

第6次

湯前町定員適正化計画書

(計画期間：令和2年度～令和6年度)

令和5年9月改正

湯 前 町

第6次 湯前町定員適正化計画

(計画期間：令和2年度から令和6年度)

1 現状と課題

定員管理計画の現状として、これまでは平成16年度に策定した「行財政再建計画」、平成17年度に策定した「集中改革プラン」に基づき設定した目標値65人を踏襲しつつ継続した計画でした。この間に20人程度の職員を削減し、厳しい財政状況乗り越えてきました。しかし策定当時から現在までに、社会情勢や行政運営の変化として、地方創生、マイナンバー制度の導入、少子高齢化対策による子育て支援の多様化、ふるさと納税制度、行政へのデジタル化対応など、新たな事業や制度が創設され、年々複雑化する行政運営に現状の職員数で対応することが困難な状況になってきました。また社会情勢の変化以外にも、育児休業、メンタルダウン、災害時対応、外部機関出向などで不在となる職員の代替対応ができず、住民サービスにも影響を及ぼす恐れがでてきております。

業務面では、業務量の増加や複雑化・高度化により職員1人ひとりにかかる負担が増加し、通常業務がこなせない慢性的な時間外勤務が常態化しております。これに伴いスキルアップのための研修や、新たな事業提案のための準備、各種事業のPDCAなどに取り組むことが難しい状況です。また近年多発する災害時対応、特に令和2年7月豪雨災害後の災害復旧や、新型コロナウイルス関連業務（事業者支援、まん延防止対策、ワクチン接種など）に多くの人員と時間が割かれ、通常業務の停滞が懸念されております。

次に職員の年齢構成を見ると、40歳未満が33人、40歳以上が32人と2分割にした場合はバランスのよい構成ですが、5年きざみで見ると、35～39歳が12人、40～44歳が10人で他の年齢より多くなっております。20歳未満が2人と最小であり、年齢構成のばらつきを是正していく必要もあります。

(令和3年4月1日現在)

年齢	総合計			普通会計									公営企業等												
				合計			一般行政			教育			合計			水道			下水道			その他 (国保・介護・後期)			
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	
60～64 (再任用)	1	1	2	1		1				1		1												1	1
55～59	4	2	6	4	2	6	3	2	5	1		1													
50～54	3	3	6	3	3	6	3	3	6																
45～49	5	3	8	5	2	7	4	2	6	1		1												1	1
40～44	6	4	10	6	4	10	6	4	10																
35～39	7	5	12	7	4	11	6	3	9	1	1	2			1	1								1	1
30～34	4	2	6	4	2	6	4	2	6																
25～29	3	4	7	1	4	5	1	2	3		2	2	2		2	1		1	1		1				
20～24	4	2	6	3	2	5	3	2	5				1		1									1	1
20未満	2		2	2		2	1		1	1		1													
合計	39	26	65	36	23	59	31	20	51	5	3	8	3	3	6	1		1	1		1	1	1	3	4

これらのことから、新たな行政課題への対応や災害時・退職時の対応には、現状の職員数では無理をして組織の弱体化につながると考えられますので、全国の類似団体職員数との比較や、今後必要となる事務事業の精査を行いながら、適正な職員数の確保・維持に努めていかなければなりません。

また、地方公務員の定年引上げに伴う定員管理の取扱いについては、令和3年8月31日付け公務員部長通知（総行給第55号ほか）及び4年3月31日付け公務員部長通知（総行給第21号ほか）において留意すべき事項等が示され、「定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理のあり方に関する研究会」において地方公共団体の実態等に基づき行った議論を踏まえ、定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項等について、整理と通知が行われました。本計画についても、これを参考に、地域の実情を踏まえつつ、新規採用職員数の検討を始めとした、定年引上げに伴う定員管理の取組を計画的に実施いたします。

なお、職員の年齢構成につきましては、前述のとおり令和3年4月時点でのものを掲載していますが、定年延長制度が施行された令和5年4月時点では以下のとおりとなっています。

