

平生町定員管理計画

令和3年度～令和7年度

令和5年2月改訂

令和5年2月

平生町総務課

< 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 これまでの取組の状況

- (1) 過去の定員適正化計画と職員数の状況 2
- (2) 職員給の推移 3

3 現在の状況分析

- (1) 職員数の現状 3
 - ① 県内自治体との比較 3
 - ② 定員回帰指標による分析 5
 - ③ 定員管理診断表による類似団体との比較 5
 - ④ 平生町役場班長会議による分析 6
- (2) 職員構成の状況 7
 - ① 年齢別職員数の状況 7
 - ② 等級別職員数の状況 8

4 計画の内容

- (1) 基本方針 9
- (2) 計画期間 9
- (3) 計画の目標 9
- (4) 取組事項 9
- (5) 各年度の職員数の目安 10
- (6) 級別人数の設定 11
- (7) 留意すべき事項 11
- (8) 定年引上げについて 12

1 計画策定にあたって

(1) 計画策定の趣旨

本町では、これまで第一次から第六次の行政改革大綱に基づき、事務事業の見直しや組織機構の改革を行うとともに職員の定員適正化に取り組み、事務のシステム化や事業の効率化に努めながら、退職者の不補充などの採用抑制による人員の削減を行ってきました。

平成 28 年 3 月に策定した第六次行政改革大綱の職員定員適正化計画（平成 28 年度～平成 32 年度）では、ひっ迫する財政状況から、さらなる定員の削減が求められるとされ、計画期間中に 14 人の削減を目標に取り組むとともに、組織機構の再編や事務事業の見直しに取り組んできました。

これまでの取組みにより職員数は、令和 2 年 4 月 1 日の職員数は 117 人となっています。

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、地方創生といった行政課題に適切に対応し、令和 3 年度からスタートする「第五次平生町総合計画」の着実な推進を図っていくためには、一定規模の職員数の確保が必要となってきます。

また、近年増加する自然災害や新型コロナウイルス感染症への対応のように通常業務以外の突発的な業務量の増加に対しても対応していかなければなりません。

加えて、令和 2 年度に導入された会計年度任用職員制度や働き方改革による労働環境の変化への対応も必要となっています。

これらのことから、これまで行政改革大綱に位置付けて、定員適正化に取り組んできましたが、より柔軟に定員管理を行っていくため、今年度策定する「平生町行政改革推進計画」とは、別に、計画の名称を「定員適正化」から「定員管理」とした「平生町定員管理計画（令和 3 年度～令和 7 年度）」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

