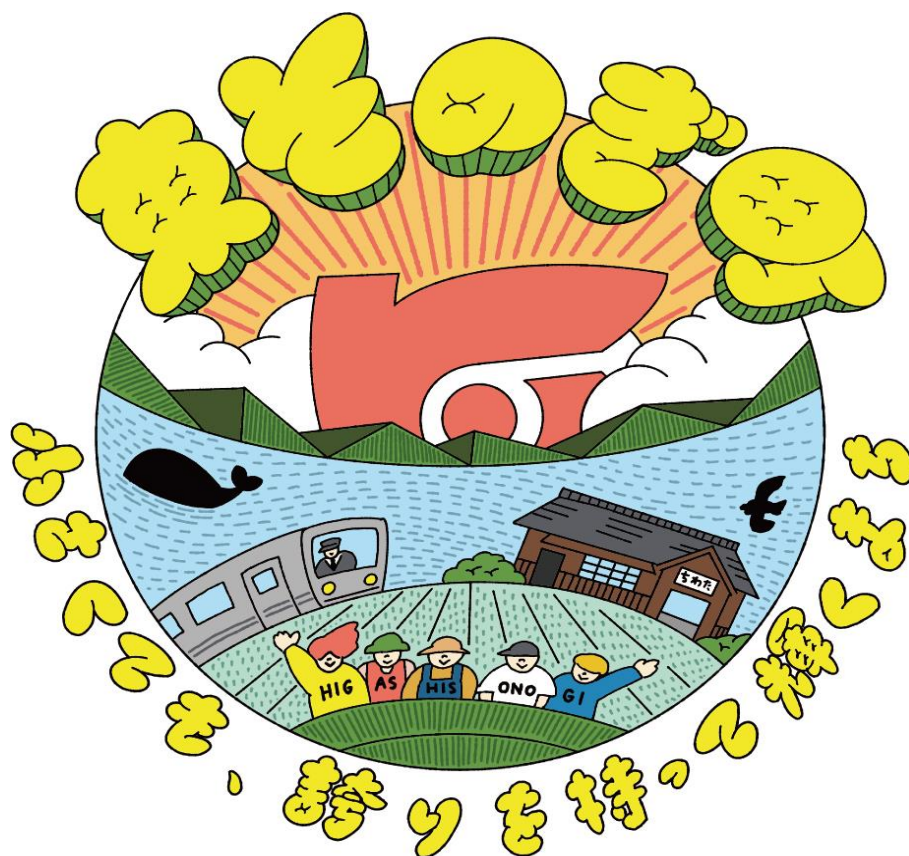


東彼杵町定員管理計画

(令和8年度～令和12年度)



令和8年4月

東 彼 杵 町

1. 計画策定の趣旨

少子高齢化の進展・生産年齢人口の減少をはじめ、個人の価値観の多様化、大規模災害・感染症などの新たなリスクの顕在化、デジタル社会の進展等により本町を取り巻く状況は大きく変化しています。

こうした中、多様化する行政ニーズや人々の生活スタイルの変化に対応するため、質の高い町民サービスを持続的かつ効果的に提供していく必要があります。

また、令和5年4月から地方公務員の定年が2年に1歳ずつ65歳まで段階的に引き上げられ、さらに育児・介護が必要な職員の多様な働き方の対応も急務となっています。

そのため、中長期的な視点で職員数を管理し、より一層効果的な人員配置及び組織体制を構築するため、令和8年度から令和12年度までの5年間を計画期間とする新たな定員管理計画を策定することとします。

2. これまでの取組状況

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。

(1) 第Ⅰ定員管理計画（H23.4.1～H28.4.1）

技能労務職の正規職員不補充による減員を行いました。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。

(2) 第Ⅱ定員管理計画（H28.4.1～R3.4.1）

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。

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。

(3) 第Ⅲ定員管理計画の改定（R3.4.1～R8.4.1）

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92名を目標としました。第Ⅲ期においては、新型コロナウイルスの拡大、病気休暇、退職者、中途退職者の増により計画変更を余儀なくされ、計画終期の職員数は目標92名に対し97名となりました。

