

東員町定員適正化計画

(令和6年度～令和10年度)

令和6年3月

東 員 町

目次

I	定員適正化計画策定の趣旨	2
II	これまでの状況	3
III	現状分析	7
IV	基本方針	15
V	定員適正化のための具体的な取り組み	17
VI	暫定再任用職員・会計年度任用職員の管理	19

I 定員適正化計画策定の趣旨

本町では、小さな組織で町民満足度の高い行政サービスの提供と行政コストの削減を目指すため、平成17年度から平成22年度までの「東員町定員適正化計画」を策定し、職員数を200人に抑制する目標を掲げ、新規採用職員を抑制することにより目標を達成してきました。

しかし、急速に進む高齢化と少子化による超高齢化社会の到来や、地方分権の進展による権限委譲、高度化・多様化する住民ニーズへの対応など、前回の計画策定当時と比較すると社会情勢は大きく変化し、今後は行政需要がより一層増大・多様化することが予想されるため、これらの状況に的確に対応するための職員の確保に努める必要があること、また、年金支給年齢の引き上げに伴う暫定再任用職員の増加や、職員の年齢構成のアンバランス化の解消のため毎年一定の新規採用を行うなど、平成23年度以降は職員数が再び増加しています。

また、令和2年4月導入の会計年度任用職員制度や、令和5年4月導入の定年延長など、厳しい財政状況の中で人件費の増大は避けられない状況となっています。

このような状況の中、中長期的な視点から職員採用や人事管理を行うことにより、人材の確保と人件費抑制とのバランスをとっていく必要があります。

今後も質の高い住民サービスを町民の皆さんに提供していくため、今後5年間の定員管理に係る基本的な計画を定める新たな「東員町定員適正化計画」をここに策定します。

Ⅱ これまでの状況

1 職員数の推移

本町では、平成17年度から平成22年度までの5年間に職員数の削減に取り組んだ結果、目標値であった職員数200人を達成しています。

しかしながら、高度化・多様化する住民ニーズに応えるため、また、権限移譲等に伴う業務増に対応するため、平成24年度以降は職員数が年々増加傾向にあります。部門別に見ると、町の重点施策である「子育て支援の充実」、「高齢者福祉の推進」を反映し、「民生」部門の職員数が増加しています。

(1) 全職員数の推移

(単位：人／％)

年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
職員数	200	200	203	202	205	210	213
対前年度	—	0	3	▲1	3	5	3
増減率	—	0.0	1.5	▲0.5	1.5	2.4	1.4
累計増減	—	0	3	2	5	10	13
累計増減率	—	0.0	1.5	1.0	2.5	5.0	6.5

年度	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5
職員数	214	211	216	221	224	222	223
対前年度	1	▲3	5	5	3	▲2	1
増減率	0.5	▲1.4	2.4	2.3	1.4	▲0.9	0.5
累計増減	14	11	16	21	24	22	23
累計増減率	7.0	5.5	8.0	10.5	12.0	11.0	11.5

※「職員数」は各年度4月1日現在の職員数。

※「職員数」にはフルタイム勤務の暫定再任用職員を含む。

(2) 部門別職員数の推移

(単位：人)

			H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H3 1	R 2	R 3	R 4	R 5	増減 累計
普 通 会 計 部 門	福祉 関係 を 除 く 一 般 行 政	議会	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	▲ 1
		総務	33	33	37	38	37	38	35	38	38	40	38	40	36	38	5
		税務	10	11	11	11	11	12	11	10	10	11	11	10	10	11	1
		労働															0
		農林水産	11	10	10	11	10	10	9	9	8	7	9	9	9	9	▲ 2
		商工															0
		土木	11	12	11	9	10	9	9	9	11	8	8	8	8	8	▲ 3
		小計	69	70	73	73	72	73	67	69	70	69	69	70	66	69	0
	福祉 関係	民生	57	55	59	59	62	63	69	71	69	71	78	83	82	77	20
		衛生	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	6	6	1
		小計	62	60	63	63	66	66	74	76	74	76	83	88	88	83	21
	一般行政計	一般行政計	131	130	136	136	138	139	141	145	144	145	152	158	154	152	21
		教育	54	56	54	53	54	58	58	55	53	56	54	52	54	56	2
		普通会計計	185	186	190	189	192	197	199	200	197	201	206	210	208	208	23
公営企業等会計部門	水道	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	▲ 1
	下水道	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	0
	その他	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	7	1
	公営企業等会計計	15	14	13	13	13	13	14	14	14	15	15	14	14	15	0	
総合計			200	200	203	202	205	210	213	214	211	216	221	224	222	223	23

