

第3次毛呂山町定員管理計画

(令和5年度～令和9年度)

令和5年10月

毛呂山町

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	これまでの取組みと現状	1
(1)	計画人数と職員数の推移	1
(2)	年代別職員数の状況	4
(3)	県内町村における職員1人当たりの住民人数	5
(4)	類似団体との比較	6
(5)	財政状況から見た人件費の割合	6
(6)	時間外勤務の状況	7
(7)	定年引上げによる60歳以上の職員数の推移予測	8
(8)	会計年度任用職員の状況	8
(9)	育児休業等の取得状況	9
3	定員管理の目標	10
(1)	計画期間	10
(2)	対象職員	10
(3)	数値目標	10
(4)	定員管理の基本方針	10
4	計画の推進にあたって	12

1 計画策定の趣旨

毛呂山町では、平成27年に策定した第五次毛呂山町総合振興計画において、「輝く緑 輝く瞳 輝くまち もろやま」の実現に向けて各種施策を推進しています。この中で、行財政運営については、厳しい財政状況の中で、効率的・効果的に住民サービスを提供するため、成果を重視した行財政運営に努め、さらなる行財政改革を推進し、簡素で効率的な行財政運営に努めることとしております。

高度化・複雑化する行政ニーズに対応できる適正な定員管理を推進するために、平成27年度に毛呂山町定員管理計画、令和2年度には第2次毛呂山町定員管理計画を策定して職員数の適正化に努めてきました。

地方公務員法の改正により、令和5年度から段階的な定年引上げが開始され、今後は高年齢層の職員が増加していくことが見込まれますが、第2次定員管理計画では定年引上げについては加味されていませんでした。そのため計画の見直しを行う必要があることから、今回の見直しに合わせ、令和5年度から令和9年度までの5年間の計画期間とする第3次定員管理計画を策定します。

年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	
計画	毛呂山町定員管理計画					第2次毛呂山町定員管理計画					第3次毛呂山町定員管理計画			

2 これまでの取組みと現状

本町では、平成22年度から平成26年度までを計画期間とした第3次毛呂山町定員適正化計画に基づき、職員数の「削減」や「適正化」を図ってきました。

平成27年度以降、それまでの「削減」や「適正化」という段階から、複雑・多様化する行政ニーズに対応するために必要とされる職員体制の構築を目指して「毛呂山町定員管理計画」を策定し職員数の管理を行っています。

(1) 計画人数と職員数の推移

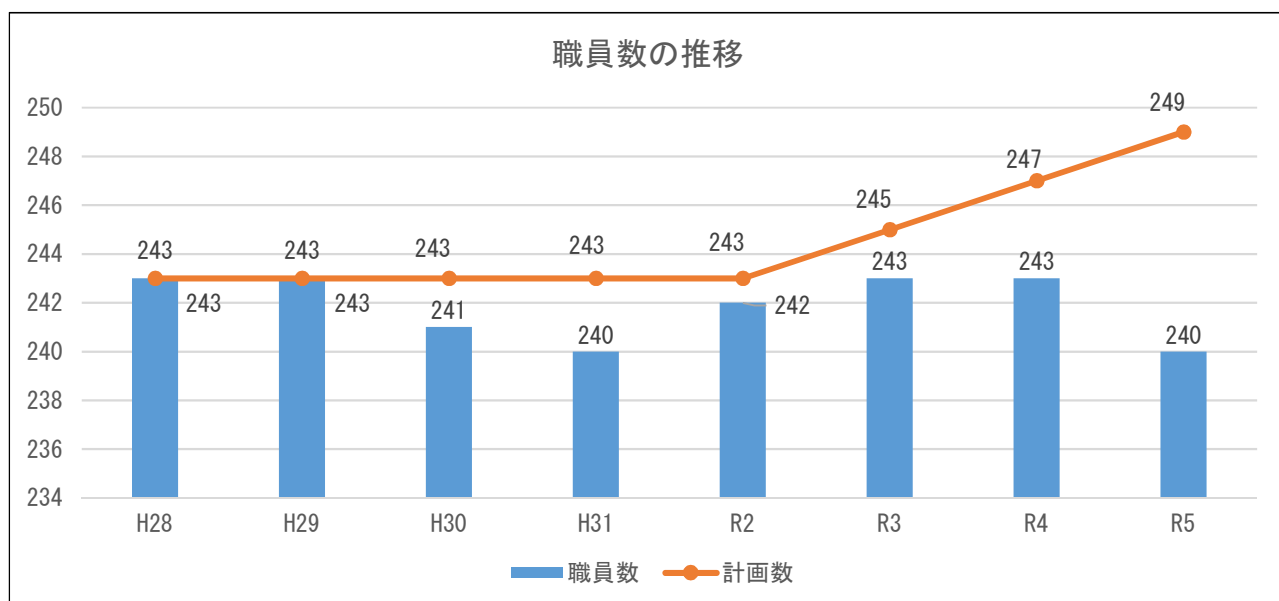
平成27年度に策定した「毛呂山町定員管理計画」並びに令和2年度に策定した「第2次毛呂山町定員管理計画」による計画人数と職員数の推移は〔表1〕のとおりです。

