
大泉町定員適正化計画

(令和5年度～令和9年度)

令和5年3月

大 泉 町

目 次

1__計画策定の趣旨	1
2__これまでの定員適正化の取組状況	1
(1) 定員管理の実績	1
(2) 職員の増減要因	2
3__本町の職員数等の状況	3
(1) 類似団体との比較	3
(2) 部門別職員数	5
(3) 年代別職員の構成	6
4__定員適正化に向けた基本的な考え方	7
(1) 基本方針	7
(2) 計画期間	7
(3) 年次計画	8
5__適正化のための方策	10
(1) 事務事業の見直し	10
(2) 働きやすい職場環境の整備	10
(3) 定年延長制度への対応	10

1 計画策定の趣旨

これまで本町では、多様化・複雑化する町民ニーズへの対応や地域主権改革による権限委譲などの環境変化に的確に対応するため、平成 25 年度に「大泉町定員適正化計画」を策定し、平成 26 年度から令和 3 年度までを計画期間として取り組んできました。

この間、公務職場を取り巻く環境は、令和 2 年に全世界に広がった新型コロナウイルス感染症の影響を考慮したニューノーマルな社会への対応や職員の定年を 65 歳に引き上げるための地方公務員法の改正など、めまぐるしく変化し続けています。

このような状況下において、持続可能な行政経営を行っていくため、令和 5 年度を初年度とし、令和 9 年度までの 5 年間で計画期間とする新たな定員適正化計画を策定し、適正な定員管理に取り組んでまいります。

また、職員研修や人事評価制度を活用した人材育成に取り組み、適材適所の人員配置を行うなど、『最少の職員で最大の効果』を発揮するよう努めてまいります。

2 これまでの定員適正化の取組状況

(1) 定員管理の実績

本町では、平成 25 年度に策定した「大泉町定員適正化計画」において、職員定員 265 人を維持する計画とし、取り組んできました。

表 1 定員管理の実績

(各年度 4 月 1 日現在、単位：人)

区分	年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
計 画	目標数	265	265	265	265	265	265	265	265	(265)
実 績	職員数	265	269	264	260	261	256	255	258	256
	前年度 からの 増減	▲1	4	▲5	▲4	1	▲5	▲1	3	▲2
	目標数 との差	0	4	▲1	▲5	▲4	▲9	▲10	▲7	(▲9)

※教育長、県からの派遣職員は除きます。

(2) 職員の増減要因

定員の適正化に関わる主な取組については、表2のとおりです。

中でも、平成28年度には本町を含む3市5町による水道事業の共同処理の開始に伴う機構改革¹を、平成30年度には組織のコンパクト化と住民の利便性の向上、特に子どもに関する窓口の一本化等を図るための機構改革²を、令和3年度には新型コロナウイルス感染症の影響による社会情勢の変化に対応するため、組織内部における指揮系統の明確化や外部に向けた町政のPRの強化等を図るための機構改革³を行い、多様化、高度化する町民ニーズに対応してまいりました。

表2 定員の適正化に関わる主な取組内容

(各年度4月1日現在、単位：人)

年度比較	内 容	退職者	採用者等	職員増減
平成26年度 ↓ 平成27年度	人員配置の見直し	定 年 ▲4 定年以外 ▲5	H26 途中 0 H27 当初 13	4
平成27年度 ↓ 平成28年度	機構改革 ¹ 人員配置の見直し	定 年 ▲10 定年以外 ▲4	H27 途中 0 H28 当初 9	▲5
平成28年度 ↓ 平成29年度	人員配置の見直し	定 年 ▲7 定年以外 ▲9	H28 途中 0 H29 当初 12	▲4
平成29年度 ↓ 平成30年度	機構改革 ² 人員配置の見直し	定 年 ▲9 定年以外 ▲3	H29 途中 0 H30 当初 13	1
平成30年度 ↓ 平成31年度	人員配置の見直し	定 年 ▲5 定年以外 ▲8	H30 途中 3 H31 当初 5	▲5
令和1年度 ↓ 令和2年度	人員配置の見直し	定 年 ▲1 定年以外 ▲7	R1 途中 0 R2 当初 7	▲1
令和2年度 ↓ 令和3年度	機構改革 ³ 人員配置の見直し	定 年 ▲1 定年以外 ▲6	R2 途中 0 R3 当初 10	3
令和3年度 ↓ 令和4年度	機構改革 ⁴ 人員配置の見直し	定 年 ▲3 定年以外 ▲14	R3 途中 4 R4 当初 11	▲2

