

大河原町定員管理計画

【令和6年度～令和10年度】

第6次計画



令和6年3月

大河原町

目 次

- 1 定員管理計画策定の趣旨
- 2 これまでの定員適正化への取り組み
- 3 現状分析
 - (1) 職員年齢構成
 - (2) 会計年度任用職員の推移
 - (3) 民間活力の活用状況
- 4 定員管理計画
 - (1) 計画期間
 - (2) 基本方針
 - (3) 目標定員数
 - (4) 推進手法及び方向性
 - I 長期総合計画に基づく事業の展開
 - ①効率的な組織の構築
 - ②人材育成
 - ③人事評価制度の活用
 - II 暫定再任用職員及び定年延長職員の活用
 - III 会計年度任用職員の活用
 - IV 民間活力の活用・導入
 - V その他

1 定員管理計画策定の趣旨

近年、急速な少子高齢化や人口減少、大規模な自然災害をはじめとする様々なリスクに対する危機管理、ポストコロナ時代を見据えた行政のデジタル・トランスフォーメーション（DX）や持続可能な開発目標（SDGs）の推進など、様々な課題に対して迅速かつ的確な対応が必要となっている。

こうした状況の中、地方自治体は、限られた財源を十分に活用し、効率的かつ効果的な町政運営を行うことで、限られた人員で最大の効果を発揮することが求められている。

本町の今後10年間の人口推移としては、緩やかに減少することが予想されるが、仙南地域全体を牽引する本町の役割として、スポーツを活用したまちづくりや白石川右岸河川敷整備事業の推進、また、公共施設の耐震化や再整備、多様化する住民ニーズに対応した質の高い行政サービスの提供など、人口推移に関わらず、今後、取り組むべき課題は多く存在する。

これらの事業を職員の健康管理に配慮し、働きやすい労働環境を維持しながら進めていくためには、必要に応じた職員数を確保することが重要である。

第6次大河原町長期総合計画が目指す「ひと・まち・桜が咲きほこる 先進のまち」を実現するため、民間委託の促進や人材育成の推進など、更なる効率的な組織運営を進めるため、令和6年度から令和10年度までの5年間を計画期間とする「大河原町定員管理計画」を策定するものとする。

2 これまでの定員適正化への取り組み

本町における定員適正化計画は、平成7年度を第1次計画としてこれまで第5次計画までを作成し、新規採用職員の抑制や指定管理者制度の導入など、職員削減を基本方針として取り組んできた。しかしながら、職員削減の結果、職員年齢の偏在や組織力の低下などが心配され、安全安心な行政サービスを持続的に提供することに対し不安が生じたこと、また、多様化する住民ニーズや地域課題、令和元年東日本台風の自然災害や新型コロナウイルス感染症などの危機管理への対応、行政DXの推進に伴い、令和3年度以降は、職員数が増加している状況にある。

		第1次		第2次		第3次		第4次		第5次				
		H8	H12	H13	H17	H18	H22	H23	H27	H28	H29	H30	R1	R2
計 画	職員数	225	214	225	225	216	197	190	188	190	—	—	—	183
	増減数	—	△11	+11	±0	△9	△19	△7	△2	+2	—	—	—	△7
実 績	職員数	225	227	229	221	216	194	190	186	188	188	192	196	196
	増減数	—	+2	+2	△8	△5	△22	△4	△4	+2	—	+4	+4	—

		-		
		R3	R4	R5
計 画	職員数	-	-	-
	増減数	-	-	-
実 績	職員数	198	207	217
	増減数	+4	+9	+10

(第1次～第5次定員適正化計画の実績)

