

えりも町定員管理計画

《令和5年度～令和7年度》

令和5年3月

えりも町

1 趣旨

当町の人口については、昭和 35 年の 9,096 人（国勢調査）がピークであり、早い時期から減少に転じています。

高齢化率は、令和 4 年 4 月 1 日現在で約 35%と、他自治体と比して突出している状況ではありませんが、人口減少・少子高齢化は加速度的に進行し、生産年齢人口割合と高齢化率の逆転は遠い先の出来事ではない状況となっています。

これにより、地域活力の低下、地域経済の低迷は避けられず、また、社会保障費の増大などにより、財政状況は厳しくなる一方です。

当町では、平成 17 年度から行財政改革（計画期間：H17～H21、H22～H26）を実施し、事務事業の見直し、退職者不補充による新規採用職員の抑制、さらに民間委託などの合理化を進め、組織の効率化に一定の成果が得られたところではあります。しかし、複雑化・多様化する住民が行政に求める役割やニーズに丁寧に応えつつ、職員個々の多様なワーク・ライフ・バランスの実現、職員の心身の健康を守るための働き方の改善も重要な課題と捉え、より一層の組織の効率化を図っていかねばなりません。

このことから、限られた人材を活用しながら業務の質及び量と職員数のバランスを図り、職員の適切な働き方環境の構築をすることで、町政の発展を実現していくことができるよう、定員管理計画により中長期的な人事行政の運営を図ろうとするものです。

2 これまでの取組状況と今後の方向性

初の計画期間となった令和 2 年度から令和 4 年度における目標は、当町の厳しい財政状況を勘案し、定員を減じていくというものでした。具体的には、令和 4 年度に向けて 3 人減とする方向で定員管理を進めることとしました。

結果としては、令和 4 年 4 月 1 日現在の職員数は 144 人となり、目標数の基準年とした令和元年度の 154 人と比べて 10 人の減員ですので、目標は達成しています。

ただし、令和 3 年度は定年退職者の他に 9 人の中途退職者がおり、この人数を 4 月 1 日現在と合わせると 153 人、基準年と比べると 1 人しか減となっていないことに留意しなければなりませんし、保育士、保健師などの専門職については、退職者の補充が十分ではありません。

また、上記 1 のとおり、職員の働き方の改善も重要な課題であり、急激な職員の減少はその阻害要因となりかねません。中途退職には様々な理由があるものの、職場として働き続けたいと思う環境の構築を目指していくことや、それでも中途退職者がでてしまった場合の職員の負担を減らすための組織の在り方について検討し、組織を健全に維持していく必要があります。

3 職員の状況

(1) 職員数の推移

当町の職員数の推移は表 1 のとおりです。初の計画期間となる令和 2 年度から令和 4 年度については、令和 3 年度を基準年として目標を設定し、上記 2 のとおり 10 人減と目標を上回りました。

部門別にみると、計画期間中、大きな増減をした区分はなく職員数が変動しにくい区分を除き僅かずつ減少している状況です。

職員の増減は様々な行政需要や政策によって変化しますので、今後、このバランスがどのように変化するかは予測できませんが、現状、大きな変化がみられないということは、ある程度適切な人員配置ができていると考えられます。

表 1 部門別職員数（各年 4 月 1 日現在）

区 分			H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4
普 通 会 計	一般行政（福祉除く）	議 会	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
		総務・企画	19	20	20	22	22	24	20	24	21	21
		税 務	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6
		農 林 水 産	8	8	8	8	8	8	9	9	9	8
		商 工	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
		土 木	6	6	6	6	7	7	7	6	6	5
		小 計	46	46	46	48	49	51	48	50	47	45
	福 祉	民 生	27	29	34	30	30	28	25	24	26	25
		衛 生	15	14	14	13	14	13	13	13	13	11
		小 計	42	43	48	43	44	41	38	37	39	36
	一般行政 計		88	89	94	91	93	92	86	87	86	81
	教 育		41	41	40	40	42	42	44	42	42	41
	普通会計 計		129	130	134	131	135	134	130	129	128	122
公 営 企 業 等	水 道		3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
	下 水 道		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	その他(国保、介護)		20	20	20	19	20	18	19	17	18	17
	公営企業等 計		24	24	25	24	25	23	24	22	22	22
総 合 計			153	154	159	155	160	157	154	151	150	144

※ この表は毎年実施されている地方公共団体定員管理調査個別団体票の数値により作成しており、再任用職員（短時間勤務を除く。）を含み、会計年度任用職員を含みません。（以下、職員に関するデータについて同じ。）

