# 関 ケ 原 町 定 員 管 理 計 画

（令和７年度～令和１１年度）

令和７年３月

関ケ原町

**目次**

**１　計画策定の背景と趣旨**

**２　計画期間**

**３　これまでの定員管理計画**

**４　現状と課題**

**５　定員状況の分析**

**６　新たな定員管理計画**

## 1　計画策定の背景と趣旨

地方公共団体を取り巻く環境は、少子高齢化に伴う人口減少により現役世代の働き手が不足し、更には住民ニーズの高度化・多様化も進んでおり、今後一層厳しくなることが予想されています。

関ケ原町においても、急速な少子・高齢化の現象により、令和２年の国勢調査において高齢化率が 40.1%となりました。10 人のうち４人が高齢者となり、行政課題もますます複雑多様化する傾向にあります。

当町では、これまでにも「行財政改革大綱」に基づき「定員管理計画」を策定し、効率的で質の高い行政を実現するため、行政需要の変化や地域の実用を踏まえつつ、適正な職員の定員管理に取り組んでまいりました。

しかしながら、令和５年度から段階的な定年引上げに伴い、今まで通りの定員管理による採用を行うと、年齢層ごとの職員数の偏りや、年毎に職員数が減少し、年毎に職員数の偏りが生じてしまう恐れが出てきました。

また、核家族化など社会経済の変化と共に住民の行政ニーズが多様化していく中で、住民の方が安心・安全で満足していただける円滑な行政運営が行うため、特定分野における高度な専門知識や技術を必要とする業務を効率的に遂行するため、専門的な知識を持った職員も必要となってきています。

地方公共団体は、住民の福祉の増進に努めるとともに、最少の経費で最大の効果を挙げるようにしなければなりませんが、そもそも職員が不足すると安定的な行政サービスを提供できなくなってしまいます。

昨今の物価高により職員１人当たりの給料月額等のベースアップが見込まれる中、町の財政状況が更に厳しくなると予想されますが、山積する行政課題を克服するためには、５年、１０年後と中長期的な将来を見据えた職員の定員管理適正化が必要となってまいります。

そこで今回、今後の定年延長による職員の在り方や、行政サービスの計画の見直しを行い、将来を見据え安定した行政サービスを行えるよう、定員管理の在り方を見直すこととしました。

本計画は、これまでの当町の定員管理の実績や今後の財政状況、今後の住民ニーズの動向等を勘案するとともに、将来的な退職者数を見極め、年齢構成のバランス等を考慮しながら、今後の新しい行政組織を構築していくために、令和 11 年度までの具体的な定員の数値目標を定めるものです。

## 2　計画期間

この計画は、令和７年４月１日から令和１２年３月 31 日までの５年間とします。

## 3　これまでの定員管理

令和元年１０月に策定した「関ケ原町定員管理計画」においては、令和６年度に定員を 137 人から 131 人とする目標を掲げ、行政サービスを維持向上させながら、必要な人材確保に取り組むことを基本方針とし、行政事務全般について、事務事業の整理統合や廃止、また人手不足の業務やノウハウの継承が必要な部門において、定年退職した再任用職員の能力や経験を有効に活用して定員管理に努めてまいりました。

### ①　部門別職員数の推移

関ケ原町の過去 15 年間の部門別職員数の推移は下表のとおりとなっております。平成 29 年４月より国保関ケ原病院の診療所化による事業縮小に伴う大幅な人員削減のほか、令和３年４月より医療・保健・介護を一体とする組織の再編など組織改革を実施するなど、適正な定員管理を努めてまいりました。

**部門別職員数の推移**

| 部門 | | 区分 | 職員数（人） | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 2010 H22 | 2011 H23 | 2012 H24 | 2013 H25 | 2014 H26 | 2015 H27 | 2016 H28 | 2017 H29 | 2018 H30 | 2019 H31 | 2020 R02 | 2021 R03 | 2022 R04 | 2023 R05 | 2024 R06 |
| 普通会計 | 福祉関係を除く一般行政 | 議会 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| | | 総務・企画 | 23 | 20 | 18 | 17 | 18 | 17 | 19 | 18 | 18 | 19 | 16 | 16 | 16 | 17 | 17 |
| | | 税務 | 6 | 8 | 8 | 8 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| | | 労働 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 農林水産 | 5 | 6 | 9 | 7 | 7 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| | | 商工 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 6 | 10 | 7 | 8 | 8 | 8 |
| | | 土木 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| | | 小計 | 42 | 42 | 44 | 41 | 42 | 38 | 39 | 39 | 39 | 42 | 44 | 41 | 41 | 43 | 44 |
| | 福祉関係 | 民生 | 26 | 25 | 25 | 25 | 27 | 27 | 19 | 21 | 22 | 21 | 20 | 20 | 22 | 22 | 21 |
| | | 衛生 | 8 | 8 | 9 | 9 | 8 | 7 | 7 | 8 | 8 | 8 | 7 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| | | 小計 | 34 | 33 | 34 | 34 | 35 | 34 | 26 | 29 | 30 | 29 | 27 | 25 | 27 | 26 | 26 |
| | 一般行政部門計 | | 76 | 75 | 78 | 75 | 77 | 72 | 65 | 68 | 69 | 71 | 71 | 66 | 68 | 69 | 70 |
| | 教育 | | 18 | 18 | 18 | 20 | 19 | 16 | 13 | 12 | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 10 | 10 |
| | 普通会計計 | | 94 | 93 | 96 | 95 | 96 | 88 | 78 | 80 | 80 | 82 | 82 | 77 | 79 | 79 | 80 |
| 公営企業等会計部門 | 病院 | | 138 | 138 | 129 | 123 | 120 | 124 | 115 | 39 | 39 | 39 | 39 | 22 | 21 | 20 | 20 |
| | 水道 | | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| | 下水道 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | その他 | | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 10 | 11 | 12 | 11 | 11 | 23 | 23 | 23 | 22 |
| | 公営企業等会計部門計 | | 155 | 155 | 145 | 139 | 135 | 139 | 131 | 55 | 56 | 55 | 55 | 50 | 49 | 48 | 47 |
| 総合計 | | | 249 | 248 | 241 | 234 | 231 | 227 | 209 | 135 | 136 | 137 | 137 | 127 | 128 | 127 | 127 |

