

# 東通村定員管理計画

(令和6年度～令和10年度)

令和6年3月

東 通 村

## 1 計画の策定にあたって

急速な少子高齢化の進展と人口減少、価値観の多様化に伴う住民ニーズの高度化・多様化など、村を取り巻く社会情勢は大きく変化する中で、行政に求められる役割もより多様化・複雑化している状況にあり、その業務量も増加傾向にあります。

一方で、働き方改革として、ワークライフバランスに配慮し時間外労働の短縮に取り組むなど、職場環境の整備が求められており、また、地方公務員法の改正により令和5年度から職員の定年年齢が段階的に引き上げられることにより、当面の間、定年退職者が減少することに伴い、高年齢層の職員の割合が増大することから、これまでのような退職者補充を基本とした定員管理では年齢構成バランスが偏り、将来の行政運営に支障をきたす恐れがあります。

このような中においても、財政の健全化を図るため人件費の抑制を図りつつ、行政サービスの質を将来にわたって維持できるような組織体制を構築することが必要です。

今回の計画は、以上の状況に対応するために、民間委託の推進やデジタルトランスフォーメーションの推進による業務効率化に努めながらも、将来世代にわたり持続可能な行政運営を行っていきけるような年齢構成バランスを考慮し、必要な人員を確保する計画を策定するものです。

## 2 これまでの定員管理の状況及び職員数の推移

### (1) これまでの定員管理の状況

村では、これまで、東通村行政改革大綱、東通村行政改革プランに基づき、事務事業の見直し、機構改革、外部委託の活用を図りながら、定員管理の適正化に努めてきました。

平成20年度の段階では、総務省で定める「類似団体等職員数」で超過状況にあったものの、教育施設及び幼児施設の統廃合、また、東通村定員適正化計画に基づき職員数の超過解消を図り、平成28年度段階では、「類似団体等職員数（単純値）」で11人下回る状況となりました。

このような状況の中、複雑化する社会情勢に対応するため、より一層効率的な行政運営を目指し、多様な任用形態の活用を含め必要な人員を確保するべく、令和元年度から令和5年度を計画期間とする「東通村定員管理計画」（第1次）を策定いたしました。

しかしながら、令和2年度の新型コロナウイルス感染症の流行や想定以上に多様化する環境の変化に対応するため、新規採用者及び再任用職員の採用を推進し、計画終期の令和5年度においては、目標値を6名上回る結果となりました。

前計画期間である令和元年度から令和5年度までの5年間における職員数の推移は表1のとおりです。

表1 これまでの定員管理の目標及び実績（再任用職員、指導主事を含む）

（各年度4月1日現在／単位：人）

部門	区分	R1	R2	R3	R4	R5
普通会計	目標	91	91	91	91	90
	実績	91	93	92	94	95
	比較	0	2	1	3	5
公営企業等会計	目標	12	12	12	12	12
	実績	12	12	11	12	13
	比較	0	0	△1	0	1
合計	目標	103	103	103	103	102
	実績	103	105	103	106	108
	比較	0	2	0	3	6

（2）職員数の推移

退職者補充を基本としていましたが、これまで少数であった再任用を希望する定年退職者が増加傾向にあるほか、新型コロナウイルス感染症への対応や多様化・複雑化する業務に対応するため、職員数は増加傾向にあります。

令和5年4月1日現在における年齢構成においては、46歳～50歳が27人（25.0%）、51歳～55歳が19人（17.6%）であり、全体の4割以上を占めています。また、近年、社会人卒の採用を実施したことにより、30代の職員が占める割合が高くなっています。

表2 採用者数（指導主事を除く）

（単位：人）

年度	R1	R2	R3	R4	R5
採用者数	1	5	5	9	6
（うち再任用職員）	(0)	(2)	(0)	(3)	(2)