※各数値は各年度4月1日現在の職員数。

※「公営企業等会計部門」の「その他」は、国民健康保険事業、介護保健事業。

2 人件費の推移

職員数の増加に伴い、人件費は増加傾向にありますが、職員1人当たりの支給月額
は、給料・給与ともに減少傾向となっています。

(1) 一般会計における人件費の推移

(単位：千円／％)

年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
人件費	1,456,543	1,521,596	1,602,696	1,624,916	1,665,150	1,717,834	1,707,077
対前年度(額)	—	65,053	81,100	22,220	40,234	52,684	▲ 10,757
対前年度(率)	—	4.5	5.3	1.4	2.5	3.2	▲ 0.6
対H22(額)	—	65,053	146,153	168,373	208,607	261,291	250,534
対H22(率)	—	4.5	10.0	11.6	14.3	17.9	17.2

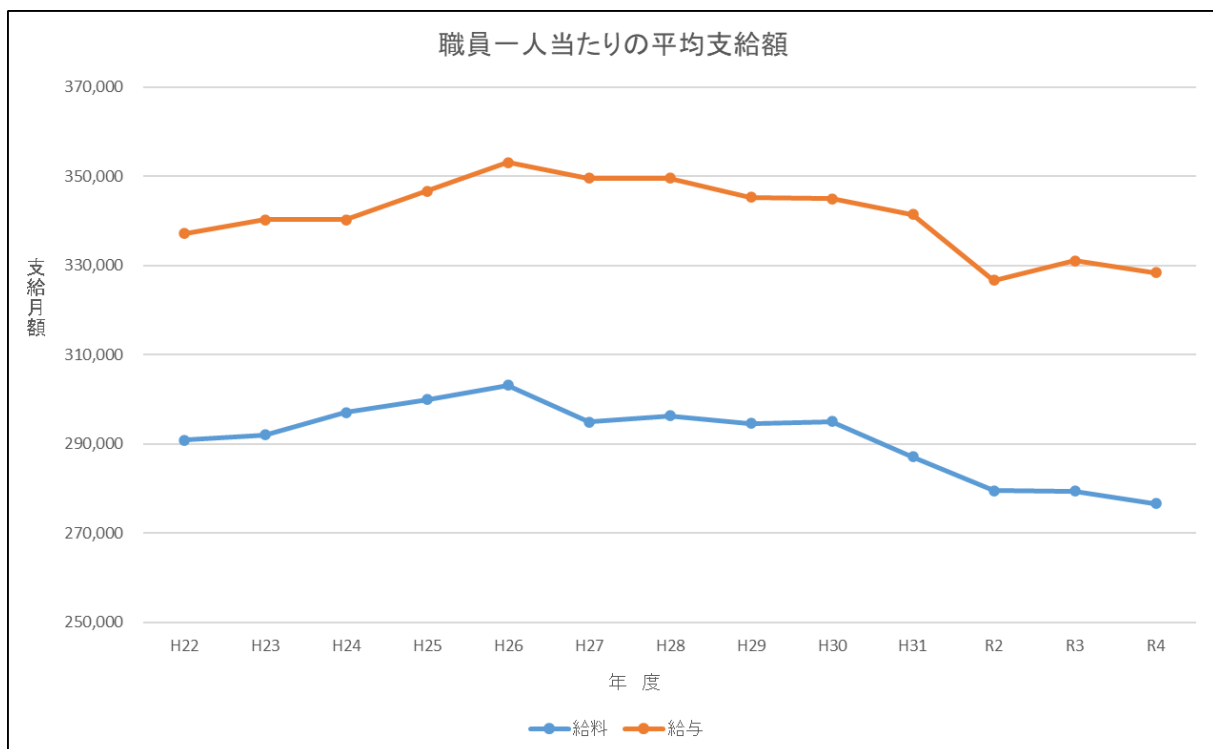
年度	H29	H30	H31	R2	R3	R4
人件費	1,803,031	1,763,160	1,793,807	2,022,029	2,132,820	2,143,262
対前年度(額)	95,954	▲ 39,871	30,647	228,222	110,791	10,442
対前年度(率)	5.6	▲ 2.2	1.7	12.7	5.5	0.5
対H22(額)	346,488	306,617	337,264	565,486	676,277	686,719
対H22(率)	23.8	21.1	23.2	38.8	46.4	47.1