※機構改革⁴は、新庁舎建設に向けた組織体制を整備するためのもの。

3 本町の職員数等の状況

(1) 類似団体との比較

令和3年4月1日現在、本町の普通会計*1の職員数は237人で、類似団体*2(43団体)の平均と比べ20人多い状況です。

人口1万人当たりの普通会計の職員数で比べると、本町は56.81人であり、類似団体の平均(76.36人)と比べ19.55人少なく、類似団体の中で6番目に少ない状況です。

表3 類似団体における人口1万人当たり職員数

団 体 名	面積(k㎡) (R3. 10. 1)	住基人口(人) (R3. 1. 1)	普通会計 職員数(人) (R3. 4. 1)	人口1万人 当たり普通会計 職員数(人)
兵庫県 稲美町	34.92	30,854	153	49.59
静岡県 長泉町	26.63	43,601	224	51.37
埼玉県 上里町	29.18	30,848	165	53.49
青森県 おいらせ町	71.96	25,288	138	54.57
熊本県 大津町	99.10	35,394	198	55.94
群馬県 大泉町	18.03	41,718	237	56.81
栃木県 益子町	89.40	22,530	135	59.92
栃木県 上三川町	54.39	31,285	188	60.09
栃木県 高根沢町	70.87	29,424	179	60.83
岐阜県 大野町	34.20	22,695	144	63.45
愛知県 阿久比町	23.80	28,597	187	65.39
群馬県 邑楽町	31.11	26,186	183	69.88
静岡県 吉田町	20.73	29,421	208	70.70
福岡県 苅田町	49.58	37,451	265	70.76
福島県 西郷村	192.06	20,254	145	71.59
岐阜県 垂井町	57.09	26,903	193	71.74
埼玉県 寄居町	64.25	32,915	237	72.00
愛知県 大口町	13.61	24,322	176	72.36
愛知県 武豊町	26.38	43,588	320	73.41
香川県 多度津町	24.39	23,056	171	74.17
岐阜県 池田町	38.80	23,563	178	75.54
山形県 高島町	180.26	22,834	173	75.76
長野県 箕輪町	85.91	24,819	193	77.76

団 体 名	面積 (km ²) (R3. 10. 1)	住基人口 (人) (R3. 1. 1)	普通会計 職員数 (人) (R3. 4. 1)	人口 1 万人 当たり普通会計 職員数 (人)
滋賀県 愛荘町	37.97	21,420	168	78.43
愛知県 東浦町	31.14	50,342	396	78.66
三重県 菰野町	107.01	41,643	331	79.49
愛知県 幸田町	56.72	42,581	339	79.61
茨城県 境町	46.59	25,074	201	80.16
三重県 東員町	22.68	25,942	210	80.95
神奈川県 愛川町	34.28	39,977	325	81.30
茨城県 茨城町	121.58	32,022	264	82.44
千葉県 横芝光町	67.01	23,368	194	83.02
兵庫県 多可町	185.19	20,149	171	84.87
岐阜県 養老町	72.29	28,021	253	90.29
山形県 庄内町	249.17	20,656	193	93.44
滋賀県 日野町	117.60	21,303	206	96.70
富山県 入善町	71.25	24,075	238	98.86
栃木県 那須町	372.34	24,756	257	103.81
福井県 越前町	153.15	20,940	225	107.45
京都府 与謝野町	108.38	21,040	232	110.27
宮城県 加美町	460.67	22,568	249	110.33
岐阜県 揖斐川町	803.44	20,459	231	112.91
鹿児島県 さつま町	303.90	20,573	277	134.64
類似団体合計	—	1,224,455	9,350	76.36
類似団体平均	110.67	28,476	217	加重平均*3

*1 普通会計

公営事業会計以外の会計をまとめたもの。本町では、一般会計と公園墓地事業特別会計。

*2 類似団体

人口規模や産業構造を基に、総務省が定めた基準によって設定された類型に全国の市町村を分類したもの。本町は、V-1型（人口2万人以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次60%未満の団体）に分類される。

