

# 平取町定員管理計画

【令和2年度～令和6年度】



令和2年3月

平取町

# 目 次

1. 定員管理計画策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・ 1
2. これまでの取組状況・・・・・・・・・・・・・ 1
3. 職員数の現況等・・・・・・・・・・・・・ 3
4. 財政状況からみた人件費の割合・・・・・・・・・・ 6
5. 定員管理計画の必要性・・・・・・・・・・・・・ 7
6. 新たな定員管理計画について・・・・・・・・・・ 7
7. 定員適正化の目標・・・・・・・・・・・・・ 8
8. おわりに・・・・・・・・・・・・・ 9

## 1. 定員管理計画策定の趣旨

地域の人口が減少し、地方公共団体の行財政を取り巻く環境は引き続き厳しい状況が続くと推測される中、町民ニーズの高度化・多様化などに迅速かつ適切に対応することが求められています。

本町では、「第6次平取町総合計画(実施計画期間:平成28年度—平成37年度(令和7年度))」を基本としつつ、簡素で効率的な行財政運営を図りながら、行財政改革に取り組んできました。

しかし、財政健全化の観点から、退職者数に対する新規採用者数の補充抑制を行い、定員削減に取り組んできたものの、職員個々の負担の増大が心身の故障につながるケースや、迅速かつ整然とした事務の遂行に支障が出つつあることから、社会経済情勢の変化に的確に対応し、効率的な業務改善等を行う中で、業務量に対応した定員の確保により円滑な行政運営を図るため、平成27年3月に計画期間を平成27年度から平成31年度とした「平取町定員管理計画」を策定いたしました。

本町の人口も令和元年度中に5,000人を割り、人口減少に伴う労働力の減少や高齢化も進む中、公共サービスの需要はますます大きくなると推測されます。厳しい経済環境の中でも質の高い公共サービスを行いつつ、地域住民などの多様な主体と連携し、自立した財政運営ができる基盤を強化することが必要になります。

それらを進めるうえで、職員体制については、増員すべきは増員し、減員すべきは減員する組織・機構、事務事業の見直しによる効率的で適正な職員配置を図り、最大の能力を発揮できる組織づくりを進めます。

そのため、定員のさらなる適正化を図り、経営資源の有効活用をより一層進めるため、令和2年度から令和6年度まで5ヵ年を計画期間とする定員管理計画を策定します。

## 2. これまでの取組状況

### (1) 経過

平取町は平成16年9月に「町村合併をしないまちづくり」を推進することとして合併協議から離脱し、自己決定、自己責任による自主・自立の道を選択しています。このことを踏まえ、地域の特性に応じた行政運営を行うには、住民と行政の役割分担と連携による協働のまちづくりを進めることが肝要であるとともに、複雑・多様化する住民ニーズを的確に把握し、必要なサービスをより専門性の高い内容で提供する組織機構の確立のため、鋭意検討実施してきました。

また、当時作成された財政シミュレーションでは、平成25年には積立基金が底をつく状況になることから、主な事務事業の見直しと組織機構の改編を行い経常経費全般にわたる削減と、とりわけ人件費の抑制が求められ、平成17年度からスタートした「平取町行政改革集中プラン」の中では、財政シミュレーションに想定されている職員が5人退職につき1名の採用を基本に定員の適正化を進めるとし、平成27年度までに概ね28%の人員を減少させ、課の数を16課から7課とする大課制を基本に進めた結果として、第3次行財政改革大綱の中では、大課制の特

徴である職員間の横のつながりを強化し、業務の共同化と効率化を図ることが十分に発揮されず、結果として課長の管理範囲の増大だけが生じる結果となったと検証しています。それらの結果を踏まえ、今後においては、これまでの課の統合等を止めることとし、分掌事務のさらなる見直しを図り、組織のスリム化を進めることが最良と判断し、当面の組織機構としては現状の課体制を維持することが住民サービスに対応できるとしています。

