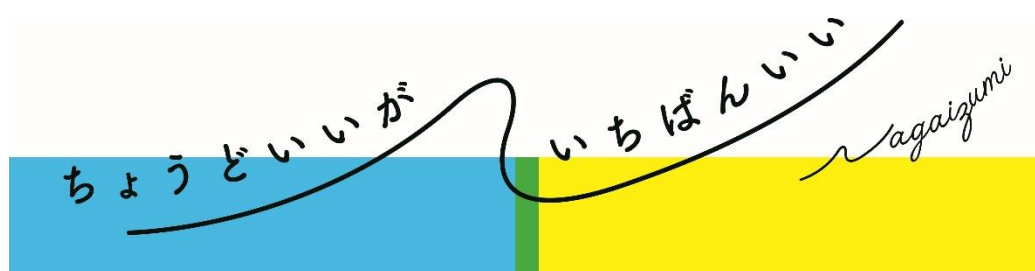


新・長泉町定員管理計画

令和6年度～令和10年度



令和5年4月

長泉町

目 次

I 計画策定の趣旨	1
II これまでの定員管理の取組み	1
1 長泉町行政改革大綱（計画期間：平成 11 年度～平成 13 年度）.....	1
2 長泉町行政改革大綱（計画期間：平成 14 年度～平成 16 年度）.....	1
3 長泉町行政経営改革プラン（計画期間：平成 17 年度～平成 21 年度）.....	1
4 新・長泉町定員管理計画（計画期間：平成 26 年度～平成 30 年度）.....	1
5 長泉町定員管理計画（計画期間：令和元年度～令和 5 年度）.....	1
III 職員数の現況	4
1 年齢別職員数の状況.....	4
2 類似団体別職員数による比較（大部門以上）.....	5
3 類似団体内の比較.....	6
4 県内市町との比較.....	8
5 財政状況から見た人件費の割合.....	9
IV 定員管理計画	10
1 基本的な考え方.....	10
2 計画期間.....	11
3 計画の目標.....	11
4 年度別職員数増減計画.....	12
5 職種別管理方針.....	12
6 今期の計画において併せて取組むべき事項.....	13
7 計画の見直し.....	13

I 計画策定の趣旨

本町は、これまでも行政改革を推進するため、経営という視点から様々な事務事業の見直しや効率化を図り、定員管理を計画的に進めるため「長泉町定員管理計画」を策定し、事務事業の見直しや民間委託の活用により、職員数の定員管理の適正化を推進してきました。

特に、本町は、全国の多くの地方自治体で将来人口が減少すると予想される中、2025年まで人口増加が見込まれており、一般的に人口減少という認識のもとでの職員数の削減は、行政サービスの低下にもつながりかねないことから、平成26年度からの「新・長泉町定員管理計画」、令和元年度からの「長泉町定員管理計画」では必要な行政サービスと必要な職員数のバランスに考慮し、職員数増を計画して定員管理に取り組んでまいりました。

そのような状況の中、新型コロナウイルス感染症の流行は、社会経済の広範囲に影響を及ぼし、今後は、各分野において、アフターコロナにおける新たな生活スタイルや人々の意識の変化に対応するため、事態の推移に即した柔軟な事業展開が求められます。

一方、職員の健康管理や仕事と家庭を両立させるワークライフバランスの推進にも配慮した働きやすい職場環境が求められており、引き続き、適正な定員管理と併せて働き方改革に基づく人事管理を行っていく必要があります。

また、令和5年度からは段階的に65歳まで定年が引き上げられることに伴い、豊富な知識、技術、経験等をもつ高齢期の職員の活用を図りながら、一定数の職員採用を維持するなど、定年引上げ完成後も見越した定員管理を行っていく必要があります。

このようなことから、本定員管理計画では、現行の「長泉町定員管理計画」の終了を受け、今後も安定した行政サービスの提供をさらに推進していくため、新たに定員管理の方向性及び目標値を定めていきます。