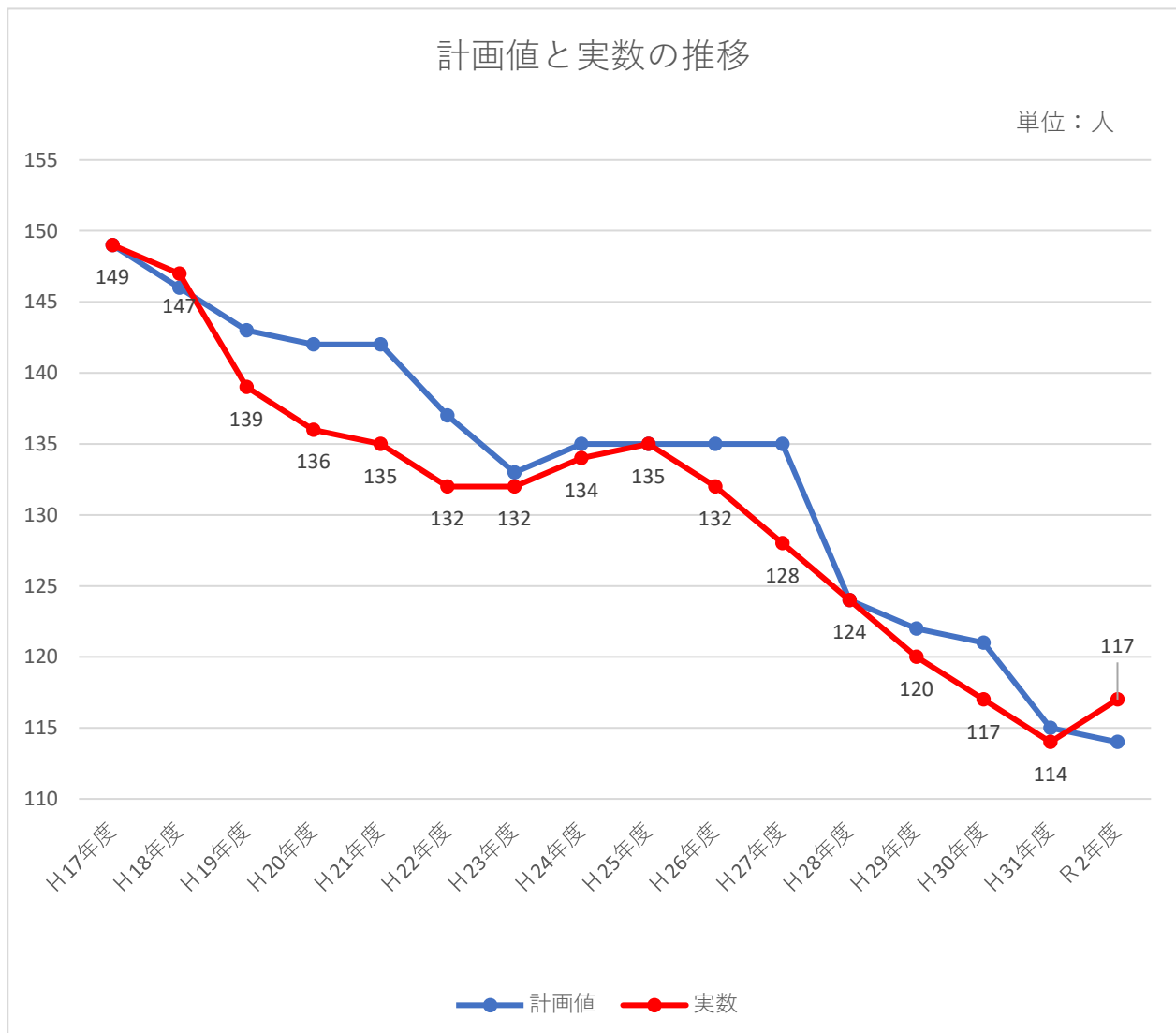
本計画は、本町において定員管理する部門すべてに適用します。

2 これまでの取組の状況

(1) 過去の定員適正化計画と職員数の状況

平成16年に策定した緊急平生町行財政改革プログラム（平生町集中改革プラン）により、平成17年度から21年度までの間で17人を削減しました。その後の平成22年に策定した職員適正化計画では、権限移譲による業務量の増加や職員の福利厚生上の措置等に配慮し、職員数は据え置くこととしたものの、22年度から27年度までの間で4人削減となっています。

第六次行革大綱による定員適正化計画では、事務事業の見直しや臨時・非常勤職員の活用等により、計画期間中に14名を削減し、平成33年(令和3年)4月1日現在の職員数を110人とする目標に取り組んでおりましたが、1人当たりの業務量の増加等により、職員にメンタル不調が見られたことや他団体への派遣などによる欠員の補充、退職職員のフルタイム再任用により令和2年4月1日現在の職員数は、目標の114人に対し、3人増の117人となっています。



