質の維持・向上を考慮した上で、民間事業者への委託が可能な業務については、業務委託や指定管理制度の活用など、最適な手法を見極めアウトソーシングを推進していきます。その一方で大規模災害や新型コロナウイルス感染症といった非常時に対応するため、職員数は安定的に確保する必要があります。

職員数については計画目標とした上限 200 人を守りながらも、計画期間内において検証を繰り返しながら、適正な人員規模を模索していきます。