今金町定員適正化計画

計画期間	令 和 ２ 年 度 ～ 令 和 ６ 年 度 令和２年４月１日 ～ 令和７年３月31日
計画目標	令和２年４月１日現在職員数　１７３人

令和２年４月

北海道今金町

今金町定員適正化計画

目　　次

1　計画の趣旨　・・・・・・・・・・・・・・・・　1

2　これまでの職員数の推移

3　職員数の現状・・・・・・・・・・・・・・・・　2

（1）　年齢別職員数

（2）　今金町職員定数条例との関係

4　職員数の比較・・・・・・・・・・・・・・・・　3

（1）　類似団体との比較

（2）　人口１万人あたり職員数の比較　・・・　4

（3）　現状における課題　・・・・・・・・・　5

5　今後の定員適正化の取り組み

（1）　計画期間と目標

（2）　年度別職員数の計画

（3）　具体的な部門別年度別の計画　・・・・　6

（4）　具体的な手法　・・・・・・・・・・・　7

【本計画には特記しない限り、町長、副町長及び教育長を職員数に含まない。】

1　計画の趣旨

本町は、これまで「定員適正化計画」を策定し、積極的に定員管理を推進しており、平成の大合併」という地方行政の大改革が進行する中、『単独』町政を存続し、行政改革大綱、集中改革プラン等に基づく行政改革を推進し、財政の健全化に努め、平成１７年度から平成２２年度までの５年間で、目標を上回る１０．０％、１８人の職員を削減することができました。

しかしながら、長引く景気の低迷や少子高齢化による人口減少、地方分権改革の進展など、本町の取り巻く環境は厳しく、今後も大きく変化しております。このような状況の中でも安心して暮らせる社会を実現するために、職員には更なる意識改革と能力向上が引き続き求められているところであります。

定員管理においては、平成27年策定の定員適正化計画（平成27年度～平成32年度）や平成28年４月に策定した第６次行政改革大綱（平成28年度～平成32年度）により、計画的な定員管理を行い、効率的な行政運営の体制整備に努めてきたところですが、今後も続くと予想される厳しい財政状況の中、さらなる住民福祉の向上を目指し、高度・多様化する住民ニーズに対応する。また、大規模災害に対する防災体制の強化や定年延長による退職する年度の先送りを踏まえ、これまでの定員管理の実績、定員適正化計画を検証し、今後の定年退職者及び行政需要の動向等を勘案した上で、令和２年度から令和６年度の５年間を計画期間とする新たな定員適正化計画を策定します。

2　これまでの職員数の推移

本町における過去５年間の職員数の推移は、次の表のとおりです。

地方公共団体の定員管理にあたっては、平成２７年４月１日から平成３２年４月１日までの５年間を計画期間と定め、部門別に数値目標を立てて定員管理を進め、職員数全体では５人の増員（＋3.0%）を目標としておりました。この取組結果は下図のとおり令和２年４月１日現在で173人（平成27年対比＋6.1%）となりましたが、前述のとおり、本町を取り巻く環境が大きく変わる中で、教育行政部門と公営企業等部門の職員が必要となりました。

○職員数の推移　（単位：人）　　（各年度４月１日現在）

年度／部門	H27	H28	H29	H30	H31	R2	５年前との比較 Ｒ２－Ｈ２７	
							職員減員数	職員減員率
一般行政部門	66	73	68	69	68	68	2	3.0%
教育行政部門	19	18	22	23	22	21	2	10.5%
公営企業等部門	78	77	80	81	79	84	6	7.7%
合　　計	163	168	170	173	169	173	10	6.1%

＊部門について

(1)一般行政部門　・・　(2)教育行政及び(3)公営企業以外の部門
(2)教育行政部門　・・　教育委員会事務局、給食センター等
(3)公営企業部門　・・　病院、介護老人保健施設、簡易水道事業、下水道事業、国保事業、介護保険事業の部門

