清　水　町　定　員　管　理　計　画

（令和５年度～令和９年度）

令和５年３月

清　水　町

≪ 目 次 ≫

１　定員管理計画の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１

２　これまでの取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１

⑴　年次別目標職員数

⑵　年次別職種別目標職員数

⑶　年次別職員数実績

⑷　年次別職種別職員数実績

３　現状と課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６

⑵　　職員の年齢構成

⑵　新たな行政課題などへの対応

４　計画の内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７

⑴　一般事務職（公営企業部門を含む。）

⑵　教諭・保育士

⑶　技能労務職

５　定員管理計画の数値目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・９

⑴　年次別目標職員数

⑵　年次別職種別目標職員数

６　定員管理の方策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・11

⑵　　組織・機構の見直し

⑵　60歳超え職員の活用

⑶　事務事業の再編

⑷　職員の適正な配置

⑸　職員の能力向上

1　定員管理計画の趣旨

近年の長引く景気低迷や少子高齢化の進行に加え、新型コロナウイルス感染症の世界的蔓延による影響の先行きが不透明である社会潮流の中、地方公共団体の行財政を取り巻く環境は、さらに厳しさを増している。このような中、限られた財源のもとで効率的で質の高い行政サービスを提供するためには、行財政改革の取組を進めていくことが必要不可欠であるが、この取組を進めるに当たっては、地方公共団体の基盤となる職員数を適切に管理し、かつ、全体として最も効率的に事務が執行できるよう職員を配置する必要がある。

本町では、これまで事務事業の再編や組織の見直し、再任用制度の活用等により定員の適正化に努めてきたが、今後は、前計画に沿った簡素で効率的な行政体制の整備に向けた取組を引き続き実施する一方で、住民ニーズの高度化・複雑化に伴う行政需要の増加を踏まえ、業務の継続に必要な人員を確保し、組織体制の強化を図っていくこととする。

なお、今後の定員管理は、職員数の適正数を第５次清水町総合計画前期計画の施策である「行政改革の推進・行政経営の質の向上と効率化」の目標指標に位置付けていることを踏まえ、その取組が本町のまちづくりの一端を担うものであるという視点を持って進めていくこととする。

2　これまでの取組

これまでの計画では、職員全てを対象に計画期間を５年間として定め、職員数の削減に努め、平成17年度から平成28年度までで、12.2％（33人）を削減している。

また、平成29年度から令和３年度の５年間を計画期間とした前回計画では、職種ごとに必要な人員を精査するとともに、組織の新陳代謝と将来の組織を支える人材の計画的な確保に配慮することを基本方針とし、職種別に退職者の補充に対する考え方を示した上で、５年間で6.3％（14人）の増員を目標として掲げ取り組んできた。

その結果、令和４年４月１日現在の職員数は、前回計画を作成した平成29年４月１日の職員数205人に対し、2.4％（５人）減少している。

⑴　年次別**目標職員数**

項　目	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23
採用者数	0人	3人	1人	1人	4人	3人	－
職員数	**271人**	**269人**	**269人**	**265人**	**261人**	**258人**	**－**
退職者数	5人	1人	5人	8人	6人	－	－
対前年度	▲13人	▲2人	0人	▲4人	▲4人	▲3人	－

項　目	H24	H25	H26	H27	H28
採用者数	3人	10人	5人	4人	4人
職員数	**247人**	**244人**	**244人**	**241人**	**239人**
退職者数	13人	5人	7人	6人	8人
対前年度	▲3人	▲3人	0人	▲3人	▲2人

項　目	H29	H30	Ｒ１ (H31)	Ｒ２	Ｒ３	Ｒ４	H29と Ｒ４比較
採用者数	18人	12人	14人	8人	12人	4人	－
職員数	**205人**	**208人**	**214人**	**220人**	**219人**	**214人**	**＋9人**
退職者数	9人	8人	2人	13人	9人	4人	－
対前年度	▲34人	+3人	+6人	+6人	▲1人	▲5人	4.4%

