

美里町第4次定員適正化計画

令和3年6月

美 里 町

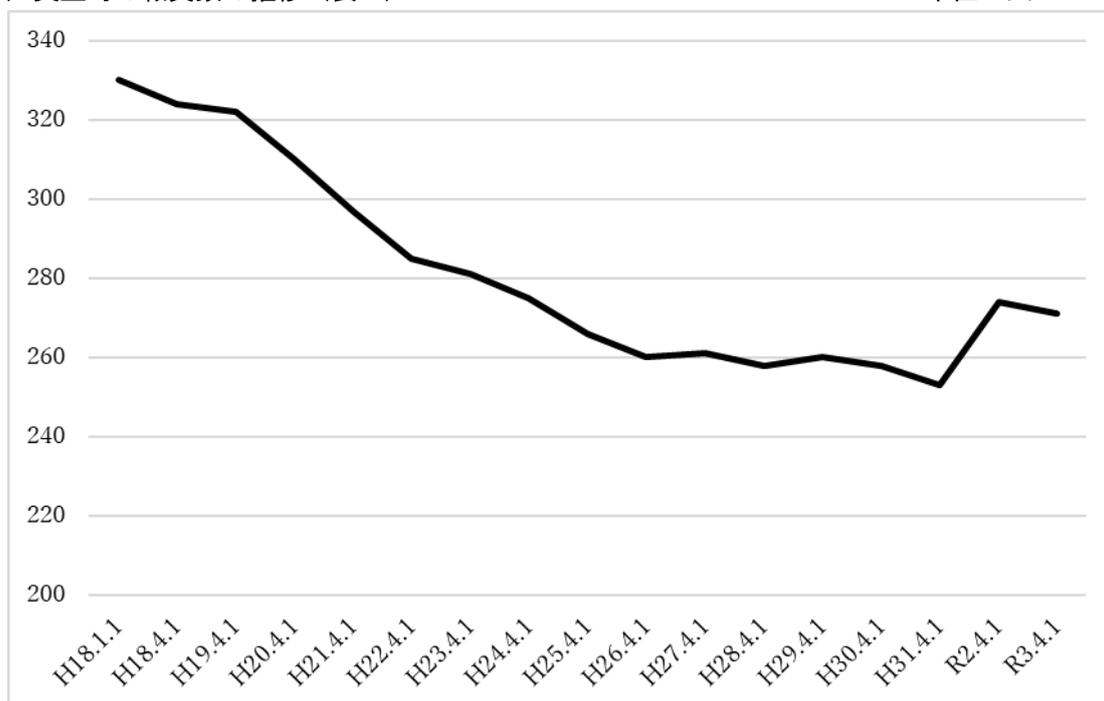
1. これまでの定員適正化計画の取組状況

平成18年1月の町の合併を契機に平成19年4月1日から平成24年4月1日までの5年間で職員数15.5%削減(50人)を目標とする美里町第1次定員適正化計画を策定しました。その後も第2次定員適正化計画、第3次定員適正化計画を策定し、職員数の削減を目標に掲げ、定員適正化に取り組んできました。

職員数は、結果的に平成31年4月1日現在で253人まで減少しました。しかしながら、行政需要の多様化等により業務は増加する中、行政サービスの維持、向上を図っていくためには、マンパワー不足の状況となってきました。また、社会的にも時間外勤務の縮減等、働き方改革の推進の必要性も高まる中で、令和2年度に職員の増員に踏み切ったという状況です。

(1) 美里町の職員数の推移(表1)

単位：人



(2) 第3次定員適正化計画の計画職員数と実績職員数(表2)

単位：人

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
計画職員数 (A)	260	260	258	257	256
実績職員数 (B)	260	258	253	274	271
比較 (B-A)	0	▲2	▲5	17	15

(3) 部門別職員数の推移(表3)

単位：人

計画年次		第3次計画期間					5年間の職員数の増減
区分	年度	H29	H30	R元	R2	R3	平成29年度からの 職員数の増減数(率) (R3-H29)
		普通会計部門	議会	3	3	3	3
総務・企画	48		47	47	49	48	増減なし
税務	14		14	13	14	14	増減なし
民生	40		41	42	50	48	8 (20.0%)
衛生	12		13	11	11	14	2 (16.7%)
労働	—		—	—	—	—	—
農林水産	14		12	11	13	12	▲2 (▲14.3%)
商工	2		2	3	4	4	2 (100.0%)
土木	9		8	7	9	9	増減なし
小計(A)	142		140	137	153	152	10 (7.0%)
教育	59		59	60	63	61	2 (3.4%)
消防	—		—	—	—	—	—
小計	201		199	197	216	213	12 (6.0%)
公営企業等会計部門	水道		5	5	5	5	5
	病院	33	33	31	33	32	▲1 (▲3.0%)
	下水道	5	5	5	4	5	増減なし
	その他	16	16	15	16	16	増減なし
	小計	59	59	56	58	58	▲1 (▲1.7)
合計		260	258	253	274	271	11 (4.2%)

