

第2次呉市上下水道局職員体制再構築計画の取組状況について

1 第2次呉市上下水道局職員体制再構築計画

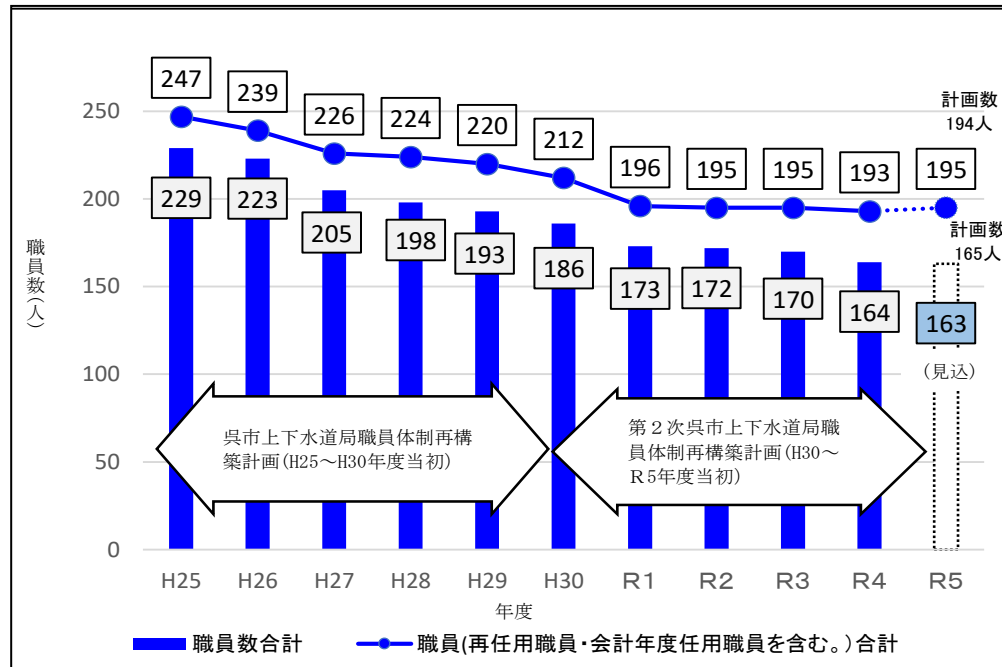
呉市上下水道局では、公営企業としてライフラインを守り、質の高いサービスを提供するに当たり、効率的な職員体制を構築するため、平成30年度から令和5年度当初までを計画期間として、第2次呉市上下水道局職員体制再構築計画（以下「第2次計画」といいます。）を策定し、三つの基本方針により取り組んでいます。

第2次呉市上下水道局職員体制再構築計画

- 方針1：人材育成
- 方針2：民間活力導入の推進
- 方針3：定員適正化

2 上下水道局職員体制再構築計画の進捗

<図表1 職員数の推移>



<図表2 計画ごとの減員状況>

計画期間(年度)	計画名称	計画期間中の減員数
H25~H30	呉市上下水道局職員体制再構築計画	▲ 43 人
H30~R5 (実施中)	第2次呉市上下水道局職員体制再構築計画	▲ 22 人 (H30→R4)

職員数（再任用職員及び会計年度任用職員を除く。以下同じ。）については、第1次・第2次計画の取組により、平成25年度から令和4年度当初において65人の減員を行いました。

なお、第2次計画の終了期限である令和5年度当初における職員数は163人と見込んでいます。

これまでの取組により、定員適正化については、一定の成果を挙げることができたものと考えています。

3 今後の課題

(1) 年齢構成の平準化

平成29年度と比較すると、第2次計画に基づき新規職員を採用したことに伴い、20歳代から30歳代前半までの職員数は増加していますが、30歳代後半から40歳代までの職員数は減少しています。今後も、技術の継承や、持続可能な組織づくりの面から、年齢構成の平準化を進める必要があります。

(2) 人材育成・技術継承

将来にわたり、安定的に事業運営を行っていくため、これまでに培ってきた上下水道に係る高度な技術・技能を確実に継承していかなければなりません。このため、技術・技能を引き継ぐ職員を確保し、人材育成・技術継承を確実にを行い、組織内に高度な技術・技能を保持していく必要があります。