（令和5年4月1日現在）

年齢	総合計			普通会計									公営企業等												
				合計			一般行政			教育			合計			水道			下水道			その他 (国保・介護・後期)			
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	
60～64 (再任用)	2	1	3	2	1	3	2	1	3																
55～59	5	4	9	5	4	9	5	3	8		1	1													
50～54	3	1	4	3	1	4	2	1	3	1		1													
45～49	5	4	9	5	3	8	4	2	6	1	1	2		1	1								1	1	
40～44	5	3	8	4	3	7	4	3	7				1		1	1	1		1						
35～39	5	5	10	5	3	8	5	3	8					2	2								2	2	
30～34	6	3	9	6	3	9	5	1	6	1	2	3													
25～29	3	4	7	2	4	6	2	4	6				1		1				1		1				
20～24	9		9	8		8	8		8				1		1								1		1
20未満	2	1	3	2	1	3	2		2		1	1													
合計	45	26	71	42	23	65	39	18	57	3	5	8	3	3	6	1		1	1		1	1	3	4	

2 定員適正化計画の策定の目的

湯前町では、第6次総合計画の1章から6章に掲げられた施策分野に取り組むことを基本とし、目指す将来像実現のため、職員一人ひとりが複雑多様化する行政ニーズに的確に対応していかなければなりません。そのためには、行政サービスに柔軟に対応できる職員体制の整備と増加する事務事業量に応じた適正な職員配置が必要であり、計画的な定員管理に努める必要があります。

また、国の財政状況や低迷する経済状況による産業への影響、人口減少などによる歳入の伸びが期待できない状況も踏まえたうえで、機構改革や係での業務分担、事務事業の見直しなど行政コストの削減も含めた様々な取り組みを行っていきます。

なお、本計画は、社会情勢の変化や組織改編などにより見直す必要が生じた場合は変更を行うものとしします。

また、現状と課題でも触れたとおり、国家公務員の定年引上げを踏まえ、令和5年度から、地方公務員の定年も65歳まで2年に1歳ずつ引上げられ、令和14年度まで定年退職者が2年に一度しか生じないことが想定されます。そのことを踏まえ、行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するため、中長期的な観点から新規採用者数をはじめとする定員管理のあり方について検討する必要があります。年齢構成の平準化を勘案しつつ、必要な新規採用者数を検討することを目的とし計画を策定します。

3 これまでの経過と推移

(1) 前適正化計画期間における実績

第5次定員適正化計画（平成27年度～令和元年度）においては、一般行政部門職員数の管理目標を平成27年度当初の職員数64人から1人増となる65人に設定しました。

計画期間中は、退職・欠員補充を目指して採用試験と選考採用を行ってきましたが、平成31年度当初の職員数は目標数値より1人減となる64人（議会事務局2人、町長事務局46人、教育委員会事務局8人、農業委員会事務局2人、公営企業等6人）となっています。

なお、これまでの本町における行財政改革等への取組の結果、平成14年度以降、平成31年度までに20人を削減しています。

そのような中で、本計画を策定した令和2年度には職員数の目標数値を第5次計画同様に65人に設定していましたが、令和2年7月豪雨や新型コロナウイルス感染症の感染拡大、多様化・複雑化する住民ニーズや行政制度に対応すべく、令和3年度に目標数値を見直し災害復旧期間中の措置として目標数値を71人に変更、令和8年度には目標数値が69人となるように計画の変更を行っていました。