また、部門別職員数の推移については〔表2〕のとおりです。

〔表 1〕 計画人数と職員数の推移

部門	区分	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5
一般行政	職員数	184	184	179	183	183	186	186	182
	対前年増減数	5	0	△5	4	0	3	0	△4
特別行政 (教育委員会)	職員数	36	35	36	34	36	34	34	34
	対前年増減数	0	△1	1	△2	2	△2	0	0
公営企業等	職員数	23	24	26	23	23	23	23	24
	対前年増減数	0	1	2	△3	0	0	0	1
合計	職員数	243	243	241	240	242	243	243	240
	対前年増減数	5	0	△2	△1	2	1	0	△3
計画での数値目標	目標数	243	243	243	243	243	245	247	249
	対職員数	0	0	△2	△3	△1	△2	△4	△9

※各年 4 月 1 日現在の職員数



平成 28 年から令和 2 年までは、平成 27 年 4 月 1 日現在の職員数 244 人から教育長を除いた 243 人を維持する目標としていました。また、令和 3 年以降は時間外勤務や非常勤職員の適正化により職員数を増員する計画となっていました。新型コロナウイルス感染症対応などの影響で増員に見合う適正化が進まなかったことや、新規採用職員が確定した後に、年度末近くでの退職の申出があったことなどから、結果的に目標数に対し減員となり、計画人数との差が生じています。

〔表 2〕 部門別職員数の推移

部 門		区 分	職 員 数							
			H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5
普 通 会 計	福祉関係を 除く一般行政	議 会	3	3	3	3	3	3	3	3
		総 務	50	50	49	51	51	54	53	51
		税 務	20	19	20	20	20	19	19	18
		労 働								
		農林水産	8	10	8	7	8	7	7	8
		商 工	3	3	4	4	3	5	5	4
		土 木	17	16	17	16	18	16	17	18
		小 計	101	101	101	101	103	104	104	102
	福祉関係	民 生	62	63	63	64	65	64	63	61
		衛 生	21	20	18	18	18	18	19	19
		小 計	83	83	81	82	83	82	82	80
	一般行政部門計		184	184	182	183	186	186	186	182
	教 育		36	35	36	34	33	34	34	34
	消 防									
普通会計計		220	219	218	217	219	220	220	216	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院									
	水 道	11	11	10	11	10	10	10	10	
	下 水 道									
	交 通									
	そ の 他	12	13	13	12	13	13	13	14	
	公営企業等会計部門計		23	24	23	23	23	23	23	24
総 合 計		243	243	241	240	242	243	243	240	