(4) 職員数の推移

平成 23 年 4 月 1 日時点で 87 人だった職員数は、令和 8 年 4 月 1 日時点で 97 人となり、15 年間で 10 人（対 11.5%）の増となっています。

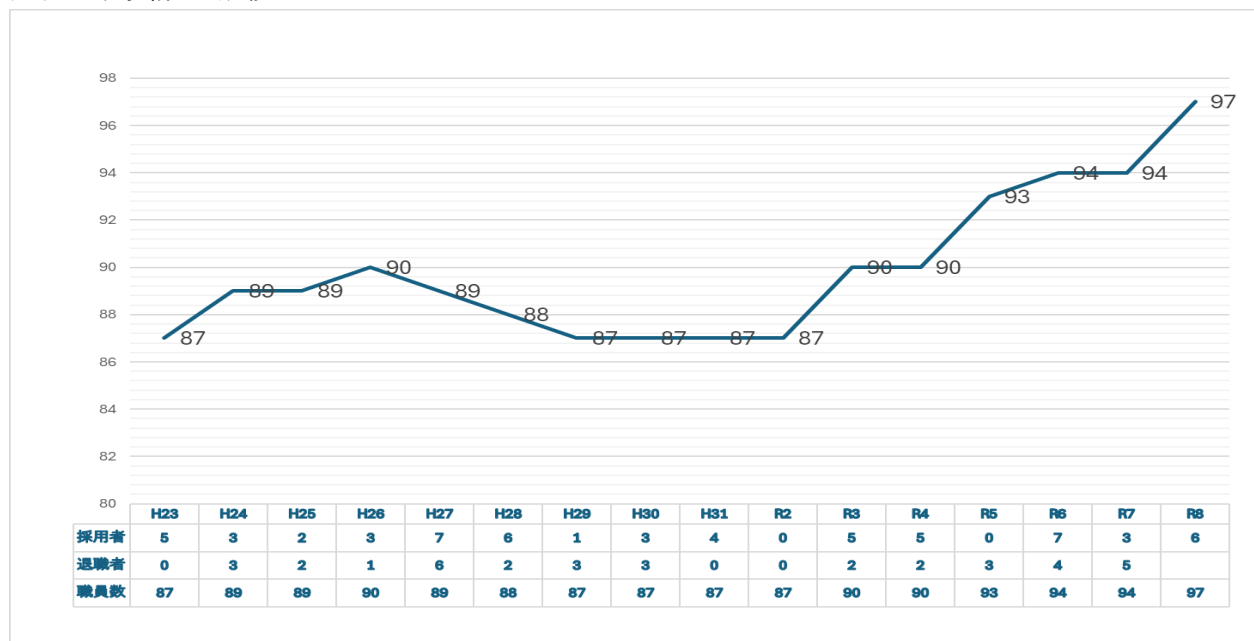
表：第Ⅲ期計画（R3～R7）と実績

（上段は一般職、下段（）は技能労務職員数）

部門	R3. 4. 1 職員数	職員数の計画と実績									
		R4. 4. 1		R5. 4. 1		R6. 4. 1		R7. 4. 1		R8. 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	62	62	64	63	65	63	65	65	66	68
教育部門	11 (1)	11 (1)	11 (1)	10 (1)	12 (1)	10 (1)	11 (1)	10 (1)	10 (1)	10 (1)	10 (1)
公営企等会計部門	17	17	17	16	18	16	20	16	19	16	19
合計	90 (1)	90 (1)	90 (1)	90 (1)	93 (1)	91 (1)	94 (1)	91 (1)	94 (1)	92 (1)	97 (1)
対前年比		2 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	3 (0)
採用数	4/1 付	4 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	4 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	6 (0)
	年度中		5 (0)		0		3 (0)		2 (0)		—
退職者数		4 (0)	1 (0)	0 (0)	2 (0)	0 (0)	4 (0)	0 (0)	4 (0)	0 (0)	—
うち再任用満了			1		1		0		1		1

