

松島町定員管理計画

(令和3年度～令和12年度)

令和2年11月27日策定

令和5年 3月 1日改定

松島町

目次

1	策定の趣旨	1
2	職員数の推移と状況	2
	(1) 職員数の推移	2
	(2) 部門別職員数の状況	3
	(3) 松島町職員定数条例との比較	4
	(4) 年齢別職員構成の状況	5
	(5) 人口推移と職員数	6
	(6) 類似団体との比較	6
3	定員管理の考え方	8
	(1) 基本方針	8
	(2) 長期総合計画における人口推移	9
	(3) 退職職員の推移	10
	(4) 再任用職員の推移	11
4	今後の定員管理計画について	12
	(1) 計画期間	12
	(2) 定員管理計画	12
5	今後の課題	13
6	定員管理計画の推進について	13

1 策定の趣旨

本町ではこれまで、平成17年度から平成21年度を計画年度とした行政改革集中プランにより人員の適正化を行うため、事務のシステム化やアウトソーシングを行いつつ、退職者の不補充等により人員を削減し、組織の効率化を図ってきた。

しかし、平成23年3月に発生した東日本大震災により状況が一変し、これまでの業務に加えて、早急な復旧・復興事業を推進するため、派遣職員などの人的支援を受けつつ、人員確保を図ってきた。令和4年度現在、東日本大震災から11年の月日が経ち、本町では、復興創生期から新たなまちづくりを推進していく必要がある。

本町においては、高齢者人口の増加や出生数の減少などに対応すべく、多種多様な施策の展開が求められている。また、近年増加する自然災害や新型コロナウイルス感染症のような通常業務以外の突発的な業務の増加に対し、職員一丸となり対応に当たっているところである。

こうした中、本町の厳しい財政状況を踏まえ義務的経費の抑制を図るとともに、社会情勢の変化や多様化する住民ニーズに対応した行政サービスを展開し、住民と相互に信頼関係を築き、円滑な行政運営を進めていくため、地域の実情に応じた適正な定員管理に取り組むことが必要である。

また、平成26年度から導入した退職者の再任用制度や、地方自治法及び地方公務員法の一部改正に伴い、令和2年度から会計年度任用職員制度を導入し、労働環境も変化している。さらに、令和5年度より定年延長制度が導入され、定年引き上げ期間中は、定年退職者が2年に一度生じることとなり、仮に定員を一定に固定している場合、新規採用者数が年度によって大幅に変動し、年齢層の偏りが生じてしまう。このことから、質の高い行政サービスを安定的に提供するためには、定年延長制度完成まで10年かかることを考慮し、その期間を網羅した定員管理が求められるため、計画の見直しを行う。

2 職員数の推移と状況

(1) 職員数の推移

(各年度4月1日現在、単位：人)

