

上関町定員管理計画

令和 7 年度～令和 11 年度

令和 7 年 3 月

山口県上関町

<目次>

1	計画策定にあたって	
	(1) 計画策定の趣旨	・・・ 1
	(2) 定員の定義	・・・ 1
	(3) 適用の範囲	・・・ 1
2	現在の状況分析	
	(1) 職員数の現状	・・・ 2
	① 県内自治体との比較	・・・ 2
	② 定員回帰指標による分析	・・・ 2
	③ 定員管理診断表による類似団体との比較	・・・ 2～3
	(2) 職員構成の状況	・・・ 4
	① 年齢別職員数の状況	・・・ 4
	② 等級別職員数の状況	・・・ 5
3	計画の内容	
	(1) 基本方針	・・・ 6
	(2) 計画期間	・・・ 6
	(3) 職員数の目標	・・・ 6
	(4) 取組事項	・・・ 6～8
	(5) 留意すべき事項	・・・ 8～9
	(6) 定年引上げについて	・・・ 9

1 計画策定にあたって

(1) 計画策定の趣旨

本町の厳しい財政状況を踏まえると義務的経費の抑制を図っていく必要がありますが、行政サービスを低下させず、多様な住民ニーズや人口減少、老朽化する社会インフラの維持、地方創生といった行政課題に適切に対応していくためには、一定規模の職員数の確保が必要となってきます。

これらのことから、より柔軟に定員管理を行っていくため、「上関町定員管理計画」を策定し、現状と課題を踏まえた今後の定員管理のあり方を示していくものとします。

(2) 定員の定義

定員の定義は、総務省（自治行政局公務員部給与能率推進室）が毎年度実施する「地方公共団体定員管理調査」の定義に準じ、一般職に属する職員（会計年度職員は含まない）を対象とします。

<対象となる職員例>

- ・育児休業・出産休暇取得中の職員、特別休暇取得中の職員
- ・町が給与を負担し、他団体等へ出向・派遣している職員
- ・任期付職員、再任用職員のうちフルタイム勤務の職員

<対象とならない職員例>

- ・出向先で給与を負担してもらっている職員
- ・任期付職員、再任用職員のうち短時間勤務の職員
- ・町長、副町長、教育長の特別職

(3) 適用の範囲

本計画は、本町において定員管理する部門すべてに適用します。

2 現在の状況分析

(1) 職員数の現状

① 県内自治体との比較

令和6年地方公共団体定員管理調査（総務省）を基に、山口県内の他町の状況と比較すると、普通会計の職員数は、58人で6町中2番目に少ない状況です。

単位：人

部 門	周防大島町	和 木 町	上 関 町	田布施町	平 生 町	阿 武 町
一 般 行 政	165	47	52	108	96	49
教 育	18	28	6	17	18	4
普通会計 計	183	75	58	125	114	53
公 営 企 業 等	342	7	10	18	14	5
合 計	525	82	68	143	128	58

② 定員回帰指標による分析

定員回帰指標は、人口と面積の2つの要素を説明変数として、地方公共団体の試算職員数を算出できる参考指標です。

定員回帰指標は、以下の算定式により求められます。

一般行政 $4.5 \times \text{人口 (千人)} + 0.08 \times \text{面積 (km}^2) + 40$

普通会計 $6.7 \times \text{人口 (千人)} + 0.12 \times \text{面積 (km}^2) + 40$

本町の令和6年1月1日の住基人口は、2,269人、面積は、34.69km²であり、この数値により計算すると、一般行政では52人、普通会計では57人となります。

本町の令和6年4月1日現在の普通会計の職員数人と比較すると、本町の職員数は、1人多いという結果になりました。

③ 定員管理診断表による疑似団体との比較

次に、類似団体別職員数の状況を用いた定員管理診断表により、普通会計の人口1万人当たり職員数を比較すると、単純値による比較では類似団体の平均に比べて1人少ない状況となっています。

類似団体とは、令和 6 年 4 月 1 日現在の地方公共団体定員管理調査による職員数、令和 2 年 1 月 1 日現在の住民基本台帳人口、令和 2 年国勢調査による産業別就業人口の構成比、令和 6 年全国都道府県市区町村別面積調による面積を用いて、その人口と産業構造の 2 つの要素を基準として、いくつかのグループに分けたもので、本町は「1-2」というグループに区分されています。

大部分定員管理診断表

大部門	R6.4.1職員数	単純値による比較	
		類似団体の平均職員数	超過数
議会	2	1.31	0
総務・企画	21	17.42	3
税務	3	3.02	0
民生	4	11.24	▲ 7
衛生	8	5.92	2
労働	0	0.04	0
農林水産	5	4.78	0
商工	3	2.74	0
土木	6	4.75	1
一般行政 計	52	51.22	0
教育	6	8.03	▲ 2
消防	0	0.51	0
普通会計 計	58	59.76	▲ 1