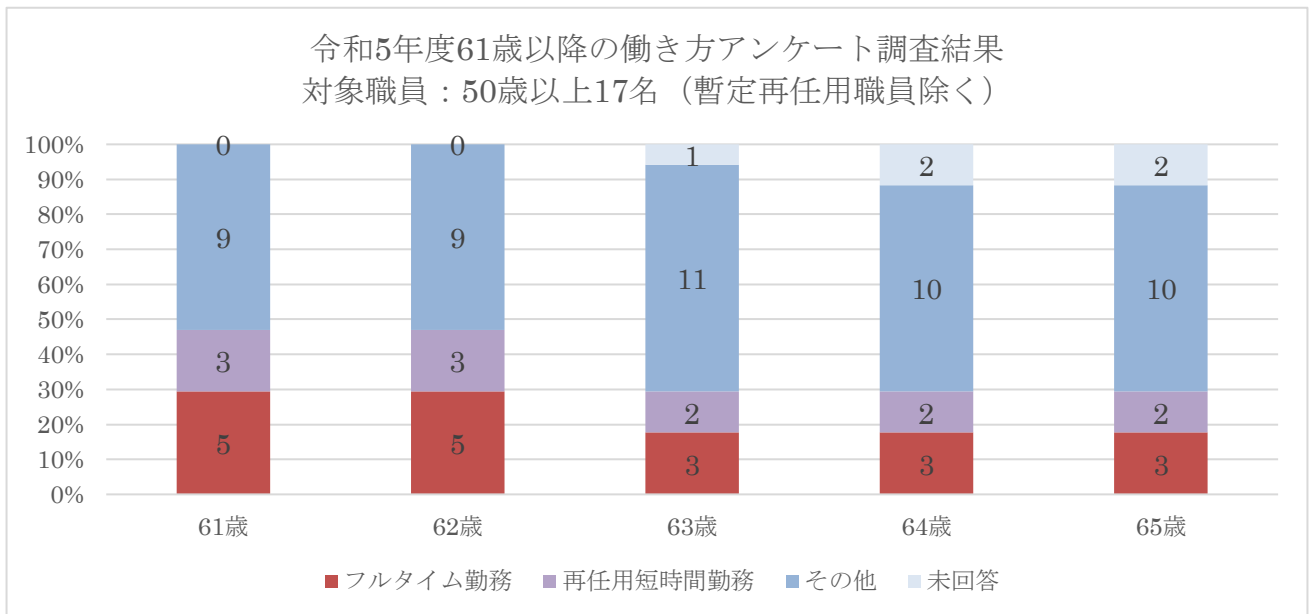
令和3年度の主な改正内容

・計画書内に現状と課題を追加
・現在の年齢別職員分布表を追加
・職員数の推移内部別区分を詳細化
・厳しい財政状況を予測し、職員一人ひとり行政運営の見直しや事務の効率化など工夫を凝らすことを記載
・目標数値を変更 災害復旧期間中：71名 災害復旧後：69名
・課職員配置計画の具体的な数値を記載
・適正化に向けた取り組み内容に、災害時や突発的な職員減に対応できる体制を追記し、会計年度任用職員の配置とのバランスを考慮して行うことを記載
・今後の採用計画（年度別）を追加

令和5年度には、令和14年度まで定年退職者が2年に一度しか生じないことを踏まえ、行政サービスを安定的に提供できる体制の確保と、中長期的な観点から新規採用者数をはじめとする定員管理のあり方について検討と職員数等の推移のシミュレーションを行い、定員計画及び採用計画の見直しを行いました。

「職種ごとの現状と課題」や「職種ごとの定年引上げ期間中の退職者数の見通し」により、旧定員管理計画中の採用計画に基づき『退職等の補充』を目的として採用を続けた場合、令和13年度以降には年間4名以上の採用を行う見通しとなることや、60歳を迎えた職員の役職定年と、短時間勤務の選択など、職員の働き方に大きな変化が予想されることから、現在の職員の応募状況からも厳しい採用計画を迫られることや職位・年齢構成の不均衡化から行政サービスの低下が予想されています。令和5年度の改正では年齢構成の平準化を勘案しつつ、必要な新規採用職員数を検討し、主に定年引上げ期間中の退職者数等を上回る採用を平準化、定年延長の段階的引き上げ後の令和15年に目標数値が、現在の職員数へ収束するよう計画します。

(2) 令和5年度時点で50歳を迎える職員への「61歳以降の働き方」アンケート調査結果



61歳以降の働き方アンケート調査では、61歳時点で職員のうち半数はフルタイム勤務・短時間勤務とは別の働き方を選択し、フルタイム勤務は30%未満にとどまっているところです。また、63歳以上においてフルタイム勤務を希望する職員は20%未満となることから、定年延長を行う職員が少なくなることが予想されています。

