

# 第 6 次角田市定員適正化計画

( 計画期間 : 令和4年度 から 令和8年度 )

令和 3 年 3 月

角 田 市

# 目 次

1. 計画の策定にあたって .....	P1
(1) 計画の背景	
(2) 計画の経過	
2. これまでの取組状況 .....	P2
(1) 過去の計画の達成状況	
(2) 第5次定員適正化計画の評価・検証	
3. 新計画策定の考え方 .....	P4
(1) 取組方針	
(2) 総合的な人事管理	
(3) 災害等への対応	
(4) 職種ごとの定員管理	
(5) 退職者の推移	
(6) 会計年度任用職員等の活用	
4. まとめ .....	P8

## 参考資料

- 【資料1】類似団体別職員数の状況（平成31年4月1日：総務省公表資料）
- 【資料2】職員年齢構成（令和3年4月1日現在：計画対象職員 273名）
- 【資料3】時間外勤務時間数推移

# 1. 計画の策定にあたって

## (1) 計画の背景

本市では、昭和60年度から行財政改革を推進し、持続可能な行政経営の見直しを進めるため、その取り組みの一つとして、職員数の適正化を進めてきました。

その時々行政ニーズに即応しながらも、簡素で合理的な行政経営に努めるべく、民間活力の導入や事務事業の見直しなど、サービスの質を低下させない工夫を講じながら、職員数の削減に努めてきました。

一方で、全国的に少子高齢化が加速し、人口減少が進む中、多様化・複雑化する行政課題へのきめ細やかな対応がますます求められています。

また、平成23年の東日本大震災や令和元年東日本台風の被害、昨年からの新型コロナウイルス感染症対策のため、超過勤務（時間外勤務）の高止まりが続く中で、「働き方改革」の実現に向けた労働環境の改善への取り組みも併せて進めて行く必要があります。

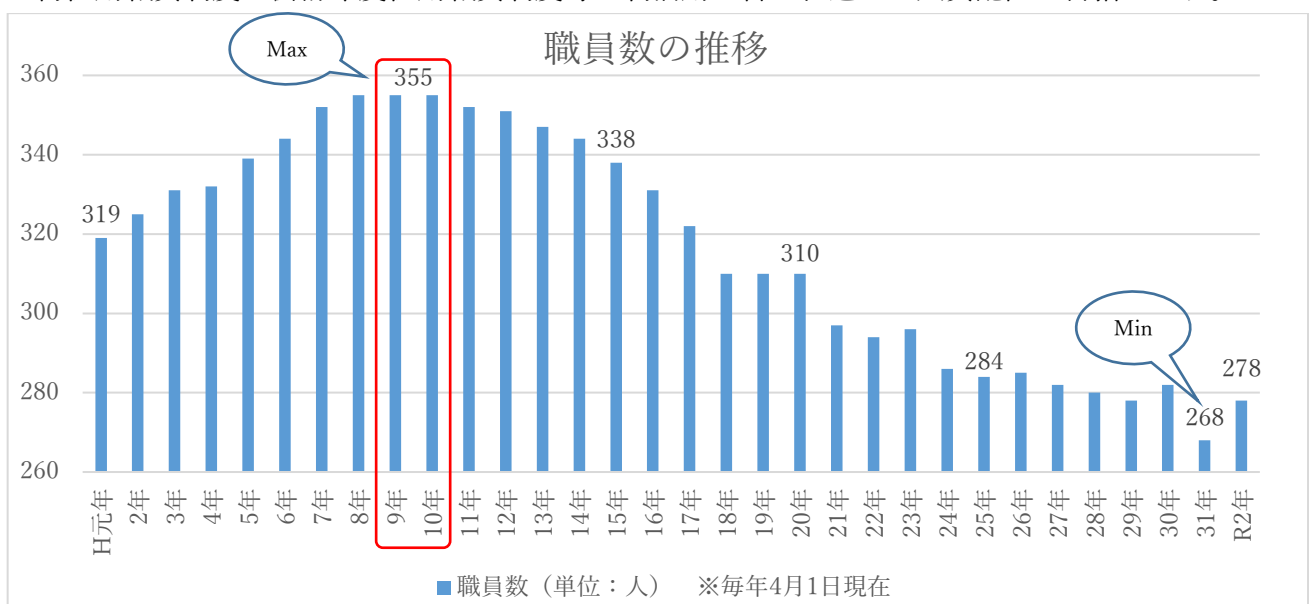
このような背景のもと、様々な行政ニーズに的確に対応でき、より良い市民サービスを提供していくためには、業務量に応じた適正な人員を確保するとともに、業務の効率化や組織体制の見直し等により、業務効率を更に高めていくことが重要となっています。