平成27年度に策定された定員管理計画では、これまで、職員数については退職者不補充等による削減に取組み、財政健全化の面では大きな成果をもたらしたものの、その反面、職員の負担が増大し、健康を害する職員が増加するなどの影響があったことから、係別業務量調査を行い適正な人員配置を図ると共に事業の目的と役割、必要性、実施体制等について見直しながら、事務事業の適正化を図ることとし、民間活力の活用、行政事務の効率化、再任用職員を含めた多様な任用形態職員の活用などを掲げ、年度別定員管理計画を立てています。

## (2) 計画と現状

下段の表は、平成27年度に策定された定員管理計画ですが、対象職員としては、普通会計定数内職員分となっており、簡水会計、国保会計、国保病院会計を除く、一般会計を対象とし、また、職員数には準職員を含まないものとしています。

平成27年度から5カ年の計画と現状を比較すると、以下のとおり大きな乖離があると言えます。

**【第1表】**

単位：人

年 度	計画職員数	実 数	比 較
H27	113	110	△3
H28	114	113	△1
H29	116	110	△6
H30	118	111	△7
H31	119	110	△9

### 【平成27年～平成31年定員管理計画抜粋】

**表5 年度別定員管理計画(普通会計定数内職員分)**

単位：人

年度	職員数	定年退職数	新採用数 (再任用含む)	増減
H26	107	4		
H27	113	3	10	7
H28	114	5	6	1
H29	116	4	6	2
H30	118	7	9	2
H31	119	1	3	2