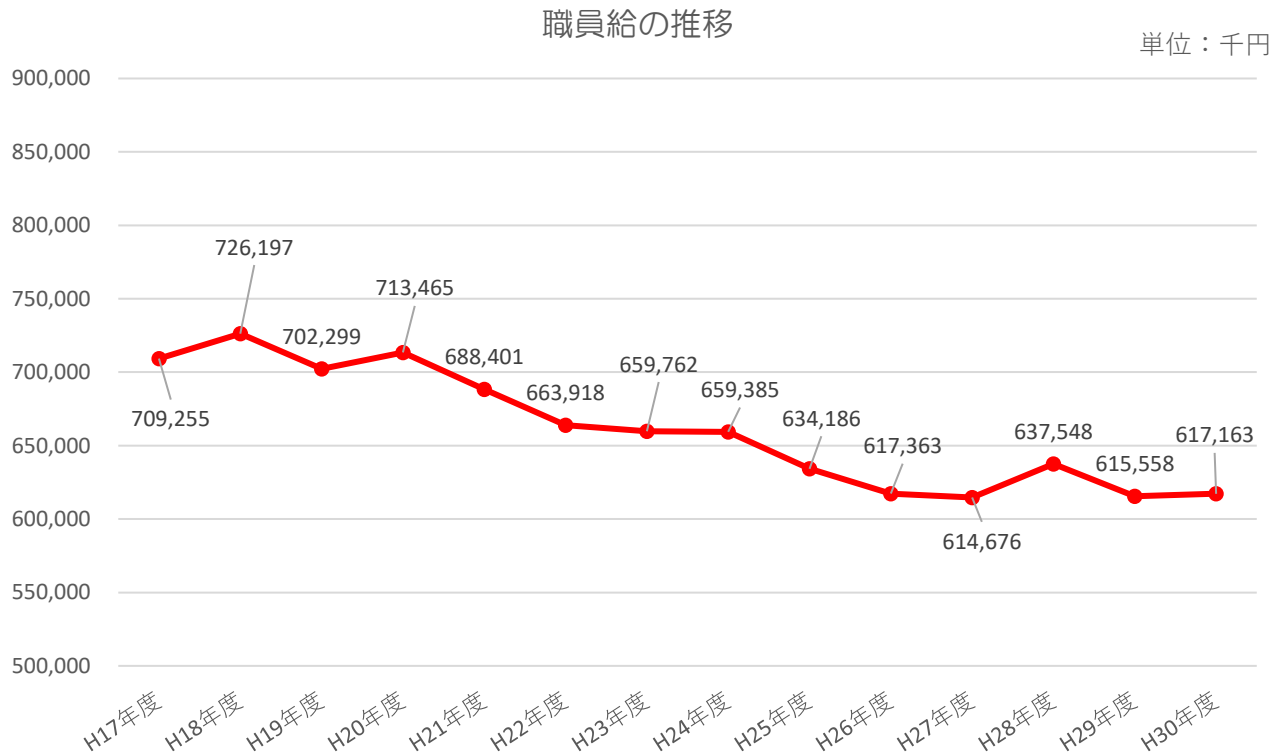
※実数には再任用職員（フルタイム）を含む

(2) 職員給の推移

下のグラフは、平成 17 年度以降の職員給（地方財政状況調査による決算カードの性質別歳出の状況の person 費のうち職員給）の推移を示しています。

職員数の削減により職員給は減少傾向にあり、平成 20 年度と平成 30 年度を比較すると約 9 千 6 百万円減少しています。

平成 17 年度が、約 7 億 1 千万円となっているのは、職員給与を平均で 5% 削減したことによるものです。賃金カットは、削減率を縮小しながら平成 20 年度まで続けました。



3 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 2 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、住民基本台帳人口は、6 町中 3 番目で、普通会計の職員数も、104 人で 6 町中 3 番目に多い状況です。職員 1 人当たりの人口は、113 人で、2 番目に多く、人口 1 万人当たりの職員数は、88.17 人と田布施町に次いで 2 番目に少ない状況となっています。

	周防大島町	和木町	上関町	田布施町	平生町	阿武町
面積(Km ²) (R2.10.01)	138.09	10.58	34.69	50.42	34.59	115.95
住民基本台帳人口(R2.01.01)	15,775	6,353	2,668	15,158	11,795	3,246
普通会計職員数(R2.04.01)	183	70	61	126	104	48
職員1人当たり人口	86	91	44	120	113	68
人口1万人当たり職員数	116.01	110.18	228.64	83.12	88.17	147.87

