

# 開成町職員定員管理計画 (第5次計画)

令和4年4月  
開成町総務課

# 目次

1	計画策定に当たって	1
(1)	計画策定の趣旨	1
(2)	定員の定義	1
(3)	適用範囲	1
2	職員数の推移	2
(1)	目標値と実績値	2
(2)	職種別の職員数	2
3	現状分析	3
(1)	年齢別職員構成の状況	3
(2)	定員管理診断表による類似団体との比較	3
(3)	人件費の状況	4
4	定年の引上げ	5
(1)	地方公務員法の改正	5
(2)	新制度の概要	5
(3)	定員管理への影響	5
5	本計画の内容	6
(1)	基本的な考え方	6
(2)	計画期間	6
(3)	計画の目標	6
(4)	退職予定者数	7
(5)	管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の適用者数	7
(6)	採用計画	7
(7)	人件費の目安	7
(8)	計画に係る手法	8
(9)	留意すべき事項	9
(10)	計画の見直し	10

## 1 計画策定に当たって

### (1) 計画策定の趣旨

令和元年度からスタートした本町の最上位計画である「第五次開成町総合計画」の後期基本計画では、計画（詳細施策）の1つとして「人材の確保と育成」を掲げており、複雑化・高度化する行政課題に的確に対応できる人材の確保を進めていくこととしています。

また、第6次開成町行政改革大綱では、行政改革の目的を「町民に対して将来にわたって質の高い行政サービスを提供していく体制を整える」こととしており、行財政基盤を強化するために、職員の確保・育成・配置を適切に行い、人材の有効活用を図っていくことを行政改革の視点の1つとしています。

本町では、これまで四次にわたる計画に基づき職員数の適正管理に努めてきました。

行政課題に的確に対応し、効率的・効果的に行政サービスを提供していくためには、業務量に見合った人員を計画的に確保し、町政運営の基盤の強化を図る必要があることから、「開成町定員管理計画（第4次）」の後継の計画として、本計画を策定します。

### (2) 定員の定義

定員の範囲は、「地方公共団体定員管理調査（総務省）」の定義に準じ、一般職に属する常時勤務を要する職を占める職員とします。

#### <対象となる職員の具体例>

- 本町が給与（本給）を負担し、他団体に出向（勤務）している職員
- 育児休業中・休職中の職員
- 再任用職員のうちフルタイム勤務の者

#### <対象とならない職員の具体例>

- 本町に勤務しているが、出向元の団体が給与（本給）を負担している職員
- 再任用職員のうち短時間勤務の者
- 特別職（町長、副町長、教育長）
- 会計年度任用職員

### (3) 適用範囲

本計画は、全ての行政部門（一般行政<sup>※1</sup>、特別行政<sup>※2</sup>）及び公営企業等会計部門<sup>※3</sup>）に適用します。

#### （※1）一般行政

議会、総務・企画、税務、労働、農林水産、商工、土木の各部門。

#### （※2）特別行政

教育部門。一般的には消防部門も特別行政に含まれますが、本町は小田原市に消防事務を委託しているため職員の配置はありません。

#### （※3）公営企業等会計部門

上水道、公共下水道、国保事業、介護保険事業の各会計部門。

## 2 職員数の推移

### (1) 目標値と実績値

過去10年間における職員数の目標値と実績値は、次のとおりです。

(各年4月1日現在 単位：人)

部 門	区 分	2 次	3 次					3 次(改定版)			4 次		
		H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	
一 般 行 政	目標値	71	73	76	78	79	83	84	85	85	89	90	
	実績値	71	75	77	75	81	83	84	82	86	86	89	
特 別 行 政	目標値	27	29	30	30	30	28	28	29	28	28	28	
	実績値	29	29	30	28	28	28	28	29	28	28	28	
公 営 企 業 等	目標値	16	13	13	13	13	10	11	11	12	12	12	
	実績値	12	11	12	11	12	10	11	12	12	12	12	
合 計	目標値	114	115	119	121	122	121	123	125	125	129	130	
	実績値	112	115	119	114	121	121	123	123	126	126	129	
	差 異	△2	0	0	△7	△1	0	0	△2	1	△3	△1	

※地方教育行政の組織及び運営に関する法律の改正により、教育長は平成27年4月1日から特別職の身分のみを有することとなり、平成27年以後の地方公務員定員管理調査から対象外となったため、後年度との比較を行うため、平成24年度～平成26年度については教育長を除いた職員数を記載しています。(以下本計画において同じ)

