

美咲町職員定員管理計画
(令和3年度～令和7年度)

令和3年3月
美咲町

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	計画期間	2
3	定員管理の推移	2
	①部門別職員数の推移	2
	②退職と採用	3
4	現状と課題	3
	①年齢別職員数の状況	3
	②定年退職予定	4
	③人件費の状況	4
	④国勢調査に基づく人口の推計	4
5	定員状況の分析	5
	①定員モデルとの比較	5
	②類似団体との比較	6
	③課題	7
6	定員管理計画	8
	①基本方針	8
	②年度目標	10

1 計画策定の趣旨

国は、職員の定員管理における明確な数値目標の着実な達成、簡素で効率的な行政の実現に向け、「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（平成 17 年 3 月 29 日付け総務事務次官通知）」（以下「集中改革プラン」という。）「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針（平成 18 年 8 月 31 日付け総務事務次官通知）」を示し、職員数の管理を地方公共団体に求めてきましたが、それ以降、国から地方公共団体に対して数値目標は示されておらず、その後の定員管理は地方公共団体が自らの責任と判断により行っていく必要がある状況です。

本町における職員の定員管理については、平成 18 年に美咲町集中改革プランを策定し、計画期間が終了した平成 21 年度以降、職員の定員管理に関する計画は策定しませんでした。定員管理に関する取組について継続して行ってきました。

しかし、少子化や人口減少の急速な進行、産業・経済をはじめとするあらゆる分野でのグローバル化の進展、価値観やライフスタイルの多様化など、社会情勢は以前にも増して変化しており、行政組織のスリム化や職員の資質の向上など、これらの現状に対する課題を的確に把握し、対応することが強く求められています。

令和 2 年 3 月には「美咲町第 3 次振興計画」を策定し、めざすまちの姿として『ひと 輝くまち みさき』を掲げ、本町の将来を見据え、岡山県の真ん中で、小さくてもきらりと輝く町を目指して、まちづくりを進めていきます。

こうした状況を踏まえ、職員の適切な定員管理により効率的で効果的な町政の運営を行い、限られた人員で最大の効果を発揮することができ、将来にわたって持続可能な組織体制を構築するため、「美咲町職員定員管理計画」を策定するものです。

2 計画期間

この計画は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

3 定員管理の推移

①部門別職員数の推移

本町では、前述のとおり平成21年度で「集中改革プラン」が終了し、それ以降は定員管理に関する計画は策定せずに、継続して定員管理に関する取組を行ってきました。

この間、組織機構の見直し、指定管理者の導入、団塊世代の定年退職、早期退職募集・勸奨退職の実施、職員の臨時・非常勤職員化等の取組を行った結果、平成17年度当初の職員数239人から令和2年度当初では職員数211人となり、28人の減員となりました。

(表1) 職員数の推移状況 (各年4月1日現在)

区 分 部 門			職 員 数 (人)						
			平17	平27	平28	平29	平30	平31	令2
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	2	2	2	2	3	2	2
		総務・企画	57	46	49	49	50	49	51
		税 務	6	8	9	12	12	11	12
		労 働		0	0	0	0	0	0
		農林水産	27	15	16	16	13	11	13
		商 工		3	3	3	2	1	1
		土 木	23	16	15	15	17	16	14
	小 計	115	90	94	97	97	90	93	
	福 祉 関 係	民 生	51	49	52	52	59	62	63
		衛 生	20	28	26	24	21	20	23
小 計		71	77	78	76	80	82	86	
一般行政部門計			186	167	172	173	177	172	179
教 育			42	17	16	15	16	16	19
消 防									
普通会計計			228	184	188	188	193	188	198
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院								
	水 道		6	2	2	2	4	4	4
	下 水 道		3	4	4	3	3	3	3
	交 通								
	そ の 他		2	10	10	10	6	5	6
	公営企業等会計部門計			11	16	16	15	13	12
総合計			239	200	204	203	206	200	211