※ 職員数は、各年度の４月１日現在。

※ 部門・区分は、総務省の地方公共団体定員管理調査による。

※ H26 までは教育長含む。

※ 地方公務員法の一部を改正する法律（令和 3 年法律第 63 号。以下「地公法改正法」という。）附則第 4 条第 1 項、第 2 項、第 5 条第 1 項、2 項、3 項又は 4 項の規定により採用された再任用職員を含む。

※　地公法改正法附則第 8 条第 1 項の規定に基づき、地公法改正法の施行日に、附則第 4 条第 1 項、第 5 条第 1 項又は第 2 項の規定により採用されたものとみなされた職員を含む。

## ②　退職と採用

過去 15 年間の退職者・採用者の状況は各表のとおりとなっております。

### 退職の状況

| 区　　分 | H21 | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | R01 | R02 | R03 | R04 | R05 | R06 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 診療所関係以外 | 6 | 4 | 2 | 1 | 5 | 6 | 12 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 0 | 3 | 3 | 2 |
| 一般行政職 | 2 | 2 | 0 | 1 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 | 1 | 1 |
| ①定年退職者数 | 1 | 2 | | | 4 | 2 | 2 | | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| ②定年前退職者数 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 |
| ③再任用フルタイムの増減 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | △2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | △1 | 0 | 1 | △1 | 0 |
| 保育士 | 3 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 |
| ①定年退職者数 | | | | | | | 3 | | 2 | | 1 | | | | | |
| ②定年前退職者数 | 3 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 |
| ③再任用フルタイムの増減 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | △2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 技能労務職 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ①定年退職者数 | | 2 | 1 | | | 6 | 1 | | | | | | | | | |
| ②定年前退職者数 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ③再任用フルタイムの増減 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | △5 | 0 | 0 | 0 | △1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 診療所関係 | 11 | 12 | 11 | 13 | 12 | 8 | 15 | 73 | 2 | 1 | 1 | 8 | 1 | 4 | 2 | 0 |
| 一般行政職 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ①定年退職者数 | | | | | | 1 | | | 1 | 2 | | | | | | |
| ②定年前退職者数 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ③再任用フルタイムの増減 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | △2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 医師 | 1 | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 | 3 | 4 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ①定年退職者数 | | | | | 1 | | 2 | | | | | | | | | |
| ②定年前退職者数 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ③再任用フルタイムの増減 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 医療技術者 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 19 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| ①定年退職者数 | | | 1 | | | 1 | | | 1 | | 1 | | | | | |
| ②定年前退職者数 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 19 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| ③再任用フルタイムの増減 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | △1 | △1 | 0 | 0 |
| 看護師・保健師 | 5 | 6 | 7 | 6 | 0 | 3 | 6 | 38 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| ①定年退職者数 | 1 | 3 | | | | | | 3 | | 1 | | | 1 | | | |
| ②定年前退職者数 | 4 | 3 | 7 | 6 | 0 | 3 | 6 | 35 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| ③再任用フルタイムの増減 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | △1 | 1 | 0 | △1 | 0 |
| 技能労務職 | 3 | 1 | 0 | 3 | 7 | 1 | 0 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| ①定年退職者数 | 3 | 1 | | 1 | 2 | | | 1 | | 1 | | | | 1 | | 1 |
| ②定年前退職者数 | 0 | 0 | 0 | 2 | 5 | 1 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ③再任用フルタイムの増減 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | △1 | 1 |
| 総合計 | 17 | 16 | 13 | 14 | 17 | 14 | 27 | 74 | 4 | 4 | 4 | 11 | 1 | 7 | 5 | 2 |

