

第 7 次

角田市定員適正化計画

(令和 9 年度～令和 13 年度)



令和 8 年 1 月

角 田 市

目 次

1. 計画策定の趣旨・背景	1
2. これまでの取組状況	2
(1) 計画の経過等	
(2) 過去の計画の達成状況	
(3) 第6次定員適正化計画の評価・検証	
3. 職員、人件費の状況	7
(1) 職員数の状況	
① 全国の職員数の推移	
② 本市の職員数の推移（再掲）	
(2) 長期病休者数の状況	
① 全国の長期病休者数の推移	
② 本市の長期病休者数の推移	
(3) 育児休業取得率の状況	
① 全国の育児休業取率の推移	
② 本市の育児休業取率の推移	
(4) 時間外勤務の状況	
① 全国の時間外勤務の推移と本市の推移	
② 本市の時間外勤務時間と職員数	
(5) 本市の退職者数の推移及び見込み	
① 本市の退職者数の推移	
② 本市の退職者数の見込み	
(6) 本市人件費の状況	
4. 部門別・職種別の状況	14
(1) 部門別の状況	
(2) 職種別の状況	
(3) 職員の年齢構成の状況	
(4) 類似団体等との比較	
① 類似団体別職員数	
② 定員回帰指標	
5. 市を取り巻く状況	20
(1) 人口推計	

目 次

(2) 財政の状況	
① 経常収支比率の状況	
② 市債の状況	
③ 基金の状況	
6. 定員適正化計画	23
(1) 基本的な考え方	
(2) 計画期間	
(3) 対象職員	
(4) 目標とする職員数	
(5) 職種ごとの定員管理（目標数）	
(6) 目標実現に当たり考慮すべき事項等	
① 社会経済情勢や変化する行政需要への対応	
② 高齢職員の適正配置	
③ 世代間人員の均衡	
④ 職員の仕事と子育て、介護の両立支援	
⑤ 土木技師等技術職員の任用等	
(7) 計画推進にあたって	
① 総合的な人事管理	
② 組織体制の適正化	
③ 事務事業の見直し、民間活力の活用及び DX の推進	
④ 多様な任用勤務形態の活用等	
（ア）高齢期職員の活用	
（イ）会計年度任用職員等（目標値設定外）の活用	
ア 会計年度任用職員	
イ 臨時の任用職員	
ウ 任期付職員	
（ウ）複線型人事制度の導入・運用の検討	
（エ）働き方改革の推進	
7. 会計年度任用職員等	31
(1) 会計年度任用職員の任用経過等	
(2) 会計年度任用職員の任用目標等	

1. 計画策定の趣旨・背景

日本経済の安定成長期後半に成立した「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」、いわゆる「行政改革推進法」により、国・地方の行政改革が強力に推進されようとしている中で、本市の定員適正化に係る計画は、それを包含した「角田市行政改革大綱」として、昭和60年度から3年の計画期間でスタートしました。

その後、バブル景気を迎えたものの平成3年頃に崩壊を迎え、日本経済は急速に冷え込み、それにより国や地方公共団体の財政にも大きな影響をもたらしたことで、国・地方を挙げて行政改革を進める必要がありました。それは、「地方制度」・「三位一体の税財政」改革の推進につながり、その一端として地方公務員全体の定員を削減し、また、業務の効率化を図る取り組みを全国的に進めてきました。しかし、平成も10年代に入り、本市の財政は極めて厳しい状況となり、財政の再建を進めなければならず、本市の行政改革大綱は、職員の新規採用停止を含む「角田市行財政再建計画」と名を改めた本市独自の取り組みとして策定替えをし、改革の推進を強力に図った時期もありました。その後は、国が指示する「集中改革プラン」と更に改名し、引き続き職員数の削減を含む改革に努め一定の効果をあげてきたところです。

そういった経緯を過ごした今、全国的な少子高齢化が更に加速し、人口減少が進む中でも多様化・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」や令和元年の「東日本台風災害」などの大規模災害に加え、災害級と言ってよい「新型コロナウイルス感染症対応」などを含め、新たな対応を求められる業務が増加してきた中で、これらに対する対策手法を模索しつつ、「働き方改革」の実現に向けた労働環境の改善への取組みも併せて進めて行かねばなりません。

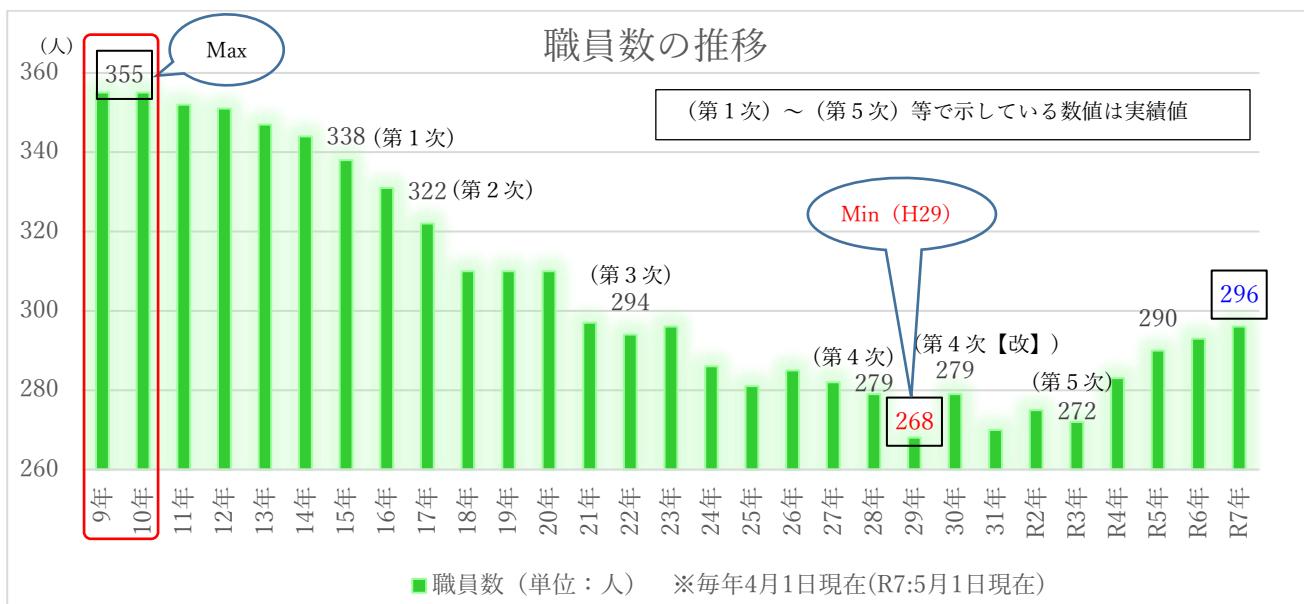
このような背景のもと、様々な行政ニーズに的確に対応でき、より良い市民サービスを提供していくためには、民間活力を含む外部の力を更に活用しながら、業務量に応じた適正な人員を確保するとともに、業務の効率化や組織体制の見直し等により、業務能率を更に高めていくことが重要となっていることから、現計画である「第6次角田市定員適正化計画」を見直し、新たな計画を策定するものです。

2. これまでの取組状況

(1) 計画の経過等

これまでに策定してきた本計画は、人件費抑制に向けた取り組みを主眼として進めてきました。平成15年度には本市独自の取り組みとなる「角田市行財政再建計画」の策定により、平成17年度から2か年間、退職者不補充とする職員の新規採用を見送るなどを含めた取り組みを行い、国の緊縮財政流れの中で、平成16年度には、国の指示により「行財政集中改革プラン」を策定し、人件費抑制の取り組みをさらに推進する形で進めてきました。職員の退職に対する補充を抑え、いわゆるアウトソーシングにより、業務委託を進めた結果、平成9年・10年度の最大値355人の職員数(任期の定めのない一般職の数)は、平成29年度に最小の268人までその数を減らしました。しかしその後は、行政ニーズの複雑・多様化が進む中、また、防災・減災等に対応すべく、それまでの減少傾向から転じ、職員数を増やす傾向となり、令和7年度においては296人まで数を戻しています。

本計画は、「任期の定めのない一般職である職員」、いわゆる「正規職員」にスポットを当て計画化してきました。従って、従前の「非常勤職員」や「臨時職員」、或いは令和2年度から制度化された任期の定めのある「会計年度任用職員」は、フルタイム勤務、パートタイム勤務に拘わらずこれを含めていません。しかし、「正規職員」が数を減らした一方で、特に社会保障に関する業務を中心に国の補助等制度が「会計年度任用職員」を補助対象としていることなどにより、「当該職員」は、「正規職員」数に及ぶ勢いでその数を増やしていることからして、本計画とは別に、これを視野に入れた何らかの管理手法の構築も急がれるところです。



(2) 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
第1次 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日現在の職員数352人を平成15年4月1日までに7人（2%）削減し、345人とするものでした。結果は、平成15年4月1日時点での職員数は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
第2次 定員適正化計画	H15.4～H19.4	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。本計画は、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、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（2年間前倒しで達成となり）したことから、第2次計画は第3次計画へ引き継がれました。

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
第3次 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す。

その具体的な内容は、計画期間を平成18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%））とするものでした。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
第4次定員適正化計画*	H24.4～H28.4	H23.4.1 (289人)	H28.4.1 (272人)	279人 (+7人)	評価は、【改定】 第4次計画

*職員数には任期付職員（6人）を含む。

第4次計画は、第3次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か年計画として策定したものです。

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
【改定】 第4次定員適正化計画*	H26.4～H30.4	H25.4.1 (281人)	H30.4.1 (273人)	279人 (+6人)	未達成

*職員数には任期付職員（6人）を含む。

前述の平成23年4月1日を基準年とし平成24年度から平成28年度まで5年間の計画として策定した第4次計画の見直しは、平成28年度中に行う予定でしたが、「第4次行財政集中改革プラン（平成30年度～平成32年度）」の見直しが平成29年度中にを行うこととされたことから、それに合わせて、第4次計画の計画期間を1年間延長・改訂版とし、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%））とするものでした。しかし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てきたことに加え、老朽化した角田保育所の民設民営化を進める経過として、保育士の任用にあたっては、任期付職員に切り替えたことのほか、道の駅の運営については、計画時点ではなかった運営実績ある人材（任期付職員）の登用により、結果は、平成30年4月1日現在の職員数は279人となり、その目標を達成するには至りませんでした。

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
第5次定員適正化計画	R1.4～R3.4	H30.4.1 (273人)	R3.4.1 (271人)	272人* (+1人)	概ね達成

*ここでの評価は、フルタイム再任用職員を含み、任期付職員を除く評価としている。

第5次の計画期間（令和元年度（平成31年度）～令和3年度）においては、大きな災害（令和元年東日本台風（角田市総雨量：404mm）、令和3年及び4年の福島県沖地震（角田市震度R3:震度5強、R4:震度6弱）及び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て、増員としまし

た。しかし、専門職員（技師、保育士）の確保が儘ならず、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災害派遣職員等により応急的措置とした人員配置となりました。実績は 272 人で、当該期間における不測の事態への対応に鑑み評価は概ね達成としました。

(3) 第6次定員適正化計画の評価・検証

現計画の基準年度における職員数は、任期付職員を除く派遣職員を含む職員数 **272** 人であり、これには、再任用のフルタイム職員（労務職 2 名）を含むものとして計数しています。令和 5 年 4 月の前期計画職員数 **283 人**（派遣職員含む）に比較し、実数は **290 人** と 7 人の増で、技師や保育士の減員分を事務が埋め、更に上積みした人数となっています。後期(R8)の計画数 **285 人**（派遣職員含む）に対しては、目標年次(R8.4)は未到来ですが、令和 7 年 5 月時点での職員数は **296 人**、11 人の増となっていて、やはりその多くを事務が占めています。

大幅な増員となった主な要因は次に示すとおりで、①地方自治体の情報基幹システムの標準化への取り組みを含む自治体情報システム化の更なる推進、②ふるさと納税の更なる獲得へ向けた取り組み、③地球温暖化対策の推進、④地域共生社会実現に向けた取り組み、⑤新たな企業誘致の実現、⑥防災・減災及び公共施設強靭化の推進等、⑦特別な教育を必要とする子供たちへの支援強化、及び⑧ギガスクール構想の実現など、これらのため、事務職員を大幅に増員せざるを得なかったほか、⑨有資格者の事務能力開発を念頭としたジョブ・ローテーションを進めるため、社会福祉士職を増員したことが、その要因となっています。