※職員数及び区分は、各年の地方公共団体定員管理調査によるものです。

- ・職員数に含むもの正職員、フルタイム再任用職員、フルタイム任期付職員
- ・職員数に含まないもの再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員、会計年度任用職員、嘱託職員、臨時職員及び非常勤職員

②退職と採用

	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
退職の状況	15	9	22	15	8	6	6	3	8	14	3	6	11	8	8	8	8
採用の状況	0	0	0	13	0	0	8	7	5	10	9	6	13	11	11	2	18

4 現状と課題

①年代別職種別職員数の状況

本町の年代別職員数を見ると、過去の採用抑制などの影響により40歳代以上の職員数が多く、20歳代、30歳代の職員数が少ない状況であり、次の監督職、管理職を担う人材が不足し、組織体制を維持することが困難になるという問題が生じています。業務に支障を来すことのないよう、職員全体の能力向上を図ることが重要となります。

また、引き続きバランスよく計画的に新規採用を行うとともに、年齢構成の平準化を図ることも検討していかなければなりません。

(表) 年代別職種別職員数及び構成比 (令和2年4月1日現在)

	事務	技師	保育士	保健師・ 栄養士	技能労 務	計	構成比
24歳以下	10	1	4	5		20	9.5%
25歳～29歳	10	2	5	2		19	9.0%
30歳～34歳	10	1	5	2		18	8.5%
35歳～39歳	7	3	7	1		18	8.5%
40歳～44歳	23	3	7	1	2	36	17.1%
45歳～49歳	37	5	5	5	2	54	25.6%
50歳～54歳	24	2	3	2	1	32	15.2%
55歳～59歳	9	1	2			12	5.7%
60歳以上		1			1	2	0.9%
計	130	19	38	18	6	211	100.0%

②今後の定年退職予定者の推移

令和3年度から令和17年度の15年間における定年退職予定者は、下表のとおりです。15年間で46.9%の職員が定年退職を迎えます。

(単位：人)

	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17
	3	1	4	3	1	4	12	8	6	8	6	13	12	11	7
一般行政職	3	1	2	2	1	4	7	7	5	5	6	12	8	5	7
保育士			2				2	1		1		1	1	2	
保健師							1			1			2		
栄養士									1	1					
その他技師															
技師				1			2						1	3	
技能労務職														1	

③人件費の状況

普通会計に占める職員給の支出は、ほぼ、15%前後で推移しています。

人件費の状況（普通会計）

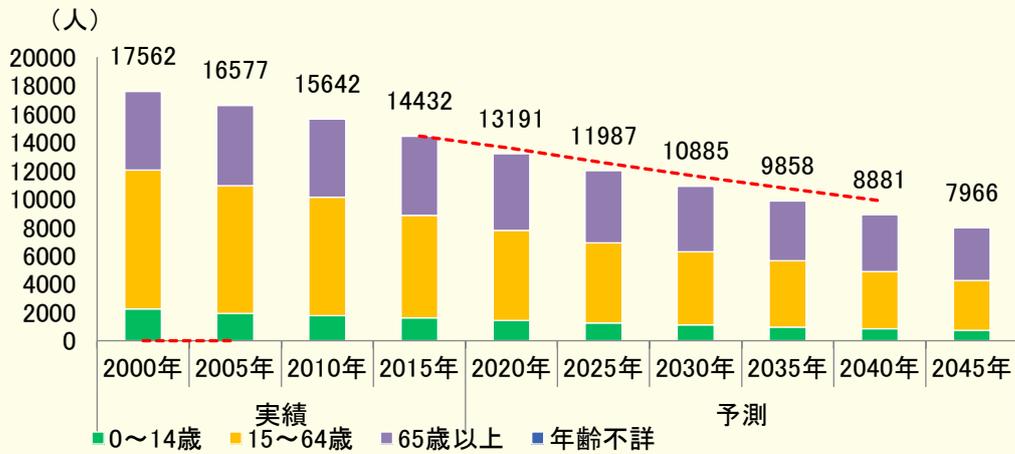
単位

	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	年度
職員数	186	188	182	184	188	188	193	人
職員給	1,624	1,649	1,605	1,621	1,617	1,628	1,639	百万円
歳出合計に対する割合	14.4	14.7	15.2	15.0	15.0	15.6	14.6	%

