

南部町定員適正化計画 (第 1 次)

(計画期間：令和 7 年度～令和 11 年度)

令和 6 年 6 月



目 次

1. はじめに	2
2. これまでの取組状況	
(1) 南部町集中改革プラン	2
(2) 第1次南部町行政改革大綱	2
(3) 第2次南部町行政改革大綱	2
(4) 第3次南部町行政改革大綱	3
3. 職員数の現状	
(1) 職員数の推移	3
(2) 部門別職員数の推移	4
(3) 類似団体との比較	5
4. 定員適正化計画の内容	
(1) 計画の期間	6
(2) 計画の基本的な考え方と取組内容	6
(3) 職員数の年度別目標	8
5. 計画の見直し	9

1. はじめに

職員の定員管理は、財政運営上の人件費に直接影響する要素であり、行政サービスの質及び量にも影響します。地方行財政を取り巻く環境が厳しさを増す中、社会情勢の変化に伴い多様化する住民ニーズに適切に対応し、最小の経費で最大の効果を挙げるためには、計画的な定員管理が求められます。

今後、A IやI C T等の導入による事務の効率化を図る一方、人口減少や高齢化に伴う新たな行政課題に対応していくことが求められており、職員の働き方改革も併せて推進していく必要があります。

そのため、効率的かつ適正な職員配置により、さらなる定員の適正化を図るため、令和7年から令和11年までの5年間の計画期間とする定員適正化計画を策定するものです。

2. これまでの取組状況

これまで本町では、平成18年1月の町村合併に伴い南部町集中改革プランを策定して以来、第1次から第3次まで南部町行政改革大綱を策定し、その中において職員の定員管理計画を定め、定員の適正化に努めてきました。

(1) 南部町集中改革プラン（平成17年度～平成21年度） 5年間

平成18年1月に合併し、行政改革を集中的に実施するために、平成17年度から平成21年度までの具体的な取り組みを明示した「集中改革プラン」を策定しました。厳しい財政状況の中、職員の人件費は行政最大のコストであるという認識に立って、地方分権に伴う事務事業の増大、少子高齢化社会の進展、住民の価値観の多様化による行政需要の変化等を考慮しつつ、将来を見据えた、より効率的・効果的かつ弾力的な組織体制の構築に向け、計画的に行政のスリム化に努め、人件費の抑制に努めました。

(2) 第1次南部町行政改革大綱（平成19年度～平成23年度） 5年間

平成19年度から平成23年度を計画期間に定めた第1次行政改革大綱では、計画期間終了後の平成24年度までに職員数を34人(9.6%)削減することを目指しました。

(3) 第2次南部町行政改革大綱（平成26年度～平成30年度） 5年間

平成26年度から平成30年度を計画期間に定めた第2次行政改革大綱では、合併後の職員数の見直しに取り組み、当初予定の目標値を達成するなど、スリムな行政組織に向けて一定の成果をあげています。一方、地方分権の進展にともない職員一人ひとりに課せられる業務量は、増大することが予想されるため、業務の効率化、人員配分の見直し、臨時職員の適正な任用を推進しました。