※　教育長は除く。

※　ｎ年度の退職者＝（ｎ-１）年４月１日～ｎ年３月３１日の間における退職者数。

※　各職種、総合計欄の人数には退職後引き続き再任用フルタイム職員として勤務する者の数は除く。

※　令和６年度は予定数。

## 採用の状況

| 区　　分 | H21 | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | R01 | R02 | R03 | R04 | R05 | R06 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 診療所関係以外 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 7 | 6 | 3 | 0 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 7 | 1 |
| 一般行政職 | | 1 | 1 | | 1 | 5 | | 2 | | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 7 | 1 |
| うち再任用フルタイム勤務 | | | | | | 2 | | | | | 1 | | 1 | 1 | 3 | |
| 保育士 | | | 1 | 1 | 1 | 2 | | 1 | | 2 | | | 1 | | | |
| うち再任用フルタイム勤務 | | | | | | | | | | 2 | | | | | | |
| 技能労務職 | | 1 | | 1 | | | 6 | | | | | | 1 | | | |
| うち再任用フルタイム勤務 | | | | | | | 6 | | | | | | 1 | | | |
| 診療所関係 | 4 | 6 | 14 | 4 | 6 | 9 | 11 | 7 | 0 | 3 | 5 | 2 | 0 | 1 | 7 | 4 |
| 一般行政職 | | 0 | 1 | | | | 1 | 1 | | 1 | 2 | | | | 1 | |
| うち再任用フルタイム勤務 | | | | | | | | | | | 2 | | | | 1 | |
| 医師 | | 2 | | 1 | 2 | 1 | | 2 | | | | 1 | | | | |
| うち再任用フルタイム勤務 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 医療技術者 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 5 | 9 | 3 | | 1 | | 1 | | | 1 | |
| うち再任用フルタイム勤務 | | | | | | | | | | 1 | | 1 | | | 1 | |
| 看護師・保健師 | 2 | 2 | 8 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | | 1 | 2 | | | 1 | 5 | 1 |
| うち再任用フルタイム勤務 | | | | | | | | | | | 1 | | | 1 | 3 | |
| 技能労務職 | | 1 | 2 | | 1 | | | | | | 1 | | | | | 3 |
| うち再任用フルタイム勤務 | | | | | | | | | | | 1 | | | | | |
| 総合計 | 4 | 8 | 16 | 6 | 8 | 16 | 17 | 10 | 0 | 8 | 10 | 5 | 4 | 4 | 14 | 5 |

※　教育長は除く。

※　ｎ年度の採用者＝（ｎ-１）年４月２日～ｎ年４月１日の間における採用者数。

## 4　現状と課題

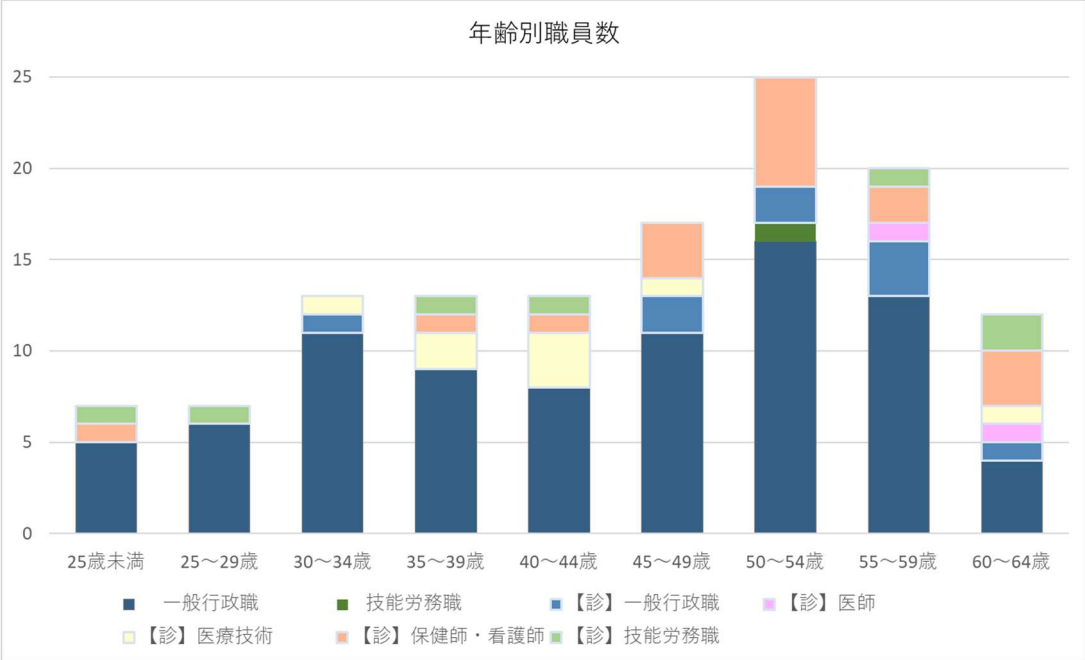
### ①　年齢別職員数の状況

令和６年４月１日現在の年齢別職員数の状況は、次の表及び次ページのグラフのとおりです。

年齢構成をみると、40 歳代が全体の約 24%、50 歳代が全体の約 35%を占め、40 歳以上が約 69%を占めています。また職種により年齢層に著しい偏りがみられる状況です。

