

# 第4次庄内町職員定員適正化計画

令和 4 年 3 月策定



庄内町

## ～ 目 次 ～

<b>I</b>	<b>計画策定の趣旨</b>	1
<b>II</b>	<b>これまでの総括</b>	
1	定員管理の状況	2
2	職員年齢構成の状況	3
3	類似団体との比較	4
<b>III</b>	<b>新たな定員適正化計画</b>	
1	基本的な考え方	5
2	計画期間	5
3	対象職員	5
4	数値目標	5
5	年度別、部門別計画	6
6	定員適正化の手法	
(1)	事務事業、組織機構の改善	7
(2)	民間活力の積極的な導入と協働の推進	7
(3)	職員の育成	7
(4)	職員の採用	7
(5)	職員のメンタルヘルスへの配慮	8
(6)	専門職の在り方	8
(7)	会計年度任用職員制度の活用	8
7	定員適正化計画の公表	8

## I 計画策定の趣旨

本町は、平成17年7月1日の合併以後、平成18年度に庄内町職員定員適正化計画（以下「第1次計画」という。）、平成22年度に第2次庄内町職員定員適正化計画（以下「第2次計画」という。）、平成27年度に第3次庄内町職員定員適正化計画（以下「第3次計画」という。）を策定し、それぞれにおいて具体的な目標値を定め、職員の定員管理の適正化に取り組んできました。

その結果、平成17年7月の合併時298人でスタートした職員数は、令和3年4月1日現在で228人となり、合併時の職員数と比較し70人（約23.5%）の削減となっています。

今般、少子高齢化、住民ニーズの多様化、複雑化に加え、依然猛威を振るっている新型コロナウイルス感染症対策など、行政需要は拡大しています。一方で、歳出における社会保障費や公債費等の義務的経費の増加、歳入においては普通交付税の合併特例加算措置期間の終了など、厳しい財政状況が続くため、今後もこれまで以上に行財政改革を推進し、効率的な行政運営を進めていく必要があります。

行財政改革の推進と併せ、今後も引き続き、職員年齢構成や分野別のバランスに配慮しつつ、計画的な職員採用を行い、組織の活性化と将来の組織を支える人材確保の取り組みを進めていくことをねらいとし、「第4次庄内町職員定員適正化計画」（以下「第4次計画」という。）を策定するものです。

## Ⅱ これまでの総括

### 1 定員管理の状況

第1次計画(平成18年4月1日～平成23年4月1日)、第2次計画(平成23年4月1日～平成27年4月1日)及び第3次計画(平成27年4月1日～令和3年4月1日)においては、最終的に職員数を59人(約20.1%)削減する目標を設定しました。この計画に基づき、事務事業や組織機構の見直しを適宜行い人員の適正配置を進めてきた結果、職員総数については、令和3年4月1日時点で、第3次計画における目標値を上回る削減となっています。

なお、部門別の職員数の状況については、(表1)のとおりであり、すべての部門で目標値を達成しています。

(表1) 部門別職員数の状況(単位:人)

部門	内訳	H18.4.1	H22.4.1	H27.4.1	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1	目標値 R3.4.1	
普通会計	一般行政	職員数	175	157	154	149	143	143	142	142	141	141
		対前年度増減	—	△18	△3	△5	△6	±0	△1	±0	△1	
		累計増減数	—	△18	△21	△26	△32	△32	△33	△33	△34	
	特別行政	職員数	78	65	61	60	60	57	58	56	52	57
		対前年度増減	—	△13	△4	△1	±0	△3	+1	△2	△4	
		累計増減数	—	△13	△17	△18	△18	△21	△20	△22	△26	
公営企業等会計	職員数	40	38	37	37	38	38	37	36	35	36	
	対前年度増減	—	△2	△1	±0	+1	±0	△1	△1	△1		
	累計増減数	—	△2	△3	△3	△2	△2	△3	△4	△5		
全部門合計	職員数	293	260	252	246	241	238	237	234	228	234	
	対前年度増減	—	△33	△8	△6	△5	△3	△1	△3	△6		
	累計増減数	—	△33	△41	△47	△52	△55	△56	△59	△65		

