

# 美浜町職員定員管理計画

総務課

令和8年4月

## 1 定員管理計画の目的

本町を取り巻く環境は、少子高齢化、人口減少の進行及び地域経済の縮小が大きく影響し、自主財源が少ない本町の財政は、非常に厳しい状況にあります。

このような中、限られた財源や資源を活用して、「第6次美浜町長期総合計画」で定められた美浜町の将来像である『海と緑に彩られた 強く優しく美しいまち 美浜町』の実現に向け、効率的な行財政運営等の推進をするためには、今まで以上に行政改革等を推進しながら財政基盤の強化を図っていくことが必要となります。

一方で、近年の激甚化する自然災害の対応に加え、高齢化に伴う社会福祉サービスの需要の拡大、子ども・子育て支援の充実など、社会保障分野を中心に業務量が増加傾向にあると同時に、社会全体のデジタル化やSDGsといった新しい時代の流れへの対応など、行政に求められる役割は複雑多様化しています。

日々変化する社会経済情勢や行政需要に的確に対応するためには、職員一人ひとりの能力の向上はもとより、その能力を最大限に引き出すことができる、公私にメリハリのあるワーク・ライフ・バランスに配慮した働き方改革の一層の推進も必要となります。

また、地方公務員法の改正により、令和5年度から、職員の定年の段階的な引き上げが始まり、高年齢期職員の増加や定年退職が2年に一度生じることとなる等、中期的な定員管理にも大きな影響が見込まれます。

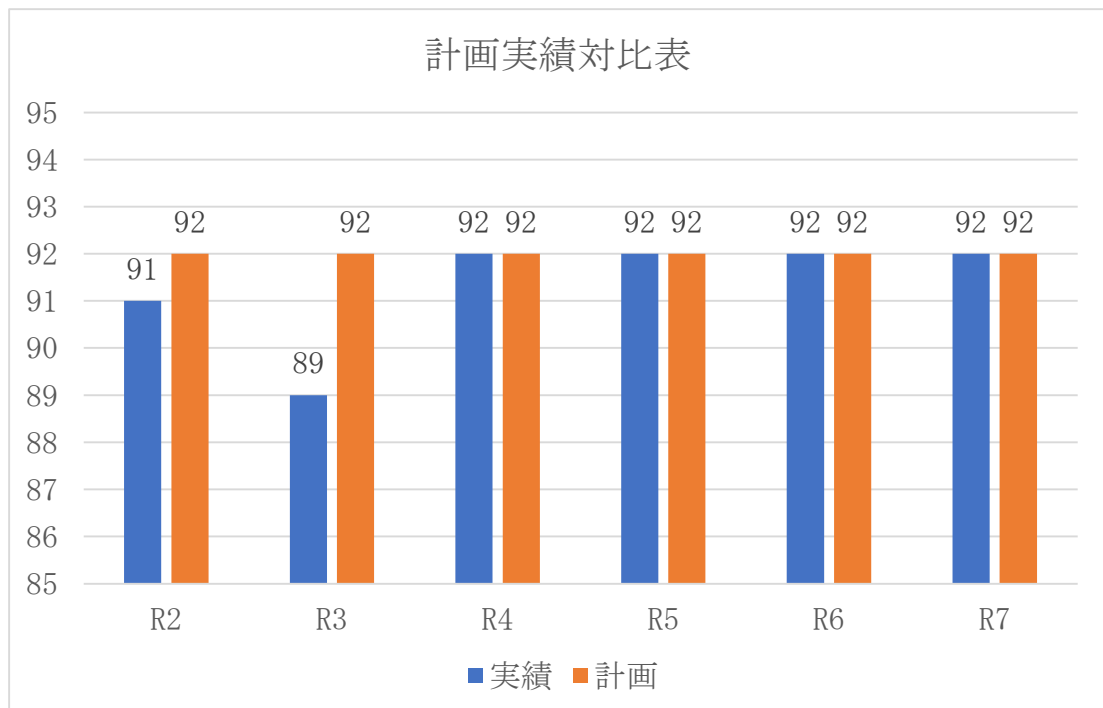
こうした環境の変化にあっても、計画的な定員管理を進め、多様化・複雑化する行政需要に的確に対応し、将来にわたり安定的な行政サービスの提供に繋げていくため、「美浜町職員定員管理計画」を策定するものです。

## 2 これまでの定員管理の取り組み

本町のこれまでの取り組みについては、令和3年4月から令和8年3月までの5年間を計画期間とした「美浜町定員管理計画」を策定し、業務の見直しによる機構改革や指定管理、民間への業務委託などを進め、職員数の適正化を図ってきたところであり、令和8年度における職員数92人とするを基本として定員管理を行ってまいりましたところ、新たな行政需要や年度の限られたイベントなどがあったものの、令和8年度職員数92人は、達成することができました。