## (2) 計画の経過

これまで過去に策定してきた本計画では、行財政集中改革プランと歩調を合わせ、人件費の削減に向けた取り組みを主眼としてきました。職員の退職の補充を控えるなどした結果、平成10年に最大355名だった職員数も、令和2年度においては278名と、21年間で77名が削減されました。

一方で、災害対応等を始めとする行政ニーズは年々複雑・多様化しており、「仕事は増えるが、職員は減っていく」状況は続いております。

公務の場においても、国の提唱する「働き方改革」の考え方を踏襲するとともに、新たに策定される「第5次行財政集中改革プラン」に則り、仕事のやり方や質などを抜本的に見直すとともに、再任用職員制度や会計年度任用職員制度等の利活用を含め、適正な人員配置を目指します。



## 2. これまでの取組状況

### (1) 過去の計画の達成状況

これまでの定員適正化計画の策定の経過及び実績は、次のとおりです。

計画名称	計画期間	基準年 (人数)	目標年 (人数)	実績 (比較増減)	評価
<b>第1次</b> 定員適正化計画	H11.4～H15.4	H11.4.1 (352人)	H15.4.1 (345人)	338人 (▲7人)	達成

第1次の計画は、角田市第3次行政改革大綱(平成11年3月策定)に盛り込み策定されたもので、その内容は、平成11年4月1日現在職員数352人を平成15年4月1日までに7人(2%)削減し、345人とするものでありました。結果は、平成15年4月1日時点で職員数は338人であり、目標を7人上回る14人の削減を達成しました。

計画名称	計画期間	基準年 (人数)	目標年 (人数)	実績 (比較増減)	評価
<b>第2次</b> 定員適正化計画	H15.4～ <u>H19.4</u>	H15.4.1 (338人)	<u>H17.4.1</u> (329人)	322人 (▲7人)	達成

第2次の計画は、平成15年度から平成19年度までを計画期間として、平成16年2月に策定しました。第2次計画は、平成15年4月1日現在の職員数338人を計画期間中に18人(5%)削減して、平成19年4月1日現在の職員数を320人とする5か年の計画でしたが、平成17年3月に策定されました「角田市行財政集中改革プラン」の策定に伴い、平成17年4月1日現在で、平成17年度の目標であった329人を達成したことから、第2次計画は(2年間前倒して達成となり)第3次計画へ引き継ぎました。

計画名称	計画期間	基準年 (人数)	目標年 (人数)	実績 (比較増減)	評価
<b>第3次</b> 定員適正化計画	H18.4～H22.4	H17.4.1 (322人)	H22.4.1 (295人)	294人 (▲1人)	達成

第3次の計画は、平成18年2月に第2次計画を策定換えしたものであります。

その具体的内容は、計画期間を平成17年4月1日から平成22年4月1日までとし、適正化目標を平成22年4月1日現在の職員総数を295人(期間中の純減数(27人純減、8%))とするものであります。結果は、平成22年4月1日現在で職員数を294人とし、目標を達成しました。

計画名称	計画期間	基準年 (人数)	目標年 (人数)	実績 (比較増減)	評価
<b>第4次</b> 定員適正化計画	H24.4～ <u>H28.4</u>	H23.4.1 (289人)	<u>H25.4.1</u> (272人)	281人 (▲8人)	<b>【改定】</b>

第4次の計画は、第3期計画の後期計画の策定替えを進めていた最中に東日本大震災が発生し、策定作業が遅れたことから基準年を平成23年4月1日とし、平成24年4月1日から平成28年4月1日を計画期間とする5か年で策定したものであります。

計画名称	計画期間	基準年 (人数)	目標年 (人数)	実績 (比較増減)	評価
<b>【改定】 第4次定員適正化計画</b>	H26.4~H30.4	H25.4.1 (281人)	H30.4.1 (273人)	279人 (+6人)	未達

改定前の第4次計画は、平成23年度を基準として平成24年度から平成28年度まで5年間の計画として、「第3次行財政集中改革プラン」との整合性を図りながら計画期間に合わせ策定していました。