総じて言えば、少子化が更に進み、労働人口が激しく縮小していくなど、地域社会等の構造（システム）が大きく急激に変化していく中で、地方公共団体に求められる機能が更に幅広く深化してきたことに対応すべく、止む無く第 6 次の計画を度外視して、職員の確保を図った形となっています（実績表は次頁）。

●第6次角田市定員適正化計画における実績

		基準年度 ^{※1}	調整後 ^{※2} 基準年度	計画年度				達成状況 R7 比較 増減
				前期：(R4～R5)		後期：(R6～R8)		
行政職	事務	208(2)	208(1)	212	222 (1)	212	226	+14
	技師	21(4)	21(3)	25	24 (1)	26	23(1)	▲3(+1)
	保育士	18	18	19	18	20	18	▲2
	保健師	16	16	17	17	17	18	+1
	栄養士	2	2	3	2	3	3	—
	看護師	0	0	0	0	0	0	—
	合計	265(6)	265(4)	276	283(2)	278	288(1)	+10(+1)
	労務職	7	7	7	7	7	8	+1
職員数		272(6)	272(4)	283	290(2)	285	296(1)	+11(+1)
任期付含む 総職員数		278	276		292		297	

職員数は、令和7年度を除き各年4月1日時点の人数である。

※1：基準年度（計画策定時）の職員数は、会計年度人用職員を除く角田市に本籍のあるフルタイム勤務職員（派遣職員・事務5人含む）で、（ ）内は任期付職員の人数で外書きである。

※2：調整後基準年度は、定年未到来の任期の定めのない職員数に再任用フルタイム職員を加えた人数で、（ ）内は、定年未到来年齢に属する任期付職員の人数で外書きである。

3. 職員、人件費の状況

(1) 職員数の状況

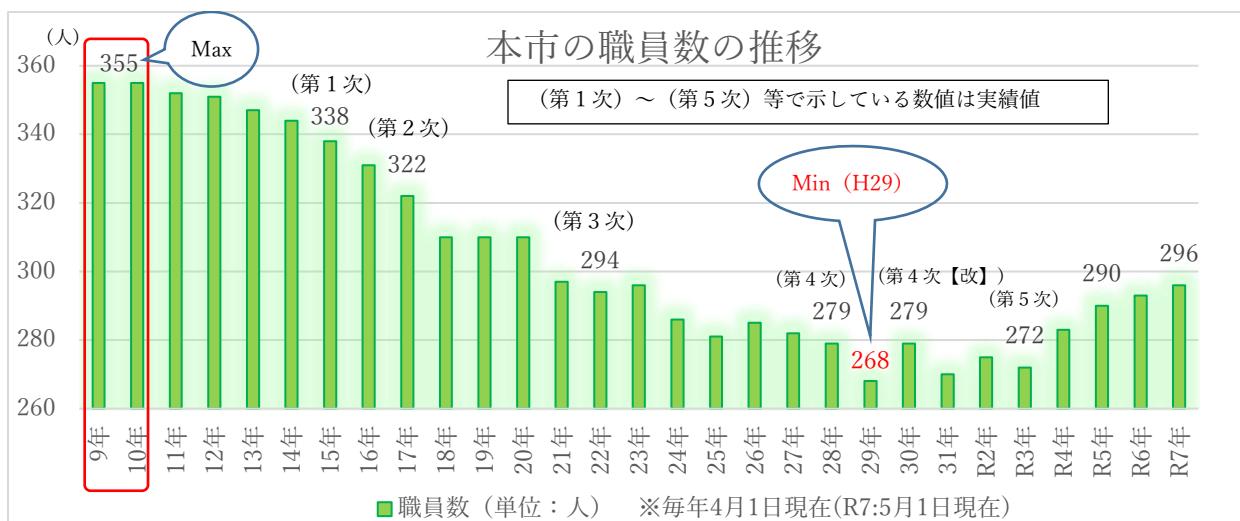
① 全国の職員数の推移

本グラフには表記していませんが、地方公務員の職員数（総務省公表データより）は、平成6年度の328万2千人をピークに減少をし始め、国の旗振りにより進めた地方公共団体の平成17年度から22年度までの「集中改革プラン」により、その数は23万人減らし、平成28年度は、最小値の273万7千人となり、令和5年度の「管理監督職勤務上限年齢制」（以下「役職定年制」という。）の運用開始により、定年年齢が1年伸びたことなどにより、令和6年度は、281万2千人と少し持ち直す状況となっています。



② 本市の職員数の推移（再掲）

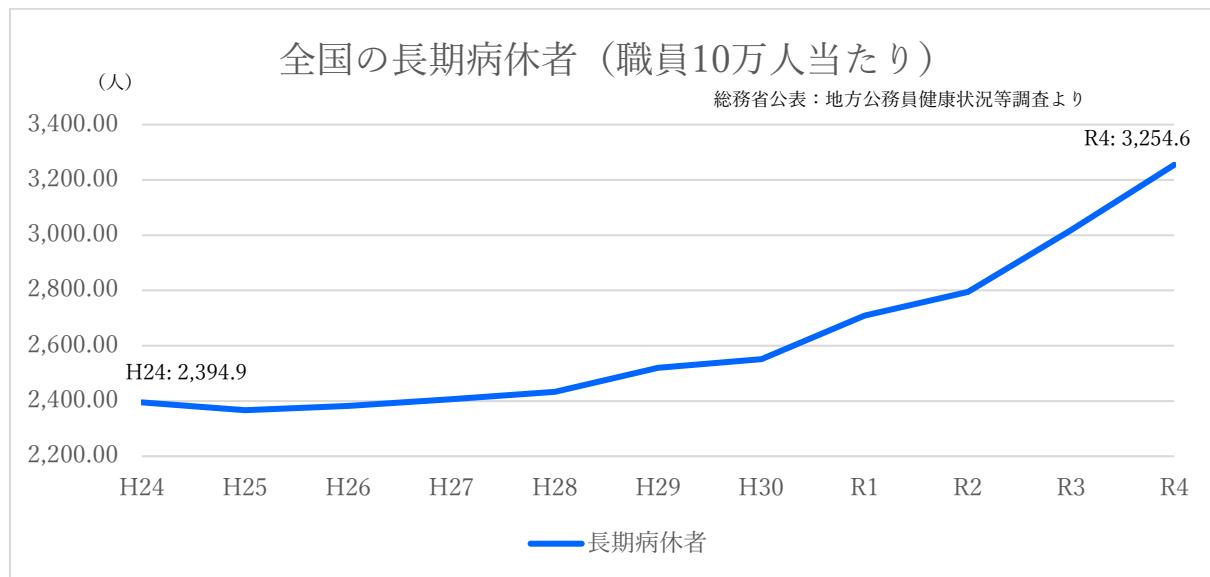
説明は、「2. これまでの取組状況（1）計画の経過等」（P2）を参照。



(2) 長期病休者数の状況

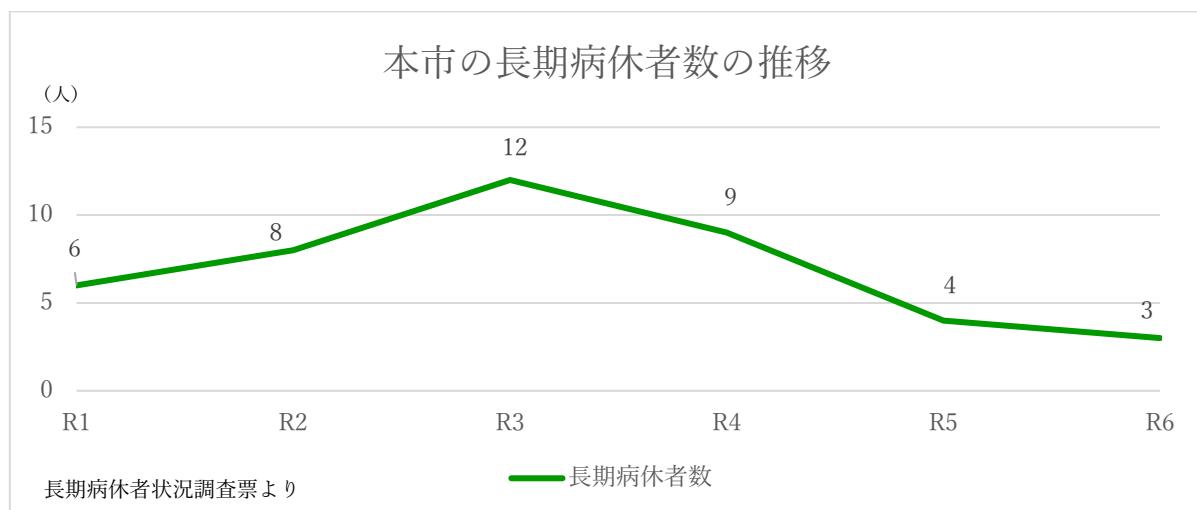
① 全国の長期病休者数の推移

全国における地方公共団体職員の長期病休者を職員 10 万人当たりでの過去の推移を表したものが次のグラフです。年々その数は増加し、令和 4 年度では、3,254.6 千人/10 万人となっています。ここでは、その疾病分類は示していませんが、「精神及び行動の障害」が群を抜いて多い状況にあります。



② 本市の長期病休者数の推移

本市における最近の長期病休者数は、次のグラフに示すとおりで、令和 3 年度で 12 人を数えましたが、その後は減少傾向にあります。ここでは、その休暇理由の内訳を示していませんが、やはり本市においても「精神及び行動の障害」がその多くを占めています。

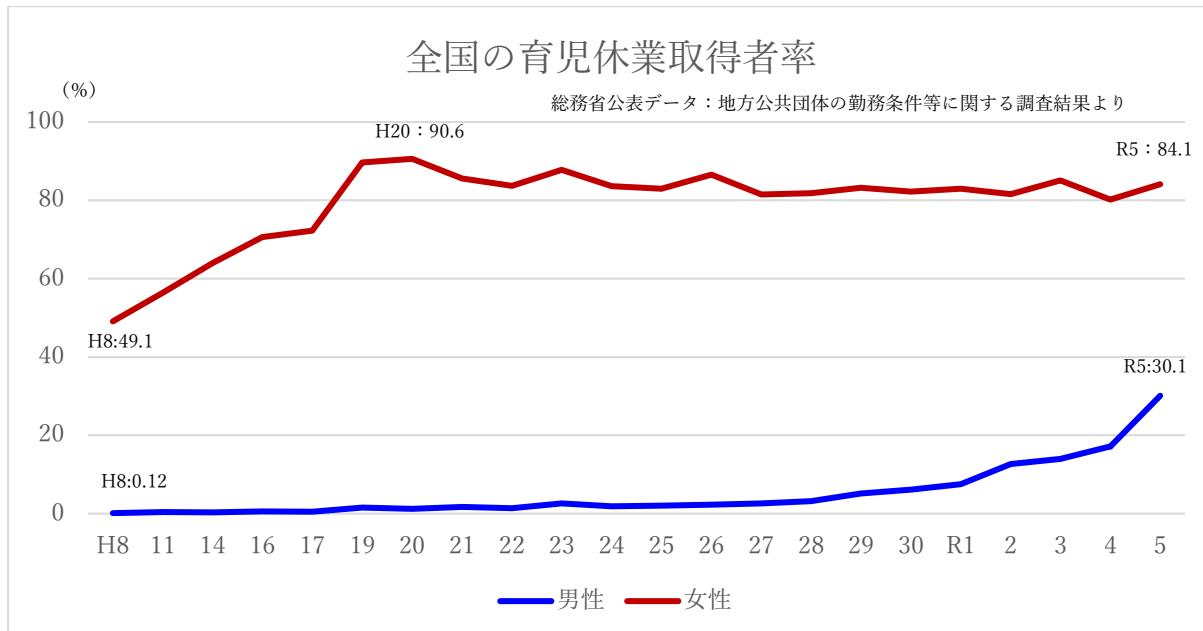


(3) 育児休業取得率の状況

① 全国の育児休業取得者率の推移

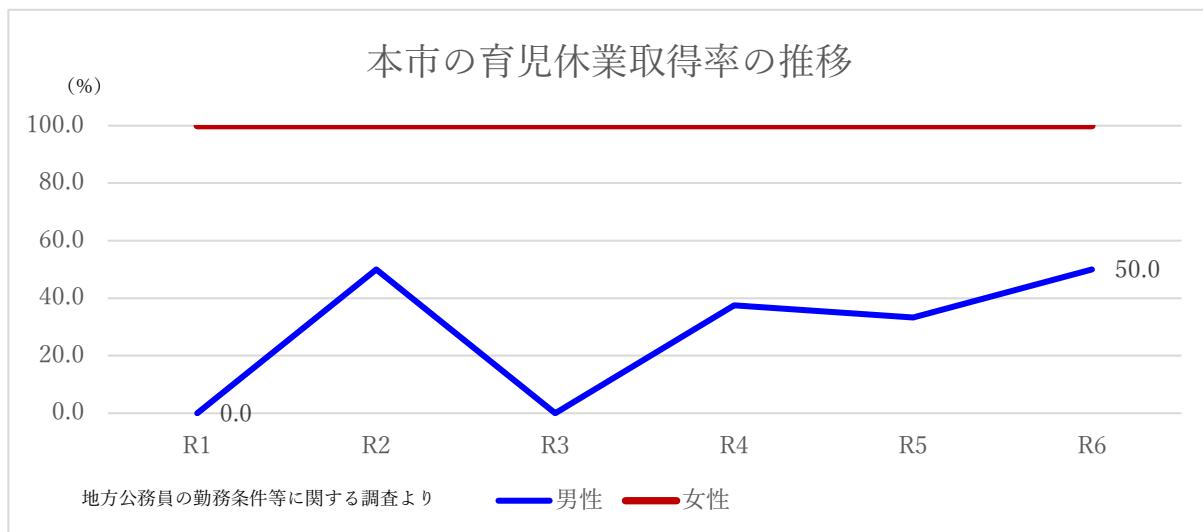
全国の育児休業取得者率は、女性にあっては、平成 20 年度に 90.3%の最高値を示し、それ以降は、80%以上を維持しており、令和 5 年度は、84.1%となっています。