(2) 職員の年齢別構成

当町の職員の年齢別構成をグラフに示すと表 2 のとおりとなります。

60 歳以上は再任用職員と医師です。

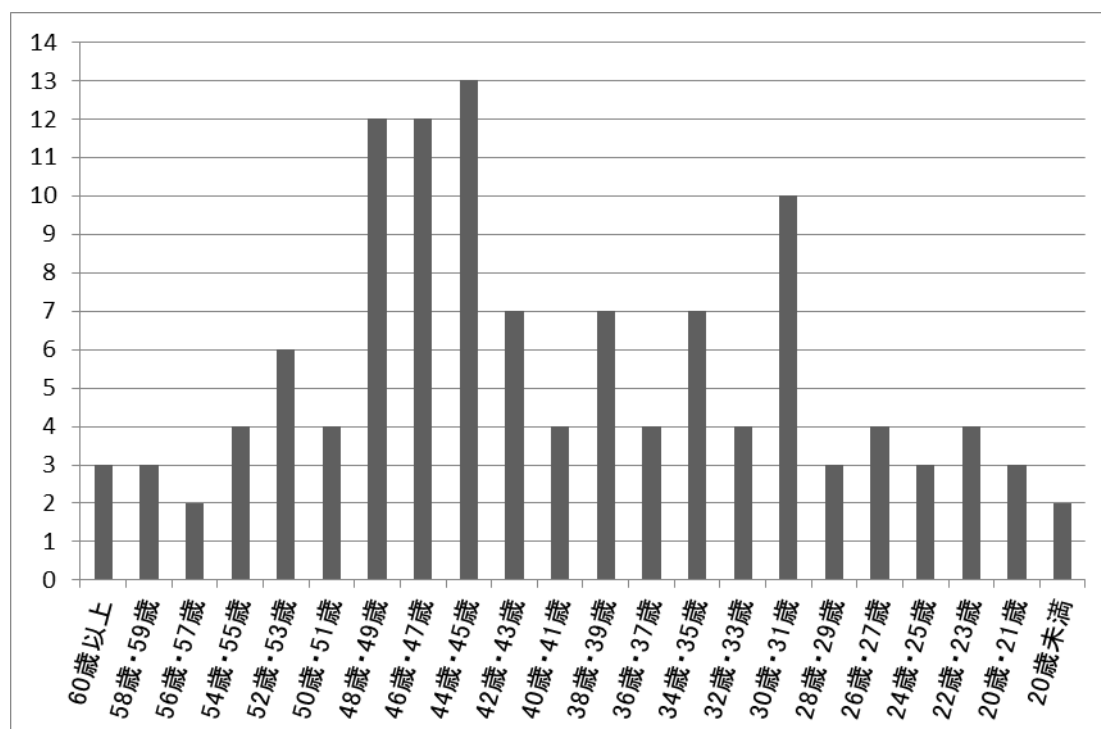
50 歳代が 19 人、40 歳代が 48 人、30 歳代が 32 人、20 歳代が 17 人、10 歳代が 2 人と 40 歳代が最も多い年代となっており、その中でも 44 歳から 49 歳がピークとなっています。

前期計画においても、年齢構成のピークは40歳代でしたが、内訳としてはそのピークが50歳代に近づき、さらに、30歳代の職員は6人増加し、20歳代の職員は12人減少しており職員の高齢化がより顕著なものとなっています。

近年は、中途採用により新採用職員の年齢が高いこともありますが、いずれにしろ、年齢構成に大きな偏りがあることから、安定的な組織運営のためには、平準化を図ることが望ましい状況となっています。

表2 年齢別職員構成（令和4年4月1日現在）

（単位：人）



※ この表は、表1のうち、異動により変動の激しい高等学校教員を除いています。

4 策定に係わる参考資料

ここでは今期計画における目標を策定するための参考値を示します。表3、表4では総務省が毎年実施している「定員管理調査」の結果を元に、人口や面積などの状況が類似した団体（詳細は下記(1)を参照。）の職員数の平均値が示されており、その数値を元に、当町との比較を行います。

また、表5では前期計画同様、定員回帰指標を示します。ただし、この指標の算定式で使用する係数は平成30年度に示された以降改定されていないので、前期計画時と同じ係数を使用していることに留意しなければなりません。