(2) 一般会計における、職員一人当たりの平均支給月額

(単位：円／人)

年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
給料	290,818	292,026	297,056	299,901	303,199	294,897	296,331
給与	337,189	340,273	340,265	346,703	353,111	349,606	349,622
人数	185	185	188	188	191	197	196
平均年齢	41歳6ヵ月	41歳2ヵ月	41歳10ヵ月	42歳0ヵ月	41歳11ヵ月	41歳3ヵ月	41歳0ヵ月

年度	H29	H30	H31	R2	R3	R4
給料	294,585	295,014	287,068	279,511	279,435	276,662
給与	345,318	344,959	341,439	326,642	331,060	328,445
人数	199	196	201	206	207	208
平均年齢	41歳8ヵ月	41歳10ヵ月	41歳10ヵ月	41歳7ヵ月	41歳8ヵ月	41歳8ヵ月



Ⅲ 現状分析

1 職員数

本町の令和5年4月1日現在における職員数は223人で、うち一般事務を行う職員は147人、保育士・幼稚園教諭は68人、調理員・用務員は8人となっています。

(1) 職位別職員数（令和5年4月1日現在）

一般事務職では、課長・課長補佐・係長級の職員が43.5%を占め、上位級の職員数が比較的多い構成となっています。また、女性職員の占める割合は、主事が高く、近年は女性の採用が進んでいることがわかります。

一般事務職

(単位：人／％)

職位	課長級	課長補佐級	係長級	主任	主事	再任用	合計
職員数	29	24	11	21	54	8	147
構成比	19.7%	16.3%	7.5%	14.3%	36.7%	5.4%	100%
男性	27	16	8	19	15	8	93
女性	2	8	3	2	39	0	54
女性比	6.9%	33.3%	27.3%	9.5%	72.2%	0.0%	36.7%

※再任用はフルタイム勤務の職員のみ計上。一般事務職には保健師を含む。

保育士・幼稚園教諭

(単位：人／％)

職位	園長	副園長	主任	一般	再任用	合計
職員数	6	6	7	46	3	68
構成比	8.8%	8.8%	10.3%	67.6%	4.4%	100%
男性	0	1	0	2	0	3
女性	6	5	7	44	3	65
女性比	100.0%	83.3%	100.0%	95.7%	100.0%	95.6%

※再任用はフルタイム勤務の職員のみ計上

調理員・用務員

(単位：人／％)

職位	一般	再任用	合計
職員数	7	1	8
構成比	87.5%	12.5%	100%
男性	0	0	0
女性	5	1	6
女性比	71.4%	100.0%	75.0%

