

三種町職員定員管理計画

（令和 7 年度～令和 1 1 年度）

秋田県三種町

令和 5 年 1 0 月

目 次

1. 計画策定の目的	1
2. 職員数の推移	2
3. 定員管理における課題	4
4. 定員管理の課題への対応・取組	4
5. 今後の定員管理	5

1. 計画策定の目的

近年の地方自治体を取り巻く環境は、急激な少子高齢化に伴う人口減少、住民ニーズの高度化・多様化が進むなど、今後一層厳しくなることが予想されます。また、地方分権の進展による権限拡大に伴い、地域の実情に応じて自主的・主体的に行政を運営していくことが重要となってきました。

本町においては、平成18年の合併以降、集中改革プランにおける定員管理計画において職員の削減に努めてきました。

しかしこの間、少子高齢化、権限移譲、住民ニーズの多様化・複雑化に伴う行政需要が拡大し、恒常的な時間外勤務が発生する要因となりました。このような状況が、職員には大きなストレスとなっており、近年、休職者や業務軽減を必要とする職員が増えています。

これらを踏まえ、令和2年度に策定した「三種町職員定員適正化計画」においては、これまでの定員削減計画においては行政課題に対応して行くことは困難であるとの認識から、職員数を平成31年4月1日と同じ193人としたものの、採用試験応募者の減小や早期退職者の増により計画数を充足できない状態が続いています。

このような背景のもと、働き方改革の推進や育児休業、定年引上げへの対応も考慮しつつ、業務のIT化や業務委託の推進により業務の効率化を図りながら、効率的かつ効果的な組織体制を確立するため職員定員管理計画を改定するものです。

2. 職員数の推移

職員数の状況

①各年度4月1日における職員

(単位：人)

年 度	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24
職 員 数	266	258	244	235	225	216	216
年度別削減数	▲15	▲ 8	▲14	▲ 9	▲10	▲ 9	—
削 減 累 計	15	23	37	46	56	65	65
年 度	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31
職 員 数	211	203	210	207	205	198	193
年度別削減数	▲ 5	▲ 8	8	▲ 3	▲ 2	▲ 7	▲ 5
削 減 累 計	70	78	71	74	76	83	88
年 度	R 2	R 3	R 4	R 5			
職 員 数	195	191	190	187			
年度別削減数	2	▲ 4	▲ 1	▲ 3			
削 減 累 計	86	90	91	94			

三種町の職員数は、合併当初では281人でしたが、令和5年度当初には187人と、94人減少しています。

②部門別職員数の推移

(単位：人)

区 分 部 門			職員数（人）						対前年増減数（人）				
			H30	H31	R2	R3	R4	R5	H31	R2	R3	R4	R5
普 通 会 計	福祉関係を除く一般行政	議 会	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0
		総務・企画	51	53	50	48	47	49	2	▲ 3	▲ 2	▲ 1	2
		税 務	12	12	11	11	10	10	0	▲ 1	0	▲ 1	0
		労 働	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		農林水産	16	17	16	16	16	14	1	▲ 1	0	0	▲ 2
		商 工	9	9	9	9	8	8	0	0	0	▲ 1	0
		土 木	13	13	15	15	14	15	0	2	0	▲ 1	1
		小 計	104	107	104	102	98	99	3	▲ 3	▲ 2	▲ 4	1
	福祉関係	民 生	34	32	36	34	37	35	▲ 2	4	▲ 2	3	▲ 2
		衛 生	14	11	13	13	14	13	▲ 3	2	0	1	▲ 1
		小 計	48	43	49	47	51	48	▲ 5	6	▲ 2	4	▲ 3
	一般行政部門計		152	150	153	149	149	147	▲ 2	3	▲ 4	0	▲ 2
	教 育		24	21	22	24	23	23	▲ 3	1	2	▲ 1	0
	普通会計計		176	171	175	173	172	170	▲ 5	4	▲ 2	▲ 1	▲ 2
公 営 企 業 会 計	水 道		3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0
	下水道		4	4	3	2	3	2	0	▲ 1	▲ 1	1	▲ 1
	その他		15	15	14	13	12	12	0	▲ 1	▲ 1	▲ 1	0
	公営企業等会計計		22	22	20	18	18	17	0	▲ 2	▲ 2	0	▲ 1
総合計			198	193	195	191	190	187	▲ 5	2	▲ 4	▲ 1	▲ 3

3. 定員管理における課題

(1) 社会環境の変化による業務量の増加

新型コロナウイルス感染症ワクチン接種や経済対策事業の実施、マイナンバーカードの交付申請事務などの新たな業務に対し、全庁をあげて対応してきましたが、今後も国等からの委理事務の増加が予想されます。

これに加え、災害への備え、行政のデジタル化、カーボンニュートラルの推進、少子高齢化対策、地域づくりの推進など、町独自の新たな取組を充実させる必要から更なる人員体制の整備が必要となっています。

(2) 育児休業等への対応

国の「こども未来戦略方針」において、男性職員の育児休業取得推進の方針が示され、今後、取得者数の増加が見込まれます。

現在、所属内で育児休業者がいる場合に代替職員を配属する人的余裕がなく時間外勤務増加の要因となっています。他の自治体では、育児休業取得者数をあらかじめ見込み、新規採用職員を確保している事例もあることから、病気休職者に対する代替職員の配置も含め、人員確保を検討する必要があります。

(3) 定年引上げと役職定年制の導入

公務員の定年は、令和5年4月から2年に1歳ずつ引き上げ、令和13年4月に65歳となり、60歳に達した管理監督職の職員は管理監督職以外の職に降任する役職定年制が導入されます。これに伴い、高齢の職員が増加しますが、加齢に伴う身体機能の低下により若年層と同様の職務を遂行することが困難な業務もあります。

また、定年引き上げ期間中は定年退職者が発生しない年度も生じることとなり、専門的な知見の世代間の継承や行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するためには、一定の新規採用職員を継続的に確保する必要があります。

4. 定員管理の課題への対応・取組

(1) 効率的な組織体制の整備

組織改革のみならず、業務量の把握・検証に努め、各部門の業務量に応じた適正な職員配置を行います。

(2) 民間活力・業務委託の推進

住民サービスの向上と管理コスト削減のため、行政のスリム化と効率化のため可能と判断された業務については、民間活力の活用や業務委託を積極的に行って

いきます。

- (3) 業務効率化の推進
I C T等の積極的な利活用により、業務の効率化を図ります。
- (4) 職員採用試験の見直し
採用試験への応募者が減少し、定員管理の計画数に満たない状況が続いていることから、試験制度の在り方を見直します。

5. 今後の定員管理

- (1) 基本的な考え方
これまでの定員管理は、定数条例の対象となる再任用職員も含めた全ての職員を対象として計画を策定してきました。しかしながら、60歳以上の職員を含めた定員管理は、年度による変動要素が多いことや人員配置の制約等により、実質的に職員の業務量増加を招く結果となりました。
国の示した「定年引上げの実施に向けた質疑応答」においても、中長期的な視点に立った定員管理を行うためには、60歳以上の常勤職員を別途管理する必要があるとされていることから、本計画においては60歳未満の職員数について目標数を定めることとします。
- (2) 計画期間
令和7年度から令和11年度までの5年間とします。
- (3) 目標職員数
計画期間中における60歳未満の職員数を186人とします。
ただし、今後の社会情勢の変化が職員数に大きな影響を与えると判断された場合には、必要な見直しをその都度行うこととします。