

第6次
長瀬町定員適正化計画
(令和7年度～令和11年度)



長瀬町公式マスコットキャラクター

とろにゃん

令和6年7月 策定

長 瀬 町

目次

1. 定員適正化計画策定の趣旨	1
2. これまでの職員数の推移と定員管理の取組み	1
3. 定員管理の現状分析	6
4. 定員適正化計画の計画期間及び数値目標	9
5. 定員適正化の方策	11
6. 定員適正化計画の見直し	12

1. 定員適正化計画策定の趣旨

これまで当町では、適正な定員管理の推進を図るため、平成9年度から5か年を一つの計画期間として「長瀬町定員適正化計画」を策定し、事務事業の見直しや組織改正等を行うことにより、職員数の適正管理に努めてきた。

その結果、令和6年度の職員数は79人となり、計画策定前の平成8年度の職員数93人と比較すると、14人（▲15.1％）の削減となった。

今後もさらに、人口減少、過疎化、少子高齢化などの進行により、税収の減少や社会保障関連の支出の増大が見込まれていくなか、業務の民間委託やAIなどを活用し、より限られた職員で効率的に行政運営を進めていくことは、これまで以上に必要となっていく。

しかしながら、近年の社会経済情勢の変化は急速であり、町が抱える業務も多様化、高度化し、職員一人ひとりにかかる業務の負担は増加傾向にある。今後見込まれる行政需要の拡大に適切に対応していくためには、職員を削減するだけでなく、必要となる職員の数と質も確保していかなければならない。

また、定年延長による高齢期職員の活用や職員の働き方改革の推進なども見据えるとともに、職員定数外となる再任用短時間勤務職員や会計年度任用職員の活用についても十分に考慮した上で、定員を管理していく必要がある。

以上のことを踏まえ、中長期的に安定的で効率的な行政サービスを提供していくことや将来を支える人材を確保していくことをねらいとし、今後5年間の適正な定員管理の推進を図るため、新たに「第6次長瀬町定員適正化計画」を策定するものである。

2. これまでの職員数の推移と定員管理の取組み

当町の職員数は、令和6年4月1日現在で総数79名（総務省自治行政局公務員部給与能率推進室「地方公共団体定員管理調査」）で、内訳は一般行政部門59名、特別行政部門（教育委員会）10名、公営企業等会計部門（国民健康保険事業、介護保険事業、後期高齢者医療保険事業）10名となっている。

(1) 職員数の推移

(各年4月1日現在)

計画	年度	一般行政				特別行政	
		職員数 ①	対前年度 増減数	定員適正化計画		職員数 ③	対前年度 増減数
				計画数 ②	達成状況 ①-②		
—	平成8年度	69	—	69	—	20	—
第1次	平成13年度	71	2	67	4	20	0
第2次	平成18年度	70	▲1	69	1	19	▲1
第3次	平成22年度	63	▲7	63	0	17	▲2
第4次	平成27年度	59	▲4	59	0	16	▲1
第5次	平成28年度	60	1	61	▲1	16	0
	平成29年度	61	1	61	0	17	1
	平成30年度	62	1	60	2	16	▲1
	平成31年度	62	0	59	3	12	▲4
	令和2年度	59	▲3	59	0	11	▲1
	令和3年度	59	0	58	1	11	0
—	令和4年度	60	1	61	▲1	10	▲1
	令和5年度	59	▲1	—	—	10	0
	令和6年度	59	0	—	—	10	0

※地方公共団体定員管理調査個別団体表より集計

※特別行政部門（教育部門）における職員数は、平成26年度までは教育長を含め、平成27年度は地方教育行政の改正により教育長を含めていない。

※対前年度増減数において、平成13年度は平成8年度と、平成18年度は平成13年度と、平成22年度は平成18年度と、平成27年度は平成22年度との比較を記載している。

(各年4月1日現在)

計画	年度	公営企業等会計		職員合計			
		職員数 ④	対前年度 増減数	職員数 ①+③+④ ⑤	対前年度 増減数	定員適正化計画	
						計画数 ⑥	達成状況 ⑤-⑥
—	平成8年度	4	—	93	—	93	0
第1次	平成13年度 (計画終期)	5	1	96	3	91	5
第2次	平成18年度	7	2	96	0	91	5
第3次	平成22年度	8	1	88	▲8	88	0
第4次	平成27年度	8	0	83	▲5	85	▲2
第5次	平成28年度	8	0	84	1	85	▲1
	平成29年度	8	0	86	2	85	1
	平成30年度	8	0	86	0	84	2
	平成31年度	8	0	82	▲4	83	▲1
	令和2年度	8	0	78	▲4	83	▲5
	令和3年度	7	▲1	77	▲1	77	0
—	令和4年度	7	0	77	0	79	▲2
	令和5年度	9	2	78	1	—	—
	令和6年度	10	1	79	1	—	—