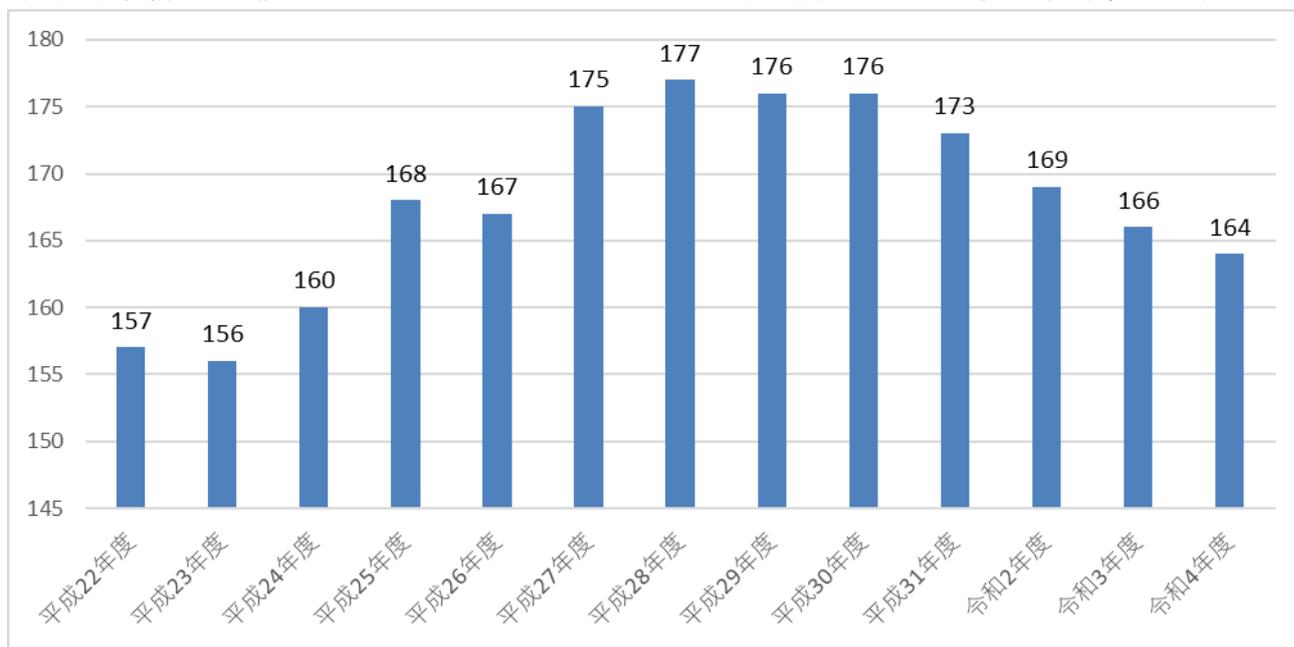


表1 職員数の推移

注1：再任用職員については、フルタイム勤務のみを含む。

注2：特別職は含まない。

地方分権の推進による権限移譲や、住民のニーズの多様化により年々事務量は増える状況にあったが、先の行政改革集中プランの推進を行い、電算化やアウトソーシングなどにより人員の抑制を図ってきた。しかし、平成23年3月に発生した東日本大震災によって、復旧・復興事業をはじめとする業務の増大に対応すべく人員確保を行ったため、職員数が増加となっている。

職員数の推移としては、平成23年度156人の職員から平成28年度では177人に増加したが、東日本大震災の復旧・復興事業の進捗を踏まえつつ、また、任期付職員や災害派遣職員の応援などにより職員採用が抑制され、令和4年度では164人となっている。

(2) 部門別職員数の状況

(各年度4月1日現在)

区 分 部 門		職 員 数 (人)															
		H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0	0	0	0
		総務・企画	39	37	38	39	38	38	37	38	▲2	1	1	▲1	0	▲1	1
		税 務	10	10	10	10	10	10	10	10	0	0	0	0	0	0	0
		労 働	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		農林水産	6	7	7	7	7	7	7	7	1	0	0	0	0	0	0
		商 工	7	7	7	7	7	7	7	6	0	0	0	0	0	0	▲1
		土 木	21	16	13	14	14	14	11	10	▲5	▲3	1	0	0	▲3	▲1
		小 計	87	81	79	81	80	80	76	75	▲6	▲2	2	▲1	0	▲4	▲1
	福 祉 関 係	民 生	27	30	31	32	32	31	31	30	3	1	1	0	▲1	0	▲1
		衛 生	10	9	8	9	9	9	10	10	▲1	▲1	1	0	0	1	0
		小 計	37	39	39	41	41	40	41	40	2	0	2	0	▲1	1	▲1
	一般行政部門計		124	120	118	122	121	120	117	115	▲4	▲2	4	▲1	▲1	▲3	▲2
	教 育		28	30	30	28	29	28	27	27	2	0	▲2	1	▲1	▲1	0
消 防		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
普通会計計		152	150	148	150	150	148	144	142	▲2	▲2	2	0	▲2	▲4	▲2	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	水 道	7	7	7	7	6	7	7	7	0	0	0	▲1	1	0	0	
	下 水 道	4	7	7	6	6	3	4	4	3	0	▲1	0	▲3	1	0	
	交 通	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	そ の 他	12	13	14	13	11	11	11	11	1	1	▲1	▲2	0	0	0	
	公営企業等会計部門計		23	27	28	26	23	21	22	22	4	1	▲2	▲3	▲2	1	0
総合計		175	177	176	176	173	169	166	164	2	▲1	0	▲3	▲4	▲3	▲2	

表2 部門別職員数

部門別職員数の推移としては、東日本大震災による復旧・復興事業を早期に完遂することを目的に、土木部門や下水道部門において職員数の増加を図り、事業の推進を行ってきた。結果として、平成27年4月1日現在における土木部門では職員数21人、平成28年4月1日現在における下水道部門における職員数は7人となっている。