その後、平成30年度からの次期定員適正化計画策定のため、本来、平成28年度中に見直しを行う予定でありましたが、「第4次行財政集中改革プラン（平成30年度～平成32年度）」の見直しを平成29年度中に行うこととなったことから、そのことに合わせて、第4次計画の計画期間を1年間延長し、平成30年度までとすることとしました。

計画期間を平成26年4月1日から平成30年4月1日までとし、適正化目標を平成30年4月1日現在の職員総数で273人（期間中の純減数（8人純減、2.8%））とするものであります。東日本大震災からの復旧復興を確実に進める必要から、職員数の減を極力抑えたことから、結果として、平成30年4月1日現在で職員数は279人であり、目標を達成することはできませんでした。

## (2) 第5次定員適正化計画の評価・検証

現在の計画期間（令和元年度（平成31年度）～令和3年度）においては、当初予見されない災害（令和元年東日本台風、新型コロナウイルス感染症対策）への対応のため、令和2年度及び令和3年度において採用予定数を見直ししたことから、現計画を超過した状況となっています。

しかしながら、専門職員（技師、保育士）の確保ができておらず、特に土木技師においては、任期付職員及び他自治体からの派遣職員等において補完されている状況にあります。

### ●第5次角田市定員適正化計画における実績（見込み）

		基準年度	計 画 年 度						達成状況
		H30	H31 (R1)		H32 (R2)		H33 (R3)		R3 比較 増 減
			計画	実績	計画	実績	計画	実績	
行政職	事務	201(2)	199	195(2)	199	203(2)	200	203(2)	+3(+2)
	技師	26	27	26	27	26(4)	27	21(4)	▲6(+4)
	保育士	20(4)	21	21	17	17	19	18	▲1
	保健師	15	15	14	16	16	15	16	+1
	栄養士	2	2	2	2	2	2	2	—
	看護師	0	0	0	0	0	0	0	—
	合計	264(6)	264	258(2)	261	264(6)	263	260(6)	▲3(+6)
	労務職	9	8	8	8	8	8	7	▲1
	職員数	273(6)	272	266(2)	269	272(6)	271	267(6)	▲4(+6)
	総職員数 (任期付含)	279	272	268	269	278	271	273	+2

※職員数は各年4月1日時点の人数である。（R3については、R3.2.28時点見込み）

※職員数は再任用（短時間勤務職員は除く）職員を含み、派遣及び組合専従職員を除く。

なお、（ ）内は任期付き職員の人数で外書きとする。

### 3. 新計画策定の考え方

#### (1) 取組方針

今回策定する新計画については、第5次行財政集中改革プランの柱である「財政改革」について、当該計画と一体的に取り組むこととしますが、この間、令和元年東日本台風の復旧復興事業、新型コロナウイルス感染症対策をはじめ、喫緊の行政課題が山積し、時間外勤務が急増している現状を鑑みれば、現計画の目標値（271名）での対応が困難となってきております。時代に即応した組織機構の見直しや業務改善等を推進する一方、「働き方改革」を推進し、「時間外労働の縮減」、「ワークライフバランス」の実現等を図る必要性もあります。

時事の行政課題にスピード感を持って対応し、市民サービスの一層の充実に資するため、必要な職員を確保していきます。

#### (2) 総合的な人事管理

正規職員の定員管理に併せて、「再任用職員」や「任期付職員」及び「会計年度任用職員」を活用しながら、総合的な人事管理を行い、第5次行財政集中改革プランによる「財政改革」に即し対応していきます。

職 種	活 用 の 方 法 等
再 任 用 職 員	在職中に培った知識・経験を活かせる部署へ配置
任 期 付 職 員	短期間（概ね3年以内）に完了又は達成が見込まれる部署へ配置
会 計 年 度 任 用 職 員	定型的・定例的な業務、専門性が高い職への配置

#### (3) 災害等への対応

近年、頻発する自然災害に対し、角田市地域防災計画に基づき災害対応にあたっていますが、令和元年東日本台風クラスの対応では、必ずしも人員配置が十分であったとは言い難い状況にあります。「市民の生命と財産を守る」使命を果たすためにも、万全な組織体制を今一度整備する必要性があります。

