

# 第2期八峰町定員適正化計画

令和3年10月策定

令和4年10月改定

令和5年10月改定

秋田県八峰町

## 第 2 期八峰町定員適正化計画

令和 4 年 10 月  
秋田県八峰町

### 第 1 計画策定の背景と必要性

#### 1 前回計画の内容と成果

本町では、平成 18 年度（平成 19 年 3 月）に「八峰町定員適正化計画」（計画期間：平成 19～28 年度）を策定している。

前回計画は、合併自治体への財政支援措置である普通交付税の合併算定替え期間が合併後 10 年間（平成 19～28 年度）で終了し、その後 5 年間（平成 29～令和 3 年度）で段階的に縮減することを考慮し、財政的に有利な期間で定員適正化を実施して、新町の財政体質の強化に資するために計画され、類似団体の職員数等を考慮し、平成 18 年度期首の総職員数 147 名を平成 28 年度までの 10 年間で 41 名（27.9%）削減することとし、総職員数の目標をを 106 名と定めた。

計画期間中は、退職者 5 名につき 1 名採用とする採用抑制を原則とした取組等を行った結果、最終年度である平成 28 年度には、総職員数は 106 名となり計画を達成することができた。

表 1 前回計画の実績

（単位：人）

年度	職員数 ア	退職者数 イ	採用者数 ウ	削減数 ウーイ	削減数 累計	基準年度 に対する 削減率
平成19年度	143	4	1	-3	-3	-2.0%
平成20年度	140	4	0	-4	-7	-4.8%
平成21年度	136	6	1	-5	-12	-8.2%
平成22年度	131	4	2	-2	-14	-9.5%
平成23年度	129	8	3	-5	-19	-12.9%
平成24年度	124	10	4	-6	-25	-17.0%
平成25年度	118	5	1	-4	-29	-19.7%
平成26年度	114	6	2	-4	-33	-22.4%
平成27年度	110	6	2	-4	-37	-25.2%
平成28年度	106	6	6	0	-37	-25.2%

（出典：総務課行政係資料）

## 2 新たな計画策定の必要性

前回計画の策定時以降の本町を取り巻く情勢の推移は以下のとおりである。情勢に適合した適切な職員配置を実現するために、新たな定員適正化計画の策定が求められている。

### (1) 本町の財政状況の推移

平成19年度以降の一般会計決算の状況は、表2のとおりである。

本町の財政は、国勢調査人口の減少により普通交付税算定額の減少がさらに進むことや、町税収入の減少が見込まれるため、財政見通しに対応した適切な職員の配置を計画的に進める必要がある。

表2 一般会計決算の推移

(単位：千円)

年 度	歳入決算額 ア	歳出決算額 イ	歳入歳出 差引 ア－イ＝ウ	翌年度に 繰り越す べき額 エ	実質収支 ウ－エ＝オ	歳入のうち 基金取崩額	歳入のうち 普通交付税
平成19年度	6,533,596	6,302,193	231,403	1,835	229,568	172,299	2,792,466
平成20年度	6,892,812	6,476,125	416,687	48,066	368,621	248,896	2,960,844
平成21年度	7,043,756	6,744,861	298,895	26,456	272,439	223,979	3,110,749
平成22年度	6,720,294	6,278,674	441,620	83,221	358,399	83,649	3,279,174
平成23年度	6,680,342	6,259,057	421,285	4,017	417,268	69,741	3,289,863
平成24年度	6,657,169	6,215,356	441,813	25,354	416,459	19,660	3,366,717
平成25年度	7,320,906	6,838,313	482,593	27,209	455,384	11,006	3,375,179
平成26年度	6,790,416	6,342,612	447,804	44,729	403,075	105,659	3,378,808
平成27年度	7,638,532	7,040,755	597,777	75,922	521,855	117,354	3,476,753
平成28年度	6,702,192	6,311,818	390,374	8,957	381,417	14,904	3,333,252
平成29年度	6,753,682	6,489,744	263,938	31,446	232,492	43,503	3,231,798
平成30年度	6,070,828	5,794,164	276,664	26,563	250,101	146,085	3,125,804
令和元年度	6,367,667	6,039,987	327,680	64,090	263,590	291,962	3,111,091