山口県内の町の状況（令和2年地方公共団体定員管理調査）

単位：人

町名		周防大島町	和木町	上関町	田布施町	平生町	阿武町
部門名							
議会		2	2	2	2	1	1
総務・企画	総務一般	44	9	11	25	24	10
	企画開発	8	1	6	3	7	3
	住民関連	11	7	4	7	7	4
	計	63	17	21	35	38	17
税務		13	6	2	15	9	3
民生		23	5	5	20	10	4
衛生	衛生	19	5	8	8	7	7
	公害	0	0	0	1	1	0
	清掃	7	0	3	0	0	0
	環境保全	0	0	0	1	0	0
	計	26	5	11	10	8	7
農林水産	農業	12	1	2	7	7	3
	林業	0	0	0	1	1	1
	水産業	6	0	3	2	2	1
	計	18	1	5	10	10	5
商工	商工	4	0	2	3	1	1
	観光	9	0	0	1	1	1
	計	13	0	2	4	2	2
土木	土木	7	5	4	8	6	5
	建築	0	2	2	1	3	0
	都市計画	0	2	0	2	1	0
	計	7	9	6	11	10	5
一般行政合計		165	45	54	107	88	44
教育	教育一般	11	6	3	4	4	2
	社会教育	4	2	3	9	4	2
	保健体育	3	1	1	6	2	0
	学校以外教育計	18	9	7	19	10	4
	義務教育	0	0	0	0	3	0
	その他の学校教育	0	16	0	0	3	0
	学校教育計	0	16	0	0	6	0
	教育部門計	18	25	7	19	16	4
普通会計 計		183	70	61	126	104	48
病院		248	0	0	0	0	3
水道		11	1	2	0	0	0
下水道		10	0	0	5	4	0
交通		5	0	3	0	0	0
その他	国保事業	8	1	3	4	3	2
	介護保険事業	91	4	3	8	4	1
	その他	13	0	0	1	2	0
	小計	112	5	6	13	9	3
公営企業等会計 計		386	6	11	18	13	6
総合計		569	76	72	144	117	54

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	×	人口(千人)	+	0.08	×	面積(k m ²)	+	40
普通会計	6.7	×	人口(千人)	+	0.12	×	面積(k m ²)	+	40

本町の令和2年1月1日の住基人口は、11,795人、面積は、34.59k m²であり、この数値により試算すると、一般行政では96人、普通会計では124人となります。

本町の令和2年4月1日現在の普通会計の職員数104人と比較すると、本町の職員数は、20人少ないという結果になりました。

③ 定員管理診断表による類似団体との比較

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21人少ない状況となっています。

また、詳細な比較のため、民間委託等により職員を配置していない部門を除いた修正値による比較(保育所の状況による調整も行っている)においても普通会計において、16人少ない状況となっています。

類似団体とは、平成31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、平成31年1月1日現在の住民基本台帳人口、平成27年国勢調査による産業別就業人口の構成比、令和元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「Ⅲ-2」というグループに区分されています。

大部門定員管理診断表

大部門	H31.04.01職員数	単純値による比較		修正値による比較	
		類似団体の平均職員数	超過数	類似団体の平均職員数	超過数
議会	1	2.10	▲ 1.00	2.10	▲ 1.00
総務・企画	35	31.86	3.00	28.00	7.00
税務	9	8.50	1.00	8.00	1.00
民生	10	26.39	▲ 16.00	15.95	▲ 6.00
衛生	9	11.30	▲ 2.00	13.53	▲ 5.00
労働		0.02	0.00		0.00
農林水産	10	8.44	2.00	9.80	0.00
商工	2	3.90	▲ 2.00	5.21	▲ 3.00
土木	11	9.98	1.00	10.88	0.00
一般行政 計	87	102.47	▲ 14.00	93.46	▲ 7.00
教育	16	20.87	▲ 5.00	25.00	▲ 9.00
消防	0	1.68	▲ 2.00		
普通会計 計	103	125.02	▲ 21.00	118.46	▲ 16.00

④ 平生町役場班長会議による分析

職員定員管理計画を作成するにあたり、職員数の現状と業務量の分析を行うため、各課の班長級の職員による班長会議を令和2年7月に設置し、協議を行いました。

班長会議の協議においては、令和2年4月1日現在の各班の人数を基に、働き方改革への対応や今後見込まれる業務量の増減などを考慮したものを算出することとしました。その結果は、各課の管理職員を除いた現状の人数では、以下の表のとおり、20.5人の人員不足となる見込みとなりました。