※職員数：各年度4月1日現在の目標職員数です。

※定年退職数は平成27年3月末現在の見込みです。

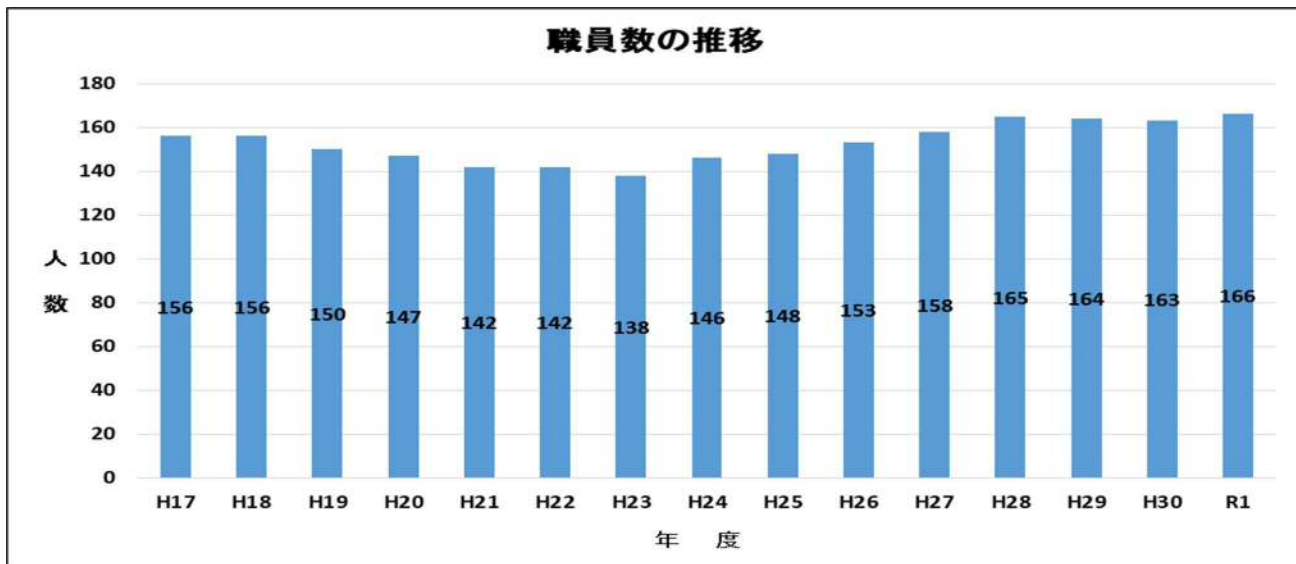
※年度別の職員数については、変動する場合があります。

### 3. 職員数の現況等

(1) 職員数の推移 (H17-H31) ※15年間

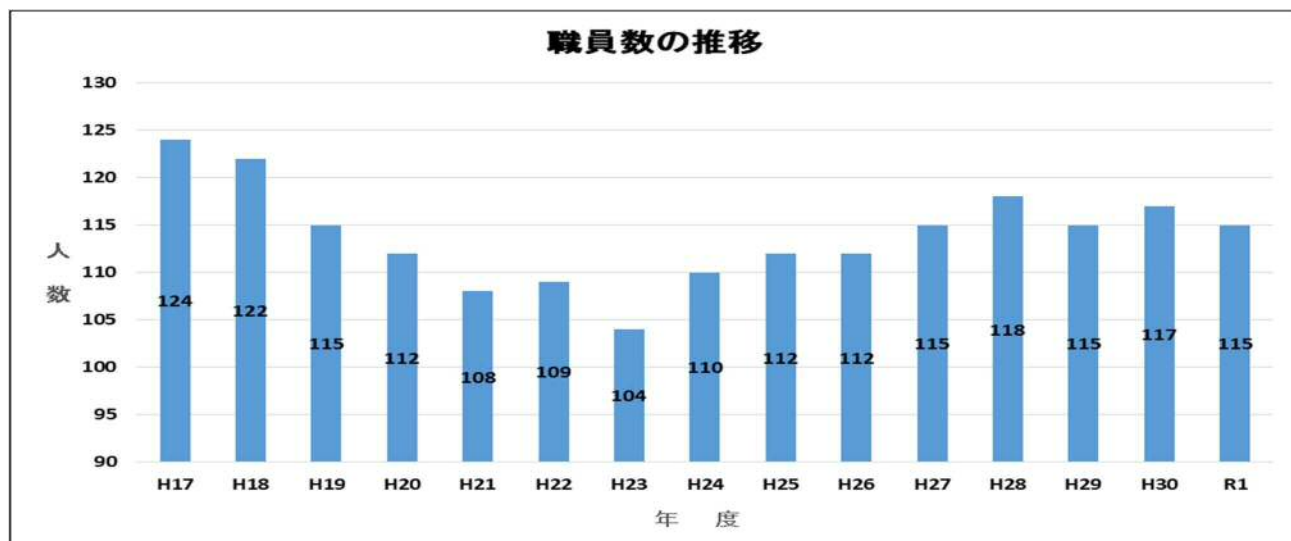
【第2表-1】

全会計(一般会計、簡水会計、国保会計、国保病院会計)								上段:年度	中段:人数	下段:内準職員人数					
H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	
156	156	150	147	142	142	138	146	148	153	158	165	164	163	166	
4	4	3	3	3	2	2	2	2	10	11	12	14	17	19	



【第2表-2】

一般会計、簡水会計、国保会計(準職員除く)								上段:年度	中段:人数						
H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	
124	122	115	112	108	109	104	110	112	112	115	118	115	117	115	



上記は平成17年度から15年間の全会計及び病院会計を除く職員数の推移を表にしたものですが、平成17年度からスタートした「平取町行政改革集中プラン」により5人退職に対し1名採用するという採用抑制が行われていたものの、平成22年度以降、地方交付税収入も伸び平成24年度以降は、新規採用職員の増加、保育職、学芸員職、図書司書職等の専門職員の準職員化が図られ正職員と共に増加しています。

(2) 部門別職員数の推移 ※定員管理調査 (H23-R1)

