

平取町定員管理計画

【令和6年度～令和13年度】



令和6年1月

平取町

目 次

1. 定員管理計画策定の趣旨	1
2. これまでの取組状況	1
3. 職員数の現況等	2
4. 財政状況からみた人件費の割合	6
5. 定員管理計画の必要性	6
6. 新たな定員管理計画について	7
7. 定員適正化の目標	7
8. おわりに	9

平取町定員管理計画

令和6年1月

1. 定員管理計画策定の趣旨

地域の人口が減少し、地方公共団体の行財政を取り巻く環境は引き続き厳しい状況が続く中、町民ニーズの高度化・多様化などに迅速かつ適切に対応することが求められています。

当町では、「第6次平取町総合計画【計画期間：平成28年度—平成37年度（令和7年度）】」を基本としつつ、簡素で効率的な行財政運営を図りながら、行財政改革に取り組んできました。

こうした中、当町の人口も令和元年に5,000人を割り、人口減少に伴う労働力の減少や高齢化が進み、公共サービスの需要はますます大きくなってきており、それらに対応するために必要な職員体制については、令和2年度から令和6年度までの5カ年を計画期間とする定員管理計画を策定し、組織・機構や事務事業の見直しによる適正な職員配置に努めております。

しかし、令和5年度から地方公務員の定年年齢が65歳まで段階的に引上げられたことから、これまでの計画の見直しが必要となりました。

そのため、定員の適正化を図り、効率的な組織づくりと計画的な職員採用のため、定年年齢が65歳となる令和13年度までの定員管理計画（令和6～13年度）を策定します。

2. これまでの取組状況

(1) 経過

平取町は平成16年9月に「町村合併をしないまちづくり」を推進することとして合併協議から離脱し、自己決定、自己責任による自主・自立の道を選択しています。このことを踏まえ、地域の特性に応じた行政運営を行うには、住民と行政の役割分担と連携による協働のまちづくりを進めることが肝要であるとともに、複雑・多様化する住民ニーズを的確に把握し、必要なサービスをより専門性の高い内容で提供する組織機構の確立のため、鋭意検討実施してきました。

また、当時作成された財政シミュレーションでは、平成25年には積立基金が底をつく状況になることから、主な事務事業の見直しと組織機構の改編を行い経常経費全般にわたる削減と、とりわけ人件費の抑制が求められ、平成17年度からスタートした「平取町行政改革集中プラン」の中では、財政シミュレーションに想定されている職員が5人退職につき1名の採用を基本に定員の適正化を進めるとし、平成27年度までに概ね28%の人員を減少させ、課の数を16課から7課とする大課制を基本に進めた結果として、第3次行財政改革大綱の中では、大課制の特徴である職員間の横のつながりを強化し、業務の共同化と効率化を図ることが十分に発揮されず、結果として課長の管理範囲の増大だけが生じる結果となったと検証しています。それらの結果を踏まえ、今後においては、これまでの課の統合等を止めることとし、分掌事務のさらなる見直しを図り、組織のスリム化を進めることが最良と判断し、当面の組織機構としては現状の課体制を維持することが住民サービスに対応できるとしています。

平成27年度に策定された定員管理計画では、係別業務量調査を行い適正な人員配置を図るとともに事業の目的と役割、必要性、実施体制等について見直しながら、事務事業の適正化を図ることとし、民間活力の活用、行政事務の効率化、再任用職員を含めた多様な任用形態職員の活

用などを掲げ、年度別定員管理計画を立てています。

また令和2年度からの定員管理計画についても、事務事業、組織・機構の見直しや再任用職員の活用及び定年延長を見据えながら、年度別の目標を掲げています。

(2) 計画と現状

下段の表は、平成27年度と令和元年度に策定された定員管理計画ですが、対象職員としては、国保病院会計を除く、一般会計、簡水会計、国保会計を対象とし、また、職員数には任期付職員（準職員）を含まないものとしています。

平成28年度から令和5年度までの計画と現状を比較すると、以下のとおり大きな乖離があると言えます。

【第1表】

単位：人

年 度	計画職員数	実 数	比 較
H28	119	118	△1
H29	121	115	△6
H30	123	117	△6
R1	115	115	0
R2	117	117	0
R3	114	111	△3
R4	113	115	2
R5	111	116	5

