

第3次
上松町定員管理計画



令和6年3月
長野県上松町

1 定員管理計画策定の趣旨

上松町の定員管理の適正化については、平成17年に策定した集中改革プランに基づき、事務事業の改善、組織の簡素化、効率化などに積極的に取り組みを行ったことにより一定の成果が得られた。

しかし、少子高齢化による人口減少が進み、平成27年度に策定した上松町地方人口ビジョンでは、35年後の2060年の総人口（目標推計人口）は2,281人とし、10年後の2025年では、総人口が4,000人を下回るとされており、2023年5月の人口は4,025人となっており、想定より下回って人口減少が加速されている。

これに伴い町税収入等の減少より今後も厳しい財政状況が続くと予想され、行政コストの削減は重要であり、特に人件費の抑制、削減は避けてとおれない課題である。

一方、地方自治体を取り巻く環境は年々これまで以上に大きく変化しており、地方分権一括法等による国及び県からの権限移譲に伴う業務量の増加、住民ニーズの複雑・多様化・突発的な行政課題等への対応、昨今の激甚化する災害や新型コロナウイルス感染症への対応等により、職員個々の負担が増加し、職員の心身への影響が懸念され、ワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境の充実が求められている。

今後においても社会経済情勢の変化等に的確に対応し、効率的な業務改善等を行う中で、業務量に応じた定員の確保により円滑な行政運営を図るため、「第3次上松町定員管理計画」を策定するものです。

2 定員管理計画の目標

(1) 計画期間

令和6年度から令和11年度までの6年間とする。

(2) 対象職員

計画の対象は、全部門（一般行政、教育部門、公営企業等）の常勤する職員とする。

(3) 計画目標

第1次定員管理計画においては、「集中改革プラン」「骨太の方針2006」を踏まえ、人件費や職員の年齢構成を考慮し、計画的に職員数削減を実施。第2次定員管理計画では社会経済情勢や住民サービスの維持向上を考慮しながら柔軟な行財政運営及び組織運営を図るため、職員数を維持。第3次定員管理計画では、個人情報保護、総合計画に掲げる事業の推進等と併せて社会情勢の変化や、突発的な行政課題等への対応を実施するとともに、定年年齢引き上げ制度調整期間の対応として、定年退職者が隔年となることに伴い、計画的で適正な職員採用管理を実施し、令和11年の総職員数87人とすることを目標とする。

3 職員数の推移と定員管理の取組み

第2次定員管理計画を策定した平成30年度時点での上松町の職員数は82人であり、計画終期である令和5年4月1日時点での職員数は85人（内訳は、一般行政73人、特別行政の教育部門7人、公営企業等（水道事業、健康保険事業）5人）となり、退職者調整を含む増となっている。

また、これまでも毎年度の個別の行政需要との整合性を図りながら、計画的な採用・退職管理を行い均衡のとれた職員配置を検討しつつ定員の適正化に取り組んできた。また、平成26年度の総数と比べると1人の増加ではあるが、行政需要の多様化や社会情勢に応じた適正な事務事業の見直しに伴う組織改正、各種の電算システム化を推進し、随時検証をしたうえで採用を行った結果である。

① 過去10年間の職員数の推移

部門	区分	H26	H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5
一般行政 部 門	職員数(A)	74	72	71	72	71	73	72	73	72	73
	対前年度増 減数	1	△2	△1	1	△1	-	2	-	△1	1
特別行政 部 門	職員数(B)	5	4	5	4	6	6	6	6	6	7
	対前年度増 減数	△1	△1	1	△1	+2	-	-	-	-	1
公営企業 等	職員数(C)	5	5	5	5	5	5	7	6	6	5
	対前年度増 減数	-	-	-	-	-	-	2	△1	-	△1
合 計	職員数(D) (A)+(B)+(C)	84	81	81	81	82	82	86	85	84	85

② 類似団体別職員数（単純値）との比較（参考）

総務省による「定員管理調査」で、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）を基準として市区町村をグループに分け、そのグループ内での人口一人当たりの職員数平均値が「類似団体別職員数」となります。また、単純値とは職員が配属されていない部署（消防、警察など）を考慮することなく集計している値となります。

項目	R元	R2	R3	R4	R5
上松町対象職員数(A)	79	78	79	78	80
類似団体別職員数(B)	116	116	113	110	107
超過数(A) - (B)	△37	△38	△34	△32	△27

※上松町の類型「町村I-2」。

※上松町対象職員数＝普通会計部門（一般行政部門＋特別行政部門（教育））の数値。

算出結果では、職員が不足しているが、同調査は「あるべき水準」を示しているのではなく、気づきのための指標としての活用を目的としています。（総務省HP）

4 定員管理の方策

定員管理の具体的手法は、次の手法を総合的に組み合わせ実施し、目標達成を目指すものとする。

(1) 組織・機構の見直し

複雑多様化する行政需要に的確に対応できるよう、簡素で効率的な業務執行体制となるよう組織・機構の見直しを随時行う。

(2) 事務事業の見直し

事務事業の見直しと検証を継続的に行い、業務の効率化を図るとともに外部委託（指定管理を含む）を推進する。また、事務量の増大に対し、事務処理の迅速化及び効率化を図るため、情報通信技術（ICT）の活用、DXの推進を図る。

(3) 職員の適正な配置

計画した職員数の中で、新規行政需要や業務量の変化に柔軟に対応し、業務量に見合った適正な職員配置に努める。また、人事異動については、定期異動に限らず必要に応じて実施し、変化する業務量に対応する。

(4) 計画的な職員採用

退職による職員の減員で行政サービスの低下を招かぬよう、事業の継続性や人材育成などを考慮し、急激な人員削減を避け、計画的な職員採用を行う。また、業務量に応じた人事異動や非常勤職員等の活用も考慮する。

(5) 暫定再任用職員及び任期付職員の活用

暫定再任用職員（フルタイム）及び任期付職員の制度の活用については、人事の活性化の妨げにならないよう、専門的な知識・経験が必要とされる業務分野について、雇用情勢等を勘案しながら慎重に運用する。

(6) 職員の行政遂行能力の向上

限られた人員により質の高い行政サービスを提供し、新たな行政課題にも的確に対応していくため、職員の意識改革、職員研修の充実により人材の育成を図る。

5 年次別計画の目標

今後、少子高齢化や地方分権など社会経済の変化による住民ニーズの高度化・多様化に伴う行政需要の増加や法律及び制度の改正への対応による事務量の増加も予想されるが、事務事業の見直しを図るなど本計画に沿った取り組みを進め、必要となる職員数を確保して運営可能な体制を構築し、最小の人員で最大の行政効果を上げることを目指し、目標達成に向けて努力するものとする。

① 年次別目標職員数

各年度4月1日現在

項目	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R6とR11 比較
職員数	86	87	87	87	88	87	+1
採用予定者		1	1	1	1	1	5
前年度内退職 予定者		0	1	1	0	2	4
増減数	-	+1	-	-	+1	△1	+1.2%

② 部門別目標職員数

各年度4月1日現在

項目	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R6とR11 比較
一般行政職	74	75	75	75	76	75	+1
教育部門	7	7	7	7	7	7	-
公営企業等	5	5	5	5	5	5	-
職員数	86	87	87	87	88	87	+1
増減数		+1	-	-	+1	△1	+1.2%