男性にあっては、平成 28 年度頃までは、低調な伸びとなっていましたが、平成 29 年度あたりからその伸びが少しずつ増え、令和に入ってからは、大きく伸びを見せ令和 5 年度は初めて 30%を超えていました。



② 本市の育児休業取得者率の推移

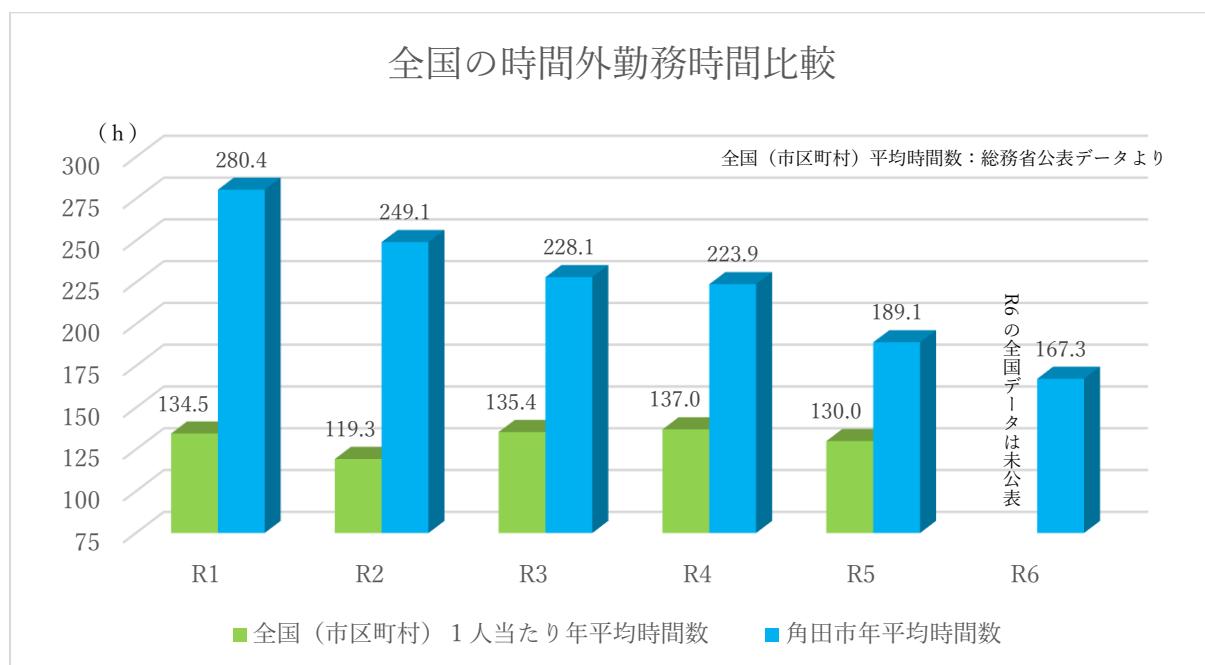
本市の最近の育児休業の取得率の推移は、次に示すグラフのとおりです。女性は、100%の取得率にありますが、男性は、令和 4 年度に地方公務員育児休業法の改正により育児休業の取得がしやすくなったこともあり、以後少しずつですが上昇傾向にあります。



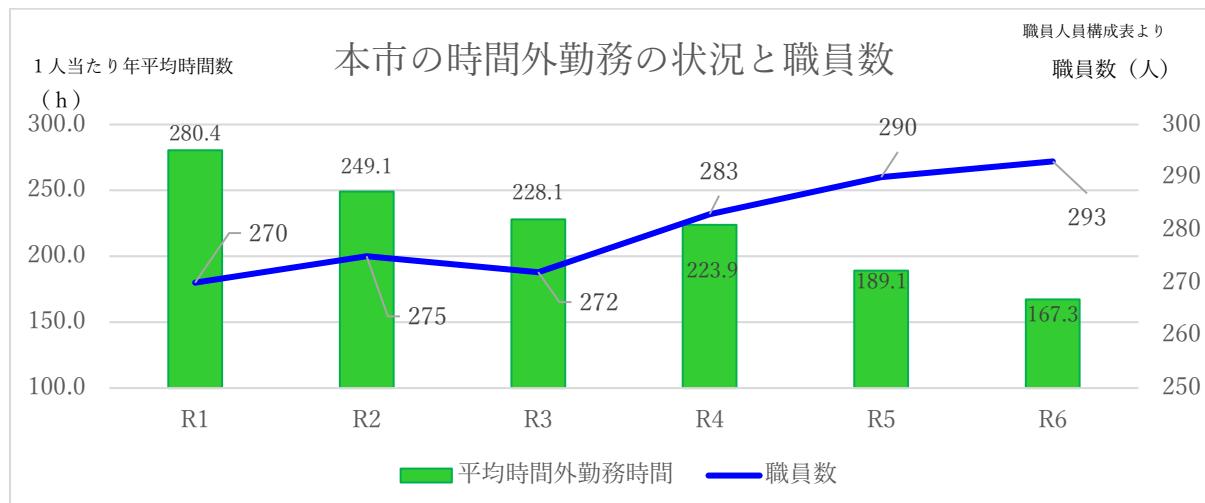
(4) 時間外勤務の状況

① 全国の時間外勤務の推移と本市の推移

全国の時間外勤務の推移については、総務省が実施する「地方公務員の勤務条件等に関する調査」の結果として公表されており、内容は次に示すグラフのとおりです。全国（市区町村）の1人当たりの年平均時間数は、令和2年度の119.3時間を底に令和3年度以降130時間台となっています。本市の「年平均時間数」は、令和元年度は、「東日本台風災害」対応により280.4時間となりましたが、その後徐々に減少し、令和5年度は、189.1時間、令和6年度は、167.3時間となっています。しかし、全国平均との比較では、依然として高い水準となっています。



② 本市の時間外勤務時間と職員数



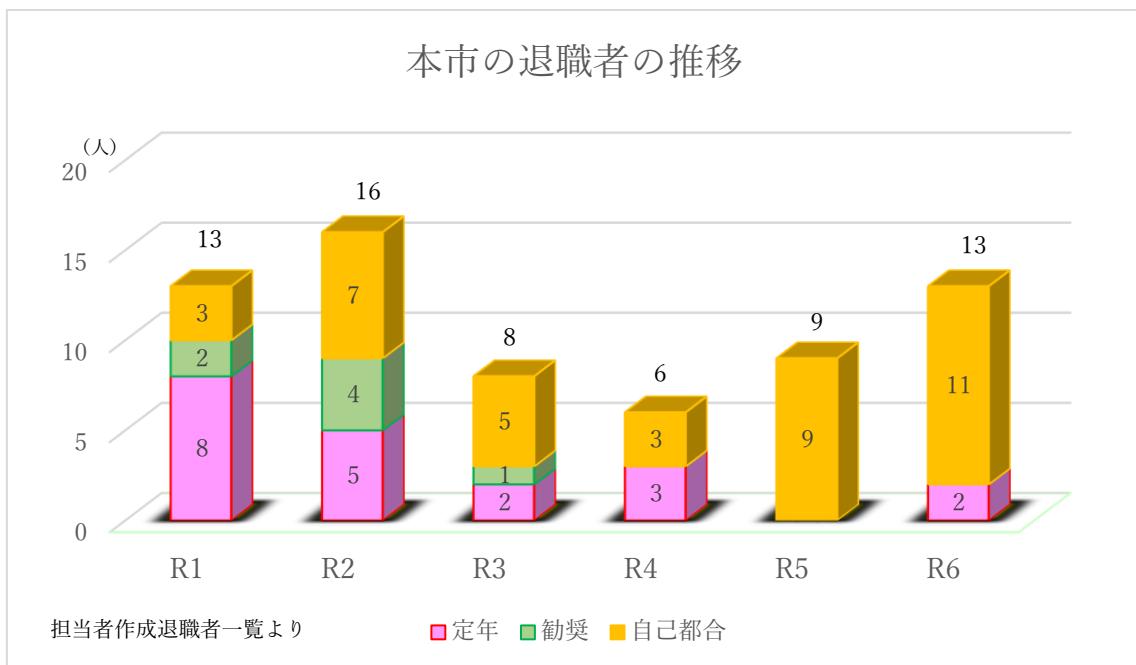
上記のグラフは、本市の年平均の時間外勤務時間数と職員数を重ね表記したグラフです。令和

元年度は、前述のとおり、「東日本台風災害」対応により、時間外勤務時間は大きくその時間数を伸ばしていますが、それ以降は、減少傾向となり、令和6年度は167.3時間となっています。一方で職員数は、令和3年度以降増加傾向で令和6年度は293人と増員しています。それと相まった様に一人当たりの時間外勤務時間が減少傾向となっています。

(5) 本市の退職者数の推移及び見込み

① 本市の退職者数の推移

本市の最近の退職者の推移は、次に示すグラフのとおりです。勧奨退職制度の運用停止は、職員確保が容易でなくなってきたため、令和5年度から実施しています。自己都合退職者については、中堅職員を中心に増加傾向にあり、令和6年度以前3か年の平均では、約7.7人となっています。



② 本市の退職者数の見込み

「役職定年制」の運用が令和6年度から始まりました。この制度は、職員が満年齢60歳を迎える年度の翌年度において、地方公務員の身分をそのまま引き継ぎつつ、管理監督職を離れる制度となっていて、2年に1年齢ずつ定年年齢を引き上げていき、満年齢65歳定年とする制度です。本市においては、令和6年度末で2人の実績、令和8年度末で5人、令和10年度末で5人、令和12年度末で3人となる見込みです。また、自己都合退職は、近年増加傾向にあり、前述のとおり直近3か年の平均では、7.7人となっていて、今後も一定程度こういった職員が出てくると推察しますが、現時点では見込みを立てることができないことから、ここでの計数はしないこととします。

● 今後の退職者の見込み

	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	備考
定年退職者等	2	0	5	0	5	0	3	0	R10:再任用フルタイム1名含む
自己都合退職者	11	8	-	-	-	-	-	-	R7:R7採用計画に基づく数値