東日本大震災から11年が経過し、復旧・復興事業の完遂を踏まえ、令和4年4月1日現在では、土木部門の職員数10人、下水道部門の職員数4人となっている。

(3) 松島町職員定数条例との比較

以下、松島町職員定数条例（昭和60年松島町条例第6号）に規定する定数と職員数の比較状況を示す。 (各年度4月1日現在)

区分 (職員)	R5.3.31 までの 定数	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	区分 (R5.4.1 以降)	R5.4.1 以降の 定数
町長の事務部局	145	134	134	133	135	132	128	126	124	町長の事務部局	140
議会の事務局	4	4	4	4	4	4	4	4	4	議会の事務局	4
選挙管理委員会	1	1	1	1	1	1	1	1	1	選挙管理委員会	2
教育委員会の事務局	15	7	8	8	8	8	8	9	8	教育委員会の事務局及び教育委員会の所管に属する学校及び学校以外の教育機関	45
教育委員会の所管に属する学校及び学校以外の教育機関	39	21	22	22	20	21	20	18	19		
農業委員会	2	1	1	1	1	1	1	1	1	農業委員会	2
水道事業の企業職員	15	7	7	7	7	6	7	7	7	企業職員	15
合計	221	175	177	176	176	173	169	166	164	合計	208

表3 松島町職員定数の状況

※再任用短時間勤務職員を除く

(4) 年齢別職員構成の状況

(令和4年4月1日現在)

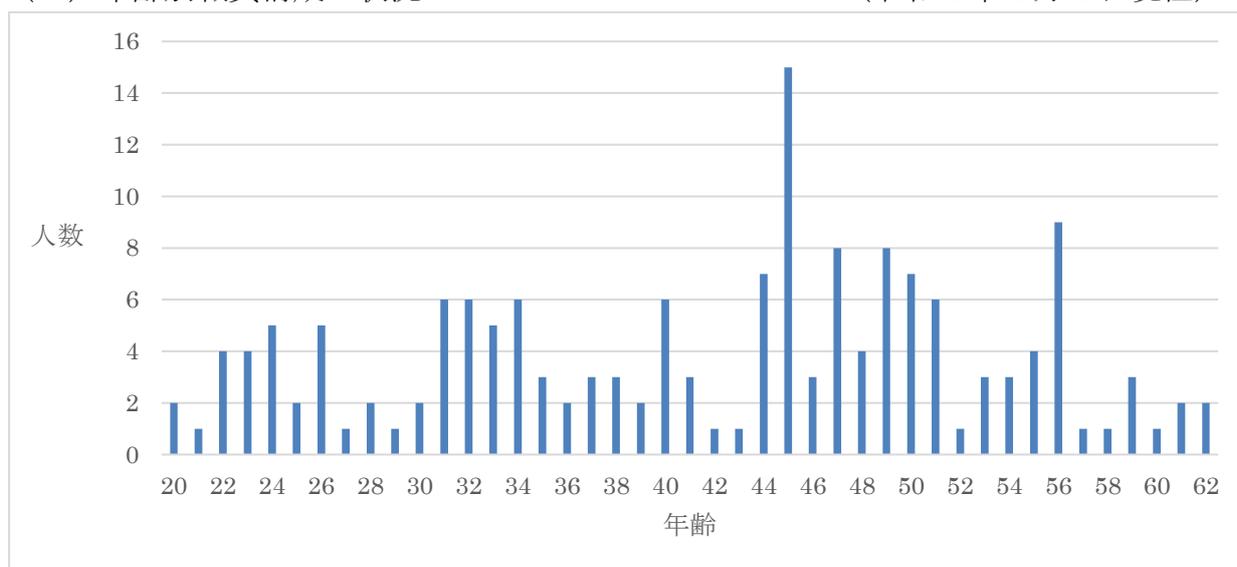


表 4-1 年齢分布 (1)