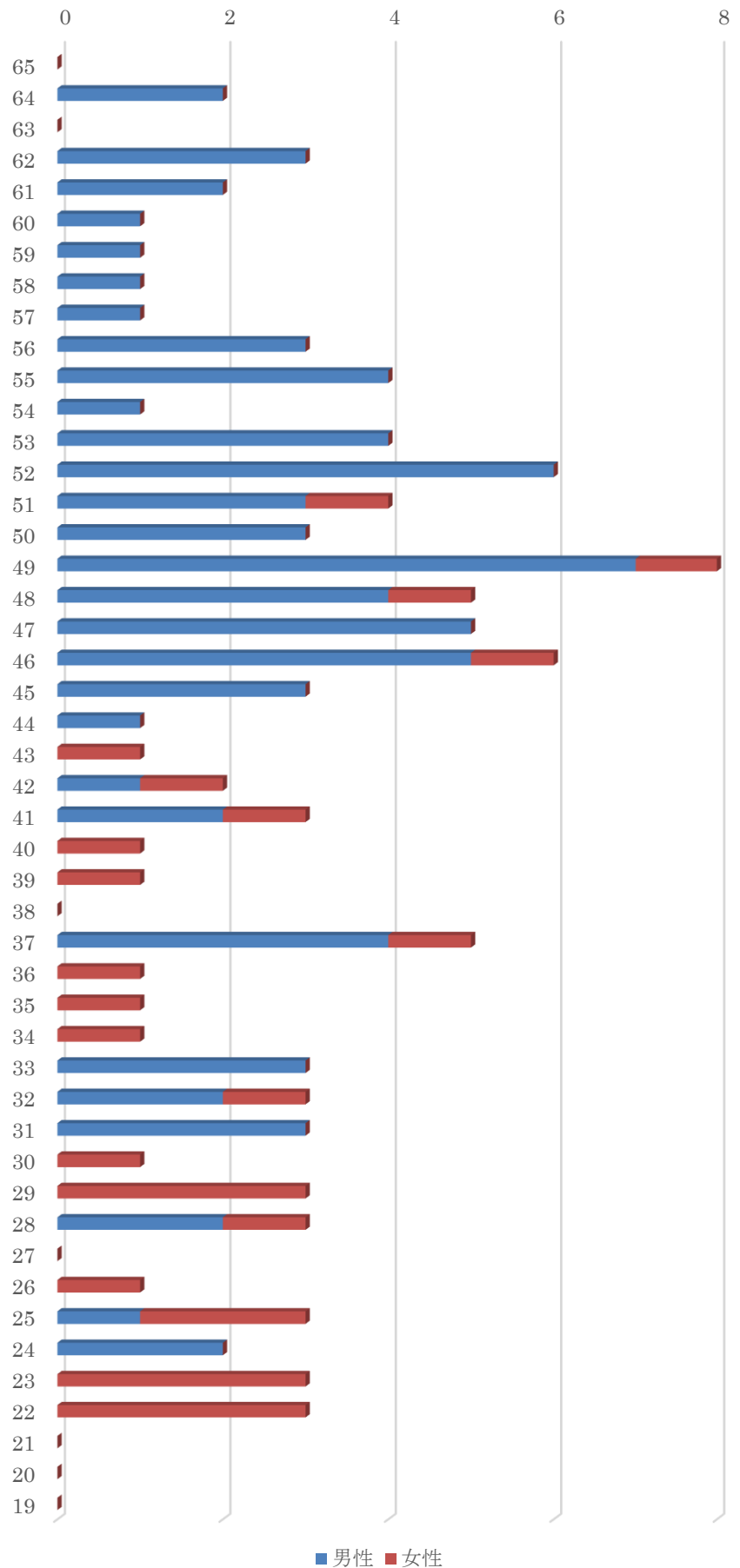
表3 退職者数（指導主事を除く）

（単位：人）

年度	R1	R2	R3	R4	R5
退職者数	3	7	6	4	5
（うち再任用職員）	(1)	(0)	(1)	(0)	(2)

表4 年齢別職員構成表（職員数：令和5年4月1日現在、年齢：令和6年3月31日時点）

年齢	男性	女性	合計
65	0	0	0
64	2	0	2
63	0	0	0
62	3	0	3
61	2	0	2
60	1	0	1
59	1	0	1
58	1	0	1
57	1	0	1
56	3	0	3
55	4	0	4
54	1	0	1
53	4	0	4
52	6	0	6
51	3	1	4
50	3	0	3
49	7	1	8
48	4	1	5
47	5	0	5
46	5	1	6
45	3	0	3
44	1	0	1
43	0	1	1
42	1	1	2
41	2	1	3
40	0	1	1
39	0	1	1
38	0	0	0
37	4	1	5
36	0	1	1
35	0	1	1
34	0	1	1
33	3	0	3
32	2	1	3
31	3	0	3
30	0	1	1
29	0	3	3
28	2	1	3
27	0	0	0
26	0	1	1
25	1	2	3
24	2	0	2
23	0	3	3
22	0	3	3
21	0	0	0
20	0	0	0
19	0	0	0
合計	80	28	108



