

第5次階上町定員管理計画

(令和2年度～令和6年度)

令和元年10月策定

階 上 町

1 計画策定の趣旨

少子高齢化による本格的な人口減少時代を迎え、国及び地方における財政状況は依然として厳しく、また、地方分権改革や地方創生の進展により、地方自治体は自らの判断のもと自主的かつ自律的な行政経営が求められています。

階上町においても、人口減少傾向は続くものと予想され、町税収入の大幅な伸びは期待できない状況にあり、歳出においても、医療費や介護保険事業費などの社会保障関連経費が増加することが見込まれます。

このような状況を踏まえ、持続可能な財政運営と質の高い安定した行政サービスを提供するため、引き続き職員数の適正化を図ることとし、新たな「職員定員管理計画」を策定することとします。

2 これまでの取組状況

本町では、平成12年度より数値目標を掲げ、これまで4次にわたる計画の下、事務事業の見直し、機構改革、外部委託の活用等を図りながら計画的な定員管理に努めてきました。

平成11年策定の第1次定員管理適正化計画では計画どおり5人削減し、平成17年策定の第2次計画では、第3次行政改革大綱に基づく事務事業等の見直しと徹底した集中改革プランの実行により、14人の削減目標に対して16人削減してきました。

平成22年策定の第3次計画では、地域包括支援センターの設置、公共下水道事業の供用開始や職員派遣等があり、業務量が減らない中での人員削減は行わず職員数100人を目標に、職員の資質向上と事務事業の改善・効率化を図りながら職員数の増加抑制に努めてきました。

平成27年策定の第4次計画では、地方分権の進展や人口減少・少子高齢化の進行、更には東日本大震災後の防災意識の高まりなど社会情勢が大きく変化する中、複雑多様化する行政需要に即応できるように5人増員の105人を目標としました。この間、「階上町人材育成基本方針」に基づき、職務遂行に必要な知識、技術等の修得を図るため、専門研修機関での外部研修や通信教育講座の受講などを積極的に実施し、職員の資質向上に努めてきました。