II これまでの定員管理の取組み

- 1 長泉町行政改革大綱（計画期間：平成11年度～平成13年度）**
平成11年度から3年間で9人（2.7%）削減
- 2 長泉町行政改革大綱（計画期間：平成14年度～平成16年度）**
平成14年度当初の職員数を、平成16年度までは維持
- 3 長泉町行政経営改革プラン（計画期間：平成17年度～平成21年度）**
平成17年度の職員数を、平成22年度当初までに17人（5.41%）削減
- 4 新・長泉町定員管理計画（計画期間：平成26年度～平成30年度）**
平成25年度当初の職員数を、平成30年度当初までに12人増員
- 5 長泉町定員管理計画（計画期間：令和元年度～令和5年度）**
平成30年度当初の職員数を、令和5年度当初までに18人増員

「長泉町行政改革大綱」では、平成 11 年度当初職員数 328 人に対し、平成 16 年度当初職員数は 316 人となり、12 人 (3.66%) の削減となりました。

その後、平成 17 年度から平成 22 年度当初までは国の 4.6%以上の職員数の純減等を求める指針に基づき「長泉町行政経営改革プラン」では、平成 17 年度職員数 314 人に対し、平成 22 年度当初職員数は 292 人となり、計画である 17 人 (5.41%) を上回る 22 人 (7.01%) の削減となりました。

平成 25 年度から平成 30 年度までの「新・長泉町定員管理計画」では、平成 30 年度には平成 25 年度当初の職員数から 12 人増員の 248 人とする計画となっていたが、5 人未達の 243 人となりました。

なお、同計画期間中の平成 28 年度に、三島市、裾野市及び長泉町の 2 市 1 町で富士山南東消防組合（一部事務組合）を設立したことに伴い、消防職を除外しました。

令和元年度から令和 5 年度までの「長泉町定員管理計画」では、令和 5 年度には平成 30 年度当初の職員数から 18 人増員の 261 人とする計画となっていたが、4 人未達の 257 人となりました。

行政経営改革プランにおける定員目標と実績

行政経営改革プラン計画期間 平成 17 年度から平成 21 年度まで

計画中の定員管理計画 平成 17 年 4 月 1 日を基準日として、平成 22 年 4 月 1 日まで

年 度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
目標値		314	311	311	306	302	297	
一般行政職		194	191	193	192	190	188	
教諭・保育士		48	50	50	50	48	45	
技能労務職		27	25	23	19	19	19	
消防職		45	45	45	45	45	45	
前年度退職者		10	10	9	19	12	21	18
新規採用職員		8	8	4	10	10	17	17
増減		▲2	▲2	▲5	▲9	▲2	▲4	▲1
実職員数	316	314	312	307	298	296	292	291
一般行政職	198	194	192	189	185	185	183	181
教諭・保育士	45	48	50	50	50	49	47	48
技能労務職	27	27	25	23	19	17	17	14
消防職	46	45	45	45	44	45	45	48
目標値との差			1	▲4	▲8	▲6	▲5	

* 消防職を含む

新・定員管理計画における定員目標と実績

計画期間 平成26年度から平成30年度まで

平成25年4月1日を基準日として、平成30年4月1日まで

年 度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
目標値			236	233	235	240	247	248
一般行政職			179	179	181	183	185	187
教諭・保育士			49	48	48	51	56	56
技能労務職			8	6	6	6	6	5
前年度退職者	16	12	14	13	9	11	7	16
新規採用職員	12	6	13	10	11	16	13	13
増減	▲4	▲6	▲1	▲3	2	5	6	▲3
実職員数	243	237	236	233	235	240	246	243
一般行政職	181	177	179	179	181	183	184	184
教諭・保育士	48	48	49	48	48	51	56	54
技能労務職	14	12	8	6	6	6	6	5
目標値との差				0	0	0	▲1	▲5

