

(案)

大磯町第5次定員適正化計画

(令和3年度～令和7年度)

大磯町

目 次

- 1 定員適正化計画策定の目的 1
- 2 これまでの定員適正化の取組 1
- 3 定員管理の現状 3
- 4 計画期間及び数値目標 7
- 5 定員適正化の方策 8

1 定員適正化計画策定の目的

地方公共団体においては、厳しい財政状況下においても、行政サービスを効率的・効果的に提供するため、民間委託の活用等の行政改革の推進を図りながら適正な定員管理に取り組む必要があります。

本町では、平成9年度に「(第1次)定員適正化計画」を策定して以降、積極的な定員管理を推進し、現在までに53人の削減を行ってきました。

一方で、近年は職員全体の時間外勤務について、労働基準法に基づく時間外勤務の上限規制が導入されるなど、職員の健康への配慮やワークライフバランスの確保が課題となっています。さらに、新型コロナウイルス感染症防止のための在宅勤務やテレワークの導入など、新しい生活様式に見合った労務管理が求められているところです。

職員の定員管理は、財政運営上の歳出において大きな割合を占める人件費に直接影響するとともに、行政サービスの質と量にも関わります。第4次定員適正化計画においては、限られた人員の中でも、職員一人ひとりが力を発揮し、質の高い行政サービスを効率的・効果的に継続して提供できるように努めてきました。

今後も第4次計画の考え方を維持し、持続可能な組織体制を整えていくため、令和3年度から令和7年度までの5年間を取組期間とする新たな定員適正化計画(第5次定員適正化計画)を策定します。

2 これまでの定員適正化の取組

(1) 職員数の推移(第1次計画～第4次計画)

本町における定員適正化の取組みは、平成9年度に策定した第1次定員適正化計画では、一般行政部門の職員採用の5か年凍結などにより、それまで増加傾向にあった職員体制を見直し、5年間で13人の削減を実施しました。