また、令和元年東日本台風の際には、全国の自治体から数多くの人的・物的支援をいただきました。今後、災害等によりこれらの自治体から要請があった際には、すぐに応援職員を派遣できる体制を確保することから、まずは防災知識の習得に努めるべく、研修等を通じて職員へ啓発を図っていきます。

#### (4) 職種ごとの定員管理

これまでの計画においても、「職種ごと」に定員を設定し、人事管理に取り組んできました。（P3「第5次角田市定員適正化計画における実績（見込み）」参照）

新計画におきましても、計画期間内に想定される事務事業等に対応するため、『280人』を目標（現計画目標値+9人）に、職種ごとに必要な人数を設定していきます。

なお、定員管理は年次計画では無く、計画期間を前期（令和4年度～令和5年度）と後期（令和6年度～令和8年度）に区分し、令和5年度に予定される第5次行財政集中改革プランの中間見直しに併せて、計画の見直しを行うこととします。

●第6次角田市定員適正化計画人数

		基準年度	計画年度	
		R3	前期:R4~R5	後期:R6~R8
行政職	事務	203 (2) 〔派遣等含 208〕	207 〔派遣等含 212〕	207 〔派遣等含 212〕
	技師	21 (4)	25	26
	保育士	18	19	20
	保健師	16	17	17
	栄養士	2	3	3
	行政職計	260 (6) 〔派遣等含 265〕	271 〔派遣等含 276〕	273 〔派遣等含 278〕
労務職		7	7	7
職員数		267 (6) 〔派遣等含 272〕	278 〔派遣等含 283〕	280 〔派遣等含 285〕
職員数 (任期付含)		273 〔派遣等含 278〕	278 〔派遣等含 283〕	280 〔派遣等含 285〕

※職員数は各年4月1日時点の人数である。

※職員数は、再任用（短時間勤務職員は除く）職員を含み、派遣職員を除く。

なお、（ ）内は任期付職員の数で外書きとする。

## 行政職

①事務（定数目標：207人【+2人】）〔R3.4.1〕205人（正規職員203人+任期付2人）

部署ごとの繁忙や職員管理の視点から、人員を注力すべき部署に必要な人数を配置する。

一方で、ICTの推進や外部委託等を活用しながら、働き方改革の実現に向け取り組む。

②技師（定数目標：26人【+1人】）〔R3.4.1〕25人（正規職員21人+任期付4人）

令和元年10月の「令和元年東日本台風」への復旧・復興事業など、短期間で対応しなければならない事業にあっては、任期付職員の配置が有効的であるものの、『技術・経験の継承』を念頭に置きながら、適正な正規職員の確保に努めていく。

③保育士等（定数目標：20人【+2人】）〔R3.4.1〕18人（正規職員18人）

旧角田保育所が平成31年度に民設民営の“角田光の子保育園”に移行しましたが、中島保育所は、平成28年9月に策定した「角田市保育施設整備等計画」に基づき、公営での経営を堅持する方針としている。今後、中島保育所は、公が担うべき責務を果たしながら、運営に必要な職員数を維持する。

④保健師（定数目標：17人【+1名】） [R3.4.1] 16人（正規職員16人）

少子高齢化に伴い、保健福祉業務の増加は保健師の大きな負担となっている。加えて、新型コロナウイルス感染症対策においても、専門職として最前線に対応するなど当職の重要性は今後、益々高まっていく。一方、中堅の年代（30～40歳代）が少ないことから、『技術・経験の継承』を目指し、職員の育成に傾注できるスタッフの養成も必須と考える。

⑤栄養士（定数目標：3人【+1名】） [R3.4.1] 2人（正規職員2人）

現在、2人の管理栄養士が保健福祉業務に従事している。乳幼児から成人・高齢者に至るまでの栄養指導（教育）を担っているが、現在の配置では、特に幼児教育・保育施設への栄養指導が十分ではない状況である。