*消防職については、平成28年度に三島市、裾野市とともに富士山南東消防組合（一部事務組合）を設立したことに伴い、新・定員管理計画以降は消防職を除外している。

定員管理計画における定員目標と実績

計画期間 令和元年度から令和5年度まで

平成30年4月1日を基準日として、令和5年4月1日まで

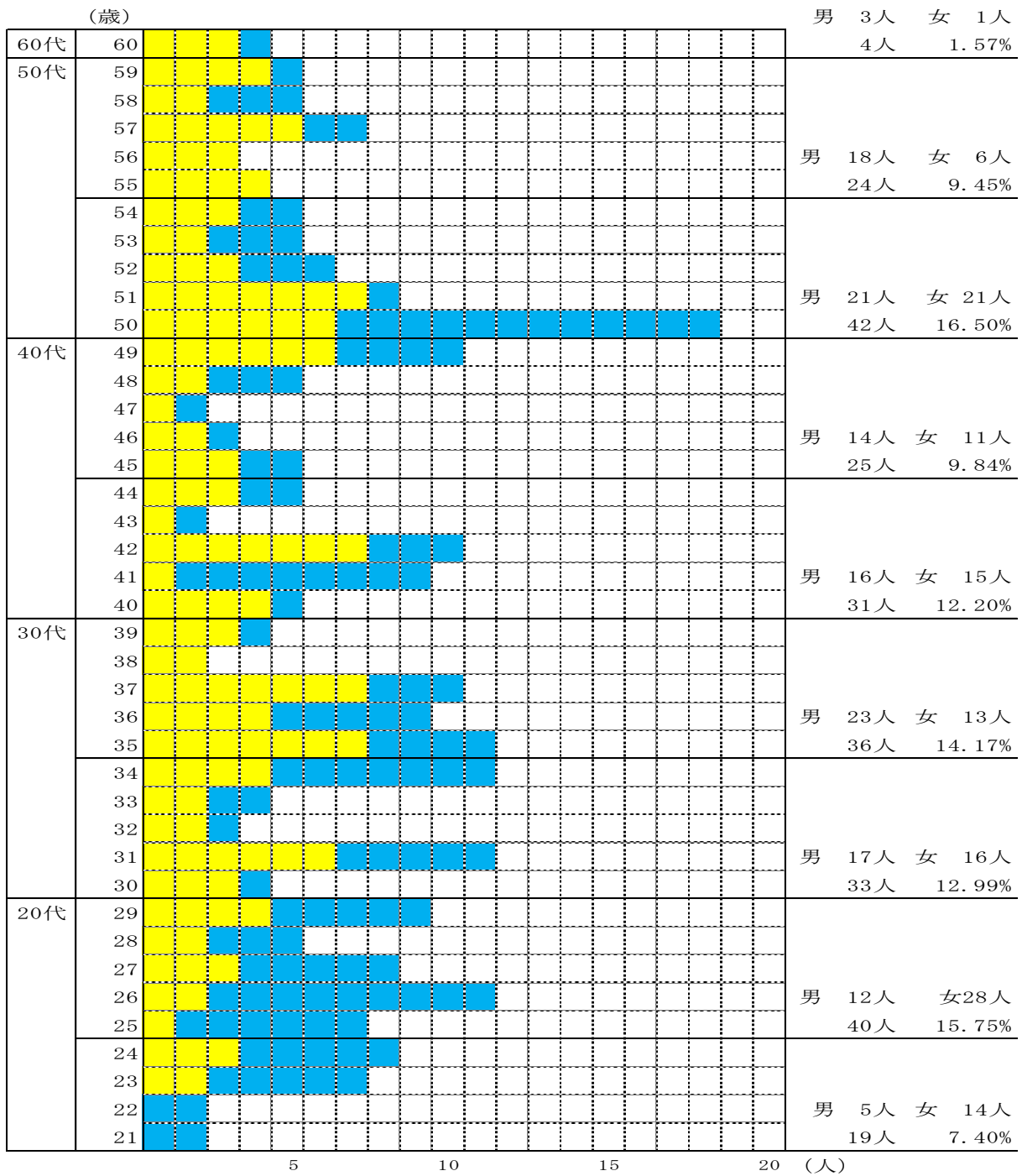
年 度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
目標値		253	258	259	260	261
一般行政職		194	197	197	198	198
教諭・保育士		55	57	59	60	61
技能労務職		4	4	3	2	2
前年度退職者		9	9	14	15	8
新規採用職員		19	12	13	14	※11
増減		10	3	▲1	▲1	3
実職員数	243	253	256	255	254	257
一般行政職	184	194	196	196	195	200
教諭・保育士	54	55	56	56	57	55
技能労務職	5	4	4	3	2	2
目標値との差			▲2	▲4	▲6	▲4

