

高鍋町定員管理計画

令和4年9月策定

目次

1	計画策定の趣旨	1ページ
2	これまでの取組状況	1・2ページ
3	職員数の推移	3ページ
4	人件費の推移	4ページ
5	計画策定に当たって重視すべき事項	4・5ページ
6	定員管理計画	6ページ

1 計画策定の趣旨

本町の人口は、2022年現在は19,542人ですが、高鍋町人口ビジョン（改訂版・令和2年3月改訂）によると、2040年には16,100人にまで減少する可能性があるとの分析がなされています。

また、少子高齢化もさらに急速に進み、2040年時点の総人口における年少（0歳～14歳）人口の割合は13.3%であるのに対し、老齢（65歳以上）人口の割合は38.1%と推計されています。

このように、人口減少や少子高齢化の進行に伴って、行政ニーズはますます多様化・複雑化するとともに、地方分権のさらなる推進により本町の果たすべき役割も質・量ともに大きく変わっていくこととなります。

また、令和5年4月から定年延長制度が始まり、これまでの職員の任用のあり方や職員数を再度検討し、適正な職員配置に努めていく必要があります。

これらを背景に、このたび、高鍋町定員管理計画を策定し、町政が直面する課題の変化に着実に対応しながら、質の高い行政サービスを継続的に提供していくこととしています。

2 これまでの取組状況

(1) 第4次高鍋町行政改革大綱（平成17年5月策定）

① 取組項目

職員数の削減

② 取組期間

平成17年度から平成19年度まで

③ 取組内容

職員の条例定数は241名である。現在の職員数は200名となっており、モデル定数も満たしている状況にあるが、財政状況等を踏まえ、町民115人に対し職員1人を目標とする。また、行政は継続であるため、毎年1人は採用し、計画的に職員の削減を実施する。

④ 効果額

226,000,000円

(2) 第5次高鍋町行財政改革大綱（平成20年4月策定）

① 取組項目

職員数の削減

② 取組期間

平成20年度から平成22年度まで

③ 取組内容

現在も計画的に職員の削減に取り組んでおり、今後は団塊の世代の大量退職により職員数は大幅に減少となるが、退職勧奨や組織の見直しにより更なる職員数の削減を実施する。計画期間内で15%の職員削減を目標とする。

④ 取組効果

効率的な組織のもと、適正な人員配置と義務的経費（人件費）の削減が図られる。

⑤ 効果額

720,000,000円

(3) 第6次高鍋町行財政改革大綱（平成26年8月策定）

① 取組項目

定員管理の適正化

② 取組期間

平成26年度から平成29年度まで

③ 取組目標

厳しい財政状況が見込まれる中、社会経済情勢の変化等に的確に対応し、行政サービスの水準を向上しつつ、最小の人員で最大の成果を挙げることを目標とし定員の適正化を図る。

④ 取組内容

計画的に職員数を管理し改善努力を継続するため、「定員管理計画」を策定する。

これらに取り組むことにより、これまで、適正な職員数による行政運営及び一定の財政負担の軽減を図ることができました。

一方で、第6次高鍋町行財政改革大綱に掲げた定員管理計画の策定については、実現には至りませんでした。

3 職員数の推移

平成15年度以降の職員数の推移は、次の表のとおりです。

令和4年4月現在の職員数は170名で、平成15年度職員数と比較すると人数にして30名、率にして15.0%減少しています。

(単位：人)

年度		H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
部門	議会	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	総務	41	44	39	41	40	40	39	40	37	36	38
	税務	13	12	14	14	14	14	14	13	14	15	14
	民生	47	45	45	41	41	40	35	26	24	22	23
	衛生	12	12	13	13	12	11	10	11	11	11	12
	農林水産	15	15	16	16	16	15	15	15	16	16	15
	商工	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3
	土木	15	15	15	15	13	12	12	12	12	11	11
	教育	31	32	31	29	28	28	23	23	23	23	23
	水道	6	6	6	5	6	6	5	5	5	5	5
	上下水道	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
	その他	11	10	10	10	10	11	10	9	9	9	9
計		200	200	198	192	189	186	173	163	160	156	159

年度		H26	H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4
部門	議会	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	総務	39	39	38	38	42	38	37	39	38
	税務	14	15	15	14	14	15	14	14	14
	民生	24	25	24	26	23	24	25	26	26
	衛生	12	11	11	10	10	11	12	11	13
	農林水産	15	15	15	16	14	16	18	17	17
	商工	3	3	3	3	4	5	4	4	5
	土木	12	12	11	11	13	14	14	13	13
	教育	24	22	21	21	24	25	23	23	22
	水道	5	5	5	5	4	4	6	5	5
	上下水道	4	4	4	4	4	4	3	3	3
	その他	9	10	11	13	12	12	12	12	12
計		163	163	160	163	166	170	170	169	170

