

第8次 定員適正化 計画

第1版 令和7年3月1日

基準日 令和7年4月1日

Page

1	1 定員管理計画策定の趣旨
1	2 現状分析
1	1) 全国市町村職員数の推移
2	2) 柴田町の職員数推移
3	3 現在の定員管理の状況
3	1) 第7次定員適正化計画の実績
4	2) 近隣市町との比較
5	4 新たな定員管理計画「第8次定員適正化計画」
5	1) これからの定員管理
6	基本方針（方針1～8）
7	2) 計画内容
7	計画期間
7	年次目標
9	3) 計画の見直し（職員数加配要望への対応等）

1 定員管理計画策定の趣旨

職員の定員管理については、財政運営上の人件費（固定経費）に直接影響する要素であると同時に、行政サービスの量及び質にも影響するものであるため、行政を経営・運営していく上で、留意すべき最重要課題のひとつである。

新たに策定する定員管理計画「第8次定員適正化計画」は、町民の価値観の高度化・多様化に伴う行政需要の増加、職員の若年層の早期退職を含む大量退職や厳しい行財政運営の状況など、本町を取り巻く社会経済情勢等を踏まえつつ、行政サービスの質を維持し、町民満足度を高めることを課題に、職員の弾力的な配置、スクラップ・アンド・ビルドや民間活力等の活用、多様な勤務形態の職員の活用などの手法を用いて、適正な定員管理を実現するものである。

2 現状分析

1) 全国市町村職員数の推移

全国市町村の総職員数は、令和6年4月1日現在、281万1,749人で、平成6年をピークとして平成28年まで一貫して減少し、その後、横ばいから微増傾向にある。対前年比では、10,153人の増加。日本の総人口が縮減する中、高齢化の進行や定年延長等により地域コミュニティの担い手確保も難しい状況となっており、基礎自治体の担う役割は、質量ともに負担が増している。

財源の担保と人員の確保は極めて重い課題となっている。

《以降、表組での人口や職員数の単位は「人」》

2) 柴田町の職員数推移

本町の職員数についても、平成8年4月の370人をピークに減少傾向となっている。特に近年では、キャリアアップのための早期退職も常態化しており、人手不足という社会情勢も加わって職員数の確保は計画を下回る現状である。令和6年の人員規模は、第7次定員適正化計画の計画職員数299人から17人下回る283人となっている。

■職員数推移（各年4月1日）

年	総数	対前年増減	行政職 (技能労務職以外)	技能 労務職	
平成3	355		300	55	
平成4	362	7	307	55	
平成5	366	4	311	55	
平成6	369	3	315	54	
平成7	366	△3	314	52	
平成8	370	4	319	51	最多職員数
平成9	368	△2	323	45	
平成10	364	△4	320	44	
平成11	366	2	323	43	
平成12	363	△3	320	43	
平成13	360	△3	318	42	
平成14	355	△5	314	41	
平成15	350	△5	310	40	
平成16	347	△3	309	38	
平成17	338	△9	303	35	
平成18	326	△12	294	32	
平成19	327	1	297	30	財政再建対策開始
平成20	304	△23	278	26	
平成21	299	△5	274	25	
平成22	296	△3	271	25	
平成23	301	5	277	24	
平成24	293	△8	270	23	
平成25	292	△1	271	21	
平成26	296	4	277	19	
平成27	299	3	281	18	
平成28	299	0	282	17	
平成29	303	4	286	17	
平成30	309	6	292	17	
令和1	299	△10	284	15	
令和2	298	△1	288	10	
令和3	297	△1	287	10	
令和4	297	0	288	9	
令和5	294	△3	285	9	段階的な定年引上げ開始
令和6	283	△11	276	7	

3

現在の定員管理の状況

1) 第7次定員適正化計画の実績

第7次定員適正化計画（令和2年4月1日～令和6年4月1日）では、令和2年4月1日を基準（298人）とし、5年間の職員数の増減を現状維持で推移することを目標値に掲げた。

令和6年4月1日現在で職員数は283人、計画値より16名減となっている。職員数としての第7次定員適正化計画は達成できたものの、若年層の早期退職という新たな課題も生まれている。

- 正規職員
制限任期のない常勤職員
- 定年の段階的引上げ
令和4年度まで原則60歳とされていた定年年齢は、2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、令和13年度に65歳となる。
- 定年前再任用短時間
60歳に達した日（60歳の誕生日の前日）以後、定年前に退職した者を、短時間勤務の官職に採用することができる制度
- 再任用職員
定年後、65歳まで常勤職として雇用される職員
- 任期付職員
原則3年（延長2年）を限度に雇用される職員。保育士や図書館司書などの専門職が対象
- 会計年度任用職員
1年以内の任期で雇用される職員。フルタイム、パートタイムの雇用形態がある。

