

北秋田市職員定員管理計画

【令和4年4月1日～令和9年3月31日】



秋田県北秋田市

目 次

	ページ
1 はじめに	1
2 職員数の推移及び現状	1
(1) これまでの取り組み	1
(2) 第2次職員定員適正化計画実施期間の計画値及び実数値について	1
(3) 年齢階層別職員数	2
(4) 部門別職員数の推移	3
3 定員管理の現状分析	4
(1) 類似団体との比較（部門別診断による職員数の状況）	4
(2) 類似団体との比較（人口1万人あたりの職員数の状況）	5
(3) 「定員モデル」による比較	6
4 新たな計画の概要	7
(1) 計画期間	7
(2) 計画の対象	7
(3) 計画の改訂	7
(4) 基本的な考え方	7
(5) 目標	8
(6) 定員管理の内容別取り組み	8
5 採用と退職の見込み	9

1. はじめに

平成 17 年 3 月 22 日に鷹巣阿仁地域旧 4 町が合併して以降、職員の定数管理は、「北秋田市行財政改革大綱」に基づく「北秋田市集中改革プラン」とその後の 2 期にわたる「北秋田市職員定員適正化計画」（以下、「適正化計画」という。）により、合併時 663 人の職員数を 480 人にすることを目標に、民間活力の導入や事務事業の見直しなどに取り組んできました。

この間、少子高齢化の進行による加速度的な人口減少や、それに伴う経済規模の縮小、及び地域活力の低下、新しい生活様式への対応など、本市を取り巻く情勢は大きく変化し、市民ニーズもより多様化・高度化しています。

一方で、市職員数については計画値を大きく下回る状況となっており、SDGs やデジタル推進など新たなニーズに対応するとともに、働き方改革の推進など、持続可能な行政運営を進めるうえで必要な職員数の確保を図る必要があります。

このたび第 2 次適正化計画が期間満了となるにあたり、新たに「北秋田市職員定員管理計画」と改め、適正な組織体制と定員管理を進め、社会経済環境の変化や災害対応などに柔軟に適応できる組織づくりを目指してまいります。

2. 職員数の推移及び現状

(1) これまでの取り組み

本市における合併以降の職員数の推移は、表 1 のとおりです。

全体的な推移としては、平成 17 年 4 月現在の職員数 663 人に対し、大量に採用した団塊の世代が退職したことで、厳しい財政状況を背景に定年退職者の 3 割補充を目安として新規採用の抑制を行った結果、平成 23 年度までに 127 人減少しております。さらに、第 1 次適正化計画の実施期間である平成 24 年度から平成 28 年度までに 45 人、第 2 次適正化計画の実施期間である平成 29 年度から令和 3 年度までに 28 人減少し、平成 17 年 4 月からは累計 200 人（30.2%）が減少しています。

表 1 職員数の推移

年 度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
職員数	663	647	625	592	554	544	536	522	514
増 減	-	▲ 16	▲ 22	▲ 33	▲ 38	▲ 10	▲ 8	▲ 14	▲ 8
年 度	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R3-H17
職員数	504	494	491	488	485	480	474	463	-
増 減	▲ 10	▲ 10	▲ 3	▲ 3	▲ 3	▲ 5	▲ 6	▲ 11	▲ 200

※各年度 4 月 1 日現在

※地方公共団体定員管理調査による。（教育長除く）

(2) 第 2 次職員定員適正化計画実施期間の計画値及び実数値について

第 2 次適正化計画の実施期間において、計画した職員数（以下、「計画値」という。）及び実職員数（以下、「実数値」という。）については、表 2 のとおりです。令和元年度以降、実数値が計画値を下回っております。これは計画当初に見込まれていなかった保育所の民営化及び地域包括支援センターや水道事業の民間委託による減員が主な要因となっております。そのほか、定年退職以外の退職が増加したことによる退職不補充が要因として挙げられます。業務の縮減や民間委託等を伴わない急激な職員数の減少は行政運営に支障をきたすため、適正な職員数を確保する必要があります。

表2 第2次適正化計画実施期間における計画値及び実数値

	計画値	実数値	差	計画職員数と異なる主な要因
平成29年度	488	488	0	
平成30年度	484	485	1	組織改編に伴う増員（移住・定住推進室の新設）
令和元年度	484	480	▲4	地域包括支援センターの民間委託に伴う減員
令和2年度	482	474	▲8	あいかわ保育園の民営化・水道事業の一部民間委託に伴う減員
令和3年度	480	463	▲17	組織改編に伴う増員（デジタル化推進係への改編）・退職不補充による減員

