

大磯町第6次定員適正化計画

(令和8年度～令和12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 6
- 5 定員適正化の方策 8

1 定員適正化計画策定の目的

全国的な人口減少・少子高齢化社会の進行に伴い、各労働分野において人材の確保が困難な状況が問題となっており、地方公共団体においては、行政サービスを効率的・効果的に提供するため、適正な人材確保・定員管理に取り組むことが必要な状況です。

本町では、将来的に財政運営の厳しさが増すことを予測し、財政運営上の歳出において大きな割合を占める人件費への影響を鑑み、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、職員の削減を行ってきました。

一方、現在では「子育て」、「教育」、「福祉・健康」、「地域活性化」、「自然・生活環境」、「行政機関」といった主要事業における町民ニーズは多様化、複雑化しているほか、行政手続きのデジタル化の推進、各種給付金・交付金に係る事務、災害への備えなど基礎自治体として取り組むべきことが増加していること、また職員のライフスタイルにも変化してきており、育児休業等の各種休業や介護休暇等の利用促進、職員の健康面への配慮など、仕事と生活が両立できる職場環境の整備がより一層求められています。

第6次定員適正化計画においては、必要な人材の確保を図るとともに、社会経済情勢の変化による行政需要に適応できる職員体制の構築、持続可能な組織体制を整えていくため令和8年度から令和12年度までの5年間を取組期間とする新たな計画を策定します。

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5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18年度から平成22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、その数を維持しました。

令和3年度から令和7年度を計画期間とする第5次定員適正化計画は、育児休業取得の促進や多様な働き方の推進を踏まえ、実働職員数260人を数値目標として設定しました。この目標の達成に向け、退職者の範囲内での職員補充や技能労務職の退職不補充を基本と

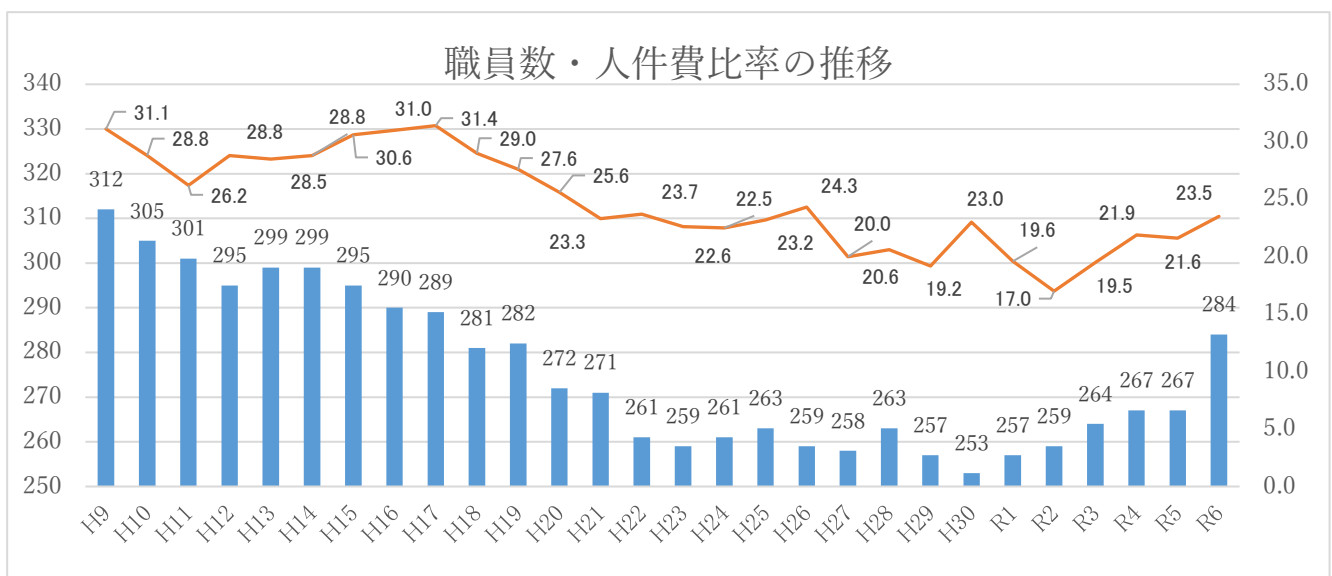
するとともに、民間委託の活用、再任用職員・任期付職員など多様な任用形態を活用し、組織運営の効率化に努めてきました。

一方で、国の施策であるマイナンバー関連業務の拡大、こども家庭センターの設置など子育て支援対策の拡充、本町の老朽化した公共施設整備への対応といった行政需要が増大したことから、計画目標値を上回る人員を確保し、現在に至ります。

