

第4次中土佐町定員適正化計画

(令和3年度～令和8年度)

令和2年12月

1 第4次中土佐町定員適正化計画策定にあたって

中土佐町では、平成19年度に最初の中土佐町定員適正化計画を策定し、職員数の削減による定員管理の適正化を進め、続く第2次計画では定年退職者の集中期に対応した新規職員の採用により各種業務の継承を図ってきました。そして第3次計画においては、新庁舎への移転及び行政組織機構再編も視野に入れつつ、業務量に応じた職員の配置や給食業務の民間委託など、適正かつ効率的に行政サービスを提供できる体制を整えてまいりました。

前計画期間の最終年度となる令和2年度当初での職員数は142人となり、目標に比べ7人多くなりましたが、平成31年度から育児休業及び病気休職による職員の欠員が相次ぎ、本年度当初には育児休業職員が8人、病気休職者は2人に上り、再任用職員の採用を含めても各部門の人員不足をカバーしきれていない状況です。

本町を取り巻く情勢は、県内自治体の例にもれず少子高齢化から人口減少時代に至り、地場産業の低迷や地域コミュニティの衰退、自然災害への対応、大都市圏との経済・社会インフラ格差など多種多様な課題の解決に取り組んでいる中、新型コロナウイルス感染拡大による全国的な景気後退や新たな生活様式といった社会的な転換期に差し掛かっており、弾力的かつ持続可能な地域社会づくりを意識していかなければなりません。

一方で、国による地方分権の推進など地方自治体には自主性や独自性が求められる反面、相次ぐ法律の制定及び改正による各分野での統一かつきめ細やかな対応が、自治体現場にとっては専門職や一般行政職を問わずマンパワー負担の増大につながり、いわゆる働き方改革による職員の勤務時間の抑制及びワークライフバランスの実現を図るには、更なる業務の効率化はもとより一定の人員確保も必要となります。

令和3年は課の再編及び新たな職員配置体制をスタートさせると共に、職場としても新庁舎での本格的な業務を開始することになります。折しも平成29年度から推進してきた「第二次中土佐町総合振興計画」も5年目を控え、「①安心安全なまちの基盤の整備」「②活気ある地場産業の振興」「③健やかでぬくもりのあるまちづくり」「④輝く人材と文化を育むまちづくり」「⑤協働のまちづくりと健全な行財政運営」の各施策についても節目を迎えつつあるところですが、日々変化し続ける外部環境に柔軟に適応しつつ、新たな施策にも積極的に取り組み、今後も持続的かつ安定的に行政サービスを提供していくことが地域存続の基盤となるのは言うまでもありません。

将来的には今回の機構再編に留まらず、業務量の変化に対応した機動的な職員配置や、研修など人材育成を通じた適材適所の人材配置なども視野に入れながら、引き続き定員管理の見直しや適正な人員確保を図っていくことが必要不可欠であり、本年度で終了する第3次計画に続くものとして、令和3年度から令和8年度までの5年間を計画期間とした第4次中土佐町定員適正化計画を策定しました。

2 これまでの計画と現状について

(1) 第3次中土佐町定員適正化計画の達成状況

平成27年7月に策定した第3次計画の定員管理方針により、新庁舎への移行を視野に入れながら、実勢に応じた業務の見直し、給食調理業務の民間委託、高年齢職員の定年退職及び途中退職、教育・介護部門他での臨時・非常勤職員等の確保を行った結果、職員数の合計は平成28年度から平成31年度にかけてほぼ計画の目標通りに推移しましたが、令和2年度当初は142人と同計画目標比7人を上回っています。