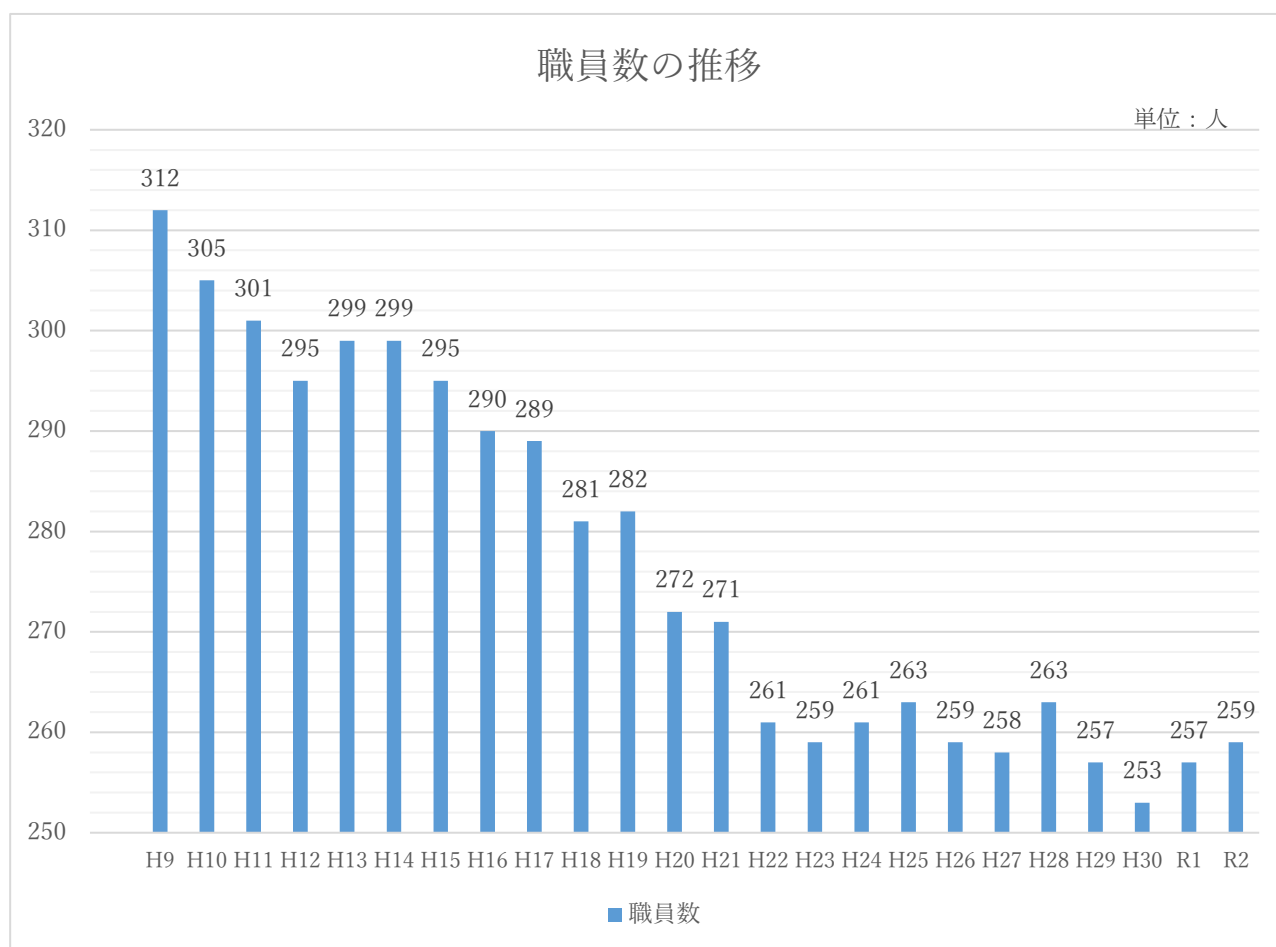
平成17年度に策定した第2次定員適正化計画は、国において今後の行政改革の方針として平成17年度から平成21年度までの5か年間で平成16年度末定員の10%以上の削減を目指すことが閣議決定されたことを受け、町においても職員数を10%削減し260人とするという大きな目標を掲げ、5年間で29人の削減を実施しました。

平成23年度に策定した第3次定員適正化計画では、技能労務職の退職不補充を原則とする中で、指定管理者制度の活用や民間委託化、また、再任用職員や任期付職員といった多様な任用形態の導入により職員数の抑制を行い、第2次計画期間で達成した職員数260人を継続することを目標とし、その数を維持しました。

平成28年度からスタートした第4次定員適正化計画では、引き続き効率的な行財政運営を実現しつつも、複雑多様化する行政サービスの維持を図るため、事務職や専門職といった職種を充実させることにより職員数260人を維持することを目標とし、現在に至ります。

■計画期間と目標値

計画期間		目標値	実績	特記事項
第1次	H10～14 年度	<ul style="list-style-type: none"> 一般行政部門 7 人削減 職員数 11 人削減 	<ul style="list-style-type: none"> 一般行政部門 15 人削減 職員数 13 人削減 【計画目標達成】	<ul style="list-style-type: none"> 一般行政部門職員採用 5 年間凍結
第2次	H18～22 年度	<ul style="list-style-type: none"> 一般行政部門 14 人削減 職員数 29 人削減 【H22 年度目標値 260 人】	<ul style="list-style-type: none"> 職員数 29 人削減 H22.4 職員数 260 人 【計画目標 260 人達成】	
第3次	H23～27 年度	<ul style="list-style-type: none"> 職員数 260 人維持 	<ul style="list-style-type: none"> 職員数 3 人削減 H27.4 職員数 258 人 【計画目標 260 人達成】	<ul style="list-style-type: none"> 技能労務職退職不補充 再任用・任期付の導入
第4次	H28～R2 年度	<ul style="list-style-type: none"> 職員数 260 人維持 	<ul style="list-style-type: none"> R2.4 職員数 259 人 【計画目標 260 人達成】	



