

第5次
西原町職員定員適正化計画
(令和5年度～令和9年度)

令和5年12月
西原町

目次

1. 計画策定の目的	3
2. これまでの定員管理の取組状況	3
3. 定員管理における現状と課題	4
(1) 職員の年齢構成について	4
(2) 業務量の増加	5
(3) 専門職・技術職の確保	5
(4) 定年退職者の推移	5
(5) 育児休業者等について	6
(6) 広域行政等への対応	6
(7) 会計年度任用職員の状況	7
4. 定員適正化に向けた基本的な考え方	7
(1) 計画期間	8
(2) 計画の対象職員	8
(3) 目標職員数及び年度別計画	8
5. 目標達成に向けた取組	9
(1) 効率的な組織・機構の構築	9
(2) 公務能率の向上	9
(3) デジタル技術の活用	9
(4) 専門職等の確保	9
(5) 会計年度任用職員の適正配置	9
(6) 心身の故障による休職を未然に防ぐ取組、休職者の復職支援	9
(7) 育児休業者、育児短時間勤務者等への対応	9

西原町職員定員適正化計画

1. 計画策定の目的

本町における職員の定員管理は、平成30年度に策定した西原町職員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・高度化していることに加え、コロナ禍以降の経済や社会活動の活性化への取組み、自治体DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進やマイナンバー制度の活用促進等への対応など業務量も増加しています。

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、働きやすい職場環境の構築も進めていく必要があります。

さらに、国家公務員の定年引上げに伴い、令和5年度から地方公務員の定年も60歳から65歳まで段階的に引き上げられることとなり、これを踏まえた定員管理を行う必要があります。

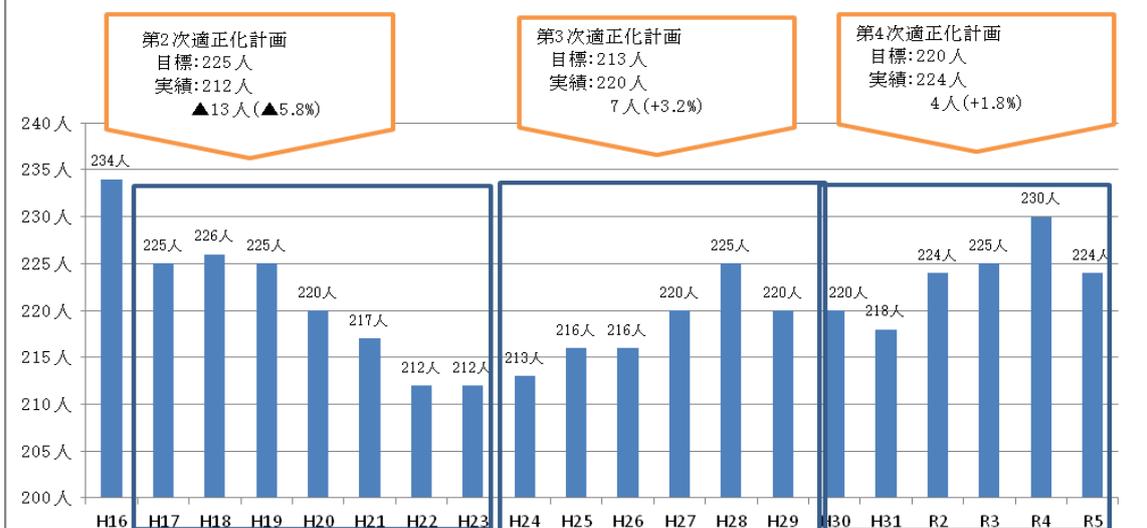
西原町においては「まちづくり基本条例」の理念に基づき、さらなる行政サービス体制の充実強化を図り、事務事業を効果的かつ効率的に遂行するため、引き続き、定員管理の適正化を図る指針として当計画を策定します。

2. これまでの定員管理の取組状況

本町では、平成11年度から定員適正化計画を策定以降、職員の増加抑制、効率的な組織編成及び職員配置に取り組んできました。平成11年から平成16年の5年間で「新地方行革指針」において、233人から225人へ削減し、平成17年度から平成21年度まで行われた「集中改革プラン」により、225人から目標数値の11人減を上回る13人減の212人（5.8%）を達成しました。平成29年度には、西原町第6次行政改革を踏まえ、地方分権による権限移譲や一括交付金等の行政需要に対応するため事務事業の内容や業務量、人材育成等も考慮しながら職員数220人を基本に目標値として設定しました。

このようななか、コロナ禍により社会情勢が変化し、自治体におけるDX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進等が大きな課題となっています。多様化・高度化する行政ニーズにより業務量が増加するなか、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む必要もあります。さらに、段階的に実施される定年延長に対応しながら、組織の新陳代謝及び活性化を図るため令和5年度に職員定数を237人から252人に変更しております。

【表1】西原町正規職員の推移



※毎年4月1日現在の定員管理調査報告数(全職員数から出向、短時間再任用職員数を除いた数)