(2) 職員構成の状況

①年齢別職員数の状況

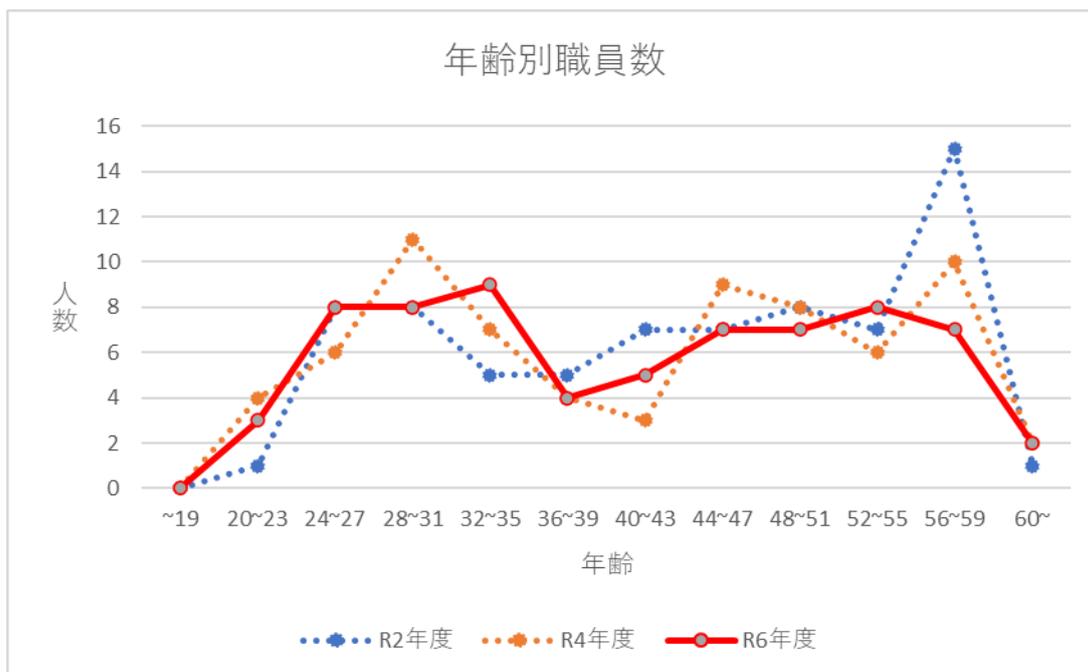
令和2年度、令和4年度、令和6年度のそれぞれ4月1日の年齢別職員構成は、下図のとおりとなっています。

令和2年度では、56歳～59歳にピークがありましたが、令和4年度では、28歳～31歳がピークとなっています。

このピークとなる年代層が、高齢となるにしたがって職員の高齢化が進んでいくことになります。

また、令和4年度では40歳～43歳に谷ができています。令和6年度においては、この谷が36歳～39歳となっており、中堅の年代層が不足することとなっています。継続して円滑な行政サービスを提供するために、谷となっている年代層から下の年代の育成が重要です。

また、近年、30代以下の職員数が50代以上の職員数より多くなっています。労働生産性を高めることへの意識転換や、業務改善・業務効率化を進めるなどの働き方改革への取り組みを進めるとともに働きがいや魅力のある職場環境とし、若い世代が活躍できる取り組みを進める必要があります。



②等級別職員数の状況

令和4年度と令和6年度の等級別職員数を比較すると、3・4級の職員数に変化は見られませんが、5級の職員数は、令和4年度が7人、令和6年度が3人と減少、6級の職員数は、令和4年度が3人、令和6年度が7人と増加しています。32歳～35歳に職員数のピークがあることから職員のモチベーションを保っていく上でも、この年代層の職員が活躍できるよう考えていく必要があります。

次に、令和2年度と令和4年度の等級別職員数を比較すると、3・4級の職員数に変化は見られませんが、5級の職員数は、令和2年度が3人、令和4年度が7人と増加、6級の職員数は、令和2年度が7人、令和4年度が3人と減少しています。一方で、2級の職員数が、8人から13人へ増えていることから、この時期に世代交代が進んだことが分かります。

等級別職員数

単位：人

等 級	令和2年度	令和4年度	令和6年度
6級	7	3	7
5級	3	7	3
4級	18	18	18
3級	14	14	14
2級	8	13	8
1級	11	11	11
計	61	66	61

3 計画の内容

(1) 基本方針

新たな定員管理計画は、事務事業の見直しや定型業務における会計年度任用職員の活用、民間委託の推進に取り組むとともに、政策立案や各業務の根幹を成す部分については、正規職員が十分能力を発揮できる体制に配慮する必要があります。そのため、一時的な職員数の増減にとらわれることなく、機動的かつ弾力的な職員配置にも留意した中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、民間活力の導入、新たな行政課題の発生など計画に影響を及ぼす状況が発生した場合は、必要に応じて適宜見直すこととします。

