

西原町職員定員適正化計画

1. 計画策定の目的

近年では、「少子・高齢化」社会の到来や「高度情報化」の波を受けて、社会が大きく変化しています。西原町においても、時代の潮流の中で、行政サービスの質を低下させないよう、迅速かつ的確な行財政運営に努めてきました。しかしながら、新規事業や継続事業への対応をはじめ、地方分権による権限移譲や沖縄振興特別推進市町村交付金（一括交付金）などにより、事務事業や行政需要は年々増大しています。

そうした中、本町では、沖縄県が進める大型 MICE 施設建設を契機とした県土の均衡ある発展のため、新たに重要な役割を担っていくこととなりました。

そのためには、さらなる行政サービス体制の充実強化を図り、事務事業を効果的、かつ、効率的に遂行するため、限られた人員を過不足なく適正に配置する必要があります。

まちづくり基本条例における「文教の町にしはら」を推進するため、引き続き、定員管理の適正化を図る指針として、当計画を策定します。

2. 職員数の現状と推移

(1) 正規職員数の推移

本町においては、これまで、定員適正化計画を策定し職員数の増加抑制、効率的な組織編成及び職員配置に取り組んできました。

「新地方行革指針」において、平成 11 年から平成 16 年の 5 年間で 233 人から 225 人へ削減し、さらには、平成 17 年度から平成 21 年度まで行われた「集中改革プラン」により、225 人から目標数値の 11 人減を上回る 13 人減の 212 人（5.8%）を達成しました。

その結果、西原町職員定数条例に定められている定数 237 人から、退職者不補充等により 25 人抑制されてきました。

しかしながら、平成 25 年度以降、地方分権による権限移譲や一括交付金等の行政需要に対応するため、平成 29 年 4 月現在において 220 人まで増加しています。

計画期間	計画前	計画後	削減数
平成11年～平成16年度	233	225	8
平成17年～平成21年度	225	212	13
平成22年～平成23年度(延長)	212	213	-1
平成24年～平成29年度	213	220	-7

※毎年 4 月 1 日現在の定員管理調査報告数（全職員数から出向、短時間再任用職員数を除いた数）

(2) 現状と課題

① 職員の年齢構成について

団塊世代の退職により、職員の年齢構成が変化しています。職員の平均年齢は、H24.4.1 現在は 41.7 歳でしたが、H29.4.1 現在は 39.2 歳となっています。年齢別の割合も 40・50 代で 65% を占めていましたが、現在は 60% となっており、20・30 代の若手職員が 35% から 40% と増加しています。

また、各年代で女性職員が占める割合は、40・50 代では 30% 前後しかなかったものが、ここ数年の採用状況に合わせて、40 代・30 代・20 代では、45% 前後まで割合が大きくなっています。

年齢別	H24.4.1		H29.4.1	
	職員数	職員212人に占める割合	職員数	職員220人に占める割合
18歳～19歳	0	0	0	0
20歳～29歳	23	11%	35	16%
30歳～39歳	50	24%	53	24%
40歳～49歳	79	37%	67	30%
50歳～59歳	60	28%	65	30%
合計	212	100%	220	100%

年齢別	H24.4.1				H29.4.1			
	男性	比率	女性	比率	男性	比率	女性	比率
18歳～19歳	0	0	0	0	0	0	0	0
20歳～29歳	12	52%	11	48%	19	53%	17	47%
30歳～39歳	25	50%	25	50%	30	60%	20	40%
40歳～49歳	57	72%	22	28%	38	56%	30	45%
50歳～59歳	38	63%	22	37%	53	82%	13	20%
合計	132	62%	80	38%	140	64%	80	37%

② 育児休業者数について

子育て支援等の拡充によって育休制度の充実が図られてきました。若手女子職員の増加や男性職員の育休の推奨もあって、育児休業の取得者は年度毎に変動はあるものの増加傾向にあり、この5年（H25～H29）では、年平均6人となっています。育休職員の代替は非正規職員で対応していますが、職場によっては人員不足感が生じています。また、長期病休取得者についても、同様な状況が見られます。

年度	育児休暇 取得人数	休職 取得人数	職員数
H25	5	1	216
H26	6	1	216
H27	5	3	220
H28	8	4	225
H29	5	0	220

