

第2次舟形町定員管理計画 (令和5年～令和12年)

令和3年4月
(令和5年4月改定)
舟形町

1 計画の策定にあたって

本町では、令和2年3月に「第7次舟形町総合発展計画」を策定し、『住んでいる人が誇れるまちづくり「わくわく未来ふながた」』の実現に向け、まちづくりの理念として6本の柱とそれを支える1つの基盤からなる7つの「基本目標」を定めるとともに、それぞれの施策展開の基本的方向性を示す「施策の大綱」をまちづくりの指針として定めています。

本計画では、時代の変化に的確に対応する行財政運営を行うために、適正な定員管理と効率的な組織体制の推進を具体的施策として掲げています。しかし、現状は全体の人員が不足しているため、職員の負担が大きく効率的な組織体系には至っていないとした課題があります。そのため、適正な定員管理を進め、組織体制の充実を図ることや柔軟かつ機動性の高い組織体制の構築が求められています。

これらを踏まえ適正な定員管理を推進することを目的として、「第2次舟形町定員管理計画」を定めます。

2 これまでの定員管理の状況

町ではこれまで、さらなる組織のスリム化を図るため、第1次となる定員適正化計画（平成17年3月）を策定しました。更に行財政改革の一環として策定した集中改革プラン（平成18年3月）により、事務事業の見直し、機構改革、アウトソーシングの活用を図りながら定員管理の適正化に努めてまいりました。

その結果、平成30年度の職員数は目標職員数79名のところ74名となり、計画期間の14年間で19名もの人員削減を行ってきました。

【職員数の推移（平成17年度～平成30年度）各年4月1日現在】

部門	年度	H17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
一般行政	職員数	72	72	71	68	66	66	63	60	58	55	55	56	57	55
	前年度比		0	▲1	▲3	▲2	0	▲3	▲3	▲2	▲3	0	1	1	▲2
教育	職員数	11	11	9	11	9	9	9	9	9	10	10	9	8	8
	前年度比		0	▲2	2	▲2	0	0	0	0	1	0	▲1	▲1	0
公営企業等	職員数	10	9	9	10	11	10	10	10	10	10	9	9	11	11
	前年度比		▲1	0	1	1	▲1	0	0	0	0	▲1	0	2	0
合計	職員数	93	92	89	89	86	85	82	79	77	75	74	74	76	74
	前年度比		▲1	▲3	0	▲3	▲1	▲3	▲3	▲2	▲2	▲1	0	2	▲2
計画目標		93	92	90	91	91	90	89	88	86	85	83	81	80	79

3 計画期間

本計画は、令和5年度から令和12年度までの8年間を計画期間とします。

毎年度、職員数の進捗管理を行うこととしますが、本計画の推進期間において、組織の機構改革や公務員制度改革、新たな行政需要、本町を取り巻く社会経済情勢等の大きな変化により、定員管理計画の見直しが必要となる場合は、必要に応じて計画の見直しを行うなど柔軟な対応を図るものとします。

4 定員管理の目標

平成 28 年度から再任用職員制度が導入され、再任用を希望する退職職員の任用を行っています。令和 5 年からは、地方公務員の定年の段階的な引き上げが始まり、定年退職が 2 年に 1 度生じることとなるなど、中長期的な定員管理にも大きな影響が見込まれます。

又、令和 3 年 4 月 1 日現在の職員数を人口規模と産業構造が類似の団体と比較すると、本町は、町の主幹産業である農林水産部門や災害復旧事業や防災拠点施設等整備事業を推進しているため土木・建設部門の職員数が多くなっています。一方で、民生部門や教育部門の職員数が少なくなっています。また、令和 3 年 4 月 1 日現在の普通会計職員数も、類似団体と比較して 2 人少ない状況にあります。

今後、加速する人口減少と少子化、人生 100 年時代の到来、急速に進むデジタル技術革新、自然災害の頻発と激甚化など本町を取り巻く社会経済情勢は確実に変化しています。

以上のようなことから、令和 14 年度の本町の職員数は、今後も安定した行政サービスを提供できる環境を確保しつつ、必要最小限の人員でさらなる行政サービスの向上を図り、業務を遂行できる目標職員数を設定することとします。

令和 14 年度目標職員数 92 名

【年度別目標】 (単位：人)

年度	R3 (参考)	R4 (参考)	5	6	7	8	9	10	11	12	比較 増減
採用者数 (うち再任用職員)	5 (1)	6 (1)	6 (1)	5 (1)	3 (0)	3 (0)	4 (2)	2 (0)	2 (0)	2 (0)	—
退職者数 (うち再任用職員)	3 (0)	5 (2)	4 (2)	2 (1)	1 (1)	1 (1)	2 (2)	0 (0)	0 (0)	2 (2)	—
職員数 (うち再任用職員)	77 (6)	78 (5)	80 (4)	83 (3)	85 (2)	87 (1)	89 (3)	90 (2)	92 (2)	92 (0)	12 (▲4)

※退職者には、引き続きの再任用職員は含まない。

※再任用職員は、定年退職者全員をフルタイムで再任用した場合の数であり、再任用職員の採用者数が減少した場合、再任用職員以外の採用者数を見直す必要がある。

【類似団体の状況】 (令和 3 年 4 月 1 日現在)

団体区分	団体数	面積 (R3. 10. 1)	住基人口 (R3. 1. 1)	一般行政職員数 (R3. 4. 1)	人口 1 万当たり職員 (一般行政)
Ⅱ－1 ※	舟形町	119. 04 km ²	5, 136 人	60 人	116. 82
	82	—	593, 682 人	6, 621 人	111. 52
	(最小値)	5. 72 km ²	6, 725 人	58 人	86. 25
	(最大値)	773. 13 km ²	7, 539 人	128 人	169. 78