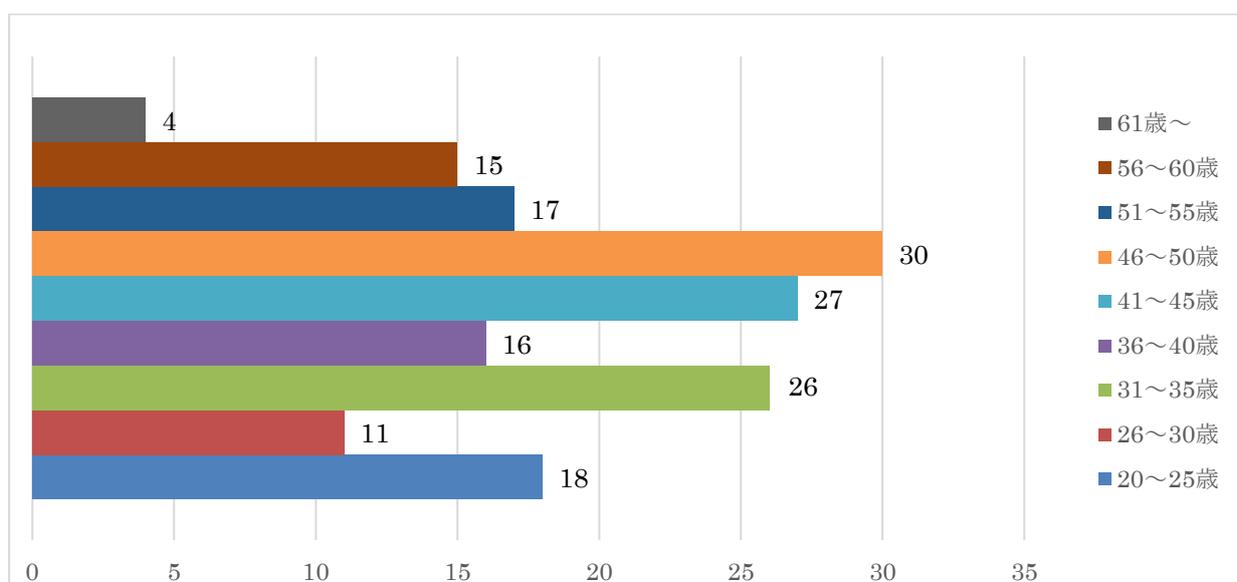


表 4-2 年齢分布 (2)

年齢区分	20-25歳	26-30歳	31-35歳	36-40歳	41-45歳	46-50歳	51-55歳	56-60歳	61歳～
人数	18	11	26	16	27	30	17	15	4
割合	11.0%	6.7%	15.9%	9.7%	16.5%	18.3%	10.4%	9.1%	2.4%

表 4-3 年齢構成

本町における令和4年4月1日現在の平均年齢は41.7歳であり、男女別では、男性平均年齢43.3歳、女性平均年齢40.1歳となっている。現在の年齢構成については、46歳から50歳の区分の構成比が最も高く18.3%となっており、次

いで41歳から45歳で16.5%、31歳から35歳で15.9%となっている。

また、30歳以下の職員が少なくボトルネックとなる世代であり、なおかつ、土木技師や保健師をはじめとした、専門性の高い職種の年齢構成で偏りが大きく、今後世代交代がスムーズに行われなことが懸念され、新規職員の採用において留意する必要がある。

(5) 人口推移と職員数

(職員数：4月1日現在)

人口：1月1日現在、単位：人)