3　職員数の現状

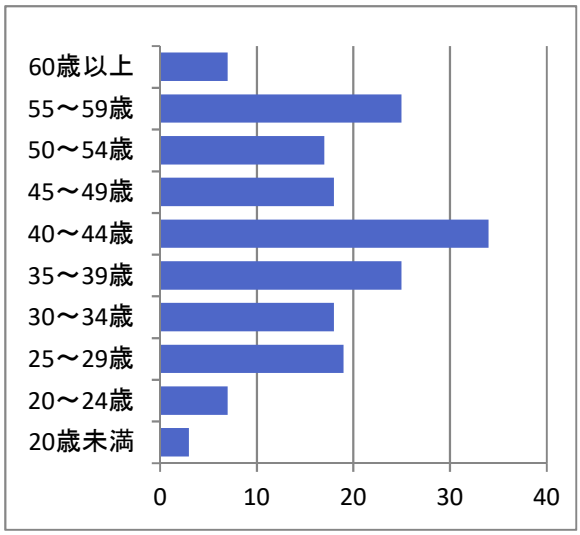
（１）年齢別職員数

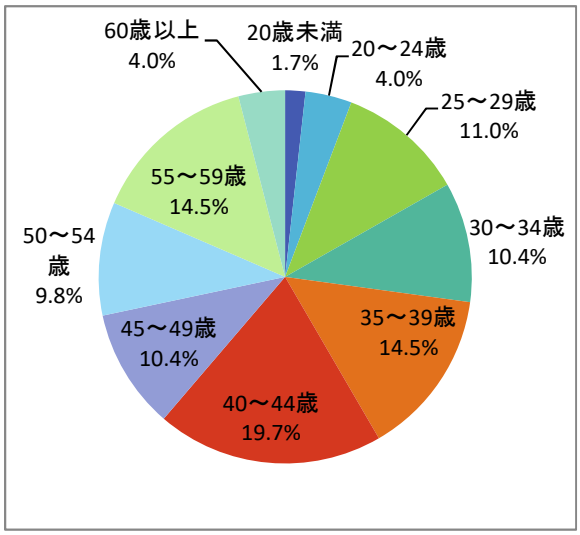
本町の年齢別職員数は、下の図のように全職員数173人のうち、20歳代が15.0%(26人)と著しく低く、40歳前半19.7%(34人)が一番多く、30歳後半14.5%(25人)、50歳後半14.5%(25人)と続き、偏った年齢構成となっています。

この結果、１０年間で職員数全体の１／４が退職年齢の６０歳を迎え、２０年後にも全体の３割が６０歳を迎え、大幅な入れ替えが想定されることを意味しています。

○年齢別職員数　※５歳間隔　　（令和２年４月１日現在）

年　齢	20歳未満	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳以上	合計
職員数(人)	3	7	19	18	25	34	18	17	25	7	173
構成比(%)	1.7	4.0	11.0	10.4	14.5	19.7	10.4	9.8	14.5	4.0	100.0





（２）今金町職員定数条例との関係（単位：人）　　（令和２年４月１日現在）

区　　分	条例定数	実配置職員	差引
町長の事務部局	79	77	△ 2
議会の事務部局	3	2	△ 1
選挙管理委員会の事務部局	2	2	0
農業委員会の事務部局	4	2	△ 2
教育委員会の事務部局	10	12	2
教育委員会所属に属する学校その他の教育機関	13	9	△ 4
国保病院の事務部局	46	41	△ 5
介護老人保健施設の事務部局	37	28	△ 9
合　　計	194	173	△ 21

4　職員数の比較

（１）類似団体との比較

類似団体別職員数の状況（総務省調べ）は、全市区町村（指定都市を除く。）を人口と産業構造を基準にいくつかのグループに分け、そのグループごとに普通会計部門の職員数の人口１万人あたりの数値を指標としたものです。

この指標を基に本町の類似団体（類型Ⅱ－０）は、平成３１年４月１日現在、全国で９７団体、道内で３６団体あり、普通会計全体の職員数で比較すると、単純値では６人超過、修正値では１人超過している状況となっています。

○類似団体との比較による普通会計の各部門別職員数について（単位：人）

【類型Ⅱ－０】（全国９７団体　道内３６団体）

（平成３１年４月１日現在）

行政部門	大部門	職員数	類似団体との比較			
			単純値による比較		修正値による比較	
			単純値	超過数	修正値	超過数
一般行政部門	議　　会	2	2	0	2	0
	総　　務	22	22	0	24	△ 2
	税　　務	5	5	0	5	0
	民　　生	8	16	△ 8	12	△ 4
	衛　　生	7	7	0	5	2
	労　　働	0	0	0	1	△ 1
	農林水産	15	10	5	11	4
	商　　工	4	3	1	3	1
	土　　木	5	6	△ 1	7	△ 2
	①小計	68	71	△ 3	70	△ 2
特別行政部門	教　　育	22	10	12	19	3
	消　　防	0	3	△ 3	0	0
	②小計	22	13	9	19	3
①＋②普通会計合計		90	84	6	89	1