しかしながら、本町の取り巻くさまざまな状況の変化に伴い、新規事業や新たな働き方などにより、当初の計画における職員数での業務対応が困難となったため、新たに「美浜町定員管理計画」を策定し、当初計画の見直しを図ることにしました。

### (1) 定員管理計画の目標職員数と実績（各年4月1日現在）



(2) 部門別職員数の推移 (各年4月1日現在)

区 分 部 門		職員数 (人)						対前年増減数 (人)				
		R2	R3	R4	R5	R6	R7	R3	R4	R5	R6	R7
普通 会 計	議 会	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0
	福祉関係を除く一般行政											
	総務・企画	19	17	21	21	20	21	▲2	4	0	▲1	1
	税 務	5	4	4	4	4	5	▲1	0	0	0	1
	労 働	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	農林水産	5	5	3	4	4	4	0	▲2	1	0	0
	商 工	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0
	土 木	5	5	6	6	6	6	0	1	0	0	0
	小 計	37	34	37	38	37	39	▲3	3	1	▲1	2
	福祉関係											
	民 生	25	26	26	26	14	13	1	0	0	▲12	▲1
	衛 生	6	6	6	5	6	6	0	0	▲1	1	0
	小 計	31	32	32	31	20	19	1	0	▲1	▲11	▲1
一般行政部門計	68	66	69	69	57	58	▲2	3	0	▲12	1	
教 育	11	11	11	11	22	23	0	0	0	11	1	
警 察	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
消 防	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
普通会計計	79	77	80	80	79	81	▲2	3	0	▲1	2	
公営企業等会計	病 院	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	水 道	4	4	4	4	4	3	0	0	0	0	▲1
	下 水 道	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0
	交 通	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	そ の 他	5	5	5	5	6	5	0	0	0	1	▲1
	公営企業等会計計	12	12	12	12	13	11	0	0	0	1	▲2
総合計	91	89	92	92	92	92	▲2	3	0	0	0	

(注) 「職員数」欄は、各年における定員管理調査において報告した部門別職員である。

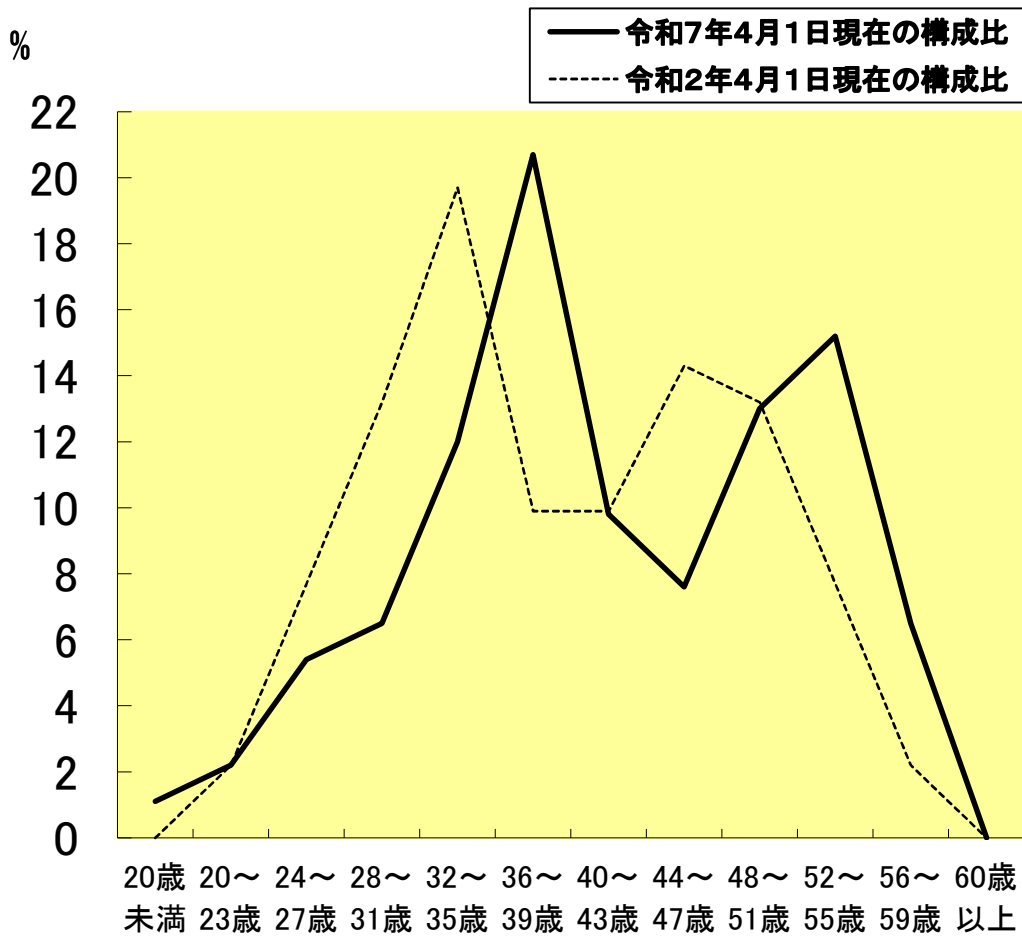
								(単位:人・%)
部門別	年度	R2	R3	R4	R5	R6	R7	過去6年間の増減数(率)
	一般行政		68	66	69	69	57	58
教 育		11	11	11	11	22	23	12 ( 1.09 )
普通会計		79	77	80	80	79	81	2 ( 0.03 )
公営企業等会計計		12	12	12	12	13	11	▲1 ( ▲0.08 )
総合計		91	89	92	92	92	92	1 ( 0.01 )