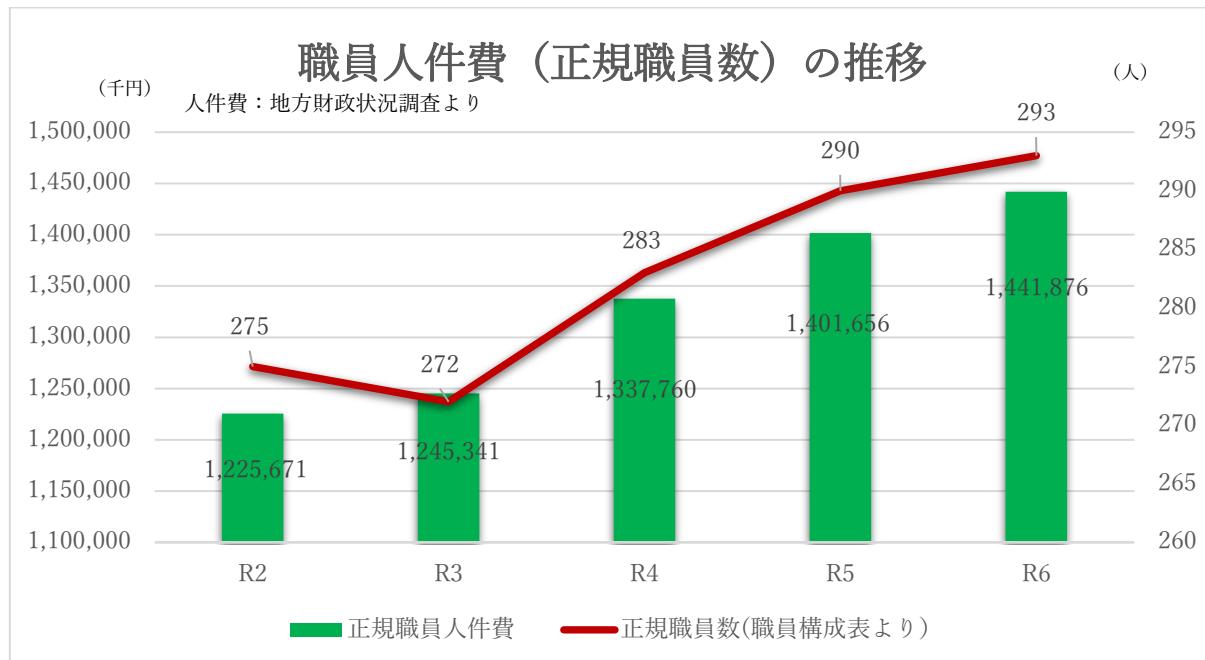
(6) 本市人件費の状況

以下に示す「本市職員の人件費の推移」のグラフは、令和6年度以前本市の直近5年間の「普通会計人件費」及び「事業会計人件費財源繰出分」の合計（会計年度任用職員及び委員等人件費を含む全人件費）を示したもので、先に示した職員数の推移（P7）と同様のトレンドを示しています。人件費は、令和3年度で若干の落ち込み（退職手当特別負担金減）が見られますが、令和4年度以降は、大きく伸びています。

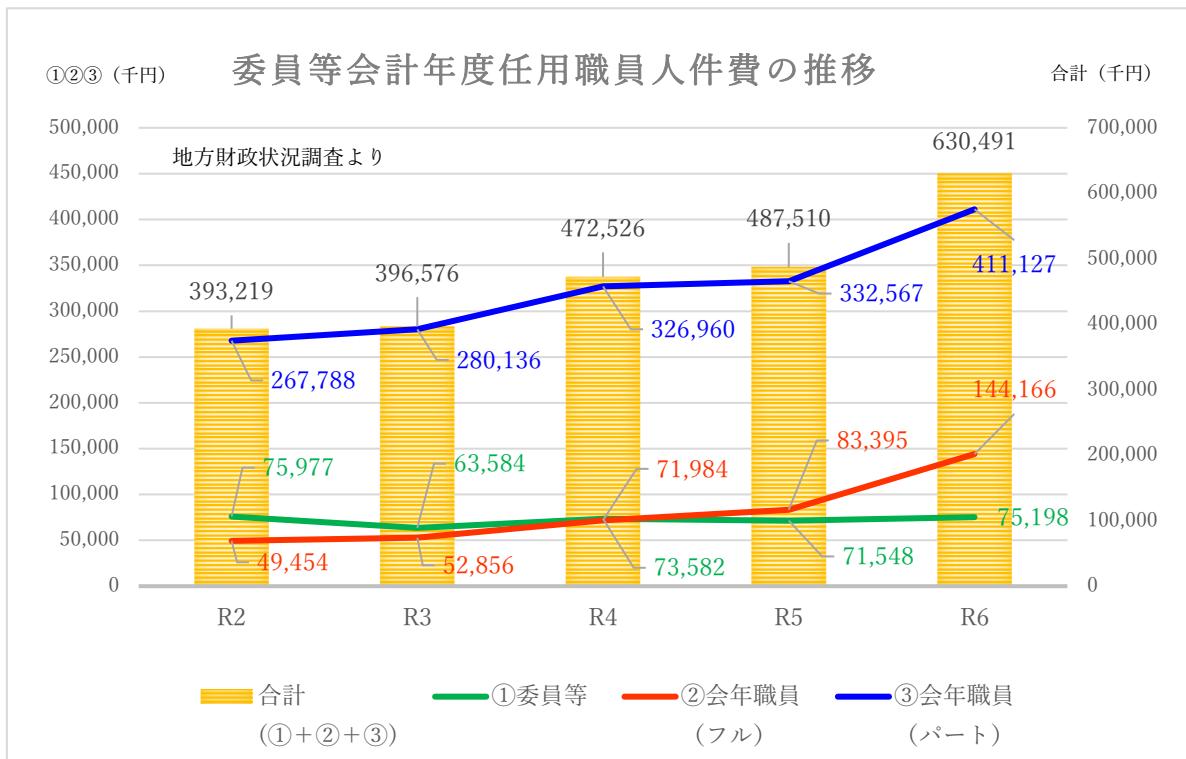


令和元年度以降、防災・減災、国土強靭化の推進、地域共生社会実現への取り組み、地球温暖化対策の推進、及びギガスクール構想等教育環境変化などへの対応等のため、必要な職員の確保を図った結果、令和7年5月時点の職員総数が296人と、第6次定員適正化計画（R8目標値：285人）に比して、11人増となったことに加え、人事院勧告による3年続けての職員給与水準の引き上げや会計年度任用職員への期末・勤勉手当支給開始により、令和6年度人件費は、対令和2年度比較で約3億8千万円の増となっています。

次に示す正規職員（任期の定めのない職員）の人事費のグラフで見ても、前述のとおり職員が増えたことなどにより、令和2年度対比で令和6年度は、2億1千万円を超える上げ幅となっています。



また、委員（附属機関等の委員）等を含む会計年度任用職員人件費の推移は、次に示すグラフの通りで、これまでの説明と同様に、ここ5年間では、右肩上がりの状況が続いています。令和2年4月から始まった、会計年度任用職員制度により、当該職については、行政職給料表が適用され昇給・昇格もあり、また、期末手当も支給され、令和6年度からは勤勉手当も支給となりました。結果としては、示しているグラフのとおり、会計年度任用職員人件費が牽引し、令和6年度3職種の合計は、対令和2年度で約2億4千万円の増となっています。



4. 部門別・職種別の状況

(1) 部門別の状況

総務省が毎年実施する「地方公共団体定員管理調査」に基づき、後に示す「6. 定員適正化計画」、「(3) 対象職員」(P24) 見合いの部門別の本市職員数の推移は、下表のとおりです。

令和2年度の職員数合計 275人は、令和7年度では、21人増の 296人となってています。この主な理由は、「総務・企画」部門で、ふるさと納税制度への取り組み強化や納税事務、人事行政の体制強化により4人の増、「民生」では、地域包括ケアシステム構築へ向けた取り組みや子育て支援の充実を中心とした強化による13人の増のほか、「衛生」で、保健行政及び環境行政などで4人の増などとなっています。

「令和元年東日本台風」による災害復旧のため、令和2年1月設置した「災害復旧推進室」を令和3年3月末で解消しましたが、それまでの間に土木技師や建築技師の中途退職により、土木部門は、令和3年度当初において10人の減となりました。しかしその後、防災減災構想等に基づく施設の強靭化などの推進のため採用を強化した結果、当該人員数は一定程度戻した姿となっています。

部 門	区 分	職 員 数 (人)						R7-R2
		R2	R3	R4	R5	R6	R7	
普 通 会 計	一般行政 (福祉除く)	議 会	4	4	4	4	4	0
		総務・企画	78	80	81	78	78	4
		税 务	15	16	16	17	17	3
		農林水産	18	21	20	20	20	2
		商 工	10	8	10	10	9	0
		土 木	23	13	16	21	23	19 ▲4
		小 計	148	142	147	150	151	153 5
普 通 会 計	福祉関係	民 生	37	40	44	45	48	50 13
		衛 生	22	23	26	27	27	26 4
		小 計	59	63	70	72	75	76 17
		一般行政部門計	207	205	217	222	226	229 22
		教 育	35	34	32	33	33	35 0
公 営 企 業 等 会 計		普通会計部門計	242	239	249	255	259	264 22
		水 道	9	7	8	8	9	9 0
		下 水 道	6	8	8	8	7	6 0
		そ の 他	18	18	18	19	18	17 ▲1
		公 営 企 業 等 会 計 計	33	33	34	35	34	32 ▲1
総 合 計		275	272	283	290	293	296	21
前 年 度 增 減			▲3	11	7	3	3	

(2) 種類別の状況

本市の職種別職員数の推移は下表のとおりです。

行政（事務）は、事務の権限移譲や少子高齢対策、国土強靭化及びデジタル行政の推進など、国による新たなる制度構築等による事務量の増加により、職員の増加傾向が続いています。そのうち、社会福祉士は、それまでの生活困窮者や障害者の支援業務に加え、介護保険や子育て支援分野でもその能力を必要とされてきていることから、令和4年度及び令和7年度にそれぞれ2人、3人、計5人の増員をしています。

技師は、防災減災事業を含む施設の強靭化推進等のため、当該職員の確保に努めてきましたが、中堅技師職員の中途退職があり、満足する職員数には至っていない状況にあります。

保育部門ですが、令和元年度までに民間の「認定こども園」や「保育所」が新たに設置されました。また、新たな「小規模保育事業所」も新設され、児童が民間施設に入所・入園する数が以前と比べて増えている一方で、公が積極的に担うとしている特別な保育を必要とする児童が増加傾向にあることから、保育士数は、概ね同数で推移しています。

保健師は、これまでの保健事業に加え、「子ども家庭センター」の設置や学校保健等と児童福祉の連携のため、教育委員会事務局への保健師の出向により若干の増員となっています。

栄養士については、これまでの住民への栄養指導業務に加え、保育部門の食育及び栄養管理の強化を進めるため、増員をしています。

労務職のうち、運転技術員は現状維持で、学校業務員は、学校の統廃合を控え、採用の抑制を図ってきましたが、学校の適正規模及び適正配置の方向性が定まりつつあることから、必要数の確保のため、若干数ですが数を戻しています。

単位：人

	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R7-R2
行政（事務）	205	208	216	222	223	226	21
（社会福祉士）	【3】	【3】	【5】	【5】	【5】	【8】	【5】
技師（埋文※含む）	26	21	23	24	24	23	▲3
保育士	17	18	19	18	19	18	1
保健師	16	16	15	17	17	18	2
栄養士	2	2	3	2	3	3	1
計	266	265	276	283	286	288	22
労務職	9	7	7	7	7	8	▲1
職員数計	275	272	283	290	293	296	21
前年度増減	△3		11	7	3	3	

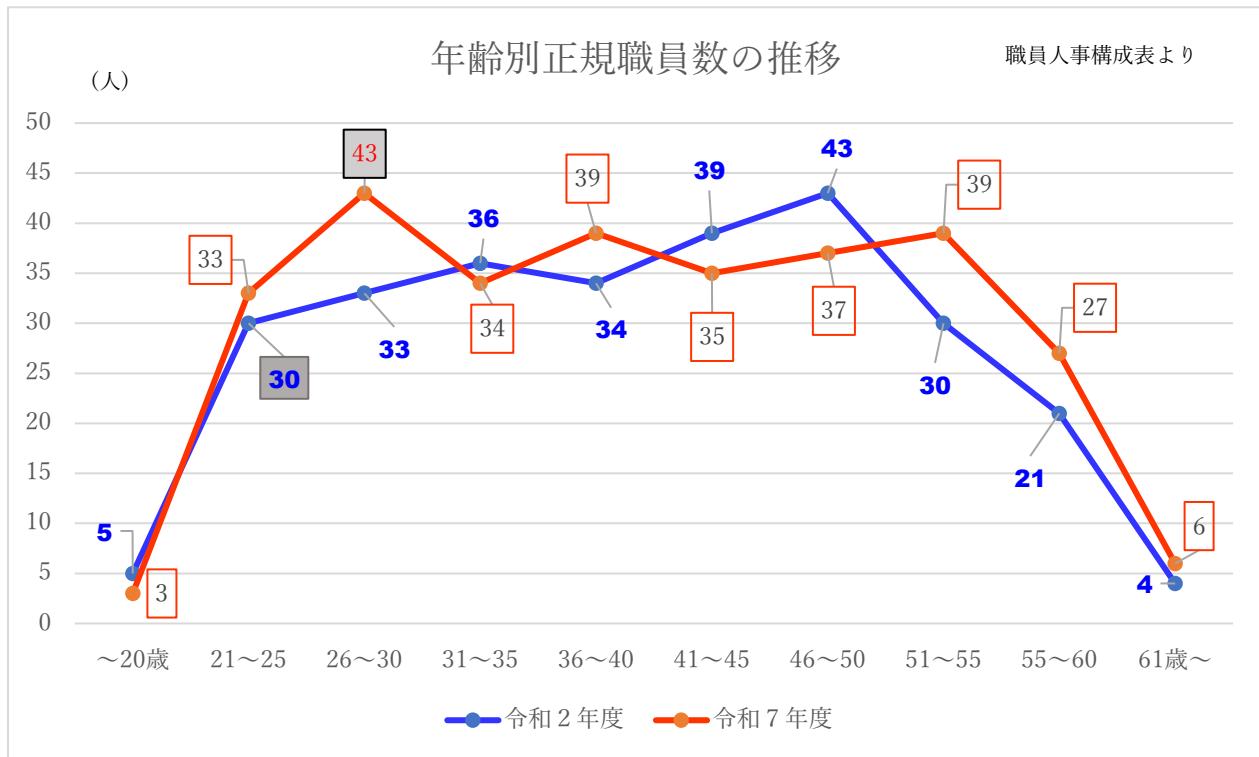
【 】内は行政（事務）の内数

※埋文：埋蔵文化財技師（R7より）

(3) 職員の年齢構成の状況

本市の5歳刻みの年齢別正規職員数の推移は下図（グラフ）のとおりです。

令和2年度の21～25歳の30人は、5年後の令和7年度は、26歳～30歳において43人となっていて、中堅職員の中途退職者が多くなっていて、これは当該世代の職員補充をしている結果であると考えています。「～20歳」及び「61歳～」の職員以外で見ると、全体の職員構成としては、極端に突出している、あるいは減じている年代はなく、年齢構成上の均衡は一定程度保たれていると判断できます。