3 定員管理の現状

(1) 部門別職員数の推移

(単位：人)

		H27	H28	H29	H30	R 1	R 2
一般行政部門 ①	職員数	156	162	152	152	156	159
	H27 比較増減	—	6	▲4	▲4	0	3
特別行政部門 ②	職員数	84	85	87	84	83	81
	H27 比較増減	—	1	3	0	▲1	▲3
普通会計部門 ①+②	職員数	240	247	239	236	239	240
	H27 比較増減	—	7	▲1	▲4	▲1	0
公営企業等 ③	職員数	18	16	18	17	18	19
	H27 比較増減	—	▲2	0	▲1	0	1
合計 ①+②+③	職員数 (A)	258	263	257	253	257	259
	H27 比較増減	—	5	▲1	▲5	▲1	1
	計画職員数 (B)	260	260	260	260	260	260
	達成状況 (A) - (B)	▲2	3	▲3	▲7	▲3	▲1

※特別行政部門とは、教育及び消防部門からなっています。

※公営企業等とは、国民健康保険事業、下水道事業等の部門からなっています。

※職員数は、一般職に属する職員数であり、地方公務員の身分を保有する休業者等を含みます。

第4次計画期間（平成28年度～令和2年度）においても、引き続き計画職員数260人を維持するため、退職者の範囲内での職員補充、技能労務職の退職不補充を原則とする中で、施設管理運営の民営化や、再任用職員、任期付職員や会計年度任用職員の採用といった多様な任用形態の導入を行いました。

計画最終年度である令和2年度は職員数259人となり、計画職員数を維持しています。

(2) 職務別職員数の推移

(単位：人)

職 種	区分	H28	H29	H30	R1	R2	増減数
事務職		178	173	167	172	173	▲5
	正規職員	173	170	162	167	171	
	H28 比増減	—	▲3	▲11	▲6	▲2	
	再任用フル	1	0	2	2	0	
	任期付フル	4	3	3	3	2	
建築技師		7	5	4	4	4	▲3
	正規職員	7	5	4	4	4	
	H28 比増減	—	▲2	▲3	▲3	▲3	
土木技師		15	15	12	11	11	▲4
	正規職員	15	15	12	11	11	
	H28 比増減	—	0	▲3	▲4	▲4	
司書・ 学芸員		9	11	9	8	8	▲1
	正規職員	9	10	8	8	8	
	H28 比増減	—	1	▲1	▲1	▲1	
	任期付フル	0	1	1	0	0	
保健師		5	4	5	5	6	1
	正規職員	5	4	5	5	6	
	H28 比増減	—	▲1	0	0	1	
栄養士		2	4	4	3	3	1
	正規職員	1	2	2	2	2	
	H28 比増減	—	1	1	1	1	
	任期付フル	1	2	2	1	1	
保育士		8	8	9	10	13	5
	正規職員	8	8	9	9	10	
	H28 比増減	—	0	1	1	2	
	任期付フル	0	0	0	1	3	
教育職		17	17	16	15	17	0
	正規職員	17	17	16	15	14	
	H28 比増減	0	0	▲1	▲2	▲3	
	再任用フル	0	0	0	0	1	
	任期付フル	0	0	0	0	2	
幼稚園教諭		14	14	13	12	14	0
	正規職員	14	14	13	12	11	
	H28 比増減	—	0	▲1	▲2	▲3	
	再任用フル	0	0	0	0	1	
	任期付フル	0	0	0	0	2	
消防職		44	44	46	46	43	▲1
	正規職員	44	44	46	46	43	
	H28 比増減	—	0	2	2	▲1	
技能労務職		9	7	6	6	4	▲5
	正規職員	9	7	6	5	3	
	H28 比増減	—	▲2	▲3	▲4	▲6	
	再任用フル	0	0	0	1	1	
合 計		263	257	253	257	259	▲4
	正規職員計	257	252	246	249	249	
	H28 比増減	—	▲5	▲11	▲8	▲8	
	再任フル	1	0	2	3	2	
	任期付フル	5	5	5	5	8	