※1 職員数には教育長は含めず、指導主事2人を含みます。

※2 特別行政は教育委員会部局が、公営企業等会計は特別会計及び公営企業会計が対象となっています。

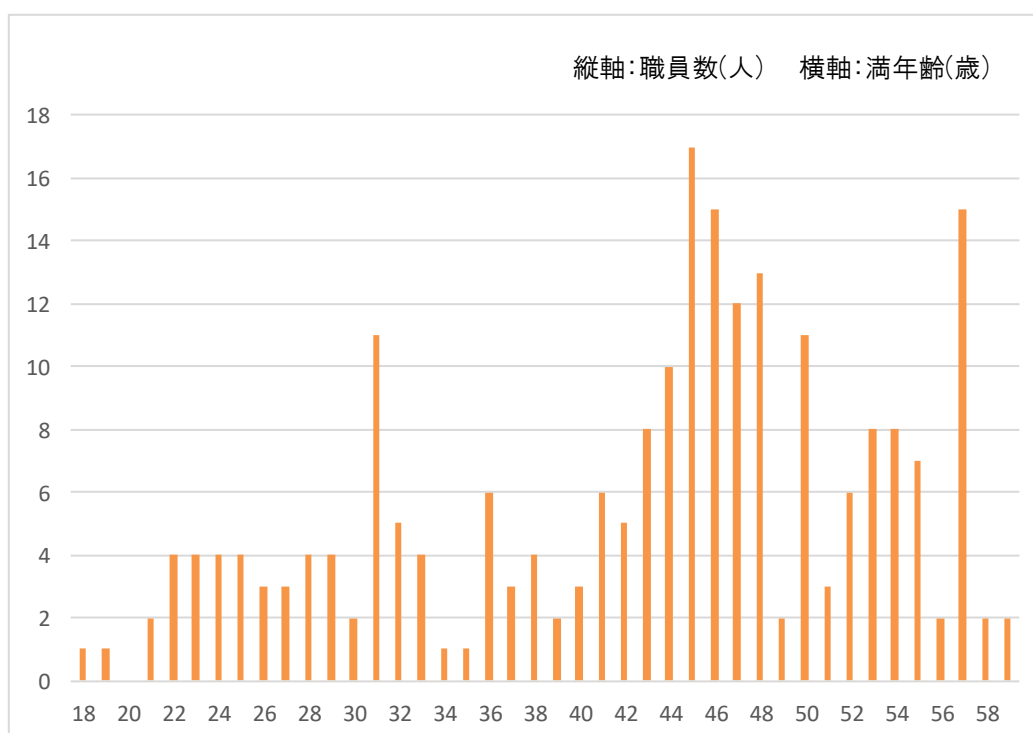
※3 対前年度増減において、H22.4.1はH18.4.1と、H27.4.1はH22.4.1との比較を記載しています。

## 2 職員年齢構成の状況

第1次計画期間において、大幅に職員採用を抑制していたことにより、特に30歳以下の職員については、平成18年4月1日時点で60人(20.5%)であったものが、平成23年4月1日時点で20人(7.9%)となり、若年層の職員が減少し、年齢構成のバランスを欠く状況に至りました。第2次計画及び第3次計画の進捗により、令和3年4月1日現在、若年層職員は36人(15.8%)となり、改善されてきています。

こうした年齢構成は、将来に渡って組織的に様々な影響を与えることから、今後も引き続き、定員管理と併せて年齢構成の平準化を図っていく必要があります。

(図1) 年齢別職員構成表(令和3年4月1日現在)



※ 全部門の合計 228 人に基づき作成しています。

(表2) 年度別の年齢別職員構成の推移(各年4月1日現在)

	平成18年	平成23年	平成27年	令和3年
51歳以上	58人(19.8%)	55人(21.7%)	65人(25.8%)	53人(23.2%)
41歳以上 50歳以下	80人(27.3%)	75人(29.5%)	82人(32.5%)	99人(43.4%)
31歳以上 40歳以下	95人(32.4%)	104人(40.9%)	76人(30.2%)	40人(17.5%)
30歳以下	60人(20.5%)	20人(7.9%)	29人(11.5%)	36人(15.8%)
計	293人	254人	252人	228人

### 3 類似団体との比較

本町は、国（総務省）の示す類似団体のV-1のグループ(全国 46 町村)に属します。  
 (表3)に示しているとおり、令和2年4月1日時点で、その類似団体別職員数(人口10,000人当たりの当該類似団体ごとの職員数から算出した数値)の比較では、本町の普通会計の職員数は34人超過となっています。その主な要因としては、町民サービスの充実を図るため総合支所(出張所含む)を設置していることに加え、全国的にも例の少ない公立幼稚園を学区ごとに設置運営するなどの子育て支援、地域力向上を図るため農商工・観光などの産業分野において重点政策を実施していることなどが挙げられます。