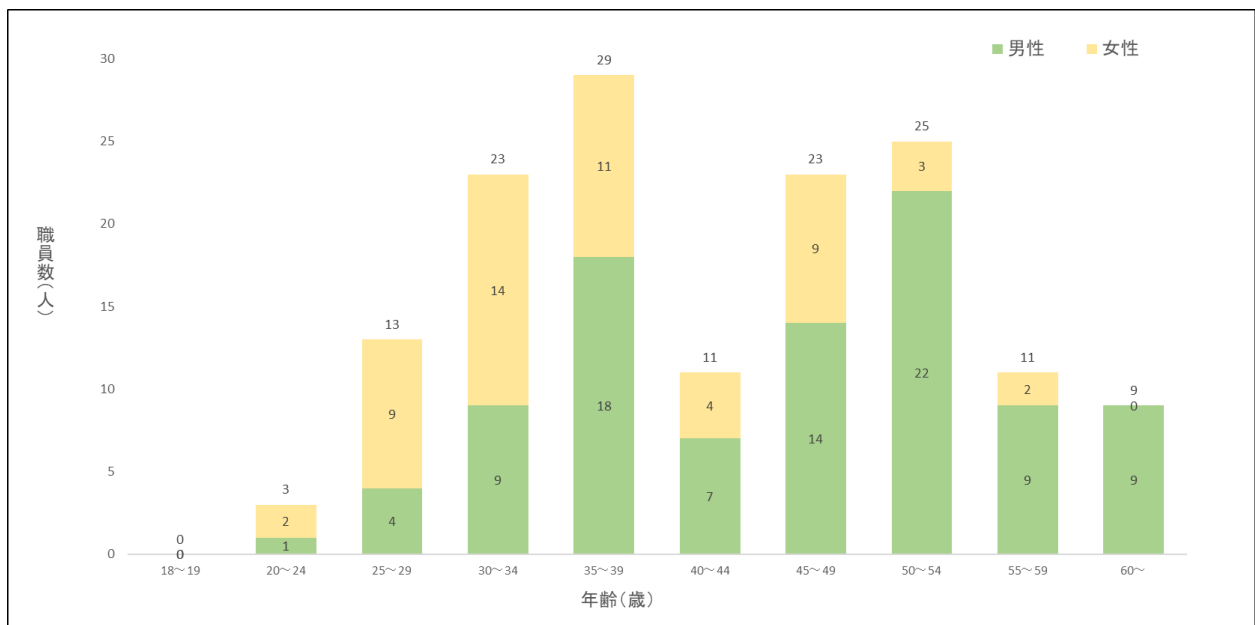
※再任用はフルタイム勤務の職員のみ計上

(2) 年齢別職員数（一般事務職：令和5年4月1日現在）

一般事務職員の年齢構成には、30歳未満、40歳～44歳、55歳～59歳の職員が少なく、大きな偏りがあることがわかります。このような状態は組織的・財政的に多くの問題が生じるため、こうした職員構成を改善し平準化することが人事管理上の課題となっています。

(単位：人／％)

年齢	18～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～	合計
職員数	0	3	13	23	29	11	23	25	11	9	147
構成比	0.0%	2.0%	8.8%	15.6%	19.7%	7.5%	15.6%	17.0%	7.5%	6.1%	100%
男性	0	1	4	9	18	7	14	22	9	9	93
女性	0	2	9	14	11	4	9	3	2	0	54
女性比	-	66.7%	69.2%	60.9%	37.9%	36.4%	39.1%	12.0%	18.2%	0.0%	36.7%



2 職員数の比較

本町の職員数を多角的に分析するため、「類似団体との比較」、「三重県内他町との比較」、「定員回帰指標による比較」、「定員モデルによる比較」の4つの視点から職員数の比較を行います。

（1）類似団体との比較

国は、全国の市区町村を「指定都市」・「中核市」・「特例市」・「特別区」・「一般市」・「町村」に区分したうえで、さらに「一般市」・「町村」を人口規模と産業構造の2つの要素を基準にし、「一般市」を16類型、「町村」を15類型に区分しています。類似団体とは、その中で同じ類型区分に属する自治体を指します。

本町は、類型「V-1」（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）に区別され、令和4年度における同類型には46団体が属しています。

類似団体といっても、それぞれ財政状況や行政ニーズが異なるため単純な比較はできませんが、総務省自治行政局が発行する「類似団体別職員数の状況」の数値を基に、適正な職員数を知る目安として「人口1万人当たり職員数」及び「定員管理診断」の2つによって職員数（普通会計職員）の比較を行います。