**年齢別職員数の状況**

| | 25歳未満 | 25～29歳 | 30～34歳 | 35～39歳 | 40～44歳 | 45～49歳 | 50～54歳 | 55～59歳 | 60～64歳 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 診療所関係以外 | | | | | | | | | |
| 一般行政職 | 5 | 6 | 11 | 9 | 8 | 11 | 16 | 13 | 4 |
| 保育士・幼稚園教諭 | 0 | 1 | 2 | 5 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| 図書司書 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 社会福祉士 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 学芸員 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| その他一般 | 5 | 5 | 8 | 4 | 7 | 10 | 14 | 12 | 4 |
| 技能労務職 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 診療所関係 | | | | | | | | | |
| 一般行政職 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 社会福祉士 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 管理栄養士 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| その他一般 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| 医師 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 医療技術 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 臨床検査技師 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 臨床工学技士 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 診療放射線技師 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 理学療法士 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 保健師・看護師 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | 6 | 2 | 3 |
| 看護師 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 5 | 2 | 3 |
| 保健師 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 |
| 技能労務職 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| 介護福祉士 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 看護助手 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 介護支援専門員 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 総合計 | 7 | 7 | 13 | 13 | 13 | 17 | 25 | 20 | 12 |


年齢別職員数
25
20
15
10
5
0
25歳未満
25～29歳
30～34歳
35～39歳
40～44歳
45～49歳
50～54歳
55～59歳
60～64歳
一般行政職
技能労務職
【診】一般行政職
【診】医師
【診】医療技術
【診】保健師・看護師
【診】技能労務職

## ②　今後の退職予定

令和 6 年度から令和 21 年度の 15 年間における退職予定者は、下表のとおりとなります。

令和 5 年 4 月から定年が 60 歳から 65 歳まで 2 年に 1 歳ずつ段階的に引き上げられ、制度完成の令和 14 年 4 月までの間、定年退職者が 2 年に一度しか生じないことによる退職者数の偏り、また現在の職員数全体の約 35%を占める 50 歳代が定年年齢を迎える時期が到来するため、今後退職者の増が見込まれています。

### 今後の退職者数（予定）

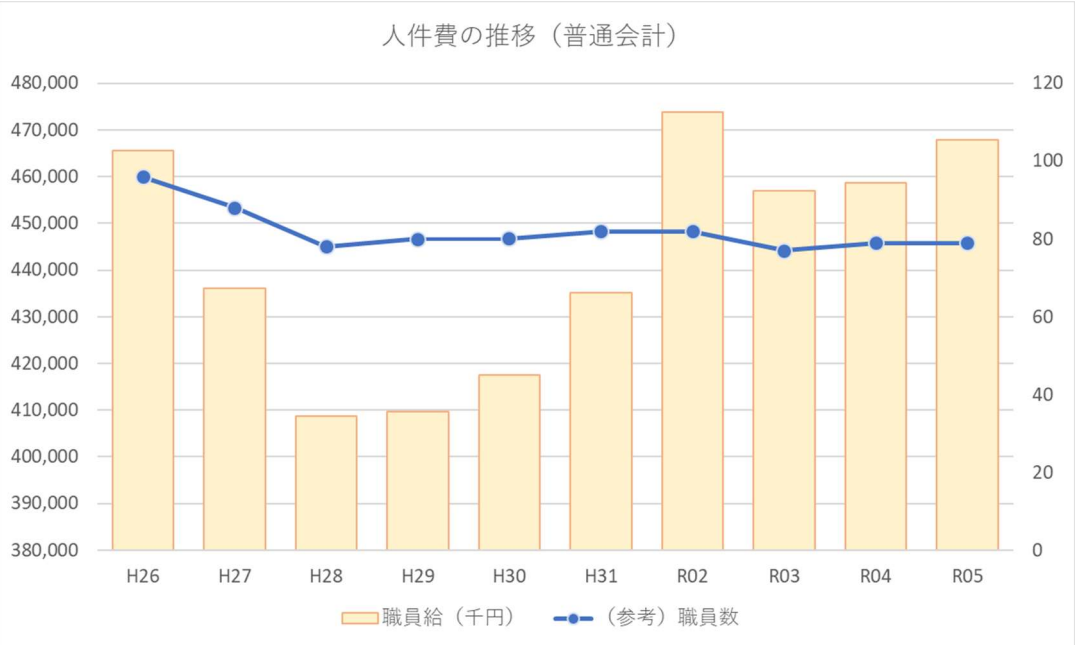
| 定年年齢 | 61歳 | 62歳 | | 63歳 | | 64歳 | | 65歳 | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 区　　分 | R06 | R07 | R08 | R09 | R10 | R11 | R12 | R13 | R14 | R15 | R16 | R17 | R18 | R19 | R20 | R21 |
| 診療所関係以外 | 2 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 一般行政職 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| ①定年退職者数 | | | 2 | | 2 | | | | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| ③再任用フルタイムの増減 | 0 | △1 | 1 | △2 | 2 | △2 | △2 | | | | | | | | | |
| 保育士 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ①定年退職者数 | | | | | | | | | | 1 | | 1 | | | | |
| ③再任用フルタイムの増減 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | |
| 技能労務職 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| ①定年退職者数 | | | | | | | | | | | | | 1 | | | |
| ③再任用フルタイムの増減 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | |
| 診療所関係 | 0 | 2 | 0 | 4 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 0 |
| 一般行政職 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| ①定年退職者数 | | | | | | | | | | 2 | 1 | | | 1 | | |
| ③再任用フルタイムの増減 | 0 | 0 | 0 | △1 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | |
| 医師 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ①定年退職者数 | | 1 | | | | | | 1 | | | | | | | | |
| 医療技術者 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ①定年退職者数 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ③再任用フルタイムの増減 | 0 | 0 | 0 | △1 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | |
| 看護師・保健師 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 |
| ①定年退職者数 | | | | | 1 | | | | 1 | | | 2 | 1 | 2 | 1 | |
| ②定年前退職者数 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ③再任用フルタイムの増減 | 0 | 0 | 0 | △2 | 1 | 0 | △1 | | | | | | | | | |
| 技能労務職 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ①定年退職者数 | 1 | | | | | | | | 1 | | | | | | | |
| ③再任用フルタイムの増減 | 1 | △1 | 0 | 0 | △1 | 0 | 0 | | | | | | | | | |
| 総合計 | 2 | 3 | 1 | 6 | 1 | 2 | 3 | 1 | 7 | 6 | 3 | 4 | 5 | 8 | 5 | 5 |