※ 公営企業等会計の「その他」とは、国民健康保険、後期高齢者医療保険、介護保険の事務に従事する職員数。

2. これからの定員適正化計画の取組の基本的な考え方

これからの美里町の定員適正化の取組は、これまでのように職員数の削減に主眼を置いたものではなく、今後も前述のとおり業務の増加が見込まれる中で、必要なマンパワーを確保するという視点も必要な要素となります。

一方で、類似団体*と比較すると美里町の職員数は多い状況であり、業務の効率化、委託化等を推進しながら、退職予定者数の状況等も考慮し、計画的に定員適正化に努めていく必要があります。

※ 類似団体とは、総務省が毎年度公表する「類似団体別職員数の状況」に基づき、全国の市町村を「人口」と「産業構造」の要素により分類したもので、美里町はV-2（人口規模2万人以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次60%以上の団体）に属しており、令和2年度では全国で97団体となっています。

(1) 類似団体との比較 (表4)

単位：人

	人口 (R2.1.1)	普通会計職員		左の内、一般行政部門職員	
		職員数 (R2.4.1)	人口1万人 当たり職員数	職員数 (R2.4.1)	人口1万人 当たり職員数
美里町	24,395	216	88.5	153	62.7
類似団体(平均)	31,351	204.9	65.4	160.5	51.2
差引		11.1	23.1	▲7.5	11.5

3. 職員の職種別年齢構成及び年度別退職予定者の状況

行政職では40代後半の職員の割合が比較的に多く、合併前後の採用の抑制の影響等20代後半から30代の職員の割合が比較的に少ない状況です。

また、令和3年度からの5年間で定年退職予定者は24人となっています。

(1) 職種、年代別職員数 (表5) (令和2年4月1日現在)

単位：人

	行政職	保育士・幼稚園教諭	保健師・栄養士・社会福祉士	医療職	その他技術職	技能労務職	合計
19歳以下	4				1		5
20～21歳	10	4			1		15
22～23歳	10	1	3		1		15
24～25歳	7	5	3				15
26～27歳	4	4					8
28～29歳		3					3
30～31歳	6	4					10
32～33歳	5	3	1				9
34～35歳	4	3	1	2	1		11
36～37歳	3	5	2	1			11
38～39歳	2	3	2	1	1		9
40～41歳	7	4		1	1		13
42～43歳	9	1	1	5			16
44～45歳	8	1		8	1	2	20
46～47歳	13	2	3	1	2		21
48～49歳	19	2		1	2	3	27
50～51歳	3		1	1	1	1	7
52～53歳	6	2	2	2		1	13
54～55歳	2			2		4	8
56～57歳	7			2		5	14
58～59歳	5	2		3		6	16
60歳以上	7			1			8
合計	141	49	19	31	12	22	274

(2) 年度別定年退職予定者数 (表6)

	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	計
行政職	2人	3人	0人	3人	2人	10人
全職種	6人	8人	0人	5人	5人	24人

※地方公務員法の一部を改正する法律が令和5年4月1日から施行され、定年が段階的に引き上げられるため、令和5年度末は、定年退職予定者は0人となります。

4. 任期付職員制度及び再任用職員制度の運用状況と今後の取組

任期付職員制度は平成26年度から、再任用職員制度は平成27年度から、それぞれ運用しており、各分野において経験豊富な職員を任期付職員や再任用職員として任用することにより、行政サービスの維持、向上に努めてきました。

今後も、再任用職員制度については、年金受給開始年齢が段階的に引き上げられる中で、雇用と年金の接続という観点からも必要性が高く、引き続き、豊富な知識と経験を最大限活用できるよう努めることが必要です。

(1) 年度別任期付職員数、再任用職員数 (表7)

	任期付職員			再任用職員		
	常勤	短時間	合計	常勤	短時間	合計
平成26年度		2	2			
平成27年度		2	2		2	2
平成28年度		2	2		5	5
平成29年度		2	2		4	4
平成30年度		1	1	1	4	5
令和元年度	1	1	2	1	5	6
令和2年度	8	1	9	7	1	8
令和3年度	7	2	9	7	2	9