(4) 第3次南部町行政改革大綱（平成31年度～令和5年度） 5年間

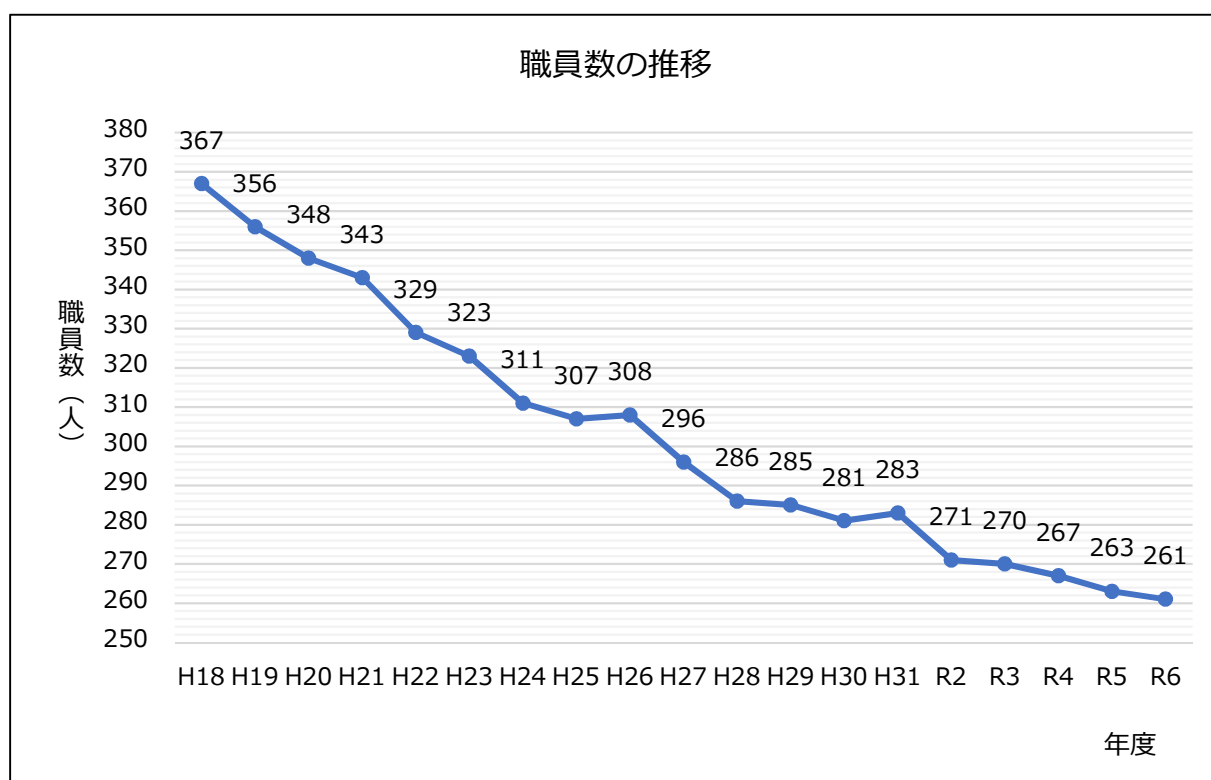
平成31年度から令和5年度を計画期間に定めた第3次行政改革大綱では、これまで、合併後における退職者の不補充や組織体制の見直しなどにより職員数の削減に取り組んできた結果、第1次及び第2次実施計画の目標値を達成するなど、一定の成果を上げたことを踏まえ、より一層効果的な組織体制を確立するため、社会経済情勢の変化に適応した組織体制の構築、業務量に見合った効果的な職員配置、費用対効果を検証することにより業務委託を検討するなど、定員適正化の更なる推進に取り組むこととしました。

また、再任用職員の任用期間の上限を公的年金の支給開始年齢に達するまでとし、雇用と年金の接続を図りながら、定年退職者の再任用制度を有効に活用していくこととしました。

3. 職員数の現状

(1) 職員数の推移

これまでの取り組みの結果、次の表のとおり、令和6年4月1日現在、平成18年度と比較し、106人の減となっています。主な要因としては、町村合併に伴う事務事業の合理化など行政改革を進めてきたほか、指定管理や民間委託などの事務事業の見直し、再任用職員の活用などによるものです。



※職員数には町長、副町長、教育長、臨時職員、会計年度任用職員、再任用短時間勤務職員を含まない。

(2) 部門別職員数の推移

令和元年度から令和 6 年度までの各年度の 4 月 1 日現在における部門別職員数の推移は次のとおりです。令和 5 年度においては、小中学校統合に伴い教育部門の職員数を 5 人削減しています。

部門別職員数の推移

区 分 部 門			職 員 数 （ 人 ）						対前年増減数（人）				
			R1	R2	R3	R4	R5	R6	R2	R3	R4	R5	R6
普 通 会 計	福祉 関係 を除 く一 般行 政	議 会	3	3	3	3	3	4	0	0	0	0	1
		総務・企画	55	56	57	55	54	55	1	1	▲ 2	▲ 1	1
		税 務	17	19	17	16	15	13	2	▲ 2	▲ 1	▲ 1	▲ 2
		労 働	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		農林水産	19	19	19	18	19	20	0	0	▲ 1	1	1
		商 工	7	7	8	8	8	8	0	1	0	0	0
		土 木	8	8	9	8	8	8	0	1	▲ 1	0	0
		小 計	109	112	113	108	107	108	3	1	▲ 5	▲ 1	1
	福祉 関係	民 生	18	21	15	14	15	15	3	▲ 6	▲ 1	1	0
		衛 生	14	14	16	16	16	16	0	2	0	0	0
		小 計	32	35	31	30	31	31	3	▲ 4	▲ 1	1	0
	一般行政部門計		141	147	144	138	138	139	6	▲ 3	▲ 6	0	1
	教 育		23	30	28	28	23	24	7	▲ 2	0	▲ 5	1
	普通会計計		164	177	172	166	161	163	13	▲ 5	▲ 6	▲ 5	2
公 営 企 業 等 会 計	病 院		67	66	69	71	73	69	▲ 1	3	2	2	▲ 4
	下 水 道		3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0
	そ の 他		49	25	26	27	26	26	▲ 24	1	1	▲ 1	0
	公営企業等会計計		119	94	98	101	102	98	▲ 25	4	3	1	▲ 4
総合計			283	271	270	267	263	261	▲ 12	▲ 1	▲ 3	▲ 4	▲ 2

