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
令和６年１０月改定
令和７年１０月改定
令和８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８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 人を平成 28 年度までの 10 年間で 41 人（27.9％）削減することとし、総職員数の目標を 106 人と定めた。

計画期間中は、退職者 5 人につき 1 人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 人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－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 ｱｰｲ=ｳ	翌年度に繰り越すべき額 ｴ	実質収支 ｳｰｴ=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)　暫定再任用制度の導入

平成 25 年度に導入された再任用制度が、令和 5 年度から定年年齢が段階的に引き上げられることに合わせて廃止され、新たに段階的引上げが完成するまでの間、暫定再任用制度が創設された。

(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なった。

(６)　地方公務員制度の改正

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 日から施行された。

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 7 年 4 月 1 日現在)」によれば、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 7 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 7 年度の本町の普通会計所属職員数が 98 人であるのに対し、類似団体数値は 105 人（単純値）であり、7 人下回っている。

イ　普通会計に属するほとんどの小部門で、類似団体数値（修正値）を下回っている。

ウ　小部門単位で比較すると、特に類似団体数値を下回っている部門は、総務一

般部門（△ 3 人)、民生一般部門（△ 4 人)、医療施設部門（△ 11 人)、保育所部門（△ 6 人）となっている。

エ　6 部門で、類似団体数値を上回っているが、部門名と主な理由は以下のとおりである。

部　門	人数	主な理由
会計出納部門	1 人	類似団体数値が減少したため
管財部門	1 人	公用車一元管理事業に対応するため
衛生一般部門	1 人	こども家庭センター設置に対応するため
商工一般部門	1 人	再生可能エネルギー事業に対応するため
観光部門	2 人	観光施設維持管理事業に対応するため
教育一般部門	3 人	学校統合事業に向けた事務体制を整備するため

(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 ～ 7 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 7 年度の本町の普通会計所属職員数は、98 人であるのに対し類似団体数値は 105 人となっており、7 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、本町では保育教諭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。

このため別途作成する「八峰町会計年度任用職員適正化基本方針」に基づき、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換え等、適正化に向けた総合的な検討を行うものとする。

なお、当該基本方針に基づき、一般職員への置換えが行われる時は、その人数を、翌年度採用人数に反映させるものとする。

ウ　再任用職員

暫定再任用制度により、任用された職員のうちフルタイム勤務する職員については、定員管理の対象となるため、本計画の管理対象とする。

暫定再任用職員のうち、短時間勤務する職員及び定年前再任用短時間勤務職員は、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ているため、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、上回ることの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	普通会計職員（R2 96人）
		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)		94
令和4年度	104 (102)	−3	0 (−1)	2 (4)	−1 (0)	103 (102)	−1 (0)	−3 (−3)	92
令和5年度	103 (102)	0 (−1)	0 (−1)	1 (7)	1 (5)	104 (107)	1 (5)	−2 (2)	91
令和6年度	104 (107)	−2	0 (−1)	2 (5)	0 (2)	104 (109)	0 (2)	−2 (4)	96
令和7年度	104 (109)	0	0 (−3)	2 (3)	2 (0)	106 (109)	2 (0)	0 (4)	99
令和8年度	106 (109)	−1 (−2)	0	2	1 (0)	107 (109)	1 (0)	1 (4)	99
令和9年度	107 (109)	0 (−1)	0	1	1 (0)	108 (109)	1 (0)	2 (4)	99
令和10年度	108 (109)	−3	0	1	−2	106 (107)	−2	0 (2)	99
令和11年度	106 (107)	0	0	1	1	107 (108)	1	1 (3)	97
令和12年度	107 (108)	0	0	1	1	108 (109)	1	2 (4)	98

※表中の下段のかっこ書き数値は、令和 3 ～ 7 年度は実績値、8 年度以降は見込み値

※普通会計職員数は、令和 3 ～ 7 年度は実績値、8 年度以降は、①公営企業職員数は 7 年度より 1 人減、②暫定再任用職員は全てパートタイムとした見込み値

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、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。