① 人口1万人当たり職員数（単純値による比較）

適正な職員数を知る目安として用いられている「人口1万人当たり職員数」で比較すると、類似団体37団体中16番目に少なく、平均より2.15人少ない状況です。

（単位：人）

団体名		住基人口	一般行政職員数	人口1万人当たり職員数	団体名		住基人口	一般行政職員数	人口1万人当たり職員数
兵庫県	稲美町	30,705	106	34.52	滋賀県	愛荘町	21,389	123	57.51
埼玉県	上里町	30,702	146	47.55	香川県	多度津町	22,392	112	50.02
熊本県	大津町	35,807	158	44.13	茨城県	境町	24,927	167	67.00
群馬県	大泉町	41,658	211	50.65	三重県	菰野町	41,476	251	60.52
栃木県	上三川町	31,177	155	49.72	三重県	東員町	25,891	154	59.48
栃木県	高根沢町	29,350	150	51.11	三重県	明和町	22,991	133	57.85
栃木県	益子町	22,196	112	50.46	愛知県	幸田町	42,532	264	62.07
岐阜県	大野町	22,347	124	55.49	神奈川県	愛川町	39,690	225	56.69
群馬県	邑楽町	26,004	150	57.68	千葉県	横芝光町	23,041	158	68.57
岐阜県	垂井町	26,547	171	64.41	富山県	立山町	25,174	159	63.16
愛知県	大口町	24,282	157	64.66	岐阜県	養老町	27,381	166	60.63
福岡県	苅田町	37,406	191	51.06	山形県	庄内町	20,307	139	68.45
静岡県	吉田町	29,230	195	66.71	滋賀県	日野町	21,160	152	71.83
福島県	西郷村	20,201	132	65.34	富山県	入善町	23,576	208	88.23
愛知県	武豊町	43,401	295	67.97	栃木県	那須町	24,538	200	81.51
山形県	高畠町	22,454	130	57.90	福井県	越前町	20,581	175	85.03
長野県	箕輪町	24,681	168	68.07	宮城県	加美町	22,115	187	84.56
愛知県	東浦町	50,415	363	72.00	鹿児島県	さつま町	20,050	179	89.28
岐阜県	池田町	23,186	149	64.26	合計		1,040,960	6,415	61.63

※単純値とは、部門内の配置を考慮せず、職員数と人口を用いて算出した数値。

※「住基人口」は、令和4年1月1日現在の住民基本台帳人口。

※「普通会計職員数」は、令和4年4月1日現在の職員数。

② 定員管理診断（修正値による比較）

単純値による比較では、消防職員を配置している団体も含まれているため、部門ごとに職員を配置している団体のみで算出した平均値である修正値で比較を行うと、普通会計部門において23人、11.2%の超過となっています。

しかし、各部門を見ていくと、民生・教育部門の職員数が多く、その他の部門では職員数が少ないことがわかります。これは、町立の保育園・幼稚園が他市町に比べ多いことが大きな要因です。

（単位：人／％）

大 部 門			職員数	修正値による比較		
				修正値× 住基人口÷ 10,000	超過数	超過率
普 通 会 計 部 門	一 般 行 政	議 会	3	3	0	0.0
		総務・企画	36	43	▲ 7	▲ 19.4
		税 務	10	13	▲ 3	▲ 30.0
		民 生	82	57	25	30.5
		衛 生	6	7	▲ 1	▲ 16.7
		農林水産	9	9	0	0.0
		土 木	8	14	▲ 6	▲ 75.0
		小 計	154	146	8	5.2
	教 育		54	39	15	27.8
	小 計		208	185	23	11.1
	下水道		4			
	交 通					
	そ の 他		6			
	小 計		10			
総合計			218			

※修正値とは、類似団体のうち、その部門に配置のある団体のみでの配置職員数により算出した数値。

※「職員数」は令和4年4月1日現在の職員数

※「住基人口」は、令和4年1月1日現在の住民基本台帳人口（25,891人）。

(2) 三重県内の他町との比較

三重県内15町の職員数と比較すると、類似団体との比較にも用いた「人口1万人当たり職員数」においては、平均より17.32人少ない状況となっております。

また、適正な職員数の目安として「職員1人当たり人口」による比較がありますが、こちらも平均より22.09人多くなっています。

人口規模及び産業構造などが異なるため単純に比較をすることはできませんが、この比較からは人口規模に対して職員数が少ないことがわかります。

(単位：人)