(3) 年齢階層別職員数

消防吏員の採用者数は、退職者数と同数としてきたことから、消防吏員以外職員と分けて表示しています。

職員の年齢構成については、平成23年4月1日と令和3年4月1日と比較すると、50代が32.9%から31.9%に、20代が9.5%から21.9%に推移しており、乖離が改善されつつあります。しかしながら、36歳～39歳が4.3%と他の年齢階層と比較して依然低密であり、採用抑制の影響が解消されておりません。

表3-1 年齢階層別職員数（消防吏員以外 370人） 令和3年4月1日現在 給与実態調査による

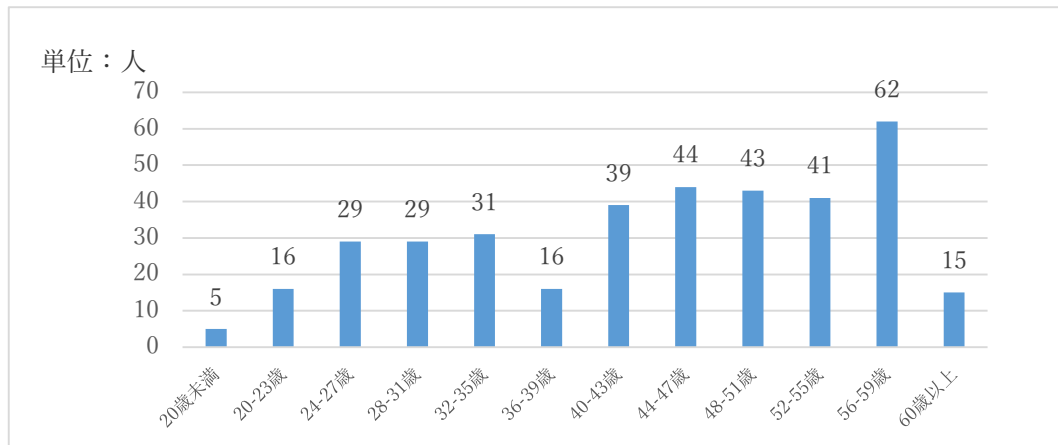


表3-2 年齢階層別職員数（消防吏員 93人） 令和3年4月1日現在 給与実態調査による

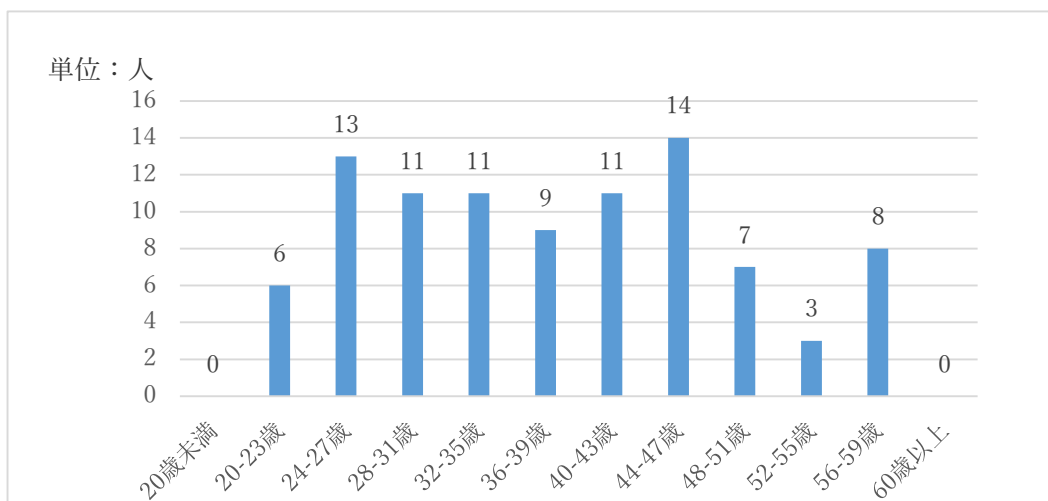


表3-1 消防吏員以外では中間年齢を40歳とした場合、40歳以上と40歳未満の比率では40歳以上が65.9%を占めております。

一方、表3-2 消防吏員では各階層によってその占める割合に3%台から15%台までと多寡がみられ、消防力の効果的な維持のためにはその平準化が求められています。

いずれも長期的観点に立った定員管理の必要があります。

(4) 部門別職員数の推移

第2次適正化計画実施期間中の「地方公共団体定員管理調査」における本市の部門別職員数の推移は表4のとおりです。

平成29年度と令和3年度の職員数を比較すると一般行政部門で11人、特別行政部門で3人、公営企業会計等で11人とこの5年間で総計25人が減少しています。

表4 部門別職員数の推移

区分	部門	H29	H30	R1	R2	R3	比較 (R3対H29)	
普通 会計	一般 行政	議会	5	4	5	5	5	0
		総務・企画	87	88	87	86	89	2
		税務	21	21	22	22	22	1
		民生	68	68	63	59	57	△11
		衛生	33	29	29	31	25	△8
		農林水産	21	22	24	24	24	3
		商工	15	15	15	15	15	0
		土木	21	22	23	23	23	2
	小計	271	269	268	265	260	△11	
	特別 行政	教育	53	54	54	53	51	△2
		消防	96	96	96	96	95	△1
		小計	149	150	150	149	146	△3
	計(A)		420	419	418	414	406	△14
	公営 企業 等 会計	病院	31	30	29	28	25	△6
水道		11	12	11	10	10	△1	
下水道		7	6	6	6	6	△1	
その他		19	18	16	16	16	△3	
計(B)		68	66	62	60	57	△11	
総合計(A)+(B)		488	485	480	474	463	△25	

※地方公共団体定員管理調査による。(平成29年度～令和3年度 4月1日時点)

3. 定員管理の現状分析

本市の令和3年4月1日現在の職員数を総務省「類似団体※1別職員数の状況」と「定員モデル※2」の指標の2つの指標に基づき分析します。