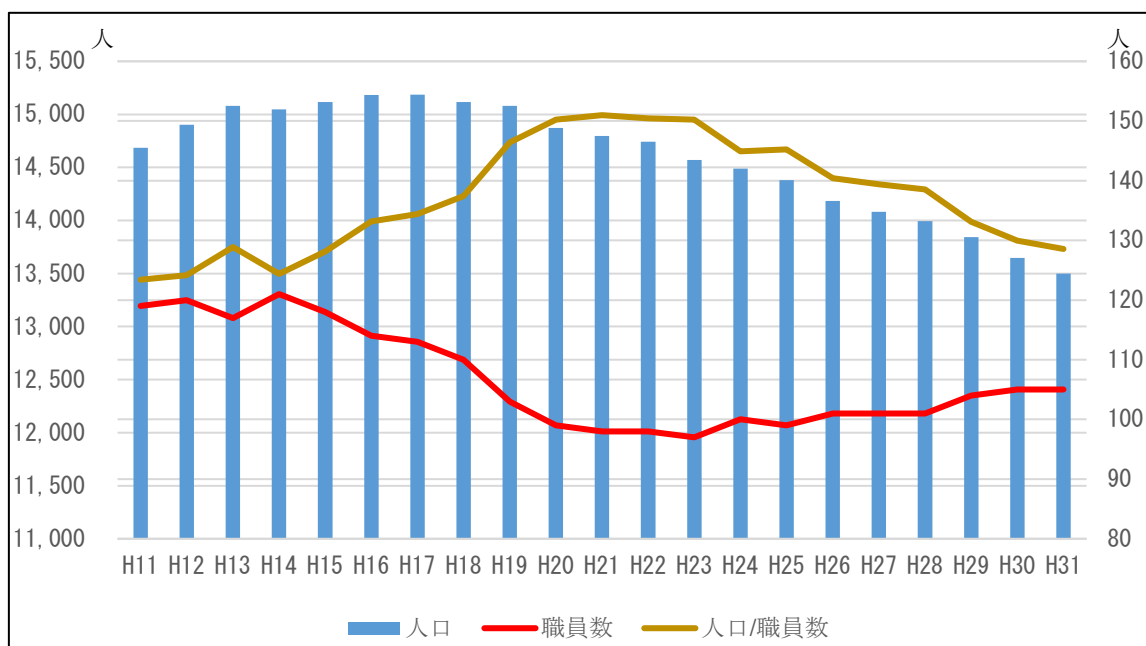
表1 職員数の推移（平成11年度～31年度）

年度	第1次計画						第2次計画				
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
目標数	119	120	119	121	123	114	113	112	109	103	100
職員実数	119	120	117	121	118	114	113	110	103	99	98
前年度退職者	-	▲4	▲3	▲5	▲5	▲4	▲1	▲3	▲9	▲6	▲6
新採用職員	-	5	0	9	2	0	0	0	2	2	5
前年比	-	1	▲3	4	▲3	▲4	▲1	▲3	▲7	▲4	▲1
実績	-	▲5					▲16				

年度	第3次計画					第4次計画				
	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
目標数	100	100	99	100	100	101	102	103	104	105
職員実数	98	97	100	99	101	101	101	104	105	105
前年度退職者	▲4	▲5	▲5	▲7	▲2	▲6	▲2	▲8	▲3	▲2
新採用職員	4	4	8	6	4	6	2	11	4	2
前年比	0	▲1	3	▲1	2	0	0	3	1	0
実績	3					4				

※地方自治法第252条の17の規定による派遣職員の異動を含みます。

図1 人口及び職員数の推移（平成11年～31年、各年4月1日現在）



3 現状分析

(1) 類似団体との比較

総務省は、地方公共団体が自主的に適正な定員管理を推進するための参考指標として、「類似団体別職員数の状況」を公表しています。類似団体職員数とは、全国の市町村を人口規模と産業構造（産業別就業人口の構成比）を基準に類型区分し、類型に属する市町村の職員数と人口をそれぞれ比較して、類型ごとに人口1万人当たりの職員数の平均値を算出したもので、適正な定員管理を推進するための参考指標としています。

本町の類似団体類型は、平成18年度及び19年度はⅣ-1型、20年度から27年度までⅢ-2型、28年度からはⅢ-1型に属していますが、依然として類似団体平均職員数を下回っている状況が続いています（図2）。直近の公表値である平成30年度普通会計部門の「人口1万人当たり職員数」で比較すると、37.93人下回っている状況です。

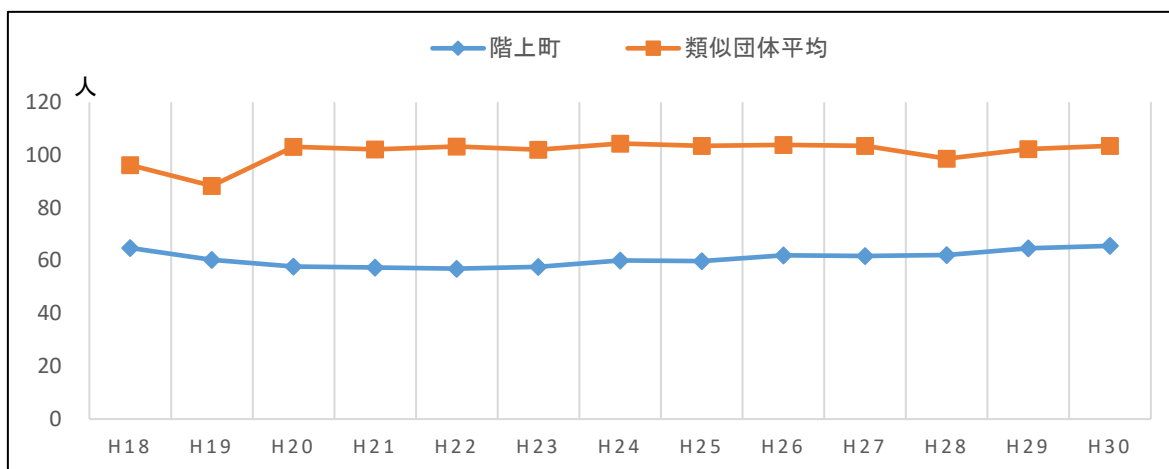
その類似団体の中でも、人口（±1,000人）及び普通会計歳出決算額（±10億円）が同規模の団体を抽出し比較すると、本町の職員数が最も少ない状況となっています（表3）。比較団体の中で最も職員数が少ない長野県高森町との比較でも4.1人下回っています。

