

波佐見町定員管理計画

令和5年1月

長崎県波佐見町

波佐見町定員管理計画

1 計画策定の趣旨

地方公共団体を取り巻く環境は、急速な少子高齢化が進む中、行政需要は複雑多様化しており、本町においても安定的な行政サービスを今後とも継続して維持していくためには、さらなる行財政改革が求められています。

本町ではこれまで7次にわたる行政改革大綱を策定し、具体的改革の指標となる行政改革実施計画に基づき、各分野において社会経済情勢の変化に対応した効率的かつ効果的な行財政運営の取り組みを実施した結果、公債費や人件費の縮減、ふるさと応援寄附金などによる財源の確保などの成果が表れ、当初計画策定時と比較し、財政事情は幾分好転した状態となっています。

しかしながら、今後の人口減少社会が到来する中、各自治体間の競争を勝ち抜き、「選ばれる波佐見町」となるためには、施策の重点的な実施や取捨選択を進め、行財政運営の効率化を図るため、その基盤となる定員管理を適正に行う必要があります。

一方で令和5年度から段階的に職員の定年延長が始まり、令和13年度に65歳に引き上げられますので、その対応も必要となっています。

このような背景を踏まえ、令和5年度から向こう5年間の定員管理計画を策定し、限られた人材を活かし、最小の職員数で最大の効果を挙げるため、定員の適正化を引き続き推進していくものです。

2 定員管理の現状と課題

行政改革実施計画に沿って、これまで公立保育所の民営化を行ない、また学校給食センター、学校用務員の業務の民間委託についても、定年による退職者不補充の形で

計画的に職員数の減と人件費を抑制してきました。

また、この間、いわゆる団塊の世代の退職者数の増加も含め、各年度において退職者に対応した新規採用に配慮してきたものの、近年の行政需要や医療・福祉サービス系の対象者の増加に伴い、対応する職員(専門職含む)の採用を強いられている状態です。

この結果、下表のとおり10年間で13人(12.6%)の増加実績となりましたが、類似団体(Ⅲ-1)57団体で比較をした場合、令和3年4月1日現在では、依然として少ない方の1位に位置しています。

◎職員数の推移

(町長、副町長、教育長を除く、各年4月1日現在)

部 門	職 員 数 (人)									
	平25	平26	平27	平28	平29	平30	令 1	令2	令3	令4
一般行政部門	67	69	68	69	70	70	74	74	78	77
教 育 部 門	15	16	16	15	15	15	15	15	16	15
公 営 企 業 等 会 計 部 門	21	21	20	22	22	23	22	24	24	24
合 計	103	106	104	106	107	108	111	113	118	116
対前年比	△4	3	△2	2	1	1	3	2	5	△2

※教育部門・・・教育委員会事務局、給食センター

※公営企業等会計部門・・・上水道、下水道、国民健康保険、介護保険

また、年齢階層別職員数の状況は、団塊世代の大量退職に伴う採用者の集中もあり、25歳から39歳の年齢層が多いことや特定の年齢が極端に少ない等の偏りもあることから、将来においても各年度におけるバランスのとれた職員数の確保に支障を来さないよう計画的に年齢構成の平準化を図っていく必要があります。

◎年齢別職員数（令和4年4月1日現在）

区 分	人 数
24歳以下	7人
25～29歳	17人
30～34歳	18人
35～39歳	24人
40～44歳	21人
45～49歳	11人
50～54歳	11人
55歳以上	7人

3 今後の定員管理

(1) 定員管理の基本的な考え方について

第6次から第7次の行政改革大綱の推進時期と平行し、少子高齢化、人口減少に伴う施策の重点化、多様化が見込まれ、一方で、介護や子育て施策の地方への権限移譲が進む中、基礎自治体が担う行政事務は今後ますます増加することが見込まれ、むしろこれまで以上に専門化、高度化していくことも予想されます。

また、職員の定年延長も始まりますが、実際の事務執行上或いは組織の新陳代謝を促す観点から新規採用は計画的に行う必要があり、現在の職員数の削減を行うことは現実的に難しい状況にあるものといえます。

① 計画期間

令和5年度から令和9年度までの5年間とします。

（令和5年4月1日を基準とし、令和9年4月1日まで）

② 基本的事項

一般行政部門においては、今後の定年延長、行政需要の多様化、専門分野の設置等が見込まれる中、職員数の減員は行政サービスの水準低下を来たすおそれがあり、町財政状況と今後見込まれる行政需要との整合性を図りながら、適正な定員管理計画に努めます。

現業部門では、学校用務員の退職に伴う減員の補充は行なわず、民間委託とし、給食センターは、調理における主要な管理部署を除き、原則正規職員は配置しないこととします。

③ 年齢構成

職員採用にあたっては、将来にわたり職員の年齢構成の偏りがないう、新規職員を計画的に採用し、平準化に努めるものとします。

④ 計画の見直し

国の法令改正等職員定員に影響を及ぼす制度改正又は施策の変更が生じた場合は、事務の統廃合、一元化を図るとともに重点施策を積極的に推進するため、効率的で柔軟性の高い組織運営体制の見直しを含めた定員管理に努めるものとします。

(2) 定員管理計画

5年間の部門別職員数や職員採用の計画を次のとおりとします。

また、職員の定年延長に伴い対象者全員が定年延長(常勤職員)するものとして管理します。

一方で、暫定再任用又は定年前再任用短時間勤務制度も始まりますので、対象者には十分は情報提供を行い、多様な働き方に対応できるよう支援を図ります。

なお、条例定数の129名については、国等の権限移譲に伴い、新たな行政需要が生じ、普通交付税等で財源が措置されることが明らかである場合には、議会に諮ったうえで見直す可能性がありますが、これまでの経過を踏まえ、今後も堅持することとします。

(3) 将来的な課題

今後、人口減少並びに労働人口減少社会に伴い、相対的に職員の定員管理も減少に転じる時期が到来しますので、それらに対応できるよう、組織のスリム化や自治体DXなどをはじめとする不断の業務改善を進めるものとします。

【定員管理計画】

(下段()は技能労務職員数・再掲)

部 門	令4.4.1	職 員 数 の 計 画 (人)				
	職員数	令5.4.1	令6.4.1	令7.4.1	令8.4.1	令9.4.1
一般行政部門	77	78	79	81	83	84
教 育 部 門	15 (4)	15 (4)	16 (4)	16 (4)	16 (4)	16 (4)
公 営 企 業 等 会 計 部 門	24	24	24	24	24	24
合 計	116	117	119	121	123	124
対前年比		0	2	2	2	1
退職見込者数		0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (0)
採用予定者数		2	2	2	2	2

以上