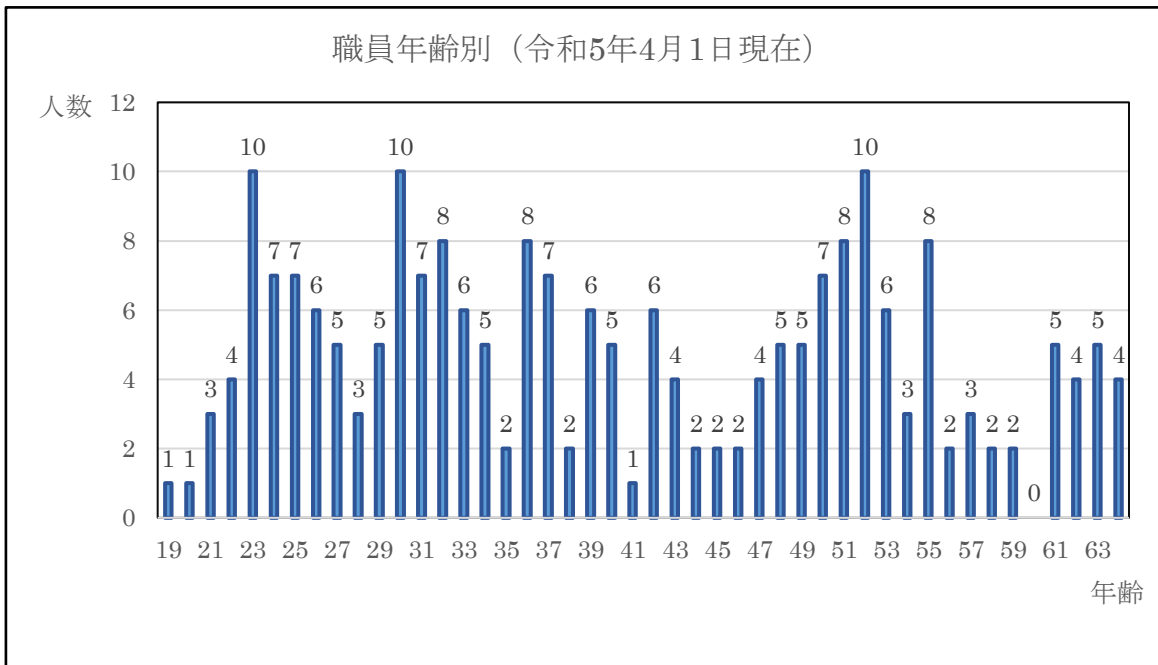
※H8～H13における職員数は、町立病院職員を除く。

3 現状分析

(1) 職員年齢構成

本町における令和5年4月1日現在の職員数は、男性118人、女性100人となっている。

下記の年齢別構成表が示すように、定年引上げ等により退職者数が少なくなるが、退職者補充の採用では、将来にわたり職員構成等にひずみが生じることから、計画的に職員を採用することにより平準化を図る必要がある。



(2) 会計年度任用職員の推移

令和2年度から会計年度任用職員制度が開始され、従来の非常勤職員がフルタイム・パートタイムの会計年度任用職員となった。令和2年度から令和5年度までの会計年度任用職員の任用数を比較すると、フルタイム及びパートタイム数ともに、横ばいで推移している。なお、事務補助についてはパートタイムを基本とし、資格等を必要とする専門性が高い業務に限りフルタイムでの任用を行っている。

令和2年度からの会計年度任用職員の任用状況（4月1日現在）は以下のとおりである。

年度	R 2	R 3	R 4	R 5
フルタイム	13	15	17	16
パートタイム	112	111	110	107
計	125	126	127	123

フルタイム会計年度任用職員（令和5年4月1日現在）の任用状況の内訳は以下のとおりである。

区分	職 名	人数
事務系	町民生活課 窓口対応業務	2人
福祉系	地域包括支援センター業務 要介護認定訪問調査業務嘱託員	5人
保育所等	保育士等	9人

(3) 民間活力の活用状況

本町における民間活力の導入としては、民間活力導入推進計画（アウトソーシングアクションプラン）に基づき、業務委託、指定管理者による施設の管理運営を行ってきた。

今後も、民間事業者等のノウハウを活用することで住民サービスの向上が期待できるものについては、民間委託、指定管理者制度の導入を検討するものとする。

〔業務委託〕給食センター（調理・配送）

上下水道課窓口（窓口事務、開閉栓、料金徴収業務）※令和7年度予定

〔指定管理者〕福祉作業所さくら（大河原町社会福祉協議会）

駅前コミュニティセンター（まちづくりオーガ）

総合体育館（おおがわらスポーツまちづくり共同事業体）

（仮称）白石川右岸河川敷にぎわい交流拠点施設※令和10年度予定

4 定員管理計画

（1）計画期間

令和6年度～令和10年度（5か年度）

（2）基本方針

令和4年度における類似団体等との比較において、本町の職員数は平均値を上回っている状況にある。しかし、これまで定員管理計画に基づき人員を削減してきているが、平成23年3月に発生した東日本大震災以降、令和元年東日本台風、令和2年以降の新型コロナウイルス感染症への対応で、職員数は高止まりとなっており、更には、行政DXの推進やスポーツを活用したまちづくりの推進に向けた大型事業の開始に伴い、職員数は増加に転じている状況にある。

