

# 御嵩町定員適正化計画

(令和4年度～令和8年度)

令和7年1月改訂  
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. 定員適正化計画の基本方針及び取り組み
4. 適正化の目標

## 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、伏見小学校耐震化事業など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、国際的な原材料価格の上昇や円安による海外からの輸入コスト増加による物価高騰対策など、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

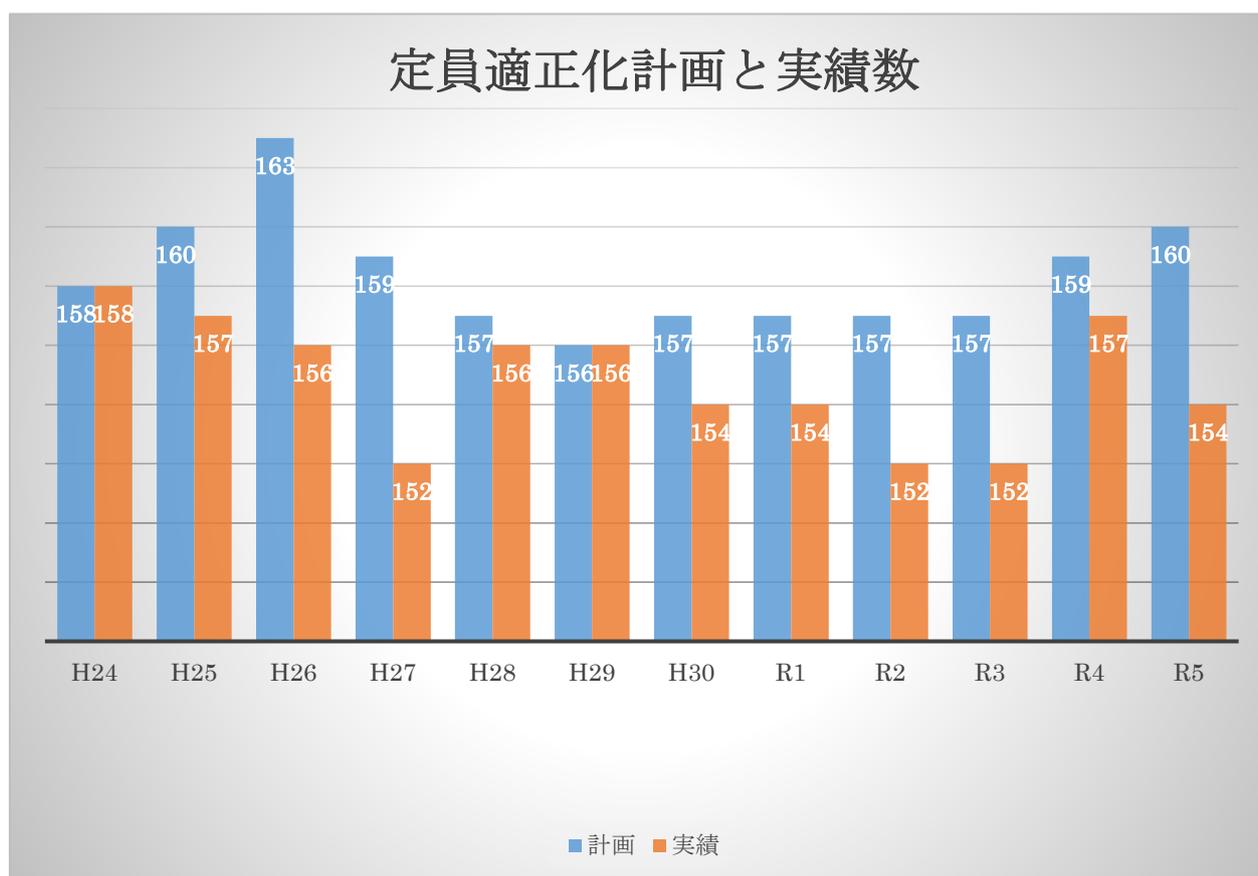
御嵩町の定員適正化管理については、昭和60年の第1次行政改革の取り組み以降、職員数の抑制に努めてきました。職員数の状況は、平成8年度の207人をピークに、令和3年度までの26年間で55人減少しました。（207人から152人。1/4以上の減）