基準日 (4月1日)	総数	職員数 区分別員数		摘要
		正規職員	再任用職員	
令和2	298	正規職員	260	任期付職員23名（保育士18名、図書館司書3名、教職員1名、一般事務（文化財）1名）
		再任用職員	15	
		任期付職員	23	
令和3	297	正規職員	257	任期付職員22名（保育士17名、図書館司書3名、教職員1名、一般事務（文化財）1名）
		再任用職員	18	
		任期付職員	22	
令和4	297	正規職員	254	任期付職員22名（保育士17名、図書館司書3名、看護師1名、教職員1名）
		再任用職員	21	
		任期付職員	22	
令和5	294	正規職員	242	任期付職員23名（保育士17名、図書館司書3名、教職員1名、看護師1名、歯科衛生士1名）
		再任用職員	29	
		任期付職員	23	
令和6	283	正規職員	244	任期付職員21名（保育士16名、図書館司書3名、看護師1名、歯科衛生士1名）
		再任用職員	18	
		任期付職員	21	

■ 正規職・非正規職の状況

正規職・非正規職の区分で現在の職員構成を表すと下表のとおりであるが、今後、町の人口減少推移や長中期の財政運営上の人件費の縮減要求と、社会情勢の変化に伴う行政需要、行政依存の増大のギャップはさらに大きくなるものと思慮される。65歳定年制における段階的な定年延長の職員と再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員等、適正な配置が必要となる。

(R6.4.1現在)

区分	正規職員	非正規職員			
		任期付職員	再任用（短時間勤務、定年前再任用短時間勤務を含む）	フルタイム会計年度任用職員	パートタイム会計年度任用職員
職員数	244 (44.6%)	303 (55.4%)			
		21 (3.8%)	32 (5.9%)	250 (45.7%)	20 (3.7%)
				230 (42.0%)	

2) 近隣市町との比較

より具体的に柴田町の職員体制(常勤職員)の現状を分析するために、比較を行ってみる。

下の表は、人口と職員数の相関をみる「職員一人あたりの人口」を表したものだが、この値をみると、柴田町は、圏域でも行政執行体制の効率化が進んでいる事実を読み取ることができる。

■常勤職員実数の比較

類型	市町名	人口 (a) R5. 1. 1 住民基本台帳人口	人口指数 柴田町を 1.00 とした場合の比較率	職員数 (b) (R5 年度版 市町村概要みやぎ)	職員一人あたりの人口 (b/a)
V-2	柴田町	36,972	1.00	294	125.76
V-2	大河原町	23,578	0.64	217	108.65
Ⅲ-1	村田町	10,241	0.28	144	71.12
Ⅲ-1	丸森町	12,192	0.33	256	47.63
Ⅲ-1	蔵王町	11,264	0.30	213	52.88
Ⅱ-1	川崎町	8,286	0.22	175	47.35
I-0	七ヶ宿町	1,258	0.03	64	19.66
V-2	亘理町	33,270	0.90	291	114.33
Ⅲ-1	山元町	11,726	0.32	182	64.43

4

新たな定員管理計画「第8次定員適正化計画」

1) これからの定員管理

基本方針

方針 1

基本的業務遂行に必要な職員体制と、政策目標実現のための職員体制の明確化

平成19年度から始まった財政再建への取り組み以後、継続的に行政改革の推進に取り組んできた。その中では、その時点ごとに必要とされる職員増要因を満たしつつ、トータルとして人員削減を実現してきている。

今後、事務の効率的な執行と新たな町政課題への対応という、二つの目標の両立が課題となる。それらの課題実現の基礎となる職員体制については、「町が担うべき基本的な業務を執行するために必要な職員体制/長期的な視野」と「新たな政策目標を実現するために必要な体制/短期的な手当」とに整理し、適正化を進めていく。

方針 2

正規職に、「再任用」「任期付」「会計年度任用」等を加えた総合的な職員体制の確立

今後、職員数が逡減していく中で、行政需要に对应していくためには、「正規職/非正規職」「常勤職/非常勤職」に加えて「定年前再任用短時間勤務職」といった採用の違いを超えて、一人ひとりの職員がそれぞれの能力や専門性を生かし、最大の力を発揮することが不可欠である。

特に、令和5年度から65歳定年に向けて、年齢が順次引き上げられる中において、様々な勤務体系の職員がより適正な人事配置となるよう模索していく。

方針 3

計画職員数は、柴田町職員定数条例を上限とし、必要最小限にとどめる

長期総合計画で示すように町の人口が減少していくことを踏まえ、これまでは、職員数の削減を基本とした計画としてきた。しかしながら、高齢化の進行や定年延長等により地域社会の担い手も減少し、行政が担う役割は益々増大する傾向にある。職員数は、柴田町職員定数条例を上限（325人）とし、必要最小限に留めるものとする。

方針 4

固定経費となる人件費は、逡減を進める

職員の定年退職、新規採用職員の入れ替わりにより、基礎人件費の縮減が進むが、一方、定期昇給、ベースアップ、退職手当負担・共済費等の上昇を見込まなければならない。財源ベースで“逡減”を図っていく。

方針 5

保育士については、正規職の採用は必要最小限にとどめ、任期付職員での補完を進めていく

保育所業務は、民間児童福祉施設の開所を支援し、また、「柴田町公立保育所のあり方と民営化の取り組みについて」（令和6年3月策定）に基づき、公立保育所の民営化を推進することにより、保育士の減員を図り、定年退職者数に応じた正規職の採用を抑制する。