課等の名称	令和2年4月1日の職員数（管理職を除く）	必要職員数	増減数	増員の要因
議会事務局	1.5	2.0	0.5	監査の充実・会議録の調製
出納室	1.0	2.0	1.0	下水道事業公営企業会計化への対応
総務課	12.5	13.5	1.0	入札・公共施設等総合管理計画・会計年度任用職員の任用手続き対応
地域振興課	7.5	9.0	1.5	デジタル化への対応
町民福祉課	8.0	12.0	4.0	児童福祉体制整備
税務課	9.0	9.0	0.0	
健康保険課	12.5	16.5	4.0	後期高齢保健事業、介護保険料の滞納整理
産業課	9.5	13.0	3.5	有害鳥獣対策、空家対策、農地利用適正化
建設課	17.5	20.5	3.0	国道バイパス、下水道の公営企業法適用
佐賀保育園	2.0	2.0	0.0	
佐賀出張所	1.0	1.0	0.0	
教育委員会	15.0	17.0	2.0	GIGAスクールへの対応
計	97.0	117.5	20.5	

再任用者、兼務職員は0.5人で換算している。

(2) 職員構成の状況

① 年齢別職員数の状況

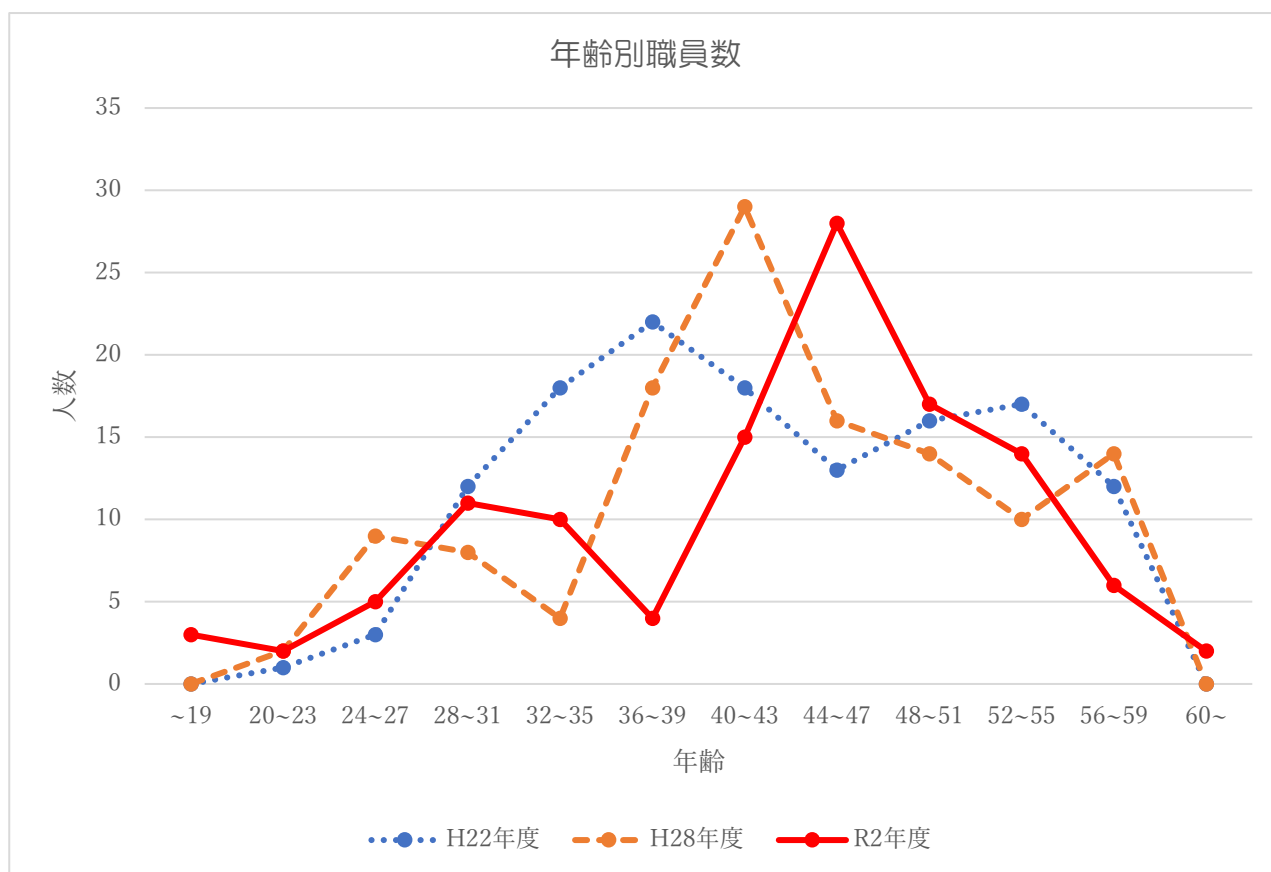
平成 22 年度、平成 28 年度、令和 2 年度のそれぞれ 4 月 1 日の年齢別職員構成は、下図のとおりとなっています。