※令和5年度新規採用職員11人には、定年退職者及び再任用短時間勤務職員から再任用フルタイム勤務職員へ移行した者2人を含む。

Ⅲ 職員数の現況

1 年齢別職員数の状況

令和4年4月1日現在における本町の年齢別職員数の状況は、以下のとおりとなっています。これによると、年代間において偏りが見られます。年齢構成の偏りは、組織的にも財政的にも多くの問題が生じるため、これを改善して平準化することが人事管理上の課題の一つとなっています。



男 129人 女 125人 合計 254人

2 類似団体別職員数による比較（大部門以上）

「類似団体別職員数」は、一般行政部門及び普通会計部門について、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）から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（加重平均値）を算出し、職員数の比較を行うものです。

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。

本町は、人口2万人以上で、第2次・第3次産業の就業人口比率が80%以上で第3次産業の就業人口比率が60%未満である「V-1」に属しています。

この「V-1」における部門別の職員数の平均値から算出した類似団体の職員数と、本町の部門別の職員数との比較を行ったものが次の表になります。

これによれば、本町と類似団体の職員数を部門別に人口1万人当たりで比較してみると、本町の普通会計職員数は単純値で109人、修正値では120人少なく、また、一般行政部門では、単純値で79人、修正値で99人少なくなっており、大幅に類似団体を下回っています。

大 部 門	R3.4.1 職員数 A (人)	単純値により算出した 類似団体職員数との比較			修正値により算出した 類似団体職員数との比較		
		職員数 B (人)	超過数 A-B	超過率 %	職員数 C (人)	超過数 A-C	超過率 %
議 会	3	4	▲ 1	▲ 33.3	4	▲ 1	▲ 33.3
総務・企画	52	76	▲ 24	▲ 46.1	84	▲ 32	▲ 61.5
税 務	18	22	▲ 4	▲ 22.2	22	▲ 4	▲ 22.2
民 生	68	87	▲ 19	▲ 27.9	104	▲ 36	▲ 52.9
衛 生	16	26	▲ 10	▲ 62.5	26	▲ 10	▲ 62.5
労 働		1	▲ 1				
農 林 水 産	6	17	▲ 11	▲ 183.3	15	▲ 9	▲ 150.0
商 工	4	9	▲ 5	▲ 125.0	5	▲ 1	▲ 25.0
土 木	21	25	▲ 4	▲ 19.0	27	▲ 6	▲ 28.6
一般行政部門計	188	267	▲ 79	▲ 42.0	287	▲ 99	▲ 52.7
教 育	36	50	▲ 14	▲ 38.9	57	▲ 21	▲ 58.3
消 防		15	▲ 15				
普通会計部門計	224	333	▲ 109	▲ 48.7	344	▲ 120	▲ 53.6
水 道	5						
下 水 道	4						
そ の 他	20						
公営企業等会計	29						
合 計	253						

※R3.4.1 職員数合計には、裾野市長泉町衛生施設組合派遣者2人は含まれていない。

※単純値は、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、平均値を算出しています。

※修正値は、団体によっては、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等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出しています。

類似団体のグループ分け（町村）

産業構造		第2次・第3次 80%以上		第2次・第3次 80%未満
		第3次 60%以上	第3次 60%未満	
人 口	0人以上 5,000人未満	I-2	I-1	I-0
	5,000人以上 10,000人未満	II-2 河津町、南伊豆町、 松崎町、西伊豆町	II-1 川根本町	II-0
	10,000人以上 15,000人未満	III-2 東伊豆町	III-1	III-0
	15,000人以上 20,000人未満	IV-2 小山町	IV-1 森町	IV-0
	20,000人以上	V-2 函南町、清水町	V-1 吉田町、長泉町	V-0