(4) 類似団体等との比較

地方公共団体が自ら職員の適正な定員管理をしていくための指標として、類似団体別職員数及び定員回帰指標が国（総務省）より示されています。

① 類似団体別職員数

「類似団体別職員数」は、全市区町村を対象に、その人口と産業構造（産業別商業人口の構成比）の2つの要素を基準にいくつかにグループ化し、それ毎に人口1万人当たりの職員数を算出して、グループ内での職員数を比較するものです。

本市のグループは、類型として「一般市I-0」に属し、当該グループには25団体が属しています。この比較は、団体により実施にばらつきのある公営企業等会計部門を除き、普通会計職員を対象としたものです。

本市の普通会計職員数は、常備消防事務については、地方自治法に基づき、一部事務組合（仙南地域広域行政事務組合）委託としていることから、「単純値比較」の普通会計ベースでは6.2人少なくなります。そういった条件を含み修正した「修正値比較」では、15人の増となります。

類似団体別職員数部門別比較

単位：人、%

部 門	職員数 [※] R6.4.1	類似団体別職員数との比較					
		単純値比較			修正値比較		
		試算値	超過数	超過率	試算値	超過数	超過率
議 会	4	4	0	0.0	4	0	0.0
総務・企画	77	70	7	9.1	70	7	9.1
税 务	17	16	1	5.9	16	1	5.9
民 生	48	50	▲2	▲4.2	45	3	6.3
衛 生	27	20	7	25.9	22	5	18.5
労 働	0	0	-	-	-	-	-
農林水産	20	20	0	0.0	21	▲1	▲5.0
商 工	9	10	▲1	▲11.1	10	▲1	▲11.1
土 木	23	20	3	13.0	21	2	8.7
一般行政計	225	210	15	6.67	209	16	7.1
教 育	34	39	▲5	▲14.7	35	▲1	▲2.9
消 防	0	26	▲26	-	-	-	-
普通会計計	259	275	▲16	▲6.2	244	15	5.8

※総務省が行う定員管理調査の数値である。

また、前述のとおり、類似団体（I-0類型）数は、本市を含む25団体ありますが、そのうちいくつかの団体（人口及び（又は）面積が本市に近い団体）との比較は、次に

示す通りです。

本市の常備消防事務は、仙南地域広域行政事務組合に委託していることから、表に示す通り、普通会計ベースの人口1万人当たりの職員数は、「消防除き」で **96.22人** となっています。この中で最も少いのは、岡山県井原市の **84.77人** で、最も多いのは、長崎県西海市の **124.23人** となっていて、ここでの本市の位置は、中位置にあると言えます。

ただし、平成の市町村合併の影響や各団体の特異性などもあり、当該比較だけで職員数が「多い」や「少ない」を判断すべきではないことを理解しておく必要があります。

類似団体（I-0類型）との比較（令和6年度） 角田市以外は、各団体のホームページより

区分		宮城県 角田市	岡山県 井原市	福島県 田村市	山形県 村山市	新潟県 胎内市	長崎県 西海市	大分県 豊後高田市	
部 門 (人)		住民基本台帳 (R6.1.1)人	26,917	37,396	33,600	21,742	27,284	25,437	21,960
		面積 (R6.10.1) (単位: km ²)	147.53	243.54	458.33	196.98	264.89	241.98	206.24
普通会計	一般行政 (福祉除く)	議 会	4	5	5	4	3	5	4
		総務・企画	77	86	91	55	62	106	73
		税 务	17	23	16	11	16	20	17
		労 働	0	0	0	1	0	2	0
		農林水産	20	20	33	18	31	28	30
		商 工	9	16	16	8	15	10	12
		土 木	23	24	27	24	18	26	20
		小 計	150	174	188	121	145	197	156
	福祉関係	民 生	48	52	61	34	75	43	30
		衛 生	27	20	31	14	30	34	24
		小 計	75	72	92	48	105	77	54
計		一般行政部門計	225	246	280	169	250	274	210
		教 育	34	71	45	23	51	42	33
		消 防	0	0	0	47	0	0	49
		普通会計部門計	259	317	325	239	301	316	292
		人口1万人当たりの職員数 (普通会計)	96.22	84.77	96.73	109.93	110.32	124.23	132.97
		人口1万人当たりの職員数 (普通会計-消防除き)	96.22	84.77	96.73	88.31	110.32	124.23	110.66
公営企業会計	病 院	0	182	0	0	0	6	0	
	水 道	9	13	6	6	11	17	5	
	交 通	0	0	0	0	0	7	0	
	下 水 道	7	9	4	5	6	10	6	
	そ の 他	18	28	20	17	16	26	20	
	公営企業等会計計	34	232	30	28	33	66	31	
総 合 計		293	549	355	267	334	382	323	

② 定員回帰指標

定員回帰指標は、平成 19 年度から用いられるようになったもので、人口と面積の 2 つの説明変数で職員数を試算する指標です。比較対象職員は、普通会計部門に一部事務組合を加えたものとしています。

この指標による令和 7 年度（4 月 1 日）の試算職員数は、一般行政部門では、197 人、普通会計部門で 279 人となっていて、本市見合いの一部事務組合職員数を加えた職員実数は、229 人及び 302 人となり、それぞれ 32 人、23 人と大幅に上回っています。

角田市の現状

人口 (R7.3.31)	26,249 人
面積 (R7.4.1)	147.53 km ²
全職員数 (R7.5.1)	296 人
普通会計部門	264 人
一般行政部門	229 人
教育	35 人
消防	-
公営企業等会計部門	32 人

試算職員数

単位：人

一般行政	4.0 × 人口 (千人) ①	105 人
	0.22 × 面積 (km ²) ②	32 人
	一定値 ③	60 人
	試算数 (①+②+③)	197 人
普通会計	5.7 × 人口 (千人) ①'	150 人
	0.33 × 面積 (km ²) ②'	49 人
	一定値 ③'	80 人
	試算数 (①'+②'+③')	279 人

比較

単位：人

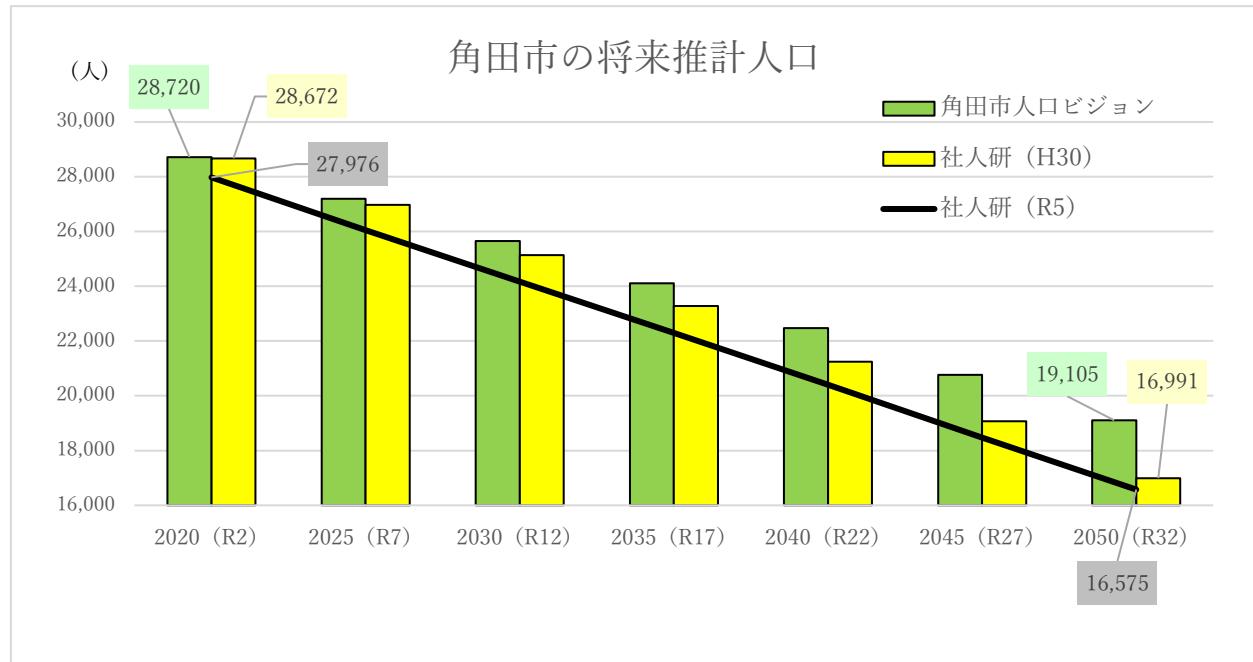
一般行政部門	角田市の職員数	一部事務組合等含む職員数
	実数職員数	229
普通会計部門	試算職員数	197
	実数職員数	302*
普通会計部門	試算職員数	279

*仙南地域広域行政事務組合（一部事務組合）消防職員の角田市見合分 38 人を加えている。

5. 市を取り巻く状況

(1) 人口推計

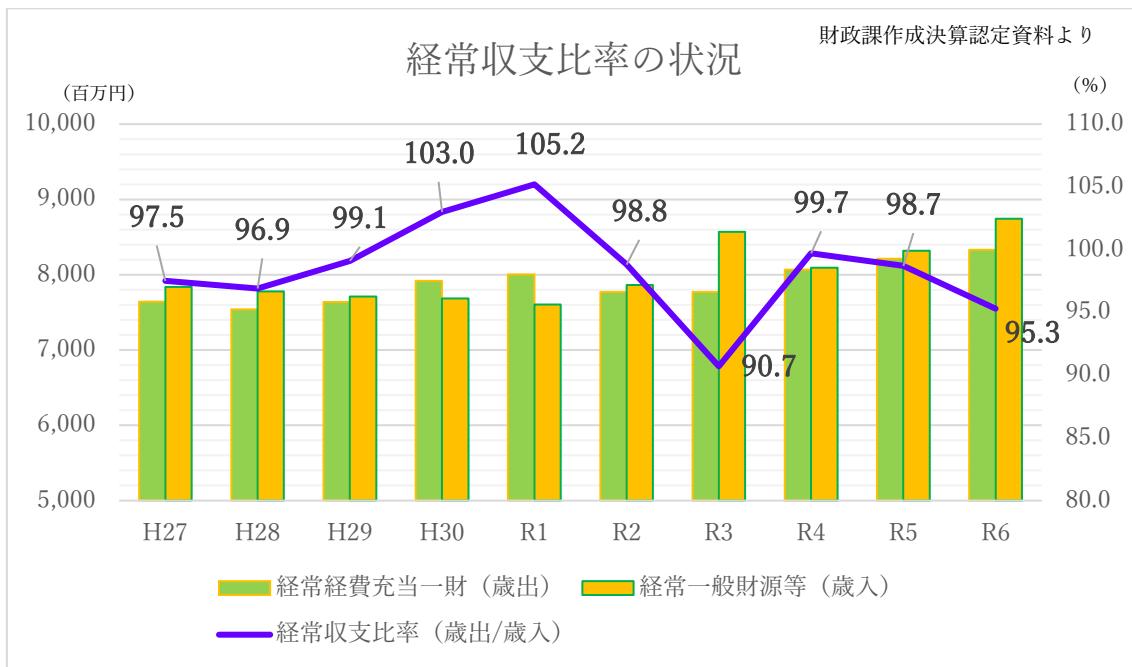
国立社会保障・人口問題研究所すると以下に示すとおりとなります。令和4年3月本市策定の人口ビジョンや平成30年の国立社会保障・人口問題研究所公表の本市の将来人口推計値との比較では、人口減少が更に加速化するとの予測となっています。