(1) 職員数の推移状況（各年4月1日現在）

（単位：人）

区 分		H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R02
① 一般行政部門	職 員 数	108	110	108	107	112	112	114	112	113	117
	対前年度増減	—	2	△2	△1	5	0	2	△2	1	4
② 特別行政部門	職 員 数	16	16	15	14	10	11	12	11	10	11
	対前年度増減	—	0	△1	△1	△4	1	1	△1	△1	1
普通会計 計	職 員 数	124	126	123	121	122	123	126	123	123	128
	対前年度増減	—	2	△3	△2	1	1	3	△3	0	5
③公営企業 等会計部門	職 員 数	15	14	15	15	15	15	14	14	14	14
	対前年度増減	—	△1	1	0	0	0	△1	0	0	0
合 計	職 員 数	139	140	138	136	137	138	140	137	137	142
	対前年度増減	—	1	△2	△2	1	1	2	△3	0	5
第3次計画における職員数の推移目標							139	140	139	138	135
対計画比							1	0	△2	△1	7

※本町における各区分に該当する部門は、次のとおり。

- ①一般行政部門 特別行政部門及び公営企業等会計部門に該当しない全ての部門
- ②特別行政部門 教育部門（教育委員会）
- ③公営企業等会計部門 国民健康保険特別会計、住宅新築資金等貸付事業特別会計、農業集落排水事業特別会計、介護保険特別会計、後期高齢者医療特別会計、簡易水道事業会計

※職員数及び区分は、各年の地方公共団体定員管理調査によるものです

- ・職員数に含むもの正職員、フルタイム再任用職員、フルタイム任期付職員
- ・職員数に含まないもの再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員、会計年度任用職員

(2) 職員の年齢構成

①一般行政職

年 度	H19	R02			構成比 %
	(計)	男性	女性	計	
60歳以上	0	0	1	1	0.9
55～59歳	16	5	4	9	7.9
50～54歳	14	7	10	17	14.9
45～49歳	13	9	10	19	16.7
40～44歳	13	15	8	23	20.2
35～39歳	19	9	2	11	9.6
30～34歳	19	15	3	18	15.8
25～29歳	16	0	5	5	4.4
24歳以下	3	6	5	11	9.6
計	113	66	48	114	100.0

②保育士

H19	R02	構成比 %
(計)	(計)	
0	2	7.7
6	4	15.4
9	3	11.5
8	2	7.7
1	1	3.8
4	1	3.8
0	6	23.1
1	4	15.4
0	3	11.5
29	26	100.0

※年代は、令和2年4月1日現在の満年齢により区分しています。

中土佐町職員の年齢構成は、一般行政職で30代後半及び29歳以下の職員の構成比が低く、保育士においては30代後半から40代後半が極端に低くなっています。30歳代までの若年層職員が占める割合は、保育士で平成19年度の約17%から令和2年度は約54%と大幅に若返ったのに対し、一般行政職は平成19年度で50%以上だったのが令和2年度には40%を割り込んでいます。技術職等を中途採用により確保した結果、年齢構成も中堅以上の職員が多くなり、業務処理に関しその能力が期待される反面、これを継承する若年層職員に求められる習熟負担の増加が懸念されます。このため、一般行政職では職員年齢層の平準化を図る必要があり、社会人経験者の採用と共に20歳代職員の確保を積極的に進めていかなければなりません。

(3) 年度別定年退職予定者

単位：人

年 度	令和 2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
一般行政職	3	1	0	2	4	4	3	3	3	4
保育士	3	3	0	0	0	0	0	2	1	0
技能労務職	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
計	7	5	0	2	4	4	3	5	4	4

一般行政職は令和6年度以降、毎年3～4名の定年退職者が続き、保育士については令和4～8年度に定年退職者がほぼ居ない見込みです。技能労務職は再任用のみです。

(4) 部門別職員数の推移 (各年4月1日現在)

単位：人

部 門	H27	H28	H29	H30	H31	R02	H28~R02 増減
一般行政部門	議 会	2	2	2	2	2	0
	総務・企画	33	32	36	35	35	6
	税 務	5	5	5	5	6	1
	労 働						
	農林水産	12	12	11	11	12	1
	商 工	3	3	3	3	3	0
	土 木	13	13	13	12	13	△1
	民 生	31	31	31	31	29	△1
	衛 生	13	14	13	13	13	△1
	小 計	112	112	114	112	113	5
特別行政部門	教 育	10	11	12	11	10	1
	消 防						
普通会計計		122	123	126	123	123	6
公営企業等 会計部門	病 院						
	水 道	2	2	2	2	2	0
	下 水 道	1	1	1	1	1	0
	交 通						
	そ の 他	12	12	11	11	11	△1
	小 計	15	15	14	14	14	△1
合 計		137	138	140	137	137	5