※人口 5 千以上 1 万未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次 80%以上かつⅢ次 60%未満の団体

【類似団体比較表（令和3年4月1日）】（単位：人）

部門	職員数 (B)	類似団体との比較				備考
		単純値 (D)	超過数 B-C	修正値 (E)	超過数 B-E	
議会	2	1	1	1	1	
総務・企画	25	18	7	19	6	
税務	3	4	▲1	4	▲1	
民生	6	15	▲9	8	▲2	
衛生	4	6	▲2	4		
労働						
農林水産	8	6	2	7	1	
商工	5	2	3	3	2	
土木	7	5	2	5	2	
一般行政計	60	57	3	51	9	
教育	7	11	▲4	7		
消防		1	▲1			
普通会計計	67	69	▲2	58	9	
公営企業等会計	9					
合計	76					

※類似団体比較は、全市町村を人口や産業構造（産業別就業人口構成比）を基準に分類し、そのグループごとの職員数を算出し指標としたものである。具体的には、部門ごとの各類型全団体の人口1万人あたりの職員数の平均値（単純値）とその部門に職員を配置している団体だけの人口1万人あたりの平均値（修正値）を算出しており、単純値は大まかな状況を把握するのに適しており、修正値は部門間の比較に適している。

5. 定員管理の手法

適切な定員管理を実行するため、計画的な職員採用をはじめ、事務事業の見直しや効果的な職員配置を行うとともに、将来に向けて持続可能な自治体組織の確立に努めていきます。具体的な推進手法は、次のとおりです。

(1) 組織・機構の見直し

複雑・多様化する行政需要や新たな行政課題など業務量の変化に的確かつ柔軟に対応していくため、簡素で効率的な業務の執行体制となるよう組織・機構の見直しを図ります。

(2) 事務事業の見直し

限られた財政資源（財源、人員等）を最大限に有効活用するため、常に事業の点検や見直しを行い、整理統合や廃止、新たな事業への転換を行うなど、業務の効率化を図ります。また、民間活力の活用が可能な分野については、行政が担う役割や責任を踏まえつつ、外部委託できる業務を精査し、効率化や経費削減を目的としてアウトソーシングを検討します。

(3) 効果的な職員配置

限られた職員を最大限活用するために、人事評価面談や職員調査書等を通じ、それぞれの職場における事務事業の進捗状況や事務量を的確に把握し、職員個々の知識・能力・経験・意欲等を踏まえた職員配置に努めます。また、定年引上げに伴い、フルタイム勤務の高年齢期層職員が増加していくことが見込まれることを踏まえ、高年齢期層職員が有する豊富な知識、技術、経験等を活かして、公務においてその能力が最大限発揮されるよう適正な配置を行っていきます。

(4) 計画的な職員採用

段階的な引上げ期間中は、定年退職者が2年に1度しか生じないこととなり、新規採用や職員の年齢構成等に与える影響を踏まえ、中長期的な観点から定員管理に取り組む必要があります。今後は、退職者数を考慮しながら、年齢の偏りに配慮しつつ、定年退職者が生じる2年毎を基本に平準化し、計画的に新規学卒者採用や社会人採用を行いながら、組織の活性化と年齢構成の不均衡の解消を図るため、継続した職員採用に努めます。また、保健師や土木等の専門職の確保も喫緊の課題となっているが、必要に応じて早期の確保に努めます。

(5) 人材の確保・人材の育成

行政ニーズに的確かつ迅速に対応していくためには、これまで以上に職員一人ひとりの能力と意欲の向上を図ることが重要です。また、職員研修の充実や人事管理の適正化、職員の意識改革、さらには、働きやすい職場環境の整備を進めながら、職員のスキルアップの向上に努め、人材の育成を図ります。

(6) 暫定再任用職員等の活用

今般の定年引上げ制度の導入により、現行の再任用制度は廃止されますが、定年の段階的な引上げ期間中は、現行と同様の暫定的な再任用制度が設けられます。

今後も暫定再任用を希望する職員が、その意欲と能力に応じ、長年培った知識と経験を有効に活かせるよう、組織活力の維持、若手職員の安定的・計画的な確保などに配慮しながら、効果的な運用を図っていきます。また、一定期間における業務量の増大や短期的業務への対応については、業務の内容、繁閑等に応じて、適宜、会計年度任用職員等を任用します。

(7) 職場環境の整備

職員が業務を遂行する上で、充実した行政サービスの提供、メンタルヘルスの維持及び個々の意欲の向上に資するため、ワークライフバランスに配慮し、業務量に対する適切な職員配置の検討、育児休業、介護休暇等制度の利用促進及び障がい者雇用の推進につながる職場環境の整備に取り組み、多様な人材が働きやすく、活力のある組織をめざします。

6. 定員管理計画の見直し（令和5年4月追加）

○計画の見直し

本計画は、計画期間が令和2年度から令和12年度までとなっておりますが、令和5年度から予定されている地方公務員の定年引上げにより今後の定員管理に大きな影響を及ぼすこと等から、現行の定員管理計画を改定し、今後の人員体制の見通しを立てる必要があります。

①計画期間の変更

定員管理計画の期間を変更します。

現行計画期間：令和3年度から令和12年度まで

改定後：令和5年度から令和12年度まで

②目標人数の見直し

現行：90人

改定後：92人

③年度別目標の見直し

定年退職者が生じない年度があること等を踏まえ、年齢の偏りに配慮しながら、新規採用者数を平準化してきます。

④参考指標の時点更新

類似団体の状況及び類似団体比較表について、最新の数値に更新します。