※地方公共団体定員管理調査個別団体表より集計

※平成13年度より、介護保険事業が一般行政部門から公営企業等に移行された。

※令和5年度より、後期高齢者医療保険事業が一般行政部門から公営企業等に移行された。

(2) これまでの定員管理の取組み

●過去の計画内容

第1次計画（平成9年度～平成13年度の5か年）

平成8年4月1日現在の職員数を基準とし、平成13年度までに2人の減員を図り、職員数を91人とすることを目標とした。

第2次計画（平成14年度～平成18年度の5か年）

平成13年4月1日現在の職員数を基準とし、平成18年度までに5人の減員を図り、職員数を91人とすることを目標とした。

第3次計画（平成19年度～平成22年度の4か年）

平成17年4月1日現在の職員数を基準とし、平成22年度までに8人の減員を図り、職員数を88人とすることを目標とした。

第4次計画（平成23年度～平成27年度の5か年）

平成22年4月1日現在の職員数を基準とし、平成27年度までに3人の減員を図り、職員数を85人とすることを目標とした。

第5次計画（平成28年度～令和4年度の7か年）

平成27年4月1日現在の職員数を基準とし、令和2年度の職員数を83人で維持することを目標としていたが、会計年度任用職員制度の創設や定年年齢引き上げが見込まれる状況等を鑑み、令和2年4月1日現在の職員数を基準として、令和4年度までに1人の増員を図り、職員数を79人とすることを目標として、2年間計画を延長した。

令和5年度・令和6年度（2か年）

定年延長の開始等の影響により、退職者等の見込みが困難であったため、計画未策定となっている。

●達成状況及び取組方法

第1次計画では、介護保険事務、建築規制等の新規事務により、目標を達成できず、一般行政部門2人、特別行政部門1人の計3人の増員となった。

第2次計画では、国体開催（カヌー、ライフル、クレー）や町村合併等の新規事務が増大している中、平成15年度から定年退職者の不補充の実施及び組織や事務の見直しを行うなど定員管理に努めたが、目標を達成できず、増減なしとなった。

第3次計画では、教育施設の耐震化・大規模改修工事等により事務が増大したものの、観光協会の法人化に伴う事務の移譲や定年退職者の不補充の実施及び組織や事務の見直しを行う等により、一般行政部門7人、特別行政部門2人の減員となり、目標を達成した。

第4次計画では、権限委譲等により事務が増大したものの、組織や事務の見直しや新規採用の抑制を行う等により、一般行政部門4人、特別行政部門1人の減員となり、目標を達成した。

延長前の第5次計画では、計画値が83人であったのに対し、実績値は78人であり、5人下回る結果となった。これは主に次の要因によるものである。

- ①教育委員会所属の技能労務職員を退職不補充とし、業務の代替として第一小学校の学校校務員をシルバー人材センターへ業務委託、給食センターへフルタイム会計年度任用職員の任用をするなど行った結果、2人の減員となった。
- ②令和2年度より、税務課と出納室を統合して税務会計課とするなど組織改正を行い、組織のスリム化を図った結果、管理職員が1人の減員となった。
- ③定員外の再任用短時間職員の任用が進み、常勤職員採用の抑制を図ることができた。
- ④3人で想定していた勧奨退職者が5人と多く、計画では想定していない普通退職者も4人生じた。

延長後の第5次計画においても、計画値が79人であったのに対し、実績値は77人であり、2人下回る結果となった。これは主に次の要因によるものである。

- ①教育委員会所属の技能労務職員を退職不補充とし、業務の代替として第二小学校の学校校務員をシルバー人材センターに業務委託、給食センターの技能労務職員を再任用短時間勤務職員として任用をするなど行った結果、2人の減員となった。
- ②し尿処理の広域化や小学校統合の準備等の事務の増大に合わせて、職員採用による補充を図る予定であったが、内定辞退者が出てしまい、目標としていた人数を採用することができなかった。

令和5年度から令和6年度にかけての計画未策定期間については、第5次計画終了時の実績値77人より2人増員となる79人となった。これは、令和5年度から健康福祉課を福祉介護課と健康こども課の2つに分ける組織改正を行ったことや、職員定数に含まれる埼玉県後期高齢者広域連合への派遣が令和6年度から行われたことなどにより、職員を増員する必要が生じたことが主な要因である。