【参考】類型別構成団体数（平成30年4月1日現在）

人口		産業構造 類型	Ⅱ次、Ⅲ次 80%以上		Ⅱ次、Ⅲ次 80%未満	計
			Ⅲ次 60%以上	Ⅲ次 60%未満		
			2	1	0	
以上	未満	Ⅰ	64	51	148	263
～	5,000					
5,000	～ 10,000	Ⅱ	66	81	96	243
10,000	～ 15,000	Ⅲ	54	53 (階上町)	38	145
15,000	～ 20,000	Ⅳ	62	33	25	120
20,000	～	Ⅴ	102	49	5	156
計			348	267	312	927

（留意事項）類似団体別職員数は、類似団体別に「人口1万人当たりの職員数」という指標のみを用いて比較したものです。各自治体が実際に職員を配置するに当たっては、人口規模以外にも、地勢条件、財政状況等の社会経済条件、施策の選択等の様々な要因（行政需要）により決定されます。

図2 類似団体平均職員数との比較（各年4月1日現在）
～ 普通会計部門における人口1万人当たりの職員数 ～



普通会計部門	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
階上町	64.80	60.35	57.83	57.45	56.98	57.65	60.04	59.80	62.05	61.79	62.17	64.72	65.60
類似団体平均	96.20	88.33	103.09	102.18	103.29	101.98	104.37	103.42	103.87	103.49	98.63	102.24	103.53
差	△ 31.40	△ 27.98	△ 45.26	△ 44.73	△ 46.31	△ 44.33	△ 44.33	△ 43.62	△ 41.82	△ 41.70	△ 36.46	△ 37.52	△ 37.93

表3 平成30年度 Ⅲ-1型 類似団体との比較（普通会計部門）

	階上町			長野県高森町			千葉県東庄町			群馬県甘楽町			新潟県聖籠町		
	職員数	人口1万人当たりの職員数	職員1人当たりの人口	職員数	人口1万人当たりの職員数	職員1人当たりの人口	職員数	人口1万人当たりの職員数	職員1人当たりの人口	職員数	人口1万人当たりの職員数	職員1人当たりの人口	職員数	人口1万人当たりの職員数	職員1人当たりの人口
普通会計	90	65.6	152.43	92	69.7	143.47	102	71.27	140.30	95	71.67	139.53	157	109.57	91.27
総職員数	105	76.54	130.66	107	62.88	123.36	169	118.09	84.68	114	86.01	116.27	176	122.83	81.41
住基人口 (H30.1.1)	13,719			13,199			14,311			13,255			14,329		
面積 (H29.10.1)	94.01			45.36			46.25			58.61			37.58		
H29普通会計決算額 (単位:千円)	5,880,759			6,441,530			4,985,931			5,064,747			6,826,142		
H29人件費 (単位:千円)	782,757			701,096			915,249			895,120			1,296,429		
人件費率	13.31%			10.88%			18.36%			17.67%			18.99%		
H29地方税決算額 (単位:千円)	1,138,487			1,432,787			1,467,640			1,469,154			4,379,172		
人口1人当たり地方税(円)	82,986			108,553			102,553			110,838			305,616		

(2) 県内町村との比較

県内の町村において本町と同類型の類似団体は、六ヶ所村のみとなります。六ヶ所村は予算規模が異なり（平成29年度普通会計歳出決算額比較で本町の2.4倍）比較対象には適さないため、人口（±500人）が同規模の3町を抽出しました。