※　H29年度から消防職員（42人）が駿東伊豆消防組合の職員となったため、H28年度からH29年度にかけて職員数が大幅に減っている。

※　Ｒ４年度は計画値が未設定のため、採用者数及び退職者数は実数としている。

⑵　年次別職種別**目標職員数**

項　目	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23
一般行政職等	158人	159人	160人	157人	156人	155人	－
教諭・保育士	50人	49人	49人	47人	47人	46人	－
消防職	42人	41人	41人	42人	42人	42人	－
技労職	21人	20人	19人	19人	16人	15人	－

項　目	H24	H25	H26	H27	H28
一般行政職等	155人	155人	157人	157人	157人
教諭・保育士	41人	40人	39人	37人	37人
消防職	41人	42人	42人	42人	42人
技労職	10人	7人	6人	5人	3人

項　目	H29	H30	Ｒ１ (H31)	Ｒ２	Ｒ３	Ｒ４	H29と Ｒ４比較
一般行政職等	159人	163人	167人	171人	171人	167人	8人
教諭・保育士	42人	42人	44人	46人	47人	47人	5人
消防職	－	－	－	－	－	－	－
技労職	4人	3人	3人	3人	1人	0人	▲4人

※H29年度から消防職員（42人）が駿東伊豆消防組合の職員となったため、目標値の設定なし。

⑶　年次別職員数**実績**

（各年度４月１日現在）

項　目	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23
採用者数	0人	3人	2人	6人	6人	7人	9人
職員数	**271人**	**269人**	**260人**	**260人**	**255人**	**251人**	**250人**
退職者数	5人	11人	6人	11人	11人	10人	6人
対前年度	▲13人	▲2人	▲9人	0人	▲5人	▲4人	▲1人
目標値との比較	0人	0人	▲9人	▲5人	▲6人	▲7人	―

項　目	H24	H25	H26	H27	H28
採用者数	3人	10人	6人	6人	9人
職員数	**247人**	**243人**	**242人**	**237人**	**238人**
退職者数	14人	7人	11人	8人	12人
対前年度	▲3人	▲4人	▲1人	▲5人	0人
目標値との比較	0人	▲1人	▲2人	▲4人	▲1人

項　目	H29	H30	Ｒ１（H31）	Ｒ２	Ｒ３	Ｒ４	H29とＲ４比較
採用者数	16人	4人	12人	8人	6人	4人	―
職員数	**205人**	**205人**	**211人**	**213人**	**208人**	**200人**	**▲5人**
退職者数	10人	9人	9人	5人	12人	2人	―
対前年度	▲33人	±0人	+6人	+2人	▲5人	▲8人	▲2.4%
目標値との比較	±0人	▲3人	▲3人	▲7人	▲11人	▲14人	

※H29年度から消防職員（42人）が駿東伊豆消防組合の職員となったため、H28年度からH29年度にかけて職員数が大幅に減っている。

⑷　年次別職種別職員数**実績**

（各年度４月１日現在）

項　目	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23
一般行政職等	158人	159人	157人	163人	157人	155人	157人
目標値との比較	0人	0人	▲3人	6人	１人	0人	－
教諭・保育士	50人	49人	43人	37人	41人	41人	40人
目標値との比較	0人	0人	▲6人	▲10人	▲6人	▲5人	－
消防職	42人	41人	41人	41人	42人	42人	42人
目標値との比較	0人	0人	0人	▲1人	0人	0人	0人
技労職	21人	20人	19人	19人	15人	13人	11人
目標値との比較	0人	0人	0人	0人	▲1人	▲2人	－

項　目	H24	H25	H26	H27	H28
一般行政職等	155人	155人	156人	153人	154人
目標値との比較	－	0人	▲1人	▲4人	▲3人
教諭・保育士	41人	39人	38人	37人	39人
目標値との比較	－	▲1人	▲1人	0人	2人
消防職	41人	42人	42人	42人	42人
目標値との比較	▲1人	0人	0人	0人	0人
技労職	10人	7人	6人	5人	5人
目標値との比較	－	0人	0人	0人	2人