※ 平成17年度をもって公立保育園1園が閉園（民間委譲）

※ 平成18年度をもって公立保育園1園が廃園

※ 平成21年度をもって公立保育園2園が閉園（民間委譲）

4 人件費の推移

平成28年度から令和2年度までの人件費の推移については、次の表のとおりです。
職員数の増加に伴い人件費総額は増えていますが、職員1人当たりの人件費は急激な増減はありません。

(単位：人、円)

年度	職員数	人件費総額	職員1人当たり人件費
平成28年度	160	777,421,428	4,858,884
平成29年度	163	790,837,631	4,851,765
平成30年度	166	811,319,523	4,887,467
令和元年度	170	823,429,691	4,843,704
令和2年度	170	849,472,078	4,996,895

※ 人件費総額は、一般職の職員の給料と職員手当を加算した額

※ 職員1人当たり人件費は、小数点以下第一位を四捨五入しています。

5 計画策定に当たって重視すべき事項

(1) 行政ニーズへの適切な対応

人口減少や少子高齢化により行政ニーズは高度化・複雑化していく傾向にあります。

本町ではこれまで、福祉、医療、教育、産業など住民生活に直結した基礎的住民サービスの提供に力を注いできましたが、これらを継続しつつ、前述の高度化・複雑化する行政ニーズに対応し、適切な住民サービスを提供していく必要があります。

さらに、本町は、台風をはじめとした自然災害の発生、口蹄疫の流行、新型コロナウイルス感染症の感染拡大などを経験し、これらは、町民の生活や安心・安全、健康、社会経済活動等に大きな影響を及ぼしてきたことから、今後、これらの大規模な災害等が発生した場合の対策への行政に寄せられる期待は非常に大きなものがあります。

(2) 社会の急速な変化への適切な対応

インターネットの普及・発達により、情報発信の即時性、情報伝達・共有の迅速性、情報取得の簡易性が飛躍的に向上し、これらに伴い急速に社会が変化するようになってきました。

行政においても、情報の発信・取得や様々な行政手続きがオンラインで進められる時代が到来していますが、日々、技術が進歩する中で、これら急速な社会の変化に取り残されることなく適応していくことが求められています。

(3) 定年延長への適切な対応

令和5年4月から、これまで60歳だった退職年齢が段階的に引き上げられ、令和14年度には当該年齢が65歳になります。

今回の制度改正により、60歳に達した職員は、そのまま65歳まで勤務に従事するか、60歳以後、定年退職相当日までの間、定年前再任用短時間勤務制により短時間勤務に従事するかのいずれかの選択ができるようになります。

また、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）も導入され、一定の年齢を迎えた管理監督職にある職員は、当該職以外の職に就かせなければなりません。

さらに、60歳に達した職員の俸給（基本給）支給額は、原則、7割水準となります。

このように、一定の年齢に達した職員を取り巻く環境は、大きく変容していくこととなります。

※ 退職年齢の引上げの概要は、次の表のとおりです（令和14年度以後は、対象年齢が65歳になります。）。

年度	退職年齢
令和6年度	61歳
令和8年度	62歳
令和10年度	63歳
令和12年度	64歳
令和14年度	65歳

※ 定年前再任用短時間勤務制とは、60歳に達した日以後、定年前に退職した者を当該者の定年退職日相当日までの間、短時間勤務の官職に採用する制度をいいます。

※ 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）とは、条例で定める年齢に達した管理監督職（管理職手当の支給対象職）の職員を、管理監督職以外の職へ降任又は降給を伴う転任をさせる制度をいいます。

6 定員管理計画

「5 計画策定に当たって重視すべき事項」を踏まえ、本町においては、以下の方針に基づき職員の定員管理を進めていきます。

なお、計画期間は令和4年9月から令和9年8月までの5か年とし、計画期間満了前にその時点の状況を踏まえ、新たに同計画を策定することとします。

- (1) 当面の間、職員総数については、概ね170人を維持していきます。
ただし、以下の職員は当該数から除外します。
 - ① 60歳に到達し、定年までの勤務を希望した職員
 - ② 60歳に到達し、定年前再任用短時間勤務を希望した職員

- (2) 管理監督職勤務上限年齢制の導入の影響により、年度間で将来的に管理監督職に就かせることが可能な対象職員数に大きな乖離が発生し、職員の配置が困難となる状況を回避するために、毎年度、若干名の新規採用職員を採用し、採用年度別・年齢別職員数に大きな隔たりが生じないようにします。

- (3) 組織全体に幅広い年齢・キャリアの職員を均等に配置することにより、公務能率の向上を図るとともに、行政課題の積極的な解決を図り、及び行政ニーズへの適切な対応を進めていきます。