※　上記表では、自己都合退職は見込んでいない。

### ③　人件費の状況（普通会計）

普通会計決算（地方財政状況調査より）における人件費の推移をグラフ化すると、下表のとおりとなります。

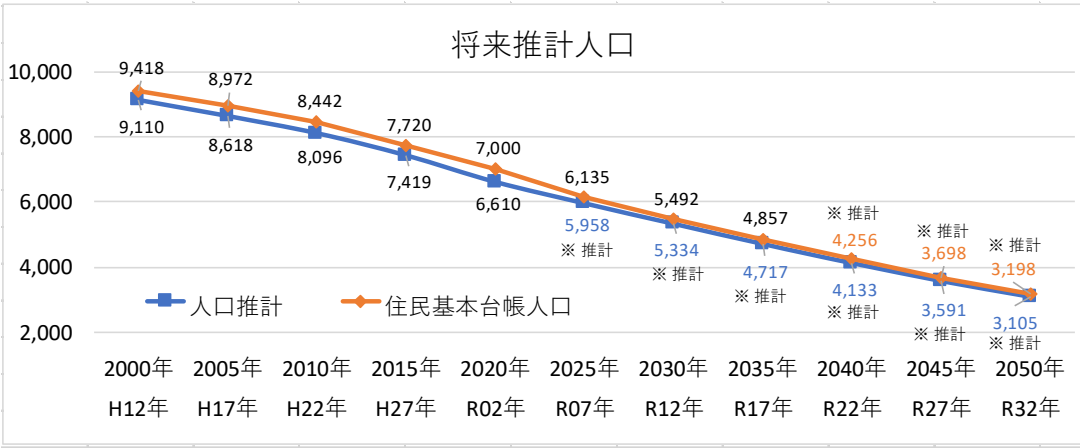
年々、年齢層が高くなることや人事院勧告による給料月額等のベースアップなど、１人あたりの人件費は増えているものの、職員数を減らしたことにより 10 年前と同水準を維持している状態です。




| 年　度 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | H31 | R02 | R03 | R04 | R05 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| （参考）職員数 | 96 | 88 | 78 | 80 | 80 | 82 | 82 | 77 | 79 | 79 |
| 職員給（千円） | 465,603 | 436,013 | 408,615 | 409,709 | 417,452 | 435,096 | 473,800 | 456,926 | 458,620 | 467,787 |
| 歳出合計に対する割合 | 11.27 | 11.05 | 10.18 | 11.12 | 11.04 | 10.99 | 9.91 | 10.73 | 10.73 | 11.24 |

### ④　人口推計からみる住民基本台帳人口の推計

本町の住民基本台帳を推計すると下表のとおりとなり、令和 12 年には約 5,500 人まで減少するおそれがあります。




※ 住基人口…毎年１月１日現在（令和２年からは、人口推計を参考に住基人口を推計したもの）

※ 人口推計は、令和２年の国勢調査報告をもとに国立社会保障・人口問題研究所が公表している日本地域別将来推計人口（令和５年推計）

### ⑤　現状と課題

関ケ原町職員の現状は①～③のとおりです。この①～③までの観点からみると、人事院勧告による給料月額のベースアップに伴う１人あたりの人件費が増加しているにも関わらず、適正な定員管理により人件費が抑えられていることが分かります。

しかしながら、「①年齢別職員数の状況」をみると、20～30 歳代の職員数の割合が少なく、40 歳代以上が約 69%を占め、職員の年齢構成に偏りが生じています。また、「②今後の退職予定」のとおり、令和 5 年 4 月から定年が 60 歳から 65 歳まで 2 年に 1 歳ずつ段階的に引き上げられ、制度完成の令和 14 年 4 月までの間、定年退職者が 2 年に一度しか生じないことによる年ごとの退職者数の偏り、更には現在の職員数全体の約 35%を占める 50 歳代が定年年齢を迎えるため、令和 14 年度以降退職者の増が見込まれています。今後は行政サービスの維持向上の為、10 年、20 年先の中長期的な先を見据えた採用を心がけ、空白の世代を作らないよう職員を確保していく必要があります。

また、④で示したとおり、本町の人口は少子高齢化が進み、今後ますます減少していくことが予測されています。今後の当町の財政状況や人口規模を見極めつつ、限られた職員数で事務を遂行できるよう効率化を進めることも重要となります。