(3) 職員数の推移

湯前町の職員数は令和3年4月1日現在65人となっています。なお、改正を行った令和5年4月1日現在71人となっています。

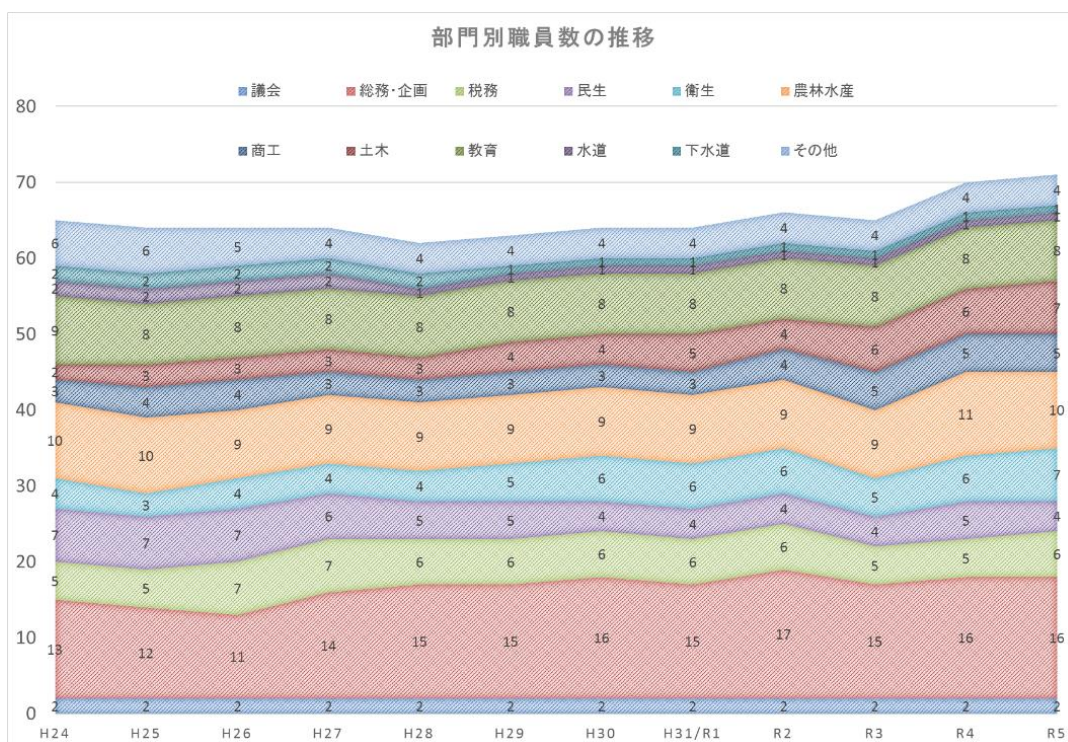
(各年度4月1日現在)

区分\年度	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31/R1	R2	R3	R4	R5
全職員数	65	64	64	64	62	63	64	64	66	65	70	71
普通会計	55	54	55	56	55	57	58	58	60	59	64	65
一般行政	46	46	47	48	47	49	50	50	52	51	56	57
議会	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
総務・企画	13	12	11	14	15	15	16	15	17	15	16	16
税務	5	5	7	7	6	6	6	6	6	5	5	6
民生	7	7	7	6	5	5	4	4	4	4	5	4
衛生	4	3	4	4	4	5	6	6	6	5	6	7
労働	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農林水産	10	10	9	9	9	9	9	9	9	9	11	10
商工	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5
土木	2	3	3	3	3	4	4	5	4	6	6	7
特別行政	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
教育	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
消防	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公営企業等	10	10	9	8	7	6	6	6	6	6	6	6
病院	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
水道	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
下水道	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
交通	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	6	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4

※総務省「地方公共団体定員管理調査」（H26まで職員数に教育長を含む）による。

一般行政部門：特別行政及び公営企業以外の部門、 特別行政部門：教育行政部門

公営企業部門：国保事業会計、下水道事業会計、介護保険事業会計、後期事業会計、水道事業会計



(4) 類似団体職員数（修正値）との比較

定員管理計画策定時に用いられる指標として、総務省定員管理調査のデータに基づく「類似団体別職員数の状況」があります。これは、すべての市町村を対象にして、その人口構造と産業構造の2つの要素を基準として、いくつかのグループに分け、そのグループに属する市町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、グループごとに人口1万人当たりの数値を算出し、そのグループを類似団体として職員数の比較をするものです。

これは、他の市町村との比較を行う観点から、実施している事業にばらつきがある水道事業等の公営企業等会計部門は除外し、普通会計職員数を対象としています。

また、単純に大部門ごとの職員数を比較すると、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合の所管としている場合などのように、中部門又は小部門に職員が配置されていない団体のほうが、それらに職員を配置されている団体よりも職員数が少なく算出されることとなります。そこで、当該中部門、小部門に職員を配置している団体のみを対象として、類似団体ごとに人口1万人当たり職員数の平均値である「修正値」を算出しています。修正値は大分類よりも細かい中分類又は小分類の職員数を比較する場合に適しています。

（参考）湯前町区分：Ⅰ（人口5,000人未満）-0（産業構造：Ⅱ次・Ⅲ次比率80%未満）

この指標で比較すると、令和2年度時点で本町の普通会計職員数60人（令和2年4月1日現在）は、修正値により算出した職員数71人に比べ△11人少ない値となっています。類似団体（154団体）内では、人口1万人当たりの職員数の少ない方から普通会計、一般行政ともに15位となっていました。

令和3年度定員計画の見直しと新規採用職員の採用により、令和4年度普通会計職員数は64人に増加、令和4年度修正値が70人となったことから普通会計職員数小計と修正値をさし引いた数は△11人から△6人にプラスとなりました。