### (3) 今後の定年退職者数見込み

地方公務員法の改正により、令和 5 年度から段階的に定年年齢が引き上げられ、令和 13 年度に定年年齢は 65 歳となります。この期間に見込まれる定年退職者は 4 人に留まりますが、その後に定年を迎える年代の職員が占める割合が高くなっていることから、退職者補充を基本とした採用計画とした場合、年齢構成バランスが偏ることとなります。

また、近年の採用試験応募者数が減少傾向にあることから、令和 13 年度以降に見込まれる定年退職者を新採用職員で一度に補充することは難しいことが想定されます。

表 5 今後の定年退職者数見込み

(単位：人)

年度	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
定年年齢	61 歳	62 歳	62 歳	63 歳	63 歳	64 歳	64 歳	65 歳	65 歳	65 歳
退職者数	1	0	1	0	1	0	1	0	3	4

## 3 定員管理計画の基本方針

### (1) 基本方針

急速な人口減少とは対照的に、住民ニーズの高度化・多様化に伴い社会情勢も大きく変化を続けており、業務も増大・複雑化しています。このような状況の中、行政サービスの質を将来にわたって維持していくためには、民間委託やデジタルトランスフォーメーション等を活用し業務効率化を図りつつも、必要な人員を確保する必要があります。

また、業務に関する専門的な知識・技術を円滑に継承していくために、バランスのとれた職員の年齢構成を維持し、更には、定年年齢引き上げ後の令和 13 年度以降には、一度に多数の定年退職者が発生する年度が複数あり、急激な職員数の減少を避けるために、定年退職者が発生しない年度においても継続的な採用を実施します。

なお、計画期間中において、法改正等による事務移譲や制度改正等による行政需要の著しい変動が生じた場合には、随時、計画を見直すものとします。

### (2) 計画期間

令和 6 年度から令和 10 年度までの 5 年間とします。

### (3) 定員管理の目標値

本計画期間中の職員数については、定年退職者が発生しない年度においても新規採用を継続することで一時的に増員することとなりますが、定年年齢引き上げ後の令和 13 年度以降に見込まれる多数の定年退職者に対応するため、採用を平準化し年齢構成のバランスを維持します。

表 6 定員管理の目標

(単位：人)

年度	R6	R7	R8	R9	R10	R11
普通会計	92	93	95	95	95	96
公営企業等会計	12	12	12	12	12	12
合計	104	105	107	107	107	108
採用予定者数	1 (0)	3 (1)	2 (0)	3 (1)	2 (0)	3 (1)
定年退職者数	2 (1)	0	3 (2)	2 (2)	2 (1)	1 (1)
前年度からの増減	△4	1	2	0	0	1

※採用予定者数、定年退職者数の（ ）内の数字は、暫定再任用職員の数を含めて示しています。

#### 4 定員管理計画の着実な推進のための行政運営

##### (1) 人材育成

「東通村人材育成基本方針」に基づき、研修等への積極的な参加を推進し、職員一人ひとりの意識改革・能力向上を図り、公務能率の向上に努めます。

##### (2) 事務事業の見直し

限られた財源の中で新たな行政課題や社会経済情勢の変化に的確に対応し、最小の経費で最大の投資効果を得るために、民間の経営感覚や発想を取入れた事務事業の見直しを推進します。

##### (3) 組織機構の改善

民間委託やデジタルトランスフォーメーション等を活用し業務効率化を図るとともに、職員の能力や業務量に見合った適切な人事配置に努め、高度化・多様化する住民ニーズに柔軟かつ的確に対応できる組織体制を構築します。また、「東通村における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に基づき、引き続き女性職員の働きやすい職場環境の構築を推進するとともに、男性職員の育児休業取得を推進し、すべての職員が働く意欲を高く持ち続けられるよう、職場環境の向上に取り組みます。

##### (4) 暫定再任用職員、会計年度任用職員の活用

地方公務員法の改正により定年年齢が段階的に引き上げられる中で、定年年齢が 65 歳に達する令和 13 年度までは、定年退職した職員を 65 歳に達するまで暫定再任用職員として採用することが可能であることから、職員として長年培った知識や経験を持つ定年退職者を暫定再任用職員として有効活用するとともに、その知見等の継承に努めます。また、定型的な業務や一時的に増大する業務等については会計年度任用職員を積極的に活用していきます。