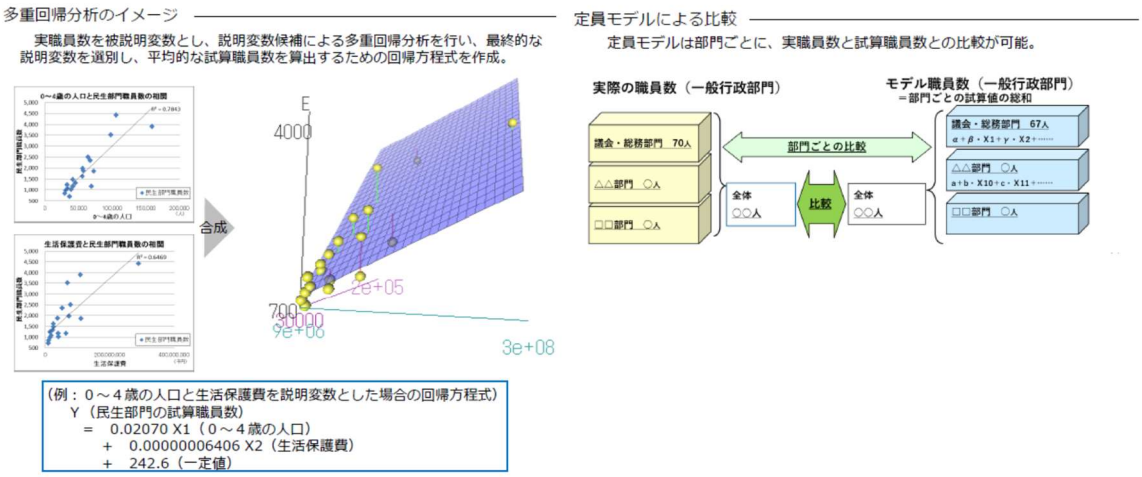
## 5　定員状況の分析

### ①　定員モデルとの比較

「定員モデル」は、地方公共団体の各部門の職員数と、その職員数と相関関係が強い統計データ（例：人口、生活保護費世帯数）を用いて、多重回帰分析によって、回帰方程式を作成し、各団体における平均的な試算職員数を算出できる参考指標です。多様な行政需要を踏まえた精微な分析が可能となります。

対象となる部門は一般行政部門の６部門で、法令等で定員に関する基準が定められてる職員の割合が多い教育部門や、独立採算制を採用している公営企業等会計部門は除外となっています。

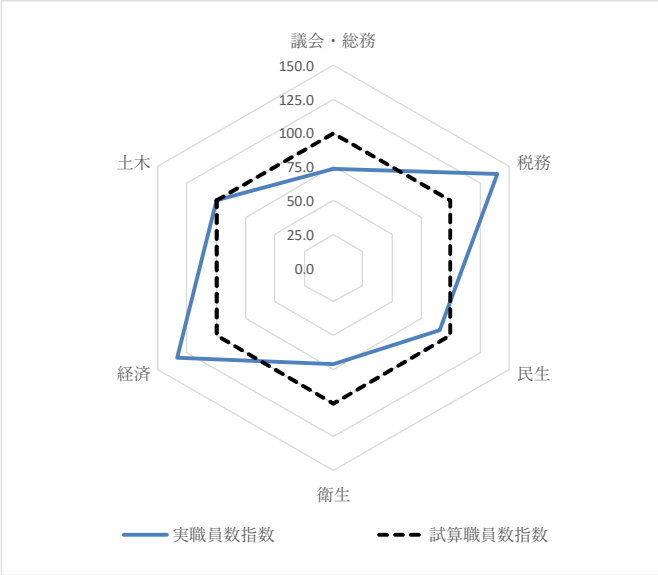
このモデルは、使用する各種統計データを考慮することで、一定程度詳細に団体における特殊事業を反映することが可能となっており、部門ごとに実職員数と試算職員数との比較・分析が可能です。



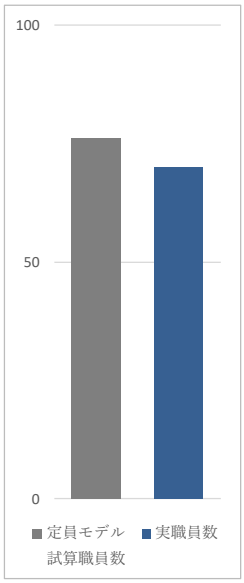

平成 30 年度に地方公共団体定員管理研究会により示された第 10 次定員モデルの試算式を使用し、当町における最新の統計データと令和６年４月の当町職員数を用いて定員モデルとの比較を行いました。結果は、次の表のとおりです。

定員モデル試算職員数と実職員数の比較

部門別比較




一般行政部門比較




（単位：人）

| 部門 | 定員モデル試算職員数 | 実職員数 | 実職員数指数 | 差 |
|---|---|---|---|---|
| 議会・総務 | 26 | 19 | 73.1 | △７ |
| 税務 | 5 | 7 | 140.0 | 2 |
| 民生 | 23 | 21 | 91.3 | △２ |
| 衛生 | 7 | 5 | 71.4 | △２ |
| 経済 | 9 | 12 | 133.3 | 3 |
| 土木 | 6 | 6 | 100.0 | 0 |
| 一般行政部門合計 | 76 | 70 | 92.1 | △６ |