第4次計画期間内の職務別職員数の内訳をみると、原則として退職不補充としている技能労務職の採用を控え、事務職を充実させるとともに、栄養士、保育士、幼稚園教諭、司書・学芸員といった専門職に任期付職員を採用することで、行政サービス水準と組織力を維持してきました。

なお、建築技師、土木技師の正規職員数は減少傾向にあるため、年度途中の採用や、社会人採用を行うなど採用方法を見直し、職員の確保に努めています。

(3) 再任用職員・任期付職員の推移

定員の適正化を図る中で、拡大する行政需要や新たな行政課題への取組みにおいて不足する人員を確保するため、第3次定員適正化計画から任期付職員の任用を開始し、様々な専門的知識や経験を持つ人材を積極的に活用し、町民ニーズに柔軟に対応しています。

なお、短時間勤務職員は職員数にはカウントされませんが、行政サービス水準と組織力を強化するために必要な手段として適正な任用を行っています。

また、令和2年4月から導入された会計年度任用職員については、必要な業務を見極めた中で適正な人数を配置しています。

再任用職員・任期付職員の推移

(単位：人)

職 種	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
再任用フルタイム	1	—	2	3	2
再任用短時間	14	22	21	23	16
任期付フルタイム	6	5	5	5	8
任期付短時間	23	28	29	23	28
合計	44	55	57	54	54

※各年度の4月1日現在の人数を計上しています。

(4) 湘南4町の職員数の比較【平成31年4月1日現在】

(単位：人)

職 種	大磯町	葉山町	寒川町	二宮町
事務職	172	161	252	153
	—	▲11	80	▲19
建築技師	4	4	5	2
	—	0	1	▲2
土木技師	11	10	18	7
	—	▲1	7	▲4
司書・学芸員	8	1	0	3
	—	▲7	▲8	▲5
保健師	5	8	12	6
	—	3	7	1
栄養士	3	5	4	2
	—	2	1	▲1
保育士	10	14	0	8
	—	4	▲10	▲2
教育職 (幼稚園教諭含む)	15	4	5	2
	—	▲11	▲10	▲13
消防職	46	53	57	44
	—	7	11	▲2
技能労務職	6	52	21	6
	—	46	15	0
その他	0	0	3	0
	—	0	3	0
合計	257	297	354	221
	—	40	97	▲36

※各下段の数値は、大磯町の職員数との比較増減数

本町の職員数を近隣の類似団体※である葉山町、寒川町、二宮町と比較すると、町立の幼稚園を有していることから本町においては幼稚園教諭を含む教育職の人数と、司書・学芸員の人数が多い傾向がみられます。

※「類似団体」とは、全ての市町村を対象に、その人口と産業構造（第2次・第3次産業の就業人口の構成比）の2つの要素を基準として、総務省にて類似状況に応じて区分された市町村の類型です。本町の類型は「V-2」で、県内では他に葉山町、寒川町、二宮町、湯河原町が該当します。

4 計画期間及び数値目標

(1) 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5か年とします。

(2) 職務別の定年退職予定者年次別推移

(単位：人)

		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	合計
内 訳	事務職	3	2	1	2	8	16
	建築技師	—	—	—	—	—	—
	土木技師	—	—	1	1	1	3
	司書・学芸員	—	1	—	1	—	2
	保健師	—	1	—	—	—	1
	栄養士	—	—	—	—	—	—
	保育士	—	2	—	2	—	4
	幼稚園教諭	1	—	—	—	—	1
	教育職	—	—	—	—	—	—
	消防職	2	1	—	—	1	4
	技能労務職	1	1	—	—	1	3
合計		7	8	2	6	11	34
累計 (R3～)		7	15	17	23	34	