なお、類似団体（150団体）内では、人口1万人当たりの職員数の少ない方から普通会計、一般行政ともに23位となり、令和2年度と比較すると、統計結果でもプラスに転じています。

【類似団体職員数との比較】

（令和4年4月1日現在）

区 分 (大部門)	湯前町		類似団体職員数(色付きは令和4年度)							
	R2/4/1	R4/4/1	単純値		比較		修正値		比較	
議 会	2	2	2	2	-	-	2	2	-	-
総務・企画	17	16	23	23	△ 6	△ 7	20	20	△ 3	△ 4
税 務	6	5	4	5	2	-	4	5	2	-
民 生	4	5	17	16	△13	△11	7	7	△ 3	△ 2
衛 生	6	6	8	8	△ 2	△ 2	5	5	1	1
労 働	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農 林 水 産	9	11	9	9	-	2	9	9	-	2
商 工	4	5	3	3	1	2	5	4	△ 1	1
土 木	4	6	7	6	△ 3	-	5	5	△ 1	1
一般行政計	52	56	74	73	△22	△17	57	57	△ 5	△ 1
教 育	8	8	13	13	△ 5	△ 5	14	13	△ 6	△ 5
普通会計計	60	64	87	86	△27	△22	71	70	△11	△ 6
公営企業等 会 計 部 門	水道	1	1							
	下水道	1	1							
	その他	4	4							
	小計	6	6							
合 計	66	70								

※各部門については、総務省定員管理調査の区分によるもので、実際の本町の課の構成人数とは異なります。

4 今後の定員適正化の基本方針

これまで行財政再建計画や集中改革プランに沿って、財政状況の改善、組織のスリム化や効率的な行政運営が行えるよう努めてまいりました。しかし、「現状と課題」に記載のとおり社会情勢の変化、自然災害への対応、各種事情による代替職員の確保など、最低職員数ではその時々に対応できない状況になっています。一方、今後も厳しい財政状況は続くことが予想されることから、更なる行政運営の見直しを行い、将来の職員の年齢構成のバランスも考慮しつつ拡大する行政需要や住民ニーズに対応できる職員体制づくりに努めていきます。

また、令和5年度から施行となった地方公務員の段階的な定年延長制度の導入による職員の働き方の多様化や組織内の年齢構成・職位構成の複雑化に耐えうる職員体制とするため、これまでの5年ごとの計画期間に加え、令和13年度までの段階的な定年延長期間中に見込まれる新規採用職員の大量確保に備え、シミュレーションを実施。安定した行政サービスの提供を目的として、令和6年度から令和15年までに必要とされる新規採用職員数を平準化し、年に1名以上の採用を計画し定年延長期間中の人材育成と地方行政の担い手確保に努めます。

(1) 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間

(2) シミュレーション結果

①現行の定員計画に対し職員補充を行う場合のシミュレーション

	2022 (R04)	2023 (R05)	2024 (R06)	2025 (R07)	2026 (R08)	2027 (R09)	2028 (R10)	2029 (R11)	2030 (R12)	2031 (R13)	2032 (R14)	2033 (R15)
R05 時点職員の推移	70	71	71	71	69	68	68	68	66	63	60	59
60歳	0	0	2	3	3	1	1	0	0	2	1	4
暫定再任用	3	3	3	3	1	2	2	5	3	2	0	0
定年延長者	0	0	0	2	5	6	7	5	5	3	4	4
65歳	0	0	0	2	1	0	0	2	3	3	1	1
合計	70	71	73	73	71	70	70	70	70	70	70	70
①実職員数 (出向職員除く)	69	70	72	72	70	69	69	69	69	69	69	69
②(現行)定員管理 計画定員数	69	71	71	71	69	69	69	69	69	69	69	69
③新規採用職員数	7	3	2	0	0	0	0	0	2	3	3	1
60代	3	3	5	8	9	9	10	10	8	7	5	8
50代	14	17	15	12	11	13	14	16	17	17	17	16
40代	17	16	21	22	20	18	16	18	19	19	19	16
30代	19	16	13	13	14	16	17	15	15	15	16	19
20代	15	19	17	16	15	12	11	9	7	5	3	0
10代	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R6以降 新規採用職員	-	-	2	2	2	2	2	2	4	7	10	11
	70	71	73	73	71	70	70	70	70	70	70	70

※すべての職員が定年延長に伴いフルタイム勤務を選択し、普通退職がない状況でシミュレーションを実施。通常は、③に普通退職者の平均退職者数（過去5年間の平均が望ましいとされているため湯前町は「1名/年」の退職者が見込まれる。）を加算するため、1名程度は必要となるが、今回のシミュレーションではデータが複雑となるため除外します。