*3 加重平均

類似団体（43団体）の普通会計職員数の合計÷住基人口の合計×10,000人

(2) 部門別職員数

地方公共団体定員管理調査*4における定員管理診断表は、各部門別の職員数を類似団体と比較し、各団体が自ら考える『あるべき水準』を検討するためのものです。

本町の部門ごとの職員数の状況は、一部の部門で類似団体平均を超過しておりますが、普通会計全体では単純値*5で▲82人、修正値*6で▲79人という状況です。

表4 類似団体の職員数（単純値）との比較

部 門	大泉町 職員数 (R3.4.1)	単純値及び修正値により算出した職員数との比較					
		単純値による比較			修正値による比較		
		単純値	超過数	超過率	修正値	超過数	超過率
議 会	4	4		0.0	4		0.0
総務・企画	71	73	▲ 2	▲ 2.8	76	▲ 5	▲ 7.0
税 務	25	21	4	16.0	21	4	16.0
民 生	57	83	▲ 26	▲ 45.6	94	▲ 37	▲ 64.9
衛 生	19	25	▲ 6	▲ 31.6	32	▲ 13	▲ 68.4
労 働	2	1	1	50.0	2		0.0
農 林 水 産	6	17	▲ 11	▲ 183.3	15	▲ 9	▲ 150.0
商 工	6	8	▲ 2	▲ 33.3	10	▲ 4	▲ 66.7
土 木	21	24	▲ 3	▲ 14.3	26	▲ 5	▲ 23.8
一般行政計	211	256	▲ 45	▲ 21.3	280	▲ 69	▲ 32.7
教 育	26	48	▲ 22	▲ 84.6	36	▲ 10	▲ 38.5
消 防		15	▲ 15				
普通会計計	237	319	▲ 82	▲ 34.6	316	▲ 79	▲ 33.3

*4 地方公共団体定員管理調査

地方公共団体の職員数や部門別の配置等の実態についての調査（毎年4月1日を基準）。
地方公共団体の適正な定員管理に資することを目的として行われている。

*5 単純値

部門ごとに職員が配置されていない団体について考慮することなく算出した平均値のこと。

*6 修正値

部門ごとに職員を配置している団体のみを対象として、部門ごと及び類似団体ごとに算出した平均値のこと。

(3) 年代別職員の構成

本町の職員の年代別構成については、表5のとおりとなっています。

令和4年4月1日現在においては、30代の職員が83人と最も多く、逆に10代・20代の職員が最も少ない51人となっています。

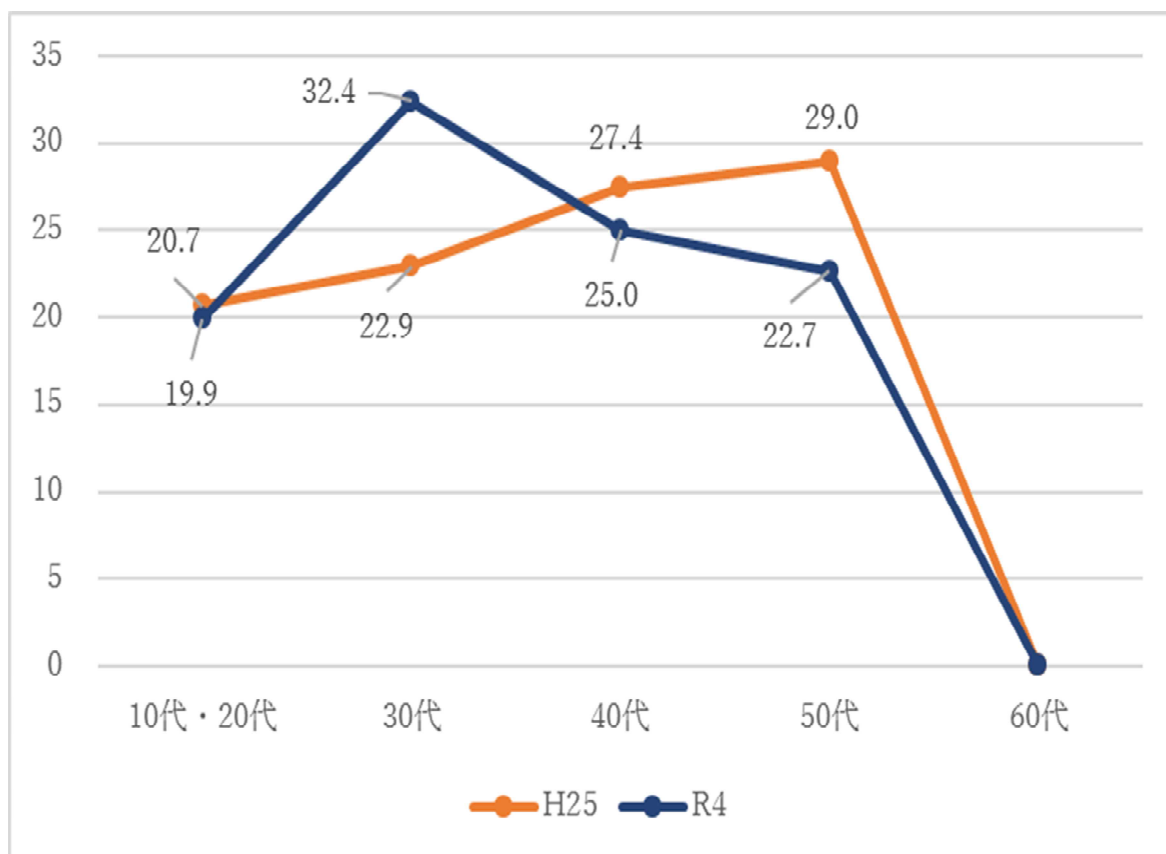
また、平成25年度に策定した「大泉町定員適正化計画」の策定時と比較すると、30代が22人増加しているのに対し、40代が9人減少、50代が19人減少しています。