こうした中で、令和6年度から開始する第6次計画においては、多様化・複雑化する住民ニーズや地域課題、更には大規模災害等の危機管理、また、本町の役割として、仙南地域を牽引する中心的な存在を担うため、本町の人口は今後、減少傾向が予測されるものの、現在の職員総数は維持しつつ、民間活力の更なる導入や定年延長制度の活用を図り、行政需要を踏まえた職員管理の適正化に取り組むこととする。

（3）目標定員数

多くの地方自治体で人口減少が進む中、本町の人口は「まち・ひと・しごと創生総合戦略」に掲げた事業を遂行したとしてもゆるやかな減少と推測される。その要因は年少人口の伸び悩みと生産年齢人口の減少であり、その反面65歳以上の高齢者人口は増加傾向にある。

このような状況は、本町の財政にも大きな影響を及ぼすことが想定され、対応策として、経常的な経費の抑制、中でも人件費等を含めた義務的経費等の抑制は大きなウェイトを占めるものと考えられる。しかしながら、行政サービスにはマンパワーの確保が必要であり、また、多様化するニーズに対応するためにも、今後、職員一人一人の能力向上を含め、これまで以上の職員体制が必要となっている。

こうした背景の下、今回策定する計画目標については、定年延長職員、暫定再任用職

員の活用を図りながら、総職員数を維持するものとする。

《目標数値》

区 分	定員管理職員	常勤職員	暫定再任用職員 (フルタイム)
令和6年4月1日	217人	206人	11人
令和10年4月1日	217人	207人	10人

《暫定再任用任期満了者》

令和6年度 4人 令和7年度 0人 令和8年度 4人
令和9年度 5人 令和10年度 0人 5ヶ年度計 13人

《役職定年者》※参考掲載

令和6年度 2人 令和7年度 2人 令和8年度 3人
令和9年度 2人 令和10年度 8人 5ヶ年度計 17人

(4) 推進手法及び方向性

I 長期総合計画に基づく事業の展開

①効率的な組織の構築

少子高齢化、人口減少時代の中、行政サービスの向上と持続可能な行政基盤の確立に向けて、効率的な役場組織の構築に努める。

②人材育成

本町の人材育成に関しては、平成17年度に策定した「大河原町人材育成基本方針」に基づき推進してきたが、策定から10年以上が経過し、地方自治体を取り巻く環境や社会情勢も大きく変化しているため、令和5年度に改定された国の人材育成基本方針を踏まえ、新たな方針を策定し、本町の行財政を取り巻く様々な環境の変化や人材育成の現状と課題等を踏まえ、新たな「人材育成の基本理念」や「求められる職員像」、「求められる能力」などを設定することとする。

③人事評価制度の活用

地方公務員法の改正を受け、平成28年度から「人事評価制度」が本格的に開始となり、本町においても令和4年度から勤勉手当への反映を開始した。

人事評価は人材育成にも通じるものであり、職員自らの強み、弱みを把握し自発的な能力開発等を促すとともに、評価の効果を通じて活力ある組織の実現や効率的な事業を推進するため、今後も引き続き昇給及び分限への活用を含め人事評価制度を推進する。

II 暫定再任用職員及び定年延長職員の活用

暫定再任用制度は、職員がこれまで培ってきた様々な専門的知識や経験を活かすことで、若手職員の人材育成にも繋がっており、町政運営の重要な担い手となっている。

また、定年延長制度については、これまでの知識や経験を活かし、管理職のサポートのほか、経験年数が短い監督職の育成ポジションとしても活躍が期待される。

以上を踏まえ、今後も適材適所の人員配置により、両制度の一層の活用を推進することとする。

III 会計年度任用職員の活用

会計年度任用職員については、必要な事務事業の内容、期間、人員等を十分精査した上で、正規職員との役割分担を考慮した配置を行い、適正な制度運用を図る。

IV 民間活力の活用・導入

行政がすべての住民サービスを得意としているわけではなく、民間のノウハウを活かした方が質の高いサービスの提供となるものは数多くあると考える。本町においては、総合体育館等の公共施設の管理運営に関し指定管理者制度の活用をはじめ、学校給食部門では民間の給食専門業者に調理業務等を委託しており、民間事業者等による公的サービスの推進を図っている。

今後も引き続き、行政運営の政策・施策の再確認と評価を行い、民間委託できるものは民間に委託することを前提に考えることとする。現業部門については、計画期間における今後の採用方針として退職者不補充とする方針から、公用車やバスの運転業務をはじめとする全ての業務を洗い出し、民間の効率性、専門性が発揮できるような業務は積極的に民間委託を行う方針とする。

V その他

これまでの計画でも取り組んできた「障がい者」の採用、雇用については、継続的な採用募集を行い法定雇用率の確保を目指すこととする。