平成 22 年度では、36 歳～39 歳、52 歳～55 歳の 2 つのピークがありましたが、令和 2 年度では、44 歳～47 歳のピークが 1 つとなっています。

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となります。

また、平成 28 年度では 32 歳～35 歳に谷ができています。令和 2 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 代までに早期退職する職員が増えています。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する取り組みを進める必要があります。



区分 (年齢)	~19	20~23	24~27	28~31	32~35	36~39	40~43	44~47	48~51	52~55	56~59	60~	計
男性	0	2	0	8	7	3	10	17	14	12	5	2	80
女性	3	0	5	3	3	1	5	11	3	2	1	0	37
計	3	2	5	11	10	4	15	28	17	14	6	2	117
構成比	2.6%	1.7%	4.3%	9.4%	8.5%	3.4%	12.8%	23.9%	14.5%	12.0%	5.1%	1.7%	100.0%

※再任用職員（フルタイム）を含む

② 等級別職員数の状況

令和2年4月1日時点の等級別職員数の状況を見ると、6級以上の課長級の職員数は、13人となっており、うち女性は2人となっています。5級の課長補佐級は13人、うち女性は1人であり、5級以上の管理職員のうち女性が占める割合は、11.5%となっています。

4級の班長級の職員数は、24人でうち女性は3人です。4級以上のいわゆる役付きの職員50人のうち女性の割合は、12%と職員全体に女性が占める割合31.6%に比べて非常に少ない状況です。研修等を通じて職員全体のスキルアップを図るとともに能力に応じた管理職への登用を推進していく必要があります。

平成28年度と令和2年度の等級別職員数を比較すると、5級以上の職員数に変化はありませんが、4級の職員数が8人減少しています。44歳～47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、平成22年度、平成28年度の等級別職員数を比較すると、4級以上の職員数は、平成22年度が56人、平成28年度が57人と大きな変化は見られませんが、3級の職員数において、22年度が57人、28年度が38人と19人減少しています。一方で、1級の職員数が、4人から13人へ大きく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		平成22年度	平成28年度	令和2年度
7級	課長級			1 (0)
6級	課長級	12 (0)	13 (0)	12 (2)
5級	課長補佐級	13 (4)	12 (3)	13 (1)
4級	班長級	31 (8)	32 (6)	24 (3)
3級	主任主事	57 (26)	38 (17)	37 (14)
2級	主事	9 (3)	10 (3)	17 (6)
1級	主事	4 (2)	13 (5)	8 (6)
技能労務職		6 (6)	6 (6)	5 (5)
計		132 (49)	124 (40)	117 (37)

() 内の数字は女性の人数

※再任用職員（フルタイム）を含む

4 計画の内容

(1) 基本方針

これまでの行革大綱において定めた計画に基づき、事務事業の見直しや業務の民間委託の推進、臨時・非常勤職員の活用などにより職員定員の適正化に向けて取り組んできたことにより、平成31年4月1日現在の普通会計の職員数は、定員回帰指標による試算や類似団体との比較では、平均値より少ない状況となっています。

職員数の削減により、人件費の抑制に一定の成果を得てきたと考えておりますが、持続可能な自治体運営のためには、一定規模の職員数が必要です。

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、正規職員が充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3年4月1日から令和8年4月1日までの5年間とします。