(3) 定年引上げ

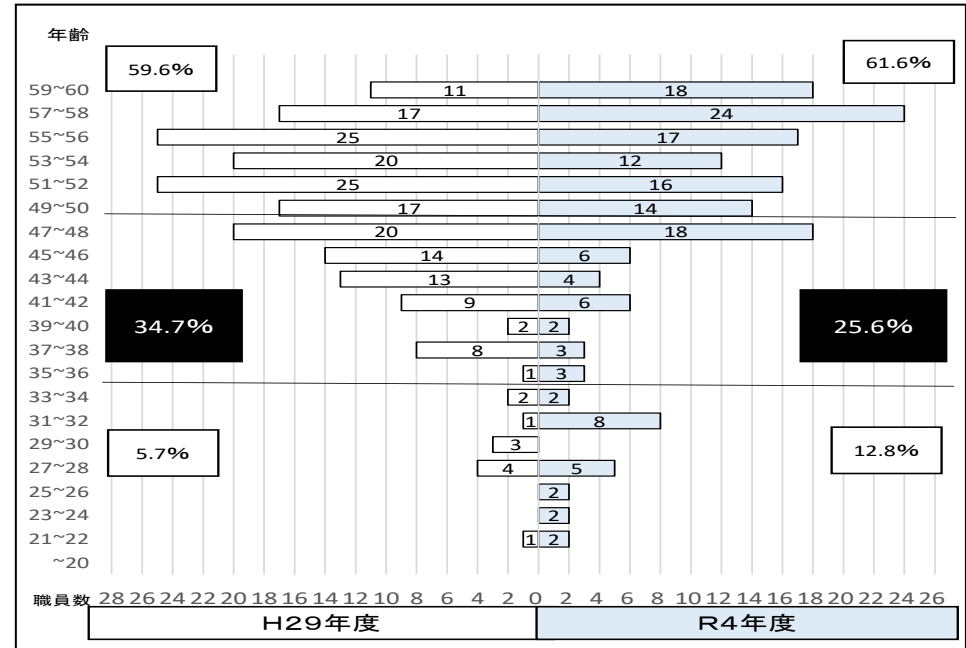
地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）等の施行に伴い、国家公務員に準じて、令和5年4月から定年を1歳ずつ段階的に引き上げ、最終的には65歳となる予定です。このため、この期間中は、定年退職者が2年に一度しか生じないことを踏まえ、持続可能な体制を確保するため、中長期的な視点から、新規職員の採用者数を検討する必要があります。

(4) 働き方改革

呉市上下水道局では、時間外勤務時間数の上限設定や、計画的な年次有給休暇の取得に取り組んでいます。これらの取組を継続していくとともに、「呉市職員働き方改革推進プログラム」に基づき、今まで以上に、働き方改革の推進に取り組んでいくこととしています。

今後の体制の検討に当たっては、職員一人一人が健康で、イキイキと働き続けることができ、それぞれの能力を最大限に発揮することができる職場環境づくりに留意する必要があります。

<図表3 年齢構成>



<図表4 定年引上げに伴う退職者数（見込み）>

年度	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度	9年度	小計	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	小計	合計
現行制度	9	9	11	13	7	10	50	5	7	12	4	12	40	90
経過措置期間	9	-	9	-	11	-	20	13	-	7	-	10	30	50

注: 次期計画期間は4年度から9年度まで、制度完成は13年度から14年度まで。

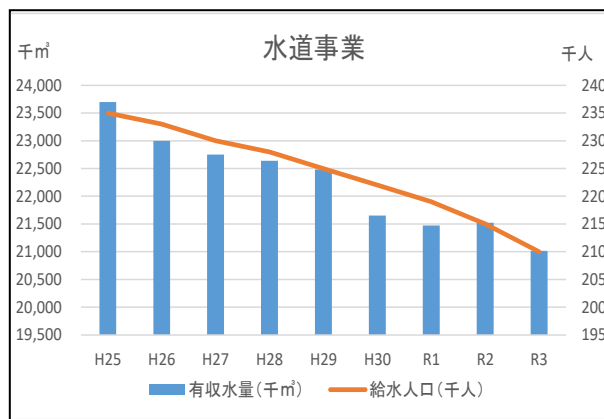
(5) 経営環境

今後も、人口減少や節水機器の普及による有収水量の減少が見込まれる中、厳しい経営環境が続くものと想定しています。

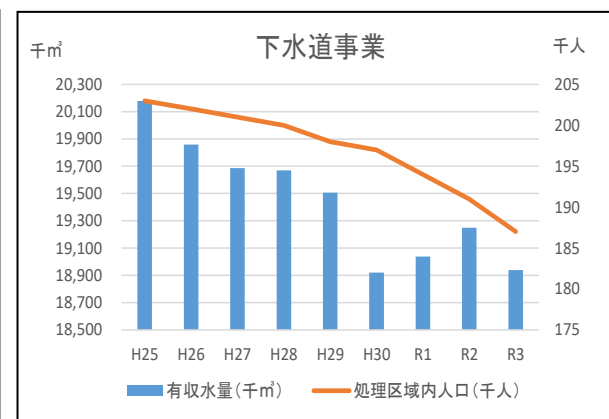
こうしたことから、環境の変化に対応するICT（情報通信技術）の導入や、施設のダウンサイジング等が必要となります。

これに合わせた技能の習得，相応しい人材の確保，適正な職員数を十分に精査する必要があります。

<図表5 給水人口及び有収水量>



<図表6 処理区域内人口及び有収水量>



4 次期上下水道局職員体制再構築計画の策定

市民生活にとって必要不可欠である上下水道事業の役割と使命を果たしていくため、今年度中に、次期計画を策定する予定です。また、今後の課題を踏まえながら、効率的な事業運営が行えるよう、次期計画の策定を進めていきます。