軽米町定員適正化計画

(第7次)

(計画期間:令和3年度~令和7年度)

令和3年3月

岩手県軽米町

目 次

はじめに	1
1. これまでの定員適正化への取組み	
(1) 背 景	2
(2) これまでの状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	2
2. 軽米町における職員数の現況	
(1) 類似団体職員数との比較	3
(2) 近隣市町村との比較	3
(3) 職員数の推移	4
3. 定員適正化の基本的な考え方	
(1) 総合発展計画における位置づけ …	4
(2) 職員の年齢構成への対応 ・・・・・・・・	
(3) 多様な雇用形態の活用 ・・・・・・・・・・	5
4. 定員適正化計画の内容	
(1) 計画の位置づけ	6
(=) #1 [=1/9]1[=1	6
(3) 定員適正化の数値目標	6
5. 実現化の方策	
(1) 町全体の取組み	7
(2) 各所属での取組み	8
6. 計画の進行管理と公表 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	8
おわりに ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	9

はじめに

急速な少子高齢化や人口減少が続く中、町民ニーズの多様化や新たな新型コロナウィルス感染症対策、さらには、働き方改革への対応など取り組むべき課題は増大する傾向となっており、行政の置かれている立場は厳しさを増している。

一方、世界経済は、米中の対立が激化しているほか、新型コロナウィルス感染症の世界的な感染拡大により、これまでにない落ち込みを見せており、早期の回復は見通せない状況になっている。

このような社会経済情勢に対応していくためには、なお一層の行財政改革を 推進し、効率的で効果的な行政運営を推進するとともに、健全な財政運営を維持 しながら、町民満足度の高いサービスを提供できる体制づくりに常に取り組む 姿勢が必要である。

こうした取組みの一環として、定員適正化計画を策定し、おおむね5年ごとの 見直しを行いながら、定員管理の適正化に努めてきたところであるが、近年、採 用試験の受験者が減少しているほか、若年層職員の早期退職等により、計画に沿 った定員管理に支障が生じる事態となっている。

また、これまでに行ってきた行政改革により、特定の年代の職員が著しく少ない状況にあることから、令和3年度からスタートする「軽米町総合発展計画2021-2030(仮称)(以下「総合発展計画」という。)」に基づく町づくりを推進していくにあたり、将来的に安定した行政運営ができるような定員適正化計画とすることが、組織の活性化や持続可能な行政運営を実現していく上で重要である。

このため、多様な雇用形態の活用や機構改革、年齢構成の平準化、職員資質の向上、更には AI 等の活用も視野に、より効率的、効果的な行政運営の実現を目指して定員適正化計画(第7次)を定めるものである。

1.これまでの定員適正化計画

(1) 背景

当町では、これまで軽米町行政改革大綱を策定し、適時見直しを行い、簡素で効率的な行政システムの確立を図るため、事務事業の見直しや組織・機構の見直しなどに取り組んできた。

また、効率的で経済的な執行体制を築くため、昭和 63 年度に第 1 次軽米町定員適正化計画(以下「第○次計画」という。)を策定し、平成 17 年度に総務省から示された地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針(「集中改革プラン」目標年度:平成 22 年度)に基づく見直しを行いながら、可能な限り目標の数値化や具体的かつ町民に分かりやすい指標を取り入れてきたところである。

(2) これまでの状況

平成28年度から令和2年度までの第6次計画の取組状況は、表1のようになっている。

自己都合等による中途退職者が多く、計画を大きく下回る職員数となっている。

表-1 第6次定員適正化計画実績

(単位:人)

IX.	1 免0亿足负週上11时间天旗 (丰区							エ・ノく)		
	157	区分		計画	H28 年度	H29 年度	H30 年度	H31 年度	R2年度	計画終
	<u> </u> X			前年度	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	了時点 職員数
	# <u></u>	一画		136	139	142	137	141	140	140
	+	合	計		138	136	129	130	127	127
	実績	採用	者		7	4	5	8	4	
	124	退職	者		6	6	13	8	7	