#### <分析>

直近の4次計画においては、令和3年及び令和4年においては目標とする職員数を確保できていませんでした。

目標とする職員数を確保できなかった主な理由は、採用内定の辞退により必要な人員の確保ができなかったことや自己都合退職が増加したことなどが挙げられます。

### (2) 職種別の職員数

平成24年(10年前)、平成29年(5年前)、令和4年(現在)で比較した職種別の職員数は、次のとおりです。

(各年4月1日現在、単位：人)

職 種	H24	H29	R4
事 務 職	71	82	82
土 木 技 術 職	13	10	15
保 健 師	6	8	9
福 祉 職	2	2	5
管 理 栄 養 士	0	1	0
幼 稚 園 教 諭	8	9	11
学 校 栄 養 士	2	2	2
指 導 主 事	1	1	1
技 能 労 務 職	9	6	4
合 計	112	121	129

#### <分析>

総職員数は、10年間で17人増加しています。

技能労務職(給食調理員・用務員)は退職者不補充の原則により新規の採用を行っていないことから10年間で5人減少し、実質的には他の職種が22人の増加となっています。

職員数の増加要因としては、業務量の増加に対応するための事務職の増、都市基盤整備などを担う土木技術職の増、子育て支援の充実に伴う保健師や幼稚園教諭の増、専門性の高い相談業務に対応するための福祉職の増などとなっています。

### 3 現状分析

#### (1) 年齢別職員構成の状況

平成24年（10年前）、平成29年（5年前）、令和4年（現在）で比較した年齢別職員構成は、次のとおりです。

（各年4月1日現在、単位：人）

年齢（歳）	～19	20～23	24～27	28～31	32～35	36～39	40～43	44～47	48～51	52～55	56～59	60～	計
H24	0	3	13	19	10	8	11	14	8	14	11	1	112
構成比(%)	0.0	2.7	11.6	17.0	8.9	7.1	9.8	12.5	7.1	12.5	9.8	0.9	100.0
H29	0	9	16	13	18	12	6	13	14	9	11	0	121
構成比(%)	0.0	7.4	13.2	10.7	14.9	9.9	5.0	10.7	11.6	7.4	9.1	0.0	100.0
R4	0	8	12	18	23	13	13	11	8	13	10	0	129
構成比(%)	0.0	6.2	9.3	14.0	17.8	10.1	10.1	8.5	6.2	10.1	7.7	0.0	100.0

#### <分析>

退職者の補充に加えて、業務量の増加に対応した職員の確保（とくに専門職の新規配置）に努めてきた結果、35歳までの若年層の職員が、全体の47.8%を占めています。

#### (2) 定員管理診断表による類似団体との比較

地方公共団体定員管理調査（総務省）では、「定員管理診断表」を作成しています。

これは、全国の市区町村を人口と産業構造の2つの基準を要素に分類し、類似団体間で職員数の比較を行い、定員管理の参考とするものです。最新の定員管理診断表による類似団体との比較は、次のとおりです。

（単位：人）

大部門	R2.4.1 現在職員数	単純値による比較		修正値による比較	
		類似団体の職員数	超過数	類似団体の職員数	超過数
議会	3	3		3	
総務・企画	37	42	△5	44	△7
税務	9	11	△2	11	△2
民生	9	36	△27	14	△5
衛生	11	15	△4	10	1
労働	0	0		0	
農林水産	4	10	△6	8	△4
商工	4	5	△1	2	2
土木	9	14	△5	15	△6
一般行政計	86	134	△48	107	△21
教育	28	26	2	27	1
消防	0	5	△5	0	
普通会計計	114	166	△52	134	△20

#### <分析>

定数管理診断表による類似団体との比較は、公営企業等会計部門を除いたものですが、本町は類似団体と比較すると単純値で52人の不足、詳細な比較をするため民間委託や共同処理制度の活用などによって職員を配置していない中部門・小部門を除いた修正値で20人の不足となっています。

### (3) 人件費の状況

平成23年度から平成2年度までの10年間の普通会計決算における人件費は、次のとおりです。

	人件費	うち職員給	歳出合計に占める 職員給の割合
平成23年度	904,575千円	538,376千円	10.1%
平成24年度	893,545千円	535,357千円	10.2%
平成25年度	901,873千円	553,261千円	10.9%
平成26年度	993,983千円	603,846千円	12.1%
平成27年度	939,492千円	586,777千円	11.8%
平成28年度	940,214千円	603,579千円	11.2%
平成29年度	966,944千円	619,197千円	11.0%
平成30年度	957,816千円	607,287千円	10.3%
令和元年度	956,973千円	613,565千円	7.6%
令和2年度	1,047,695千円	607,836千円	7.2%