④国勢調査に基づく人口の推計

国立社会保障・人口問題研究所が、平成27（2015）年の国勢調査の確定数が公表されたことを受けて平成29（2017）年に公表した将来推計人口では、令和47（2065）年の日本の総人口は約8,808万人にまで減少すると推計されています。また、本町においては、令和27（2045）年の人口が約8,000人にまで減少すると平成30（2018）年に推計されています。

美咲町の人口推移



※図中の点線は前回2013年公表の「将来人口推計」の値

5 定員状況の分析

①定員モデルとの比較

「定員モデル」は、各地方公共団体の職員数と、その職員数に密接に関連すると考えられる行政需要を表す説明変数となる統計数値（人口、事業所数、生活保護受給世帯数等）との相関関係を多重回帰分析の手法により方程式を示し、式に基づいて各団体が職員数を算出できる参考指標です。多様な行政需要を踏まえた精微な分析が可能となります。

平成30年度に地方公共団体定員管理研究会により第10次定員モデルの改定が行われましたので、平成30年4月の職員数と定員モデルとの比較を行いました。結果は、次の表のとおりです。

(表) 定員モデルに基づく試算職員数と実職員数の比

(単位:人)

部門	定員モデル 試算職員数	実職員数	差
議会・総務	53	53	0
税務	12	12	0
民生	48	59	11
衛生	13	21	8
商工・農業	23	15	△8

土 木	1 1	1 7	6
一般行政部門 合計	1 6 0	1 7 7	1 7

教育部門を除く

表からは、民生部門で11人、衛生部門で8人、商工・農業で△8人、土木で△6人となっていることが分かります。町村の規模、推進事業により職員体制は異なりますので、定員モデルはあくまでも参考指標となりますが、美咲町では総務、民生、衛生部門で職員数が超過し、商工・農業、土木において若干職員の配置が少ないと考えられます。

職員数を抑制しながら、各部門の職員配置を再検討し、所属課を越えて協力し合える体制を考えていかなければなりません。

② 類似団体との比較

地方公共団体の職員数は、地域条件や社会経済条件の相違、また地域の抱える特殊事情などにより画一的に定めることは困難ですが、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、類似団体別職員数が総務省から示されています。

類似団体とは、住民基本台帳人口と国勢調査による産業別就業人口の構成比によって全国の地方公共団体を分類したグループのことで、本町は「町村のⅢ－1」のグループに属します。

類似団体別職員数は、人口や産業構造が類似している地方公共団体の平均を示したものですので、本町の職員数と比較することで、部門ごとに超過又は過少となる職員数の把握が可能です。

平成31年4月1日現在の本町の普通会計の職員数は188人で、類似団体の普通会計の職員数150人と比較すると、超過数38人で平均値を大きく上回っている状況です。

ただし、類似団体別職員数はあくまで類似団体の平均値であり、前述のとおり各地方公共団体の実情が大きく異なることから、単純に数値だけで比較してよし悪しを決めるべきものではありませんが、大きく超過している部門については、その要因を分析し、本当にそれだけの職員数が必要なのかを検討していく必要があります。

(表) 岡山県内同一グループ（町村Ⅲ－１）に属する類似団体との比較

団体名	面積 (R1. 10. 1) km ²	住基人口 (H31. 1. 1) 人	普通会計職員数 (H31. 4. 1) 人	人口 1 万人 当たり職員数 (普通会計) 人
岡山県 矢掛町	90. 62	14, 309	105	73. 38
岡山県 勝央町	54. 05	11, 111	119	107. 10
岡山県 和気町	144. 21	14, 284	163	114. 11
岡山県 美咲町	232. 17	14, 388	188	130. 66
岡山県 鏡野町	419. 68	13, 024	186	142. 81
Ⅲ－１ 合計		679, 701	7, 096	104. 40