団体名	住基人口	普通会計職員数	人口1万人 当たり 職員数	職員1人 当たり人口	類型
川越町	15,477	109	70.43	141.99	Ⅳ－1
玉城町	15,271	111	72.69	137.58	Ⅳ－1
菰野町	41,476	332	80.05	124.93	Ⅴ－1
東員町	25,891	208	80.34	124.48	Ⅴ－1
明和町	22,991	185	80.47	124.28	Ⅴ－1
朝日町	11,071	100	90.33	110.71	Ⅲ－2
多気町	14,176	133	93.82	106.59	Ⅲ－1
木曽岬町	6,081	59	97.02	103.07	Ⅱ－1
度会町	7,892	79	100.10	99.90	Ⅱ－1
紀宝町	10,585	112	105.81	94.51	Ⅲ－2
紀北町	14,824	172	116.03	86.19	Ⅲ－2
御浜町	8,237	104	126.26	79.20	Ⅱ－0
大紀町	7,875	117	148.57	67.31	Ⅱ－2
南伊勢町	11,637	193	165.85	60.30	Ⅲ－0
大台町	8,710	156	179.10	55.83	Ⅱ－2
平均	14,813	145	97.66	102.39	

※「住基人口」は、令和4年1月1日現在の住民基本台帳人口。

※「普通会計職員数」は、令和4年4月1日現在の普通会計部門の職員数。

（３）定員回帰指標による比較

「定員回帰指標」は、人口と面積を用いて平均的な職員数を表す、簡素でわかりやすい指標で、地方公共団体定員管理研究会から示されています。詳細な分析はできませんが、同等の団体間において職員数を比較することで、定員管理の参考とすることが出来ます。

この指標により比較を行うと、令和５年４月１日現在の普通会計職員数 208 人に対して、定員管理指標試算値は 216 人となり、8 人、3.85% 下回っている状況です。

【定員回帰指標算式】

$$\text{試算値（普通会計職員数）} = aX_1 + bX_2 + c$$

記号	内容	数値
a	人口千人当たりの係数	6.7
b	面積 1 km ² 当たりの係数	0.12
c	一定値	40
X ₁	当該団体の人口（千人）	25.879
X ₂	当該団体の面積（km ² ）	22.66

※人口は、令和６年４月１日現在の住民基本台帳人口

$$6.7 \times 25.879 + 0.12 \times 22.66 + 40$$

$$\div 216.1085 \text{ 人}$$

普通会計職員数 (人)	定員回帰指標 試算値 (人)	超過数 (人)	超過率 (%)
A	B	C(A-B)	C/A×100
208	216	▲ 8	▲ 3.85

※「普通会計職員数」は、令和５年４月１日現在の普通会計部門の職員数。

※「定員回帰指標試算値」は小数点第１位を四捨五入した数値。

(4) 定員モデルによる比較

「定員モデル」とは、一般行政部門（総務・税務・民生・衛生・経済・建設）を対象として、行政需要と密接に関係すると考えられる指標（住民基本台帳人口、総面積、事業所数、保育所在所児数、直営ごみ搬入量、農家数、各種決算額等）と職員数との相関関係を分析し、各自治体の定員管理の基準となる職員数（試算値）を算出したものとして、地方公共団体定員管理研究会が示しています。

定員モデルの試算値と比較すると、令和5年4月1日現在での職員数の現状は、職員数 152 人に対して試算値は 150 人となり、全体で 2 人、1.3%上回っています。

(単位：人／%)

部 門	一般行政 職員数 A	定員モデル 試算値 B	超過数 C(A-B)	超過率 C/A×100
総 務	41	43	▲ 2	▲ 4.9
税 務	11	12	▲ 1	▲ 9.1
民 生	77	62	15	19.5
衛 生	6	13	▲ 7	▲ 116.7
経 済	9	7	2	22.2
建 設	8	13	▲ 5	▲ 62.5
合 計	152	150	2	1.3