(出典：各年度決算書)

### (2) 人口減少の進行

平成19年度以降の本町の住民基本台帳に基づく各年度の人口は、表3のとおりである。

本町の人口は、毎年ほぼ一定の割合で減少を続けており、令和元年度までの13年間で約2千人減少している。人口は、今後も減少していくことが予想されるため、人口減に伴う業務量の変化を的確に把握して、適切な職員の配置を計画的に進める必要がある。

表3 人口の推移

(単位：人)

年 度	人口（3月末）	前年度に対する増減数	増減数累計	19年度に対する増減率
平成19年度	8,937	—	—	—
平成20年度	8,785	-152	-152	-1.7%
平成21年度	8,706	-79	-231	-2.6%
平成22年度	8,570	-136	-367	-4.1%
平成23年度	8,392	-178	-545	-6.1%
平成24年度	8,208	-184	-729	-8.2%
平成25年度	8,023	-185	-914	-10.2%
平成26年度	7,771	-252	-1,166	-13.0%
平成27年度	7,594	-177	-1,343	-15.0%
平成28年度	7,436	-158	-1,501	-16.8%
平成29年度	7,248	-188	-1,689	-18.9%
平成30年度	7,067	-181	-1,870	-20.9%
令和元年度	6,912	-155	-2,025	-22.7%

(出典：各年度住民基本台帳)

## (3) 町政へのニーズの変化

前回計画の策定時から現在までの町政へのニーズに対する変化を考察すると、特筆すべき点として以下の5点が挙げられる。

ア 平成17年度から、「地方分権一括法」による国、県から市町村への事務移譲が行われている。本町では令和2年度までに81種の委譲事務を行っており、事務的負担が増加している。

イ 平成20年度から、「ふるさと納税」制度が開始され、返礼品の充実や商品発送、税控除証明書の発行等に関する事務が増加している。

ウ 平成26年度から、町内に5箇所あった保育園を段階的に統合し、「幼保連携型認定子ども園」への移行を進めている。現在、八森子ども園と峰浜ポンポコ子ども園の2園を運営しており、職員配置基準等により保育職員が増加している。

エ 平成26年頃から、町内に太陽光発電や風力発電の施設が増加したことに伴い、事業者に対する規制や指導に関する事務が増加している。

オ 「白神八峰ジオパーク」事業を推進するため、事務局を町に移管したほか、専任職員を配置する等、ニーズが高まっている。

#### (4) 再任用制度の導入

公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に 60 歳から 65 歳に引き上げられることに伴い、雇用と年金の接続を図るため、平成 25 年度から定年退職となる職員等が希望する場合、再任用する制度が導入された。(以下「再任用制度」という。)

#### (5) 会計年度任用職員の導入

従来、制度が不明確であり地方公共団体によって任用・勤務条件がまちまちであった臨時・非常勤職員について、適正な任用・勤務条件を確保することを目的として、令和 2 年度から会計年度任用職員制度が導入された。

また、制度導入に伴い、財政分析においても物件費（賃金）から人件費（報酬）へ分類が変更されることとなり、より実態に近い職員配置の状況が予算執行実績で表されるようになった。

#### (6) 地方公務員制度の改正

本年 5 月、平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員に最大限活躍してもらうことを目的に、①定年の段階的引上げ、②役職定年制の導入、③定年前再任用短時間勤務の導入を柱とした国家公務員法及び地方公務員法の一部改正が行われ、令和 5 年 4 月 1 日から施行される予定である。

定年延長は、本計画における目標設定に大きな影響を与えるため、制度改正の内容について計画に反映させるものとする。

## 第 2 本計画の方向性

### 1 参考にするべき指標及び数値

#### (1) 類似団体の水準

国が公表した「類似団別職員数の状況（令和 2 年 4 月 1 日現在）」（以下、よれば、全ての市区町村を人口と産業構造を基準としてグループ分けし、グループに属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、グループごとに人口 1 万人あたりの職員数を算出し、このグループを「類似団体」として職員数を比較する手法を用いている。この方法によると、本町は「Ⅱ-0」に区分される。