平成30年度普通会計部門「人口1万人当たり職員数」の比較において、いずれの団体よりも本町の職員数が下回っている状況となっており、この比較団体の中で最も職員数が少ない鶴田町との比較でも4.7人下回っています（表4）。

表4 人口及び普通会計歳出決算額同規模団体との比較（普通会計部門）

	階上町(Ⅲ-1)			野辺地町(Ⅲ-2)			板柳町(Ⅲ-0)			鶴田町(Ⅲ-0)		
	職員数	人口1万人当たりの職員数	職員1人当たりの人口	職員数	人口1万人当たりの職員数	職員1人当たりの人口	職員数	人口1万人当たりの職員数	職員1人当たりの人口	職員数	人口1万人当たりの職員数	職員1人当たりの人口
普通会計	90	65.6	152.43	120	88.48	113.02	101	72.31	138.29	93	70.31	142.24
総職員数	105	76.54	130.66	137	101.02	98.99	173	123.86	80.73	109	82.4	121.36
住基人口 (H30.1.1)	13,719			13,562			13,967			13,228		
面積 (H29.10.1)	94.01			81.68			41.88			46.43		
H29普通会計 決算額 (単位:千円)	5,880,759			6,288,429			6,139,642			6,245,556		
H29人件費 (単位:千円)	782,757			986,312			918,202			867,071		
人件費率	13.31%			15.68%			14.96%			13.88%		
H29地方税 決算額 (単位:千円)	1,138,487			1,311,107			921,413			884,814		
人口1人当たり 地方税(円)	82,986			96,675			65,971			66,889		



4 新たな定員管理計画

(1) 基本方針

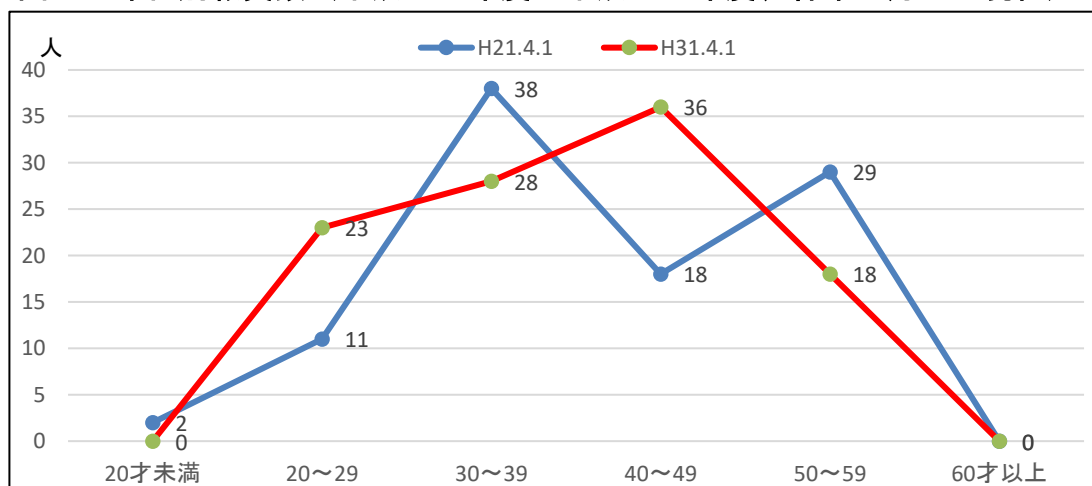
少子高齢化の進行などにより財政運営は依然として厳しい状況にあり、引き続き人件費の抑制は必要となりますが、類似団体等との比較においても本町の職員数は長年下回っている状況が続いており、地方分権に伴う権限移譲や地方創生等の施策による事業の増、行政需要の複雑・多様化、大規模災害への対応など、職員が対応する業務量の増加は今後も避けられない状況にあります。

更に、国では一億総活躍社会の実現に向け、働き方改革を推進しており、長時間労働による働き過ぎを防ぐことや、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するための環境整備も必要となってきました。また、職員の年齢構成を10年前と比較すると（図3）、20代が大幅に増加しました。それに伴い、育児休業を取得する職員が増えており、子育てしやすい環境を整えることにより、その職員の補充も必要となります。

