

粕屋町定員管理計画
(令和6年度～令和10年度)

令和5年8月

粕屋町

目次

1. 計画策定の趣旨	1
2. これまでの定員管理の現状	2
(1) 職員全体の年齢構成	2
(2) 類似団体との比較	2
(3) 糟屋地区の各市町との比較	6
3. 今後の定員管理に影響する主な課題と対応	7
(1) 定年引上げに伴う影響	7
(2) 定員管理計画及び定数条例の対象職員の捉え方	8
4. 定員管理計画	8
(1) 基本方針	8
(2) 計画期間	9
(3) 計画目標	9
(4) 年度別目標	10

1. 計画策定の趣旨

粕屋町では、まちづくりの基本理念である「太陽と緑のまち」「協働でつくる安心のまち」を実現するため、町民、地域と行政がともに力をあわせて、安全で安心な暮らしを支える住みよい生活環境を創り出し、誰もが粕屋町に住み続けたいと思うまちづくりを進めています。

近年は、人口増加や複雑・多様化する住民ニーズに適切に対応するため、効率的な行財政運営を実現するため、事務の合理化や外部委託など、事務事業の見直しを進めるとともに、定員管理計画に基づく適正職員数の計画的な管理を行ってきました。

粕屋町においては、全国的に人口減少・少子高齢化が進行する中で、粕屋町の人口は引き続き増加していくことが見込まれ、今後の国勢調査においては、市制の要件である人口 5 万人を超えることが予想されます。市制を目指し、ますます元気なまちとなるように、町民と地域と行政がともに新たな時代のまちづくりを推進していく必要があります。

また、地方公務員の定年引上げ等の影響や組織を取り巻く環境の変化等を踏まえつつ、機動的かつ柔軟に対応できる職員の配置や組織体制の整備とともに、職員の能力向上に向けた取組を推進する必要があります。

さらに、社会経済情勢や行政を取り巻く環境が刻々と変化する中であって、複雑・高度化する行政課題に的確に対応し、行政サービスの質を維持向上させていくためには、専門的な能力や経験を有する多様な人材の確保・活躍が一層必要となっています。

特に、令和 5 年度から段階的な定年引上げ制度が開始されますが、定年退職者が 2 年に一度のみ発生するという影響を考慮し、定年退職者がいない場合でも経験年数や年齢構成の偏りが生じないよう一定数の採用を確保するなど、採用上の工夫を検討するとともに、段階的に 60 歳以上の常勤職員が増加していく見通しとなることも踏まえた定員管理を検討する必要があります。

こうしたことを踏まえて、今後、取り組むべき行政課題や住民ニーズに適切に対応するために、適材適所の職員配置や業務量に応じた職員数の割り振りなど、適正な定員管理を行っていくことが重要であります。また、定年引上げへの対応や今後の行政組織の体制維持の観点から平準化した職員採用を図る必要があります。今般、令和 6 年度から令和 10 年度までの粕屋町定員管理計画を策定するものです。