3. 職員数の現況等

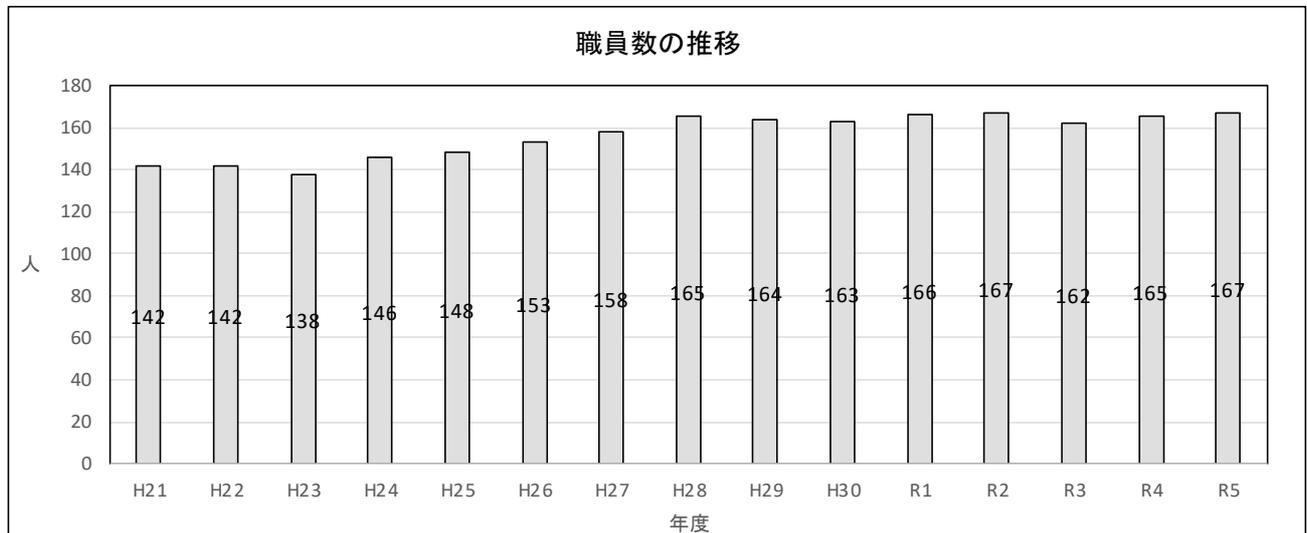
(1) 職員数の推移（H21～R5）※15年間

【第2表－1】

全会計（一般会計、簡水会計、国保会計、国保病院会計）

上段：年度 中段：全職員数 下段：うち任期付職員（準職員）数

H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
142	142	138	146	148	153	158	165	164	163	166	167	162	165	167
3	2	2	2	2	10	11	12	14	16	19	17	16	15	14

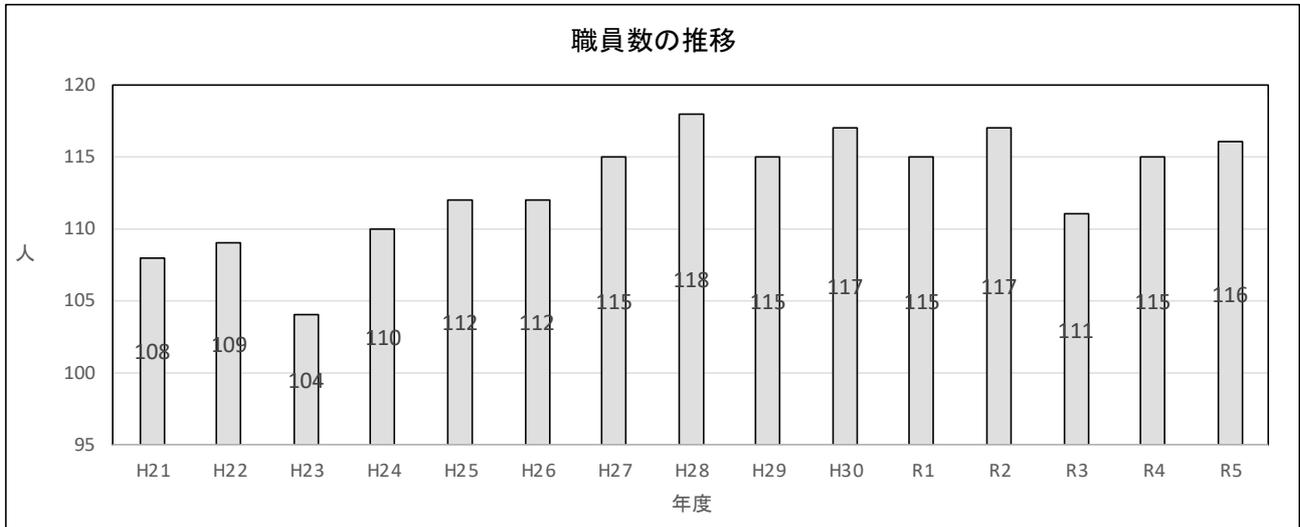


【第2表-2】

一般会計、簡水会計、国保会計の職員数(任期付職員・準職員除く)