③課題

(1) 組織の年齢構成の偏り

前述のとおり本町では40歳代以上の職員数が多く、20歳代、30歳代の職員数が少ない状況であり、次の監督職、管理職を担う人材が不足し、組織体制を維持することが困難になるという問題が生じています。

また、このように年齢構成の偏りが大きいと、組織体制の維持だけでなく知識や技術の継承にも影響が生じ、将来的に組織の弱体化に繋がるおそれがありますので、計画的な職員採用に努める必要があります。

(2) 業務量の増加・業務の多様化

近年、個々の業務の複雑化、高度化に加え、住民ニーズも多様化してきており、業務の量や処理に要する時間が以前より増加しているため、担当する業務件数が同じであっても、職員一人ひとりにかかる負担は増大してきています。

少数精鋭でさまざまな業務に対応することが理想ではあるものの、部署によっては通常業務であっても時間外勤務が常態化し、これに制度の新設・改正などの業務が加わると、通常業務に遅れが生じる事態となります。

このように職員が常に業務に追われている状態であるため、事務事業を進めるに当たっての十分な検討・協議の時間が確保できず、進捗状況の確認・管理など、計画的な業務遂行がしっかりと行われていない部署も見受けられますので、効率的・効果的な組織の構築及び適正な人員配置に努めるとともに、これまでで

上に業務の見直し・効率化を推進していく必要があります。

(3) 職員の資質

限られた職員数で業務量の増加・業務の多様化に対応するためには職員一人ひとりの資質の向上が必須であるため、庁内研修や派遣研修に積極的に取り組んでいるものの、業務の多忙などを理由として参加に消極的な職員が多いほか、研修に参加してもその後の業務に活かす余力がなく、研修の機会をうまく活かしていきれていない状況があります。

また、上記(1)及び(2)の課題を踏まえると、全職員が各職層に求められる職員としての能力を高めていくことが急務であるため、研修だけではなく、人事評価制度や日常業務の中での適切な指導など、職場全体でより効果的な人材の育成に努め、職員の資質の向上を図っていく必要があります。

6 定員管理計画

これまでの経緯や現状の職員数の状況を踏まえ、以下のとおり今後の定員管理の基本方針を示します。

①基本方針

今回策定する美咲町定員管理計画については、行政サービスを維持向上させながら、必要な人材確保に取り組むこととします。職員数の縮減を図るとともに、年齢構成の偏りの是正のため計画的な採用に努めます。

なお、計画期間内において新たな行政需要が生じた場合、これらに柔軟に対応するために、必要に応じて計画を見直すこととします。

(1) 効率的・効果的な組織の構築

「第3次美咲町振興計画」で示された取組の方向性に沿って、社会経済情勢の変化や多様化する住民ニーズに迅速かつ的確に対応できる組織体制の整備に努めます。

また、国の動向による新たな施策や本町の重要施策等への対応については、各所属の役割を明確にした上で横断的な連携を図り、柔軟で効率的な組織の構築に努めます。

(2) 行政需要に応じた適正な人員配置

行政サービスの停滞を招かないようにするために、定年等による職員の退職があった場合は、職員補充は必要であるが、行政需要や重要施策等に応じて、増

員すべきは増員し、減員すべきは減員することで、全体として数値目標が達成できるように定員管理を進めていきます。ただし、技能労務職員については、正職員としての退職補充はこれまでと同様に、原則として行わないこととします。

(3) 計画的な職員採用

計画期間中の職員採用については、職員の年齢構成の平準化や技術力の継承に十分配慮し、行政需要の変化に応じた適正な定員管理を実現する観点から、職種や必要人数を十分に精査した上で、10年、15年後の定年退職予定者数を勘案し、在職者の年齢構成等を踏まえながら、計画的な募集・採用をするものとします。

(4) 職員の育成と公務能率の向上

複雑・多様化する住民ニーズに限られた職員数で迅速・的確に対応するため、職員一人ひとりの生産性向上に係る意識改革を推進するとともに、専門知識や政策形成能力などを備えた職員の育成に努め、公務能率の向上を図ります。