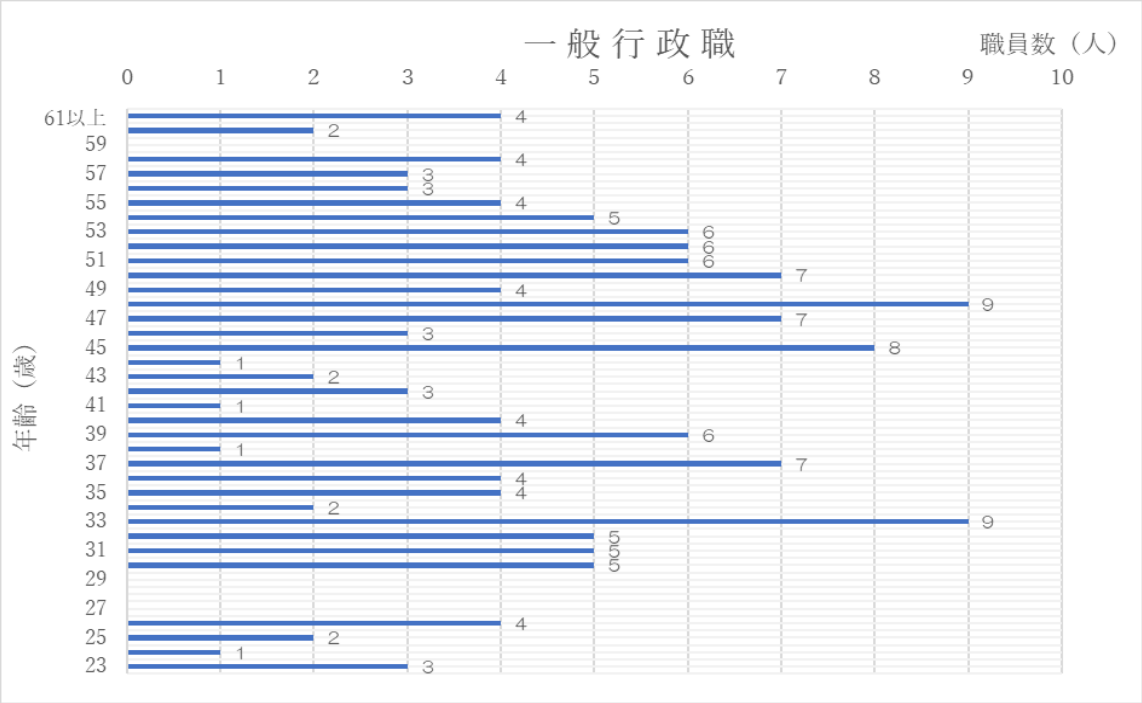
項　目	H29	H30	Ｒ１ (H31)	Ｒ２	Ｒ３	Ｒ４	H29と Ｒ４比較
一般行政職等	159人	160人	166人	165人	160人	156人	▲3人
目標値との比較	±0人	▲3人	▲1人	▲7人	▲12人	▲11人	
教諭・保育士	40人	40人	42人	46人	46人	44人	＋4人
目標値との比較	▲2人	▲2人	▲2人	±0人	▲1人	▲3人	
技労職	3人	3人	3人	2人	2人	0人	▲3人
目標値との比較	▲1人	±0人	±0人	±0人	±0人	±0人	