方針 6

技能労務職は、第7期計画に引き続き、新規採用を行わない

当面、再任用職員や臨時職員等での補完を行うものとするが、計画期間内の職員数は、基準日時点(R7.4.1)の6名と同数のまま推移していくことになる。任期付職員採用や業務委託等のアウトソーシング化が急務である。

方針 7

再任用職員のフルタイム勤務の奨励

再任用は、定員管理内の“常勤職/即戦力”として、職制への配置を行う。短時間勤務や非常勤での職員配置は、結果として加配要因にならざるをえないことから、フルタイム勤務を奨励するものとする。

しかしながら、一定程度の短時間勤務希望もあることから、より適正な人事配置を行うものとする。

方針 8

障害者雇用を促進すること

障害者雇用については、継続的に取り組み令和6年4月の法改正に伴う法定雇用率を達成するものとする。

2) 計画内容

計画期間及び年次目標は、以下のとおりとする。

計 画 期 間

令和7年から11年までの5年間とする。

数値目標の起点は「令和7年4月1日」とし、終点は「令和11年4月1日」とする。基準日は、各年4月1日。

年 次 目 標

柴田町として、行政の効率的な執行と新たな町政課題への対応という二つの目標を前提におき、「現在の行政水準を維持すること」「人件費等の固定経費は中長期的には逡減を図ること」を前提として設定する。目標とすべき常勤職員数の算定を行っていく。

■設定する職員定員計画

上段：採用数（正規職、再任用、任期付）
下段：職員総数

管理職等もその出自により、「一般事務」「技師」「保健師」等に区分して計上

■区分	R7	R8	R9	R10	R11
■一般事務	179	179	180	182	183
■技師	15	17	16	17	17
■保健師 (歯科衛生士を含む)	17	17	17	17	17
■栄養士	4	4	4	4	4
■保育士	58	58	58	56	55
■図書館司書	6	6	6	6	6
■教員	1	1	1	1	1
■技能労務職	6	6	6	6	6
計	286	288	288	289	289

《正規職員、再任用職員、任期付職員 区分別員数》

■区分	R7	R8	R9	R10	R11
■正規職員	250	253	257	264	262
■再任用職員	14	13	9	4	6
■任期付職員	22	22	22	21	21

令和7年4月1日現在職員について、任用区分ごとに、定年退職による減分を各年算定。下欄の定年退職者数は、その総数。

■ R7年4月1日在籍正規職員の5年間員数推移

■区分	R7	R8	R9	R10	R11
■一般事務	167	166	163	163	160
■技師	14	14	14	14	14
■保健師	17	17	17	17	17
■栄養士	4	4	4	4	4
■保育士	40	40	40	40	39
■図書館司書	2	2	2	2	2
■技能労務職	6	6	6	6	5
計	250	249	246	246	241
定年退職者数		3		5	

令和7年の正規職員採用数は、母数(職員総数)に含まれているため本表では表記せず。

■ 正規職員採用数

■区分	R7	R8	R9	R10	R11
■一般事務		2	7	5	3
■技師		2		1	
■保健師 (歯科衛生士を含む)					
■栄養士					
■保育士					
■図書館司書				1	
■技能労務職					
計		4	7	7	3

欄の上段は、その年次の採用数。下段は、年次ごと再任用職員の総数。採用年次ごとに、任期年数が異なるため、総数は変動。

■ 再任用職員 《下段：職員総数のみ推計》

(短時間勤務職員は含まず。R9以降は、再任用率7割に設定)

■区分	R7	R8	R9	R10	R11
■一般事務	11	10	7	4	5
■技師	1	1			
■保健師 (歯科衛生士を含む)					
■保育士	2	2	2		
■技能労務職					1
計	14	13	9	4	6

任期付職員の契約任期は3年のため、本計画では3年任期として推計する。

■ 任期付職員 (3年任期で推計)

■区分	R7	R8	R9	R10	R11
■一般事務	1	1	1	1	1
■保育士	16	16	16	16	16
■図書館司書	4	4	4	3	3
■教員	1	1	1	1	1
計	22	22	22	21	21

3) 計画の見直し（職員数加配要望への対応等）

各部門から、事業遂行のための職員数加配要望が寄せられている。短期的な事業量増大に対応するためのものから、社会保障の充実による業務や業務量の増加とさまざまである。要望どおりの職員体制を敷くためには、本計画の設定を上回り、10名以上の職員数増を図らねばならないことになる。定員適正化計画は、中長期の見通しを立てながら設定するものであることから、短期的な職員増要因をすべて織り込んだものではない。また、DX活用による業務改革を不断に進めながら目指すものである。

定年延長等の社会構造の変革に伴い、行政区の運営に携わる担い手不足等をはじめ、地域活動の担い手が限られてくる中で、自助や共助の力が低下し、末端行政への期待は益々大きいものになってくる。このことへの対応は、必要の都度、事務事業の詳細評価を行いながら、短期的課題には、会計年度任用職員の雇用なども見据え職員体制を整えていくこととする。