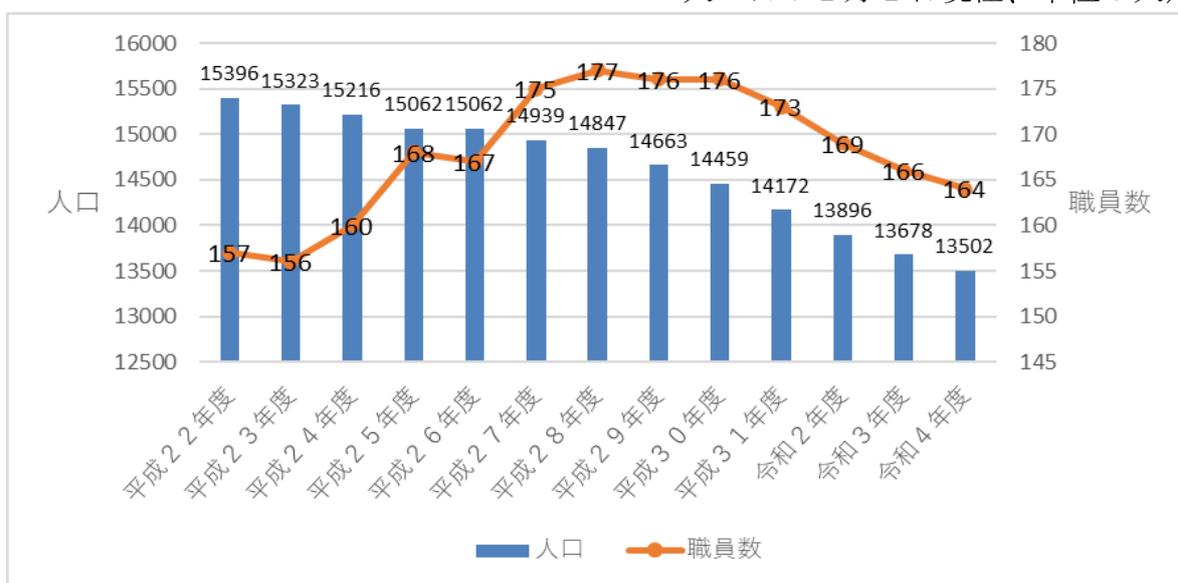


表5 人口推移と職員数

本町における人口推移は、全体的に減少傾向にある。動態別に見ると、少子高齢化により自然動態が減少傾向にあるが、東日本大震災以降、転入人口が増加したことに伴う社会動態の増加があり、人口減少の緩やかな年も見られた。また、人口1万人あたりの全職員数では、最小が平成23年度で101.8人、最大が平成31年度で122.1人となっている。

(6) 類似団体との比較

人口規模と産業構造により全国の市区町村を類型別に区分し、人口1万人当たりの職員数を比較する「類似団体別職員数の状況」の数値を参照し、本町の適正な職員数を把握する検討手法として活用する。

●単純値

職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均値を算出している。単純値は、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握する場合に適している。

●修正値

団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出している。修正値は、大部門よりも細かい部門の職員数を比較する場合に適している。

※単純値と修正値では、算出される職員数が基本的に異なることから、部門別職員数や全体の職員数において、単純値と修正値の大小関係に留意した上で、実職員数と比較し、分析を行う必要がある。

(令和3年4月1日現在、単位：人)

大部門	職員数 (A)	単純値 (B)	単純値比較 (A-B)	修正値 (C)	修正値比較 (A-C)
議会	4	2	2	2	2
総務・企画	37	37	0	38	▲ 1
税務	10	10	0	10	0
民生	31	30	1	38	▲ 7
衛生	10	14	▲ 4	16	▲ 6
労働	0	0	0	0	0
農林水産	7	10	▲ 3	12	▲ 5
商工	7	4	3	6	1
土木	11	11	0	9	2
一般行政計	117	119	▲ 2	131	▲ 14
教育	27	23	4	24	3
消防	0	3	▲ 3	0	0
普通会計計	144	145	▲ 1	155	▲ 11
水道	7				
下水道	4				
その他	11				
公営企業等会計	22				
合計	166				

表6 類似団体比較表

総務省の定員管理調査による産業構造が類似している団体（全国）と比較して、単純値では、一般行政職職員数で2人少なく、普通会計職員数では1人少なくなっている。修正値で比較した場合では、一般行政職職員数で14人少なく、普通会計職員数では11人少ない状況になっている。部門別に見ると民生、衛生及び農林水産部門においては、類似団体より職員数が少ない傾向にあるが、商工部門においては、職員数が多く配置されている。

この結果、全体としては、類似団体と同程度の職員数で業務を行っているが、分野によっては偏りが見受けられる。本町の業務特色として、保育所を4施設、幼稚園を3施設運営しており、未就学児保育及び子育て支援を推進し、少子化対策に積極的に取り組んでいる。消防においては、一部事務組合において所管していることが挙げられる。また、本町では、一人の職員が複数の業務を兼務し、職務にあたっていることにも留意したい。

3 定員管理の考え方

平成28年3月に策定した松島町長期総合計画に基づく人口推移に注視しつつ、各種行政施策の推進のために、事業の効率化や再任用職員の効果的な配置を行う。また、職員のモチベーションの維持・向上や人材育成、健康管理に留意しつつ、以下の基本方針により適正な定員管理に努めるものとする。

(1) 基本方針

① 民間活力の活用

公の施設の管理運営について、本町でも集会施設や避難所などを含め多くの施設において指定管理者制度を導入し、住民サービスの向上や経費削減に努めてきた。今後も、積極的な指定管理者制度の導入や民間委託等の有効活用を図る。

② 事務事業・組織機構の見直し

多様化する住民ニーズに対応するため、組織機構の適正化、財源の安定的確保、長期的・計画的な事務事業の推進、現在行われている行政評価を活用した事務事業の見直し及び情報通信技術（ICT）を活用した住民サービスの効率化等を推進する。

