

東彼杵町定員管理計画

(策定：令和3年度)

1. 基本的な考え方

(1) 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間とする。

(※ 令和3年4月1日を基準とし、令和8年4月1日まで)

(2) これまでの実績

本町では、平成15年4月1日現在職員数96名に対し、平成23年4月1日現在職員数87名と8年間で約11%、9名を削減し、特に現業部門の削減を中心に職員数の減員を図ってきました。

その後第Ⅰ期定員管理計画(H23～27)においては、技能労務職の正規職員不補充による減員を行い、計画始期(23.4.1)の87名から計画終期(28.4.1)も同数の87名の目標を掲げました。

その間、一般行政部門においては、当初計画の63名に対して、計画終期(H28.4.1)には62名となり目標を達成することができました。しかしながら、給食センターにおける技能労務職員については学校給食における食の安全・安心に資するため新規で正規職員の採用を行い、また、公営企業部門においては簡易水道事業の法適用に伴う事業の拡大により増員を行うなどの計画変更を余儀なくされました。

その結果、第Ⅰ期計画終期の実績は、当初の目標87名(うち現業職2名)に対し、88名(うち現業職3名)であり、目標達成にまでは至りませんでした。

第Ⅱ期定員管理計画(H28～R2)では、一般行政部門の行政サービス水準維持、向上を基本とした適正配置に努め、最小の人員で最大の効果を目指す簡素で効率的な体制及び職員数とし、適正な定員管理計画に努め、目標を89名としました。

第Ⅱ期実績としては、計画始期の88名から計画終期で90名の実績となりました。この間、様々な社会情勢の変化に対応し、行政サービスの質を低下させないため、計画の目標値から1名増となる計画変更を行いました。

【(表) 第Ⅱ期計画 (H28～R2) と実績一覧】

(上段は一般職、下段()は技能労務職員数)

部門	H28.4.1 職員数	職員数の計画と実績									
		H29.4.1		H30.4.1		H31.4.1		R2.4.1		R3.4.1	
		計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績
一般 行政 部門	62 ()	65 (2)	61 (2)	64 (2)	62 (2)	64 (2)	61 (2)	65 (2)	62 (0)	64 (2)	62 (0)
教育 部門	10 (1)	10 (1)	10 (1)	10 (1)	10 (1)	10 (1)	10 (1)	10 (1)	9 (1)	10 (1)	11 (1)
公営 企業 等 会計 部門	16 (0)	15 (0)	16 (0)	15 (0)	15 (0)	15 (0)	16 (0)	15 (0)	16 (0)	15 (0)	17 (0)
合 計	88 (3)	90 (3)	87 (3)	89 (3)	87 (3)	89 (3)	87 (3)	90 (3)	87 (1)	89 (3)	90 (1)
対前 年比		2 (0)	-1 (0)	-1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (-2)	-1 (0)	3 (0)
採用 予定 数		3 (0)	3 (0)	2 (0)	4 (0)	1 (0)	0 (0)	1 (0)	3 (0)	2 (0)	2 (0)
退職 見込 者数		4 (0)	4 (0)	2 (0)	3 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (0)	2 (0)	1 (0)	3 (0)
うち 再任 用満 了		1	0	4	1	2	0	0	0	0	0

(3) 現状及び他団体との比較

R2.4.1 現在で類似団体との比較をみると、衛生部門で3名、類似団体より職員数が多くなっていますが、総務・企画部門で7名、税務部門で1名、商工部門2名、教育部門で3名職員数が少ないなどの理由から、類似団体と比較して普通会計では10名職員数が少ない状況です。

【(表) 部門別類似団体との職員数比較】

部門	2.4.1 東彼杵町	2.4.1 類似団体	超過数
議会	2	2	
総務・企画	20	27	-7
税務	6	7	-1
民生	8	8	
衛生	9	6	3
労働			
農林水産	7	7	
商工	2	4	-2
土木	8	8	
一般行政計	62	69	-7
教育	9	12	-3
消防			
普通会計計	71	81	-10

また、令和元年度の人口千人当職員数は9.04人であり、類似の79団対中3番目に少ない数字となっていて、相対的にみて職員数が少ない状況にあります。

(4) 第Ⅱ期計画（H28～32）における方針

これ以上の職員数の大幅な減員は、行政サービスの水準低下を来すおそれがあり、また、権限移譲などによる業務量の増大を考慮しながら、町財政状況と増大する行政需要の整合性を図りつつ、適正な定員管理計画に努めます。

基本的事項として、一般行政部門の行政サービス水準維持、向上を基本とした適正配置に努め最小の人員で最大の効果を目指す簡素で効率的な体制及び職員数とします。

2. 定員管理計画

公営企業部門においては、事業完了に伴い減員を行いますが、人材育成のための研修や人事交流を活発にし、病気休暇等予測が難しい事態に対応するため全体としては増員します。

定年延長等により令和 5 年度以降はしばらくの間定年退職者は見込まれませんが、人材確保、育成のため採用者数を平均化することとし、5 年間の部門別職員数や職員採用の計画を次のとおりとします。

但し、再任用制度の運用及び 5 年間の行政需要を正確に予測することは困難であるため、必要に応じ計画の見直しを行うなど柔軟な対応を行うこととします。

■ 定員管理計画 (上段は一般職、下段()は技能労務職員数)

部 門	R3. 4. 1 職員数	職員数の計画				
		R4. 4. 1	R5. 4. 1	R6. 4. 1	R7. 4. 1	R8. 4. 1
一般行政部門	62 (0)	62 (0)	64 (0)	65 (0)	65 (0)	66 (0)
教 育 部 門	11 (1)	11 (1)	10 (1)	10 (1)	10 (1)	10 (1)
公 営 企 業 等 会 計 部 門	17 (0)	17 (0)	16 (0)	16 (0)	16 (0)	16 (0)
合 計	90 (1)	90 (1)	90 (1)	91 (1)	91 (1)	92 (1)
対 前 年 比	3 (0)	2 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	1 (0)
採用予定数 (n+1年4.1)	3 (0)	4 (0)	1 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)
退職見込者数 (n+1年3.31)	3 (0)	4 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)

※令和 3 年度は、令和 4 年度の定年退職を見越した採用を年度途中に実施

※令和 5 年度から段階的な定年延長開始