※「職員数」は、令和5年4月1日現在の職員数。

※「総務」部門は、定員管理調査の「議会・総務」部門に相当。

※「経済」部門は、定員管理調査の「労働・農林水産・商工」部門に相当。

※「建設」部門は、定員管理調査の「土木」部門に相当。

Ⅳ 定員適正化の基本方針

様々な要素により比較・分析を行った結果、本町の職員数を類似団体と比較した場合は、全体の職員数としては平均をやや下回り、部門別に見ると、民生・教育部門の職員は他団体と比べ多く、その他の部門の職員は少なく、アンバランスであることがわかります。また、人口規模や面積等から分析した定員回帰指標では、職員数は、同規模の団体の平均値を下回る水準にあることがわかります。

しかしながら、民生・教育部門の職員数が多いのは町立の保育園・幼稚園を多く擁していることや、福祉や教育への行政ニーズの高まりがあり職員を配置する必要があるためであり、また、その他の部門で平均を下回る職員数については、本町の財政に対する人件費の割合が高いことを考えると、安易に増やせるものではありません。

職員の定員管理に当たっては、年度毎に具体的な目標数値を定めて定員を管理していくことが望ましいところですが、国や県からの権限移譲や、多様化・高度化する住民ニーズに対応するための新たな法整備がなされる度に、計画を大幅に見直す必要が生じるおそれがあります。

また、暫定再任用職員の増加や、令和4年度から導入されました公務員の定年延長制度により、職員数が増加することは避けられない状況です。

こうしたことから、厳しい財政状況の中、高度な住民サービスを提供し、住民が安全・安心に暮らせるまちづくりを一層進めていくために定員適正化計画を策定し、柔軟に定員の管理を行うこととします。

1 対象期間

本計画に基づき取り組む対象期間は、次のとおりとします。

●基準年月日：令和5年4月1日

●対象期間：令和6年度から令和10年度までの5年間

2 対象職員

対象職員は、常勤一般職の職員全員と、フルタイム勤務暫定再任用職員とします。

●対象職員：令和5年4月1日現在の職員 223人

なお、短時間勤務暫定再任用職員、会計年度任用職員については、職種、勤務形態等を考慮し、別途適正配置に努めます。

3 定員適正化方針

本計画の方針として、基準年月日（令和5年4月1日）の職員数223人を基準に現状を維持していくことを基本としますが、年度毎の具体的な目標数値は設定せず、年度毎の採用計画（各課に対してヒアリングを実施することにより必要な職員数を算出し、この職員数を基に退職者数及び再任用希望者数を勘案して、各年度の採用予定者数を算出したもの）により定員の増減を管理していきます。

なお、新規採用者については、職員年齢構成の平準化を図るため毎年度一定数の採用を行うこととし、暫定再任用希望者が多い年度がある場合には、その年度の会計年度任用職員の採用数を抑制するなど、総職員数の平準化を図ります。

4 定員管理状況の公表

定員管理の状況は、「東員町人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」に基づき本町ホームページ等において随時公表します。

5 計画の見直し

社会経済情勢の著しい変化、国や県からの権限移譲による大幅な業務量の増加、人事制度の大きな変更等が生じた場合には、随時その内容を精査し、必要に応じて計画内容を見直すこととします。

V 定員適正化のための具体的な取り組み

事務事業の見直しと適正人員の配置、暫定再任用職員及び会計年度任用職員の活用、情報化の推進等により、定員の適正化を図ります。また、今後見込まれる新たな行政ニーズに対しては、施策の着実な実現を図るため、必要かつ適正な人員配置を行っていきます。

1 年齢構成の平準化

柔軟な組織体制を構築し、財政的な不均衡の是正を図るため、毎年一定数の職員採用を行うほか必要な場合には経験者採用を実施し、また、三重県総合事務組合退職手当支給条例の規定による早期退職制度の職員への周知に努めることにより、年齢構成の平準化を図ります。

2 人材育成の推進

少数精鋭のスリムな組織を構築するためには、職員の人材育成の強化が欠かせません。人事評価制度や職員研修などの実施により、職員の能力を最大限に発揮できる職場環境を整備するとともに、評価制度に基づき、処遇も実施していきます。