(3) 職員数の目標

平成31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16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。また、障害者の雇用に努めることとし、令和8年4月1日までの計画期間中の職員数の上限を、130人（うち障害者枠2人）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、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

新たな行政課題に専門的・重点的に取り組むため、機構改革を行います。

自治体情報システムの標準化・共通化、行政手続きのオンライン化を推進するため、デジタル推進課を設けるとともに、環境政策室を設置し、脱炭素化、資源循環に取り組みます。

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。

(5) 各年度の職員数の目安

計画期間中の各年度の職員数の目安を、以下のとおりとします。各年度の新規採用者数、再任用職員(フルタイム)数については、退職者の動向を踏まえつつ、年齢構成等にも配慮し、年度ごとに実施するヒアリングの結果に基づいて、決定します。

定員管理の目安

	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
4月1日 職員数(A)	114	117	117	124	128	128	128	130
年度末退職(予定)者数(B)	5	5	3	6	0	0	0	
翌年度の新規採用者数(C1)	8	5	8	9	1	1	1	
障害者の新規採用者数(C2)			1				1	
再任用等(フルタイム)(D)	2	2	2	3	4	3	2	2

※当該年度の職員数(A)から当該年度の退職(予定)者数(B)と当該年度の再任用等(フルタイム)(D)を減じて、翌年度新規採用者数(C1)と障害者の新規採用者数(C2)と翌年度の再任用等(フルタイム)(D)を加えたものを翌年度職員数とする。

※再任用等とは、再任用者及び任期付職員をいう。

※退職予定者数は、定年退職者数を見込んでいる。

(6) 等級別人数の設定

職員の年齢構成は、44歳～47歳が一番多く、この年齢層で全体の23.9%を占めています。この年齢層に属する職員の活用を図り、人材育成、モチベーションの向上に繋げていきます。

機構改革により設置する環境政策室長を5級に格付けることから、計画期間中の等級別人数の上限を以下のとおりとします

計画期間中の等級別人数の上限 単位：人

等級		令和2年度	令和3～8年度
7級	課長級	1	1
6級	課長級	12	12
5級	課長補佐級	13	14
4級	班長級	24	35
3級	主任主事	67	68
2級	主事		
1級	主事		
技能労務職			

(7) 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。今後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、保健師等専門職種の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。

(8) 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、令和14年度に65歳となります。

本計画期間中の各年度における定年年齢は、令和5年度、6年度が61歳、令和7年度が62歳となることから、令和3年度から7年度における定年退職者数が、11人から3人となる予定です。

年度	令和3年度 2021年度	令和4年度 2022年度	令和5年度 2023年度	令和6年度 2024年度	令和7年度 2025年度	令和8年度 2026年度	令和9年度 2027年度	令和10年度 2028年度	令和11年度 2029年度	令和12年度 2030年度	令和13年度 2031年度	令和14年度 2032年度
定年	60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
定年退職者数	0人	2人	退職者なし	1人	退職者なし	2人	退職者なし	6人	退職者なし	2人	退職者なし	5人
S36(1961) 年度生まれ	60歳 定年退職	61歳 再任用	62歳	63歳	64歳	65歳						
S37(1962) 年度生まれ	59歳	60歳 定年退職	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳					
S38(1963) 年度生まれ	58歳	59歳	60歳	61歳 定年退職	62歳	63歳	64歳	65歳				
S39(1964) 年度生まれ	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 定年退職	63歳	64歳	65歳			
S40(1965) 年度生まれ	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 定年退職	64歳	65歳		
S41(1966) 年度生まれ	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 定年退職	65歳 暫定再任用	
S42(1967) 年度生まれ	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職

① 定年引上げへの対応方針

退職者数を採用することを基本的な考え方とします。ただし、制度完成までの間、2年毎の退職者がいない年度においても職員採用を実施し、採用者数の平準化に努めます。

60歳超の職員については、原則、主査の職に任じることとし、スタッフ職として課長及び課長補佐の命を受けて所掌事務を処理することとします。

② 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検討します。

③ 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を創設し、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るようになります。

これまでの経験が活かせる職務への配置を検討します。