3. 定員管理の現状分析

総務省所管の地方公共団体定員管理研究会が示している参考指標である「定員回帰指標」、「類似団体別職員数の状況」及び「定員モデル」により検証するとともに、「職員の年齢構成」による現状の分析を行った。

①定員回帰指標による比較

定員回帰指標は、類似団体の類型ごとに人口と面積の2つの説明変数のみで職員数を試算する簡素でわかりやすい指標として、総務省が示す算定式に基づき職員数を算出して比較するものである。

職員総数の分析であることから、基本的、包括的な比較にとどまり、部門ごとの精緻な比較や公営企業等会計の比較はできない。また、人口、面積以外の要因は反映されないことから、行政需要の変化や地域事情を反映した説明ができないことに注意が必要となる。

表 - 定員回帰指標による

試算式	試算値 = aX1 (人口) + bX2 (面積) + c (一定値)			
a :	人口千人当たりの係数			
X1 :	当該団体の人口 (千人) ⇒ 6,453 人 (令和6年4月1日現在)			
b :	面積1km ² 当たりの係数			
X2 :	当該団体の面積 (km ²) ⇒ 30.43 km ²			
c :	一定値			
	区分	a 人口係数	b 面積係数	c 一定値
町村	一般行政	4.5	0.08	40
	普通会計	6.7	0.12	
【職員数試算】				
一般行政	4.5 × 6.453 + 0.08 × 30.43 + 40 = 71.4729 ≒ 71人			
普通会計	6.7 × 6.453 + 0.12 × 30.43 + 40 = 86.8867 ≒ 87人			

「地方公共団体定員管理研究会報告書 (令和2年3月)」より

定員回帰指標による一般行政部門の試算値は71人、普通会計の試算値は87人であったのに対し、令和6年度定員管理調査の一般行政部門の実職員数は59人、普通会計の実職員数は69人であり、ともに大きく試算値を下回っている。

②類似団体による比較

「類似団体別職員数の状況」は、すべての市町村を対象にして、人口と産業構造の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区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1万人当たりの職員数の平均値を算出し、そのグループに属する団体を類似団体として比較するものである。

人口が同規模の団体を平均して比較するため、分かりやすい指標ではあるが、業務を民間委託や一部事務組合の所管にしている場合や面積が広いなどの地域事情は反映されないことに注意が必要となる。

表 - 類似団体別職員数の状況による比較（長瀬町の類型：II-2）

単位：人

区分	R5.4.1 職員数 A	単純値による比較			修正値による比較		
		職員数 B	超過人数 C(A-B)	超過率 C/A %	職員数 D	超過人数 E(A-D)	超過率 E/A %
一般行政	59	78	▲19	▲32.2	64	▲5	▲8.5
普通会計	69	93	▲24	▲34.8	77	▲8	▲11.6

*単純値…職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、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、小部門ごと平均値を算出したもの

「令和6年地方公共団体定員管理調査」より

類似団体別職員数の修正値による比較では、当町の一般行政職員数は5人(8.5%)、普通会計職員数は8人(11.6%)少ない状況となっている。

表 - 類似団体（78団体）別人口1万人あたり職員数による比較

※人口1万人あたり職員数の少ない順

※	団体名	面積 (R5.10.1)	住基人口 (R5.1.1)	一般行政職員数 (R5.4.1)	人口1万人 あたり職員数
1	佐賀県 上峰町	12.80	9,789	66	67.42
10	大阪府 能勢町	98.75	9,267	76	82.01
13	埼玉県 長瀬町	30.43	6,660	59	88.59
20	北海道 東川町	247.30	8,601	86	99.99
30	千葉県 鋸南町	45.17	6,990	76	108.73
40	千葉県 長南町	65.51	7,433	87	117.05
50	沖縄県 宜野座村	31.31	6,303	79	125.34
60	愛媛県 鬼北町	241.88	9,563	132	138.03
70	徳島県 美波町	140.74	6,071	99	163.07
78	北海道 弟子屈町	774.33	6,699	130	194.06
II-2 平均					117.72

令和6年3月「類似団体別職員数の状況」（総務省自治行政局公務員部給与能率推進室）より

長瀬町が属する類型は、II-2（人口5千人以上1万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次55%以上の団体）で、全国で同じ類型に所属する自治体は78団体である。

1万人当たりの一般行政職員数を比較すると、長瀬町は78団体中13番目に少なく、類型団体平均数と比べると29.13人下回っている。

③定員モデルによる比較

「定員モデル」は、一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門ごとの職員数と、その職員数と相関関係が強い説明変数（各種統計データ）を用いて、多重回帰分析の手法によって、それぞれの団体における平均的な試算職員数を部門別に算出できる参考指標であり、多様な行政需要を踏まえた精緻な分析が可能となる。

