

三川町定員適正化計画

(令和3年度～令和7年度)

令和3年3月

山形県 三川町

目 次

第1章 計画策定の趣旨	1
-------------	---

第2章 定員管理の現状と課題

1 定員管理の状況について	1
2 年齢構成の状況について	2
3 人件費の状況について	2
4 課題	2

第3章 今後の定員管理

1 定員管理の基本的な考え方について	3
2 定員適正化の目標について	3
3 今後の取り組みについて	4
4 人員配置計画表	5

第1章 計画策定の趣旨

社会情勢の急激な変化と多様化し増大する行政需要に対応しつつ、質の高い行政サービスの提供を実現するためには、その業務を担う職員の資質向上と、効率的な行政組織体制の整備及び構築が必要です。そのため本町では、これまで平成28年3月に策定した「三川町行財政改革推進プラン（第6次三川町行財政改革大綱）」（以下「前改革推進プラン」という。）に基づき、「三川町定員適正化計画（平成28年度～令和2年度）」を策定し、効率的な行政運営を実施してきました。

前改革推進プランにおいては、自立、持続可能な行財政基盤を維持しつつ、行政サービスの質的な向上を図るため、職員の定員適正化を含む多様な取り組みを推進してきましたが、公共施設の長寿寿命化対策や子育て交流施設の建設など、大規模事業を実施したこともあり令和元年度決算においては、実質公債費率が12.0（平成30年度決算比+5.0）と増加しました。また、令和2年11月に策定した「三川町中期財政計画」にもあるように、今後は、公債費等義務的経費の増加も予想され財政運営は、ますます厳しい状況になるものと見込まれています。

このようなことを踏まえ、本町では、令和3年3月新たな行財政改革の指針となる「三川町行財政改革推進プラン（第7次三川町行財政改革大綱）（令和3年度～令和7年度）」を策定し、各分野における諸行政課題に適切かつ柔軟に対応しうる行財政運営を実施することとしています。その実現にあたっては、その根幹である職員体制の整備が不可欠です。

そこで、令和3年度から5箇年を計画期間とする「三川町定員適正化計画」を策定し、「第4次三川町総合計画（令和3年度～令和12年度）」に掲げる諸施策を実践しつつ多様な行政需要に即応性を持った効率的な組織運営を推進していくこととします。

第2章 定員管理の現状と課題

1 定員管理の状況について

前計画においては、目標職員数に応じた新規採用を行い、途中、年度によっては翌年度の新規採用内定後に自己都合退職者等が生じたことで、目標より1人少ない年もありましたが、令和2年度における職員数は目標の91人を満たすことができ、平成28年度当初（90人）と比較すると1人、率にして1.1%の増加となりました。

◎前計画と職員数の推移

年 度		平28	平29	平30	平31 令元	令2	過去5年 増減数 の累計
職員数	目 標	91	91	91	91	91	
	実 績	90	91	90	91	91	
前年度との比較		0	+1	-1	+1	0	+1

※職員数は一般行政職・指導主事・保健師・保育士・幼稚園教諭・調理師・業務員の総数です。

2 年齢構成の状況について

現在の年齢別職員数の状況は、45歳から49歳の年齢層に属する職員及び30歳から34歳の年齢層が突出して多く、それ以外の年齢層は、ほぼ均衡の取れた構成となっています。

◎年齢別職員数

(令和3年3月見込)

区分/人数	5	10	15	20	25
24歳以下	9 10.0%				
25～29歳	9 10.0%				
30～34歳	17 18.9%				
35～39歳	9 10.0%				
40～44歳	9 10.0%				
45～49歳	18 20.0%				
50～54歳	10 11.1%				
55歳以上	9 10.0%				

※指導主事を除く

3 人件費の状況について

前計画の初年度である平成28年度と令和元年度との普通会計における職員給の決算額を比較すると、△12,165千円の減となっています。これは、職員数については2人増となった一方で、前計画期間の間において早期退職をした職員が多くいたことから、全体として若い職員が増え人件費の総額が引き下げられたことによるものです。