上段:年度 下段:職員数

H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
108	109	104	110	112	112	115	118	115	117	115	117	111	115	116



第2表は、平成21年度から15年間の全会計及び国保病院会計を除く職員数の推移を表にしたものですが、平成24年度以降は、新規採用職員の増加、保育士、学芸員、図書館司書等の専門職員の準職員化が図られるとともに、組織・機構の見直し等により職員が増加し、令和元年度からは、国保病院会計を除く職員数は、115人前後で推移しています。

(2) 部門別職員数の推移 ※定員管理調査 (H26~R5)

【第3表】

部門別職員数の推移

※()は職員数のうち準職員・任期付職員の内数

区分		H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	
一般行政	議会	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	総務・企画	31	30	28	29	31	31	30	30	31	31	
	税務	7	8	8	8	8	8	7	6	6	7	
	農林	13	14	15	15	15	15	16	15	15	15	
	商工・労働	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
	土木	8	7	8	8	8	7	8	6	6	7	
	小計	63	63	65	66	68	67	67	63	64	66	
			(9)	(10)	(11)	(12)	(11)	(13)	(11)	(11)	(11)	(9)
	民生	25	30	31	32	32	32	32	31	32	29	
	衛生	9	7	8	7	8	8	8	9	8	9	
小計	34	37	39	39	40	40	40	40	40	38		
		(9)	(10)	(11)	(12)	(11)	(13)	(11)	(11)	(9)		
合計	97	100	104	105	108	107	107	103	104	104		
		(9)	(10)	(11)	(13)	(12)	(14)	(12)	(12)	(11)	(9)	
教育	18	20	20	18	19	21	21	18	20	20		
		(9)	(10)	(11)	(13)	(3)	(4)	(3)	(3)	(4)		
普通会計	115	120	124	123	127	128	128	121	124	124		
		(9)	(10)	(11)	(13)	(15)	(18)	(16)	(15)	(13)		
公営企業等	簡易水道	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
	病院	33	33	36	36	31	33	34	36	36		
		(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)		
	その他 (国民健康保険事業)	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
小計	38	38	41	41	36	38	39	41	41	43		
	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)		
総職員数	153	158	165	164	163	166	167	162	165	167		
	(10)	(11)	(12)	(14)	(16)	(19)	(17)	(16)	(15)	(14)		

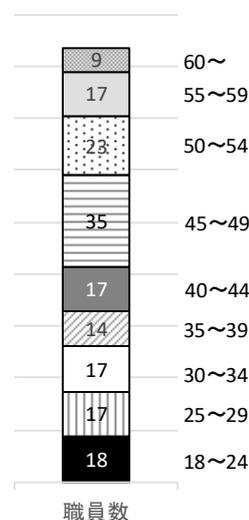
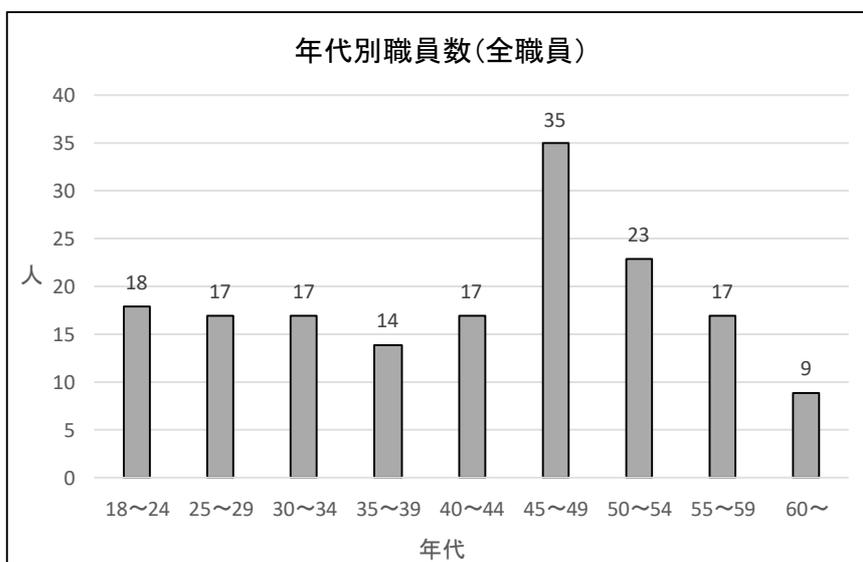
第3表は、総務省が行う定員管理調査による部門別職員数の推移を表したものです。平成26年度から保育士など有資格の専門職員を準職員（現任期付職員）として任用しています。また、商工・労働部門の平成27年度から平成28年度の増加は観光商工課の設置による部門の職員数の増加によるものとなっていますが、平成28年度以降は全体の職員数に大きな増減はありません。