定年延長により、令和7年度以降の新規採用職員は5年間停滞するところが見込まれ、65歳の職員が退職する令和12年までは不足する職員を補充することを目的とした採用にとどまってしまいます。

このことから、①職員の年齢構成の不均衡化や②令和10年度以降から再度加速する現職員の退職増加に伴う大量採用などが見込まれるところです。②については、シミュレーションの表では、分かりづらくなっていますが、暫定再任用対象職員と定年延長職員の増加に伴い、フルタイム勤務職員の大幅な減少が懸念されます。

(3) 職員定員数及び採用計画数の見直し

定年延長による採用計画の停滞と定年延長者の離職見込み等から、現行の定員計画による定員数に対する職員不足数に基づく採用計画では、後年の人事運営に大きな影響を与えることが懸念されます。

また、早期退職や普通退職、60歳を迎える職員が退職を選択するなど退職者が重なった場合には、5名を超える採用が必要となる年も計画せざるを得ない状況となります。令和5年時点で、職員採用試験の受験者数も伸び悩む中で一度に多くの職員を採用することは応募者が集まらないリスクも高くなっています。

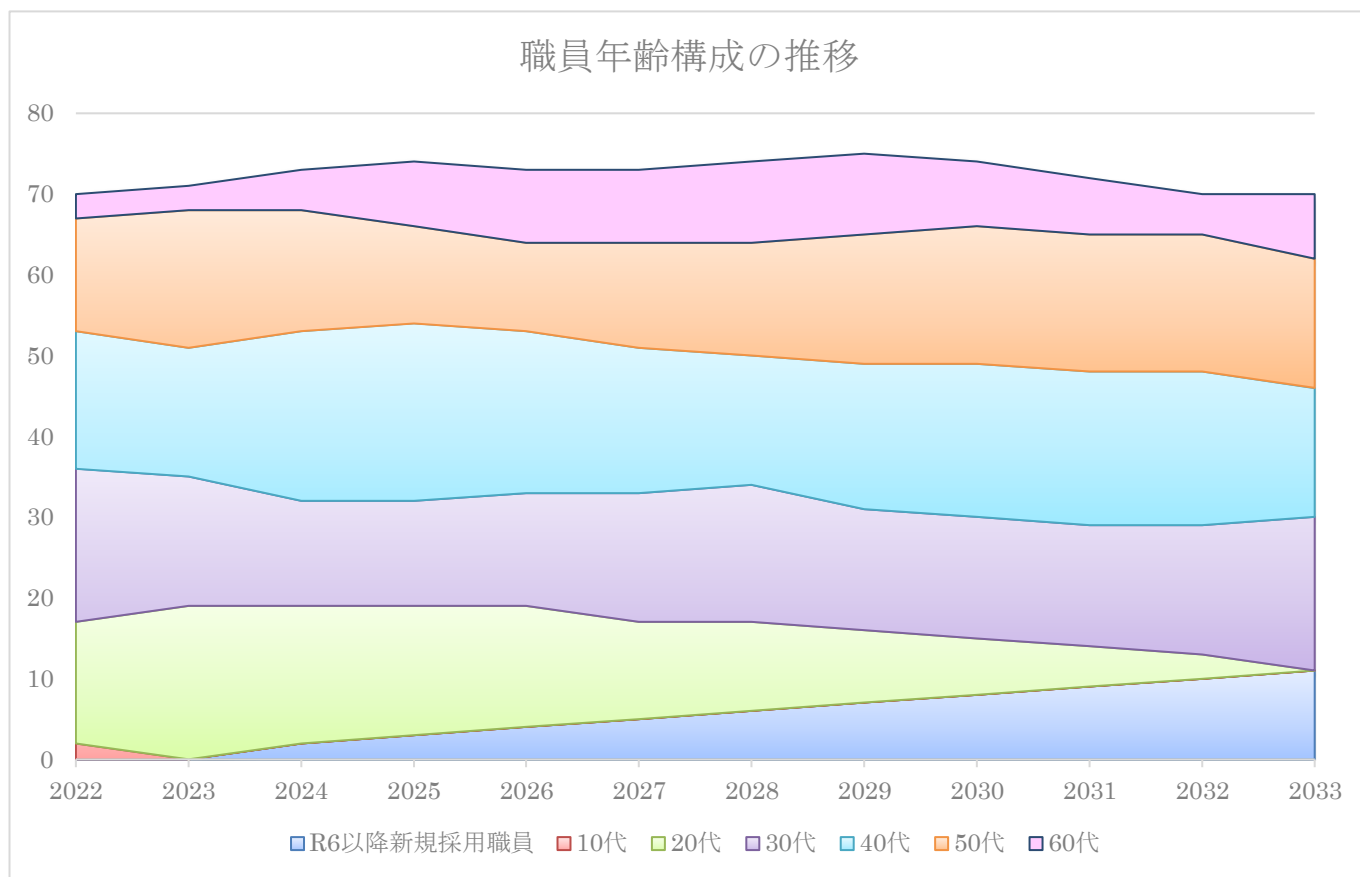
これらの課題を未然に防ぎ、「職員の安定的な採用による行政機能の健全運営」と「令和10年度以降に想定される60歳以上職員及び退職見込み職員の増に備え、計画的な若手人材の育成」を目的に、今後10年間に想定される必要職員数を平準化した職員採用を計画するものです。