3 類似団体内の比較

（人口2万人以上、産業構造第2次・第3次80%以上かつ第3次60%未満の団体）

普通会計職員数で比較したものが次の表になります。これによれば、本町の人口1千人当たり職員数は、類似団体43団体中2番目に職員数が少ない団体となっておりますが、当該職員数には当町には含まれていない消防職員が含まれている団体があることや、私立保育園の設置数が少ないため公立保育園の設置数が多くなっていることにより保育士の人数が大幅に多くなっている団体があるなど個別の事情は考慮したものとはなっていないことから、この数値のみをもって職員数が少ないとは言えない状況です。

団体名	面積 (R3.10.1)	住基人口 (H3.1.1)	普通会計 職員数 (R3.4.1)	人口1千人 当たり職員数 (普通会計)
兵庫県 稲美町	34.92	30,854	153	5.0
静岡県 長泉町	26.63	43,601	224	5.1
埼玉県 上里町	29.18	30,848	165	5.3
青森県 おいらせ町	71.96	25,288	138	5.5
熊本県 大津町	99.10	35,394	198	5.6
群馬県 大泉町	18.03	41,718	237	5.7
栃木県 益子町	89.40	22,530	135	6.0
栃木県 上三川町	54.39	31,285	188	6.0
栃木県 高根沢町	70.87	29,424	179	6.1
岐阜県 大野町	34.20	22,695	144	6.3
愛知県 阿久比町	23.80	28,597	187	6.5
群馬県 邑楽町	31.11	26,186	183	7.0
静岡県 吉田町	20.73	29,421	208	7.1
福岡県 苅田町	49.58	37,451	265	7.1

福島県 西郷村	192.06	20,254	145	7.2
岐阜県 垂井町	57.09	26,903	193	7.2
埼玉県 寄居町	64.25	32,915	237	7.2
愛知県 大口町	13.61	24,322	176	7.2
愛知県 武豊町	26.38	43,588	320	7.3
香川県 多度津町	24.39	23,056	171	7.4
岐阜県 池田町	38.80	23,563	178	7.6
山形県 高畠町	180.26	22,834	173	7.6
長野県 箕輪町	85.91	24,819	193	7.8
滋賀県 愛荘町	37.97	21,420	168	7.8
愛知県 東浦町	31.14	50,342	396	7.9
三重県 菰野町	107.01	41,643	331	7.9
愛知県 幸田町	56.72	42,581	339	8.0
茨城県 境町	46.59	25,074	201	8.0
三重県 東員町	22.68	25,942	210	8.1
神奈川県 愛川町	34.28	39,977	325	8.1
茨城県 茨城町	121.58	32,022	264	8.2
千葉県 横芝光町	67.01	23,368	194	8.3
兵庫県 多可町	185.19	20,149	171	8.5
岐阜県 養老町	72.29	28,021	253	9.0
山形県 庄内町	249.17	20,656	193	9.3
滋賀県 日野町	117.60	21,303	206	9.6
富山県 入善町	71.25	24,075	238	9.9
栃木県 那須町	372.34	24,756	257	10.4
福井県 越前町	153.15	20,940	225	10.7
京都府 与謝野町	108.38	21,040	232	11.0
宮城県 加美町	460.67	22,568	249	11.0
岐阜県 揖斐川町	803.44	20,459	231	11.3
鹿児島県 さつま町	303.90	20,573	277	13.5

(参考)

定員管理計画に基づく令和10年度当初までの15人の増員が、全て普通会計部門であった場合の人口1千人当たりの職員数を試算する。

住基人口(R5. 1. 1) 43,557人

普通会計部門職員数(R4. 4. 1) 224人

人口1千人当たりの職員数(R4. 4. 1現在)

$224人 \div 43,557人 * 1,000 = 5.1人$ (小数点第2位四捨五入)

普通会計部門職員数(R10. 4. 1) $224人 + 15人 = 239人$

$239人 \div 43,557人 * 1,000 = 5.4人$ (小数点第2位四捨五入)