これに伴い、人件費についても増加傾向にあります。人件費比率を意識しながら人員配置の精査を進め、真に必要な分野に重点的に人員を配置することで、行政サービスの質の向上を図りつつ、財政の健全化の確保に取り組んでいます。

■計画期間の目標値と実績

計画期間		目標値	実績	特記事項
第1次	H10～14年度	・一般行政部門7人削減 ・職員数11人削減	・一般行政部門15人削減 ・職員数13人削減 【計画目標達成】	・一般行政部門職員採用5年間凍結
第2次	H18～22年度	・一般行政部門14人削減 ・職員数29人削減 【H22年度目標値260】	・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	・職員数260人維持	・職員数3人削減 ・H27.4職員数258人 【計画目標260人達成】	・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	・職員数260人維持	・R2.4職員数259人 【計画目標260人達成】	
第5次	R3～R7年度	・実働職員数260人	・R6.4実働職員数275人 職員数284人のうち育児休業等により長期に業務に従事できない職員9人	・マイナンバー関連業務、子育て支援施策の拡充、公共施設整備対応等により職員数増



3 定員管理の現状

(1) 部門別職員数の推移

(単位：人)

		R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
一般行政部門 ①	職員数	156	159	163	161	160	173
	R1 比較増減	—	3	7	5	4	17
特別行政部門 ②	職員数	83	81	82	87	88	91
	R1 比較増減	—	▲2	▲1	4	5	8
普通会計部門 ①+②	職員数	239	240	245	248	248	264
	R1 比較増減	—	1	6	9	9	25
公営企業等 ③	職員数	18	19	19	19	19	20
	R1 比較増減	—	1	1	1	1	2
合計 ①+②+③	職員数 (A)	257	259	264	267	267	284
	R1 比較増減	—	2	7	10	10	27
	計画職員数 (B)	260	260	260	260	260	260
	達成状況 (A) - (B)	▲3	▲1	4	7	7	24

※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、後期高齢者医療事業、介護保険事業、下水道事業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。

部門別職員数の推移の内訳をみると、一般行政部門では、マイナンバーカード関連の業務量の増のほか、子育て家庭への一体的かつ包括的な支援を行う「こども家庭センター」の設置など子育て支援施策の拡充、頻回する激甚災害に備えるための体制強化、そして、今後整備が予定されている新庁舎や消防庁舎等の公共施設整備など、業務量が増となる部門に職員を増員して行政サービスの向上を図りました。

また特別行政部門については、増加している消防・救急通報に対応するため消防職員を増員し、消防・救急体制の強化を図りました。

そのため、令和6年度当初の実働職員数は275人となり目標値を15人上回っています。

(2) 職務別職員数の推移

(単位：人)

職 種	区分	R2	R3	R4	R5	R6
事務職		173	178	179	185	197
	正規職員	171	175	176	178	192
	R2 比増減	—	4	5	7	21
	再任用フル					
	任期付フル	2	3	3	5	3
建築技師		4	5	6	6	7
	正規職員	4	5	6	6	7
	R2 比増減	—	1	2	2	3
土木技師		11	10	8	9	10
	正規職員	11	10	8	9	10
	R2 比増減	—	▲1	▲3	▲2	▲1
司書・ 学芸員		8	8	8	7	9
	正規職員	8	8	8	6	9
	R2 比増減	—	0	0	▲2	1
	任期付フル				1	
保健師		6	5	6	6	6
	正規職員	6	5	6	6	6
	R2 比増減	—	▲1	0	0	0
栄養士		3	3	3	2	2
	正規職員	2	2	2	2	2
	R2 比増減	—	0	0	0	0
	任期付フル	1	1	1		
保育士		13	13	11	7	9
	正規職員	10	10	8	5	6
	R2 比増減	—	▲1	▲3	▲6	▲5
	任期付フル	3	3	3	2	3
教育職		17	15	18	17	18
	正規職員	14	14	17	17	18
	R2 比増減	-	0	3	3	4
	再任用フル	1				
	任期付フル	2	1	1		
幼稚園教諭		13	12	13	13	14
	正規職員	10	11	12	13	14
	R2 比増減	—	1	2	3	4
	再任用フル	1				
	任期付フル	2	1	1		
消防職		43	46	47	47	49
	正規職員	43	46	46	46	48
	R2 比増減	—	3	3	3	5
	再任用フル			1	1	1
技能労務職		4	4	3	3	3
	正規職員	3	3	2	1	1
	R2 比増減	—	0	▲1	▲2	▲2
	再任用フル	1	1	1	2	1
	任期付					1
合 計		259	264	267	267	284
	正規職員計	249	255	257	255	273
	R2 比増減	—	5	6	6	23
	再任フル	2	1	2	5	4
	任期付フル	8	8	8	7	7