＊単純値とは、大部門以下の中部門に職員が配置しているいないに関わらず、各類型の単純な平均値を算出したものです。

＊修正値とは、大部門以下の中・小部門に職員を配置している団体のみを対象として平均値を算出したものです。

（２）人口１万人あたり職員数の比較

○檜山管内及び近隣町の状況　　（単位：人）

	団 体 名	類型	住基人口 (H31.1.1)	普通会計職員数 (H31.4.1)	１万人あたり職員数 (普通会計)
1	島 牧 村　後志	Ⅰ － 0	1,477	58	392.69
2	奥 尻 町　檜山	Ⅰ － 2	2,655	75	282.49
3	黒松内町　後志	Ⅰ － 2	2,837	53	186.82
4	せたな町　檜山	Ⅱ － 0	7,971	136	170.62
5	上ノ国町　檜山	Ⅰ － 1	4,851	75	154.61
6	厚沢部町　檜山	Ⅰ － 0	3,880	57	146.91
7	長万部町　渡島	Ⅱ － 1	5,493	77	140.18
8	乙 部 町　檜山	Ⅰ － 1	3,723	51	136.99
9	**今 金 町　檜山**	**Ⅱ － 0**	**5,356**	**68**	**126.96**
10	八 雲 町　渡島	Ⅳ － 0	16,685	150	89.90
11	江 差 町　檜山	Ⅱ － 2	7,732	75	97.00

○道内の類似団体（Ⅱ － 0）の状況　（道内３６団体）　　（単位：人）

	団 体 名	管内名	住基人口 (H31.1.1)	普通会計職員数 (H31.4.1)	１万人あたり職員数 (普通会計)
1	鹿 追 町	十勝管内	5,433	125	230.08
2	平 取 町	日高管内	5,036	107	212.47
3	浜 中 町	釧路管内	5,860	124	211.60
4	足 寄 町	十勝管内	6,928	136	196.30
5	士 幌 町	十勝管内	6,163	108	175.24
6	せたな町	檜山管内	7,971	136	170.62
7	新 得 町	十勝管内	6,217	103	165.67
8	大 樹 町	十勝管内	5,627	93	165.27
9	標 津 町	根室管内	5,347	86	160.84
10	由 仁 町	空知管内	5,173	81	156.58
11	佐呂間町	網走管内	5,212	78	149.65
12	池 田 町	十勝管内	6,750	100	148.15
13	上士幌町	十勝管内	5,000	74	148.00
14	共 和 町	後志管内	5,942	84	141.37
15	羽 幌 町	留萌管内	6,993	98	140.14
16	広 尾 町	十勝管内	6,888	96	139.37
17	中富良野町	上川管内	5,019	68	135.49
18	新 冠 町	日高管内	5,553	75	135.06
19	訓子府町	網走管内	5,000	67	134.00
20	ニセコ町	後志管内	5,298	70	132.13
21	**今 金 町**	**檜山管内**	**5,356**	**68**	**126.96**
22	羅 臼 町	根室管内	5,091	64	125.71
23	新十津川町	空知管内	6,609	82	124.07
24	鷹 栖 町	上川管内	6,925	82	118.41
25	当 麻 町	上川管内	6,493	72	110.89

＊道内の類似団体(40団体)のうち人口7,000人以下の類似団体を抽出し記載しています。

＊人口１万人あたり職員数の降順です。

＊町村の類型区分は下表のとおりです。

人口 ＼ 産業構造			Ⅱ次、Ⅲ次８０％以上		Ⅱ次、Ⅲ次 ８０％未満
			Ⅲ次５５％以上	Ⅲ次５５％未満	
	～	5,000	Ⅰ－２	Ⅰ－１	Ⅰ－０
5,000	～	10,000	Ⅱ－２	Ⅱ－１	**Ⅱ－０**
10,000	～	15,000	Ⅲ－２	Ⅲ－１	Ⅲ－０
15,000	～	20,000	Ⅳ－２	Ⅳ－１	Ⅳ－０
20,000	～		Ⅴ－２	Ⅴ－１	Ⅴ－０