(2) 財政の状況

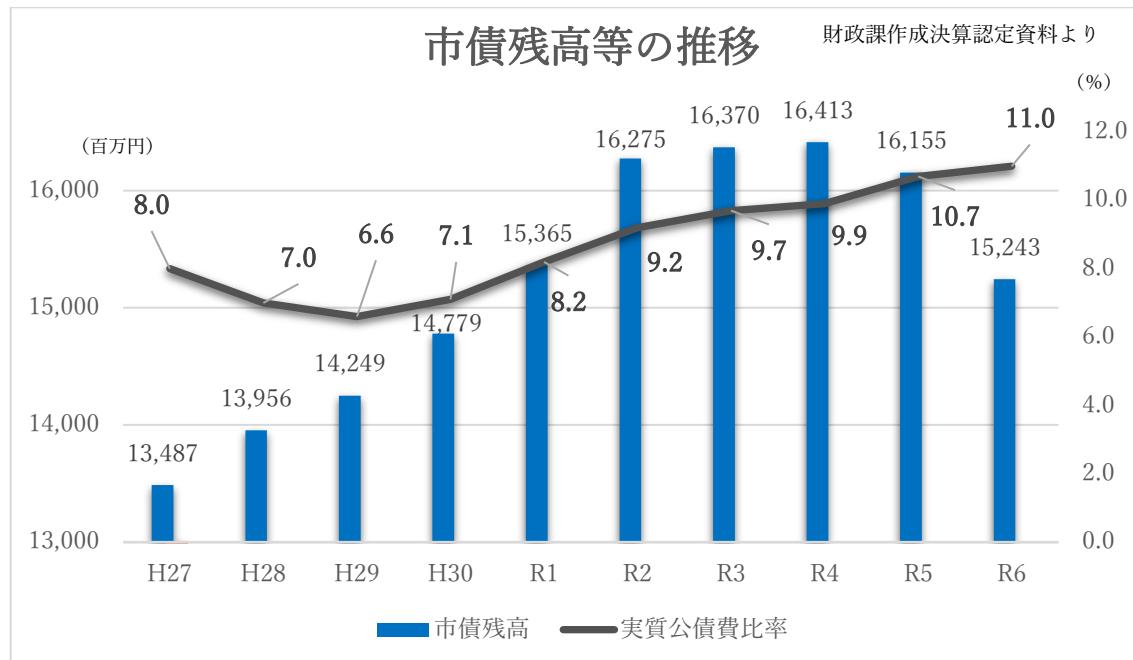
① 経常収支比率の状況

本市の過去10年間の財政の状況について、ポイントを絞りいくつかのデータで見てみると、財政の硬直化を表す指標である「経常収支比率」(グラフP21)は、90%後半の高い状況が続いています。特に平成29年度から令和元年度までは、急激に上昇しており、扶助費等社会保障費や公債費の上昇が本指標を押し上げ、平成30年度は103.0%と経常経費を税や普通交付税等経常一般財源の歳入で賄えきれない状況となり、翌元年度は、105.2%と全国ワースト5となりました。しかしその後の令和3年度は、新型コロナウイルス感染症対策等により、経常的業務を抑制せざるを得なかつたことなどから、90.7%とその率を大幅に下げ、その後は、再び90%後半の高い状態が続いています。



③ 市債の状況

市債残高は、平成 27 年度の 13,487 百万円が令和 4 年度では 16,413 百万円と、年度を過ごすたびに増加しています。これは、平成 29 年度・30 年度の「道の駅整備」、「令和元年東日本台風災害」による令和元年度・2 年度の「災害等廃棄物処理事業」、その後の「総合保健福祉センター ZEB 化改修事業」や「総合体育館施設改修等事業」など、必要な事業への財源として起債充当したことにより、令和 4 年度と平成 27 年度比較で約 30 億円残高が増加しました。その後は、事業繰り越しなどにより、起債額が減少したことから、市債残高は減少となりました。

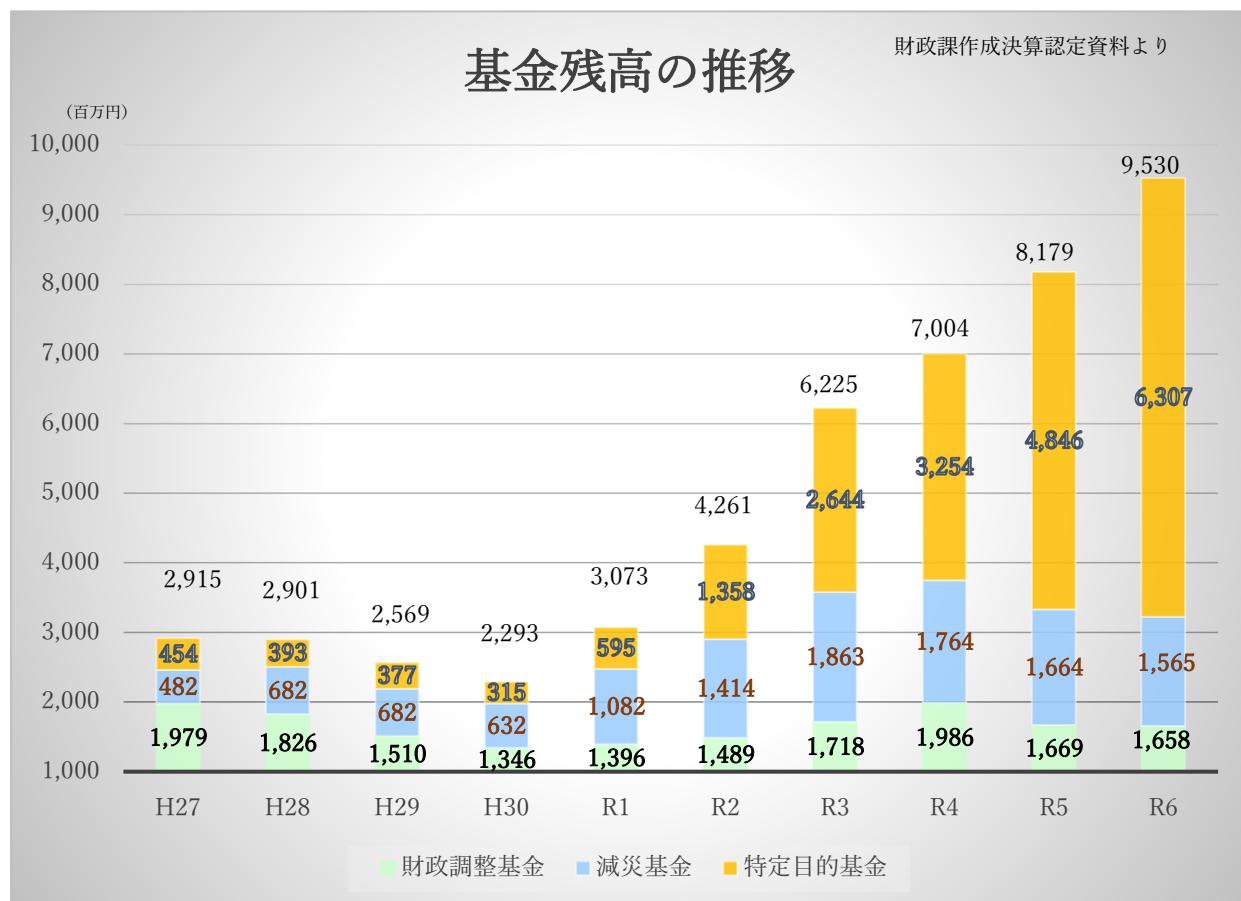


また、実質公債費比率も、市債残高の増加に合わせるように、平成 29 年度の 6.6% は、7 年後の令和 6 年度では、11.0% まで上昇しています。この比率が、18%（直近 3 か年平均）以上になると、市債発行時に県知事の許可が必要（現在手続きは届出又は協議）とされる危惧がある中で、今後、新設中学校施設整備などの大規模事業が予定されていて、今後もこの比率は上昇するものと推察されます。

④ 基金の状況

本市の基金残高は、平成 30 年度までは減少傾向でしたが、令和元年度以降は、財政調整基金を始め残高を増やしている状況にあります。特に特定目的基金残高は、平成 30 年度の 315 百万円から令和 6 年度では、6,307 百万円と 20 倍ほどに増加しています。基金残高総額としては、平成 30 年度の 2,293 百万円は、令和 6 年度で 9,530 百万円と大幅に額を増やしています。

その主な要因は、聖域なき歳出削減に努めたというものではなく、いわゆる「ふるさと納税制度」活用に注力したことによるもので、平成 29 年度の「ふるさと納税寄付金」70 百万円が令和 6 年度では 4,920 百万円までその額を増やした結果と言えます。今後、歳出削減を含む行財政改革を進めながらも、本市財政基盤の強化安定のため、引き続きこの取り組みを継続して推進していかねばなりません。



6. 定員適正化計画

(1) 基本的な考え方

職員の適正定員については、第6次計画までを策定し、これまで何度も見直しを図りながら、基本的には、職員数の抑制を念頭にその管理を行ってきました。しかし近年においては、「令和元年東日本台風」による大規模水害や令和3年・4年の「福島県沖地震」災害を受けての防災減災等への取り組みや施設の強靭化、そして、新型ウイルス感染症対策などのほか、重要施策として、地球温暖化対策の推進、学校の適正配置、及び地域包括ケアシステム構築に向けた取り組みを始め、新たな企業誘致の実現等、対応すべき課題の克服等のため半ば計画度外視の職員採用をしてきました。その結果、計画途中とはなりますが、前述のとおり、令和8年度の目標職員数285人に対して、職員数は令和7年5月現在、11人増の296人となっています。この状況は、普通会計ベースで見る「類似団体職員数」との比較でも多い人員数（「一般市I-0」のいくつかの市との比較では、中位でもある）となっています。しかし、引き続きこれら重要施策の推進を図りつつ、今後は、更なる課題として、子育て支援の重点化、小児科誘致及び地域共生社会実現に向けた取り組みの推進、DXへの対応と推進、そして新中学校施設整備など、進めるべき新たな施策も目白押しという状況の中で、職場での子育て支援対策としての男性職員の育児休業取得率向上への対応、更には、役職定年制度の完成形までの間、職員数の増加を見込む必要があります。

喫緊の行政課題が山積し、時間外勤務時間が全国平均より多い現状に鑑みれば、現計画の目標値(285名)での対応は、大変窮屈な状況にあると言えます。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。従って、時事の行政課題にスピード感を持って対応し、市民サービスの維持・充実に資するためには、必要な人員を確保していく必要があります。

いずれにしても、「働き方改革」を進め、現在の行政サービス水準を低下させることなく、追加されていく行政需要や課題に対応するため、別に策定する「行財政改革」に関する計画（以下「次期行財政集中改革プラン」という。）に即しつつ、必要な人員の確保と育成を図ることを基本的な考え方とするものです。また、実際には存在する本計画に含めていない自己都合等早期退職者の対応については、退職年度の翌年度当初等に当該退職者数と同数程度を当該退職同職種毎に男女の数の均衡を勘案し加えて採用するものとします。

なお、時勢が大きく変化していく現状にあっては、次に示す本計画の「(2) 計画期間」(P24)以降についても一定程度考え方を馳せておく必要があります。令和6年の我が国の人口は、外国人が34万人増えたのにも関わらず、55万人の減少となりました。つまり、たった1年で日本人そのものの数が約90万人減少したことになり、一つの「県(人口)」が消滅したと言っても過言ではありません。恐らくこの傾向に歯止めをかけることは、至難の業であり、今後もこの傾向が続くと考えるべきです。さほど遠くない将来、現在採用において殆ど応募がない土木技師だけでなく、一般行政(事務)職の採用も覚束なくなる時期が来ると想定しなければなりません。従って、早い段階でそれを意識した事務事業遂行の手法や執行体制を検討していく必要があります。