健康の土台となる食に関する専門職を適正に配置することで、市民の健康保持に努めたい。

## 労務職

①学校業務員（定数目標：2人【▲1名】） [R3.4.1] 3人（正規職員1人+再任用フルタイム2人）

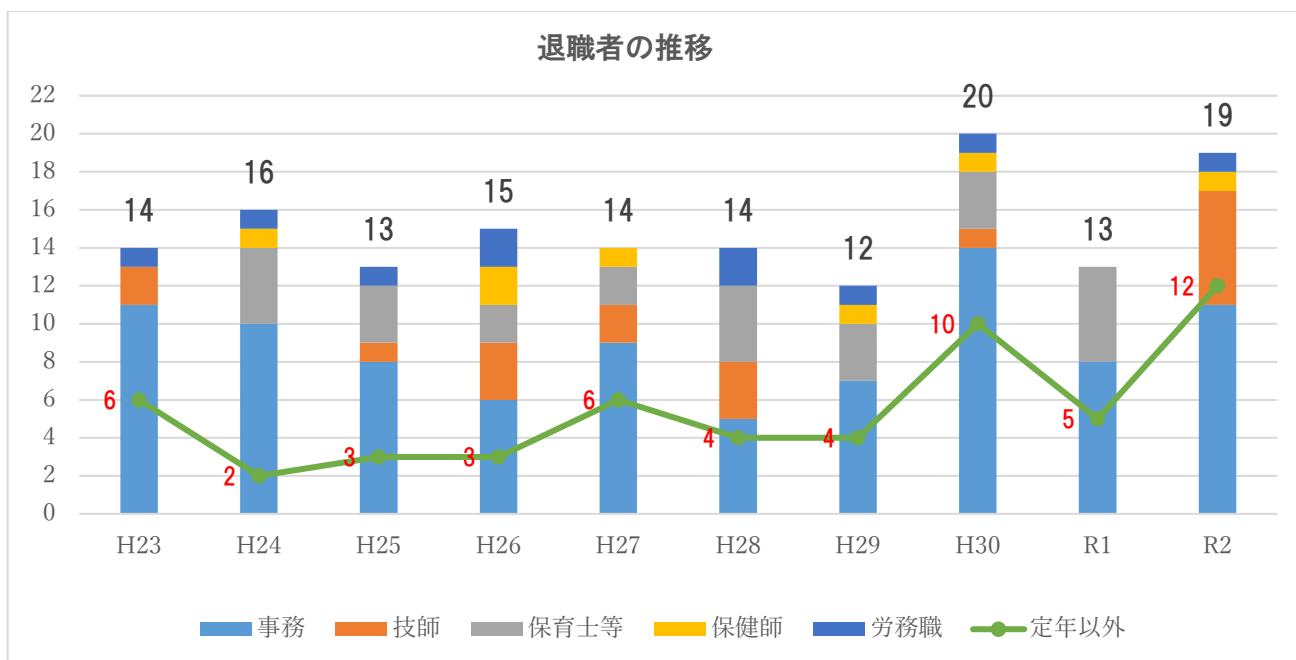
学校業務員については、これまで退職者の意向を踏まえ再任用職員として任用し、不足する分を、民間活力等を活かしてアウトソーシング等に対応することを基本としてきた。今後、学校統廃合計画の進捗に併せて、学校運営に必要な職員の配置に努めていく。

②運転技術員（定数目標：5人【+1名】） [R3.4.1] 4人（正規職員4人）

運転技術員については、これまで除雪や災害等に対応してきた状況をはじめ、市所有バスの運行等にも引き続き対応するため、必要な職員数を維持する。

## (5) 退職者の推移

これまでの計画においては、退職者数を「定年退職者のみ」としてきた経緯があります。近年の団塊世代の大量退職等により組織力も低下する中で、令和元年東日本台風や新型コロナウイルス感染症対応など、大きな災害が頻発し職員の負担が増加する中で、定年前退職を希望する職員が発生しているのも現状です。今後の職員の適正配置について、定年前退職者の推移を踏まえながら採用職員数を見込む必要があります。





## (6) 会計年度任用職員等の活用

有期雇用の「会計年度任用職員」、「臨時的任用職員」及び「任期付職員」は、本市の行政運営において、必要不可欠な存在となっています。一方で、特定期間だけの配置であるはずが、恒常的な配置となっている部署もあり、そのような部署には本来、正規職員を配置していきなご、改めて配属の可否を判断しながら、適切な運用を図っていききたいと思ひます。

### ①会計年度任用職員

令和2年度より当該制度がスタートし、今までの臨時・非常勤職員のほとんどが、会計年度任用職員に移行しました。当職は、行政職給料表の1級及び2級に格付けられており、正規職員の補助としての配置や専門資格を活かした定例的・定型的な業務を担っております。以前の雇用体制に比べ、処遇面での改善が図られたことから、安定的な雇用が期待されます。