◎人件費（普通会計）のうち職員給の推移

(単位：千円)

年度/金額	350,000	400,000	450,000
平成28年度	449,522		
平成29年度	460,687		
平成30年度	444,003		
令和元年度	437,357		

資料：地方財政状況調査

4 課題

平成27年度から三川町社会福祉協議会へ1人職員を派遣、平成28年度からは民間事業所から専門職の外向や福祉協議会からの研修受け入れ、平成29年度からは再任用職員の任用等様々な雇用形態により町政運営を行っています。今後もこれらの団体への派遣や外向の受け入れ、山形県後期高齢者医療広域連合への派遣等、多様な職員体制を考慮した上で計画を策定する必要があります。

また、新規採用職員資格試験の受験資格として採用時の年齢を30歳以下としています。以前と比較し社会人経験後に新規採用職員となる者の割合が高いことから、将来において特定の年齢層が極端に多くならないよう、計画的な採用により年齢構成の平準化を図っていく必要があります。

人件費については、今後においても職員の事務効率化を一層進め、限られた人員と時間のなかで最大限の成果を上げることで、特に時間外勤務の縮減を図る必要があります。

第3章 今後の定員管理

1 定員管理の基本的な考え方について

総務省自治行政局公務員部給与能率推進室が公表している「類似団体別職員数」における一般行政部門との比較においては、最新の比較で5人少ない状況となっており、実際の事務執行上においても現在の職員数からさらに削減することは大変難しい状況にあるものといえます。また、地方分権の進展により地方公共団体の行う事務については、これまで以上に専門化、高度化していくことも予想されます。しかし一方で、財政状況など本町を取り巻く情勢は依然として楽観できる状況にないことから、引き続き行財政改革を断行していく必要があります。

したがって、今後の定員管理においては、引き続き一定の一般行政部門の職員数を確保しつつ、効率的な行政運営を図ることが必要と考えられます。

よって、本計画の策定にあたっては以下の方針によるものとします。

- (1) 本計画の計画年次は、令和3年度から令和7年度までの5箇年とします。
- (2) 定員適正化の対象とする部門は、職員の派遣先も含む全ての部門とします。
- (3) 職員の新規採用にあたっては、将来にわたり職員の年齢構成の偏りがないう平準化に努めるものとします。
- (4) 国の法令改正、その他職員数を変更しなければならない事態が生じた場合は、速やかに現計画を見直し、行政需要に則した適正な定員管理に努めるものとします。

◎ 類似団体別職員数との比較

区分 年度	住民基本台帳人口 (人) 各年度1月1日現在の人口	比較結果（一般行政） 類型Ⅱ－1			
		本町(4月1日) 職員数 (人)	類似団体 修正値 (人)	超過数 (人)	超過率 (%)
		A	B	C (A－B)	C/A
平成28年度	7,560	66	72	－6	－9.1
平成29年度	7,544	68	72	－4	－5.9
平成30年度	7,474	67	73	－6	－9.0
平成31年度	7,400	68	74	－6	－8.8
令和2年度	7,410	67			

※令和2年度の類似団体修正値は令和3年4月公表予定。

2 定員適正化の目標について

令和3年度から令和5年度までの3年間、山形県後期高齢者医療広域連合への職員派遣が予定されていること及び今後の子育て環境の施策の充実を図るため、「類似団体別職員数の状況」を参考に、令和7年4月1日における全体の職員数を令和2年4月1日現在の目標値より2人増員の93人以内とすることを目標とします。

また、本計画において想定していない職員の派遣が生じた場合などは全体の職員数の見直しを行うとともに、各部門における職員数については、社会経済情勢の変化に応じた行政需要に迅速かつ効率的に対応するため、定員適正化の趣旨を踏まえながら随時見直しを行うものとします。