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平成29年度策定の計画においては、計画職員数を156人とし、現計画においては、新たに計画職員数を160人とする計画で職員の能力開発・資質向上を目的に、内閣府等へ職員派遣してきたほか、研修制度の推進等をしてきたところです。

今後においては、新庁舎整備事業、伏見小学校の耐震化事業など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求められています。

(参考)



### 3. 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。

しかしながら、令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにすべく、育児休業を取得しやすい雇用環境整備を推進してきたこともあり、近年、育児休業の取得者が増加傾向になっています。また女性職員の育児休業取得期間は、1子あたり3年間の育児休業を取得する傾向があり、職員数と実配置職員数との解離が大きくなっています。

#### 各年度別育児休業取得職員数の推移

(単位表示のないもの：人)

	H29	H30	H31・R1	R2	R3
職員数	156	154	154	152	152
育児休業職員数	4	6	4	7	7
実配置職員数	152	148	150	145	145
取得割合	2.6%	3.9%	2.6%	4.6%	4.6%

	R4	R5	R6	R7見込み	R8見込み
職員数	157	154	158	160	160
育児休業職員数	9	8	13	12	10
実配置職員数	148	146	145	148	150
取得割合	5.7%	5.2%	8.3%	7.5%	6.3%

(※育児休業職員数は1年を超える長期休業者のみ表記しています。)

本来、160人という目標定員数は実際に配置すべき職員数を想定しており、休業者数を含めていないことから、休業者が増加すれば実配置職員数とその分減少することとなり、町民サービスや効率的かつ効果的な行政運営に支障をきたす恐れがあります。

そこで、定員適正化計画における基本方針を新たに見直すことで目標定員数を変更することなく、これまでの取り組みを踏まえながらも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努めていきます。

#### (1) 目標定員の考え方

御嵩町定員適正化計画により、各年の目標定員を定め、適正な定員管理に努めていきます。この場合における目標定員には、育児休業中の職員のほか、地方公共団体へ派遣している職員(相互派遣は除く)、公益的法人に派遣している職員を含めず、目標定員の対象外職員とします。

## (2) 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。

## (3) 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。

## (4) 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。

## (5) 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。

## (6) 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。

#### 4. 適正化の目標

定員適正化の数値目標設定にあたり、行政サービスに対して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ります。そこで今回の定員適正化計画においては、令和4年度を初年度に令和8年度までの5年間とし、目標人員を変更し、新たに160人を維持することを目標としてきました。

各年度別目標定員と退職予定人数及び採用限度人数表（過年度実績）

（単位：人）

	各年度（4.1時点） の目標人員		年度当初 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
実績	R4	159	157	△ 8	5	定年退職：一般行政職 4 定年 60 歳 (S37. 4. 2～S38. 4. 1 生)
	R5	160	154	△ 6	8	定年延長のため退職者なし (定年 61 歳に引き上げ)

しかしながら近年は、先述のとおり休業者の増加に伴う実配置職員との乖離が課題となっており、これまでの目標人数を達成しても実配置職員数が不足することとなります。

そのため、新たに今後3年間で乖離が生じる想定人数を算出し、今後は目標定員の対象外職員とすることで経常的に職員が不足することのない体制確保に努めていきます。

各年度休業等による想定及び平均人数

（単位：人）

年度	育児休業者数		他市町村派遣者数		公益的法人派遣者数		対象外 職員数
	想定数	平均数	想定数	平均数	想定数	平均数	
R6	13	11	1	1	2	2	14
R7	12		1		2		
R8	10		1		2		

次年度以降、乖離が生じる平均的な不足想定人数が14人となることから、対象外とする

職員数を新たに14人と設定し、以下のとおり新規採用枠の採用限度人数を見直しします。

見直し後の各年度別目標定員数及び採用限度人数表

(単位：人)

計画	目標 人員	職員数	対象外 職員数	実配置 職員数	年度末 退職者数	新規 採用枠
R6	160	158	△14	144	-	9
R7	160	167	△7	153	-	7
R8	160	174	-	160	△4	4

なお引き続き社会情勢の大きな変化や公務員制度の変更などには留意し、計画期間中に見直しが必要と判断した場合には、適宜見直しを実施します。