3　現状と課題

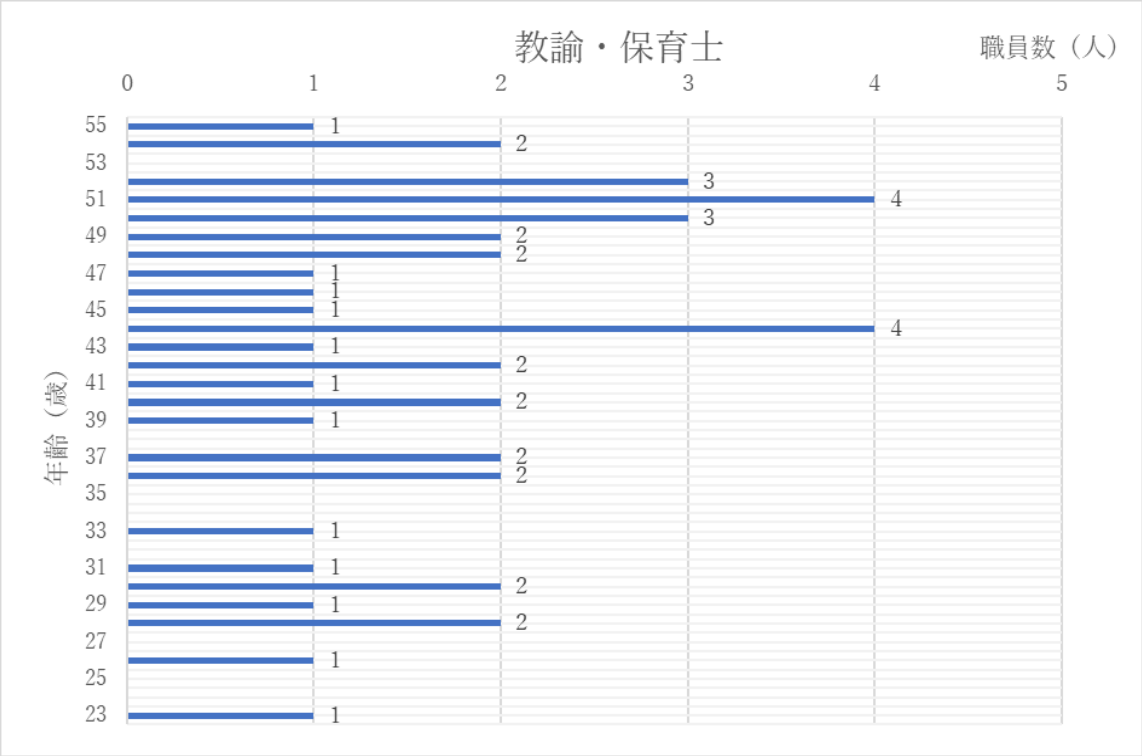
⑴　職員の年齢構成

令和４年４月１日現在の職員の年齢構成を示す。

ア　一般行政職等



イ　教諭・保育士



⑵　新たな行政課題などへの対応

町民生活に重大な影響を及ぼしている新型コロナウイルス感染症への対応や大規模災害への備えなどの新たな行政課題のほか、長期にわたり課題となっている少子高齢化の更なる進展による社会環境の変化や地方創生や権限移譲への対応など、行政に求められるサービスは、今後もより複雑かつ多様化し、業務量がますます増加していくことが予想される。

加えて、地方公務員の定年退職年齢の段階引上げによる高齢層の職員の活用のほか、仕事と育児の両立を主眼とした育児休業制度の改正による育児休業の取得者の増加及び心身の故障による休職者の発生による欠員補充など、内部的な課題への対応も求められる。

また、今後は、自治体ＤＸの推進による人的資源の活用方法の変化など、未確定要素に対しても柔軟に対応していくことが必要となる。

４　計画の内容

定員管理の基本方針は、時代のニーズを的確に捉えた効率的かつ効果的な行政経営を進めるため、組織の最適化や適正な人員配置の継続的な見直しを図りつつ、組織の新陳代謝と将来の組織を支える人材の計画的な確保にも配慮し、柔軟に対応するものとする。

職種別の定員管理の考え方は以下のとおりとする。

⑴　一般事務職（公営企業部門を含む。）

地方公務員の定年引上げにより、職員の定年が２年に１歳ずつ段階的に引き上げられることから、退職者の発生が鈍化することを踏まえつつ、職員の年齢構成に歪みが生じないよう、引き続き、組織の新陳代謝と将来の組織を支える人材の計画的確保に配慮することとし、以下の取組により定員管理に努めていく。

＜定員管理の取組＞

ア　定年引上げ制度を踏まえた定員管理

令和５年度から、職員の定年が２年に１歳ずつ引き上げられていくことに伴い、定年退職者の発生が２年おきとなる。加えて、定年の段階引上げ期間中は、定年の引上げごとに60歳を超える職員の増加が想定される。

一方で、新規採用にあっては、職員の年齢構成に歪みが生じないよう、退職者補充とせず、毎年一定の数の新規採用を行っていくことで、組織の新陳代謝を図っていくこととする。

イ　保健師、土木（建築）技師、司書及び栄養士等の専門職の確保

保健師、土木（建築）技師及び栄養士等の専門職については、成り手不足が

全国的な課題である中、当町においてもこれらの専門職の新規採用に苦慮しており、同様の課題を抱えている状況である。また、今後は、スマート自治体の進展により、新たな職種の専門職の確保も必要となることが想定される。