なお、「類似団体別職員数の状況」は普通会計部門、「定員モデル」は普通会計のうち一般行政部門の範囲内での比較となっています。公営企業等会計についてはそれぞれの自治体により実施している事業にばらつきがあり除外されています。

(1) 類似団体との比較（部門別診断による職員数の状況）

「類似団体別職員数の状況」による類似団体との比較は表5のとおりです。

診断の対象は、一般行政部門と特別行政部門を合わせた普通会計部門であり、総務省から示された試算値（修正値）を基に比較します。

表5 類似団体の大部門による比較表

区 分	大部門	北秋田市 R3.4.1 職員数 A	類似団体との比較			
			試算値 B (修正値)	超過数 C=A-B	超過率% C/A×100	
普 通 会 計	一 般 行 政	議 会	5	4	1	20.0
		総務・企画	89	76	13	14.6
		税 務	22	18	4	18.2
		民 生	57	68	△11	△19.3
		衛 生	25	24	1	4.0
		労 働	0	0	0	-
		農林水産	24	22	2	8.3
		商 工	15	12	3	20.0
		土 木	23	24	△1	△4.4
	小計 (A)	260	248	12	4.6	
	特 別 行 政	教 育	51	47	4	7.8
		消 防	95	64	31	32.6
		小計 (B)	146	111	35	24.0
	普通会計部門職員数 合計 (A) + (B)		406	359	47	11.6

【比較結果】

○一般行政区分：12人の超過となっています。

北秋田市は全国でも19番目に広大な面積を有する自治体であることから（R3.4.1時点）、各総合窓口センター及び出張所を設け、戸籍や住民票の交付、税務業務従事職員の配置等全地区においてきめ細やかな行政サービスの提供を図っている。これにより類似団体に比べて総務・企画部門や税務部門、また行政面積に対応した観光振興の推進により商工部門の職員数が超過しています。

一方、民生区分においては、保育所の一部民営化を実施したことにより職員数が少なくなっています。

○特別行政区分：35人の超過となっています。

消防が31人の超過数となっていますが、この試算値は上小阿仁村を除いたものであり、仮に同村の人口を加算して再計算すると試算値は68人となり超過数は27人となります。数値上は以上のとおりですが、消防の現員数は「消防力の整備指針」による配置方針に沿ったものです。

(2) 類似団体との比較（人口1万人あたりの職員数の状況）

人口1万人あたりの職員数の比較については、表6-1（普通会計職員）、表6-2（一般行政職員）のとおりです。

表6-1 県内の同じ種類の団体の人口1万人あたり職員数（普通会計職員）

団体名	類 型	人 口	普通会計職員数	人口1万人あたり職員数
鹿角市	I-1	29,858	233	78.04
男鹿市	I-1	26,246	247	94.11
湯沢市	I-1	43,383	418	96.35
仙北市	I-1	25,310	345	136.31
北秋田市	I-1	30,864	406	131.54
I-1（128団体）合計		4,075,134	42,505	104.30