平成30年度に地方公共団体定員管理研究会により第10次定員モデルの改定が行われたので、平成30年4月の職員数と定員モデルとの比較を行った結果は、次の表のとおりである。

表 - 定員モデル試算職員数による比較（平成30年4月1日） 単位：人

部 門	試算職員数	実職員数	差 引
議会・総務	22	24	2
税 務	6	7	1
民 生	12	10	▲2
衛 生	7	7	0
経済（商工・農業）	7	8	1
土 木	6	6	0
一般行政部門 計	60	62	2

「地方公共団体定員管理研究会報告書（平成31年3月）」より

一般行政部門の試算値は60人であったのに対し実職員数は62人であり、2人試算値を上回っている。実職員数には、職員定数内となる埼玉県等への派遣職員が2人が含まれているので、実際には試算値と同数となっている。

この定員モデルは、平成30年度の各種統計データ等に基づき算出しているものであるため、単純には比較することはできないが、令和6年4月1日時点の一般行政職員は59人であり、試算値と大きな乖離はなく、概ね適正な職員に近いものとなっていると推察できる。

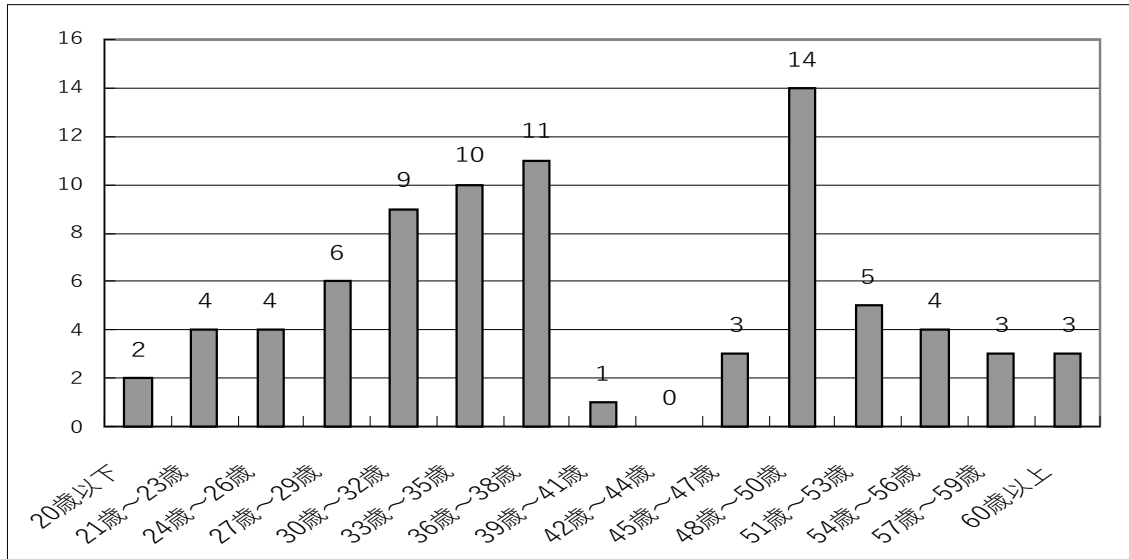
④年齢別職員構成の状況

平成15年度から平成21年度にかけて一般事務職員の採用試験を実施しなかった期間が大きく影響しており、40歳前後の職員が極端に少ない状況となっている。このため、社会人経験者試験を実施するなど、年齢構成の平準化に努めたが、中途退職者等が出てしまい、解消することはできなかった。

年齢構成の不均衡は、将来に渡って組織に様々な影響を与えることから、今後とも引き続き、定員管理と併せて年齢構成の平準化を図っていく必要がある。

表 - 年齢別職員構成（令和6年4月1日現在）

単位：人



※職員数は、他団体に派遣中の者を含み、他団体からの派遣者は除いている。

※再任用短時間勤務職員は含まれていない。

4. 定員適正化計画の計画期間及び数値目標

(1) 定員適正化の数値目標

これまで当町では、定員適正化計画に基づき職員数を抑制し、組織改正などにより効率的な行政運営に努めてきた。その結果、各種参考指標による現状分析結果から試算される職員数と比較しても、当町の定員は概ね適正に管理されているものと言える。

今後は、住民サービスの維持向上を図るとともに、新たな行政需要を要因とする業務量の増加に備え、必要な人材確保に取り組み、定年延長による高齢期職員の活用も考慮した上で、**令和11年度の職員数を82人**とすることを目標とする。