この手法を用いて令和 2 年度の職員配置数について分析した結果は、別紙「定員管理診断表（様式 1、2）」のとおりである。

診断表に基づき、本町の職員配置の現状について考察すると、以下の点が挙げられる。

ア 令和 2 年度の本町の普通会計所属職員数が 96 人であるのに対し、類似団体数値は 112 人であり、16 人下回っている。

イ 普通会計に属するほとんどの部門で、類似団体数値を下回っている。

ウ 特に類似団体数値を下回っている部門は、総務一般部門（△ 5 人）、民生一般部門（△ 3 人）、農業一般部門（△ 3 人）となっている。

エ 民生部門で類似団体数値を 1 人上回っているが、保育所部門が認定子ども園として手厚い職員配置となっていることから、類似団体数値を 4 人上回っているためと考えられる。

オ 商工部門で類似団体数値を 2 人上回っているが、観光部門に含まれるジオパーク事業担当が手厚い職員配置となっているためと考えられる。

## (2) 人口推計

令和元年度に策定した「第 2 期八峰町まち・ひと・しごと創生総合戦略」（計画期間：令和 2 ～ 6 年度）において、町独自推計による将来人口を推計している。

それによると、令和 7 年（2025 年）は 5,672 人、令和 12 年（2030 年）は 4,983 人となっている。この数値を基に年平均を算出して求めた各年度の推計による将来人口は、表 4 のとおりである。

表 4 将来人口の推計

（単位：人）

年 度	推計人口	前年度に対する増減数	増減数累計	元年度に対する増減率
令和元年度	6,912	—	—	—
令和 2 年度	6,705	-207	-207	-3.0%
令和 3 年度	6,498	-207	-414	-6.0%
令和 4 年度	6,291	-207	-621	-9.0%
令和 5 年度	6,084	-207	-828	-12.0%
令和 6 年度	5,877	-207	-1,035	-15.0%
令和 7 年度	5,672	-205	-1,240	-17.9%
令和 8 年度	5,534	-138	-1,378	-19.9%
令和 9 年度	5,396	-138	-1,516	-21.9%
令和10年度	5,258	-138	-1,654	-23.9%
令和11年度	5,120	-138	-1,792	-25.9%
令和12年度	4,983	-137	-1,929	-27.9%

（出典：第 2 期八峰町まち・ひと・しごと創生総合戦略）

## 2 計画期間

本計画の計画期間は、令和 3 年度（2021 年）から令和 12 年度（2030 年）までの 10 年間とする。

### 3 目標値及び職種別計画

#### (1) 前提条件

##### ア 職員

令和 2 年度の本町の普通会計所属職員数は、96 人であるのに対し類似団体数値は 112 人となっており、16 人下回っている。(第 2-1-(1)を参照) 定員適正化の取組が他団体と比較して、速い速度で進んでいる。

また、第 1-2 で記載したとおり、本町の人口減少は確実に進行し、それに伴い財政規模も縮小していくことが見込まれているため、将来に向けて定員適正化の取組は不可避である一方で、行政サービスへのニーズの多様化や、認定子ども園やジオパーク等の独自施策、委譲事務の増加等、適切な職員配置を必要とする部署もある。

##### イ 会計年度任用職員

会計年度任用職員制度は、臨時的な事務の増大に対応するために会計年度単位で雇用される職員で、従前の臨時的任用職員制度のような補助的役割にとどまらず、管理職員の指揮下で一定の裁量を持って事務に従事することができる職員である。

また、会計年度任用職員は、勤務形態はフルタイム勤務も可能であるが、本町では保育士等一部の職種を除き、ほとんどの部署でパートタイム勤務で、かつ経常的配置となっている。このため各部署において勤務の現状を点検した上で、採用の廃止や一般職員等への置き換え等、適正化に向けた総合的な検討が必要であることから、本計画においては管理対象としないものとする。

##### ウ 再任用職員

再任用職員の任用は、該当者が再任用を希望した場合に、該当者の経歴や職員配置の状況を総合的に検討して決定されるものであるため、本計画においては管理対象としないものとする。