※採用者数、退職者数、うち再任用満了数は年度中の人数

図表：職員数の推移



3. 現在の状況

(1) 類似団体との比較

【人口1万人当たりの職員数による比較】

令和6年4月1日現在の類似団体別職員数の状況（総務省）において、職員数を人口1万人当たりで比較すると、本町の職員数は、普通会計部門において類似団体の中で1番少ない職員数となっています。

さらに普通会計の内訳を類似団体と比較すると、衛生部門で4名、土木部門で1名が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13名、税務部門で5名、農林・商工部門で6名、教育部門で3名の合計22名の職員が少ない状況です。

表：部門別類似団体との職員数比較

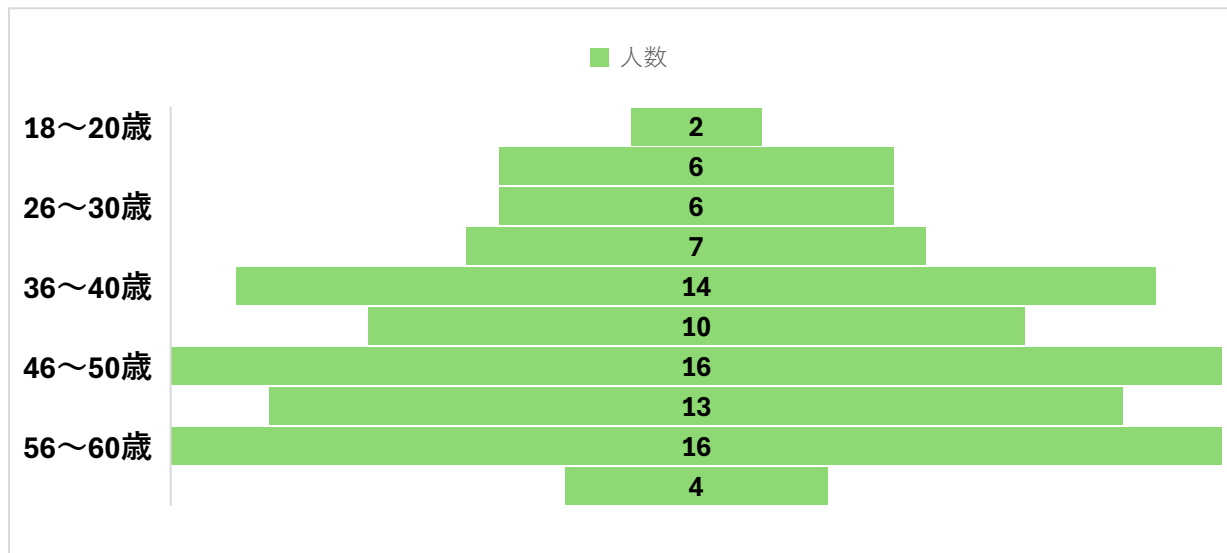
部 門	R6. 4. 1 東彼杵町	R6. 4. 1 類似団体	超過人数
議会	2	2	
総務・企画	19	32	▲13
税務	7	7	
民生	6	11	▲5
衛生労働	10	6	4
農林水産	8	11	▲3
商工	2	5	▲3
土木	9	8	1
一般行政計	63	82	▲19
教育	11	14	▲3
普通会計計	74	96	▲22

(2) 年齢別職員数等の状況

本町の職員の年齢構成は、46歳～50歳、56歳～60歳の職員数が全体の34%と最も多くなっており、35歳以下の職員数は22%と少ない状況となっています。

定年退職が延長されたものの、これまで該当者がおらず、今後は、高齢職員の割合が多いことから、職員の安定的な採用が重要となってきます。

図表：年齢別職員構成表（令和7年4月1日現在）



4. 定員管理計画

(1) 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

(2) 年度別計画職員数

短時間勤務の再任用職員の採用見込も踏まえ、数値目標として年度別計画職員数を下記表のとおり設定します。

定年年齢の段階的な引き上げに伴い、定年退職者が2年に1度しか生じないこととなりますが、質の高い行政サービスを安定的に提供できる体制を維持するため、新規採用職員の確保にあたっては、職員の年齢構成や退職者数の見通しを踏まえた中長期的な観点からの定員管理が必要となります。