(2) 計画期間

令和7年度～令和11年度の5年間とする。

(3) 計画期間における年次別推移

単位：人

部 門	増 減	R6 実績	R7	R8	R9	R10	R11	計
一般行政	減 員	▲5	▲3	▲1	▲2	▲3	▲1	▲8
	増 員	5	4	3	2	2	2	11
	増減数	0	1	2	0	▲1	1	3
	職員数	59	60	62	62	61	62	—
特別行政	減 員	▲1	▲1					▲1
	増 員	1	1					1
	増減数	0	0	0	0	0	0	0
	職員数	10	10	10	10	10	10	—
公営企業 等会計	減 員	0						0
	増 員	1						0
	増減数	1	0	0	0	0	0	0
	職員数	10	10	10	10	10	10	—
計	減 員	▲6	▲4	▲1	▲2	▲3	▲1	▲11
	増 員	7	5	3	2	2	2	14
	増減数	1	1	2	0	▲1	1	3
	職員数	79	80	82	82	81	82	—
【参考】再任用短時間勤務職員見込み		1	5	5	6	5	2	—

※職員数は、各年度4月1日現在の目標数とする。

※退職者は、前年度の定年退職見込者数+前年度の旧定年年齢（60歳）到達退職見込者数+勸奨・普通退職見込者数（偶数年度に各1名ずつ）とした。

※埼玉県からの派遣の1人は、令和9年度で終了となる予定であるので、令和10年度の減員に含んでいる。

※町職員の定数外となる以下の派遣職員についても、影響のある各年度の増減に含んでいる。

- ・R6～R7 派遣中：皆野長瀬下水道組合【1人】、秩父広域市町村圏組合（介護認定）【1人】
- ・R9～R11 派遣見込み：秩父広域市町村圏組合（し尿処理）【1人】

※以下の派遣職員については、町職員の定数に含まれるので増減数に影響はないが、町での勤務実態はないことになるので、目標値は影響を考慮した上で決定している。

- ・R6～R11 派遣見込み：秩父地域おもてなし観光公社【1人】
- ・R6～R8 派遣中：埼玉県後期高齢者医療広域連合【1人】
- ・R10～R11 派遣見込み：彩の国さいたま人づくり広域連合【1人】

5. 定員適正化の方策

① 機能的・効率的な組織の構築

町民サービスの提供に当たって、最小の経費で最大の効果を発揮できる行政運営を図るため、事務事業の見直しを適宜行うとともに、社会経済情勢の変化や多様化する住民ニーズに的確に対応できる効果的な組織の構築を図る。

② 効果的な職員配置・職員採用

自治体DXの推進や地方創生等の行政課題に対して、安易に増員することなく、行政需要の対応に必要な人員の確保を図りながら、業務量に応じた効果的な職員配置を行う。

特に、職員採用については、組織力の維持と年齢構成の平準化を考慮しながら、将来の組織体制を見越し、行政需要に応じた必要人員を十分精査した上で募集・採用を進める。

③ 民間活力の推進

行政サービスの維持向上に留意しつつ、費用対効果等の検証を行いながら、業務委託や指定管理者制度など、民間の活力を積極的に活用し、業務の合理化を図る。

④ 職員の意識改革と能力開発

限られた人材と財源で複雑化・多様化する行政需要と行政課題に弾力的に対応するため、職員個々の意識改革と能力開発を積極的に推進する。

⑤ 業務の効率化

既存事業に対しては、単に前例踏襲で取り組むことなく、事業の進め方や事業そのもののあり方を含めて不断の見直しを行い、AIなどの新たなデジタル技術を取り入れるなど業務の効率化を図る。

⑥ 職員のメンタルヘルスへの配慮

ストレスの蓄積は、職員の心身の健康の保持に直結するものであり、ひいては業務の停滞を招くことにつながるものである。職員のメンタル不全を防止するため、ストレスチェックの実施などの対策を充実するとともに、ワークライフバランスに配慮した定員配置を目指す。

⑦ 多様な任用・勤務形態の活用

定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員及び定年延長による高齢期職員については、その豊富な知識や行政経験を活かせるよう、効果的な配置を行っていく。

また、会計年度任用職員については、職務内容や事務量等を考慮し、必要な人員と期間等を見極めた上で配置し、効率的な行政運営を目指す。

6. 定員適正化計画の見直し

今回策定した第6次定員適正化計画は、令和7年度から令和11年度までの5か年計画とするが、制度改正等による事務事業の大幅な見直しがあった場合などには、必要に応じ本計画を見直すものとする。



©長瀬町 とろにゃん