公営企業等会計については、V-1に属する46町村の平均職員数の比較で、ほぼ同数となっています。

類似団体とは、国(総務省)において、国内すべての市区町村を対象に、人口と産業構造の二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す。V-1のグループについては、人口20,000人以上の町村であり、産業構造がⅡ次及びⅢ次産業の占める割合が80%以上で、かつⅢ次産業が60%未満の団体です。

(表3) 類似団体別職員数との比較表

(単位：人)

部門別区分	R2.4.1現在 本町職員数	類似団体別 職員数(人口 10000人当たり職 員数より算出)	比較	参 考	
	A	B	A-B	R3.4.1現在本 町職員数	類似団体V-1に 属する46町村の 平均職員数
普通会計	198	164	34	193	206
一般行政	142	131	11	141	172
特別行政	56	33	23	52	34
公営企業等会計	36	—	—	35	37
合 計	234	—	—	228	243

※1 職員数には、指導主事2人を含みます。

※2 特別行政は教育委員会部局が、公営企業等会計は特別会計及び公営企業会計が対象となっています。

※3 類似団体別職員数及び類似団体V-1に属する46町村の平均職員数は、令和2年4月1日現在の数値です。

※4 類似団体別職員数は、本町と同様の部門に職員を配置している類似団体から求めた数値であり、国(総務省)で示した修正値を用いています。

※5 公営企業等会計部門については、類似団体別職員数が示されていないことから「—」と表記しています。

## Ⅲ 新たな定員適正化計画

### 1 基本的な考え方

平成 17 年 7 月に職員数 298 名でスタートを切った庄内町は、令和 3 年 4 月 1 日現在、228 名の組織体制となっています。

国、地方ともに財政が逼迫しており、今後も少子高齢化の進展などにより地方の財源が、更に厳しくなっていくことが予測されます。この限られた財源の中で、持続可能な行政サービスを提供していくために、引き続きこれまで以上に行財政改革を推進し、町民サービスの質を維持・向上させながら、行政運営を進めていく必要があります。

第 4 次計画を策定するに当たっては、職員数の動向について長期的な視点にたち、引き続き職員年齢構成の平準化を図っていきます。併せて、今後予定されている定年延長や 10 名超の定年退職者が予定される時期に対応し、計画的な採用を行いながら、町民サービスの向上と健全財政の継続を目指していくものとします。

### 2 計画期間

第 4 次計画は、令和 3 年 4 月 1 日を基準として、令和 9 年 4 月 1 日までの 6 年間をその計画期間として適正化を図るものとし、必要に応じて目標値の修正も含めた計画の見直しを行うなど弾力的な活用を図ります。

### 3 対象職員

第 4 次計画の対象職員は、地方公務員法に定める一般職に属する職員とし、地方公務員の身分を有する休職者や派遣職員などは含みますが、再任用短時間職員及び会計年度任用職員を除いた職員とします。

### 4 数値目標

本町の職員数は、（表 3）に示すとおり類似団体と比較し超過しています。

これは、総合支所及び出張所の設置、町立幼稚園の設置・運営をはじめとする子育て支援、地域力向上のため農商工・観光など産業分野の重点化、公営ガス事業の経営などがその要因であると考えられます。これらは本町の特長（優位性）であり、町民サービスの向上に資している現状からすると、単純に、人数のみの比較はできない面があります。

このことを踏まえた上で、町民サービスの維持・向上を図るとともに、定員管理は財政運

営の健全化に資するものであることを併せ考え、数値目標を次のように定めます。

令和3年4月1日	228人
令和9年4月1日	220人

令和5年度から導入される予定の定年年齢の引き上げを加味し、計画期間中の定年退職者等を34人と見込み、一方で、職員採用については、令和4年度から令和9年度までの採用予定者を26人程度とします。

なお、令和6年度末に見込まれる10名を超える職員の定年退職期に対応するため、職員採用に当たっては、年次の採用について、その採用者数に配慮しながら、年齢構成の平準化を図り継続的な組織力の維持を図ります。

