

金山町定員管理計画

(令和 8 年度～令和 12 年度)

令和 8 年 3 月

金 山 町

1 計画の策定にあたって

本町では、「第5次金山町総合発展計画」に基づき、すべての町民が主体的に希望を持って生涯活躍でき、将来にわたり豊かな心で安心して暮らすことのできるまちづくりを推進している。同計画においては、健全で持続可能な行財政運営を行うため、町民のニーズを的確にとらえるとともに、事務事業の見直しとその実践、職員の人材育成などにより、行財政運営の効率化を図ることを掲げている。

一方で、加速する人口減少や少子高齢化に加え、全国的な人手不足に伴う自治体の人材獲得競争の激化、デジタル技術の急速な進展など、本町を取り巻く社会経済情勢は大きな転換期を迎えている。さらに、職員の段階的定年引上げに伴う人員体制への影響や、多様な働き方の推進等、これまでにない組織運営の舵取りが求められている。

これらの課題に的確に対応し、職員の心身の健康確保と持続可能な行政サービスの提供を両立させるため、効率的な行政組織の整備と、時代に即した適正な定員管理を推進することを目的として、次期「金山町定員管理計画」を策定する。

2 これまでの定員管理の状況と現状の課題

これまで、行財政改革の一環として集中改革プラン等に基づく事務事業の見直しや機構改革を図り、平成17年度から令和2年度までの間に職員数を36人削減するなど、定員管理の適正化に努めてきた。しかしながら、現在、以下の点において組織体制は重大な転換点に直面している。

(1) 類似団体との比較から見る「極限までのスリム化」と業務偏重

令和6年4月1日現在、本町の全体の職員数は93人であった。このうち、一般行政部門と教育部門の職員数は70人であり、総務省が公表する「類似団体別職員数の状況」に基づく、本町と人口規模や産業構造が類似する全国町村の適正水準（定員管理診断表による修正値：90人）と比較して20人少ない、極限までスリム化された体制となっている。特に行政運営の基盤となる内部管理部門や全庁的な政策推進を担う部門等において、人員の乖離が顕著となっている。

【表：本町と類似団体（全国町村）の適正水準との比較（令和6年4月1日現在）】

（単位：人）

部 門	現在の職員数（本町）	類似団体の適正水準※	差引（不足数）
一般行政部門 計	60	79	▲ 19
うち 議会	1	2	▲ 1
うち 総務・企画	23	32	▲ 9
うち 税務	4	5	▲ 1
うち 民生	7	8	▲ 1
うち 衛生	7	8	▲ 1
うち 農林水産	9	9	± 0
うち 商工	3	6	▲ 3
うち 土木	6	9	▲ 3
教育部門	10	11	▲ 1
普通会計 計	70	90	▲ 20
公営企業等会計	23		
病院（診療所）	11		
水道	2		
下水道	1		
その他	9		
全職員 合計	93		

※適正水準は、総務省「類似団体別職員数の状況」の定員管理診断表に基づく修正値。

（職員配置のない項目は割愛）

※公営企業等会計については、類似団体との適正水準の比較対象外であるため、現在職員数のみを記載。

これまで、職員個々の献身的な努力によってこの少人数体制を維持してきたが、その反動としてシステム構築等の高度な専門業務や、特定の時期・業務を担う一部の職員に対し年間360時間を超える時間外勤務が恒常的に偏重する事態が生じている。当町における定員削

減は限界を超えており、D Xによる業務効率化で生み出した時間を過酷な部署への人員再配置に充てるなど、抜本的な「定員の適正化」への転換が急務である。

(2) 定年引上げに伴う年齢構成の歪みと「選ばれる職場」への転換

令和5年度から開始された段階的な定年引上げに伴い、本町においては令和8年度末を最後に、その後数年間にわたり一般行政職の定年退職者が全く発生しない期間に突入する。現在の年齢構成を見ると、40代から50代の層が厚い一方で、30代に人数の谷間が生じている。退職者が発生しない時期の採用を抑制すれば、将来の町政を担う中核人材が枯渇する恐れがある。

また、全国的な人手不足を背景に本町の採用試験においても受験者数の確保が困難になるなど、採用環境は年々厳しさを増している。「金山町特定事業主行動計画」で掲げた男性職員の育児休業取得率100%の達成や長時間労働の是正といった「働き方改革」を組織体制の面からも担保し、「選ばれる職場」へと転換しなければならない。

3 計画期間

本計画は、令和8年度から令和12年度までの5年間を計画期間とする。

毎年度、職員数の適正管理を行うこととするが、本計画の推進期間において、本町を取り巻く社会経済情勢等の大きな変化により見直しが必要となる場合は、柔軟な対応を図るものとする。

4 定員管理の目標

【 令和12年度 目標職員数 ： 96人 】

※ 令和8年4月1日現在 93人

(目標設定の考え方)