◎今後の採用・退職の見込み

区分 \ 年度	令 2	令 3	令 4	令 5	令 6	令 7	計 (令 3～7)
前年度退職職員数	4	1	2	2	2	3	10
当該年度採用者数	4	3	2	2	2	3	12
増 減	0	+2	0	0	0	0	+2
年度当初職員数	91	93	93	93	93	93	

※令和 3 年度採用者数は本計画策定時における予定です。

3 今後の取り組みについて

本計画の実現のため、次のような取り組みを行います。

(1) 組織機構の見直し

事務の統廃合、一元化を図るとともに重点施策を積極的に推進するため、効率的で柔軟性の高い組織運営体制の構築をめざします。

(2) 事務事業の見直し

事務事業評価結果等を活用しながら、既存の事務事業については廃止を含む見直しを行うとともに、新規事業についてはその効果を慎重に見極めながら設定します。

(3) 人事評価制度の活用

人事評価制度を活用しながら、職員の資質向上と業務効率の改善を図り、限られた職員数においてより質の高い住民サービスの提供をめざします。

(4) 民間委託等の推進

民間委託が可能な事務事業については、引き続き指定管理者制度の活用等も含めて積極的にその導入を図り、競争原理に則った公共サービスの提供のあり方について検討していきます。

(5) 多様な雇用形態の活用

時期的に集中する業務等で民間委託等が困難な業務については、会計年度任用職員の雇用等の各種雇用形態の活用により柔軟に対応します。また、専門的知識や技術を要する業務については、その資格等を有する民間の人材の活用に努めます。

(6) 再任用制度の活用

再任用を希望する定年退職者等に対し引き続き活躍できる場を提供することで、行政経験の豊富な再任用職員の知識技能を有効に活用していきます。

(7) 勸奨退職制度の活用

定年前勸奨退職制度を引き続き実施し、組織の新陳代謝を図りながら年齢構成の適正化をめざします。

(8) 優秀な人材の確保

統一採用試験及び人物評価重視の面接試験等の実施により、優秀な人材の確保に引き続き努めるとともに、現在 30 歳（保育士 35 歳）までとしている募集年齢制限枠の見直しや民間企業等経験者からの中途採用など、多様な人材の確保の在り方について併せて検討してい

きます。

(9) 人材育成と意識改革

地方分権の進展等に対応するため、職員の政策形成能力や専門能力の向上を図る各種研修体制を引き続き整えるとともに、派遣研修や相互交流などを通じ幅広い視野を養う人材の育成に努めます。

4 人員配置計画表

これまでの検討及び本計画において取り組むべき事項を踏まえ、令和3年度から5箇年の職員の配置計画は次のとおりとします。

◎部門別職員数の実績と計画（各年4月1日時点）

区 分 部 門		職 員 数 (人)									
		平 28	平 29	平 30	平 31	令 2	令 3	令 4	令 5	令 6	令 7
福祉関係を除く一般行政	議 会	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	総 務	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	税 務	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
	労 働										
	農林水産	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
	商 工	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	土 木	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	小 計	39	40	40	40	40	40	40	40	40	40
福祉関係	民 生	19	20	20	21	21	22	22	22	22	22
	衛 生	8	8	7	7	6	6	6	6	7	7
	小 計	27	28	27	28	27	28	28	28	29	29
一般行政計		66	68	67	68	67	68	68	68	69	69
特別行政	教 育	18	18	17	18	19	19	19	19	19	19
	警察・消防										
	小 計	18	18	17	18	19	19	19	19	19	19
公営企業等	病院・水道・交通										
	下 水 道	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	そ の 他	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3
	小 計	6	5	6	5	5	6	6	6	5	5
① 総 合 計		90	91	90	91	91	93	93	93	93	93
② 前年度退職(予定)者数		1	5	6	4	4	1	2	2	2	3
③ 当該年度採用(予定)者数		1	6	5	5	4	3	2	2	2	3

※令和2年度までの数値は「地方公共団体定員管理調査 個別団体表」によるものです。