③ 人材育成

職員に限られた人数で最大限の成果を得るためには、個々の職員のスキルアップやモチベーションの向上が必要であることから、これまで研修制度の充実、人事評価制度の活用を図ってきた。さらに、震災以降中止されていた県への派遣制度を継続して行い、高度なスキルを習得し、その経験を活かせる体制を構築していく。また、働きやすい職場環境であることが中途退職者の抑制となることから、現在も実施している安全衛生委員会をとおして、よりよい職場環境の整備を推進する。

④ 経験や知識の継承

再任用を含む60歳超のベテラン職員については、長年、職場で培われてきた豊富な経験と知識を有しており、後輩職員への助言や指導も含め、その能力が十分に発揮できる業務への登用が望まれる。60歳に達した後や定年を迎えた後も引き続き職員として働くことにより、事務負担の軽減及び年齢構成に偏りある職員構成においても、そのノウハウが継承されることが期待される。

⑤ 新規職員の採用

職員の採用については、職員の年齢構成に留意しつつ、再任用職員数とのバランスに配慮し、計画的な職員採用を行う。

(2) 長期総合計画における人口推移

● 将来目標人口

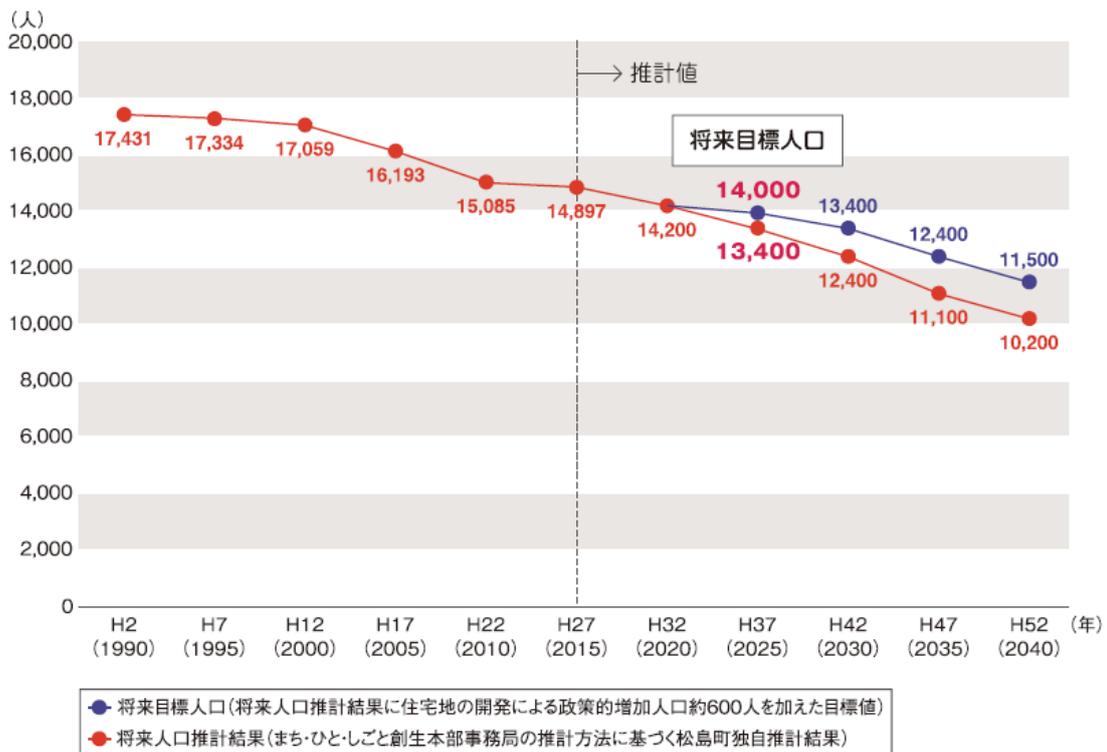


表7 松島町の将来目標人口 (参考文献：松島町長期総合計画)

本町が平成28年3月に策定した長期総合計画において、まち・ひと・しごと創生本部事務局の推計方法（国立社会保障・人口問題研究所の推計手法）を基本としつつ、松島町の現状値に基づく出生率や東日本大震災後の転入増を考慮した移動率などの係数等を使用した独自推計を実施している。