3 組織体制の見直し

高度化・多様化する行政ニーズに対応していくため、機動的で柔軟な組織運営ができ、簡素で効率の良い組織体制の構築を行います。

4 事務事業の見直しと適正人員の配置

行政ニーズや時代環境の変化に基づく行政評価の結果を踏まえ、事務事業の見直しを行い、それに伴う適正な人員配置に努めます

5 上位級職員の適正配置

本町の財政に占める人件費が高い要因の一つに、上位級の職員が多いことが挙げられます。管理職員については、年功序列による一律の昇格ではなく選考による昇格とし、上位級職員の数を適正な配置とすることに努めます。

6 暫定再任用職員（定年延長職員）の活用

年金支給年齢の引き上げや定年延長制度の導入により、60歳以上の職員の増加は避けられません。これらの行政経験が長く、豊富な知識と経験を有する職員を、期間の限定された事務やイベント等に柔軟に対応するため活用し、また、若い職員の育成にその経験と知識を活かすこととします。

7 情報化の推進

業務の効率化や職員負担の軽減を図るため、AI（人工知能）や、RPA（Robotic Process Automation）の導入を検討し、職員を増やさずにより良い住民サービスを実現するための取り組みを行います。

Ⅵ 暫定再任用職員・会計年度任用職員の管理

短時間勤務の暫定再任用職員及び会計年度任用職員については、本計画の対象には含まれませんが、正規職員数の管理を行う一方で、これらの職員が増加し人件費を圧迫することになっては、本計画の意義を損なう恐れがあるため、人員過剰にならないよう、また常態化することのないよう適正に管理していくものとします。

1 暫定再任用職員の状況

本町では、定年退職するすべての職員が暫定再任用を希望するとすると、例年一定数の暫定再任用職員が在職することになります。また、令和5年度から導入されました定年延長により、令和6年度以降は定年延長された職員が加わることになり、60歳以上の職員が増加することが確実な状況にあります。

暫定再任用及び定年延長職員の推移予測

60歳 到達年度	職員数 (人)	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18
R2	7	暫定再任用(4年)															
R3	7		暫定再任用(5年)														
R4	2			暫定再任用(5年)													
R5	1				定年延長	暫定再任用(4年)											
R6	1					定年延長(2年)	暫定再任用(3年)										
R7	2						定年延長(3年)	暫定再任用(2年)									
R8	0							定年延長(4年)			暫定再任用						
R9	2							定年延長									
R10	6							定年延長									
R11	5								定年延長								
R12	9									定年延長							
R13	5										定年延長						

2 再任用職員数の管理

年金支給年齢の引き上げに伴い、その年金支給までの無収入期間を無くすため、希望する職員は暫定再任用するよう国から通達されています。このため暫定再任用職員数を抑制することはできませんが、今後暫定再任用職員が増加することを考慮して、公務に支障が生じる恐れがある場合を除いては、短時間勤務の暫定再任用とするなど、人員過剰・人件費の圧迫とならないよう検討していく必要があります。

3 暫定再任用職員の配置

暫定再任用職員は行政経験が長く、知識や経験も豊富な職員ではあるものの、窓口業務やコンピューターを使った作業には不慣れな場合があります。このため、できる限りその知識と経験を活かせる部署に配置をするよう努めるとともに、窓口業務・端末業務

を行う部署に配置する際には、適宜研修を行うこととします。

また、暫定再任用される職員も、退職前の役職にとらわれず、配置された部署で、一職員として自覚をもって業務を行う必要があります。

4 会計年度任用職員数の管理

行政ニーズの増加や多様化により、全国の地方公共団体において会計年度任用職員が増加してきました。期末手当や地域手当、任用形態によっては退職手当等の各種手当を支給することとなるため、会計年度任用職員の増加は、人件費を大きく圧迫することになります。

このため、暫定再任用職員や定年延長職員の数を鑑み、過度に会計年度任用職員に依存せず、年度毎にその必要性を判定し適正な任用を行います。

なお、保育士の暫定再任用職員及び会計年度任用職員については、年度当初の待機児童ゼロ達成のための保育士を確保する必要があり、その数については教育委員会で別途管理を行います。