## 5 年度別、部門別計画

(表4) 部門別職員数計画表

部門	内 訳	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	R8.4.1	R9.4.1	
普 通 会 計	一 般 行 政	職 員 数	141	136	137	139	133	135	136
		対前年度職員数		△5	1	2	△6	2	1
		累 計 減 員 数		△5	△4	△2	△8	△6	△5
特 別 行 政	職 員 数	52	53	52	52	50	50	49	
	対前年度職員数		1	△1	0	△2	△2	△1	
	累 計 減 員 数		1	0	0	△2	△2	△3	
公 営 企 業 等 会 計	職 員 数	35	35	35	35	35	35	35	
	対前年度職員数		0	0	0	0	0	0	
	累 計 減 員 数		0	0	0	0	0	0	
全 部 門 合 計	職 員 数	228	224	224	226	218	220	220	
	対前年度職員数		△4	0	2	△8	2	0	
	累 計 減 員 数		△4	△4	△2	△10	△8	△8	
新規採用見込者数		—	3	4	4	8	4	3	
当該年度の退職予定見込者数		7	4	2	16	2	3	—	

※1 職員数には、指導主事2人を含みます。

※2 特別行政は教育委員会部局が、公営企業等会計は特別会計及び公営企業会計が対象となっています。

※3 令和5年度から導入予定の定年年齢の引き上げを加味して、当該年度の退職予定見込者数を設定しています。



## 6 定員適正化の手法

第4次計画を遂行するに当たり、次の手法を積極的に活用します。

### (1) 事務事業、組織機構の改善

町民サービスの提供に当たって、最小の経費で最適な効果を発揮し得る行政運営を図るため、事務事業の必要性、妥当性及び有効性についての検証及び見直しを適宜行うとともに、町民のニーズに対応した行政サービスを提供できる効率的で柔軟性の高い組織機構への整理統合を進めます。

併せて、AI・RPA等を活用した事務事業の改革、改善を進め、町民目線によるスマート自治体の実現を目指します。

### (2) 民間活力の積極的な導入と協働の推進

施設の管理運営などについては、町が責任を持って直接実施しなければならない事務事業を除き、更なる町民サービスの向上や行政運営の効率化を図るために、安全性や継続性を確保できることを前提に、指定管理者制度の活用、業務委託、業務の民営化等による民間活力の積極的な導入を進めるとともに、併せて町民と行政が協働できる体制整備を推進します。

### (3) 職員の育成

簡素で効率的な行政運営を構築するためには、職員個々の資質向上が必要不可欠となります。職員研修の充実、人事評価制度の確立、適材適所の人事配置などを実施し、また職員の意識改革を目的に自学の醸成を推進するとともに、町民にとって最も身近な行政サービスの担い手としての心構えやコスト意識、改革意識を持った人材を育成します。

### (4) 職員の採用

採用に当たっては、組織力の維持と職員年齢構成の平準化を推進することから、将来の組織体制を見越した上で、計画的に採用していきます。また、社会人経験者枠をはじめ、その他の手法も検討し、多様な人材の採用を進めます。

なお、技能労務職に係る業務については、全国的にも民間委託等が進んでおり、民間事業者が行っている業務と類似するものと判断できるものについては、今後の方向性が示されるまでは、その補充を行いません。

## (5) 職員のメンタルヘルスへの配慮

昨今の複雑多様化する業務に対応し、その時々が生じる行政課題に機動的かつ柔軟に対応していくことが求められており、そのことがストレスの蓄積要因の一つと捉えています。ストレスの蓄積は、職員の心身の健康の保持に直結するものでもあり、ひいては業務の停滞を招くことにもつながるものでもあります。それらに対処するため、相談体制の構築、職員研修の充実など、職員のメンタルヘルスへの十分な配慮及びワークライフバランスの推進を図ります。

## (6) 専門職の在り方

- (イ) 保健師等は、健康・医療・介護分野に対する行政需要が今後ますます複雑化、多様化していくことが予想されることから、退職者の補充も含め、必要な職員数を確保していきます。
- (ロ) 技師は、将来的にも欠かせない職種であり、技術及び知識の継承を図る必要性が高いことから、配置する職場や人員数を考慮した上で、採用していきます。
- (ハ) 保育士及び幼稚園教諭は、早朝・延長・預かり保育や発達支援など町民ニーズに合わせた勤務形態に即し、状況に応じて会計年度任用職員を任用しています。職員採用に当たっては、職務の内容や出生数の推移により今後必要となる職員数等を想定した上で、検討します。

## (7) 会計年度任用職員制度の活用

職種、事務量、事務の困難度等に応じて、必ずしも正職員である必要がない分野については、会計年度任用職員の任用を進めます。

## 7 定員適正化計画の公表

第4次計画の内容を公表し、町民の理解のもと計画を進めていくよう努めていきます。