(2) 計画期間

令和7年5月1日現在を基準年度とし、本計画の計画期間は、令和9年度から令和13年度の5年間とします。

なお、本計画は、本計画中間年度の令和11年度に計画の見直しをすることとしますが、行政需要や行政を取り巻く環境等の変化、そして、別途策定される「次期行財政集中改革プラン」により、大きく影響を受けるため、変化やその進捗により、別途見直すほか、必要な場合には、都度見直しを図ることとします。

(3) 対象職員

本計画の対象職員は、毎年度実施される「地方公共団体定員管理調査」の普通会計及び公営企業等会計に属する職員のうち、「任期の定めのない職員（フルタイム再任用職員を含む）」に加え、本来身分が本市にある派遣職員を含むもので、従って、任期の定めのある「任期付職員」及びフルタイム勤務を含む「会計年度任用職員（臨時の任用職員含む）」は除くものとします。

(4) 目標とする職員数

目標とする職員数は、各年度次に示す表のとおりです。

【各年度の目標とする職員数】

[単位：人]

年 度	基準年度 (R7)	令和8年度 (R7採用計画により)	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度	令和13年度
職員数	2 9 6 (5)	3 0 8 (9)	3 1 0 (7)	3 1 6 (11)	3 1 8 (13)	3 2 3 (22)	3 2 4 (26)
役職定年職員除く	2 9 1	2 9 9	3 0 3	3 0 5	3 0 5	3 0 1	2 9 8
定年退職者	0	5	0	5 ^{※3}	0	3	
自己都合退職者	8 ^{※1}						
採用予定人員	2 0 ^{※1}	7 ^{※2}	6	7	5	4	

各年度4月1日（R7:5月1日）、（ ）書きは役職定年職員（定年延長職員）数で内数、

※1：R7採用計画（R8.4.1採用）による、※2：障害者枠1名含む、※3：再任用フルタイム職員1名含む

《目標とする職員数の考え方》

令和7年5月1日の職員数を基準として、令和8年度は、別途策定の「令和7年度 職員採用計画（令和8年4月1日採用）」によるものとし、令和9年度以降は、次の内容を考え方として盛り込み計数します。

- 1) 原則退職者補充
- 2) 育児休業等に無理なく対応できる体制構築
- 3) 役職定年制度により定年退職者がいない場合も新規採用は初級職を中心に3～4名の枠を設定
- 4) その他土木技師等技術職は、技術等継承を念頭に適時採用

(5) 職種ごとの定員管理(目標数)

●第7次角田市定員適正化計画人数

[単位：人]

		基準年度 令和7年度	令和8年度 (R7採用計画により)	目標職員数	
				令和9年度	令和10年度
行 政 職	事務	226 (3)	231 (6)	234 (5)	238 (8)
	【うち社会福祉士】	【8】	【8】	【8】	【8】
	技師	23 (1)	26 (2)	25 ^{※1} (1)	27 ^{※3} (1)
	保育士	18 (1)	19 (1)	18 ^{※2}	18
	保健師	18	19	19 (1)	19 (2)
	栄養士	3	5	5	5
行政職計		288 (5)	300 (9)	301 (7)	307 (11)
労務職		8	8	9	9
	うち運転技術員	5	5	5	5
	うち学校業務員	3	3	4	4
職員数計		296 (5)	308 (9)	310 (7)	316 (11)
《再掲》職員数のうち 役職定年職員		5	9	7	11

[単位：人]

		基準年度 令和7年度	目標職員数		
			令和11年度	令和12年度	令和13年度
行 政 職	事務	226 (3)	239 ^{※4} (9)	242 (13)	244 (17)
	【うち社会福祉士】	【8】	【8】	【8】	【8】
	技師	23 (1)	27 (1)	28 (1)	28 (2)
	保育士	18 (1)	18 (1)	19 ^{※6} (3)	19 (3)
	保健師	18	20 ^{※5} (2)	20 (3)	19 (2)
	栄養士	3	5	5	5
行政職計		288 (5)	309 (13)	314 (20)	315 (24)
労務職		8	9	9 (2)	9 (2)
	うち運転技術員	5	5	5 (1)	5 (1)
	うち学校業務員	3	4	4 (1)	4 (1)
職員数計		296 (5)	318 (13)	323 (22)	324 (26)
《再掲》職員数のうち 役職定年職員		5	13	22	26

※1 対前年度▲1：役職定年水道技師 ※2 対前年度▲1：児童数減見込みによる定年退職不補充 ※3 対前年度+2：高齢任期付退職補充

※4：再任用フル職員の前年度末退職 ※5 対前年度+1：当該年度末退職を見据え補充 ※6 対前年度+1：将来の世代間均衡のため増員

職員数はR7 (5/1) を除き、各年4月1日時点の人数

職員数は、任期の定めのない職員（正規職員（フルタイム再任用職員含む））で、派遣される正規職員含む

() 内は、役職定年職員でその左の数値の内数、【 】内は、事務の内数

「(5) 種類ごとの定員管理（目標数）」については、前頁のとおりです。

これまでの計画でも「職種ごと」に定員を設定（P6「第6次角田市定員適正化計画における実績」参照）し、定員管理に取り組んできたことから、今回計画においても同様の扱いとします。

第7次となる本計画においても、業務をしっかりと遂行できるよう、各年度において職種毎に必要な人数を設定することとします。

なお、第6次計画では、前期（R4～R5）及び後期（R6～R8）に区分して目標値を設定しましたが、第7次計画では、積極的な見直しを適時に行おうとしていることから、各年度の目標数を明記することとします。

行政職 ()内は役職定年職員数で内数

① 事務（目標職員数：244人（17人）【+18人】） [R7.5.1] 226人（3人）

第6次角田市長期総合計画や当該実施計画に基づき計画化され、実施の方向性の高い重要施策等（DX、地域共生社会、学校施設整備及び立地適正化計画策定の推進等）の実現のため、注力すべき部署に必要人数を配置することとします。

一方で、「次期行財政集中改革プラン」でのアウトソーシング（業務及び施設の包括管理業務委託）及び事務等のデジタル化（RPA〔Robotic Process Automation〕やAI〔人工知能〕を活用）を更に進めることとした場合には、働き方改革の実現を含め、定員の適正化を更に推進することが可能となるため、当該検討を進めることが肝要です。

社会福祉士については、高齢者が引き続き増加傾向にあり、他方、児童福祉分野での能力を必要とするケースが増えてきていることから、人員を維持する方向とします。

「情報」職員は、そもそも人数が過少であることもあります、本分類（事務）に包含し管理しています。この時代、行政経営においては、極めて重要な職種で毎年募集をしていますが、応募がない状況にあります。都道府県によっては、情報採用職員を市町村に派遣などする仕組みを整備しているところもあるようで、本市が、単独での当該職の採用は、今や現実的でないともいえるため、宮城県や近隣市町とも連携した人員確保の検討が必要です。

② 技師（目標職員数：28人（2人）【+5人】） [R7.5.1] 23人（1人）

「令和元年東日本台風」による災害及び令和3年並びに翌年発生の「福島県沖地震」による災害の復旧等事業などにより、防災・減災のための事業展開及び施設の強靭化を進める必要があります。そういう中において、特に土木技師正規職員は、必要人員の確保が難しく、現在は、高齢職員による任期付職員で当座を凌いでいる状況にあります。採用手法の検討や採用条件の見直し等を行い、当該職の人員確保をあらゆる手法により行う必要があります。また、水道事業における技師についても本計画期間中に定年退職する職員もあり、人員の手当をしていく必要があります。

③ 保育士（目標職員数：19人（3人）【+1人】） [R7.5.1] 18人（1人）

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ます。当該計画では、児童（幼児）数の減少が予見されていたことから、民間保育事業者にその数を可能な限り偏重させることとし、公としては、特別な保育が必要な児童を積極的に預かることとしています。このため、今後も引き続き児童数を補足し、民間の保育経営に配慮しながら、保育を取り巻く情勢に対応した人員を維持する方向とします。

なお、「こども誰でも通園制度」への対応のため、若干の人的手当をする方向です。

④ 保 健 師（目標職員数：19人（2人）【+1名】） [R 7.5.1] 18人（0人）

現在のライフステージ型保健事業から、それ以前の地区担当（住民）型保健事業への再転換の必要性が囁かれている中、特に児童においては、乳児期から幼児期への移行、更には義務教育ステージへ移行、或いはその後のアプローチや見守り・指導が大変重要になってきています。ステージが移っても絶え間ない適切な保健サービスを提供できる体制づくりが必要であり、それぞれのセクション（保育機関や教育機関）へ保健師を配置して、連携がとれる体制整備のため、必要な人員確保が肝要となります。また、成人保健の分野でも、保健師は、地域包括ケアシステムの構築・運用において重要なポジションを占めるため、そのための当該職の人員は、若干手当する方向とします。

⑤ 栄 養 士（目標職員数：5人（0人）【+2名】） [R 7.5.1] 3人（0人）

令和8年4月の新規採用により5人の管理栄養士体制となる予定であり、これにより、乳幼児から成人・高齢者に至るまでの栄養指導（教育）を担うことが相当程度可能となります。そのため、この5人体制を維持し、健康の土台となる食に関する専門的知識を駆使して、市民の健康保持に寄与することとします。

労 務 職（内は役職定年（定年延長）職員数で内数）

① 運転技術員（目標職員数：5人（1人）【±0名】） [R 7.5.1] 5人（0人）

運転技術員については、市長等特別職送迎の運転業務、除雪や災害対応をはじめ、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していく方向です。

② 学校業務員（目標職員数：4人（1人）【+1名】） [R 7.5.1] 3人（0人）

現在の学校業務員業務については、退職者の意向を踏まえ再任用職員として任用し、不足する人員をフルタイムの会計年度任用職員で対応しています。令和8年度末で減員予定の会計年度任用職員に替え、令和9年4月に正規職員を1名採用することにより対応する方向とっています。引き続き学校再編の動きに合わせて、必要な人員を維持する方向です。

役職定年職員

計画期間中の定年退職は、令和8年度末、令和10年度末、令和12年度末にのみ発生するため、年々役職定年者数は増加していき、令和13年度における役職定年者数は、26人まで増加する予定（制度完成の令和14年度は、34人の見込み）です。

役職定年を迎えた人材が、その後一般事務を卒なくこなせるかは、高齢となり心身の衰えがあるが故に中々難しこころもあると推察します。当該職員の配置・担任事務は、個々の能力に即して配置をし、働くモチベーションやインセンティブを維持させながらの任用が肝要です。例えば、各部・課間等の調整・連携を担う「調整監」、重点施策等の推進を図る「推進監」及び専門的分野を担う「専門監」の職を準備して、対象者の能力等に即した事務を担任させることも一つのあり様です。

(6) 目標実現に当たり考慮すべき事項等

① 社会経済情勢や変化する行政需要への対応

更に進展する少子高齢化と人口減少、地球温暖化などの環境問題、そして進むグローバル化や技術革新など、社会や経済を取り巻く状況は、目まぐるしく変化・加速化しています。その影響は、少なからず、行政需要の変化と拡大をもたらし、その対応もし続けていかなければなりません。そのためには、アウトソーシング（業務及び施設の包括管理業務委託）及び事務等のデジタル化（RPA〔Robotic Process Automation〕やAI〔人工知能〕を活用）を進めつつ、必要な人員を確保・配置をしなければなりません。

② 高齢職員の適正配置

定年年齢が引き上げられ、役職定年制は、令和14年度末での65歳定年で制度完成となります。その間、正規職員としての高齢職員数は増え続け、令和14年度当初においては、60歳を超える65歳未満の高齢職員は、34人まで増えると見込まれます。長年勤務することにより蓄積された当該職員の持つ知識や技術等が効果的に活用できる仕組みを整え、組織全体においてより良い配置と業務分担に工夫が必要です。

③ 世代間人員の均衡

「② 高齢職員の適正配置」で触れたとおり、定年年齢が引き上げられることで高齢職員数が増えることにより、採用人員を大きく抑制すると若い世代の人員が極端に少なくなり、世代間人員の均衡が崩れてしまいます。財政負担を相応に伴うものとなりますが、定年退職者のいない年度も含め、役職定年制度の制度完成する令和14年度までの間、一定程度新規に職員を採用することで、世代間人員の均衡が大きく崩れることを抑制することが大切です。その後は、本市を取り巻く状況等により、採用人員の減員調整を含め、定員の検討をすべきと考慮します。