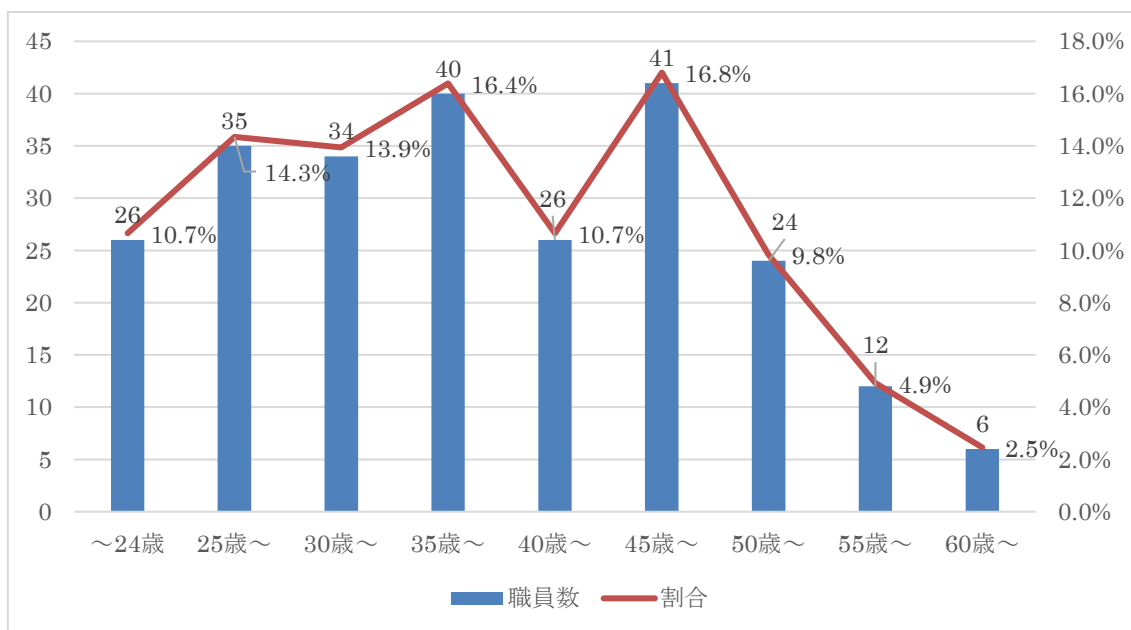
2. これまでの定員管理の現状

(1) 職員全体の年齢構成

令和 4 年 4 月 1 日時点における本町職員全体の平均年齢は、38.7 歳ですが、40 代前半と 50 歳代の職員数が他の年齢層の職員よりも少ない状況となっています。

今後、令和 5 年 4 月から定年引上げが実施される中で、50 歳代の職員が少ないことから、所属課のマネジメントを担う管理職候補となる年齢層の職員を定年引上げに伴い管理職から非管理職となる職員（以下「役職定年職員」という）が、管理職の育成にどのようにかかわるかについての検討が必要となっています。

また、役職定年職員の担う役割として 40 代前半の職員数が少ないことから、係長又は主幹級の実務の中心となる職員の補助や係長又は主幹級の職員に代わって若手職員の育成が求められます。



年齢区分	～24歳	25歳～	30歳～	35歳～	40歳～	45歳～	50歳～	55歳～	60歳～	総計
職員数	26	35	34	40	26	41	24	12	6	244
割合	10.7%	14.3%	13.9%	16.4%	10.7%	16.8%	9.8%	4.9%	2.5%	100.0%

(2) 類似団体との比較

総務省が毎年度実施する地方公共団体定員管理調査の結果と合わせて公表される「類似団体別職員数の状況」は、全ての市区町村を対象として、住民基本台帳人口と、直近の国勢調査による産業構造の 2 つの要素を基準に、一般行政部門及び普通会計について、類似する市区町村をグループに分け、そのグループ内での人口 1 万人当たりの職員数の平均値を算出し、職員数の比較を行うもので、適正な定員管理の推進をするための参考となる指標とす

るものです。なお、他の市区町村との比較を行う観点から、市区町村ごとに実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門の職員は除外しています。

指標を用いた比較に当たっては、人口 1 万人当たりの職員数の平均値を「単純値」、「修正値」として2種類算出したものを活用し分析等を行います。

「単純値」は、中部門または小部門に職員が配置されていない団体について区別することなく集計して平均値を算出したもので、普通会計、一般行政部門、総務・企画、衛生といった大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握する場合に適しています。

一方、「修正値」は、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集計し、平均値を算出したもので、大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適しています。

こうした単純値、修正値による比較については、総務省の作成した「定員管理診断表」を用いて行います。

実際に職員を配置するにあたっては、人口規模以外にも、地勢条件、自治体の財政状況等の社会経済状況、地域住民の行政に対する要望や自治体の施策の選択等の様々な要因(行政需要)が関わってきます。そのため、こうした指標による結果は、「あるべき水準」を示すものではなく、自治体ごとの「あるべき水準」を検討する上での気づきのために活用するものです。

しかしながら、単純値も修正値も平均値より 100 人以上、下回っていることから、類似団体と比較して、職員一人ひとりにかかる負担が大きくなっていることが推測されます。

粕屋町定員管理診断表(大部門以上)

