

御嵩町定員適正化計画

(令和4年度～令和8年度)

令和4年4月
御嵩町

【目次】

1. はじめに
2. 定員管理及び定員適正化の沿革
3. 適正化計画の目標
4. 定員適正化計画の基本方針及び取り組み

1. はじめに

全国的な課題である少子高齢化は、御嵩町においても急速な伸びを示しており、財政状況については、グリーンテクノみたけ工業団地等による税収が確保される一方、社会保障に係る経費の増大、行政サービスに対する町民ニーズの多様化による需要の増大、新庁舎等整備事業、亜炭鉱廃坑対策事業、伏見小学校を始めとする老朽化した公共施設の改修等にかかる費用の増大、加えて、世界的に拡大した新型コロナウイルス感染症への対策など、様々な課題があります。

こうした状況の中で、第5次総合計画後期基本計画では、人、もの、情報の交流を育むことで一人ひとりが活躍し、みんなが生きがいと希望にみちた魅力あるまちを目指しており、まちの将来像を「つながる・あふれる・輝くまち」として掲げました。また第7次行政改革大綱においても組織の根幹を支える人材育成は、不可欠なものとして展開していく必要性を掲げており、時代や行政環境の変化に対応できる能力と意欲のある職員を育成し、行政サービスの質の向上に取り組む必要があります。

これらの計画を踏まえ、働き方改革の視点を加えながら、更なるICTの活用等による行政運営を進めていく中で、定員数抑制ありきではなく、町民サービスの低下を招かぬよう十分配慮し、再任用職員の有効活用や将来的な職員の年齢構成、人材確保など計画的な定員管理を行っていく必要があります。

このような状況の中、令和3年度末で前定員適正化計画の終期を迎えたため、新たに令和4年度から8年度までの5年間の定員適正化計画を策定したものです。

策定に当たっては、厳しい財政状況や働き方改革による長時間労働の是正、正規職員と非常勤職員との格差是正、再任用制度さらには令和5年4月から施行される定年引上げなど国の動向を踏まえた上で、多様化していく町民ニーズや複雑化する国の施策に対応するため、また、適正な町民サービスの維持及び推進のため、より効率的かつ効果的に人員を確保するよう努めます。

2. 定員管理及び定員適正化の沿革

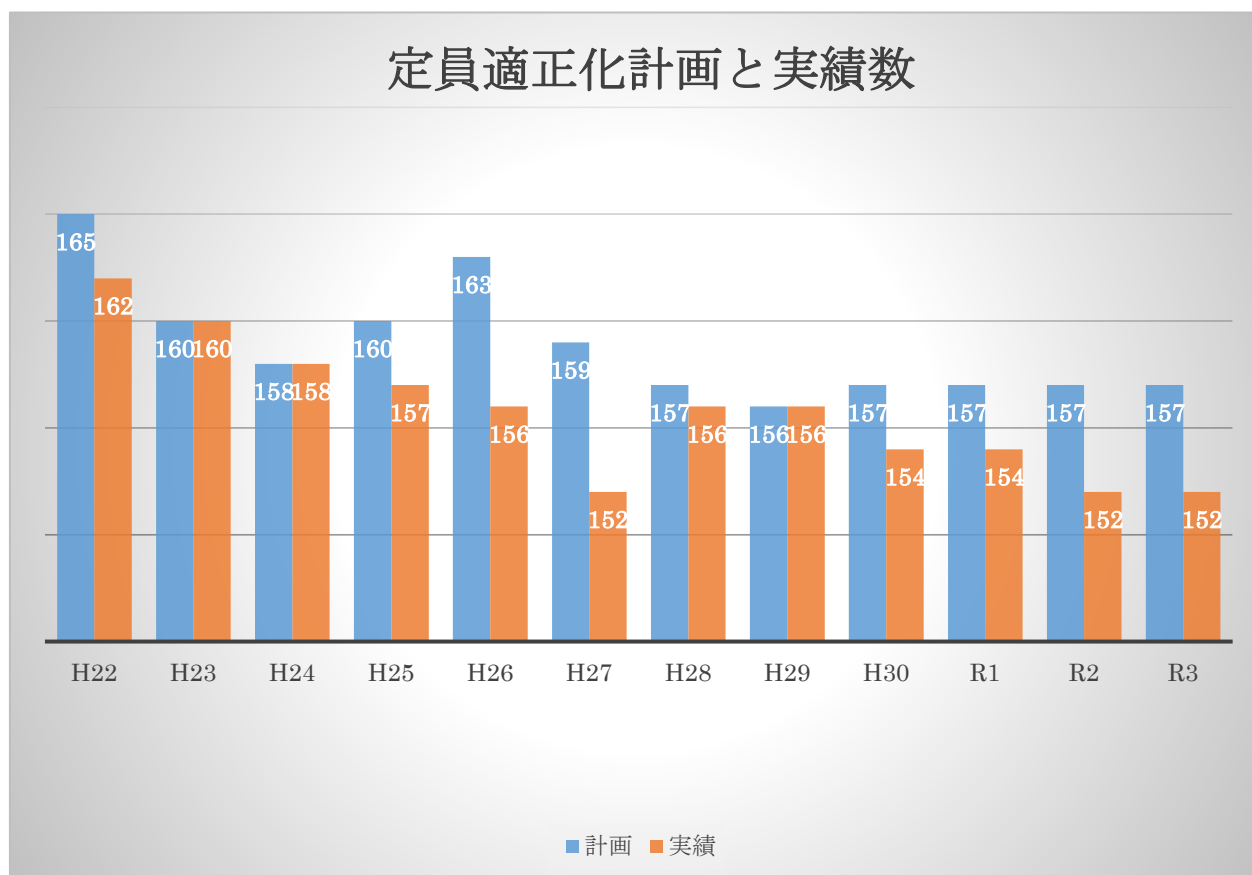
御嵩町の定員適正化管理については、昭和60年の第1次行政改革の取り組み以降、職員数の抑制に努めてきました。職員数の状況は、平成8年度の207人をピークに、令和3年度までの26年間で55人減少しました。（207人から152人。1/4以上の減）