※　一般行政部門（教育部門を除く。）の比較。

※　実職員数指数は、試算職員数を 100 とした場合の指数。

※　部門「経済」は商工と農業の計。

表からは、議会・総務部門で△７人、民生部門で△２人、衛生部門で△２人となっていることが分かります。町村の規模、推進事業により職員体制は異なりますので、定員モデルはあくまでも参考指標となりますが、関ケ原町では特に総務、民生、衛生において若干職員の配置が少ないと考えられます。

各部門の職員配置を再検討し、所属課を越えて協力し合える体制を考えつつ、今後は行政サービスの維持向上の為、10 年、20 年先の中長期的な先を見据えた採用を心がけ、空白の世代を作らないよう職員を確保していく必要があります。

### ②　類似団体との比較

「類似団体別職員数」は、全ての市区町村を対象として、その人口と産業構造を基準に類型区分し、類型に属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、類型ごとに人口１万人あたりの職員数の平均値を算出し、その類型に属する団体を類似団体として職員数の比較をする参考指標です。算出が人口比で理解しやすく、これは「地方公共団体給与情報公表システム」においてほぼ全ての団体で公表されています。

この類似団体との比較の対象部門は一般行政部門及び教育を含めた普通会計部門となっています、部門ごとに細分化しており、大部門・小部門ごとで比較することも可能です。ただし、こちらも定員モデルと同様、実施事業にばらつきがある公営企業等会計部門は除外されています。

この比較では、人口と産業工業別に団体を区別するため、同じ類似団体としてイメージがしやすく、部門ごとに細かい比較分析が可能となります。

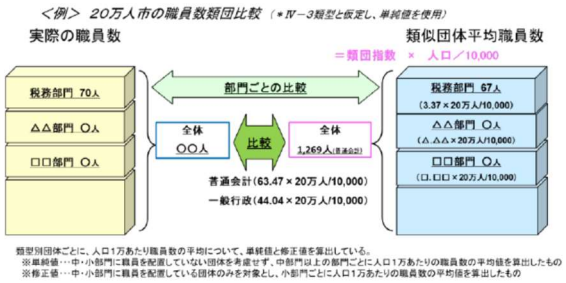
しかしながら、それ以外の団体の特殊事業が考慮されていないため、試算職員数とのブレが大きくなるというデメリットもあります。

類似団体のグループ分け

（町村）

| 産業構造 | | II次,III次80%以上 | | II次、III次80%未満 |
|---|---|---|---|---|
| | | III次60%以上 | III次60%未満 | |
| 人口 | 0以上～5,000未満 | I-2 | I-1 | I-0 |
| | 5,000以上～10,000未満 | II-2 | II-1 | II-0 |
| | 10,000以上～15,000未満 | III-2 | III-1 | III-0 |
| | 15,000以上～20,000未満 | IV-2 | IV-1 | IV-0 |
| | 20,000以上～ | V-2 | V-1 | V-0 |

「類似団体別職員数の状況」による比較




類型別団体ごとに、人口1万あたり職員数の平均について、単純値と修正値を算出している。
※単純値…中・小部門に職員を配置していない団体を考慮せず、中部門以上の部門ごとに人口1万あたりの職員数の平均値を算出したもの
※修正値…中・小部門に職員を配置している団体のみを対象とし、小部門ごとに人口1万あたりの職員数の平均値を算出したもの

当町は「町村Ⅱ―１」に分類されており、令和６年４月１日現在の職員数を同じ類似団体における平均値と比較すると、次の表のとおりとなります。

**類似団体別職員数の状況（普通会計）**

| 大部門 | 議会 | 総務 | | | | 税務 | 民生 | | 衛生 | 農林水産 | | 商工 | 土木 | 教育 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 中部門 | | 総務一般 | | 企画開発 | 住民関連 | | 民生 | | 衛生一般 | 農業 | 林業 | 商工 | 土木 | 教育 | 社会教育 | |
| 小部門 | | 総務一般 | 会計出納 | | 戸籍窓口 | | 民生一般 | 保育所 | | 農業一般 | 林業一般 | 商工一般 | 土木一般 | 教育一般 | 社会教育一般 | その他社会教育施設 |
| 職員数 | 2 | 7 | 2 | 5 | 3 | 7 | 11 | 10 | 5 | 3 | 1 | 8 | 6 | 3 | 3 | 4 |
| 単純値 | 2 | 23 | | | | 5 | 20 | | 7 | 7 | | 3 | 6 | 13 | | |
| 超過数 | 0 | △ 6 | | | | 2 | 1 | | △ 2 | △ 3 | | 5 | 0 | △ 3 | | |
| 修正値 | 2 | 10 | 2 | 4 | 3 | 5 | 7 | 14 | 5 | 6 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 |
| 超過数 | 0 | △ 3 | 0 | 1 | 0 | 2 | 4 | △ 4 | 0 | △ 3 | △ 1 | 6 | 1 | △ 2 | 0 | 2 |

※　令和６年４月１日現在。

上記の表のとおり、当町の類似団体と比較すると総務一般、農業一般において特に職員数が少なくなっていることがわかります。職員数が少ない部門では、職員の負担が重くなっている可能性がありますので、事務分掌を見直し、適正な配置を考える必要があります。