※職員数及び部門は、各年の地方公共団体定員管理調査によるものです。

第3次中土佐町定員適正化計画を作成した平成27年度に始まる6ヶ年度について、部門別職員数の推移は、それぞれにおける業務の対応・整理や職員の育児休業・病気休業等に応じて増減しています。増減要因は、主に次のとおりとなります。

- ①総務・企画→職員の病気休職・育児休業、住宅業務担当者の異動、広域事務組合への職員派遣、新庁舎移動による財産管理業務の増加に対応した増員
- ②税 務→固定資産税業務の増加に対応した増員
- ③農 林 水 産→森林環境税業務の増加に対応した増員
- ④土 木→住宅業務担当者の異動による減員
- ⑤民 生→調理員の退職不補充による減員
- ⑥衛 生→退職者による減員
- ⑦教 育→職員の病気休職に対応した増員
- ⑧そ の 他→教育部門への補充による減員

(5) 部門別職員数の類似団体との比較

部 門		中土佐町職員数 H31. 4. 1	類似団体職員数 H31. 4. 1	超過数
一般行政部門	議 会	2	2	0
	総務・企画	35	30	5
	税 務	6	7	△1
	労 働	—	—	—
	農林水産	12	14	△2
	商 工	3	5	△2
	土 木	13	8	5
	民 生	29	23	6
	衛 生	13	11	2
	小 計	113	100	13
特別行政部門	教 育	10	14	△4
	消 防	—	—	—
普通会計計		123	114	9

※職員数及び部門は、各年の地方公共団体定員管理調査によるものです。

※類似団体との比較は、修正値により算出した職員数と比較しています。

自治体に取り組む職員数の定員の適正化については、地勢や自然環境、社会インフラ他経済条件の相違、地域政策など多種多様の要因により、必要とされる職員数が当然に異なってくるため、人口規模など代表的な指標だけをもって、そのまま職員配置の適正な基準につながり得ないという事情があります。このため、総務省から類似団体別職員数が示され、地方自治体において自主的に適正な定員管理を推進していくうえでの参考指標としています。なお類似団体は、住民基本台帳人口と国勢調査による産業別就業人口の構成比によって全国の自治体を分類したもので、中土佐町については町村グループの「Ⅱ－〇」に該当します。

平成31年4月1日現在、中土佐町の普通会計の職員数は113人で、類似団体の同職員数100人より13人多く、部門個別では総務・企画、土木、民生が特に多くなっています。

(6) 県内町村との比較

町村名	人口	普通会計職員数	人口1万人当たり 普通会計職員数
東洋町	2,450	53	216.33
奈半利町	3,228	58	179.68
北川村	1,300	44	338.46
馬路村	893	45	503.92
田野町	2,644	40	151.29
安田町	2,700	44	162.96
芸西村	3,785	47	124.17
大豊町	3,693	76	205.79
本山町	3,503	66	188.41
土佐町	3,899	69	176.97
大川村	408	19	465.69
いの町	23,024	220	95.55
日高村	5,050	67	132.67
佐川町	12,929	115	88.95
越知町	5,651	86	152.19
仁淀川町	5,371	119	221.56
中土佐町	6,868	123	179.09
津野町	5,835	96	164.52
檮原町	3,542	63	177.87
四万十町	17,205	224	130.19
黒潮町	11,252	174	154.64
三原村	1,531	37	241.67
大月町	5,058	92	181.89