表5 年代別職員数

(各年4月1日現在)

区 分	10代・20代	30代	40代	50代	60代	合計
平成25年度	55人 (20.7%)	61人 (22.9%)	73人 (27.4%)	77人 (29.0%)	0人 (0%)	266人
令和4年度	51人 (19.9%)	83人 (32.4%)	64人 (25.0%)	58人 (22.7%)	0人 (0%)	256人

グラフ1 年代別職員の構成割合



4 定員適正化に向けた基本的な考え方

(1) 基本方針

多様化・複雑化する町民ニーズへ対応するため、職員の増員を検討すべき部門も見受けられますが、厳しい財政状況が今後も続くことが想定されます。

このような状況下において、持続可能な行政経営を行っていくため、業務のデジタル化を含めた実施手法の見直しを積極的に進めるなど内部事務の効率化を図りながら、次の基本方針により適正な定員管理に取り組みます。

① 定員の目標

本町の職員数については、類似団体と比較すると地方公共団体定員管理調査における定員管理診断表の修正値では▲79人、人口1万人当たりの普通会計職員数では▲19.55人ですが、前述した町の状況を踏まえ、前計画の目標である職員数265人を定員管理の目標人数と定めます。

② 重要施策や新たな事務事業等への対応

『産官金が連携して取り組む新産業団地の造成』や『新庁舎の建設』などの重要施策や今後見込まれる新たな事務事業の有無、行政需要の高い業務を抱える部門については、実情に合わせて対応していきます。

③ 新規職員の採用

適正な定員管理を図るため、定年延長制度を活用する退職予定者の状況を把握し、新規職員を計画的に採用していきます。

④ 人材育成、人員配置

最少の職員で最大の効果を発揮できるよう、職員研修や人事評価制度を活用した人材育成により、職員一人ひとりのモチベーションの向上や能力の開発を図るとともに、適材適所の人員配置に努めてまいります。

⑤ ワーク・ライフ・バランスの確保

全ての職員が活躍できる職場の実現のため、職員のワーク・ライフ・バランスを確保した上で、「男性職員の育児休業取得率の向上」、「時間外勤務の縮減」、「有給休暇の取得率の向上」に向けた取組を推進します。

(2) 計画期間

計画期間：令和5年度から令和9年度までの5年間とします。

基準とする職員数：令和4年10月1日現在の職員数261人

※計画期間中であっても、社会経済環境の変化があった場合は、随時計画を見直します。

(3) 年次計画

職員数の年度別の計画及び年代別の職員構成予測は、次のとおりです。

表6 職員数の年度別の計画

(単位：人)

区分／年度		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	令和 8年度	令和 9年度
計 画	目標数 ア (4月1日)	265	(265)	265	265	265	265	265
定年年齢(単位：歳)		60	60	61	61	62	62	63
前 年 度	定年退職者数	▲1	▲3	▲2	0	▲6	0	▲2
	勸奨退職者数 ※各年度1人と 見込む	▲2	▲2	▲1	▲1	▲1	▲1	▲1
	その他退職者数 ※各年度1人と 見込む	▲4	▲12	▲1	▲1	▲1	▲1	▲1
予 定 ／ 実 績	フルタイム再任 用者数	0	0	0	0	0	0	0
	新規採用者数 ()内は4月2 日以降の採用者 数	9 (4)	11 (5)	4	6	8	2	4
	大泉町外二町環 境衛生施設組合 派遣戻り	1	0	0	0	0	0	0
職員数 イ (4月1日)		258	256	261	265	265	265	265
目標数と職員数の差 (人) アーイ		▲7	▲9	▲4	0	0	0	0
定年延長の対象となる職員が定年延長を 満了年齢まで選択した場合の定年延長制 度を利用している職員数				—	6	2	7	10