※各年度 4 月 1 日現在の職員数

総務省が毎年 4 月 1 日を基準日として実施している「地方公共団体定員管理調査」に基づく部門別職員数の推移の状況は上記のとおりです。

指定管理者制度の導入や、定員管理対象外の再任用職員（短時間勤務）の配置などにより、総務、税務、民生部門で減員となっています。

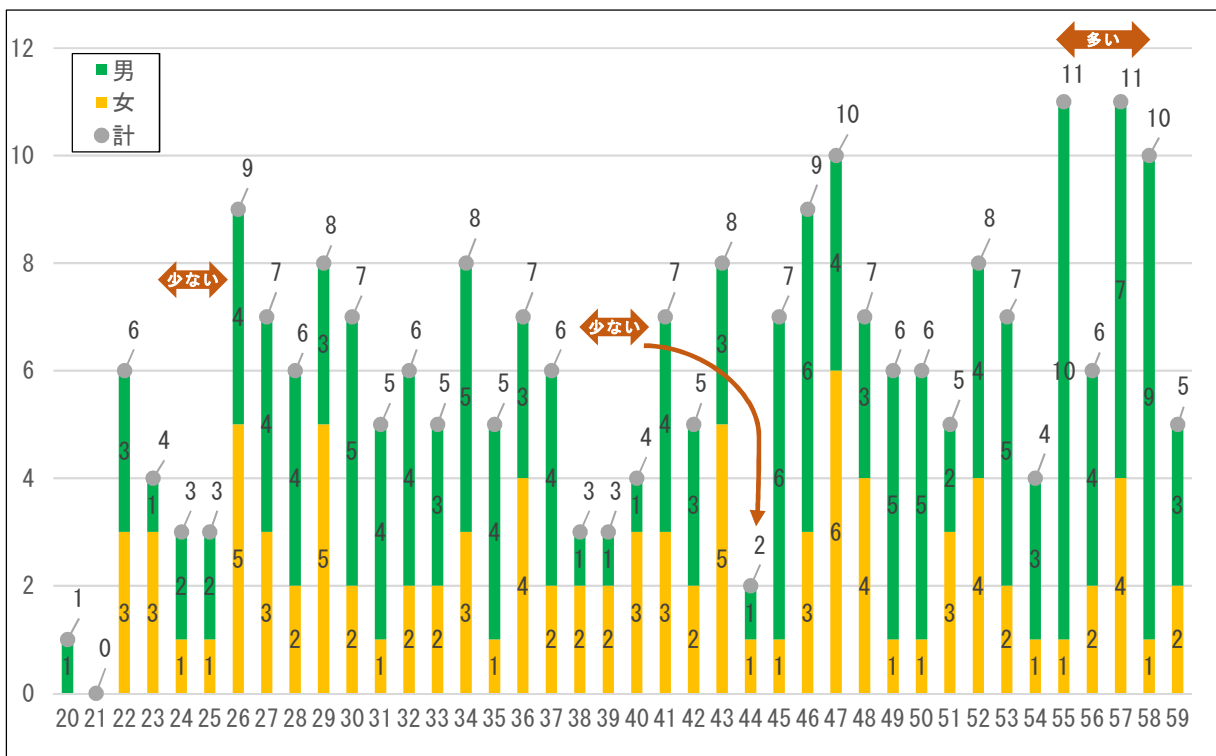
(2) 年代別職員数の状況

年代別職員数の状況は〔表3〕のとおりで、定員管理計画の計画始期である平成28年度と令和5年度を比較すると、30歳から49歳の職員が減少し、50歳代の職員が増えています。また年齢別に見ると、23歳から25歳、38歳から40歳、44歳の職員が特に少ない状況です。課長級の多い50歳代後半の職員が役職定年を迎えた時に、係長級を含めた全体的な役職の変動が大きくなることを見込まれます。

〔表3〕年代別職員数の状況

	平成28年4月1日				令和5年4月1日			
	人数			割合 (%)	人数			割合 (%)
	男	女	計		男	女	計	
20歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0
20歳～29歳	27	20	47	19.3	24	23	47	19.6
30歳～39歳	32	28	60	24.7	34	21	55	22.9
40歳～49歳	48	28	76	31.3	36	29	65	27.1
50歳～59歳	50	10	60	24.7	52	21	73	30.4
合計	157	86	243	100.0	146	94	240	100.0

令和5年4月1日現在の年齢別・男女別職員の分布



(3) 県内町村における職員 1 人当たりの住民人数

県内の市町の状況を比較すると、〔表 4〕のとおり毛呂山町は県内 23 町村のうち 5 番目に多い 187.67 人となっており、他町村と比較すると少数の職員により住民サービスの提供を行っている状況です。

〔表 4〕 県内町村における職員 1 人当たりの住民人数

順位	団体名	一般行政部門	埼玉県 推計人口	職員 1 人あたりの 住民人数
1	滑川町	85	19,948	234.68
2	伊奈町	216	44,956	208.13
3	上里町	146	30,087	206.08
4	宮代町	175	33,933	193.90
5	毛呂山町	186	34,907	187.67
6	嵐山町	96	17,705	184.43
7	松伏町	153	27,765	181.47
8	杉戸町	244	43,493	178.25
9	三芳町	220	38,109	173.22
10	鳩山町	82	13,316	162.39
11	小川町	172	27,809	161.68
12	皆野町	60	9,089	151.48
13	寄居町	210	31,793	151.40
14	美里町	72	10,896	151.33
15	川島町	126	18,908	150.06
16	吉見町	122	17,821	146.07
17	神川町	103	13,078	126.97
18	越生町	89	10,840	121.80
19	横瀬町	67	7,789	116.25
20	長瀨町	60	6,640	110.67
21	ときがわ町	97	10,329	106.48
22	小鹿野町	126	10,449	82.93
23	東秩父村	53	2,585	48.77
合 計		2,960	482,245	162.92