(3) 類似団体との比較

類似団体と比較すると、令和5年4月1日現在の人口1万人当たり職員数（普通会計）は、14団体中、少ない方から3番目となっており、類似団体の平均値を約25人下回っています。

類似団体比較表 類型：Ⅳ－0（14団体）

（人口1万5千以上2万未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%未満の団体）

順位	団体名	面積 (R5.10.1)	住基人口 (R5.1.1)	普通会計 職員数 (R5.4.1)	人口1万 当たり職員数 (普通会計)
1	愛媛県愛南町	238.94	19,575	336	171.65
2	高知県四万十町	642.28	15,761	250	158.62
3	北海道八雲町	956.08	15,050	235	156.15
4	愛媛県内子町	299.43	15,406	222	144.10
5	鳥取県大山町	189.74	15,320	184	120.10
6	広島県世羅町	278.14	15,167	178	117.36
7	秋田県三種町	247.98	15,020	170	113.18
8	和歌山県かつらぎ町	151.69	15,915	180	113.10
9	愛知県南知多町	38.23	16,322	179	109.67
10	北海道芽室町	513.76	18,029	186	103.17
11	宮城県川南町	90.13	15,095	144	95.40
12	青森県南部町	153.12	16,965	161	94.90
13	青森県東北町	326.50	16,625	147	88.42
14	青森県五戸町	177.67	16,088	134	83.29
合 計			226,338	2,706	119.56

4. 定員適正化計画の内容

(1) 計画の期間

令和 7 (2025)年度から令和 11(2029)年度までの 5 年間とします。
(令和 7 年 4 月採用分から令和 11 年 4 月採用分まで)

(2) 計画の基本的な考え方と取組内容

① 定年等による退職者の補充等

これまで、職員が退職した場合の補充については、同数以下の補充採用を行うこととしてきましたが、定年延長制度による段階的な定年引上げの期間中である令和 5 年度から 14 年度までの間は、2 年に 1 度しか定年退職者が生じないこととなり、この間、定年退職者と同数を採用する場合、新規採用職員の数が年度により大きく変動し、採用活動の中で適材を安定的に確保することが困難になるおそれがあることから、定年退職の有無にかかわらず、計画期間中の各年度において普通会計の職員を最低 2 人ずつ採用することとし、結果として生じる職員の増については、定員管理対象外である暫定再任用短時間勤務職員の退職補充や、育児休業職員等が発生した場合の代替配置を見込んでいるほか、会計年度任用職員の削減、委託業務の見直しなどにより、業務量と職員数のバランスを調整しながら、全体の職員数の増加を抑制します。

公営企業部門においては、退職補充による現員数の維持を基本としますが、医療センターについては、退職補充のほか、安定した医療の提供のために必要な調整を行うこととします。

② 各種専門職・資格職の増員

計画期間中における職員の増員計画の内容は以下のとおりです。

ア 町の施設、インフラ設備の整備及び維持管理のほか、災害発生時の復旧業務に迅速に対応できるよう、土木技術職員を 1 人増員します。

イ 高齢者、障がい者、こども子育てなど福祉サービスにかかる多様なニーズに対応していくため、保健師及び社会福祉士をそれぞれ 1 人増員します。

ウ 医療に従事する専門職の不足は、病院事業運営に支障をきたすおそれがあることから、余裕をもった募集・採用に努めることとし、計画前年度における欠員の補充と合わせて医療センター看護師を 3 人増員します。

③ 多様な任用、勤務形態の活用

業務の種類や性質により、会計年度任用職員、再任用職員など多様な任用、勤務形態を活用し組織において最適な職員構成により効果的な行政運営を目指します。また、働き方改革など社会的要請にも対応し、職員のワークライフバランス及び健康管理の推進に努め、働きやすい職場づくりと適切な職員数の維持に努めます。

④ 組織機構の見直し

社会経済情勢の変化への対応のため、事務事業の見直し等により事務の効率化を進めていくとともに、機構改革による課の新設、統廃合などについても必要に応じて検討・実施していくことにより、適正な職員数の管理と配置を目指します。