*H4. 1. 1の住基人口で試算しているが、令和10年度には人口減少が見込まれているため、人口1千人当たりの職員数は、5.4人より多くなると思われる。

4 県内市町との比較

県内市町の普通会計職員数で比較したものが次の表になります。これによれば、本町の人口1千人当たり職員数は、県内の町では一番少ない団体となっています。また、県内の23市と比較すると人口1千人当たり職員数は、藤枝市に次いで少ないことがわかります。

県内市町の普通会計職員数での比較は、人口、地勢、産業構造などにそれぞれ違いがあることから、単純な比較はできませんが、本町の近隣市町は、人口1千人当たりの職員数が5人～6人台と比較的少ない職員数で行政運営していることがわかります。

団体名 (市)	普通会計 職員数 (R3.4.1)	人口1千人 当たり職員数 (普通会計)	団体名 (町)	普通会計 職員数 (R3.4.1)	人口1千人 当たり職員数 (普通会計)
藤枝市	684	4.7	長泉町	224	5.1
焼津市	757	5.4	清水町	193	6.0
沼津市	1,059	5.5	函南町	242	6.4
袋井市	496	5.6	吉田町	208	7.1
三島市	645	5.9	森町	145	8.1
掛川市	707	6.0	東伊豆町	115	9.7
磐田市	1,078	6.4	小山町	212	11.7
裾野市	328	6.4	松崎町	74	11.7
島田市	637	6.5	河津町	85	12.1
富士宮市	866	6.6	西伊豆町	110	14.6
御殿場市	601	6.9	南伊豆町	118	14.7
菊川市	341	7.1	川根本町	139	21.5
伊豆の国市	360	7.5			
富士市	1,892	7.5			
牧之原市	339	7.6			
伊東市	526	7.8			
湖西市	488	8.3			
下田市	214	10.2			
伊豆市	322	10.8			
浜松市	8,664	10.8			
静岡市	7,866	11.3			
御前崎市	368	11.6			
熱海市	431	12.0			

5 財政状況から見た人件費の割合

本町の普通会計決算における人件費の割合を示したものが次の表になります。これによれば、近年は概ね11.0%前後を推移していますが、令和2年度における県内市町との比較では、各市町の財政規模や消防職員の有無など地域事情に違いがありますが、県平均である14.8%を下回っており、県内市と比較すると4番目、県内町と比較すると1番目に人件費の割合が少ない状況になっています。

◆普通会計決算における人件費の割合

年 度	歳出総額A (千円)	人件費B (千円)	B/A (%)
平成23年度	13,430,612	2,109,272	15.7
平成24年度	14,673,393	2,071,766	14.1
平成25年度	14,190,833	2,052,517	14.5
平成26年度	14,245,281	2,001,321	14.0
平成27年度	14,386,790	2,076,122	14.4
平成28年度	15,023,771	2,094,708	13.9
平成29年度	14,841,992	1,729,868	11.7
平成30年度	15,160,115	1,704,185	11.2
令和元年度	14,959,265	1,758,565	11.8
令和2年度	21,538,044	2,248,419	10.4

◆県内市との普通会計決算(R2)における人件費の割合の比較

団体名	人件費割合 (%)	人件費 (千円)	団体名	人件費割合 (%)	人件費 (千円)
島田市	9.6	5,472,538	長泉町	10.4	2,248,419
焼津市	9.8	7,160,450	西伊豆町	11.2	1,050,308
藤枝市	10.1	6,843,672	森町	12.7	1,362,893
沼津市	10.7	10,183,006	函南町	13.1	2,146,333
袋井市	10.7	4,889,211	清水町	13.2	1,867,137
牧之原市	10.9	3,054,447	吉田町	13.3	1,964,260
掛川市	11.3	6,988,842	河津町	14.0	686,778
御殿場市	11.9	5,827,351	松崎町	14.2	647,883
伊豆の国市	11.9	3,223,787	南伊豆町	14.3	894,118
磐田市	12.1	10,861,726	小山町	14.4	2,243,170
裾野市	12.7	3,510,293	東伊豆町	15.4	1,047,938
三島市	12.8	6,445,366	川根本町	17.7	1,259,351
伊豆市	12.8	2,788,232	町平均	13.2	
菊川市	12.9	3,175,439	県平均	14.8	
御前崎市	13.4	2,897,583			
下田市	13.6	1,989,847			
富士宮市	13.7	8,413,298			
富士市	14.3	17,437,358			
伊東市	14.7	5,166,689			
湖西市	14.8	4,097,229			
熱海市	16.4	3,696,650			
浜松市	18.2	80,105,738			
静岡市	18.4	74,014,431			
市平均	14.9				