3. 定員管理における現状と課題

(1) 職員の年齢構成について

本町職員の年齢構成は、【表2】及び【表3】のとおり、20代・40代の職員が減少し、30代・50代の職員が増加しています。また、女性職員が占める割合は、H29.4.1では36%でしたが、R5.4.1には42%まで増加しています。専門職の人材確保を目的に職員採用の対象年齢引き上げが一つの要因として挙げられます。職員が培ったノウハウや知識を継承し、今後も安定的・継続的な行政サービスを提供するために、各年齢層が均等になるように計画的な採用に努める必要があります。

【表2】職員年齢別構成 (単位：人)

年齢別	H29.4.1 (平均年齢 39.2 歳)		R5.4.1 (平均年齢 42.5 歳)	
	職員数	構成比	職員数	構成比
18 歳～19 歳	0	0%	0	0%
20 歳～29 歳	35	16%	24	11%
30 歳～39 歳	53	24%	67	30%
40 歳～49 歳	67	30%	58	26%
50 歳～59 歳	65	30%	74	33%
合計	220	100%	223	100%

※毎年4月1日現在の定員管理調査報告数

(全職員数から出向、短時間再任用職員数を除いた数)

※R5.4.1職員数合計について、フルタイムの再任用職員を除いたため、【表1】の合計数より1名減の223名となっています。

【表 3】職員年齢別男女別構成

(単位：人)

年齢別	H29.4.1				R5.4.1			
	男性	比率	女性	比率	男性	比率	女性	比率
18歳～19歳	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
20歳～29歳	19	9%	17	8%	14	6%	10	4%
30歳～39歳	30	14%	20	9%	35	16%	32	14%
40歳～49歳	38	17%	30	14%	32	14%	26	12%
50歳～59歳	53	24%	13	6%	48	22%	26	12%
合計	140	64%	80	36%	129	58%	94	42%

(2) 業務量の増加

少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化への対応ほか、国や県から権限移譲された事業、地方創生、デジタル化の推進、自然災害等への対応など、町全体の業務量が著しく増加しています。このような状況のなか、町民生活の安全・安心を支える取組を充実させるための人員確保と適正な配置が必要です。

(3) 専門職・技術職の確保

専門職・技術職については、健康や福祉、インフラ整備をはじめ、安全・安心な町民生活を支えるための各種事業の充実に必要な知識と技術を継承するため、継続的な採用が必要です。しかしながら、近年は職員採用試験への応募が少なく、採用方法を工夫しながら試験を実施している状況です。

さらに、定例的な事業量の増加に加え、新型コロナウイルス感染症対策や災害対応といった緊急的な事業への対応にも、限られた人員の中で苦慮している状況です。

安全・安心な町民生活を確実に守るためにも、各種事業実施に必要な知識と技術を持った専門職・技術職の確保及び充実をさせることが重要です。

(4) 定年退職者の推移

今後の退職者数については、【表4】によると、年平均7人前後で推移する見込みでしたが、国家公務員の定年引上げに伴い地方公務員の定年も60歳から65歳まで段階的に引き上げられました。【表5】によると、制度開始の令和5年度から令和14年度までは定年退職者が隔年ごととなり、本計画期間内の定年退職者数も予定の約半数になる見込みです。

今後の退職者数の推移や再任用職員の活用なども考慮の上、毎年一定程度の職員を平準化して採用するなど、中長期的な視点に立ち、計画的な採用に努める必要があります。

【表4】定年退職者職員の推移(現行:定年延長導入前) (単位:人)

年度	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
退職者数	6	11	6	5	9	2	7	10	11	6	5

【表5】定年退職者職員の推移(定年延長導入後)

※定年延長(R5～R14年度までは退職者が隔年度となる) (単位:人)

年度	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
退職者数		6		11		6		5		9	2

(5) 育児休業者等について

子育て支援の拡充によって、育休制度の拡充が図られてきました。【表6】によると、育児休業者は過去5か年の平均が12人となっています。男性職員の育休の推奨もあり、取得者数に変動はあるものの増加傾向にあります。

また、心身の故障による休職者等は令和3年度に増加しています。過去5か年の平均が4人となっています。育児休業者等職員の代替は、主として会計年度任用職員で対応していますが、組織として機動的かつ弾力的な職員配置に対応できる人員体制整備が必要です。

【表6】育児休業等取得者数

各年度3月末日時点 (単位:人)

年度	H30	R元	R2	R3	R4
育児休業取得者数	12	8	12	20	12
休職取得者数	0	2	1	8	9
職員数 ※定員管理調査報告数	220	218	224	225	230

(6) 広域行政等への対応

広域行政の推進により沖縄県介護保険広域連合、沖縄県後期高齢者医療広域連合、南部広域行政組合等に職員を派遣しています。また、沖縄県庁等への出向、研修による将来を見据えた人材育成を進める必要もあり、その不足分は必要に応じて職員で対応していきます。

【表7】 出向・研修先

R5.4.1 現在 (単位：人)