②定員計划定員数の見直しを行った場合のシミュレーション

	2022 (R04)	2023 (R05)	2024 (R06)	2025 (R07)	2026 (R08)	2027 (R09)	2028 (R10)	2029 (R11)	2030 (R12)	2031 (R13)	2032 (R14)	2033 (R15)
R05 時点職員の推移	70	71	71	71	69	68	68	68	66	63	60	59
60 歳	0	0	2	3	3	1	1	0	0	2	1	4
暫定再任用	3	3	3	3	1	2	2	5	3	2	0	0
定年延長者	0	0	0	2	5	6	7	5	5	3	4	4
65 歳	0	0	0	2	1	0	0	2	3	3	1	1
合計	70	71	73	74	73	73	74	75	74	72	70	70
①実職員数 (出向職員除く)	69	70	72	73	72	72	73	74	73	71	69	69
②旧定員管理 計划定員数	69	71	71	71	69	69	69	69	69	69	69	69
③新定員管理 計划定員数	69	71	72	74	74	74	74	74	73	72	71	70
新規採用職員数	7	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
60代	3	3	5	8	9	9	10	10	8	7	5	8
50代	14	17	15	12	11	13	14	16	17	17	17	16
40代	17	16	21	22	20	18	16	18	19	19	19	16
30代	19	16	13	13	14	16	17	15	15	15	16	19
20代	15	19	17	16	15	12	11	9	7	5	3	0
10代	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R6 以降新規採用職員	0	0	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	70	71	73	74	73	73	74	75	74	72	70	70

※職員総数が計画の74人を超える年もありますが、早期退職者や普通退職者の補充を行う中で、計划定数である74人となるよう調整を計画します。

③新計画での職員年齢構成の推移シミュレーション



④計画変更に伴う職員数と平均給与月額推移シミュレーション

年度	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13
平均給与月額/ 令和5年度比	1.00	1.01	1.01	1.01	1.01	1.01	1.02	1.03	1.05
平均給与月額	276,514	278,229	278,695	278,710	280,523	280,616	282,049	285,706	290,114
給与月額総額/ 令和5年度比	1.00	1.03	1.05	1.04	1.04	1.06	1.08	1.08	1.06
給与月額総額	19,632,500	20,310,700	20,623,410	20,345,850	20,478,210	20,765,560	21,153,690	21,142,240	20,888,240
職員数推移	71	73	74	73	73	74	75	74	72
うち役職定年	0	0	2	5	7	8	9	5	5
再任用	3	3	3	1	0	1	1	3	0
課長(6)	2	2	2	2	2	2	1	1	1
課長(5)	8	8	8	8	8	8	9	9	9
主幹級(4)	10	10	10	7	8	7	6	7	8
係長級(3)	21	21	20	23	22	22	24	23	22
参事・主事級(2)	9	11	10	10	9	10	9	12	17
主事(1)	18	18	19	17	17	16	16	14	10

※昇格・昇給は、令和5年4月現在の給与表と昇格・昇給基準で機械的に実施。

定年延長・暫定再任用職員にすべての職員が移行したと想定。役職定年時には、後任の前の給与の7割換算で試算。新規採用職員は20代半ば社会人経験等ありの人材で試算。

すべての職員が定年延長制度をフルに活用したと想定して、令和5年度時点での平均給与月額を算出。係長や参事相当職職員数が増加するため、令和13年時点で令和5年度比+5%の平均給与額増となった。