【第3表】

部門別職員数の推移											
区分			H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
一般行政	一般管理	議会	2	2	2	2	2	2	2	2	2
		総務・企画	21	26	30	31	30	28	29	31	31
		税務	7	7	7	7	8	8	8	8	8
		農林	14	14	14	13	14	15	15 (1)	15 (1)	15 (1)
		商工・労働	2	2	2	2	2	4	4	4	4
		土木	11	12	9	8	7	8	8	8	7
		小計	57	63	64	63	63	65	66 (1)	68 (1)	67 (1)
	福祉関係	民生	19	20	20	25 (9)	30 (10)	31 (11)	32 (12)	32 (12)	32 (13)
		衛生	6	6	6	9	7	8	7	8	8
		小計	25	26	26	34 (9)	37 (10)	39 (11)	39 (12)	40 (12)	40 (13)
合計		82	89	90	97 (9)	100 (10)	104 (11)	105 (13)	108 (13)	107 (14)	
教育			18 (1)	18 (1)	18 (1)	18 (0)	20 (0)	20 (0)	18 (0)	19 (3)	21 (4)
普通会計			100 (1)	107 (1)	108 (1)	115 (9)	120 (10)	124 (11)	123 (13)	127 (16)	128 (18)
公営企業等	簡易水道		3	2	3	3	3	3	3	3	3
	病院		33 (1)	35 (1)	35 (1)	33 (1)	33 (1)	36 (1)	36 (1)	31 (1)	33 (1)
	その他 (国民健康保険事業)		2	2	2	2	2	2	2	2	2
	小計		38 (1)	39 (1)	40 (1)	38 (1)	38 (1)	41 (1)	41 (1)	36 (1)	38 (1)
総職員数			138 (2)	146 (2)	148 (2)	153 (10)	158 (11)	165 (12)	164 (14)	163 (17)	166 (19)

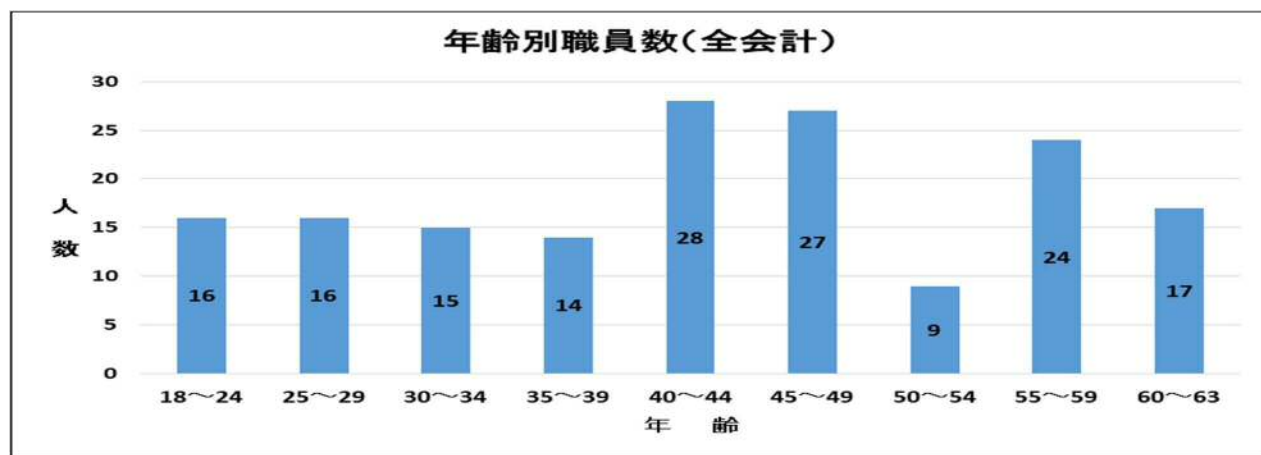
上記は総務省が行う定員管理調査による各部門別職員数の推移を表したのですが、特に総務・企画分野では、平成23年度から平成24年度、平成25年度で職員数が大きく変化しています。

内容としては派遣職員、配置職員の増加（出納、企画、支所等）、部門の変更等によるものとなっています。また、商工・労働部門の平成27年度から平成28年度の増加は観光商工課の設置による部門の職員数の増加によるものとなっています。

(3) 年齢別職員数 (H31.4.1)