※令和 4 年 4 月 1 日現在

(4) 類似団体との比較

総務省の「類似団体別職員数の状況（令和4年4月1日時点）」においては、毛呂山町は「人口2万人以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次60%以上の団体」に分類されており、全国で101団体、県内では下記の8団体が該当します。県内町村における類似団体との比較は〔表5〕のとおりで、毛呂山町は8団体の中では、概ね平均的な職員数となっています。

〔表5〕人口1万人当たりの職員数の状況

団体名	住基人口 (R4. 1. 1)	一般行政 職員数 (R4. 4. 1)	人口1万人 当たり職員数 (一般行政)
伊奈町	45,030	216	47.97
宮代町	33,664	175	51.98
松伏町	28,550	153	53.59
杉戸町	44,219	244	55.18
毛呂山町	32,900	186	56.53
三芳町	37,942	220	57.98
小川町	28,647	172	60.04
寄居町	32,587	210	64.44
合計	283,539	1,576	55.58

(5) 財政状況から見た人件費の割合

平成28年度以降の普通会計歳出決算額に占める人件費の決算額と割合は〔表6〕のとおりです。なお、令和2年度から会計年度任用職員が人件費として計上されていますので人件費決算額は増加しました。また、令和2年度から4年度は新型コロナウイルス感染症対応や給付金支給などのため、歳出決算額も増加しています。

定員管理の対象となる職員数は240人程度で横ばいですが、新型コロナウイルス感染症対応や給付金支給事務などのために会計年度任用職員を増員したこともあり、人件費決算額は増加傾向にあります。

また、令和6年度からは会計年度任用職員への勤勉手当の支給が予定されているため、さらなる人件費の増加が見込まれます。

〔表6〕 財政状況から見た人件費の割合

年 度	普通会計歳出決算額 (円)	人件費決算額 (円)	人件費割合 (%)
H28	10,185,589,000	1,663,796,000	16.3
H29	9,644,589,000	1,676,838,000	17.3
H30	9,401,604,000	1,653,087,000	17.6
R1	9,802,482,000	1,630,823,000	16.6
R2	13,701,757,000	1,839,248,000	13.4
R3	11,231,843,000	1,848,032,000	16.5
R4	10,975,844,000	1,908,856,000	17.4

※地方財政状況調査より抜粋

※令和2年度から会計年度任用職員の人件費を含む

※人件費決算額には総合事務組合特別負担金を含む

※人件費決算額は決算統計上の人件費合計額から議員報酬手当、委員等報酬、特別職の給与を除いた金額

(6) 時間外勤務の状況

本町職員の業務量は、新型コロナウイルス感染症対応や給付金支給事務といった緊急的・臨時的な業務も含め、複雑多様化する事務により増加傾向にあります。

〔表7〕のとおり、全国の市区町村の平均と比較すると本町職員の時間外勤務は比較的少ない状況ではありますが、職員のワークライフバランスの推進や人件費削減の観点からも、今後も引き続き時間外勤務の削減に努めていく必要があります。

〔表7〕 時間外勤務の状況

	H30		R1		R2		R3	
	時間 /月	時間 /年	時間 /月	時間 /年	時間 /月	時間 /年	時間 /月	時間 /年
毛呂山町	7.7	92.6	11.7	140.4	5.6	66.7	6.6	79.5
都道府県	12.6	151.6	13.1	157.0	13.3	160.0	14.5	173.6
指定都市	12.2	146.8	12.5	149.7	11.8	141.8	13.1	157.5
市区町村	10.7	127.8	11.2	134.5	9.9	119.3	11.3	135.4