(2) 計画期間

本計画は、令和7年4月1日から令和11年4月1日までの5年間とします。

(3) 職員数の目標

令和6年4月1日の職員数による定員管理診断表による類似団体との比較(修正値による比較)に基づき不足している1人を、新規採用職員、再任用職員、任期付職員及び会計年度任用職員の活用により補うこととします。

(4) 取組事項

現状と課題を踏まえ、重点的に以下の事項に取り組むこととします。

①効率的な業務実施体制

限られた人的資源の有効活用や労務管理、意思決定の効率化・迅速化の観点から、毎年度、各課へのヒアリングを実施し、業務量の把握・検証を行い、業務量に応じた職員配置となるよう、「業務」及び「人材」の両面から、適切な配置を行います。

また、社会情勢の変化や新たな行政需要に対応するため、必要度・重要度の高い事業へ重点的に職員を配置します。

②民間委託等の推進

行政のスリム化と効率化のため可能と判断された業務については、民間委託

や指定管理者制度など民間活力の活用を積極的に推進します。

③人材育成

人材育成基本方針に基づき自己啓発を柱とし、職務を通じた人材育成（OJT）や職員研修等により、職員個々の能力向上を目指すほか、人事評価制度を活用して、各職員が目標を明確に持ち職務に臨める組織風土を形成することにより、職員の成長やモチベーションの向上に繋げていきます。

④多様な人材の活用

新たな行政需要等への対応については、正規職員の配置を基本としますが、専門的知識や経験が必要とされる業務や一定の期間内において業務量の増加が見込まれる業務については、外部人材の活用も含め、任期付職員、会計年度任用職員、再任用職員等多様な人材の活用を検討します。

特に再任用職員については、再任用を希望する職員の意欲と能力に応じ、長年培ってきた豊富な行政経験を有効に生かし次世代の職員にノウハウを継承できるよう、若手職員の育成や組織力の維持に配慮した配置を検討します。

⑤新規職員の採用

職員の採用については、安定的な組織運営を図るため、職員の年齢構成に留意しつつ、採用数の平準化を図ります。

⑥新たな課題への対応

地域の担い手が減少するなか、行政に期待される役割は相対的に大きくなってきています。前例のない新たな課題に対しても高い使命感を持ち取り組む組織体制を構築します。

⑦障害者雇用

障害者基本法、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、地方公共団体の責務として、障害者雇用を推進します。障がいのある人を正規職員、会計年度任用職員として新規採用し、障害者雇用率が法定雇用率を充たすよう努めます。

⑧働き方改革

仕事に対する価値観やライフスタイルの多様化から、働き方に対するニーズが多様化しています。それらニーズに応えるため長時間労働の是正に取り組みます。

⑨定年の引上げ

定年年齢が令和 5 年度から 2 年度毎に 1 歳引き上げられ、令和 14 年度に 65 歳となります。将来にわたって安定的に行政サービスが提供できる体制を確保する必要があることから、退職者がいない年度においても、新規採用について検討し、新規採用者数の平準化に取り組みます。

(5) 留意すべき事項

①再任用職員

平成 26 年度から導入された再任用職員制度により、年金の無給期間が生じる退職職員に対して、再任用を希望する場合の任用が義務付けられました。現在の定員管理においては、60 歳から 65 歳までの退職職員を再任用した場合の影響を考慮する必要があります。

②専門職の必要性

全国的に人口減少となる中、子育てしやすい環境づくりを行い、人口定住などにつなげていく必要があります。健康づくりや介護予防、児童福祉施策など重要施策を担う保健師等専門職種を採用について検討していく必要があります。

また、情報処理、防災といった特定分野の専門職の採用についても検討する必要があります。

③会計年度任用職員、任期付職員の効果的活用

行政需要の一時的増大や特定の資格などが必要となる専門分野において、会計年度任用職員を活用していますが、多様化する行政需要の対応が困難な場合も見込まれることから、任期付職員の活用について検討する必要があります。

総数に留意しつつ、効果的な活用となるよう労務管理の手法を検討する必要があります。

④人事評価の活用

職員のモチベーションの維持、向上を図るため人事評価制度による評価結果を、昇任、昇級に反映させる仕組みを検討する必要があります。そのためには、適正な人事評価となるよう、評価者、被評価者に対して継続的に研修を実施していく必要があります。

(6) 定年引上げについて

地方公務員法の一部を改正する法律が令和3年6月11日に公布され、令和5年4月1日から施行されています。このことにより、定年年齢が令和5年度から2年度毎に1歳引上げられており、令和14年度に65歳となります。

①役職定年制

組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）を導入しています。

管理職手当が支給される管理監督職の職員は、60歳に達した日後の最初の4月1日までの期間に管理監督職以外の職に異動（降任）となります。これら降任した職員のスキルや経験が活かせる職務への配置を行います。

②定年前再任用短時間勤務制度

60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、定年前再任用短時間勤務制度により、60歳に達した日以降、希望する職員は定年退職日前に退職し、短時間勤務を選択することができます。

これまでの経験が活かせる職務への配置を行います。