第5次計画期間内の職務別職員数の内訳をみるとマイナンバー関連の業務、子育て支援関連の業務、公共施設整備などの業務量が増加したことにより事務職、建築技師の採用に努めるとともに、消防・救急体制の強化のため消防職を充実させました。

また、退職した保健師、学芸員のといった専門職の人材確保に努め、行政サービス水準と組織力を維持してきました。

なお、土木技師の定年退職等による減少に備えるため、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。

再任用職員・任期付職員の推移

(単位：人)

職 種	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
再任用フルタイム	2	1	2	5	4
再任用短時間	17	15	14	14	12
任期付フルタイム	8	8	8	7	7
任期付短時間	28	27	25	25	24
合計	55	51	49	51	47

※各年度の4月1日現在の人数を計上しています。

4 計画期間及び数値目標

(1) 計画期間

令和8年度から令和12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8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度	合計
内訳	事務職	2	—	7	—	4	13
	建築技師	—	—	—	—	—	—
	土木技師	1	—	1	—	—	2
	司書・学芸員	1	—	—	—	—	1
	保健師	—	—	—	—	—	—
	栄養士	—	—	—	—	—	—
	保育士	1	—	—	—	3	4
	幼稚園教諭	—	—	—	—	—	—
	教育職	—	—	—	—	—	—
	消防職	—	—	—	—	—	—
技能労務職	—	—	—	—	—	—	
合計		5	—	8	—	7	20
累計 (R8～)		5	5	13	13	20	

令和5年度から令和14年度まで段階的に定年延長となるため、第6次計画の期間中に定年退職となる職員は隔年となります。

なお、原則60歳で役職定年となり、定年退職となるまでの間は指導主査等の役職として任用されます。

(3) 数値目標 **職員数300人**

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、第5次計画では実働職員数260人を数値目標として現在に至っています。ただし、第5次計画期間中においては、業務量の増、職員の多様な働き方に対応するため計画値を上回る職員採用を行っています。

したがって、第6次定員適正化計画は、計画期間中の5年間において取り組むべき業務として、新庁舎・消防庁舎・学校施設等の公共施設整備、少子高齢化等による複雑・多様化する福祉施策への対応、脱炭素などの環境分野への対応など、基礎自治体として対応すべき業務に向き合うため、また職員が仕事と生活の両立を図れる働き方ができる職場環境

を整えるため、『職員数300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。

なお、職員の年齢構成が現在20代、30代の職員の割合が多いことから、各年度の育児休業等により業務に就けない職員数を20人程度と見込んだ中で実働職員数280人を目安として定員管理に取り組めます。

また、将来的な人口減少による税収減も見込まれることから職員数については、直近の取り組むべき業務である公共施設整備などに一定の目途が見られた段階で、退職者に対する採用者数の調整により適正な職員数にしていきます。

計画期間中の職員数の推移（見込み）

単位：人

	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
職員数	284	289	298	297	300	297	300
育児休業者・休職者	9	16	20	20	20	20	20
実働職員数	275	273	278	277	280	277	280
退職者	18	6	5		8		7
新規採用者	23	15	4	3	5	3	

※ 各年度4月1日現在の人数（R8からR12は見込み）

※ R7の退職者は年度中及び定年退職者

※ R8からR12までの退職者は定年退職者のみ（当該年度の3月31日付）

※ R7新規採用者は、年度中採用者及び翌年度の4月1日採用の見込みの人数

※ R8からR11の新規採用者は、翌年度の4月1日採用の見込みの人数

（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

デジタル化推進計画に基づき、デジタル技術を積極的に自動化・効率化することにより、限られた行政経営資源（財政、職員数）で行政サービスを維持できる環境整備を進め、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、事務の簡素化・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、任期付職員等の任用を行うなど、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。

さらに、管理職のマネジメント能力向上のための研修を導入し、風通しの良い職場づくりに努めます。

(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。

職員が体調不良となり業務に就くことが困難となることは、実働職員数が減ることに繋がり、定員管理上も大きな影響が生じます。

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ストレスチェック、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の推進を図ります。

また、衛生委員会において、健康診断結果による職員の健康状態を分析し、バランスの取れた食生活の周知、啓発を図るとともに、メンタルヘルスにおいても研究し、対策を講じていきます。

大磯町第6次定員適正化計画

令和8年（2026年）3月

編集・発行

大磯町政策総務部総務課