#### <分析>

歳出合計に占める職員給の割合は、概ね11%程度（新庁舎の建設に伴い予算規模が大きい令和元年度及び令和2年度を除く。）で推移していますが、近年は、職員数の増加や若年層の給与水準の引上げ等の影響により職員給は6億円を超えています。

※ 令和2年度に人件費が大幅に増額になっているのは、物件費に分類されていた一般職の非常勤職員の賃金が、会計年度任用職員制度の創設によって人件費に分類されたことによるものです。

## 4 定年の引上げ

### (1) 地方公務員法の改正

国家公務員の定年引上げに伴い、地方公務員の定年についても段階的に引き上げられることを踏まえ、地方公務員についても、国家公務員と同様に、「管理監督職勤務上限年齢制」や「定年前再任用短時間勤務制」を導入すること等を内容とする地方公務員法の一部を改正する法律が令和3年6月4日に成立、同月11日に公布されました。

### (2) 新制度の概要

地方公務員の定年は、国家公務員の定年を基準として各地方公共団体において条例で定めるものとされており、令和5年4月1日からの引上げに向け、令和4年度中に新制度の導入準備を進めていく必要があります。

#### ア 定年の段階的な引上げ

令和5年度から国家公務員の定年が段階的に引き上げられ、令和13年度に原則として65歳になることを踏まえ、本町においても定年を段階的に引き上げて65歳を原則とすることを条例で定める必要があります。

#### イ 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）

定年を65歳に引き上げる中で、組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、管理職に就く職員を原則60歳で非管理職に異動（降任）させる管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）が導入されます。

#### ウ 定年前再任用短時間勤務制

60歳に達した日以後定年前に退職した職員について、本人の希望により、短時間勤務の職に採用（任期は65歳まで）することができる定年前再任用短時間勤務制が導入されます。

#### エ 情報提供・意思確認制度

任命権者は、当分の間、職員が60歳に達する日の属する年度の前年度において、当該職員に対して60歳以後に適用される任用及び給与に関する措置の内容その他必要な情報を提供するとともに、60歳以後における勤務の意思を確認するよう努めることとされています。

本制度は、令和4年度に59歳に達する職員から適用の対象となります。

#### オ 暫定再任用の運用

任命権者は、定年の段階的な引上げ期間中においては、定年退職した職員について65歳までの雇用を確保するため、暫定的に現行の再任用と同様の制度を措置する必要があります。

### (3) 定員管理への影響

定年引上げに伴い、60歳超の常勤職員については定数条例の対象となります。

各行政分野における専門的な知見を継承し、必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供するためには、定年の段階的な引上げにあたり職員の年齢構成に偏りが生じることのないよう、一定の新規採用を継続的に確保することが必要です。

国家公務員は、一時的な定員の増加措置を行うこととしていることなどを踏まえ、本町においても、今後の業務量の変化や職員の年齢構成などの状況を精査した上で、定数の増加も含め定年の段階的な引上げ期間中も新規採用を計画的に継続していくことができるような措置を適切に講じていく必要があります。

## 5 本計画の内容

### (1) 基本的な考え方

本町では、これまで四次にわたる計画に基づき職員数の適正管理に努め、一定の成果を得てきました。今後も、政策の推進、行政課題の解決、職員の年齢構成、人件費などを総合的に考慮し、引き続き、職員数の適正管理に努める必要があります。

新たな定員管理計画は、第五次開成町総合計画を積極的に推進していくことを踏まえ、重要施策の推進、町民サービスの向上、広域連携の推進を図るために、真に必要な職員数を確保していくことを目標に策定します。

また、現行の60歳定年は、令和13年4月1日に65歳となるよう、令和5年4月1日から2年ごとに1歳ずつ引き上げられる予定であり、定年退職者が発生しない年度が隔年で生じることにより留意しながら、職員採用を計画的に実施することとします。

### (2) 計画期間

本計画の計画期間は、第五次開成町総合計画後期基本計画第2期実施計画との整合性を確保するため、令和4年4月1日から令和7年4月1日までの3年間とします。

### (3) 計画の目標

#### ア 職員数の目標値

令和7年度当初の職員数の目標値を130人とします。

#### ■年度別の職員数の目標値

(単位：人)