今後の退職者数の推移を見ると、段階的定年引上げの影響により定年退職者が生じない「退職者ゼロ期間」を迎えるが、現在生じている年齢構成の谷間を埋め、技術継承を図るためには、計画的かつ継続的な新規採用が不可欠である。このため、本計画期間中における全体の職員数は一時的に微増（93人から96人へ推移）する見込みとなるが、これは持続可能な行政運営を担保するための戦略的な体制構築である。

同時に、役職定年を迎えたベテラン職員については、これまでの業務で培ってきた専門知識や本人の得意分野を活かせる業務へ配置するとともに、若手職員への円滑なノウハウ継承や指導・育成を重要な役割として位置づける。こうした経験豊かな人材による業務サポートを通じて組織全体の遂行能力を維持し、微増する人員体制を最大限に活かして、町民サービスの更なる向上と現役世代の長時間労働の是正を同時に実現していく。

5 定員管理年次計画

(単位：人)

年度	R7(参考)	R8	R9	R10	R11	R12
4月1日 現在職員数	93	93	93	94	95	96
当年度 採用者数	3	4	3	2	1	1
前年度 退職者数	2	4	3	1	0	0
前年度 増減		±0	±0	+1	+1	+1

- ・フルタイム暫定再任用職員を含む
- ・「当年度採用者数」「前年度退職者数」は、診療所医師を含む。

6 定員管理の手法

適切な定員管理を実行し、将来に向けて持続可能な自治体組織を確立するため、以下の手法を推進する。

(1) 組織・機構の見直しと「適正配置」

人員削減から「人員の適正配置」へと方針を転換する。類似団体との比較や時間外勤務の実態を客観的に分析し、特定の部署や職員への過度な業務偏重が生じている場合は、メンタルヘルス不調や離職を防ぐため、全庁的な視点での業務見直しと人員の再配置を機動的に行う。

(2) D X推進による事務事業の見直しと持続可能な行政サービスの再構築

人口減少の加速化により地域コミュニティ等の「共助」の力が弱まり、行政に対する「公助」のニーズはかつてないほど多様化・複雑化している。

こうした困難さを増す行政課題に対応するため、これまでに導入した多様なデジタルツール（クラウド基盤や各種業務システム等）を全庁的に活用し、情報の検索性・利便性の向上や業務の標準化・効率化を推進する。

このD X推進により創出された時間と人員は、町民への直接的なサービス向上や企画立案などの本来業務へとシフトさせ、集中的に配分する。そして、制度の抜本的な見直しや新たな仕組みの設計など、次世代を支える新たな行政サービスの再構築を進める。

(3) 多様な手法を用いた計画的な職員採用

全国的な人材獲得競争の激化に対応するため、従来の新規学卒者を対象とした採用枠に加え、民間企業等での豊かな経験を有する人材を確保するための「社会人枠」を積極的に活用する。また、採用環境の厳しさや若手職員の突発的な退職等による欠員に柔軟に対応するため、従来の年1回の試験にとらわれず、必要に応じて二次募集等の複数回募集を実施するなど、機動的な採用活動を展開する。さらに、インターンシップ等の採用広報活動を充実させ、安定的な人材確保に向けた全庁的なバックアップ体制を構築する。

(4) 役職定年者の戦略的活用

段階的定年引上げに伴い役職定年を迎える職員については、長年の業務で培ってきた専門知識や本人の得意分野を最大限に活かせる業務への配置を行う。あわせて、その豊富な経験と人脈を活かした「若手職員の指導・育成」や「円滑なノウハウの継承」を重要なミッションとして位置づけ、次世代の行政運営を支える組織全体の能力底上げに貢献できる環境を整備する。

(5) 多様な人材の活躍と「働き方改革」の実践

「金山町特定事業主行動計画」で定めた目標（男性職員の育休取得率100%等）を達成するため、職員が長期間休業しても業務が滞らないよう、複数担当制の確立や代替要員の迅速な確保を定員管理の面からも担保する。

(6) 会計年度任用職員等の活用

一定期間における業務量の増大や短期的業務への対応については、業務の内容、繁忙等に応じて、適宜、会計年度任用職員等を任用し効果的な運用を図る。

金山町定員管理計画（令和 8 年度～令和 12 年度）

令和 8 年（2026 年）3 月 発行

【編 集 ・ 発 行】

金山町 総務課

〒999-5402 山形県最上郡金山町大字金山 324-1 TEL：0233-52-2111（代表）

公式 Web サイト：<https://www.town.kaneyama.yamagata.jp/>

※ 本計画は、町を取り巻く社会情勢や制度改正等の動向を踏まえ、
令和 12 年度中に次期計画の策定および見直しを行います。

「みんなが主役、みんなの故郷、金山町」

～ 住んでよし、訪ねてよしのまちの実現 ～