

水卷町定員適正化計画

令和3年4月

水 卷 町

定員管理について

1 定員適正化計画の策定にあたって

昨今、長引く景気低迷の影響や少子高齢化が進行する社会潮流の中で、地方自治体を取り巻く環境は依然として厳しい状況にあり、本町においても例外ではありません。また、住民に身近な行政については、地方自治体が自主的かつ総合的に担うことができるようにするための地方分権改革が推進され、個性を生かし自立した地域づくりを行うため、より想像力のある自治体が求められています。

今後も、様々な行政課題や住民ニーズの多様化が見込まれる中、これらに対して柔軟かつ的確に対応していくためには、職員の技術や知識の継承、職員の意識改革等の推進は欠かすことができず、効率的・実践的な職員の配置のためには、必要な人員の確保等を含め、職員の定員管理を適正に行っていく必要があります。

本町における職員の確保に当たっては、平成25年度に策定した定員適正化計画で定めた職員定数に基づき計画的に進めてきましたが、少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化に伴い、町の業務が複雑化、多様化、高度化するとともに業務量が増加傾向にあるなど、現在の業務量と計画上の職員数が合致していない状況が見受けられます。

また、国が進める働き方改革の一環として、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、時間外勤務の縮減に取り組む等、行政環境の変化に柔軟に対応していく必要があります。

加えて、住民の安全・安心を守るためには、これまで以上に関係部署の強化を図る必要があります。

そこで、地方自治体を取り巻く環境の変化への対応と、本町の実態に即した定員管理を推進するため、令和3年度から令和9年度までの7年間について、新たな定員適正化計画の策定を行うものです。

2 水巻町の現状について

令和2年4月1日現在、職員数は179人、うち再任用・任期付職員等が27人となっています。

職員数の状況を把握するため、類似団体別職員数との比較を行う手法があります。類似団体とは、全国の市町村を人口と産業構造を基準にグループ分けしたもので、本町は、人口2万人以上、産業構造2次・3次80%以上かつ3次60%以上の類型に属しており、平成31年4月1日現在の本町と同類型（V-2）に区分される町村は、99団体

あり、福岡県内では8団体が該当しています。

また、普通会計決算における市町村財政比較分析表において、人口1万人当たり職員数が54.36人となりました。

全国市町村平均は65.1人、福岡県市町村平均は46.57人となっています。

なお、類似団体との比較結果は、あるべき水準を示すものではなく、検討のために活用することを目的としており、実際に職員を配置するにあたっては、人口規模以外にも、地勢条件、団体の財政状況等の社会経済条件、地域住民の行政に対する要望や団体の施策の選択等の様々な要因（行政需要）で決定する必要があります。

また、平成30年10月に組織機構改革を行いました。前回実施から6年が経過しており、その間、わが国は初めて人口減少社会に突入しており、都市部への人口流失も加わり、本町を含む多くの地方自治体では人口減少が進み、その対策に積極的に取り組むことが急務となりました。

さらに、進み続ける高齢化とともに、自治会の加入率が低下し続ける中、地域との協働のまちづくりをしっかりと見つめ直さなければならない状況となり、そのため、それらの課題に積極的に取り組むための組織づくりを念頭に置き、それまで現行16課35係だった組織を18課37係へ変更し、職員数4名の増員が必要となっております。

3 定員適正化計画の推進方法

(1) 行政需要に応じた適正な人員配置

行政サービスの停滞を招かないようにするため、行政需要や重点事業に応じて、必要などころには配置し、増員すべきは増員、減員すべきは減員することで、全体として数値目標が達成できるように定員の適正化を進めます。

(2) 計画的な職員採用

職員の新規採用については、組織の新陳代謝や活性化を図りつつ、長期的な視点から将来の行政を支える人材を計画的に確保します。

また、専門性を求められる職種の人材確保が困難になっていることから、中途採用などを含め、幅広い採用枠の検討をしつつ計画的な採用を行います。

(3) 職員のメンタルヘルスへの配慮

昨今の複雑多様化する業務において、その時々には生じる行政課題に機動的かつ柔軟に対応していくことが求められており、ストレスの蓄積要因となっています。

当該要因に起因した突発的な退職及び休職等は、計画達成への阻害要因となるだけでなく、事業の停滞を招く可能性があるため、職員のメンタルヘルスへの十分な配慮及びワークライフバランスの推進を図ります。

(4) 職員の能力開発の推進

職員 1 人ひとりの能力を伸ばし、それぞれの職員がこれまで以上に活躍するよう、人材育成基本方針に基づき、人事評価制度の充実や多様な人事制度の構築等により、個々の職員の能力開発を推進します。

(5) 再任用職員等、多様な人材の活用

豊富な経験、専門的知識や技術を持つ再任用職員を効果的に活用するとともに、高度な専門知識や優れた識見を要する重要な行政課題への対応には任期付職員を採用するなど、業務の内容、繁閑等に応じて、多様な人材の活用を図ります。

(6) 会計年度任用職員制度等の活用

定型的・時期的に集中する業務等で民間委託等ができない業務や、職員の育児・介護休業等の欠員対応として、積極的に会計年度任用職員及び臨時的任用職員を活用し、効率的な組織運営を行うとともに、職員が子育てや介護に専念できる環境整備に一層努めます。

(7) 定年の引上げへの対応

今後、段階的な定年の引上げが予定されていることから、その動向を注視し、適切に対応するとともに、定年延長者の増加により新規の職員採用の抑制が懸念されることから、職員の採用については、事務事業の推進に支障を来さないよう計画的かつ平準的な採用に努めます。

4 数値目標

町の人口は将来に向かって減少していくことが予測されています。人口規模は職員の定員管理にあたっては一定の指標となるものです。

しかし、地方分権の推進等による業務量の増加や複雑・多様化する住民ニーズなど、自治体を取り巻く環境の変化に対応して的確な行政サービスを提供していくこと、また、働き方改革における職員の時間外労働の縮減を図るためには、人口減少によって職員数を単純に減少させるのではなく、一定以上の職員数を確保していく必要があります。

このことから、令和 2 年 4 月 1 日現在の正規職員の定員 1 5 2 人、今後はこの定員を維持しつつ、任期付職員等を活用することで、その時々町の状況や行政課題、組織の状況等に鑑み、柔軟な対応を図るものとします。