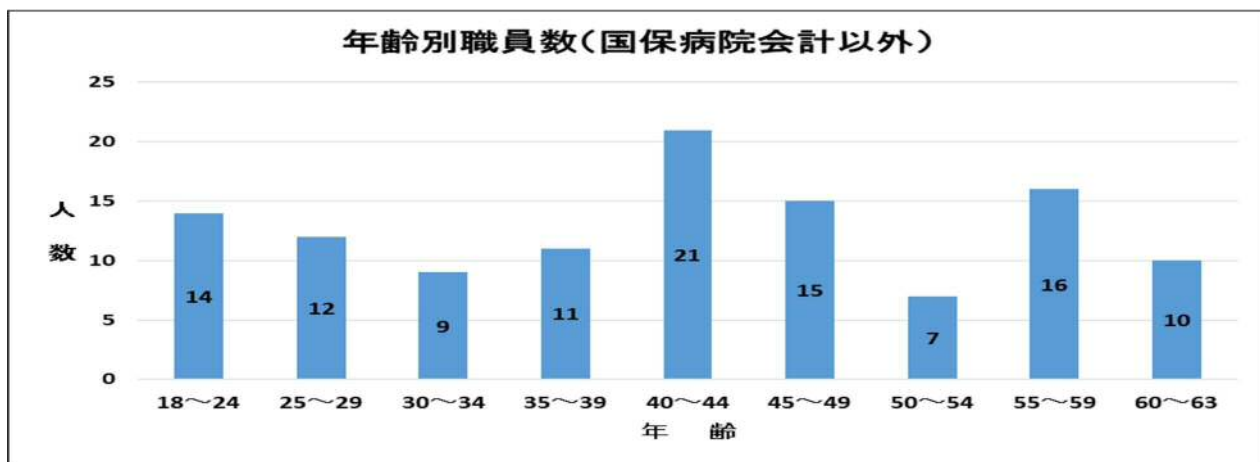
【第4表-1】

全会計(一般会計、簡水会計、国保会計、国保病院会計)							上段:年齢		下段:人数	
18~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~63	合計	
16	16	15	14	28	27	9	24	17	166人	



【第4表-2】

一般会計、簡水会計、国保会計(準職員除く)							上段:年齢		下段:人数	
18~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~63	合計	
14	12	9	11	21	15	7	16	10	115人	



上記の4-1表は、平成31年4月1日現在の全会計の正規職員と準職員の年齢別職員数となっています。全ページの部門別職員数の推移の職員数の合計と同数となっており、その年齢別の職員数をグラフ化したものです。概ね5歳刻みで示していますが、特に40歳代と50歳代後半の職員が多くを占めている状況となっており、また、30歳代が採用を控えた年代で、40歳代に比べて極端に少なくなっていることがわかります。

4-2表は、国保病院会計職員と準職員を除いた会計の年齢別職員数となっており、総数は115名となっています。現行制度の職員の役付けとしては、概ね30歳代が主査・係長職、40歳代が主幹職となっており、上記のとおり極端に30歳代が少なく、40歳代が多いことから、一つの係に配置する職員については、主幹職が複数となることもやむを得ない状況となっています。

(4) 新規採用、退職、再任用職員の推移 (H22-R1)

【第5表】

新規採用、退職、再任用職員の推移(一般行政職)										
	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
新規採用		3名	7名	9名	6名	10名	8名	5名	5名	2名
新規再任用		2名		2名	1名	2名	3名	2名	2名	6名
再任用(合計)		7名	3名	2名	2名	3名	5名	5名	6名	12名
定年退職者	2名	3名	3名	3名	3名	4名	4名	2名	6名	
その他退職者		1名	1名	4名	4名	2名	3名	2名	4名	

上記の表は平成22年度からの採用、退職、再任用の動向などを表にしたものですが、表の見方としては例えば、平成22年度末で退職された方は平成23年度に新規再任用職員となっています。新規採用については一定程度採用しているものの、その他退職者に示されているように、定年を待たずして退職する職員、新規採用をしても数年で退職する職員も存在することから、計画を作るうえではそれらの状況も加味したものにしなければなりません。また、退職者の再任用については、定年退職者と新規再任用との動きを見てのとおり、再任用制度を受けない職員も存在していることから、その他退職者同様に計画を策定するうえではある程度想定していかなければなりません。