④ 職員の仕事と子育て、介護の両立支援

本市の男性職員による育児休業取得者は、年に1～2名程度で取得期間も短い状況にありますが、男性が育児に参加する機運の高まりがある中、今後は当該休業者数が増えていくものと予想されます。また、介護をしながら勤務する職員も定年年齢の引き上げにより、その数を相応に増やしていくものと考えられます。育児や介護への対応をしながら働くことのできる職場環境の整備のため、男性職員を含め育児や介護に積極的に関わることを推奨する職場風土を醸成する取り組みを進めるほか、そういった対応が取れる組織を構

築でき得る人員を確保する必要があります。

⑤ 土木技師等技術職員の任用等

最近の就職市場においては、求職者（売り手）の数に対して、企業（買い手）の求人数が多い状態の、いわゆる「売り手市場」となっています。地方公務員の採用状況についても同様のことが言え、本市の採用も全く当てはまる状況にあります。特に土木技師については、応募が殆どない極めて厳しい状況にあります。年齢要件や採用手法の見直しのほか、人員確保にあたっては職種転換（例：事務→技師）やその場合の研修制度の充実を含め、あらゆる手法を模索する必要があります。また、土木技師を含めた技術職員が管理職になる場合には、その技術分野だけでなく、行政の一般事務を担うことも必要となることから、技術分野以外のジョブ・ローテーションを組み込む仕組みの構築が必要です。

（7）計画推進にあたって

① 総合的な人事管理

正規職員の定員適正化に係るマネジメントに併せて、「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、新たに策定する「次期行財政集中改革プラン」の内容に即し対応していくこととします。

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

② 組織体制の適正化

多様化する行政課題や住民ニーズに迅速かつ柔軟に対応し、より効率的・効果的な行政サービスを提供するため、職員の能力を最大限発揮できる事務処理体制を臨機に行い対応していきます。また、ワーク・ライフ・バランスの推進やメンタルヘルス対策の充実を進め、時間外勤務の削減及び年次有給休暇取得の促進が図られるよう体制強化に努めます。

③ 事務事業の見直し、民間活力の活用及びDXの推進

限りのある人材や予算は、極力効果・効率的に活用する必要があります。時代が進むとともに変容し、複雑多岐化している行政ニーズに対応するためには、既存の事務事業を精査し、必要に応じて改善や廃止、再編しなければ、生きた資源（ヒト・モノ・カネ・情報・時間等）の使い方にはなりません。「① 総合的な人事管理」でも触れたように、「次期行財政集中改革プラン」で取り組まれる事務事業の見直し、アウトソーシング（業務及び施設の包括管理業務委託）及びデジタル化（RPA〔Robotic Process Automation〕やAI〔人工知能〕を活用）を踏まえた「人員配置の最適化」を目指します。

④ 多様な任用勤務形態の活用等

（ア）高齢期職員の活用

高齢期にある職員は、身体的な機能低下がある一方で、経験や知識、知恵といった強み、また、長年の仕事上での対人関係から習得した調整能力を持つ者が少なくなく、これらの力を活用できれば、組織力の低下等の抑制になり、若手層から壮年層までの事務負担の軽減や事務執行上のノウハウの継承が可能となります。

（イ）会計年度任用職員等（目標値設定外）の活用

ア 会計年度任用職員

本計画の目標設定外（以下、「イ」及び「ウ」に同じ。）の職となります。本市の当該職員は、令和7年6月時点では週10時間程度勤務のパートタイム職まで含め、約250名となり、本計画の対象としている「任期の定めのない職員」である正規職員数に迫る勢いとなっています。「業務時間が短い」や「不定期的な業務」で、正規職員だけで完結するには、非効率的となる行政事務を担うなどの目的で任用される当該職ですが、職種によっては常勤化しそれが相当期間に及んでいる職や、国の補助制度の性格上、正規職員では補助対象外となる職などもあって、当該職の中には、正規職員と同程度に働く者も一定程度存在します。

これらのことから、当該職の職務の実態等を捕捉し、必要であれば正規職員に切り替え、又は、行財政改革の取り組みの一環で業務のアウトソーシングに置き換えるなどを含め、会計年度任用職員制度を上手く活用しながらも、その任用のあり方については、見直しを図る必要があります。

イ 臨時の任用職員

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、引き続き当該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、待遇や福利厚生面も含め、いわゆる新規採用職員と同等の仕事を担わせることとします。

当該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、目標数には含めないこととなります。（休業中の正規職員＝臨時の任用職員のため）

ウ 任期付職員

任期付職員は、災害復旧工事や新たな仕組みづくり等において、任期定め専門的な知識や経験を有する職員を任用する制度です。制度の趣旨に即し、今後とも、新たな行政ニーズが発生する場合など、時機を捉えて適切な任用に努めることとします。

（ウ）複線型人事制度の導入・運用の検討

行政業務がより複雑化し、また、高度化及び深化している現状にあっては、これまでの管理職になることがキャリアゴールである単線型人事制度の運用だけでは、効果・効率的な運用とは言えません。総合職と相対した専門職や企画職など、それぞれの職員が持つ能力や興味関心に応じたキャリアパスを選択できる複線型人事制度を導入し運用

できれば、それぞれの人材にあった職制の運用になり、ひいては、行政サービス提供の効率性を大幅に上げる可能性が広がると考えられるため、その検討を進めます。

(エ) 働き方改革の推進

本市の時間外勤務時間は、全国平均と比較しても多い状況にあります。これまでの取り組みを含め引き続きその是正を図ります。また、柔軟な働き方も求められていることから、テレワーク、時差出勤制やフレックスタイム制などのほか、週休3日制の導入の検討を進めます。

7. 会計年度任用職員等

(1) 会計年度任用職員の任用経過等

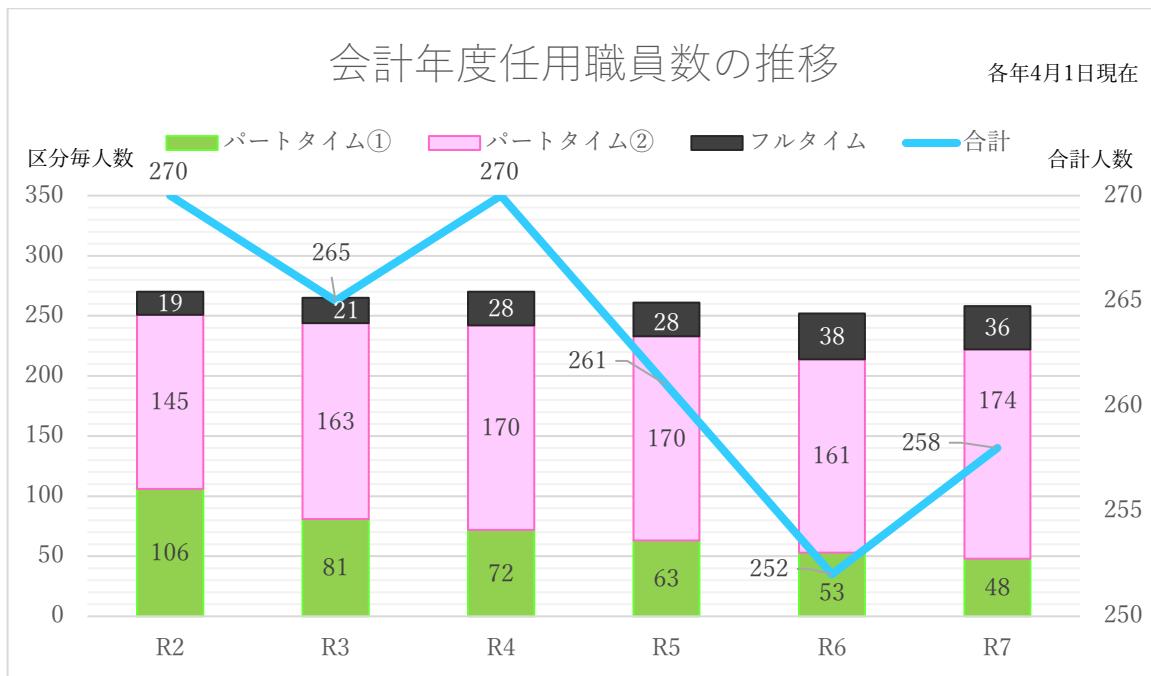
会計年度任用職員制度は、地方公務員法の改正により令和2年度からスタートした制度で、従来の非常勤職員及び臨時職員を整理・移行した職員です。当該職員の働き方は、いわゆる「フルタイム」と「パートタイム」があり、1会計年度内で任期を定めて任用（再度の任用も可能）される地方公務員です。働き方改革の一連の取り組みである「同一労働同一賃金」により、当該職については、任期や待遇等を除いて正職員と同様の扱いとなり、具体的には、給料表の適用や期末・勤勉手当の支給など、給与等面で正規職員との均衡が図られています。

会計年度任用職員は、社会保障に関する業務や義務教育関連業務を中心に国の補助対象となっていることなどにより、令和7年4月時点で「正規職員」数に並びそうな勢いでその数を増やしています。そして当該職員は、フルタイム勤務から月に2日程度の勤務まで、働き方が千差万別であることに加え、年度内の就業・退職の出入りも相当程度あり、計画に基づく管理にはかなり無理があります。しかし、「正規職員」数と同程度まで増やした当該職員数を全く管理しないことにはならず、増え続けてきた数を何らかの手法で管理・抑制することは必要なことです。

そのため、デジタル化、RPAやAIツールの活用、業務プロセスの見直しなどのほか、窓口等業務を包括して民間委託することや施設管理を包括して委託するなどは、当該職員の減員に直接つながる核となるツールであり、そういったものの導入を進めることも必要なことと考えます。一方で、今後確保が難しくなっていくと考えられる「正規職員」の代替機能ともなるため、一定程度、職員数の管理をしながら、本制度を効果的に活用していくことは、本市にとって有益なことです。

本市における当該職員の任用状況（各年4月1日）は、次頁に示すグラフのとおりで、令和2年度の総数270人は、令和7年度では、258人と12人の減となっています。

なお、当該職の第6次計画で示した目標値は、期末手当支給対象者のみ（R3:49人、R5:25人、R8:20人）としているため、ここで比較はしないこととします。



パートタイム①：20h 未満/週勤務、パートタイム②：20h 以上/週勤務

(2) 会計年度任用職員の任用目標等

会計年度任用職員については、「6. 定員適正化計画」、「(3) 対象職員」(P24) 等で示すとおり、本計画では対象としないこととしていますが、当該職が相当程度の人数を数えていることから、この数(P24の表)に加える形で目標値を設定することとします。

令和7年度(4月1日現在)を基準年度として、本計画の目標年度の令和13年度において、次頁の表のとおり、250人(うちフルタイム職員35人)とします。

「6. 定員適正化計画」、「(7) 計画の推進にあたって」、「④ 多様な任用形態の活用等」(P30) でも触れたとおり、「業務時間が短い」や「不定期的な業務」で、正規職員だけで完結するには非効率的となる行政事務を担うなどの目的で任用される当該職は、国の補助制度では補助対象外となる正規職員をカバーするものも少なくない状況もあり、財源確保の観点で当該職員の採用を大きくしている現状があります。これらの業務を包括的に委託できれば、当該職員の減員につながりますが、現時点では、そういった方向をまだ見いだせていません。正規職員においては、「6. 定員適正化計画」、「(5) 職種ごとの定員管理」の①(P26)で触れたとおり、重要施策等(DX、地域共生社会、学校施設整備及び立地適正化計画策定の推進等)の実現のため、令和11年度までの期間、役職定年職員を除く当該職員数は増員する計画ですが、その後は減員の方向であるため、会計年度任用職員の目標年度における人数は、この方向を参照し本計画期間中▲3%程度を目安に250人とするものです。

なお、当該目標値においても「次期行財政集中改革プラン」の整備・進捗等により、必要に応じて、本目標値は見直しを行います。

	基準年度 (令和 7 年度)	令和 8 年度 (R7採用計画により)	目 標 職 員 数				
			令和 9 年度	令和 10 年度	令和 11 年度	令和 12 年度	令和 13 年度
総職員数	554	568	568	573	573	576	574
正規職員	296	308	310	316	318	323	324
	役職定年職員除く	291	299	303	305	305	298
	役職定年職員	5	9	7	11	13	26
会計年年度任用職員※	258	260	258	257	255	253	250
	フルタイム職員を除く	222	223	221	220	219	217
	フルタイム職員	36	37	37	37	36	35

※令和 9 年度から令和 12 年度までの各年度の数値は、令和 13 年度目標値達成に向けた単純推計値を記載

市民力咲き誇る。角田市

安心して、いきいきと、誇らしく暮らせるまち