注1:各年度4月1日現在

2:派遣職員を含まず、再任用職員(フルタイム)を含む

2.軽米町における職員数の現況

(1) 類似団体職員数との比較

類似団体別職員数は、人口と産業構造を基準に類似した団体における各部門別の職員数の平均を示したものであるが、平成31年4月1日現在の当町の類似団体(類型 町村II-0)は全国に96団体あり、当町における人口1万人当たりの職員数(普通会計)は118人で、平均の145人と比較し27人少ない状況となっている。

部門別では、民生部門が全国平均と比べ 11 人超過となっているが、他部門は総じて全国平均より少なく、総務・企画部門(△16人)と農林水産部門(△8人)が大きく減員となっている。

(2) 近隣市町村との比較

近隣市町村の職員数を比較してみると、平成30年4月1日における人口1万人当たりの普通会計職員数は、それぞれの市町村の置かれている条件等が異なることから単純に比較できないが、二戸管内市町村の中では当町が1番多くなっているものの、類似町村でもある葛巻町、岩泉町よりは少ない状況にある。(表-2)

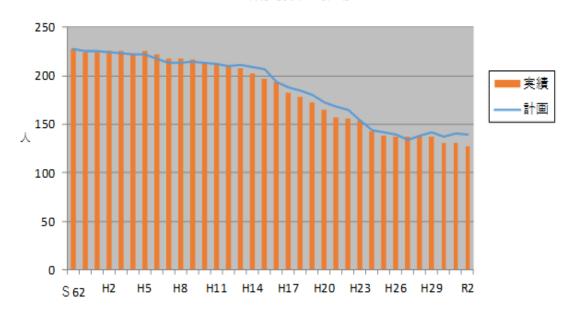
表-2 近隣市町村職員数との比較

<u> </u>	ントトゥ	豆八	住基人口	普通会計職員数	人口1万人当たり	比 較
目	治体名	区分	(H31.1.1)	(H31.4.1)	職員数(普通会計)	(軽米=1)
	軽米町	町村Ⅱ-0	9,193 人	118 人	128.36 人	1.00
二	二戸市	市 I −0	27,087 人	290 人	107.06 人	0.83
戸	一戸町	町村Ⅲ-0	12,570 人	113 人	89.90 人	0.70
	九戸村	町村Ⅱ-0	5,802 人	66 人	113.75 人	0.89
	久慈市	市 I −2	35,199 人	314 人	89.21 人	0.69
久	洋野町	町村IV-0	16,824 人	199 人	118.28 人	0.92
慈	野田村	町村 I -1	4,251 人	60 人	141.14 人	1.10
	普代村	町村 I -1	2,721 人	49 人	180.08 人	1.40
類	葛巻町	町村Ⅱ-0	6,203 人	88 人	141.87 人	1.11
似	岩泉町	町村Ⅱ-0	9,407 人	165 人	175.40 人	1.37
	八戸市	中核市	230,042 人	1,401 人	49.24 人	0.38
青森	田子町	町村Ⅱ-0	5,540 人	88 人	146.21 人	1.14
果果	三戸町	町村Ⅲ-0	10,101 人	103 人	101.97 人	0.79
//\	南部町	町村IV-0	18,254 人	164 人	89.84 人	0.70

(3) 職員数の推移

当町は、平成 27 年度までの第 5 次計画まで、事務事業並びに組織機構の見直し、事業の民間委託、退職者不補充及び新規採用の抑制などにより、職員数の削減に積極的に取り組んできたが、住民ニーズの多様化や新たな行政課題への対応等により事務事業が増加したことに加え、歪な職員の年齢構成となったことから、第 6 次計画から効率的な執行体制を築き上げるため、年齢構成を考慮した採用計画を定め、取り組んできたところである。