（３）現状における課題

これまで、本町の職員数は定員適正化計画を上回るペースで採用することにより、国や道からの事務・権限の移譲、住民ニーズの高度・多様化、障害者雇用、さらには防災体制の強化など、職員１人あたりに係る事務量を抑える取組みをしております。

全国的に高齢化率が高まる中、本町においても同様に高齢化が進行しており、今後については、介護予防や要介護者への支援対策の強化、障がい者や経済情勢による生活困窮者への支援体制が必要と考えられます。

また、定年以外の退職職員が増えており、職員数の年齢構成上の問題等にもつながることから、計画的な新規採用職員の確保が求められています。

5　今後の定員適正化計画の取り組み

（１）計画期間と目標

①　計画期間及び目標値

●計画期間	令和２年度～６年度
●目 標 値	令和２年４月１日職員数　１７３人から
（中間目標）	令和５年４月１日職員数　１７５人へ
（最終目標）	令和７年４月１日職員数　１７４人へ
●増 減 数	１人増

②　計画の実現に向けたローリング計画について

定員適正化計画を実現するには、毎年の採用及び退職者の状況、新規ニーズによる事務量の増加といった公務環境の変化が大きな要因となり、行政需要と事務量等に十分留意し、バランスのとれた各年の適正な事務事業の執行体制を確立することが重要であることから、状況に応じて見直しを行うローリング計画を策定し、計画を確実に実行するための管理及び運用を行います。

また、定年延長により退職が先送りになり退職による減員が発生しない年度もあることから、定期的な確認を行います。

（２）年度別職員数の計画（見込み）

○年度別計画数　（単位：人）

区分＼年度	Ｒ２	Ｒ３	Ｒ４	Ｒ５	Ｒ６	Ｒ７	合計
退職職員		△ 5	△ 2	0	△ 2	△ 5	△ 9
採用職員		3	3	3	3	3	12
増　減		△ 2	1	3	1	△ 2	3
職　員　数	173	171	172	175	176	174	

＊区分欄のうち、退職職員の欄は当該年度の前年度中の退職者数、職員採用の欄は前年度から当該年度４月１日までの採用者数（前年度４月１日採用者を除く）、職員数は各年度４月１日現在の職員数です。

（３）具体的な部門別・年度別の計画（見込み）

令和２年４月１日現在１７３人の職員から、将来的に向けた安定的な組織運営を図っていくため、職員の採用数を平準化し、新卒・中途採用の実施によって職員の年齢構成の平準化に努め、社会情勢や行政需要の急速な変化による事務量の増加、障害者雇用による法定雇用率の達成等に対応し、円滑な行政運営の実現を確保するため適正な定員管理を行うものとする。

【定員管理計画の考え方】
①法令及び施設設置基準等における必置職員及び有資格職員は、充足するよう採用する。
②定年退職者は希望があれば再任用として任用し、人員に不足が生じる場合は、必要に応じ会計年度任用職員の採用又は業務委託等で対応する。
③行政需要と事務量のバランスがとれた事務事業の執行体制を確立し、また、障害者法定雇用率を達成するため、採用・退職者の状況に応じて見直しを行うローリング計画を策定し、計画を確実に実行するための管理・運用を行う。
④年度別の部門毎の計画については、次の表のとおり。