※地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果より

(7) 定年引上げによる60歳以上の職員数の推移予測

令和5年度から開始された定年年齢の段階的な引き上げにより、これまでの再任用職員に加え、60歳以上の職員が増加することになります。すべての職員が定年前再任用短時間勤務や暫定再任用短時間勤務に移行せずに定年引上げにより勤務を続け、65歳まで勤務をするものとした最大値による職員数の推移は〔表8〕のとおりです。

〔表8〕定年引上げによる60歳以上の職員数の推移予測

年度		R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
定年年齢		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
当該年度60歳 到達職員数		5	10	11	6	11	4	7	8	5	6
定年延長 職員数	61歳の職員	-	5	10	11	6	11	4	7	8	5
	62歳の職員	-	-	-	10	11	6	11	4	7	8
	63歳の職員	-	-	-	-	-	11	6	11	4	7
	64歳の職員	-	-	-	-	-	-	-	6	11	4
	65歳の職員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
	合計	0	5	10	21	17	28	21	28	30	35
再任用職員		8	7	8	8	15	15	21	11	6	0
60歳以上職員合計		8	12	18	29	32	43	42	39	36	35

※定年延長職員は定員管理の対象ですが、定年前再任用短時間勤務のほか、暫定再任用職員も原則として短時間勤務のため、定員管理対象外です。

(8) 会計年度任用職員の状況

会計年度任用職員の状況は〔表9〕のとおりです。令和2年度に新たに会計年度任用職員の制度が導入されましたが、その際に任用する職の見直しが行われ、規則に基づく委嘱とされていた交通指導員21人が、新たに会計年度任用職員として任用されたために人数が増加しています。また、令和3年度からは新型コロナウイルスワクチン接種の実施に伴い、会計年度任用職員が増加しています。

定員管理対象外ではあるものの、短時間勤務の再任用職員を含め全体の40%

以上を占めています。町財政に与える影響は大きいものであることを踏まえ、会計年度任用職員の任用については、必要な業務を見極めて任用する必要があります。

〔表 9〕 会計年度任用職員の状況

年度	定員管理 対象	定員管理対象外			合計	
	常勤職員	再任用 職員	会計年度 任用職員	計		全体に対 する割合
H28	243	7	178	185	43.2%	428
H29	243	11	168	179	42.4%	422
H30	241	9	165	174	41.9%	415
R1	240	9	140	149	38.3%	389
R2	242	9	162	171	41.4%	413
R3	243	7	185	192	44.1%	435
R4	243	8	178	186	43.4%	429
R5	240	8	177	185	43.5%	425

※会計年度任用職員の人数は各年度3月末日現在。その他は4月1日現在。

※令和元年度までは臨時職員的人数

(9) 育児休業等の取得状況

平成28年度から令和4年度まで、育児休業を取得した職員は毎年度平均すると5人前後です。育児休業法の改正に伴い、令和4年10月からは育児休業を原則2回まで取得可能となりました。また、子の出生後8週間以内に取得する育児休業についても2回まで取得可能となったことから、特に男性職員が育児休業を取得しやすい制度になりました。この改正以降、現在までに5人の男性職員が育児休業を取得しています。

また、1日2時間まで取得できる育児部分休業については、平成28年度以降、延べ18人の職員が取得しています。

このように、少子高齢化を背景とした制度が充実したことで、育児だけではなく介護についても今後休暇の取得が増加することが見込まれます。このように職員の働き方も多様になってきたことから、人事管理についても複雑な管理が必要となっています。

3 定員管理計画

(1) 計画期間

本計画の期間は令和5年度から令和9年度の5年間とします。なお、公務員制度の改正などで本計画に影響のある要因が発生した場合は、必要に応じて計画の見直しを行います。

(2) 対象職員

本計画の対象となる職員は、定年引上げ対象者を含む一般職の常勤職員とし、定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用短時間勤務職員、会計年度任用職員は含みません。

(3) 数値目標

令和4年4月1日現在の職員数における県内町村における職員1人当たりの住民人数や、類似団体と職員数を比較した状況を踏まえると、県内町村の中では比較的スリムな体制であり、類似団体の中では平均的な職員数です。

このことから、本計画期間における職員数の数値目標については令和4年4月1日現在の職員数 **243人** を基準とし、今後の行政需要や高年齢層職員の状況等を踏まえて、各年度において効率的な職員の適正配置を行うものとします。