一方で、短期間で完了(終了)する事業においては、多様な働き方ができる効果は非常に大きく、行政経営上、適切な任用・運用に努めていききたいと思ひます。

当職の定員適正化計画における位置付けとしては、専門資格における定例的・定型的な業務を引き続き担ってもらふため必要人数を確保しながら、事務系の職を精査していくことで、下表のとおり整理していくこととします。

#### ●会計年度任用職員等の採用計画(再任用短時間職員を含む) [各年当初予算ベース]

	令和2年度	令和3年度	令和5年度	令和8年度
総職員数	376人	400人	390人	380人
(会計年度事務系職員)	23人	49人	25人	20人
(再任用短時間勤務職員)	19人	20人	20人	26人

※ 会計年度事務系の職員は期末手当支給対象者

※ (会計年度)及び(再任用短時間職員)はいずれも内数

### ②臨時的任用職員

育児休業者や人事異動等に伴い、欠員となったポストについては、引き続き、当職により補完していくこととします。会計年度任用職員との職質を明確にするため、処遇面や福利厚生も含め、いわゆる新規採用職員と同等の仕事を担当することといたします。

当職の定員適正化計画における位置付けは、休業等により欠員となった職に配置されるため、員数には含めません。(休業中の正規職員=臨時的任用職員のため)

### ③任期付職員

災害復旧工事や新たな仕組みづくり等において、専門的な知識・経験を有する当職については、制度の趣旨に即した任用に務めることが肝要です。今後とも、新たな行政ニーズが発生する場合など、時機を見て適切に当該職を活用していきます。

	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
事務	—	2人	2人	2人	—
技師	—	—	4人	4人	未定(※)
保育士	4人	—	—	—	—

(※) 令和元年東日本台風等復旧工事の進捗状況によって、継続する可能性有り

## 4. まとめ

第6次定員適正化計画の目標を実現していくために、次に掲げる取り組みにより定員管理を進めてまいります。なお、新たな行政需要や社会情勢の変化等により、目標値の修正が必要となった場合には、その都度計画の見直しを行ってまいります。

### ①業務量に適切に対応した職員の配置

各所属の仕事の状況を把握しながら、適切な時期に適切な人員の配置に努めます。また、時間外勤務等が続いている部署については、適宜ヒアリング等を行いながら、勤務状況の改善に向け対策を講じてまいります。

### ②組織体制及び事務事業の見直し

限られた人員を有効に活用するため、事業規模に見合った組織体制の構築、事務事業の集約化、縮小・廃止などについて、関係部署と連携し、更なる業務の効率化を図ります。

### ③多様な任用制度の活用

正規職員は、原則として、公権力の行使、政策の企画立案、方針決定等の判断業務及び裁量的要素のある非定型的業務に従事することを基本とし、定型業務その他業務については、再任用職員、任期付職員及び会計年度任用職員など、業務内容に適した多様な任用制度の活用を図ります。

### ④職員の他自治体等への派遣

本計画における職員数は、他自治体等への派遣職員を除いております。

厳しい職員構成の中ではありますが、「毎年5名程度」の職員派遣を継続していきたいと考えております。派遣の効果としましては、角田市の業務から離れ、他自治体での業務への考え方、業務手順を学ぶことで業務改善のヒントを得られること、また派遣先の職員との人的ネットワークの構築など、職員の能力向上に大きな成果が期待できます。