※令和4年度に予定されている定年延長は考慮していません。

(3) 数値目標

本町は、平成22年度に第2次定員適正化計画の数値目標である職員数260人を達成してから、第4次計画まで継続して職員数260人を維持し、現在に至っています。この10年間の結果を踏まえ、現在の事務量を前提とすると職員数は、ほぼ適正な規模となっているものと考えます。

したがって、第5次定員適正化計画においても、職員数260人を引き継ぎ、将来に渡って安定した行政運営が行える必要な人員を確保しつつ、機動的かつ柔軟に様々な行政需要に対応してまいります。

なお、任期付職員など多様な任用制度を活用する一方で、正規職員における育児休業者等の働き方を考慮し、『実働職員数260人』を数値目標として、持続可能な組織体制を整え、定員管理に取り組んでまいります。

(4) 計画期間における職員採用の取組み

新規採用にあたっては退職者の補充を基本に行いますが、近年、専門性を求められる職種の人材確保が困難な状況になっていることから、社会人経験者の採用や年度途中の採用など幅広い採用を行い、専門職の確保に努めていきます。

採用にあたっては、職員の年齢構成と男女比のバランスを考慮するとともに、事務事業の推進に支障をきたさないよう柔軟な職員採用を行います。

5 定員適正化の方策

(1) 事務事業（業務量）の見直し

行政評価を活用し、目的を達成した事業や事業の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います。さらに、効率性や有効性の視点による事務事業の整理や経費の削減に取り組むことで、事業の実施体制を見直し、限られた人的資源を有効に活用し、適正な定員管理に繋がります。

① デジタル化の推進

変化の激しい社会経済情勢の中、国においてはデジタル化の取組みを進めています。既存の手法やシステムによる対応では限界があるため、今後はデジタルトランスフォーメーション（DX）に取り組む、デジタル技術の活用による行政事務の抜本的な効率化を図り、職員の働き方改革に繋がります。

② 民間委託等の活用

町が直接実施するよりも、町民サービスの向上と事務の効率化が図られる事業については、業務の委託や指定管理者制度、民営化などを積極的に検討・活用し、事務の簡素合理化及び職員が政策の企画立案等に専念できる環境づくりに努めます。

(2) 多様な任用制度の活用

常勤の正規職員は、原則として、公権力の行使、政策の企画立案、方針決定等の判断業務及び裁量的要素のある非定例型業務に従事することを基本とし、定型業務その他業務については、再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員の任用を行うなど、業務内容に適した多様な任用制度の活用を図ります。

(3) 適材適所の職員の配置

限られた職員を最大限に活用するため、事務事業の進捗状況や業務量を的確に把握した上で、毎年実施している自己申告書や人事評価等を参考に、すべての職員が知識・能力・経験を発揮し、働く意欲が向上するよう、適材適所の職員配置に努めます。

(4) 職員研修の充実

複雑・高度化する行政課題に的確に対応できるよう、これからの時代に求められる職員研修を実施し、職員の能力向上を図ります。また、経験年数の少ない若手職員に対しては、スキルアップ向上のための研修を行うとともに、職場全体として風通しの良い環境づくりを推進するため、それぞれの階層に応じた研修を行います。

(5) 職員健康管理体制の充実

限られた人員で、近年の地方創生の取組みなどにより新たな業務やサービスに対応していくにあたり、職員一人ひとりの業務における負担も増加するものと考えられます。複雑化した業務は長時間労働に繋がり、メンタルヘルス疾患等の健康障害をもたらすことも懸念されます。

そのため、職員が働きやすさを感じられるよう、定期的な健康診断やメンタルヘルスチェック、管理職による時間外勤務の徹底管理、年次有給休暇の取得促進等を行うことで職員のメンタルケアのサポート体制の充実を図り、ワークライフバランスを推進します。

大磯町第5次定員適正化計画
令和3年（2021年）〇月

編集・発行

大磯町政策総務部総務課