またこれまでは、老人ホームや御嵩・中保育園、学校給食センター等の民営化や一部業務委託の実施、加えて出張所の職員を臨時職員（会計年度任用職員）にするなどの組織機構の見直しを実施するとともに、ICTを活用し、事務の効率化を図るなどにも努めてきました。

直近の定員適正化計画であるH29年度策定の計画においては、H29年.4.1職員数の156人を、平成30年度から1名増員し、職員数を157人とする計画に対して、R3.4.1現在の実績数は152人となっていますが、職員の能力開発・資質向上を目的に、内閣府等へ職員を派遣したり、次世代育成支援対策等で、育児休業を取得しやすい環境整備の推進により、実績数より実質的には少ない状況であります。

今後においては、新庁舎整備事業、伏見小学校を始めとする公共施設の老朽化対策、さらに子ども家庭総合支援事業や高齢者の介護予防の一体的な事業など、増加する行政需要に対応するため、着実に事業実施できる体制の整備が必要になってきているところです。

(参考)



3. 適正化の目標

今回の定員適正化計画は、令和4年度を初年度に令和8年度までの5年間とします。

定員適正化の数値目標設定にあたり、行政サービスに対する多様化する町民ニーズに対応するため、一定以上の職員数を確保していく必要があると考えます。

そこで、職員数の上限目標は、令和4年度については、令和3年度から2人増の159人とし、令和5年度からは160人を維持することを目標とします。

ただし、社会情勢の大きな変化や公務員制度の変更などの状況に応じ、期間中に必要と判断した場合は随時見直しを行います。

各年度別目標定員と退職予定人数及び採用限度人数表

(単位：人)

	各年度 (4.1時点) の目標人員	年度当初 実職員数	年度末退 職者数	新規 採用枠	備考	
前計画	H29	156	156	△ 8	6	
	H30	157	154	△ 5	5	
	H31 R1	157	154	△ 10	8	退職者数には年度途中退職含む
	R2	157	152	△ 9	9	新規採用枠には10月採用含む
	R3	157	152	△ 6	13	退職者数には年度途中退職含む 新規採用枠には10月採用含む
計画	R4	159	159	△ 4	5	定年退職：一般行政職 4 定年 60 歳 (S37. 4. 2～S38. 4. 1 生)
	R5	160	160	—	—	定年延長のため退職者なし (定年 61 歳に引き上げ)
	R6	160	160	0	0	定年退職該当者なし 定年 61 歳 (S38. 4. 2～S39. 4. 1 生)
	R7	160	160	—	—	定年延長のため退職者なし (定年 62 歳に引き上げ)
	R8	160	160	△ 4	4	定年退職：一般行政職 4 定年 62 歳 (S39. 4. 2～S40. 4. 1 生)

4. 定員適正化計画の基本方針及び取り組み

地方分権の進展により、自治体自らの判断と責任による自主的・自立的なまちづくりが求められるなか、多様化している行政需要に対し、質の高い公共サービスを効率的・効果的に提供するためには、さらなる行政改革の推進を図り、適切かつ迅速に対応することが求められています。

このような中、これまでの定員適正化の取り組みを踏まえながら、本町の規模に応じた職員数（定員）を適正に管理し、効率的・効果的な行政運営につなげるため、次に掲げる基本方針をもとに定員の適正化を進めます。

(1) 職員採用の基本的な考え方

公務員の定年延長を見据え、人材の育成、確保についても計画的に行っていく必要があります。

地方分権の推進に伴い、職員一人ひとりの業務量が増加したことで、職員の健康管理やワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境が求められるため、今後の定年退職者の状況を踏まえ、再任用職員の活用や職員の年齢構成に配慮した新規採用職員のバランスを図りながら、事務の改善や業務効率化の徹底を図っていきます。

また専門的な知識や技術、経験を有する職（特に保健師や社会福祉士及び技術職、保育士）の人材確保が困難になりつつあることから、実務経験者の採用を含め、積極的で柔軟な対応を図り適正な人員確保に努めます。

(2) 事務事業の見直し

限られた財源の中で、高度化・多様化する町民ニーズに的確に対応しながら、事務事業の必要性、妥当性の点検を行うとともに、更なる電子化を推進し、効率的・効果的な行財政運営に取り組みます。

(3) 人材育成の充実

御嵩町職員人材育成基本方針に基づき、職員一人ひとりが全体の奉仕者であることを自覚し、町行政をめぐる環境の変化に的確・迅速に対応し、質の高い行政サービスを提供するため、職員が町民に信頼される人材になることを目標に、職員の資質と能力の向上及び育成を図ります。

(4) 行政改革の推進

行政サービスの維持・向上について十分な配慮が必要である一方、限られた人員と予算で最大の効果を生む必要があります。国において「Society 5.0」が提唱され、I o Tで全ての人とモノがつながり、様々な知識や情報が共有されることや、A Iの導入などが日々進んでいることから、町行政においても新技術の導入を検討しながら業務効率の向上を目指します。

(5) 再任用職員の活用

これまでの公務で培った経験や技術を活用し、職員の事務負担の軽減を図るとともに、事務事業遂行上の経験値やノウハウを組織内で継承していくため、再任用職員の活用を図っていきます。