(参考)

令和3年度

普通会計歳出総額 17,337,127千円

人件費 2,323,638千円

人件費割合 13.4%

IV 定員管理計画

1 基本的な考え方

将来にわたって持続可能な町として成長、発展していくため、次の考え方にに基づき、総人件費の抑制に配慮して、業務量に応じた適正な職員数を確保します。

① 総合計画に掲げた事業の着実な遂行

第5次総合計画に掲げた「みんなでつくる 輝きつづける“ちょうどいい”まち」の実現に向け、個別の事務事業を着実に進めていきます。

② アフターコロナを見据えた行政運営

新型コロナウイルス感染症の再流行に備えるとともに、テレワークをはじめとする新たな働き方やデジタル化の推進等により、新しい時代に対応した行政運営を展開していきます。

③ 組織機構の見直し

社会経済情勢が大きく変化するなか、時代の要請を把握し、行政課題に的確に対応するため、必要に応じて組織機構の見直しを柔軟に行います。

③ 事務事業の見直し

限られた職員数や予算で成果を上げるために、行政評価制度を活用し、定例的な事務を含め検証を行わない、真に町が実施すべき事務事業に集中できるよう、事務事業の整理統合や廃止など不断の見直しを行います。また、事務事業の手法についても常に改善を行い、効率化を図ることとします。

④ 民間活力の積極活用

国の制度改正や事務の権限移譲等により業務が増加する中、官と民との役割分担を見直したうえで、民間事業者が実施することでサービスの向上と同時に経費削減を図ることができる事務事業に関して、指定管理者制度の導入や業務委託の活用を検討します。

⑤ 優秀な人材の確保、年齢構成の平準化に配慮した職員採用

職員採用に当たり、受験者及び保護者を対象とした職員募集説明会の開催や民間企業が主催する就活セミナーへの参加などで本町の魅力をPRするとともに、採用試験の日程、試験内容を工夫して優秀な人材の確保に努めます。

また、採用試験の受験者の要件等を工夫することによって、職員の年齢構成の偏りの是正に努めます。

⑥ 人事評価の活用と人材育成

長泉町人材育成基本方針に基づき、自己啓発、職場内研修、職場外研修を通して、職員個々の資質の向上を図っていきます。また、人事評価制度を活用して、各職員が目標を明確に持って職務に臨める職場環境を形成し、評価者と被評価者のコミュニケーションを図りながら、職員の成長やモチベーションの向上につなげていきます。

⑦ 多様な働き方の推進、働きやすい職場環境の整備

仕事と家庭を両立させるワークライフバランスの推進などの働き方改革への取組のため、「時差勤務の本格導入」、「男性職員の育児休業取得率向上」、「職員の時間外勤務縮減」、「年次有給休暇取得率向上」といった取組を継続していきます。

2 計画期間

計画期間は、令和6年度から令和10年度（令和5年4月1日を基準日として、令和10年4月1日まで）の5年間とします。

3 計画の目標

本町の定員管理においては、上記の基本的な考え方を踏まえ、計画期間内の各種事務事業の進捗状況や住民ニーズの高度化、多様化に伴う業務量の増加、行政改革による事務事業の見直し、民間委託等の推進に伴う業務量の減少などに注視しながら、持続可能な財政状況にも配慮しつつ、安定した行政サービスが提供できる体制づくりができるよう、一定数の職員数を継続的に確保していくことが必要となります。