(3) 年齢別職員数 (R5.4.1)

【第4表-1】

全職員(一般会計、簡水会計、国保会計、国保病院会計)

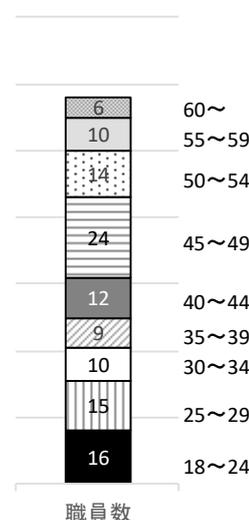
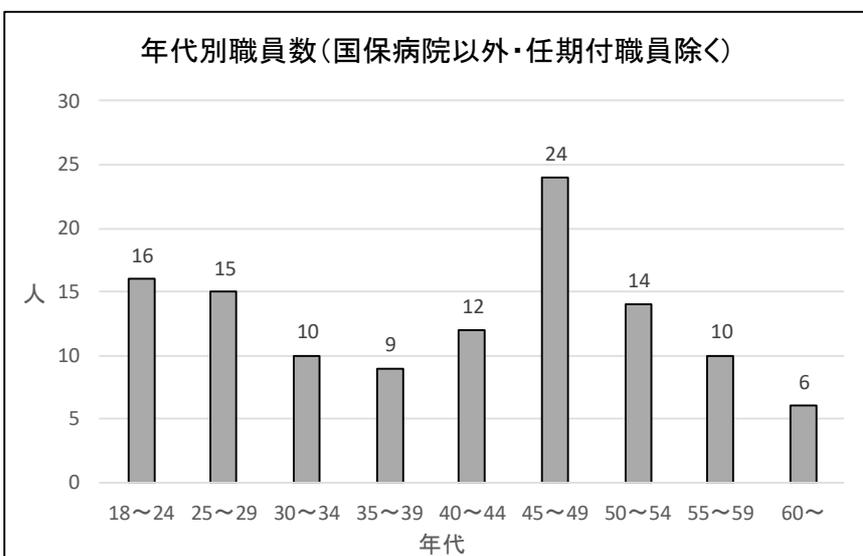
年代	18~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~	合計
職員数	18	17	17	14	17	35	23	17	9	167



【第4表-2】

一般会計、簡水会計、国保会計(任期付職員除く)

年代	18~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~	合計
職員数	16	15	10	9	12	24	14	10	6	116



第4表-1は、令和5年4月1日現在の全会計の正規職員と任期付職員の年齢別職員数となっています。第3表の部門別職員数の推移の職員数の合計と同数となっており、その年齢別の職員数をグラフ化したものです。概ね5歳刻みで示していますが、特に40歳代後半と50歳代前半の職員が多くを占めている状況となっており、また、30歳代後半が採用を控えた年代で、他の年代に比べて少なくなっていることがわかります。

第4表-2は、国保病院会計職員と任期付職員を除いた会計の年齢別職員数となっており、総数は116名となっています。現行制度の職員の役付けとしては、概ね30歳代が主査・係長職、40歳代が主幹職となっており、上記のとおり極端に30歳代が少なく、40歳代が多いことから、一つの係に配置する職員については、主幹職が複数となることもやむを得ない状況となっています。

(4) 新規採用、退職、再任用職員の推移 (H28~R5)

【第5表】

一般行政職

	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
新規採用	9	5	6	2	8	6	4	8
新規再任用	4	2	2	6	1	2	3	2
再任用合計	5	5	6	11	8	4	6	6
定年退職者	4	2	6	1	6	2	2	
その他退職者	4	3	4	2	3	3	5	