基本的に平均給与月額が高い主幹以上の職員が役職定年（給与の7割化）となるため、職員数の増による給与月額の底上げ抑制に一定の効果が見られた。また、新規採用職員も20代半ばで設定しシミュレーションを実施のため、高校卒業程度の若手人材の採用などにより、平均給与月額の増を一定数抑制できるものと考えられます。

(4) 目標数値

旧	災害復旧期間中：一般職職員数 71人（うち公営企業部門7人） 災害復旧期間後：一般職職員数 69人（うち公営企業部門7人）
新	定年の段階的延長期間中：一般職職員数 74人（うち公営企業部門7人）

※段階的定年延長の期間中である令和11年度までを人材育成集中期間とし、定数を74人に設定。

延長期間の終了予定である令和15年度までに令和5年度程度の職員数に収束するよう設定しています。

【各課職員配置計画】 ※定年延長中の最大職員数時配置案

所属課	職員数			適正配置への適用内容	職員数 (定年延長中)			適正配置への適用内容
	R03		計画 (旧)		R05		計画	
議会事務局	2	→	2	現行維持	2	→	2	現行維持
総務課	8	→	9	国のデジタル化推進に係る情報部門担当不足解消	10	→	10	国のデジタル化推進に係る情報部門担当不足解消
税務町民課	9	→	10	マイナンバー・標準システム導入対応	8	→	10	マイナンバー・標準システム導入対応
保健福祉課	11	→	12	障害福祉業務担当不足解消	13	→	13	福祉業務担当不足解消
建設水道課 (災害復旧中)	8	→	9	上水道敷設工事、公営企業会計導入対応	8	→	9	災害復旧関係事業の集約 下水道事業地方公営化
建設水道課 (災害復旧後)			8	災害復旧担当1名の減、土木分野担当強化				
農林振興課 (災害復旧中)	7	→	8	農業振興業務担当不足解消	9	→	9	農業振興業務担当不足解消 R5災害復旧は建設課へ
農林振興課 (災害復旧後)			8					
企画観光課 (災害復旧中)	8	→	8	現行維持	9	→	9	くま川鉄道災害復旧出向職員1名減
企画観光課 (災害復旧後)			7	くま川鉄道災害復旧出向職員1名減				
教育課	8	→	9	社会教育分野業務担当強化	8	→	9	社会教育分野業務担当強化
農業委員会	2	→	2	現行維持	2	→	2	現行維持
会計室	2	→	2	現行維持	2	→	2	現行維持
合計（復旧中）	65	→	71		71	→	74	
合計（復旧後）			69					

(5) 適正化に向けた取り組みの内容

定員管理の方策としては、次のことに取り組み、目標達成を目指します。

ア 職員採用及び年齢構成の適正化

将来的な年齢構造のバランスを考慮し、今後の職員採用については、退職する際の欠員による業務への影響等、地方分権改革の進展や市町村への事務権限移譲、新規施策への取り組み等によりひとりの職員が担う業務量の増加なども勘案し計画的に採用を実施していきます。

イ 事務事業の見直し

会計処理や契約事務など共通する事務処理があれば、係を超えた事務分掌を作成するなど、業務の効率化を図るとともに、職員ひとり一人が、必要な事務処理の選択や簡素化など工夫をこらし、事業のスリム化や施設管理運営の合理化に努めます。

ウ 職員の適正な配置

新規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を行うよう、会計年度任用職員配置とのバランスを考慮していきます。また災害時や突発的な職員減に対応できるよう努めていきます。人事異動については必要に応じて実施し、変化する業務量に対応していきます。

エ 職員能力の向上

効率よく職務を遂行できるように事務の改善と職員の業務遂行能力の向上を目指し、庁舎内外による職員研修を行っていきます。

5 今後の職員数の推計・採用計画 () は令和5年4月1日時点確定数

年度	旧計画 職員数 (4/1)	計画 職員数 (4/1)	定年延長該当職者等(見込み)			新規採用
			60歳 到達職員	暫定再任用	定年 延長者	
R2	66 (66)	66 (66)	2	0	-	1 (1)
R3	65 (65)	66 (65)	1	2	-	4 (1)
R4	69 (70)	69 (70)	0	3	-	2 (7)
R5	71	71	0	3	-	0 (3)
R6	71	72	2	3	-	2
R7	71	74	3	3	2	1
R8	69	74	3	3	5	1
R9	69	74	1	2	6	1

6 計画の推進

計画の推進にあたっては、組織内の現状や町の財政状況の推移等を考慮しながら、見直しも含め臨機応変に対応していくこととします。