今後も、他自治体等への派遣を継続していきたいと思っております。

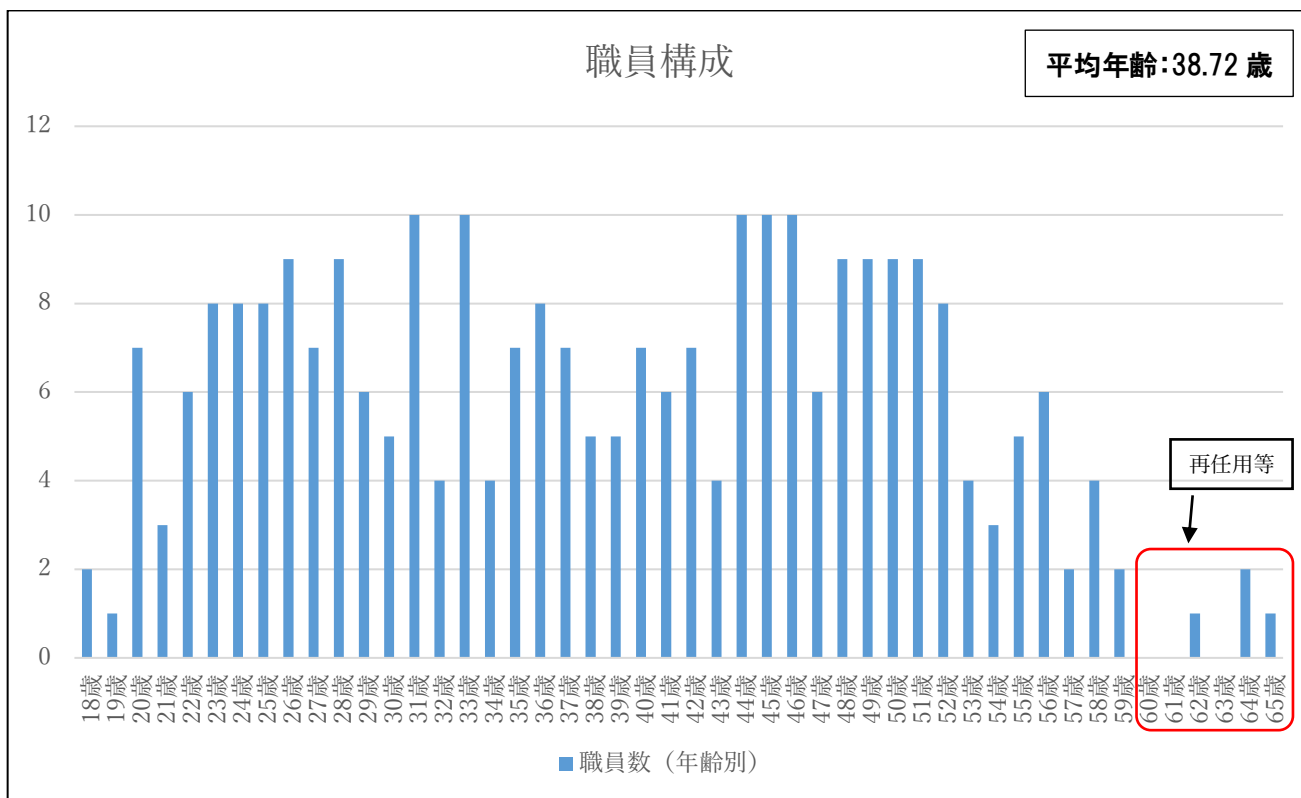
## 参考資料

### 【資料1】類似団体別職員数の状況（平成31年4月1日：総務省公表資料）

●類型：I-2（人口5万未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%未満の76団体）

順位	県名	団体名	面積：km <sup>2</sup> (R1.10.1)	住基人口：人 (H31.1.1)	普通会計職員数 (H31.4.1)	人口1万当たり 職員数(普通会計)
1	愛知県	高浜市	13.11	48,579	228	46.93
2	富山県	滑川市	54.62	33,285	179	53.78
3	兵庫県	西脇市	132.44	40,867	232	56.77
4	兵庫県	小野市	92.94	48,742	299	61.34
5	兵庫県	加西市	150.98	44,494	274	61.58
：	：	：	：	：	：	：
37	福島県	本宮市	88.02	30,597	240	78.44
：	：	：	：	：	：	：
<b>41</b>	<b>宮城県</b>	<b>角田市</b>	<b>147.53</b>	<b>29,243</b>	<b>236</b>	<b>80.70</b>
：	：	：	：	：	：	：
46	岩手県	久慈市	623.50	35,199	314	89.21
47	山形県	長井市	214.67	26,976	241	89.34
：	：	：	：	：	：	：
49	宮城県	白石市	286.48	34,243	307	89.65
：	：	：	：	：	：	：
55	岩手県	大船渡市	322.51	36,655	346	94.39
：	：	：	：	：	：	：
72	奈良県	御所市	60.58	25,997	289	111.17
73	岩手県	釜石市	440.34	33,837	387	114.37
74	滋賀県	高島市	693.05	48,963	567	115.80
75	岐阜県	郡上市	1,030.75	41,933	494	117.81
76	岐阜県	飛騨市	792.53	24,272	334	137.61
合 計				2,783,089	22,902	82.29

【資料2】 職員年齢構成（令和3年4月1日現在：計画対象職員 273名）



【資料3】 時間外勤務時間数推移