#### (2) 目標値

一般職員の目標値及び計画期間中の各年度の見込み人数は、表 5 のとおりとする。

普通会計所属職員数の類似団体数値との乖離値は、令和 2 年度でマイナス 16 人であったが、令和 4 年度ではマイナス 19 人と広がっている。これ以上の乖離は、経常的事務の執行に支障を来すおそれがあることから、令和 2 年度の期首職員数(96 人)を計画期間中は維持することを目標とする。

また令和 5 年度から定年の段階的引上げが行われるため、定年退職者がいない年度が発生するが、職員の年齢構成の平準化を図るため、採用は毎年度行うこととする。

なお目標値は、国の発表する「類似団体別職員数の状況」における類似団体数値を毎年度点検して、上回ることはないように見直すこととする。

表5 計画期間中の一般職員数の目標値及び実績値

(単位：人)

年度	一般職員 (期首)	年度中異動				一般職員 (期末)	前年度 からの 増減	増減数 累計
		定年退職	中途退職	翌年度 採用	合計			
令和3年度	103	-3	0 (-2)	3 (4)	0 (-1)	104 (102)	-2 (-3)	
令和4年度	104 (102)	-3	0 (-1)	2 (4)	-1 (0)	103 (102)	-1 (0)	-3 (-3)
令和5年度	103 (102)	0	0 (-1)	1 (2)	1 (1)	104 (103)	1 (1)	-2 (-2)
令和6年度	104	-2	0	2	0	104	0	-2
令和7年度	104	0	0	2	2	106	2	0
令和8年度	106	-2	0	2	0	106	0	0
令和9年度	106	0	0	2	2	108	2	2
令和10年度	108	-3	0	2	-1	107	-1	1
令和11年度	107	0	0	1	1	108	1	2
令和12年度	108	-1	0	1	0	108	0	2

※表中の下段のかっこ書き数値は、令和3、4年度は実績値、5年度は見込み値  
6年度以降は、5年度数値が未確定であるため、当初計画値のままとする。

### 第3 定員適正化の具体的な手法

#### 1 事務事業の見直し

定員適正化を円滑に進めるに当たっては、職員配置の減少によって事務執行に支障を及ぼすことがないように、事務事業の見直しを適切に行う必要がある。事務事業の見直し方法を例示すると、以下のような方法が考えられる。

##### (1) サンセット方式

町の事務を事業単位で細分化し、事業ごとに必要な人員数(以下「事業対応職員数」という。)を算定したうえで各事業に計画年度を設定し、計画年度の最終年に事業の効果等について評価を行う。事業目的を達成したものや、事業効果の薄れたもの等は事業を廃止又は縮小し、合わせて事業対応職員数を減員する。

##### (2) 民間委託等の推進

町の事業のうち、同様のサービスを提供する民間業者等へ委託することで、担当職員は問題の把握及び作業の進捗管理に専念できるため、事務量の減につながり事業対応職員数を減員することが可能となる。



## 2 効率的な組織機構の構築

時勢によって変化する行政に対するニーズと業務量を的確に把握し、必要に応じて組織機構の見直しを行うことで効率的な事務執行体制を構築し、体制に見合った事業対応職員数を配置することで事業対応職員数を減員することが可能となると考えられる。

## 3 人材育成の推進

人事評価を適切に行い各種研修を積極的に活用することで、職員個々の能力の向上に努める。このことが事務事業の効率の向上につながり、事業対応職員数を減員することが可能となると考えられる。

# 第4 定員適正化計画の公表

本計画は、町ホームページに掲載して公表するものとする。

# 第5 定員適正化計画の見直し

## 1 見直しの時期

本計画は、第2－3（目標値及び職種別計画）以降の事項について、毎年度、実績の点検及び見直し作業を行うものとする。

## 2 見直しの基準

本計画の見直しの項目及び基準は、以下のとおりとする。

### (1) 前提条件

ア 目標値設定の前提条件となる類似団体の状況について、最新の数値が公表されたとき

### (2) 計画の目標値

ア 前記の目標値設定の前提条件見直し作業により、目標値の変更が必要となったとき

イ 実績値が、計画最終年度の前に目標値に達したとき

## 3 その他

上記にかかわらず、必要が生じたときは随時見直しを行うものとする。