4. 財政状況からみた人件費の割合 (H22-30) ※決算ベース

【第6表】

年度	歳出総額 (千円)	人件費 (千円)		人件費率	臨時非常勤職員 賃金等 (千円)
			うち退職手当組合 精算納付金 (千円)		
H21	5,899,122	1,086,352		18.4%	128,432
H22	6,765,669	1,118,062	64,524	16.5%	125,218
H23	5,472,572	1,088,880		19.9%	124,475
H24	6,215,703	948,002		15.3%	127,911
H25	6,187,925	991,056	34,198	16.0%	137,154
H26	6,347,616	1,003,696		15.8%	113,266
H27	5,548,064	1,028,735		18.5%	122,544
H28	6,377,833	1,047,528	27,559	16.4%	122,104
H29	6,973,592	1,000,202		14.3%	128,149
H30	6,349,280	1,042,291		16.4%	120,355



第6表は、歳出に占める人件費の割合を示したのですが、人件費は費用が大きく動くものではないことから、人件費率はその年度の予算規模により左右されるものとなっています。これまでの結果では、歳出の16%程度が人件費となっていますが、歳出の分析上、物件費となっている臨時非常勤職員の賃金等を含めると18%程度の率となります。令和2年度からスタートする会計年度任用職員制度では、すべて人件費分析となることから、人件費率は歳出総額の2割弱と想定されます。

## 5. 定員管理計画の必要性

### (1) 行政需要への的確な対応

地方公共団体の行財政を取り巻く環境は依然として厳しい状況にある中で、人口減少をはじめとする社会構造の変化等により増加する行政需要は、迅速かつ的確に対応することが必要です。

特に、町の総合計画の目指す姿を実現する重点施策の展開に向けた体制を整備するため、適正な職員配置が必要となっています。

### (2) 人材の計画的な確保

将来を見据えた長期的な視点から、退職者への対応を含め人材の計画的な確保を図ることとし、年度毎の新規採用者の平準化に努め、偏った年齢構成を是正する必要があります。

## 6. 新たな定員管理計画について

### (1) 計画の方向性

平成27年度に策定された平取町定員管理計画の平成31年度職員数(正規職員:普通会計)は第1表に示しているとおり119人となっていますが、実職員数は110人で、採用、退職、再任用について、定年を待たずして退職する職員や採用しても数年で退職する職員、再任用制度を受けない職員、試験採用の応募者の減少などが存在することから、計画どおりとはなっていない状況です。

以上のように、状況の変化などがあり計画どおりには職員数の管理ができないものの、本定員管理計画においては以下の項目に基づき計画を策定します。

- ① 国の参考指標、類似団体を目標にしつつ特殊事情を加味したものを目標とする。(参考: H30 定員モデル試算式(町村)、類似団体別部門別職員数)
- ② 組織の新陳代謝を進めながら、職員の資質を高め、総人件費の抑制を目指す。
- ③ 定員管理には示されない会計年度任用職員、任期付職員については、民間でできる業務については業務を委託し総人件費の抑制を目指す。

### (2) 計画期間

本計画の期間は、令和2年度から令和6年度の5ヵ年とします。なお、職員の定年延長の具体的な動きや大きな制度改正など、本計画に影響のある要因が生じた場合は、必要に応じて計画の見直しを行います。

## 7. 定員適正化の目標

### (1) 事務事業、組織・機構の見直し

課・係別業務量を十分勘案し、適正な人員配置を図るとともに、事業の目的と役割、実施体制について必要な見直しを行い、町民目線で事務事業の最適化を図ります。

具体的には

- ①類似事務や重複事務の洗い出しを行い事務事業の整理統合を進めます。
- ②他自治体を参考に上部組織、庁内連携の強化に繋がる組織・機構の見直しを進めます。
- ③外郭団体事務の所管の見直しを進めます。
- ④平成 26 年度に実施した各課業務に関するヒアリングを基に業務配分の平準化を進めます。
- ⑤その他状況に応じて必要な見直しを進めます。