	R4.4.1 職員数	R5.4.1 職員数	R6.4.1 職員数	R7.4.1 職員数
一般行政 [前年比]	89 [－]	90 [＋1]	91 [＋1]	91 [±0]
特別行政 [前年比]	28 [－]	27 [－1]	27 [±0]	27 [±0]
公営企業等 [前年比]	12 [－]	12 [±0]	12 [±0]	12 [±0]
計 [前年比]	129 [－]	129 [±0]	130 [＋1]	130 [±0]

#### イ 目標値の考え方

開成町定員管理計画（第4次計画）では、計画終期である令和4年4月1日においては、目標値の130人に対して実績値は129人に留まっています。業務量に見合った人員を確保するため、1人の不足分について、本計画において解消を目指します。

また、町民ニーズの多様化や高齢化の進行により重要性が増す専門性の高い相談業務に対して、十分な機能が発揮できるよう、本計画の計画期間中の技能労務職の退職不補充分（2人）により、福祉職等の専門職を増員します。



#### (4) 退職予定者数

本計画の計画期間中（令和4年度から令和6年度まで）の各年度における定年退職者数は、次のとおりです。

(単位：人)

	令和4年度末退職	令和5年度末退職	令和6年度末退職
事務職	0	0	2
土木技術職	0	0	1
技能労務職	1	0	1
計	1	0	4

※上記の職種以外の定年退職の予定はありません。

#### (5) 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の適用者数

本計画の計画期間中（令和4年度から令和6年度まで）の各年度における役職定年者数は、次のとおりです。

(単位：人)

	令和4年度中	令和5年度中	令和6年度中
事務職	0	2	0
土木技術職	0	1	0
保健師	0	0	1
計	0	3	1

※令和4年4月1日時点で管理監督職にある者の人数を記載しています。

#### (6) 採用計画

本計画の計画期間中（令和4年度から令和6年度まで）の各年度における採用計画は、次のとおりです。

(単位：人)

	令和4年度採用試験 (令和5年4月1日付け採用)	令和5年度採用試験 (令和6年4月1日付け採用)	令和6年度採用試験 (令和7年4月1日付け採用)
事務職	1	1	1
福祉職	0	0	1
土木技術職	0	0	1
保健師	0	0	1
計	1	1	4

※上記の職種以外の職種については、本計画の計画期間中の採用予定はありません。

※採用計画では、本計画の計画期間中の自己都合退職の補充分は考慮していません。

#### (7) 人件費の目安

本計画は、重要施策の推進、町民サービスの向上、広域連携の推進を図るために、真に必要な職員数を確保していくことを目標としていますが、職員数は人件費として町の財政運営に大きな影響を及ぼします。

計画期間中の3年間で1人の増員を目標としますが、これまでの10年間の人件費の状況を踏まえ、歳出合計に占める職員給の割合の目安を12%に設定します。

## (8) 計画に係る手法

本計画を達成するには、職員の「数」の管理に留まることなく、職員が担う「業務」及び職員が属する「組織」の適正化を同時に進めることが必要です。

計画目標を達成するための主な手法は、次のとおりです。

### (7) 業務の適正化

#### ① 町民の視点に立った良質な町民サービスの提供

町民の満足度を高め、住んでよかったと実感できるようなきめ細かな施策の充実や推進が求められています。

町民の視点に立った行政サービスの創設・改善、窓口サービスの向上（接遇力の向上）に努めるとともに、町民のニーズに対応したより良い公共サービスの提供やより良いまちづくりを進めるため多様な担い手との協働によるまちづくりを推進します。

#### ② 事務事業の見直し

あらゆる事務事業について、人件費を含めたフルコストを踏まえ、有効性・効率性、成果などを評価したうえで、事務事業の改善・縮小・統合・廃止などの見直しを進めます。

#### ③ 民間委託等の推進

行政責任の確保、公共性の確保、町民サービスの維持向上、効率性・経済性の確保を基本とし、民間活力の活用を積極的に推進します。

特に、窓口業務の民間委託について、重点的に検討を進めていきます。

なお、技能労務職（給食調理員）については、引き続き、退職不補充とし、学校給食業務については、民間委託への移行を順次進めていきます。

#### ④ DXの推進

事務処理の省力化や町民サービスの向上を図るため、ICT（情報通信技術）の活用を積極的に進めます。

特に、行政手続のオンライン化の取組を進めるとともに、行政課題の解決のためのデータ連携・データ活用の研究を進めます。

### (4) 組織の適正化

#### ① 効率的な組織体制

効率的な組織体制を整えるため、課等の再編を伴う組織・機構の見直しのほか、人事部門による各課ヒアリングの実施等を通じて業務量の変動要素を的確に把握し、事務分掌や職員配置の見直しを適切に行います。