第5表は、平成28年度からの採用、退職、再任用の動向などを表にしたものですが、表の見方としては例えば、平成28年度末で退職された方は平成29年度に新規再任用職員となっています。新規採用については、近年新卒者の採用が予定人数とならない場合もあり、社会人枠や専門職として一定程度採用しています。また、その他退職者に示されているように、定年を待たずして退職する職員、新規採用をしても数年で退職する職員も存在することから、計画を作るうえではそれらの状況も加味したものにしなければなりません。また、退職者の再任用については、定年退職者と新規再任用との動きを見てのとおり、再任用制度を受けない職員も存在していること、さらに定年延長となった場合における60歳以上の職員の勤務の動向も想定しながら、計画を策定する必要があります。

4. 財政状況からみた人件費の割合（H24～R3）※決算ベース

【第6表】

(単位：千円)

年度	歳出総額	人 件 費		人件費率	臨時非常勤職員 賃金等
			うち退職手当組合 精算納付金		
H24	6,215,703	948,002		15.3%	127,911
H25	6,187,925	991,056	34,198	16.0%	137,154
H26	6,347,616	1,003,696		15.8%	113,266
H27	5,548,064	1,028,735		18.5%	122,544
H28	6,377,833	1,047,528	27,559	16.4%	122,104
H29	6,973,592	1,000,202		14.3%	128,149
H30	6,349,280	1,042,291		16.4%	120,355
R1	6,697,072	1,082,290	22,649	16.2%	143,643
R2	7,865,527	1,216,831		15.5%	
R3	7,114,007	1,189,127		16.7%	

第6表は、歳出に占める人件費の割合を示したものですが、人件費は費用が大きく動くものではないことから、人件費率はその年度の予算規模により左右されるものとなっています。これまでの結果では、歳出の16%程度が人件費となっていますが、歳出の分析上、物件費となっている臨時非常勤職員の賃金等を含めると18%程度の率となります。令和2年度からスタートした会計年度任用職員制度では、すべて人件費分析となることから、人件費総額が増加していますが、令和2年度と令和3年度はコロナ過の中、交付金事業による経済対策などで予算総額が増加したことから、人件費率は減少しています。今後、予算総額の抑制や会計年度任用職員への勤勉手当の支給などにより人件費率は歳出総額の2割弱と想定されます。

5. 定員管理計画の必要性

(1) 行政需要への的確な対応

地方公共団体の行財政を取り巻く環境は依然として厳しい状況にある中で、人口減少をはじめとする社会構造の変化等により増加する行政需要は、迅速かつ的確に対応することが必要です。

特に、町の総合計画の目指す姿を実現する重点施策の展開に向けた体制を整備するため、適正な職員配置が必要となっています。

(2) 人材の計画的な確保

将来を見据えた長期的な視点から、退職者への対応を含め人材の計画的な確保を図ることとし、年度毎の新規採用者の平準化に努め、偏った年齢構成を是正する必要があります。

6. 新たな定員管理計画について

(1) 計画の方向性

令和2年3月に策定された平取町定員管理計画の令和5年度職員数（正規職員：普通会計）は第1表に示しているとおり111人となっていますが、実職員数は116人で、採用、退職、再任用について、定年を待たずして退職する職員や採用しても数年で退職する職員、再任用制度を受けない職員、試験採用の応募者の減少のほか、専門職員の採用などにより、計画どおりとはなっていない状況です。

以上のように、状況の変化などがあり計画どおりには職員数の管理ができないものの、本定員管理計画においては以下の項目に基づき計画を策定します。

- ①国の参考指標、類似団体を目標にしつつ特殊事情を加味したものを目標とする。（参考：類似団体別部門別職員数）
- ②組織の新陳代謝を進めながら、業務の見直し等により、総人件費の抑制を目指す。
- ③定員管理には示されない会計年度任用職員については、民間でできる業務については業務を委託し総人件費の抑制を目指す。

(2) 計画期間

本計画の期間は、定年年齢が65歳まで段階的に延長されることを踏まえ、暫定再任用制度を運用する令和6年度から令和13年度の8ヵ年とします。なお、本計画に影響のある要因が生じた場合は、必要に応じて計画の見直しを行います。