⑤ 民間活力の積極的な活用

これまで、町が保有する公共施設について、指定管理者制度や包括業務委託の導入により、民間の専門性やノウハウを活用した施設運営を行ってきました。今後は公共施設だけでなく、「民間にできることは民間へ」という基本姿勢の下、行政の担うべき役割を明確にしたうえで、民間の受け口がある業務については、費用対効果等の検証を行いながら、積極的なアウトソーシングを取り入れていきます。

⑥ 障がい者雇用の推進

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業所における必要定数の障がい者雇用を義務付けており、地方公共団体の障がい者雇用率は 2.8%とされていますが、令和 8 年度から 3.0%と段階的に引き上げられることから、常時法定雇用率を満たすように募集・採用を行うこととします。

(3) 職員数の年度別目標

○部門別職員数年次計画

部 門		区 分	計 画 前年度	計画期間の増減（人）					期間内計	
			R6	R7	R8	R9	R10	R11	R7～R11	
一般行政部門		前年度退職者		△ 6	0	△ 2	0	△ 10	△ 18	
		うち再任用（常勤）		4	0	2	0	6	12	
		新規採用者		4	1	1	2	2	10	
	小 計	4/1 現在職員数	139	141	142	143	145	143	4	
		対前年増減数		2	1	1	2	△ 2		
特別行政部門	教 育	前年度退職者		0	△ 1	△ 1	0	△ 2	△ 4	
		うち再任用（常勤）		0	0	0	0	2	2	
		新規採用者		0	1	1	0	0	2	
	小 計	4/1 現在職員数	24	24	24	24	24	24	0	
		対前年増減数		0	0	0	0	0		
普通会計 合計 （一般行政部門＋教育）		前年度退職者		△ 6	△ 1	△ 3	0	△ 12	△ 22	
		うち再任用（常勤）		4	0	2	0	8	14	
		新規採用者		4	2	2	2	2	12	
		4/1 現在職員数	163	165	166	167	169	167	4	
		対前年増減数		2	1	1	2	△ 2		
公 営 企 業 部 門	病院 （医療センター）	前年度退職者		△ 2	0	△ 2	0	△ 2	△ 6	
		うち再任用（常勤）		1	0	2	0	1	4	
		新規採用者		4	0	0	0	1	5	
		小 計	4/1 現在職員数	69	72	72	72	72	72	3
			対前年増減数		3	0	0	0	0	
	市 場	前年度退職者		△ 2	0	△ 1	0	△ 1	△ 4	
		うち再任用（常勤）		1	0	1	0	0	2	
		新規採用者		1	0	0	0	1	2	
		小 計	4/1 現在職員数	10	10	10	10	10	10	0
			対前年増減数		0	0	0	0	0	
	上記以外 （国保、介護、後期高齢、 下水道）	前年度退職者		0	0	0	0	0	0	
		うち再任用（常勤）		0	0	0	0	0	0	
		新規採用者		0	0	0	0	0	0	
		小 計	4/1 現在職員数	19	19	19	19	19	19	0
			対前年増減数		0	0	0	0	0	
公営企業部門 合計		前年度退職者		△ 4	0	△ 3	0	△ 3	△ 10	
		うち再任用（常勤）		2	0	3	0	1	6	
		新規採用者		5	0	0	0	2	7	
		4/1 現在職員数	98	101	101	101	101	101	3	
		対前年増減数		3	0	0	0	0		
総 計		前年度退職者		△ 10	△ 1	△ 6	0	△ 15	△ 32	
		うち再任用（常勤）		6	0	5	0	9	20	
		新規採用者		9	2	2	2	4	19	
		4/1 現在職員数	261	266	267	268	270	268	7	
		対前年増減数		5	1	1	2	△ 2		

5. 計画の見直し

本計画は、計画策定時点における目標設定であり、計画期間内において、行政組織統廃合や新たな行政需要、制度の変更などにより、定員配置に大きな増減需要が生じた場合は、必要に応じて計画の見直しを行うなど柔軟な対応を図ります。

なお、本計画に挙げた取り組み以外に、新規事業の実施による事業増などで職員の増員が必要とされる場合は、まずは再任用職員や障がい者雇用による増員職員の効果的な配置について検討を行うこととし、そのほか、会計年度任用職員の配置や業務委託の検討を行ってもなお職員の増員が必要と判断される場合には、計画の見直しを行い数値目標を変更することとします。

南部町定員適正化計画（第1次）／令和6年（2024）6月



青森県南部町 総務課 総務班

〒039-0592

青森県三戸郡南部町大字平字広場 28-1

TEL : 0178-76-2111

FAX : 0178-38-5974

E-Mail : somu@town.aomori-nanbu.lg.jp