引き続き、各課に共通する庶務業務の集約化等を進めることにより、効率的に重要施策を推進することができる組織体制を構築します。

#### ② 公務能率の向上

公務能率の向上を図るため、人事評価制度や人材育成基本方針に基づく職員研修制度を通じて、職員の能力・資質の向上とともに、組織全体の活性化を図ります。

特に、新採用職員や初級職員の能力開発、管理職や経営層のマネジメント能力・人材育成能力の強化に重点的に取り組みます。

また、職員としての視野を広げるとともに、職務分野の専門性を高めるために、県等との職員交流を積極的に活用します。

#### ③ 優秀な人材の確保

優秀な人材を確保するため、職員の採用に当たっては、神奈川県との連携による

学生向けの採用ガイダンスの実施などにより、本町の採用試験への応募の促進を図ります。

また、経験者採用の実施や神奈川県各市町村職員交流制度の活用により、専門的知識を有する職員の確保に努めます。

## (9) 留意すべき事項

本計画の推進にあたっては、次の事項に留意する必要があります。

### (7) 定年の引上げ

定年が2年ごとに1歳ずつ引き上げられる状況においても、組織の新陳代謝を確保し、年齢別職員構成のバランスを整えるためには、定期的に職員採用を行う必要があります。

### (イ) 中長期的な視点に立った専門職の確保

全国的に生産年齢人口が減少する中で、職員の確保は困難な状況ですが、特に、土木技術職や保健師などの専門職の確保は極めて難しい状況が予想されます。

経験者採用の実施、神奈川県の専門職派遣制度の活用など、中長期的な視点に立って、機動的かつ弾力的に専門職の確保を進めていく必要があります。

### (ウ) 役職定年制適用職員等の活用

経験豊富で専門的なスキルを有する職員（役職定年制適用職員や再任用職員）の活用は、若年層職員の比率が高い本町においては、経験に基づく指導、専門的スキルの伝授など人材育成の重要な柱となります。

一方で、フルタイム勤務の再任用職員は定数に含まれることから、本計画への影響を考慮しなければなりません。

### (エ) 任期付職員等の活用

計画的な職員採用とあわせて、専門性の高い分野における特定任期付職員の活用を検討していく必要があります。

また、職員が長期に休職や育児休業をする場合や一定期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務については、業務の状況を勘案しながら、一般任期付職員（又は臨時的任用）の活用を進める必要があります。

なお、特定・一般任期付職員は定数に含まれることから、本計画への影響を考慮しなければなりません。

### (オ) 会計年度任用職員の活用

町民ニーズの多様化、期間を限定した行政需要などに対応するため、一般職の非常勤職員（会計年度任用職員）は増加傾向にあります。また、特定の資格、経験が必要な専門分野においても、会計年度任用職員を活用しているのが現状です。

真に必要な行政サービスを提供するための職員配置を行うとともに、任期の定めのない常勤職員が担う必要のない定型的な事務や事業運営の補助的な業務については、会計年度任用職員の活用を図ります。

### (カ) ダイバーシティの推進

多様な人材が互いを尊重し、自分らしく活躍できる働きがいのある職場づくりを進めていく必要があります。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく「特定事業主行動計画」や障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく「障害者活躍推進計画」を策定し、ダイバーシティの推進に関する取組を進めていきます。

(キ) 就職氷河期世代に対する支援

本町においては、平成 10 年度前半において職員採用を抑制していた影響により、就職氷河期世代である 40 歳代の職員が少ない状況にあります。

国は、令和元年 12 月に「就職氷河期世代支援に関する行動計画 2019」を取りまとめ、地方公務員の中途採用の促進に向けた施策を行うこととしています。

職員の年齢構成のバランスを確保するため、国の施策に合わせた就職氷河期世代を対象とした採用試験の実施を検討します。

(10) 計画の見直し

本計画の期間中に、職員数に影響を及ぼす法制度の改正、新たな行政需要の発生などがあつた場合には、必要に応じて、適宜、本計画の見直しを行います。