※各団体の人口はR3.1.1住基人口、職員数はR3.4.1現在数値

表6-2 県内の同じ種類の団体の人口1万人あたり職員数（一般行政職員）

団体名	類 型	人 口	一般行政職員数	人口1万人あたり職員数
鹿角市	I-1	29,858	202	67.65
男鹿市	I-1	26,246	206	78.49
湯沢市	I-1	43,383	344	79.29
仙北市	I-1	25,310	296	116.95
北秋田市	I-1	30,864	260	84.24
I-1（128団体）合計		4,075,134	33,005	80.99

※各団体の人口はR3.1.1住基人口、職員数はR3.4.1現在数値

【比較結果】

普通会計職員数で比較すると、類型I-1、128団体合計の人口1万人あたり職員数104.30人より27.24人超過しています。

理由としては、合併により消防吏員を一部事務組合から市組織へ移行したことが挙げられます。県内の類似団体中、市単独消防を有しているのは本市だけであり、この分野だけで人口1万人あたり32.63人という、団体間比較増に至る大きな要因となっています。しかしながら、消防吏員を除く普通会計職員数においては、人口1万人あたり100.76人となり、類似団体合計と比較すると3.54人少なくなっています。

また、一般行政職員数で比較すると3.25人の超過ではあるものの、概ね類似団体の水準に近づいてきていると判断されます。

(3) 「定員モデル」による比較

第10次定員モデルを用いた試算の結果は表7のとおりです。

表7 定員モデルによる試算

部 門	定員モデル試算 職員数	令和3年4月1日 実職員数	差
議 会・総 務	105	94	▲11
税 務	21	22	1
民 生	66	57	▲9
衛 生	46	25	▲21
経 済	59	39	▲20
土 木	27	23	▲4
一般行政部門合計	324	260	▲64

【比較結果】

令和3年4月1日現在の職員数で算出したところ、一般行政部門において64人の不足となっております。定員モデルの試算においては、本市の特性である広大な面積や各施設数、財政規模等の行政需要が考慮されています。

※1 類似団体：類似団体は、全国の市町村を、人口と産業構造を基準に、いくつかの類型（グループ）に区分し、その類型ごとに普通会計部門（一般行政部門と教育や消防の特別行政部門）の職員数の人口1万人当たりの平均数値を算出し指標としたものです。

部門別診断は、その類型ごとに示された指数と市の人口を掛け合わせ、定員管理の基準となる職員数を算出します。

類似団体による比較は、産業構造や人口が類似する団体とのマクロ的な比較であるため、各市の施策や行政区域面積など都市形態、施設数などの違いにより単純に比較することができない点に注意を要します。

北秋田市の類型は、I-1となります。（人口：5万人未満、産業構造：Ⅱ次・Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%以上の団体）全国で128団体

※2 定員モデル：一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門ごとの職員数と、その職員数と相関関係が強い説明変数（各種統計データ）を用いて、多重回帰分析の手法によって、それぞれの団体における平均的な試算職員数を部門別に算出できる参考指標です。

定員モデルは、各種統計データの変動等に伴い、概ね3年ごとに改定を行ってきていることから、今回は平成28～30年度に改定を行われた第10次定員モデルを用いております。

4. 新たな計画の概要

(1) 計画期間

令和4年4月1日から令和9年3月31日とします。

(2) 計画の対象

北秋田市職員定数条例に掲げられた「職員」とします。

(3) 計画の改訂

本計画は事務事業の見直しや定年引上げ等の制度改革のほか、アウトソーシング及びAI・RPA等デジタル化の推進、機構改革、さらには早期退職者数による採用者数の調整など、状況に応じ見直しを行うこととします。

(4) 基本的な考え方

1)本市を取り巻く行財政環境

人口減少に伴う少子高齢化の進行や行政課題の多様化などから財政支出の増大が見込まれるなか、普通交付税の算定特例の激変緩和期間が令和元年度で終了し、経済情勢が楽観視できる状況にはないことと相まって、本市を取り巻く財政環境は厳しく、合理的かつ効率的な行政改革は引き続き必要不可欠なものとなっています。職員数と業務量のバランスや年齢構成等、総合的見地から行政運営の見直しを図る必要があります。