※人口及び職員数は、総務省公表の「類似団体別職員数の状況（平成31年4月1日時点）」を参照。

中土佐町の人口1万人当たりの職員数は179.09人で、高知県内23町村の中では11番目に多く、ほぼ中間に位置しています。

3 今後の定員適正化の取り組み

(1) 計画の期間

基準年月日 令和3年4月1日

計画期間 令和3年度から令和8年度の5年間

(2) 計画の職員数目標

本計画の職員数目標は、令和8年度までの計画期間に沿って令和9年4月1日現在の職員数を目標に、次の表のとおりとします。

この職員数目標につきましては、総務省から示される類似団体別職員数をそのまま参考とするには、基本的に職員数を人口規模によって制限していくきらいがあります。しかしながら、社会的な課題や住民ニーズの変化・多様化、さらに法改正などによる自治体での業務の高度化・複雑化が、各職員の業務量を肥大させ続けており、仕事と生活の調和に及ぼす支障が働き方改革の推進には厳しい実態も散見されます。地域が持続可能な行政サービスを維持していくため、職員数は現在水準を基本としています。

年度別職員数推移（計画）

単位：年 人

年 度	令和 3	4	5	6	7	8	9
一般行政職	114	114	114	114	114	114	114
保育士	27	24	24	24	24	24	24
技能労務職	1	0	0	0	0	0	0
計	142	138	138	138	138	138	138

本計画は、状況の変化に応じて見直しが必要と判断した場合は、計画期間中であっても、随時必要な見直しを行うものとします。

(3) 定員管理の方針

①弾力的な人員配置

基本的に職員の定年退職等に応じて職員を補充していきますが、業務の引継ぎに時間を要したり、出産・育児・病休等による人員不足から行政組織の機能低下を招く懸念は常時あります。持続的かつ安定的な行政サービスの確保を図るため、必要な人員確保や民間委託への移管による効率化を進めながら定員管理を行い、本計画に掲げる職員数の目標の実現を目指します。次の総合振興計画など、新たな重要施策等に注力するためのマンパワー確保については、正職員に限らず会計年度任用職員を充てることも検討します。

②事務事業の見直し

前計画期間より学校給食の民間委託が行われ、続いて久礼保育所の給食も同様に進められています。これまでその調理に当たっていた技能労務職の退職不補充

によって職員数を抑制してきたきらいがありますが、今後も公的な役割の必要性が高くない分野を軸に民間の活用を図っていきます。一方で人口減少が続く地域では地域活力も弱まり、官から民への受け皿自体が失われつつあることも考慮しなければいけません。自治体の財源は限られており、必要最小限の経費で最大の効果が常に求められていますが、デジタル化の推進による行政効率化はこれまでの実績や通信環境から過度な期待はしづらく、今後も各事務事業の見直しによる継続・廃止・縮小などに取り組んでいきます。

③再任用職員の活用

ベテラン職員が業務上培ってきた経験や技術のみならず、地域に関する様々な知識は自治体内の調整や課題解決に必要不可欠です。再任用職員を活用することで、後進の職員に業務上の知識や経験などを継承させ育成すると共に、行政組織の機能向上や運営の円滑化を図ります。

④会計年度任用職員の活用

定型的な業務に臨時職員、一定の継続性・専門性を要する業務に嘱託職員等を配置してきましたが、令和2年度から会計年度任用職員制度に統一しています。各課等が分掌する業務に要する職員数、専門分野、さらに勤務時間等も考慮して会計年度任用職員を募集し、任用することとしています。一部の専門的な職種で確保に支障が生じています。業務内容によっては正職員の給与水準との均衡も考慮し、必要な人員確保と行政サービスの維持に繋げていきます。

⑤人材育成

「第二次中土佐町人材育成基本方針」に基づき、若手職員のジョブローテーションや各種研修の充実・多様化を進めながら、昇給昇格の参考となる人事評価制度を活用し、幅広い年代層の職員が積極的に業務改善や能力向上へ取り組んでいける環境を醸成していきます。社会情勢が大きく変化し続ける中、職務専念など職員のモチベーション維持も課題となっており、全体の奉仕者として行動できるよう意識改革やコミュニケーション能力を養い、人材の育成に努めていきます。

⑥定年延長の検討

長期的な見通しとして、公務員の定年延長については65歳まで段階的に引き上げられると思われませんが、役職ごとの定年設定など現状では制度設計が不透明です。また定年延長が実施される時期が決定してもなお採用や退職金制度など様々な課題が予想され、県及び県内市町村と足並みを揃える方向で検討することとします。