大 部 門	職員数の増減					単純値及び修正値により算出した職員数との比較					
	R2.4.1 現 在	R3.4.1 現 在	増 減	R4.4.1 現 在	増 減	単純値による比較			修正値による比較		
	職員数	職員数		職員数		単純値 × 住基人口 10,000	超 過 数	超 過 率	修正値 × 住基人口 10,000	超 過 数	超 過 率
	A	B	B-A	C	C-B	D	E(B-D)	E/B×100	F	G(B-F)	G/B×100
	人	人	人	人	人	人	人	%	人	人	%
議 会	3	3		3		5	▲ 2	▲ 66.7	5	▲ 2	▲ 66.7
総務・企画	45	47	2	48	1	75	▲ 28	▲ 59.6	77	▲ 30	▲ 63.8
税 務	20	20		20		22	▲ 2	▲ 10.0	22	▲ 2	▲ 10.0
民 生	51	53	2	57	4	72	▲ 19	▲ 35.8	87	▲ 34	▲ 64.2
衛 生	19	18	▲ 1	17	▲ 1	30	▲ 12	▲ 66.7	36	▲ 18	▲ 100.0
農 林 水 産	5	4	▲ 1	3	▲ 1	12	▲ 8	▲ 200.0	11	▲ 7	▲ 175.0
商 工	3	3		3		7	▲ 4	▲ 133.3	4	▲ 1	▲ 33.3
土 木	15	16	1	17	1	26	▲ 10	▲ 62.5	24	▲ 8	▲ 50.0
一般行政計	161	164	3	168	4	250	▲ 86	▲ 52.4	266	▲ 102	▲ 62.2
教 育	50	50		49	▲ 1	55	▲ 5	▲ 10.0	78	▲ 28	▲ 56.0
消 防						13	▲ 13				
普通会計計	211	214	3	217	3	318	▲ 104	▲ 48.6	344	▲ 130	▲ 60.7
病 院											
水 道	9	10	1	10							
下 水 道	4	4		3	▲ 1						
交 通											
そ の 他	15	14	▲ 1	14							
公営企業等会計	28	28		27	▲ 1						
合 計	239	242	3	244	2						

【総務省「類似団体別職員数の状況(令和4年4月1日時点)より抜粋】

粕屋町は、人口2万人以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次60%以上のグループ(V-2)に区分され、令和4年度においては、全国で101町村が、福岡県では10町が属しています。

人口1万人当たり職員数を比較すると、一般行政部門・普通会計のどちらにおいても、粕屋町は少ない状況であり、全国平均値を大きく下回っていることがわかります。

町村 V-2 (福岡県内)

※人口2万人以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次60%以上の団体

一般行政部門 (単位:人)				普通会計 (単位:人)			
団体名	住基人口 (R4.1.1)	一般行政職員数 (R4.4.1)	人口1万人当たり職員数 (一般行政)	団体名	住基人口 (R4.1.1)	普通会計職員数 (R4.4.1)	人口1万人当たり職員数 (普通会計)
新宮町	33,615	111	33.02	志免町	46,572	192	41.23
粕屋町	48,580	168	34.58	新宮町	33,615	147	43.73
須恵町	29,045	102	35.12	粕屋町	48,580	217	44.67
志免町	46,572	166	35.64	宇美町	37,250	167	44.83
篠栗町	31,353	119	37.95	篠栗町	31,353	145	46.25
宇美町	37,250	142	38.12	須恵町	29,045	138	47.51
岡垣町	31,607	143	45.24	岡垣町	31,607	160	50.62
筑前町	30,105	141	46.84	筑前町	30,105	160	53.15
水巻町	27,906	140	50.17	水巻町	27,906	163	58.41
福智町	21,898	155	70.78	福智町	21,898	190	86.77
【参考】 V2 全国平均			52.42	【参考】 V2 全国平均			66.17

【総務省 HP:類似団体別職員数の状況(令和4年4月1日時点)より抜粋】

また、今後人口が 5 万人を超え、粕屋町が市となった場合、類似団体の区分は、人口 5 万以上 10 万未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次 90%以上かつⅢ次 65%以上のグループ(Ⅱ-3)に区分され、令和 4 年度においては、全国で 112 市が、福岡県では 7 市が属しています。

人口 1 万人当たりの職員数を比較すると、一般行政部門・普通会計のどちらにおいても、少なく、全国平均値を大きく下回っていることがわかります。

市 Ⅱ-3 (福岡県内)

※人口 5 万以上 10 万未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次 90%以上かつⅢ次 65%以上の団体

一般行政部門 (単位:人)				普通会計 (単位:人)			
団体名	住基人口 (R4.1.1)	一般行政職員数 (R4.4.1)	人口1万人当たり職員数 (一般行政)	団体名	住基人口 (R4.1.1)	普通会計職員数 (R4.4.1)	人口1万人当たり職員数 (普通会計)
粕屋町	48,580	168	34.58	粕屋町	48,580	217	44.67
宗像市	97,214	350	36.00	宗像市	97,214	435	44.75
福津市	67,851	253	37.29	福津市	67,851	309	45.54
太宰府市	71,834	278	38.70	太宰府市	71,834	337	46.91
那珂川市	50,228	199	39.62	那珂川市	50,228	250	49.77
古賀市	59,499	267	44.87	古賀市	59,499	319	53.61
小郡市	59,434	254	42.74	小郡市	59,434	321	54.01
直方市	55,941	276	49.34	直方市	55,941	380	67.93
【参考】Ⅱ3 全国平均			51.26	【参考】Ⅱ3 全国平均			64.94

