

第5次熊野町定員適正化計画

令和3年3月

総務部総務課

1 計画の趣旨

本町が目指すべき将来像「ひと まち 育む 筆の都 熊野」の実現には、町の特性と課題を踏まえた施策の展開と、多様化・高度化する町民ニーズへの対応が重要であり、そのためには、効率的で効果的な行財政運営の構築に取り組んでいく必要があります。

先行き不透明な社会情勢や今後も更に厳しい行財政運営が予想される中、少数精鋭での行政運営体制を推進するため、平成10年に「第1次熊野町定員適正化計画」を、平成28年度には、令和2年度の定数160人を目標とした「第4次熊野町定員適正化計画」を策定し、定員管理に取り組んできました。

しかしこの間、少子高齢化の進展や権限移譲、住民ニーズの多様化・複雑化に伴う行政需要が拡大し、恒常的な時間外勤務が発生する要因となりました。このような状況が、職員には大きなストレスとなっており、近年、退職者や業務軽減を必要とする職員が増えていきます。

また、働き方改革を推進するための関係法律の施行により、時間外労働時間の制限や休暇の取得促進など、ワーク・ライフ・バランスの推進も課せられています。加えて、定年年齢の引き上げも検討されており、時代に即した計画を策定する必要があります。

これらの状況を踏まえ、今後も適正な定員管理を図るとともに、良質な住民サービスを維持するための人的資源の確保と、適切な人事管理を実施することを目的として、「第5次熊野町定員適正化計画」を策定するものです。

2 これまでの取組み

第1次熊野町定員適正化計画の基準年に当たる平成9年と比較すると、15人の職員削減となっていますが、第4次計画の最終年度である令和2年度においては、再任用制度の導入により計画目標人数を3人超過するという状況になっています。(表1参照)

表1 職員数

(単位:人)

区分	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20
目標人数		179	178	178	177	174	172	169	166	162	158	155
職員数	178	179	177	177	175	174	172	172	170	162	158	155
対目標比		0	△1	△1	△2	0	0	3	4	0	0	0
対前年比		1	△2	0	△2	△1	△2	0	△2	△8	△4	△3
増減累計		1	△1	△1	△3	△4	△6	△6	△8	△16	△20	△23
区分	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
目標人数	155	155	158	160	160	160	160	153	157	158	159	160
職員数	155	155	156	159	159	156	156	153	158	151	154	163
対目標比	0	0	△2	△1	△1	△4	△4	0	1	△7	△5	3
対前年比	0	0	1	3	0	△3	0	△3	5	△7	3	9
増減累計	△23	△23	△22	△19	△19	△22	△22	△25	△20	△27	△24	△15

3 類似団体等の比較

普通会計職員の大部分を占めるのは、自治体として自主的に定員適正化に取り組むことが可能な町長部局です。「類似団体（人口や産業構造が類似している全国の町村）」での比較は、表2のとおりです。

表2 類似団体等比較

区分	令和2年 職員数	類似団体 (単純値)	類似団体 (修正値)
議会	2	2	2
総務	41	37	39
税務	13	12	12
民生	21	36	24
衛生	13	14	8
労働	0	0	0
農林水産	2	6	6
商工	5	3	4
土木	21	14	17
一般行政計	118	124	112
教育	19	27	18
普通会計計	137	151	130
水道	6		
下水道	5		
その他	15		
公営企業等会計計	26		
合計	163		

比較表からは、類似団体の普通会計における職員数について、単純値（類型内における全団体の単純な平均）では、14人（9.3%）少ない状況となっていますが、修正値（職員を配置している団体のみ平均値）では、7人（5.1%）多い状況となっています。

各施策を展開していく上で、最小の職員数で最大の効果を上げるためには、更なる職員の削減が必要であるとも言えます。しかし、社会保障分野等における新たな事務事業の増加により、職員への負担が大きくなっている状況にあるため、これに対処できる職員数を確保して、行政運営を行う必要があります。

4 計画期間

計画期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

※ 計画期間内における各年度の計画職員数は、早期退職者及び国が検討を進める公務員の定年延長関連法の改正の状況などによる影響を注視し、必要に応じて見直しを行います。

5 計画目標

計画期間中に2人の増員を図り、職員数を**165人**とします。(表3のとおり。)

全会計における職員1人当たりの住民管理数(別紙1参照)は県内で3番目に多く、住民サービスの維持・向上の視点と、簡素で効率的な執行体制の確立の視点を踏まえて職員数を設定するものです。

表3 年次別目標

区分	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
職員数	163人	162人	164人	165人	165人	165人
前年度増減	—	△1人	2人	1人	0人	0人

6 定員適正化の課題

(1) 職員の適正な配置

社会情勢の変化により、厳しい財政状況、人口減少、高齢化問題、行政需要の多様化・複雑化、自然災害への対応などの課題に柔軟で的確に対応できる効率的で高度化された組織体制を構築するとともに、少数精鋭のスリムな行政組織を目指す必要があります。