職員数は、その時々の方策や行政需要も反映され増減していきます。このことから「適正」な数を定義することは不可能です。

類似した団体であるから職員数も同様となるということはありませんし、算定式によって得た指標もあくまでも全国の市町村において画一的に算定できることを念頭に作られており、個々の自治体の特殊な事情や地勢を必ずしも反映したものではありません。

これらの比較結果、指標はあくまでも自治体における「気づき」のための指標となりますので、この数値との差が直ちに反映されるべきものではありません。

(1) 類似団体との比較

人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）から類似する市区町村をグループに分けた類似団体別職員数では、当町は類型区分Ⅰ－0（人口0人以上～5,000人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次が80%未満）に属しています。

表3は、面積、住民基本台帳人口（住基人口）、一般行政に属する職員、普通会計に属する職員について、当町の数値と類型区分Ⅰ－0に属する154団体の平均値について示したものです。

職員数については、全団体での比較を容易にするため、仮に人口が1万人であったとした場合の職員数（注）を算出し掲載しています。また、総務、税務、衛生など行政的な需要を考慮せず、単純に合計数のみで比較しています。

類型区分Ⅰ－0（157団体）の平均値との比較では、一般行政職員数は約6人少ない結果となっていますが、普通会計職員数の比較では約52人超過している状況となっています。普通会計は教育を含む職員数となっており、町立の高等学校を設置していることが超過している要因となっています。

（注）算式は（10,000人÷住基人口×実際の職員数）。例として、普通会計であれば、R3.4.1調査では職員数計が128人なので、10,000人÷4,516人×128人≒283.44人となります。

表 3 類型区分 I－0 の平均値との比較（令和 3 年度定員管理調査結果）

		えりも町	類型区分 I－0 の平均値
面積（R3. 10. 1）		284. 00 km ²	223. 62 km ²
住基人口（R3. 1. 1）		4, 516 人	2, 877 人
人口 1 万人当たり	一般行政	190. 43 人	196. 56 人
職員数（R3. 4. 1）	普通会計	283. 44 人	231. 73 人

※ 一般行政部門：普通会計に属する職員のうち、教育関係を除く職員

※ 普通会計：公営企業等に属する職員を除く会計

※ 定員管理調査の全国数値が令和 3 年度までしか公表されていないため、ここでは令和 3 年度調査結果を使用しています。表 4 も同じです。

表 4 は、行政部門ごとに、実際の当町の職員配置と、表 3 の類型区分 I－0 の平均値を当町の人口規模で再算定して当てはめた人数の比較となっています。（令和 3 年度定員管理調査「大部門以上定員管理診断表より。」）

一般行政部門における職員数の合計では 3 人少ない結果となっています。特に突出した区分もなく、同規模自治体と似たような構造となっていることが分かります。

教育を含めた普通会計としての職員数の合計では 23 人多い結果となっており、これは前期計画策定時と同様の状況です。また、その超過の要因については町立の高等学校を設置していることが理由と考えられます。

表 4 部門別職員数の比較（令和 3 年度定員管理調査結果）

行政部門 （大部門）	えりも町		類型区分 I－0 （単純値）		比 較
	（人）	部門計に対する割合	（人）	部門計に対する割合	
議 会	2	1. 6%	2	1. 9%	同数
総務・企画	21	16. 4%	28	26. 7%	7 人少ない
税 務	6	4. 7%	5	4. 8%	1 人多い
農 林 水 産	9	7. 0%	11	10. 5%	2 人少ない
商 工	3	2. 3%	4	3. 8%	1 人少ない
土 木	6	4. 7%	8	7. 6%	2 人少ない
民 生	26	20. 3%	21	20. 0%	5 人多い
衛 生	13	10. 2%	10	9. 5%	3 人多い
一般行政 計	86	67. 2%	89	84. 8%	3 人少ない
教 育	42	32. 8%	16	15. 2%	26 人多い
普通会計 計	128	100. 0%	105	100. 0%	23 人多い

(2) 定員回帰指標との比較

類型区分による比較は、人口と職員数のみを用いていますが、実際の職員配置に当たっては人口規模以外にも様々な要因が影響します。

そこで、面積も加味した指標として、「地方公共団体定員管理研究会」が公表している定員回帰指標により計算した当町の職員数の試算値は次のようになります。

① 一般行政

人口係数 $4.5 \times$ 人口 4,516 人 $\div$ 1,000 人 $+$ 面積係数 $0.08 \times$ 面積 284k m²
 $+$ 一定値 40 = 83 人