【総務省 HP:類似団体別職員数の状況(令和 4 年 4 月 1 日時点)より抜粋】

(3) 糟屋地区の各市町との比較

毎年4月1日を基準日として総務省が実施する「地方公共団体定員管理調査」による、糟屋地区の各市町の部門別職員数及び総職員数(合計)は次のとおりです。

R4.4.1 現在

(単位:人)

部門 市町名	一般行政			教育	普通会計 計	公営企業 等会計	合計
	一般管理	福祉関係	一般行政計				
粕屋町	94	74	168	49	217	27	244
宇美町	85	57	142	25	167	23	190
篠栗町	78	41	119	26	145	21	166
志免町	90	76	166	26	192	28	220
須恵町	68	34	102	36	138	20	158
新宮町	74	37	111	36	147	29	176
久山町	44	23	67	17	84	11	95
古賀市	159	108	267	52	319	52	371

【総務省 HP:令和4年地方公共団体定員管理調査結果より抜粋】

「福祉関係」「教育」部門には町立の保育所・幼稚園等の職員が含まれるため、単純な比較はできませんが、総職員数についても、人口1万人当たりの職員数を比較すると、下記のとおり粕屋町は少ない状況です。

(単位:人)

町名	R4.1.1 現在 人口	総職員数	人口1万人 当たり職員数
粕屋町	48,580	244	50.22
宇美町	37,250	190	51.00
篠栗町	31,353	166	52.95
志免町	46,572	220	47.24
須恵町	29,045	158	54.40
新宮町	33,615	176	52.36
久山町	9,209	95	103.16
古賀市	59,499	371	62.35

3. 今後の定員管理に影響する主な課題と対応

(1) 定年引上げに伴う影響

【段階的な定年引上げについて】

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する一方で、複雑・高度化する行政課題への的確な対応などの観点からも、能力と意欲のある高齢期の職員を最大限に活用しつつ、次の世代にその知識や技術、経験などを継承していくことが求められています。

こうした一億総活躍社会の実現に向けた高齢者雇用促進の高まりや、公的年金の支給開始年齢の引上げを受けた雇用と年金の接続を踏まえて、令和5年4月1日から、国家公務員の定年が65歳まで段階的に引き上げられることに伴い、地方公務員についても同様に、2年に1歳ずつのペースで段階的に定年が引き上げられます。

粕屋町においても、令和4年12月に粕屋町職員の定年等に関する条例等の関連条例を改正しました。

これにより、令和5年度から、2年に1歳ずつ段階的に定年年齢を引き上げ、令和13年度の完成時には定年年齢が65歳となり、また、定年引上げ期間中の10年間は、原則として定年退職者が2年に1度しか生じないこととなります。

また、現在の再任用制度は、定年退職後、65歳までの職員を対象にした暫定再任用制度として令和13年度まで継続されますが、定年引上げ後は廃止されます。

さらに、定年が引き上げられる一方で、本人が希望する場合には、60歳以上で定年退職日相当日(定年年齢に達した日以後3月31日)まで、短時間勤務の職で再任用できる定年前再任用短時間勤務制が導入されます。

【段階的定年引上げによる定員管理への影響について】

これまで、毎年度の退職者数を前提に新規採用を行い、定員管理を行ってきましたが、令和5年度からの段階的定年引上げとそれに伴う新たな制度の導入は、段階的定年引上げ期間中の定員管理に大きな影響を与えることとなります。

(ア) 2年ごとの退職者数の変動

令和5年度から2年ごとに1歳ずつ定年を引き上げると、令和5年度から隔年は、理論上、定年退職者が生じないことから、隔年での60歳以上の職員数のイレギュラーな変動や、制度導入前と比べると定年引上げ期間全体の定年退職者数は、相当程度減少すると見込まれることを踏まえると、従来通りの定員管理が難しくなることが予想されます。

(イ) 60歳以降の働き方における多様な働き方による複雑化

60歳になった職員は、定年までのフルタイム勤務、または早期退職による定年前再任用短時間勤務、あるいは早期退職を選択することができ、また、定年引上げ完了までは、定年退職した後も、暫定再任用制度(フルタイム又は短時間)で65歳まで勤務を継続することがで

きます。

定員との関係では、退職者は当然ながら定員外となりますが、フルタイム勤務は暫定再任用も含めて定員内、短時間勤務は定員外となり、また、再任用短時間勤務職員の増加によって軽減された常勤職員の業務量に見合う定員や、暫定再任用短時間勤務職員の人数が定年引上げによって徐々に減っていくことなど定員のカウントが一層複雑となります。