○具体的な計画数（部門別・年度別）　（単位：人）

年度／部門	区分	2	3	4	5	6	7	合計
一般行政部門	退職職員		0	△ 1	0	△ 1	△ 1	△ 2
	採用職員		0	2	3	2	1	7
	職員数	68	68	69	72	73	73	5
教育行政部門	退職職員		△ 3	0	0	0	△ 2	△ 3
	採用職員		1	0	0	0	0	1
	職員数	21	19	19	19	19	17	△ 2
①普通会計	退職職員		△ 3	△ 1	0	△ 1	△ 3	△ 5
	採用職員		1	2	3	2	1	8
	職員数	89	87	88	91	92	90	3
国保事業	退職職員		0	0	0	0	0	0
	採用職員		0	0	0	0	0	0
	職員数	3	3	3	3	3	3	0
水道・下水道	退職職員		△ 1	0	0	0	0	△ 1
	採用職員		1	0	0	0	0	1
	職員数	5	5	5	5	5	5	0
介護保険	退職職員		0	0	0	0	0	0
	採用職員		0	0	0	0	0	0
	職員数	7	7	7	7	7	7	0
病院	退職職員		0	△ 1	0	△ 1	0	△ 2
	採用職員		0	1	0	1	0	2
	職員数	41	41	41	41	41	41	0
老健施設	退職職員		△ 1	0	0	0	△ 2	△ 1
	採用職員		1	0	0	0	2	1
	職員数	28	28	28	28	28	28	0
②公営企業等会計	退職職員		△ 2	△ 1	0	△ 1	△ 2	△ 4
	採用職員		2	1	0	1	2	4
	職員数	84	84	84	84	84	84	0
合計　①＋②	退職職員		△ 5	△ 2	0	△ 2	△ 5	△ 9
	採用職員		3	3	3	3	3	12
	職員数	173	171	172	175	176	174	3

＊区分欄のうち、退職職員の欄は当該年度の前年度中の退職者数、職員採用の欄は前年度から当該年度４月１日までの採用者数（前年度４月１日採用者を除く）、職員数は各年度４月１日現在の職員数です。

（４）具体的な手法

①事務事業の見直しと適正人員の配置

当初の目的を達成した事業、新たな行政課題や住民ニーズに即した事業、また費用対効果の観点から継続が適当でない事業等については、事務事業評価の結果をふまえて、スクラップビルドを行い、それに伴う人員の適正配置に努めます。

②組織機構の改革による簡素化・責任体制の明確化

本町を取り巻く環境の変化に機敏に対応し、高度化・多様化する住民ニーズに即応していくため、機動的で柔軟な行政運営ができる簡素で効率的な行政組織の体制を追求し、組織機構を構築します。

③外部委託（アウトソーシング）及び町民との協働の推進

公共サービスの担い手を、行政だけではなく広い観点から、町の実施している事業を点検し、民間に委託した方が経費の節減を図ることができるもの、町民サービスの水準の維持向上を図りつつ、実務を担う一般職の職員数を確保して業務を確実に実施する体制を構築するとともに、民間活力の活用を検討していきます。

また、「地域でできることは地域に任せる」の考え方から、行政運営のパートナーとして、町民が主体的な立場でまちづくりを推進することができるシステムをはじめ、事業への町民参画や協働にて取り組むよう努めていきます。

④再任用制度・任期付職員採用制度など多様な採用形態の活用

再任用職員や任期付職員を様々な職種において活用することにより、専門性の高い知識や豊富な経験を有する職員が、後任の指導や期間が限定された事務にも柔軟に対応できる効率的な行政組織を目指します。

⑤会計年度任用職員の活用

事務事業の業務分析を行い、定型的な業務、補助業務、一時的な業務等については、役割分担を明確化し、会計年度任用職員の活用により、柔軟で効率的な人員配置を進めます。

⑥人材育成と適材適所の人事配置

人材育成基本計画や職員の研修に関する基本的な方針などに基づき、職員研修を活用して職員の資質向上と、専門性を活かした職員配置の推進により、職員のモチベーション向上を行います。

また、人事評価制度を実施することで、より一層の人材育成が図られ、より強固な組織を形成し業務能力の向上を図ります。

⑦組織マネジメントの強化による業務執行の効率化

目標管理の手法を導入することにより、組織目標の明確化と共有、コミュニケーションの活発化、情報の共有化を進め、ＰＤＣＡサイクルによる効率的な業務執行の推進と組織マネジメント力の強化を図ります。

⑧職員健康管理体制の充実

多様化する行政ニーズ対応などに伴い、職員の担う業務は高度化・専門化していくことで、職員に負担が生じ、心身に不調をきたす職員が増加傾向にあるため、ストレスチェックの活用や超過勤務時間の上限を超えた者に対する医師面談等を実施することで、職員の健康管理の充実を図り、心身の不調による退職者や休職者を発生させないよう努めます。