(注) 各年における定員管理調査において報告した部門別職員である。

### (3) 年齢別職員構成の状況

年齢別の職員数は、30歳代後半及び40歳代後半から50歳代中頃の職員が多く、20歳代前半から30歳代前半の職員が少ない傾向にあり、職員の年齢構成として不均衡な状況にあります。

今後は、年齢構成を考慮した職員採用に努めるとともに、職員の年齢構成を平準化した定員管理が必要です。



区分	20歳	20歳	24歳	28歳	32歳	36歳	40歳	44歳	48歳	52歳	56歳	60歳	計
	未満	23歳	27歳	31歳	35歳	39歳	43歳	47歳	51歳	55歳	59歳	以上	
職員数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
	1	2	5	6	11	19	9	7	12	14	6	0	92

### 3 定員適正化計画の内容

#### (1) 基本方針

簡素で効率的な組織で、最小の経費で最大の効果を上げる行政システムの確立を目指すため、少数精鋭主義による適正化の推進を図ることを基本方針とします。

#### (2) 計画の期間

本計画の期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

ただし、社会経済情勢や地方公務員制度、本町の財政事情等、町を取り巻く環境等に大きな変化が生じた場合は、必要に応じて見直しを行います。

#### (3) 計画の範囲

本計画の範囲は、普通会計および公営企業等会計部門の全職員を対象とします。

#### (4) 適正化の方法

##### ① 事務事業の見直し

限られた財源の中で、多様化・複雑化・高度化する行政需要に迅速かつ的確に対応し、健全な町運営を進めるために、事務事業の見直しによる効率化をより一層図ります。

##### ② 職員配置の適正化

多様化する住民ニーズや新たな行政課題に的確に対応するため、組織全般の総点検を行い、簡素でより効率的な組織を目指すとともに、事務量の変化に連動した職員配置を行います。

##### ③ 定年延長後を見据えた計画的な職員採用

定年が65歳になった後の令和14年4月の職員数を予想して、職員の年齢構成の偏在を検証するとともに、事業の継続性や人材育成などの長期的な視点に立って、計画的な職員採用を実施し、職員数の適正化や年齢構成の是正に努めます。

##### ④ 人材育成の推進

研修や自己研鑽を通じて、職員一人ひとりが能力や資質の向上を図るとともに、社会経済情勢の変化を見極め、新しい時代の流れに柔軟かつ自律的に動くことのできる職員の育成を進めます。

また、職員の能力と業績が適正に評価される人事管理を行うことにより、組織力が最大限に発揮される体制を整えます。

⑤ 民間委託等の推進

町民サービスの向上と経費節減を図るため、事務事業の外部委託や公の施設の管理運営については指定管理者制度を導入するなど民間活力を積極的に活用します。

⑥ 会計年度任用職員の活用

非常勤職員及び臨時職員は、法改正に伴い、令和2年度から会計年度任用職員に移行しました。今後も業務内容全般について精査し、臨時的業務や専門的知識を要する業務等を洗い出した上で、職務内容、責任の位置づけ等を考慮し、対応可能な業務については、会計年度任用職員を積極的に活用するとともに、適正な配置に努めます。

(5) 計画の目標

今後5年間の職員数は、現状維持を前提目標としつつ、定数内での一時的な増加を許容するものとし、目標数値は、計画期間中の業務量等により、各年度において若干の増減があるものとします。

採用については、職員の退職補充を原則としつつも、定年引上げの移行措置等を勘案し、また、毎年計画的な職員採用を実施するものとして令和12年4月1日の職員数を92人と設定しました。

【年度別目標】	(単位：人)				
区 分	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
退職予定者数	0	0	0	3	0
採用予定者数	1	0	1	1	0
差引	1	0	1	-2	0
職員数	93	93	94	92	92
定年延長対象職員数	3	0	1		