そのために、「美咲町職員人材育成基本方針」及び「美咲町職員研修計画」に基づき、より効果的な職員研修の実施に努めるとともに、人事評価制度の活用により、職員一人ひとりの能力開発・意欲向上を推進します。

(5) 業務の効率化

業務の効率化と職員の健康管理のためには職員一人ひとりに対する業務量を減らしていく必要があることから、現行の事務事業について必要性や費用対効果の低いものの廃止を視野に入れた「スクラップアンドビルド」による全体的な見直しを行うとともに、ワークライフバランスの推進に配慮し、職員の働き方改革を推進します。

また、将来的には、ICT等の新しい技術を活用することにより大幅に改善が図られる業務も考えられることから、これらの導入について検討していきます。

(6) 退職勧奨及び分限処分

職員の意識改革、専門知識の習得、資質の向上を図るため人事評価制度が実施されていますが、一定の期間において能力の向上が認められず、業務遂行能力が認められず、業務執行能力が著しく乏しいと判断された場合は、美咲町職員の分限処分指針に基づき、免職等の処分を行います。

(7) 民間活力の活用

行政運営の効率化、行政サービスの向上等を図るため、民間活力が活用できる場

合には、民間委託や指定管理者制度の導入について検討していきます。

(8) 再任用職員の活用

再任用職員について、これまでの公務で培った経験や技術を活用し、職員の事務負担の軽減を図るとともに、事務・事業遂行上の経験値やノウハウを組織内で継承していくため、必要な人材を適切に任用することとします。

(9) 会計年度任用職員の活用

会計年度任用職員制度について、正職員や再任用職員などの配置を考慮し、必要とする人員や職務内容、勤務時間等を十分に精査した上で、適切に任用を行うこととします。

(10) 障害者の雇用促進

障害者の雇用の促進等に関する法律の改正による障害者の法定雇用率の引き上げを踏まえ、障害者が就業可能な職場、職種等についても検討します。

(11) 定年延長への対応

公務員の定年年齢について、今後、段階的に65歳まで引き上げられる予定ですが、このことに伴い、退職者数が著しく少ない年度が生じ、職員の採用、年齢・役職構成など、人事・組織の面で大きな影響が生じることが想定されます。

しかし、現時点では開始時期や具体的内容が決まっていないため、定年延長後における計画的な職員採用や早期退職募集制度の在り方など、年齢構成の平準化を図るための具体的方策については、国や他の地方公共団体の動向等を注視しながら検討を進めることとします。

② 年度目標

定員管理計画	R3	R4	R5	R6	R7	R8
退職者	10人	3人	1人	4人	3人	1人
採用者(計画)	8人	5人	5人	5人	4人	4人
職員数	209人	211人	215人	216人	217人	220人

参考

定員管理計画	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	効果計
退職者	4	12	8	6	8	6	13	12	11	7	87
採用者（計画）	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
職員数	220	212	208	206	202	200	191	183	176	173	△711,441

【目標策定】

令和2年4月1日時点の定員管理調査上の職員数は、211人である。平成31年4月1日時点の類似団体分析の普通会計部門の職員数は38人超過である。

令和3年4月1日から、令和18年4月1日で超過数を削減することを目標とする。

なお、再任用制度を活用して新たに採用される職員数については、勧奨退職等により早期退職する職員の数により相殺されると想定する。

【参考効果】

令和2年度実績平均給与額（1人当たり年額）

新入職員 3,927千円

定年退職者 9,983千円

効果額の推定は、令和2年度の平均給与額を基に計算。

定員管理計画	R3	R4	R5	R6	R7	R8	計
退職者	10人	3人	1人	4人	3人	1人	22人
採用者	8人	5人	5人	5人	4人	4人	31人
職員数	209人	211人	215人	216人	217人	220人	
効果額	△68,414	△10,314	9,652	△20,297	△14,241	5,725	△97,889