

七ヶ宿町定員適正化計画

(令和4年度～令和13年度)

「小さくても持続可能な自治体行政を目指して」



令和5年1月

宮城県七ヶ宿町

1 計画の趣旨

自治体の運営については、少子高齢化や就業形態の変化、人口減少に伴う地域担い手の不足などの社会構造の変化に加え、大規模化する災害への備え、未知の感染症に対する業務、地域再生事業など、行政需要の変化や地域的特性、地域の実情に応じた効率的で質の高い行政の実現への取り組みが求められています。

その中における職員の定員管理は、弾力的で良質な行政サービスを維持していく上で重要な要素であり、持続的に発展させるべき行財政運営に大きく寄与するものであります。

住民の価値観の多様化、行政に対するニーズの変化などをとらえ、新しい行政サービスを提供するための合理的で適正な定員を実現するため、定員適正化計画を策定するものであります。

2 職員数の現状

(1) 部門別職員数の推移

平成25年度から令和4年度までの10年間で8人が増員しています。部門別では、福祉関係を除く部門で3人、福祉関係部門で5人、教育部門で1人が増加した一方、公営企業部門で1人の減少となりました。衛生部門の増加については、平成27年度に行った組織再編及び行政需要に対応した専門職を採用したための増加となっています。

(単位：人)

部門／年度	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4
議会	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
総務(出納・企画・戸籍)	13	12	15	14	15	14	15	15	14	14
税務	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4
農林	5	4	5	5	5	5	6	5	5	6
商工	3	3	3	4	5	5	4	4	4	3
土木	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3
福祉除く小計	29	27	29	30	32	32	32	31	31	32
民生(町民・保育)	7	7	6	6	6	6	6	5	8	7
衛生(保セ)	3	4	5	5	5	6	6	7	7	8
福祉小計	10	11	11	11	11	12	12	12	15	15
一般行政計	39	38	40	41	43	44	44	43	46	47
教育	5	5	7	7	7	7	7	7	7	6
普通会計計	44	43	47	48	50	51	51	50	53	53
診療所	6	6	6	6	5	6	6	5	5	5
水道	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
下水道	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
その他(国保・介護)	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
公営企業計	10	10	10	10	9	10	11	10	10	9
合計	54	53	57	58	59	61	62	60	63	62

備考：①職員数は、各年度4月1日の数です。

②特別職、短時間再任用職員、会計年度任用職員は含まず、一部事務組合等派遣職員は含みます。

(2) 計画と実績の職員数の比較

令和2年度は3人の減少となったものの、目標年度である令和3年度では計画どおりの63人となり、目標はほぼ達成されました。安定した年齢階層を構築するため、毎年度の新規採用を平準化するとともに、計画外の退職者発生にも対応することができました。

(単位：人)

年度		H29	H30	H31	R2	R3	R4
職員数	計画	58	60	61	63	63	
	実績	59	61	62	60	63	62
	比較	1	1	1	△ 3	0	

備考：職員数は、各年度4月1日の数です。

(3) 年齢別職員数の比較

平成29年度の35歳から39歳以下が3.4%、令和4年度の40歳から44歳以下が4.8%とこの年齢層の職員が依然として少ない状態にあり、各課等における職制バランス上の配慮が必要となります。

(単位：上段＝人、下段＝%)

年齢	～19	20～ 24	25～ 29	30～ 34	35～ 39	40～ 44	45～ 49	50～ 54	55～ 59	60～	計
H29	1	6	10	5	2	8	10	10	6	1	59
	1.7	10.2	16.9	8.5	3.4	13.6	16.9	16.9	10.2	1.7	100
R4	1	5	10	8	5	3	10	11	9	0	62
	1.6	8.1	16.1	12.9	8.1	4.8	16.1	17.8	14.5	0	100

備考：職員数は、各年度4月1日の数です。

3 適正化計画の内容

(1) 計画期間

本計画の計画期間は、令和4年度から令和13年度の10年間とします。

退職者の動向や新たな事務事業の対応に応じて、逐次計画の見直しを行います。

(2) 職員採用の平準化

再任用職員制度や令和5年度から段階的に引き上げられる定年延長により、退職者がいない年度が発生するが、年齢構成の不均衡や空白による組織力の低下を招かないよう、長期的視点に立って職員採用の平準化に努めていきます。

(3) 柔軟な職員体制の確立

平常業務での職員体制に加えて、災害等の緊急、臨時的な業務が発生した場合に対応できる人員の確保は重要であります。短時間勤務職員や会計年度任用職員の任用制度の活用を図りながら、柔軟な職員体制の確立に努めます。

(4) 専門職の計画的な採用

移住定住の促進に不可欠な保育分野及び住民生活の継続に欠かせない保健福祉、医療分野における専門職の確保が課題です。特に現状で不足する保育士の増員を行うとともに、スムーズな事務承継ができるよう、年齢構成などに配慮して計画的な採用に努めます。

(5) 職員の能力向上

人口減少時代に対応した持続可能な自治体づくりを推進する必要があり、最近では、新制度に柔軟に対応できる人材やデジタル社会への対応が可能な人材など、求められる能力は変化してきています。研修機会の充実を図るとともに、県や一部事務組合等への自治法に基づく派遣を活用して職員の能力向上に努め、組織力の強化を図ります。

(6) 連携強化と人材不足への対応

町内の公益法人等において生じている人材不足に対応し、事業の活性化、継続に対する連携強化と支援を行うための職員を派遣することとし、その人員の確保を図ります。

(7) 人員の計画

退職予定者を翌年度に再任用職員として採用する一方、将来にわたり年齢構成のバランスに配慮するため、毎年度新規職員を採用するものとします。

この結果、定年年齢が65歳となる令和15年度までは職員の増加が続くこととなりますが、適正な事務継承や組織力低下を防ぐためにも止むを得ないものと考えます。

増加する職員数に対応し、自治法派遣や公益法人等への派遣を推進し、職員の能力向上とまちづくりとの連携強化を図ります。

(単位：人)

区分／年度	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	計
計画職員数	62	65	67	68	69	70	69	70	71	72	
退職予定者数	3	3	0	1	0	2	3	1	1	2	16
採用予定者数	2	6	2	2	1	3	2	2	2	3	25
内訳 事務職員	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
技術職員	1	2	1	0	0	0	1	0	1	0	6
再任用職員	0	3	0	1	0	2	0	1	0	2	9

備考：①計画職員数、採用予定者数は、各年度4月1日の数です。

②退職予定者数は、前年度中の数です。