また、障害のある人もない人も、互いに支え合い、地域で生き生きと明るく豊かに暮らしていける社会を目指す「ノーマライゼーション」の理念の下、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、障害者の雇用促進と職業の安定を図るため、障害者の雇用に努める必要があります。

このようなことから、削減・抑制を基本とした定員管理では、町民に質の高い安定した行政サービスの提供を図ること、そして職員の「働き方改革」を実現するには限界があるため、財政状況を勘案しながら職員数を必要最小限増員し、適正な職員数の確保を図ります。

図3 年代別職員数（平成21年度・平成31年度、各年4月1日現在）



(2) 計画期間

この計画は、令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。ただし、目標数は、計画期間中でも状況の変化に応じ見直しを行います。

(3) 対象職員

計画の対象は、常勤職員とし、再任用職員は含みますが、再任用短時間勤務職員は除外するものとします。

なお、地方自治法第252条の17の規定による他団体への派遣職員は、計画上の職員数から除外するものとします。

(4) 年度別目標

年度	H31	R2	R3	R4	R5	R6
目標数	105	107	107	108	109	110
前年比	—	2	0	1	1	1

組織の新陳代謝と将来的な年齢構成バランスに十分配慮するため、採用数の平準化に努めることとします。なお、障害者法定雇用率を早期に達成させるため、令和2年度の増員2名は障害者（重度障害者の場合は1名）とします。

年度別の新規採用者数については、計画目標値を前提に早期退職者による欠員状況なども考慮しながら毎年度決定します。

5 目標に向けた取組み

(1) 事務事業の見直し

人や物、財源など限られた資源を効率的に活用するためには、事業の選択と集中が必要となります。事務事業の再点検を行い、対応すべき行政需要の範囲、事業の内容及び手法を見直し、事務事業の最適化と業務の効率化を図ります。

(2) 組織機構の見直し

社会経済情勢が大きく変化する中、取り組むべき新たな課題に対応するため、柔軟な組織運営を行う必要があります。業務配分の適正化、意思決定の迅速化等の観点から必要に応じ組織機構の見直しを行います。また、職員

の適性を見極め、適材適所の配置を行います。

(3) 人材育成の推進

町民の負託に応え、その使命を全うするためには、複雑多様化する行政需要に対応できる専門的知識を有した職員の確保が必要となります。「階上町人材育成基本方針」に基づき、専門機関による外部研修等を積極的に受講させるなど、時代の変化に対応できる人材の育成、能力開発を推進します。

(4) 民間委託・民営化等の推進

町民サービスの向上と経費節減を図るため、事務事業の外部委託や公の施設の管理運営については指定管理者制度を導入するなど、民間活力を積極的に活用することとします。

(5) 職員のワーク・ライフ・バランス及び健康管理の推進

職員一人ひとりが家庭や地域生活でも充実した時間を過ごし、その充実感が仕事に活かされるよう環境を整備し、ワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

また、行政事務の高度化・複雑化、業務量の増加、少数精鋭の職員体制に伴う長時間労働等によるストレスを要因とした精神疾患の防止に努め、引き続きストレスチェックを実施するなど、職員の心と体の健康づくりを推進します。

(6) 障害者の雇用促進

障害のある人もない人も、互いに支え合い、地域で生き生きと明るく豊かに暮らしていける社会を目指す「ノーマライゼーション」の理念の下、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、障害者の雇用促進と職業の安定を図るため、障害者雇用に努める必要があります。

現在、本町の法定雇用率の達成には、2名の障害者雇用が必要となることから、計画期間の初年度（令和2年度）の採用を目指します。

(7) 再任用職員等の活用

専門的知識や経験が必要とされる業務や一定の期間業務量の増加が見込まれる業務については、再任用職員や令和2年度導入予定の会計年度任用職員制度も活用し、行政サービスの維持・向上に努めます。