5. 時間外勤務の状況

職員の時間外勤務は増加傾向にあり、働き方改革の推進のためにも必要なマンパワーを確保するとともに、業務の効率化、委託化等を推進しながら、時間外勤務の縮減に取り組んでいく必要があります。

(1) 時間外勤務の状況 (表8)

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
時間外勤務手当 支給総額	68,449千円	70,483千円	59,003千円	77,082千円
時間外勤務 総時間数	28,125時間	28,864時間	25,960時間	33,905時間
職員1人当たり 平均の総時間数	118時間	122時間	112時間	151時間

6. 第4次定員適正化計画の計画期間及び年次別目標職員数

(1) 計画期間

第4次定員適正化計画の期間は、令和4年度から令和8年度までの5年間とします。

(2) 年次別目標職員数

単位：人

	令和3年4月1日 (実績)	令和4年4月1日 (始期) (A)	令和5年4月1日	令和6年4月1日
職員数	271	271	271	272
対前年増減	—	±0	±0	+1

	令和7年4月1日	令和8年4月1日 (目標) (B)	差引 B-A
職員数	269	269	▲2
対前年増減	▲3	±0	

7. 退職及び採用に伴う職員数の増減

正規職員等の増減の推移（表9）

単位：人

区 分	職員増減数					
	令和2年度 退職(実績)	令和3年度 採用(実績)	令和3年度 退職(見込)	令和4年度 採用(見込)	令和4年度 退職(見込)	令和5年度 採用(見込)
行政職	8	7	4	4	3	3
保育士・幼稚園教諭	3	3	2	2		
保健師・栄養士・社会福祉士		1		2		1
医療職	3	3		1	2	2
その他技術職						2
技能労務職	3		3		3	
計	17	14	9	9	8	8
対前年増減	▲3		±0		±0	
職員数	271		271		271	

区 分	職 員 増 減 数					
	令和5年度 退職(見込)	令和6年度 採用(見込)	令和6年度 退職(見込)	令和7年度 採用(見込)	令和7年度 退職(見込)	令和8年度 採用(見込)
行政職	2	3	5	4	2	3
保育士・幼稚園教諭			1	1		
保健師・栄養士・社会福祉士						
医療職					1	1
その他技術職						1
技能労務職			2		2	
計	2	3	8	5	5	5
対前年増減	+ 1		▲ 3		± 0	
職員数	2 7 2		2 6 9		2 6 9	

9 定員適正化の手法

第4次美里町定員適正化計画を推進するに当たり、次の手法を積極的に活用し、実行します。

(1) 事務事業の改善、組織機構の見直し

行政サービスの提供に当たって、最少の経費で最適な効果を発揮できる行政運営を図るため、事務事業の有効性、妥当性及び必要性について検証するとともに、社会情勢の変動や町民ニーズの変化に対応した行政サービスを提供できるよう、柔軟性の高い組織機構を目指します。

(2) 民間事業者の積極的な活用

公共施設の管理運営等については、指定管理者を含めた民間事業者等の活用、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ます。

(3) 職員の人材育成

簡素で効率的な行政運営を推進するためには、職員一人ひとりの更なるスキルアップが必要となります。第2次美里町職員人材育成基本方針に基づき、職員研修の充実、人事評価による人材育成を進めます。職員の意識改革を目的に自ら学ぶ組織風土の醸成を推進し、行政サービスの担い手としての人材育成に努めます。

(4) 有資格者の確保

- ① 保健師等は、福祉・健康・介護の各分野における行政需要が今後、ますます複雑化、多様化し、制度改正等が予想されることから、必要な職員数を随時、確保することを基本とします。
- ② 保育士及び幼稚園教諭は、多様化する住民ニーズに柔軟に対応するため、様々な勤務形態を組み合わせることで確実に人員を確保する必要があることから、会計年度任用職員等の雇用を行っています。職員採用に当たっては、原則、退職補充を基本としますが、今後は、保育所・幼稚園の民間参入の推進等も視野に入れ職員の適正管理に努めます。

- ③ 土木職、建築職は、専門的な知識を有することから、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、年齢構成等を考慮した上で、採用を進めていきます。

(5) 多様な任用・勤務形態の活用

必ずしも正規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活用を行います。また、前記4に記載のとおり、任期付職員制度及び再任用職員制度についても、引き続き、活用していきます。