**③　参考指標に見る定員状況の分析**

①と②の指標により一般行政部門・普通会計部門の定員状況の分析を行いました。部門別に職員数を検証したところ、いずれの参考指標においても全体数は指標値未満でした。その中で、不足数が大きかった部門は、総務、農業の部門でした。総務部門では、管財、防災、情報保護、DX 推進等、近年重要視される業務が増加傾向にあり、農業部門では中山間事業など関ケ原町ならではの農業事情による業務があり、いずれの部門においても、職員の配置を見直し、一部の職員に過重な負担がかからないよう適正な配置が必要となります。

## 6　新たな定員管理計画

これまでの定数適正化の経緯や現状の職員数の状況を踏まえ、以下のとおり今後の定員管理の基本方針を示します。

### ①　基本方針

今回策定する関ケ原町定員管理計画については、行政サービスを維持向上させながら、必要な人材確保に取り組むこととします。定年延長や再任用制度により 60 歳を超えても引き続き働く職員の過去に習得した知識や経験を生かせる配置をし、若手職員の更なる育成に努めます。また、全体の約 35%を占める 50 歳代が今後退職することを念頭におき、今後は行政サービスの維持向上の為、10 年、20 年先の中長期的な先を見据えた採用を心がけ、空白の世代を作らないよう職員を計画的に確保していく必要があります。

なお、計画期間内において新たな行政需要が生じた場合、これらに柔軟に対応するために、必要に応じて計画を見直すこととします。

⑴　事務事業の見直し

行政事務全般について見直しを行い、事務事業の整理統合や廃止など事業の簡素化に努めます。また、デジタル技術を活用して業務の効率化（デジタルトランスフォーメーション。DX。）を図り、住民の利便性や行政サービスの維持・向上を目指し、必要な部署への職員配置に努めます。

⑵　人材の育成

限られた職員数で複雑かつ多様化する住民ニーズに対して、良質で安定的な住民サービスが提供できるよう計画的な職員研修に努め、職員の資質向上と意識改革に努めます。

⑶　施設の運営管理

施設の管理については、指定管理者制度の継続・活用によりサービスの向上と経費削減を図ります。民間委託が可能な業務については、民間委託を検討します。

⑷　定年延長制度による 60 歳を超えた職員の活用

人手不足の業務やノウハウの継承が必要な部門において、長年職務に従事した職員の能力及び経験を有効に活用し、60 歳を超えても引き続き働く意欲が保てる環境づくりに努めます。

また、60 歳を超えても引き続き働く職員の経験を次代の職員に継承できるよう

体制を整備します。

⑸　職員採用の適正化

定年延長制度完成の令和 14 年 4 月までの間、定年退職者が 2 年に一度しか生じないことによる退職者数の偏り、また現在の職員数全体の約 35%を占める 50 歳代が定年年齢を迎えるため退職者の増が見込まれるため、今後 5 年、10 年後の中長期的な定年退職予定者数を勘案し、在職者の年齢構成等を踏まえながら、年度毎に不均衡が生じないよう計画的な採用に努めます。

⑹　職員の健康管理・ワークライフバランスの推進

時間外勤務の縮減や休暇取得を推進し、職員の健康管理に配慮するとともに、仕事と育児・家事などの家庭との両立ができる環境づくりを進めます。また、すべての職員が働きやすい良好な職場環境を維持するために、職場内外の様々なハラスメントの予防や防止に努めます。

⑺　障害者の雇用促進

障害者の雇用の促進等に関する法律の改正による障害者の法定雇用率の引き上げを踏まえ、障害者が就業可能な職場、職種等について検討します。

② **定員管理計画の年次目標**

これまでの定数適正化の経緯や現状の職員数の状況、また定年延長等の影響や現在の 50 歳代の退職者増の見込を踏まえた中長期的な職員数の増減を鑑み、以下のとおり今後の定員管理の基本方針を示します。

**今後５年間の定員管理計画**

| 区分 / 部門 | | 職員数（人） | | | | | | 期間計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | R06 | R07 | R08 | R09 | R10 | R11 | |
| 普通会計 | 一般行政部門 | 70 | 69 | 72 | 77 | 78 | 82 | 12 |
| | 特別行政部門 | 10 | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 1 |
| | 普通会計計 | 80 | 80 | 83 | 88 | 89 | 93 | 13 |
| 公営企業等会計部門計 | | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 0 |
| 総合計 | | 127 | 127 | 130 | 135 | 136 | 140 | 13 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 退職 | 一般行政 | △ 2 | △ 1 | △ 1 | △ 3 | 0 | △ 2 |
| | 医療職 | 0 | △ 1 | 0 | △ 3 | 0 | 0 |
| | 技能労務職 | 0 | △ 1 | 0 | 0 | △ 1 | 0 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 採用 | 一般行政 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| | 医療職 | 0 | 2 | 1 | 2 | 0 |
| | 技能労務職 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

※　ｎ年度の退職者＝（ｎ-１）年４月１日～ｎ年３月３１日の間における退職者数。

※　ｎ年度の採用者＝（ｎ-１）年４月２日～ｎ年４月１日の間における採用者数。