出向・研修先	職員数
介護保険広域連合	3
後期高齢者医療広域連合	1
南部広域事務組合	1
中部広域市町村圏事務組合	1
合計	6

(7) 会計年度任用職員の状況

多様化・高度化する行政サービスへの対応で一人当たりの職員の業務負担が過大になっていることもあり、職員間の業務平準化や会計年度任用職員の任用で対応し業務を進めています。【表8】を見ると、令和2年度から令和5年度までの職員総数に占める比率は約半数で、ほぼ横ばいとなっています。

業務のデジタル化等による事務事業の集約化や効率化を図り、社会情勢の変化に対応した効率的・効果的な行政運営体制となるよう、財政状況に留意しながら任用することが必要となります。

【表8】 会計年度任用職員の推移

(単位：人)

年度	職員数	会計年度任用職員数	合計	全体に占める割合
R2	224	172	396	43%
R3	225	211	436	48%
R4	230	185	415	45%
R5	224	211	436	49%

※毎年4月1日現在の定員管理調査報告数

(全職員数から出向、短時間再任用職員数を除いた数)

※会計年度任用職員数は1週間当たりの勤務時間が15時間30分以上の職員

4. 定員適正化に向けた基本的な考え方

新たな定員適正化計画は、中長期的な政策・施策の推進や行政サービス水準の安定、それを支える職員数との均衡を保っていくことを考慮し、正規職員が十分能力を発揮できる体制に配慮しなければなりません。

よって、定年延長制度の実施に対応した新規採用職員枠の確保、スキル等を有する人材の採用に努め、長期休職者への対策も含めて必要な限度において職員の充足を図り、機動的かつ弾力的な職員配置にも対応できる中長期的な視点に立った計画とします。

なお、本計画の期間中においても、法令改正などによる権限移譲や深刻な行政課題の発生など、計画に大きな影響を及ぼす状況が発生した場合は、必要に応じて適宜、本計画を見直すこととします。

(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。

(2) 計画の対象職員

計画の対象となる職員は、常勤職員とし、短時間勤務再任用職員、会計年度任用職員は除きます。

また、令和5年度から段階的に実施される定年延長で見込まれる常勤職員も含まれます。なお、定年延長制度導入前後にかかわらず、フルタイム再任用職員は常勤職員に含まれます。

(3) 目標職員数及び年度別計画

今後、社会情勢の変化に対応しながら、中長期的な政策や施策を推進する組織体制を整備しなくてはなりません。

そのため、沖縄県庁等への出向、研修による将来を見据えた人材の育成に努めるとともに、適切かつ安定的な人材確保を進めるため、本計画期間中の目標職員数は、「5. 目標達成に向けた取組」を実行したうえで、原則として236人（出向者を含むと242人）の範囲内で対応していくこととします。

【表9】年度別職員数計画

(単位：人)

年度	R5	R6	R7	R8	R9
職員数	230	233	236	239	242
職員数(各年4月1日) ※定員管理調査報告数	224	225	228	232	235
出向者等数 ※表7参照	6	8	8	7	7
増減(対前年)	—	3	3	3	3
前年度末退職者数	—	0	6	0	11
採用予定者数(各年4月1日)	—	3	9	3	14

※出向者数等について、中部広域市町村圏事務組合が令和8年度から輪番終了により減数となります。

なお、計画期間中の退職者や長期休職者等見込人数は流動的であることから、年齢構成の平準化等も踏まえ、目標年度までの間には一時的に計画人数を上回る場合も想定されます。

5. 目標達成に向けた取組

(1) 効率的な組織・機構の構築

町を取り巻く情勢の変化に対応した効率的・効果的な行政運営体制となるよう、業務量の把握・検証に努めたうえで、事務事業の集約化・縮小・廃止など、業務内容や実施体制を見直すとともに、業務のデジタル化を推進し事務の効率化を図ります。

(2) 公務能率の向上

人材育成基本方針や、職員の能力開発を推進し、職員一人一人のモチベーションを高め、業務改善に努めることにより、公務能率の向上を図ります。

(3) デジタル技術の活用

AIやRPAなどのデジタル技術の導入を進め、業務の効率化・高度化を図り、限られた人材及び予算の範囲内で効率的な行政運営を行います。

(4) 専門職等の確保

専門的な知識・技量を備えた専門職・技術職の採用において幅広い年齢層を対象とすることにより、即戦力として活躍できる多様な職務経験を持った人材を登用し、町民生活を支えるための各種事業の充実に必要な職員数を確保します。

(5) 会計年度任用職員の適正配置

各事務事業の遂行に必要な職種及び人員を精査するほか、定年延長等に伴う職員に置き換えるなど、財政的負担を考慮しながら会計年度任用職員の適正配置を図ります。

(6) 心身の故障による休職を未然に防ぐ取組、休職者の復職支援

近年は、心身の故障による休職者が一定程度いる状況であるため、当該休職を未然に防ぐ取組や環境の整備を図るとともに、休職者の復職、さらに復職後も安定的に勤務ができるよう、支援体制の充実を目指します。

(7) 育児休業者、育児短時間勤務者等への対応

実勤務職員数の減少によって、慢性的な職場への負担増や町民サービスの質低下を招かないよう、必要な職員数の充足を図り、職員が育児休業や育児短時間勤務等を確実に取得でき、子育てがしやすい職場づくり、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場づくりを進めます。