本町の人口は、年々減少しており、特別な人口対策を行わない場合、令和7年度の将来人口推計結果は、約13,400人まで減少が見込まれる。

このため、若者の定住促進に向け、住宅地の開発とあわせ、福祉や教育等を充実させることで人口減少を抑制し、令和7年度の将来目標人口を14,000人と設定している。

将来目標人口に合わせた各種施策の取組に対応すべく、事務事業の見直しや組織機構の最適化を行う必要がある。

（3）退職職員の推移（再任用職員を除く）

（各年度3月31日現在、単位：人）

年度内退職者	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
退職者数	12	7	8	3	4	3	4	4	12	3	7
（再掲） 定年	5	1	3	0	1	0	1	0	9	0	4
（再掲） 自己都合	7	6	5	3	3	3	3	3	3	3	3

表8 退職職員数の状況

令和5年度から2年間隔で1歳刻みの定年延長が行われるため、令和5年度から隔年において退職者が生じない年度がある。今後の職員構成のバランスや人材育成の観点から当該期間における採用について検討する必要がある。

(4) 再任用職員の推移

(再任用職員数：各年度4月1日現在、単位：人)

	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13
再任用職員数	7	5	7	5	4	4	4	2	9	8	4
(再掲) 新規	2	1	2	0	1	0	1	0	8	0	4
(再掲) 継続	5	4	5	5	3	4	3	2	1	8	0

表9 定年退職職員数と再任用職員数（フルタイム）の状況

平成26年度から導入した再任用職員制度により、再任用を希望する定年退職者の任用が原則義務付けられており、定員管理計画の策定に当たっては、定年退職者を再任用した場合を考慮する必要がある。

本町の今後の定年退職者は、令和2年度から令和12年度までで24人が予定されている。定年退職者の再任用への意向も踏まえる必要があるが、新規の再任用職員と継続の再任用職員を合計すると各年度2人から9人程度の職員数となる。

なお、地方公務員の定年について、国家公務員の定年と同様に、令和5年度から2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることを踏まえ、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）、定年前再任用短時間勤務制の導入など、60歳に達する職員に対する情報提供・意思確認を行い、働き方のニーズに合わせた措置を講じていく必要がある。

4 今後の定員管理計画について

(1) 計画期間

令和3年度から令和12年度までの10か年とする。

(2) 定員管理計画

(各年度4月1日現在、単位：人)

	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
一般職	168	166	164	169	170	170	171	171	170	170	170
職員数	162	159	159	162	165	166	167	167	168	161	162
(再掲) 新規採用	3	8	7	11	6	5	4	4	4	5	4
再任用 (フルタイム)	6	7	5	7	5	4	4	4	2	9	8
(再掲) 新規	3	2	1	2	0	1	0	1	0	8	0
(再掲) 継続	3	5	4	5	5	3	4	3	2	1	8

表10 職員数の推計

本町の現状として、保育士、幼稚園教諭、保健師、土木技師などの専門職の採用が、募集定員に満たない状況がある。また、令和5年度に認定こども園が開園されることに伴い、今後民生部門の職員数の変動が見込まれる。さらに、東日本大震災からの復旧・復興事業の完了に伴い、土木部門の職員の配置換えなどにより不足部門への対応が行われていくと考えられる。

類似団体と比較しても、職員数の過不足は大きく見られないが、人員配置や組織機構の見直しを行い、現状に合わせた定員管理を推進していく必要がある。ただし、新規職員の採用に関しては、現時点では退職者数を補うことを想定し、再任用を希望しない退職者の人数や組織機構の再編の状況を適宜判断し見直しを行うこととする。

以上を踏まえ、令和12年度目標職員数は170人とする。

5 今後の課題

前述のとおり、住民ニーズに合わせた組織機構や事務事業の見直しを行い、真に求められる行政運営を適切に行っていく必要がある。令和5年度より導入される定年延長制度に際し、ベテラン職員のノウハウを若い世代の職員へ継承していくことや適正な定員管理に資するため、専門職をはじめとした新規採用職員の採用計画の明確化及び採用試験への志願者を増やすための魅力ある取組などが求められる。

6 定員管理計画の推進について

年度ごとに目標職員数の進行管理を行うこととするが、今後、本町を取り巻く社会経済情勢等の大きな変化や大規模な災害の発生、法や制度の改正などに柔軟に対応し、必要となる場合には、適宜、定員管理計画を見直すものとする。