※短時間再任用職員、会計年度任用職員は除きます。

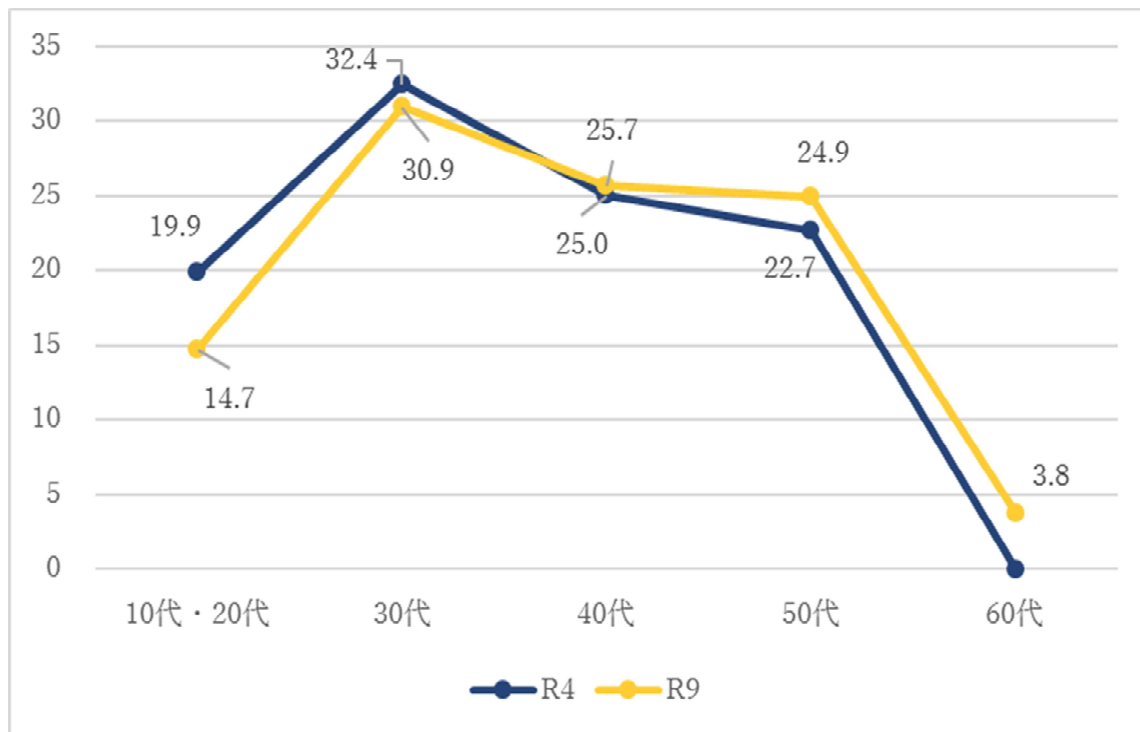
表7 年代別の職員構成予測

(各年4月1日現在見込)

区分	10代・20代	30代	40代	50代	60代	合計
令和5年度	48人 (18.4%)	86人 (33.0%)	63人 (24.1%)	64人 (24.5%)	0人 (0.0%)	261人
令和6年度	48人 (18.1%)	84人 (31.7%)	62人 (23.4%)	65人 (24.5%)	6人 (2.3%)	265人
令和7年度	45人 (17.0%)	90人 (34.0%)	61人 (23.0%)	67人 (25.3%)	2人 (0.7%)	265人
令和8年度	39人 (14.7%)	90人 (34.0%)	61人 (23.0%)	68人 (25.7%)	7人 (2.6%)	265人
令和9年度	39人 (14.7%)	82人 (30.9%)	68人 (25.7%)	66人 (24.9%)	10人 (3.8%)	265人

※各年度の新規採用者は10代・20代で、勧奨退職者は50代で、その他の退職者は40代で算出しました。

グラフ2 年代別の職員構成割合の予測



5 適正化のための方策

(1) 事務事業の見直し

事務事業については、町民の利便性の向上や内部事務の効率化に向け、デジタル化を含めた実施手法の見直しを積極的に進めます。

(2) 働きやすい職場環境の整備

すべての職員が意欲を持って、仕事に取り組むことができるよう、ワーク・ライフ・バランスを推進し、働きやすい職場環境の整備を行います。

また、職員の心身の健康保持・増進に関しては、所属課・産業医・衛生委員会などと連携し、職員をサポートしていきます。

(3) 定年延長制度への対応

定年延長に伴い、職員の退職年齢が令和 5 年度から令和 13 年度までの間で 61 歳から 65 歳までに段階的に引上げとなります。

適正な定員管理を図るためには、定年延長制度を活用する退職予定者の状況を把握する必要がありますので、定年延長に該当する職員に対し、60 歳に達する前年に定年延長制度に関する情報提供を行うとともに定年延長制度の活用についての意思確認を行います。