2)職員の年齢構成と任用

令和5年度より定年年齢が国家公務員と同様に、段階的に引き上げられ、令和13年度には定年年齢が65歳になります。これに伴い、従来の再任用職員の制度も改正され、現下、40歳以上の職員が6割超を占める本市では、職員の業務負担及び多様化する任用形態を踏まえた定員計画が必要となります。

3)専門職員の確保

多種多様化する住民サービスへの対応のため、専門職員（土木等技師、保健師等）の確保に努めます。

4)職員の働き方改革・健康管理に係る事項について

・時間外勤務の状況

第2次適正化計画期間における職員の時間外勤務時間は、将来的目標値である8.0時間以下に対し、一人当たり月11.5時間前後であり、期間中ほぼ横ばいで推移しております※3。当該期間の職員数は計画以上に減少していることから、業務の効率化以上に職員数が減少し、結果として負担軽減に至っていないことが推測されます。想定外かつ喫緊の対応を要する場合にあっても、職員の健康及びワークライフバランスの保持のため、引き続き全庁的な業務効率化を図るとともに、適正な職員数の確保と事務分担の見直し強化に取り組む必要があります。

・長期病休者※4の状況

第2次適正化計画策定当初と比較し、メンタルヘルス不調による病気休暇取得者が増加傾向にあります。メンタルヘルス不調は身体の傷病に比べ、長期間の療養を要することが多く、欠員補充の必要性が高くなります。メンタルヘルス不調の原因は、行政需要の多様化に伴う業務量の増加により、職員一人当たりの負担感が大きくなっていることがひとつであると考えられます。職員が心身共に健康に働き続けるためにも、業務分担の見直しを行い、特定の部署や職員への業務負担の集中を防ぐことに加え、適正な定員管理が必要です。

- ・年次休暇取得状況

年次休暇取得について、第2次適正化計画期間内での平均取得日数は11日程度となっており、ほぼ横ばいで推移しております※5。しかし、北秋田市特定事業主行動計画（令和4年3月31日改正）により、令和7年度までに平均取得日数12日以上を目標としていることから、引き続き職場環境の改善をする必要があります。

- ・育児休業取得状況

令和元年度より男性職員の育児に係る休暇、休業の取得を積極的に促進し、令和2年度以降、男性職員の育児休業取得率が大きく向上しております※7。

今後は、育児休業制度整備や認識の変化に伴い、育児休業取得率の向上や取得期間の延長が想定されることから、職員が育児休業を取得しやすい環境づくりに努めます。

5) 広範な行政区域

本市の行政区域面積は類似団体中最大であり、集落数の多さや防災面を考慮に入れた持続的な公共サービスの提供の確保には類似団体の比較のみに捉われず、本市の実情に合った定員管理が必要となっています。

※3・5・7 北秋田市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画に係る公表（H30～R3）による。

※4 病気休暇取得者のうち、連続90日以上取得者。長期病休者はH29 6人、H30 4人、R1 5人、R2 10人、R3 11人となっている。（各年1月～12月）

※6 令和2年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査による。令和2年1月1日から令和2年12月31日の期間において、年次有給休暇の取得日数が年5日に満たない職員の割合5.1%。

（5）目標

前述（4）基本的な考え方に基づき、第2次適正化計画の最終年度である令和3年度計画数480人を大幅に下回る現状と、それにより生じた諸課題の解決、及び将来的に変化していく地方自治と新たな行政需要等に対応するため、令和8年度の職員数を470人と設定します。

（6）定員管理の内容別取り組み

1) 職員配置及び事務事業の見直し

行政業務のデジタル化を積極的に推進することで、業務の効率化と働き方改革に重点を置いた職員配置に努め、社会情勢の変化に柔軟かつ迅速に対応可能な組織づくりを目指します。

2) 新たな行政需要への対応

想定外の災害等に備えた危機管理体制の見直し、子ども福祉の充実、経済及び観光振興対策、世界文化遺産の効果的な活用等、新しい行政課題対応するための職員配置を行います。

6. 採用と退職の見込み

計画期間中の定年退職者等の退職見込数と採用見込者数は表8のとおりです。

表8 (※は実数、令和5年度から定年延長制度施行)

年度(4月1日)	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度	計
職員数	※463	※461	464	468	468	470	
退職見込数	※32	21	8	22	3		86
消防吏員以外	28	19	8	19	3		77
消防吏員	4	2		3			9
採用見込数	※30	24	12	22	5		93
消防吏員以外	26	20	12	19	5		82
消防吏員	4	4		3			11

➤ 退職者は当該年度末、採用者数は次年度に採用予定の職員数