(4) 定員管理の基本方針

本計画による定員管理については、計画期間内における数値目標に基づく適切な計画推進を行うための基本方針を以下のとおり定めます。

1 定年引上げに伴う高年齢層職員の配置の適正化

定年引上げによる60歳以上の常勤職員や再任用職員の増加が見込まれることから、高年齢層職員が長年培ってきた知識や経験、技術を活かし、町の課題解決のための組織横断的なプロジェクトや、次の世代へのノウハウの継承といった役割を担う職員配置を行います。

少子高齢化による生産年齢人口の減少している状況下で、質の高い行政サービスを提供していくためには、意欲のある高年齢層職員の知識や経験を活用していく必要があります。高年齢層職員の働き方の希望を的確に把握し、個々の職員の意向にも配慮をしながら知識や経験、技術を最大限活かすことのできる配置を行うこととします。

2 新規採用、専門職採用の積極的かつ柔軟な対応

定年引上げの制度移行期間中は定年退職者が隔年での発生となること、また、60歳以上の働き方については個々の職員の選択が可能になることから、各年度の状況をみながら計画的かつ適切に職員を採用します。

また、建築職などの専門職については、本計画の数値目標によらず、将来の状況を見据えて、積極的な採用を行います。

各年度の勧奨退職者や途中退職者、61歳から定年前再任用短時間勤務を選択する職員がどの程度存在するかなど、新規採用に影響がある指標は流動的な状況です。また、定年退職者については制度移行期においては隔年での発生となります。数値目標とした職員数243人の確保に必要な採用数については、これらの状況を適切に把握し、退職者の補充を原則としつつ、職員の年齢構成を考慮したうえで各年度において柔軟に対応するものとします。

〔参考〕定年退職者数の見込み（各年度末）

年度	R6	R7	R8	R9	R10
退職者数	5人	0人	10人	0人	11人

専門職の採用については、本町では建築職や保育士、保健師、社会福祉士等の職があげられますが、こうした専門職の採用については年々厳しさを増している状況にあります。新卒採用に限らず、経験者採用も含めて積極的な採用を行います。

3 行財政改革や人材育成、職場環境改善への取組み

職員数や人件費の増加を必要最小限に抑えて組織の生産性を高めていくため、毛呂山町行財政改革プラン2020の推進や、DX推進による業務のデジタル化をはじめとした業務改善、また、職員の人材育成や育児・介護の支援、健康管理、ハラスメント防止など、良好な職場環境づくりに積極的に取り組みます。

限られた「人財」で複雑化・多様化する行政ニーズに対応していくためには、

行財政改革の推進や業務改善、職場環境の改善を積極的に進めていく必要があることから、社会情勢の変化や住民ニーズの変化を的確にとらえ、適宜組織機構の見直しを行うとともに、各種研修を実施して職員の資質向上を図ります。また、頑張っている職員を適切に評価する人事評価を構築して、職員のモチベーションを高める取組みを行います。

育児休業等の取得により職員が長期間不在となる場合は、会計年度任用職員の採用により代替職員の配置を行うなど、職員の育児・介護の支援や健康管理、ハラスメント防止などに積極的に努め、職員が安心して長く働き続けることができる良好な職場環境づくりを行います。

4 計画の推進にあたって

本町では、これまで「少数精鋭の簡素で効率的な行政組織の構築を目指す」という基本コンセプトの下、様々な行財政改革を実施し、職員数の適正化に取り組んできました。本町における職員数については、平成28年度以降は240人から243人の間で推移しています。

本計画においては、令和4年4月1日現在の職員数である243人を基準としていますが、定年引上げの影響により各年度の新規採用はその都度十分に検討したうえで実施することになります。少子高齢化による生産年齢人口の減少により、今後の新規採用は厳しさが増していくことが想定され、高年齢層職員の動向も流動的であることから、これまで以上に人事管理が複雑化していきます。

このような状況下において、基本コンセプトによる本町が目指すべき姿を実現していくには、職員数の管理はもとより、職員の人材育成や良好な職場環境づくりも重要であることから、本計画を推進するための基本方針を定めたところです。

本町の管理職は、令和5年4月1日現在で59人在籍していますが、本計画期間中には、半数以上の31人が役職定年を迎えることになります。そのため、職の異動が非常に多くなりますが、安定的に住民サービスの提供を行っていかねばなりません。

本計画で定めた基本方針を推進し、適正に職員数を確保しつつ、職員の人材育成や良好な職場環境づくりに努め、持続可能な組織体制を構築していく必要があります。