③ 広域行政等への対応

広域行政の推進により東部清掃施設組合や沖縄県介護保険広域連合、沖縄県後期高齢者医療広域連合、南部広域行政組合等に職員を派遣しています。また、沖縄県庁への出向、研修等による将来を見据えた人材育成を進める必要もあり、その不足分は必要に応じて職員で対応しています。

出向・研修先	職員数
沖縄県介護保険広域連合	3
沖縄県後期高齢者医療広域連合	1
南部広域行政組合	1
東部清掃施設組合	1
中部広域市町村圏事務組合	1
沖縄県(研修)	1
合計	8

④ 臨時職員、嘱託職員等の増加

職員の削減を進めてきた一方で、行政需要は拡大し、その不足分は職員間の業務平準化や臨時職員、嘱託員等で対応し業務を進めてきました。しかしながら、一括交付金や子育て支援関係等の新たな業務によって、多様化や専門化が進み、臨時職員や嘱託員等は年々増加し、職員総数に占める比率は52.9%で、半数を超えています。

今後も質の高い行政サービスを継続していくためには、多様化や専門化に対応できる臨時職員や嘱託員等の人材確保や正規職員の資質向上、ノウハウの蓄積等が必要となります。

	臨時職員	嘱託員	その他 (非常勤 特別職)	その他(臨時・非常 勤調査対象外年休 代替等)	合計
町長部局	29	84	1	18	132
教育委員会	6	98	8	8	120
合計	35	182	9	26	252

3. 定員適正化計画における基本的方針

西原町第6次行政改革では、「人員や業務を減らしていくことだけの行政改革ではなく、一つひとつの業務で行政サービスの質の向上を図ることはもちろんのこと、町全体として優先的に取り組むべきものは何か、そうでないものはどれなのか、どのようにすれば効果が上がるのかなど、事務事業の選択と集中、業務改善などを行いながら、改革を進めていくことが必要となっています。」とし、「組織体制の見直しを図りながら、定員管理適正化を引き続き進めていく。」としています。

このような状況を踏まえ、人員削減を前提とするのではなく、限られた人的資源で業務効率を最大限に高め、事務事業の内容や業務量、人材育成等も考慮しながら職員数の最終目標を定める必要があります。

(1) 計画期間

前計画期間を踏襲し、平成30年度から平成34年度の5年間の計画期間とします。

(2) 新たな行政需要や課題への対応

子育て支援等の福祉分野、地方分権による権限移譲や一括交付金への対応など、様々な課題が山積しており、職員配置上、特に専門職部門の確保に留意する必要があります。

その他にも職員の年齢構成の変化等から、各分野におけるスキルの継承が大きな課題となっており、引き続き再任用職員（短時間含む。）を採用し、組織の活力維持や効率的な行政運営に必要な人材を確保していきます。

また、新たな雇用のあり方として、任期付職員採用等も検討する必要があります。

(3) 行財政改革による職員数の適正化

総合的な調整機能を持つ部制度の充実を図りながら、並行して内部組織の分掌事務の総点検を行い、スクラップアンドビルドを強化し、事務事業の「選択と集中」、「業務改善」などを行いながら、引き続き行財政改革を推進します。

(4) ワーク・ライフ・バランスの推進

育児休業制度が推進される中、職員が育児休業制度を円滑に活用できる環境を実現する必要があります。

(5) その他

本計画期間中において、上記想定するもの以外で新たな行政需要が生じた場合は、必要に応じて本計画を見直します。

5. 西原町定員適正化計画の目標値

定員管理については、年齢構成の適正化や組織の活性化を図るために、定年退職による一定数の退職者を見込み、それから退職者数と新規採用職員数との差を考慮した総数により行いますが、前計画期間中では、様々な行政課題に対応するため、目標値を8人増員せざる得ない状況となり、本町の旺盛な行政需要から目標値を見直す必要が生じています。

このような状況に鑑み、本計画期間中の目標値は、現行の行政サービス継続に必要な人員体制である220人を基本に目標値※として設定します。

なお、新たな事務事業等への対応については、引き続き行財政改革を推進し、限られた人的資源で業務効率を最大限に高めるよう努めますが、必要に応じて職員定数内で弾力的な定員管理を図っていきます。

また、任期付職員採用の検討、再任用制度等の活用や派遣、研修等による人材育成の強化を図り、限られた人的資源で業務効率を最大限に高めるよう努めます。

※毎年4月1日現在の定員管理調査報告数を目標値の人員数とする。