職員数の推移



3.定員適正化の基本的な考え方

(1) 総合発展計画での位置付け

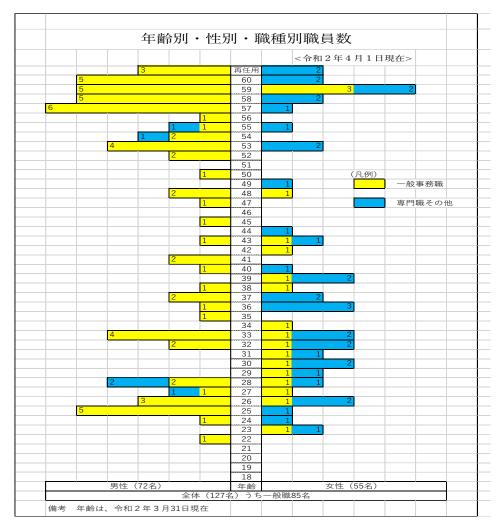
令和2年度に策定する「総合発展計画」においては、町民ニーズの多様化に対応した的確な行政サービスを提供できる体制を構築するため、行政手続きの簡素化や総合窓口の充実を図るとともに、AI や RPA の導入等を含めた業務の効率化を強化することとしている。

このことを受け、本計画では社会経済情勢の変化に適切に対応できる体制 を築くため、継続的に組織の検証・見直しを図るとともに、計画的な職員採 用や職員研修の充実などを含めた人事管理の強化に取り組むこととしている。

(2) 職員の年齢構成への対応

当町では、これまでの行財政改革の中で、国の平成17年3月29日付「地方公共団体における行政改革のための新たな指針(集中改革プラン)」等に基づいた職員数の削減を進めてきたが、年齢構成の歪解消に向けた取組みが必要となり、第6次計画において受験資格年齢の拡大等の対策を講じたところである。

しかしながら、採用試験応募者の減少や合格者の辞退、早期退職者などにより、十分な効果が上げられていないことから、今後においても職員採用方法の検討を行い、バランスの取れた職員体制の確立を図っていくことが必要である。



(3) 多様な雇用形態の活用

高齢化社会の到来に伴い、まだ働く意欲がある者に対する活躍する場の提供は、社会経済活動の活力を維持する上で重要である。

また、単なる労働力の確保ということだけではなく、長年培った技術やノウハウなどを活かせる、即戦力の人材を確保できるという大きなメリットがある。

したがって、第5世代移動通信システム(5G)やRPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)等の新技術の導入を含む事務事業及び組織機構の見直しと併せ、民間に委託できるものは積極的に民間委託を進めるとともに、会計年度任用職員、再任用職員の登用のほか、定年延長なども視野に入れた多様な雇用形態を活用していくことが効果的である。

4.定員適正化計画(第7次)の策定

(1) 計画の位置づけ

当町は、平成8年に軽米町行政改革大綱を策定して以来、これまで5期に わたる行政改革大綱に基づき職員数の適正化や事務事業の見直しなどに取 り組み、簡素で効率的な行政組織の構築と健全な財政運営の維持に努めてき たところである。

しかしながら、少子高齢化の進展や人口減少、住民ニーズの多様化への対応など町を取り巻く社会経済情勢の変化にも、迅速かつ柔軟な対応が一層強く求められており、持続的な行政運営を図るため簡素で効率的な組織を確立するため、第6次軽米町行政改革大綱に基づく定員適正化計画(第7次)を策定する。

(2) 計画期間

計画期間については、第6次軽米町行政改革大綱及び令和2年度に 10 年計画で策定する総合発展計画との整合性を図るため、令和3年度から令和7年度までの5カ年とする。

(3) 定員適正化の数値目標

数値目標については、次の方針によるものとする。

- ア 第6次計画では、職員の削減は行わず計画前職員数の維持を目標としていたことから、本計画においても職員削減は行わないものとする。
- イ 職員採用は退職者補充の考え方によらず、採用枠の設定などにより年 齢構成の均衡が図られるよう配慮するものとする。
- ウ 再任用を希望する職員が多数になると見込まれることを考慮して、目標を設定するものとする。