職員数については、令和8年4月1日時点の職員数を基準として、行政DXによる業務効率化や組織のスリム化等により、新たな行政課題に対応するための人的資源の確保を図ります。

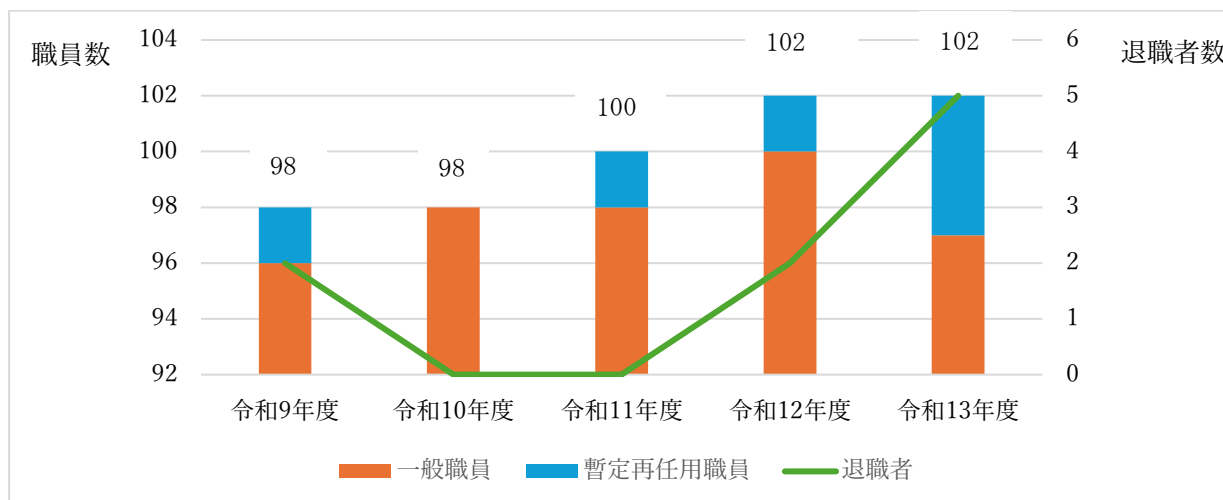
また、近年、激甚化、多発化する傾向のある自然災害に対しても、一定規模の人材の確保を図る必要があります。

なお、計画実施段階において、常勤職員の退職や再任用短時間職員の採用状況等によっては、職員数を維持するよう計画の弾力的な運用を図ります。

	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度	令和13年度
一般職員	96	98	98	100	97
暫定再任用職員	2	0	2	2	5
計画職員数	98	98	100	102	102
退職者数 (暫定再任用職員含む)	2	0	0	2	5

図：年度別計画職員数

(単位：人)



(3) 今後の取組事項

①人材の育成

地方公共団体の職員に求められる能力・資質が大幅に変化する中、特にDX（デジタルトランスフォーメーション）や、地球規模で取り組む温室効果ガス削減に向けたGX（グリーントランスフォーメーション）などの新たな政策課題や複雑・多様化する行政課題を解決する知識・技能を獲得できる環境を整えるとともに、これらの課題に「挑戦する職員」の育成を図ります。

② デジタル技術の推進による事務改善

令和7年に総務省が示した自治体が作成する生成AIシステム利用ガイドラインを参考に、本町も先進のICT技術等を活用し、業務改革はもとより、多様化、複雑化する行政ニーズに対応した質の高い行政サービスを提供し、町民の利便性向上を図ります。