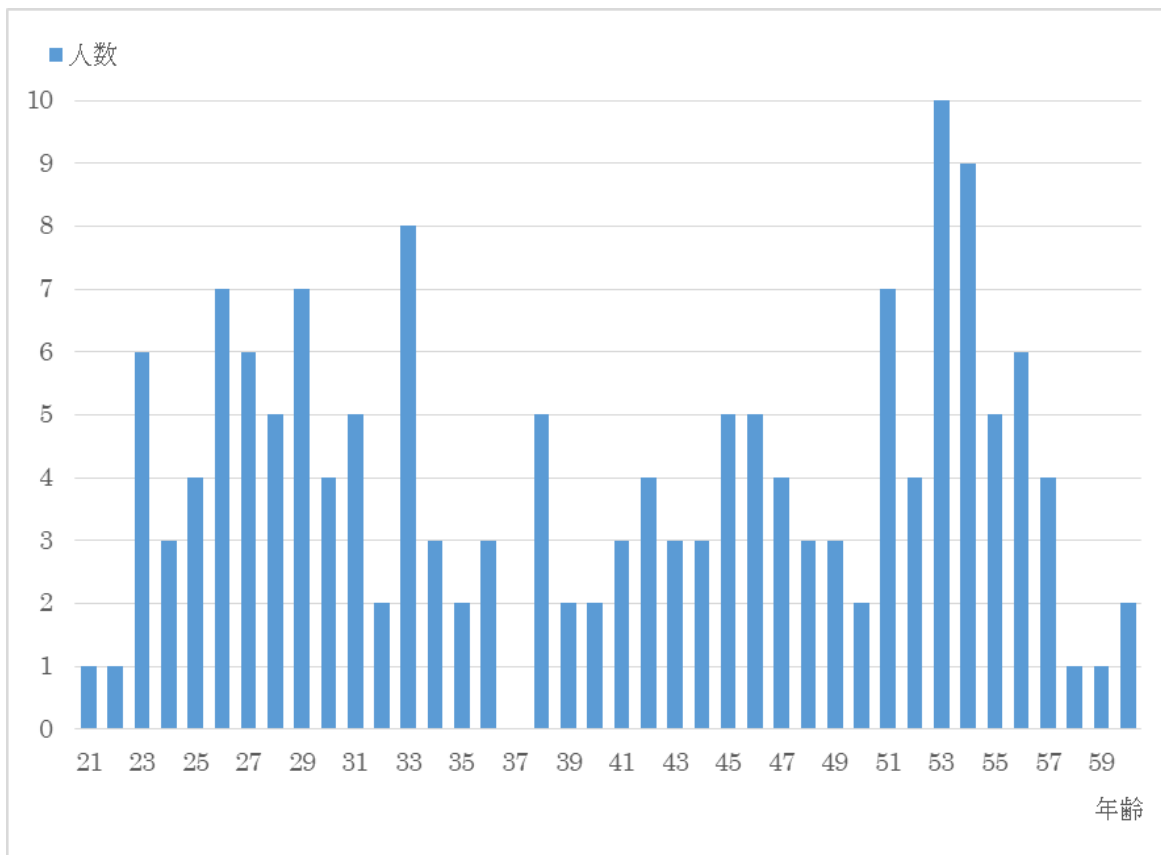
特に、厳しい財政状況の中で、新たな事業展開をして行くには、財政状態も勘案して事業のスクラップ・アンド・ビルドによる職員配置の適正化を、今後も、より一層進める必要があります。

また、再任用職員、一般職任期付職員などの多様な任用形態の職員の活用や早期勧奨退職制度の導入を検討することで目標職員数に近づけるとともに職員の負担軽減を図る必要があります。

(2) 職員の年齢構成の適正化

表4は、年齢別の職員数をグラフにしたものです。中間層の割合が少なく、近い将来に管理職の不足が懸念されることや、53歳54歳が多く、将来を見通した年齢構成の平準化を図る必要があります。年齢構成を適正に保つために、一定数の新規採用を行うなど、年齢による偏りが生じないようにする必要があります。

表4 職員年齢別構成（令和3年4月1日現在）



(3) 職員の退職

職員の退職が年により大差があり、定員管理上の大きな課題となっています。経験豊かな職員の減少が急激に進み、経験を要する管理監督職員が不足することのないよう、計画的な人材育成及び定年退職補充を含めた計画的な採用が必要となっています。

表5 退職予定人数

年 度	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
退職予定数	3人	1人	1人	4人	6人	5人

表6 採用予定人数

年 度	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
採用予定数	4人	2人	2人	2人	2人	2人

7 定員適正化の手法

(1) 組織力の向上

意思決定や事務執行の迅速化・効率化に向けて、簡素・合理的な組織体制の確立を図るとともに、組織間の連携、総合調整能力などの強化に努めます。

(2) 事務事業の見直し

業務の標準化や共通化など業務プロセスの改革を継続的に進めると同時に、業務の自動化・省力化につながる AI 等の先端技術の活用も視野に DX (デジタルトランスフォーメーション) を推進し、人的・財政的負担の軽減を実現します。

(3) 職員採用の適正化

職員の年齢構成の不均衡等を解消するように努め、多様化する住民ニーズに対応できる職員の採用を目指します。

(4) 働き方の見直し

職員一人ひとりが仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) を図りながら能力を最大限発揮できる環境を整備します。またリモートワークの導入や電子決裁のより一層の推進、行政文書の電子化等により、働き方の流動性・可動性を高め、働き方改革やオフィス改革につなげます。

(5) 民間委託や指定管理制度の活用

民間委託や指定管理者制度を、引き続き活用します。

(6) 超過勤務の縮減、健康管理及び職場環境の改善

「ノー残業デー」や「週休日勤務の振替」などを積極的に推進するとともに、健康相談やストレスチェックの実施により、職員の健康管理に配慮し、職場の環境改善に努めます。

(7) 職員の適正配置

職員個々のもつ知識・能力・経験や技術力等が十分発揮でき、かつ職務・職位を踏まえた職員配置を行うとともに、事務事業の進捗状況を見極め、事務量に見合った効果的な職員配置を行うよう努めます。