7. 定員適正化の目標

(1) 事務事業、組織・機構の見直し

課・係別業務量を十分勘案し、適正な人員配置を図るとともに、事業の目的と役割、実施体制について必要な見直しを行い、町民目線で事務事業の最適化を図ります。

具体的には

- ①類似事務や重複事務の洗い出しを行い事務事業の整理統合を進めます。
- ②他自治体を参考に上部組織、庁内連携の強化に繋がる組織・機構の見直しを進めます。
- ③外郭団体事務の所管の見直しを進めます。
- ④その他状況に応じて必要な見直しを進めます。

(2) 職員の行政遂行能力の向上

限られた予算、人員により質の高い行政サービスを提供し、既存の行政課題と新たな行政課題に的確に対応していくためには、職員個々に必要なスキルを身に付けることや課題解決に向けた遂行能力、意欲の向上が不可欠です。職員の意識改革も含めた人事管理を進めながら、職員

研修の充実により人材の育成を図ります。

具体的には、平取町人材育成基本方針に基づき、他団体との交流人事も含めた、職場内外の研修を実施します。

(3) 職員の採用

職員の新規採用については、退職予定者の職種や人数を勘案し、職員の年齢構成も考慮しつつ計画的に行います。また、採用にあたっては、日高町村会の採用試験をはじめ社会人枠の採用を実施するとともに、インターンシップ制度など新たな採用方法を検討し、幅広い人材の確保に努めます。

(4) 暫定再任用職員の活用及び定年延長

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・計画的な確保に配慮しつつ、効果的な活用を図ります。また、令和5年度から導入された定年延長制度を踏まえ、職種等を考慮し持続可能な組織体制の検討を進めます。

(5) 年次別数値目標

【第7表】

一般会計、簡水会計、国保会計（任期付職員含む）

年次別数値目標

年度	前年度			計 D B+C	新規採用 E	新再任用 F	更新再任用 G	其他要因 H	計 I E+F+G+H	在職職員数 A-D+I
	職員数 A	退職者(定年・その他)	更新再任用 C							
令和5年度										129
令和6年度	129	3	6	9	2		4	1	7	127
令和7年度	127	5	4	9	1	3	3	2	9	127
令和8年度	127	1	6	7	1		4		5	125
令和9年度	125	2	4	6	1	1	3	1	6	125
令和10年度	125	1	5	6	2		3		5	124
令和11年度	124	1	3	4	2		2		4	124
令和12年度	124	1	2	3	1		1		2	123
令和13年度	123	3	1	4	1	1	2		4	123

※在職職員数：当該年度4月1日現在の職員数

第7表では、年次別数値目標を示しており、令和6年度は、令和5年4月1日現在129名の職員が、令和5年度末の退職予定者が3名、暫定再任用任期更新職員が6名で合計9名が減少の要素とし、令和6年4月の新規採用者が2名、新規の暫定再任用職員はおらず、減少の要素の暫定再任用任期更新者の中で令和6年4月も引き続き継続する方が4名、その他の要因が1名で合計7名が増加の要素となり、差し引き令和6年4月1日の在職職員数は、127名となります。

その後の動きについては前述した(1)～(4)を進める前提で以下のとおり推計しています。

- ①定年退職については、令和5年度から定年年齢が段階的に引上げられたことから、定年退職者は令和6年度から2年ごとで見込んでいます。
- ②定年退職者が暫定再任用制度を利用する割合を、これまでの実績に基づき約7割程度と見込んでいます。
- ③その他の退職者については、各年1名と見込んでいます。
- ④新規採用者については、毎年1名～2名の採用を見込んでいます。

上記により、令和13年4月1日の職員数を、一般会計、簡水会計、国保会計、合計で令和5年度に比べ6名減の123名を目指します。

なお、計画期間中に庁舎改築など、組織機構の見直しも想定されることから、職員数については、その状況に対応しながら随時見直していきます。

8. おわりに

平取町は、平成8年度から概ね5年を期間とする行財政改革大綱を定め様々な取り組みを実施してきましたが、国の参考指標や類似団体の一般行政部門における職員数からみても多い状況とはなっているものの、それらは当町の特徴的な行政課題によるものと言えます。

しかしながら、今後も急速な少子高齢化の進展や、人口減少に伴う新たな行政課題の発生、住民ニーズの複雑化、高度化により、さらなる職員の資質の向上が求められます。

住民サービスの向上を常に念頭に置き、簡素で効率的な行政組織の構築を目指しながら、人材育成基本方針に沿って職員の人材育成を行い、実態に応じた事務事業の見直しや組織機構の改革等を引き続き実施していく必要があります。