◇ 定員適正化年度計画(定員管理調査に基づく職員数)

(単位:人)

/- r	令 2 年 度	定員適正化計画年度						目標年度
年 度		3年度	4年度	5 年度	6年度	7年度	累計	(7年度)
増減数		Δ 1	Δ 2	Δ 1	0	4	0	_
職員数	127	126	124	123	123	127	_	127

注1:各年度4月1日現在

2:派遣職員を含まず、再任用職員(フルタイム)を含む。

◇ 年度計画の内訳

(単位:人)

/	度	令 2 年度	定員適正化計画年度					
年			3年度	4年度	5 年度	6年度	7年度	累計
退 職 見込者数	行政職 等	_	7	10	7	7	1	32
採 用 予定者数	行政職 等	_	6	6	6	6	5	29
	行政職 等	122	121	117	116	115	119	_
職員数	再任用 職 員	5 (12)	5 (13)	7 (15)	7 (17)	8 (20)	8 (18)	_
	計	127	126	124	123	123	127	_

注1:各年度4月1日現在

2:()書きは、再任用職員(短時間勤務)数で、計の外数である。

5.実現化の方策

(1) 町全体の取組み

定員管理については、各課等の業務内容、業務量等を総合的に判断し適正 な配分に留意しながら、「最小の経費で最大の効果をあげる」ことを原則とし、 長期展望にたった定員適正化計画の達成と、進行管理に努めることとする。

なお、定員適正化計画の実施に当たり、社会情勢の変化や行政改革大綱並 びに地方分権の推進に伴い、適宜見直しを行うものとする。

基本方針としては、

- 変化する行政課題に対応できるよう柔軟に対応できる仕組みを構築 していくため、組織・機構の見直しを推進する。
- 新たな行政需要が生じた場合でも、原則として事務事業、組織機構の 見直しにより対応する。
- 事業評価による事務事業の見直しを随時行う。
- 優秀な人材を確保するため、適正な給与体系の確立に努める。
- 民間委託やデジタル化を積極的に進め、事務事業の効率化に努める。

(2) 各所属での取り組み

各所属においては、限られた人材を有効に活用するため、職員の適切な人事評価を行うとともに、課内の適正な配置により効率的な組織運営を図るため、次のような取組みを進める。

ア 人事管理の取組み

職員の持てる能力を十分に発揮させるため、定期的な面談等を行いながら適切な人事評価を行うとともに、職員の心身の健康保持を十分考慮した事務分掌を行う。

イ 人材育成の取組み

多様化・高度化する行政ニーズに迅速かつ的確に対応できる人材を育成するため、OJT や各種研修に積極的な参加を促し、職員の資質向上と意識改革に努める。

また、職員一人一人が町民の奉仕者としての自覚を持ち、適切な対応を行うことができるよう年代を問わず接遇向上に取り組む。

6.計画の進行管理と公表

本計画における年度別の職員数については、自己都合や定年退職などの減員要因や、新規施策など増員要因などにより変動することがあることから、目標数値の達成のため、各年度当初に進行管理と採用者数の見直しなどを行い、計画的な職員採用を行う。

また、人事行政の実績等については、給与・定員管理の状況及び女性活躍 推進法第 15 条第 6 項に基づく取組の実施状況などを、毎年度ホームページ で公表する。

おわりに

これまでの定員管理に考え方は、簡素で効率的な行政の確立のため、行政 改革大綱に基づき人員削減に努めてきたところであるが、少子高齢化の進行 などにより、人材の確保に苦慮する状況となっており、第6次計画では、計 画に対し大きな減員となっている。

最小の経費で最大の効果をあげるという地方自治の原則を維持しながら、 町民の行政サービスに対する満足度を向上させるために、必要な人材を計画 的に確保することが重要となっている。

職員一人一人が現状を的確に理解し、それぞれが課題解決に向けた取組を行うことで、町民から理解される行政組織となることができるものである。