このような状況を踏まえ、保健師等の専門職にあっては、新規採用により一定の人員を確保することに加え、新たな業務の発生などにより必要となる専門性の高い職種にあっては、会計年度任用職員の活用による人材確保など、業務に必要な人員の積極的な確保に努めることとする。

⑵　教諭・保育士

町立保育所及び幼稚園の職員は、今計画期間中に定年を迎える職員がいないことから、退職者の補充を行うことはないが、ニーズに応じた保育等を安定して提供することができる職員数の確保に努めることとする。

なお、定員管理を進めるに当たり、今後、少子化や保育ニーズの変化を踏まえた公立施設の統廃合が予定されていることを考慮し、目標数にとらわれない柔軟な対応を図ることとする。

⑶　技能労務職

令和３年度末をもって該当職員が０人となっているが、今後も欠員の補充は行わず、民間委託や会計年度任用職員等により人員を確保していく。

5　定員管理計画の数値目標

⑴　年次別目標職員数

（各年度４月１日現在）

項　目	Ｒ４ ※参考	Ｒ５	Ｒ６	Ｒ７	Ｒ８	Ｒ９	計画期間 比較
新規採用者数	4人	12人	6人	6人	3人	5人	－
職員数 **（60歳超職員数）** **（暫定再任用職員数）**	**200人** **（－）** **（4人）**	**208人** **（0人）** **（4人）**	**212人** **（0人）** **（3人）**	**217人** **（4人）** **（2人）**	**220人** **（7人）** **（2人）**	**220人** **（6人）** **（0人）**	**＋12人**
60歳到達者	2人	0人	4人	3人	3人	5人	－
退職者数	4人	1人	0人	0人	4人	1人	－
暫定再任用終了者数※	0人	1人	1人	0人	2人	0人	－
対前年度	－	+8人	+4人	+5人	+3人	±0人	+5.8%

※暫定再任用職員は、常勤（フルタイム）の職員のみ。

⑵　年次別職種別目標職員数

（各年度４月１日現在）

ア　60歳以下の職員

項　目	５年度	６年度	７年度	８年度	９年度	５年度と９年度比較
一般事務職	126人	128人	129人	129人	133人	+7人
保健師	10人	10人	10人	10人	10人	±0人
土木・建築技師	15人	16人	16人	16人	15人	±0人
栄養士	5人	5人	5人	5人	5人	±0人
司書	3人	4人	4人	4人	4人	+1人
教諭・保育士	45人	46人	47人	47人	47人	+2人
合　計	204人	209人	211人	211人	214人	+10人

イ　60歳超の職員

項　目	５年度	６年度	７年度	８年度	９年度	５年度と９年度比較
一般事務職	0人	0人	4人	7人	4人	+4人
暫定再任用職員	4人	3人	2人	2人	0人	−4人
専門職	0人	0人	0人	0人	2人	+2人
教諭・保育士	0人	0人	0人	0人	0人	±0人
合　計	4人	3人	6人	9人	6人	+2人

ウ　合計

項　目	５年度	６年度	７年度	８年度	９年度	５年度と９年度比較
一般事務職	126人	131人	133人	136人	137人	+11人
暫定再任用職員	4人	3人	2人	2人	0人	−4人
専門職	33人	35人	35人	35人	36人	+3人
教諭・保育士	45人	47人	47人	47人	47人	+2人
合　計	208人	212人	217人	220人	220人	+12人

6　定員管理の方策

定員管理の具体的方策は、次の手法に総合的に取り組み、目標達成を目指す。

⑴　組織・機構の見直し

簡素で効率的な業務執行体制となるよう弾力的に組織・機構の見直しを行い、課及び係の統廃合を図るなど、新たな組織体制について検討する。

⑵　60歳超え職員の活用

60歳超え職員の持つ多様な専門的知識や経験を積極的に活用する。

⑶　事務事業の再編

事務事業の見直しを継続的に行い、業務の効率化を図るとともに、外部委託や協働による取組の推進に努める。

⑷　職員の適正な配置

新たな行政需要や業務量の変化に柔軟に対応し、常に業務量に見合った適正な職員配置に努める。

⑸　職員の能力向上

計画的かつ効果的な職員研修の実施により、職員の意識改革と能力開発を図り、公務能率の向上に努める。