② 普通会計

人口係数 $6.7 \times$ 人口 4,516 人 $\div$ 1,000 人 $+$ 面積係数 $0.12 \times$ 面積 284k m²
 $+$ 一定値 40 = 104 人

※ ①、②における人口及び面積は令和3年1月1日現在のものであり、各係数については、地方公共団体定員管理研究会が平成30年度に、定員管理調査を基に多重回帰分析により算定したものです。

また、各数値の計算結果は最後の計算で端数を切り捨てています。

表5 試算値との比較

	えりも町	試算値	比 較
一般行政	86 人	83 人	3 人多い
普通会計	147 人 (128 人+19 人)	104 人	43 人多い

※ 「えりも町」の職員数は令和3年度定員管理調査のものです。

※ 普通会計の試算値には消防部門が含まれているため、比較にあたっては、日高東部消防組合えりも支署の職員数（19 人）を加えています。

表5の比較欄のとおり、当町の職員数は試算値を上回る数値となっています。この理由についても、表3、表4での分析結果のとおりと考えられます。

5 定年退職者及び（暫定）再任用職員

平成 25 年度の定年退職者から、退職共済年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に 65 歳へと引き上げられることに伴い、雇用と年金の接続を図るために希望者の再任用が行われています。

なお、令和 5 年度からは定年延長がはじまり現行の再任用制度は廃止されますが、定年が 65 歳となるまでの間は、雇用と年金の接続を維持するための経過措置として暫定再任用制度が措置されます。

表 6 は、今後の定年退職職員数とその全員が（暫定）再任用を希望することを想定した場合の（暫定）再任用職員数見込みとなります。

表 6 年度別退職者数及び（暫定）再任用職員数見込み

区 分		R4 年度	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11
令和 3 年度退職者	3 名	2	2	2	2	2			
令和 4 年度退職者	1 名		0	0	0	0	0		
令和 6 年度退職者 (定年 61 歳)	2 名				2	2	2	2	
令和 8 年度退職者 (定年 62 歳)	0 名						0	0	0
令和 10 年度退職者 (定年 63 歳)	2 名								2
再任用職員 計		2	2	2	4	4	2	2	2

※ 令和 3 年度及び令和 4 年度については既に把握できている情報を元に人数を計上しています。

※ 横軸はその年度の定年退職者が 65 歳になる年度を迎えるまで在職した場合の人数を各年度に計上し、縦軸は各年度の（暫定）再任用職員の合計です。

各年度の定年退職者は表 6 のとおりです。当町においては、採用の状況からここ数年は定年退職者数がほぼ一定となっている状況です。

6 人件費の状況

一般会計及び特別会計の人件費（給料、諸手当等。特別会計については簡水、診療所、下水道特会の職員の給料、諸手当等。）の合計額は、前期計画の基準年である令和元年度で 861,065 千円、令和 3 年度で 838,716 千円となっており、22,349 千円の減額となっています。

これは、職員数の減員が要因となっており、令和元年度の職員数（期間中、1 か月分でも人件費を支給した人数。）は 157 人、令和 3 年度の同職員数は 153 人でした。

なお、前期計画でも述べたとおり、職員の年齢のピークが 40 歳代後半に移っており、平均的な人件費は今後も高い水準で推移することが見込まれます。

また、当町の場合は町立診療所の医師の人件費も含んでおり、医師の在・不在によっても大きく変わってくることを念頭にいれておかなければいけません。

7 計画期間

計画の期間は、令和 5 年度から令和 7 年度の 3 年間とします。

8 目標

前期計画の最終年度である令和 4 年度の職員数は 144 人となりました。前期計画の目標は職員数 3 人の減員であり、中途退職が多かったことが要因とはいえ目標を大きく超えて達成している状態となっています。

しかし、当町の職員の年齢構成は前述のとおり高い傾向にあり、将来にわたって安定した行政サービスを提供していくためには年齢構成の平準化も図っていかねばならず、若年層職員の採用が必要な状況となっています。

また、各行政部門への人員配置についても、前期計画中の職員の中途退職により、後任の配置が難しい状況となっており、場合によっては職員への負担が増していることが懸念されるほか、保育士や保健師などの専門職の補充が出来ていない状況でもあります。

定員管理計画は職員を削減するためのものではなく、あくまでも住民ニーズに的確に対応しながらも、職員が心身ともに充実した状態で働き続けることができるようそのバランスがとれる最適な職員数を達成するための計画であることから、以上を踏まえて、前期計画の目標を大きく達成し、職員が計画以上に減じた状態である今期計画の目標職員数については、職員数基準年を令和 4 年度として最終年である令和 7 年度末に向けて 6 人の増とします。