### (2) 職員の行政遂行能力の向上

限られた予算、人員により質の高い行政サービスを提供し、既存の行政課題と新たな行政課題に的確に対応してくためには、職員個々に必要なスキルを身に付けることや課題解決に向けた遂行能力、意欲の向上が不可欠です。職員の意識改革も含めた人事管理を進めながら、職員研修の充実により人材の育成を図ります。

具体的には、平取町人材育成基本方針に基づき、他団体との交流人事も含めた、職場内外の研修を実施します。

### (3) 職員の採用

職員の新規採用については、退職予定者の職種や人数を勘案し、職員の年齢構成も考慮しつつ計画的に行います。また、採用にあたっては、日高町村会の採用試験をはじめ社会人枠の採用も実施し、幅広い人材の確保に努めます。

### (4) 再任用職員の活用及び定年延長

再任用を希望する職員が、その意欲と能力に応じ長年培った知識と経験を有効に活かせるよう、組織活力の維持、若手職員の安定的・計画的な確保に配慮しつつ、効果的な活用を図ります。また、令和 4 年度から実施予定の定年延長制度に備えた諸課題について整理し、持続可能な組織体制の検討を進めます。

### (5) 年次別数値目標

#### 【第 7 表】

#### 一般会計、国保会計、簡水道会計（準職員を除く）

年次別数値目標		(一般会計、簡水道会計、国保会計)※準職員は除く									
年度	前年度職員数 A	定年退職 B	その他退職 C	更新再任用 D	計E B+C+D	新規採用 F	新再任用 G	更新再任用 H	その他要因 I	計J F+G+H+I	在職職員数 A-E+J
令和元年度	115名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	115名
令和2年度	115名	1名	2名	9名	12名	6名	1名	5名	2名	14名	117名
令和3年度	117名	6名	1名	6名	13名	3名	3名	4名	名	10名	114名
令和4年度	114名	名	1名	7名	8名	3名	名	4名	名	7名	113名
令和5年度	113名	3名	1名	4名	8名	2名	2名	2名	名	6名	111名
令和6年度	111名	3名	1名	4名	8名	3名	2名	3名	名	8名	111名

※在職職員数＝年度の 4 月 1 日現在の職員数

第7表では、年次別数値目標を示しており、令和2年度は、令和元年11月現在115名の職員が、令和元年度末に1名が定年退職し、その他の退職者が2名、更新再任用者が9名で合計12名が減少の要素とし、令和2年4月の新規採用者が6名、新規の再任用者（定年から再任用者に移行）1名、減少の要素の更新再任用者の中で令和2年4月も引き続き継続する方が5名、その他の要因が2名で合計14名が増加の要素となり、差し引き令和2年4月1日の在職職員数は117名となります。

その後の動きについては前述した(1)～(4)を進める前提で以下のとおり推計しています。

- ① 定年退職については、令和4年度から定年延長が見込まれることから、令和4年度の減少要素は0としています。
- ② 定年退職者が再任用制度を利用する割合を、これまでの実績に基づき約7割程度と見込んでいます。
- ③ その他の退職者については、各年1名と見込んでいます。
- ④ 新規採用者については、毎年2名～3名の採用を見込んでいます。

上記により、令和6年4月1日の職員数を、一般会計、簡水会計、国保会計（準職員を除く）合計で令和元年度に比べ4名減の111名を目指します。

## 8. おわりに

平取町は、平成8年度から概ね5年を期間とする行財政改革大綱を定め様々な取り組みを実施してきましたが、国の参考指標や類似団体の一般行政部門における職員数からみても多い状況とはなっているものの、それらは町が持つ特徴的なものと言えます。

しかしながら、今後も急速な少子高齢化の進展や、人口減少に伴う新たな行政課題の発生、住民ニーズの複雑化、高度化により、さらなる職員の資質の向上が求められます。

住民サービスの向上を常に念頭に置き、簡素で効率的な行政組織の構築を目指しながら、人材育成基本方針に沿って職員の人材育成を行い、実態に応じた事務事業の見直しや組織機構の改革等を引き続き実施していく必要があります。