そのため、本定員管理計画では、令和5年度当初の職員数である257人を基準として、前期の「長泉町定員管理計画」における未達分を早期に補充するとともに、第5次長泉町総合計画における今後のまちづくり施策の着実な推進に向け、再任用職員及び会計年度任用職員並びに定年延長に伴う60歳超職員の有効活用を図りながら、毎年の普通退職、産休、育児休業及びメンタルヘルス不調の職員に対する補充も考慮して、職員数を15人増員し272人とすることを目標に定員管理を行うこととします。

今後、定年延長に伴い退職者がいない年も一定数職員を採用していくことにより、職員数の増加が見込まれますが、第5次総合計画の推進目標に掲げた人口1,000人あたりの普通会計職員数5.5人を念頭に職員数を確保していきます。

また、令和13年度に定年が65歳になることや、令和15年度以降に職員数が多い世代が定年延長の期間に入ることから、参考のために将来目標職員数（令和15年度）を示すものとします。

4 年度別職員数増減計画

※職員数（人）は、各年度4月1日現在

年 度	5年度	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度
基準値/目標値 a	257	265	264	269	268	272
一般行政職	200	204	203	206	208	210
採用		5	3	3	3	3
退職		1	4	0	1	1
教諭・保育士	55	59	59	61	59	61
採用		4	1	2	1	2
退職		0	1	0	3	0
技能労務職	2	2	2	2	1	1
採用		0	0	0	0	0
退職		0	0	0	1	0
増減（基準値）		8	7	12	11	15
(参考)再任用短時間勤務 b	11	10	14	10	9	6
(参考) 総職員数 a+b	268	275	278	279	277	278
(参考) 増減（総職員）		7	10	11	9	10

将来計画職員数（参考：本計画対象外）

年 度	15年度
基準値/目標値 a	269
一般行政職	210
教諭・保育士	59
技能労務職	0
増減（基準値）	12
(参考)再任用短時間勤務 b	3
(参考) 総職員数 a+b	272
(参考) 増減（総職員）	4

5 職種別管理方針

職 種	方 針
一般行政職 (事務職)	原則として退職補充を行う。また、今後、長泉町総合計画に基づく必要度、重要度の高い事務事業への重点的な人員配置する。
一般行政職 (土木職・建築職)	原則として退職補充を行う。今後の橋梁長寿命化や水道、下水道のライフラインの維持管理、ファシリティマネジメント事業の状況等に応じて、新たな採用を検討していく。
一般行政職 (保健師等)	資格職であることから、原則として退職補充を行う。また、業務の必要性及び業務量に応じて新たな採用及び新たな専門職種の採用を検討していく。
教諭、保育士	資格職であることから、原則として退職補充を行う。また、幼稚園の認定こども園化など業務の必要性及び業務量に応じて採用を検討していく。
技能労務職	原則として、退職不補充とする。

6 今期の計画において併せて取組むべき事項

(1) 定年引上げへの対応

地方公務員の定年が、令和5年から2年に1歳ずつ引き上げられます。定年引上げに伴い、60歳超職員の働き方の選択肢が増えることから、その動向の把握に努めるとともに、組織活力の維持や将来的な年齢別職員構成を考慮して一定数の職員採用を維持していくことを前提とした適正な定員管理を行っていきます。

(2) 多様な任用制度の活用

- ① 再任用職員の活用
- ② 会計年度任用職員制度の活用

年々増加している会計年度任用職員を含めた全体の職員数の中で最適な人員配置を行います。

(3) 法定雇用率の引上げに伴う障害者雇用の促進

令和8年には法定雇用率が3.0%に引き上げられることが予定されていることから、正規職員、会計年度任用職員の双方で計画的に障害者雇用を進め、法定雇用率を達成していきます。

7 計画の見直し

本定員管理計画については、進捗状況を常時把握・分析するとともに、長泉町総合計画の取組状況や長泉町行政改革プランの進捗状況をはじめ、定年延長制度の運用状況等に応じ、適宜、見直しを行っていくものとします。

長泉町定員管理計画（令和6年度～令和10年度） 令和5年4月

静岡県長泉町 行政課行政庶務チーム
〒411-8668
静岡県駿東郡長泉町中土狩828番地
TEL 055-989-5500
FAX 055-986-5905
E-Mail gyousei@town.nagaizumi.lg.jp