9 考慮すべき事項

定員管理計画の推進に当たり、人事行政上考慮すべき事項は次のとおりで

す。内容としては、前期計画から引き続いているものとなります。

ア 会計年度任用職員制度

令和2年度より、新しい任用制度である会計年度任用職員制度がはじまりました。すでに様々な部署で活用されていますが、今後においても、専門分野に関してや職員の育児休業等の欠員対応として、効率的に活用していきます。

なお、会計年度任用職員の人件費については、職員の不足を補う形で増加するものであり、その任用については事務事業に照らして真に必要な期間、人数を厳選する必要があります。

イ 定年延長

少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少していく中、再任用職員が増加していますが、全国的な状況としては公務職場での再任用の勤務形態は短時間勤務の者が約8割にのぼり、このままの状態では再任用職員の割合が高まると職員の能力及び経験を十分に活かすことができず、公務能力の低下が懸念されています。このことから、複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持するため、また、雇用と年金の接続が確実に行われるよう、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することを目的に公務員の定年が65歳に引き上げられることとなります。

この制度の開始により、職員の新規採用への影響が考えられます。

なお、月例給のみの試算ですが、定年が65歳となる令和14年までの間、60歳以後職員が常勤職員として勤務した場合における給料7割措置で支給される月例給と、その職員が延長後の定年を迎えるまでの間、仮に定年延長がなかったとして現行の再任用制度で職員が勤務すると想定した場合に支給される月例給の差額（定年延長制度の開始による影響額）は、1人当たりの月例給での差額の平均（60歳を迎える各職員の想定級号俸に差があるため平均を算出しています。）で27,429円となります。年度ごとの合計額では令和6年度は対象者2人で548,400円、令和7年度は対象者無し、令和8年度は対象者2人で352,800円、令和9年度は対象者3人で717,600円、令和10年度は対象者5人で1,755,600円、令和11年度は対象者3人で1,402,800円、令和12年度は対象者3人で1,402,800円、令和13年度は対象者2人で1,038,000円、令和14年度は対象者2人で1,038,000円となっており、合計で8,256,000円となります。（給料月額 は現行の給料表により、職員の級号俸については、一部変更を加味しています。）

ウ 職員の年齢構成平準化

上記イのとおり、定年延長により新規採用への影響が考えられます。定年延長制度が完成するまでの間、新規採用が抑えられることがあれば、

当町の年齢構成はますます高齢化しますし、当町の未来を担う若年層職員が確保できないこととなってしまいます。

組織そのもの、組織の活力を維持していくためには、退職者とのバランスを考慮しながら新規採用も継続していく必要があると考えられます。

また、前期計画期間においてもそうですが、若年層職員の中途退職者が増えています。このことも、職員の年齢構成が高い状況である要因となっています。

中途退職の理由は様々あると思われますが、中途退職がないような職場づくりを進め、新規採用の継続とあわせて年齢構成の平準化を図っていく必要があります。

エ 自治体D Xの推進

少子高齢化が進み行政サービスの担い手が少なくなる中、自治体業務の情報化を進めることで、機械ができることは機械にまかせ、真に人の手が必要な部分に人員を振り分けることにより、行政サービスの維持・充実化、職員減少への対応を行う必要があります。

また、そのような中にあっても職員の健康管理やライフステージに合わせた働き方を実現するためにも、この取り組みは必要不可欠となりますので、取り組みが遅れないよう推進していく必要があります。

オ メンタルヘルス

職員が長期休暇、休職を取得する理由のうち、心の病によるものが全国的に増加しています。原因は様々ですが、心の不調は何より本人の職業生活や自己実現に影響を与え、また、職場そのものにも影響を与えるといった悪循環に繋がる恐れがあります。

このような事態を防ぐため、ストレスチェックや管理職のメンタルヘルスへの理解の促進などの対策を継続して実施していく必要があります。

カ 障害者雇用

障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。（障害者雇用率制度。以上厚生労働省より。）

今後も、障害の有無にとらわれることなく、行政課題に即した人材の採用を行っていく必要があります。

目標数（各年度４月１日現在）

令和４年度 (基準年)	令和７年度
144 人	150 人

目標としては毎年度の人数を計上することや行政部門を特定することが望ましいですが、行政需要は常に変化を続けており不確定な要因も多いことから、途中の増減を割愛し、最終年度での合計目標人数のみを掲げることとします。