上記(ア)・(イ)のような影響を考慮すると、退職者の補充を行うことを基本とした従来の採用方針に基づく対応では、職員の経験年数や年齢構成に偏りが生じるほか、組織内の新陳代謝の維持や優秀な人材の安定的な確保、専門的知識の世代間の継承や蓄積、計画的な人員配置・人材育成等が困難になる恐れがあります。このことから粕屋町の実情を踏まえつつ、各分野において、将来にわたって必要な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、60歳以降の職員の働き方を考慮して新規採用者を始めとする定員管理の在り方について検討し、計画的に取り組みを進めていく必要があります。

(2) 定員管理計画及び定数条例の対象職員の捉え方

前計画と定数条例において、育児休業職員等の捉え方が曖昧であることから定数と実働職員数に乖離が生じることから人事配置上、問題が生じていました。

実働職員(実際に職務に従事している職員)の確保の観点から、定員管理計画と定数条例の対象となる職員を統一して規定する必要があります。

4. 定員管理計画

(1) 基本方針

取り組むべき行政課題や複雑・多様化する住民ニーズに適切に対応するために、限られた人員により質の高い行政サービスを提供し、新たな行政課題にも的確に対応していくためには、計画的な職員採用、さらには職員配置の一層の効率化・適正化を推進していく必要があります。

また、公務員の働き改革により職員誰もが意欲・能力を発揮できる働きやすい環境を整備する必要があります。

今後の定員管理にあたっては、事務事業の見直し、民間委託等の推進、人材の育成や再任用職員・定年引上げ制度による役職定年職員の効率的な運用、職場環境の整備等を図りながら、将来に向けて持続可能な自治体組織の確立に努めていきます。

① 簡素で効率的な組織機構の構築

複雑・多様化する住民ニーズや山積する行政課題、さらには時代の要請に迅速か

つ的確に対応しながら、質の高い行政サービスを、安定的かつ持続的に提供するため、効率的な組織機構を構築します。

② 民間活力の活用

公が直接行う必要性、住民サービスに与える影響、コスト等を考慮し、民間委託した方が効率的・効果的に業務が行えるものは、積極的に民間委託または指定管理制度の有効活用を図ります。

③ 職員採用・職員配置の適正化

職員の新規採用は、退職予定者の数や職種等を勘案し、在職者の年齢構成等を踏まえながら、各年度の目標職員数を上回らない範囲で計画的に行います。

また、定員管理計画及び定数条例において育児休業中や休職中の職員、他団体派遣職員は対象外とし、実働職員数を把握し、適切な採用・配置を行います。

④ 人材の育成

限られた人員により質の高い行政サービスを提供し、新たな行政課題にも的確に対応していくためには、職員一人ひとりの資質や意欲の向上が不可欠です。今後は、さらなる職員研修の充実、国や県、関係機関への派遣を行い、人事管理の適正化に努め、職員の意識改革も含め、人材の育成を図っていきます。

⑤ 再任用職員・役職定年職員の活用

今後増加する 60 歳に到達した職員の多様な働き方に応じ、適正配置することで、豊富な知識・経験を活かし組織力の向上を図ります。

(2) 計画期間

計画期間は、令和 6 年度から令和 10 年度までの 5 年間とします。

(3) 計画目標

今回の計画目標は、60 歳以降の多様な働き方への対応や職員のスキルアップを目的とした研修や派遣に対応できるよう定期的な職員採用を行い、令和 10 年 4 月 1 日の目標職員数を 300 人とします。

なお、大幅な政策変更等が生じた際には、計画期間であっても見直しを行う場合があります。

(4)年度別目標

定員管理の基本的な考え方や基本方針を踏まえ、計画期間における年次別の目標職員数を設定し、目標達成に向けて取り組んでいくものとします。

(単位:人)

区分	参考	計画期間における目標職員数				
	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	R8.4.1	R9.4.1	R10.4.1
前年職員数	238	248	263	275	289	302
前年度退職(予定)者数	2	0	3	1	2	2
採用(予定)者数	12	15	15	15	15	15
職員数	248	263	275	289	302	315
(うち、60歳以上の職員数) ^{※1}	(0)	(3)	(2)	(4)	(6)	(11)
フルタイム再任用(予定)者数 ^{※1}	6	5	7	6	3	2
定数適用外の職員数	15	17	17	17	17	17
職員数(再掲)	239	251	265	278	288	300

※1:60歳到達者の約8割をフルタイムで定年まで継続し、その後、フルタイムの暫定再任用予定として計上。