

# 平取町定員管理計画

【平成27年度～平成31年度】

平成27年3月

平 取 町

# 平取町定員管理計画

平成27年3月

## I 計画策定の背景及び趣旨

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、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。

さらに、地方分権化に対応すべく、平取町自治基本条例を基軸とした町民との協働による自主・自立性の高い、将来の平取町を見据えた取組みを推進することが求められています。

こうした状況の下、本町では「第5次平取町総合計画(実施計画期間：平成18年度－27年度)を基本としつつ、「第3次行財政改革大綱(実施計画期間：平成19年度－23年度)」、「平取町行政改革集中プラン(実施計画期間：平成17年度－21年度)」の取組みなど、簡素で効率的な行財政運営を図るため、これまで積極的に行政改革に取り組んできました。

とりわけ職員数については、財政健全化の観点から、給与額削減とともに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ところです。

しかしながら、この間の定員削減は厳しい財政事情を反映し、急速かつ大幅なものとならざるを得ず、近年、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ります。

このようなことから、今後においても厳しい財政状況が見込まれる中、社会経済情勢の変化等に的確に対応し、効率的な業務改善等を行う中で、業務量に応じた定員の確保により円滑な行政運営を図るため「平取町定員管理計画」を策定するものです。

なお、今後、国において公務員制度に係る改正等があった場合には、必要に応じて計画を見直すこととします。

表1 平取町における行政改革等の取組状況

行革名/計画期間(年度)	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
第3次行財政改革大綱			.....	.....	.....	.....▶				
平取町行政改革集中プラン	.....	.....	.....	.....▶						

※本定員管理計画は、総務省の「地方公共団体定員管理調査」に準じて策定することとしますので、特に注記がない限り本計画の各種資料等における職員には、「教育長」と「準職員（平成25年度までは第1号嘱託職員）」を含み、「他団体からの派遣職員」を除きます。

## Ⅱ 定員適正化の状況

### 1. 平取町の職員数の推移

本町の部門別の職員数の推移は表2のとおりとなっており、普通会計定数内職員数で比較すると平取町行政改革集中プランの基準年度である平成17年度120人に対し、平成26年度では107人と、13人（10.8%）の減少となっています。

平成24年度は前年度より8名増加となっていますが、4名を追加採用し、4名は再任用者の勤務形態が短時間勤務からフルタイム勤務となり当該調査対象者が増加したものです。

平成26年度は保育士資格保有者確保のため、7名を嘱託職員から準職員化し、2名を準職員として新規採用したことにより、当該調査対象となる職員数が増加したものです。

表2 平取町の部門別職員数(各年4月1日現在)

単位：人

区分		H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	
一般行政	議会	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
	総務・企画	30	31	28	25	24	24	21	26	30	31	
	税務	8	8	8	8	7	7	7	7	7	7	
	農林	18	16	16	15	15	14	14	14	14	13	
	商工・労働				2	2	2	2	2	2	2	
	土木	10	9	11	10	10	11	11	12	9	8	
	小計	69	67	66	62	60	60	57	63	64	63	
	福祉関係	民生	19	20	16	20	20	20	19	20	20	25 (9)
		衛生	5	5	5	7	6	7	6	6	6	9
		小計	24	25	21	27	26	27	25	26	26	34 (9)
	合計	93	92	87	89	86	87	82	89	90	97 (9)	
	教育		28 (1)	26 (1)	24 (1)	19 (1)	19 (1)	18 (1)	19 (1)	19 (1)	19 (1)	19 (0)
	普通会計		121 (1)	118 (1)	111 (1)	108 (1)	105 (1)	105 (1)	101 (1)	108 (1)	109 (1)	116 (9)
公営企業等	簡易水道	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	
	病院	30 (2)	32 (2)	34 (2)	34 (2)	33 (2)	32 (1)	33 (1)	35 (1)	35 (1)	33 (1)	
	その他 (国民健康保険事業)	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
	小計	36 (2)	39 (2)	40 (2)	40 (2)	38 (2)	38 (1)	38 (1)	39 (1)	40 (1)	38 (1)	
総職員数	157 (3)	157 (3)	151 (3)	148 (3)	143 (3)	143 (2)	139 (2)	147 (2)	149 (2)	154 (10)		

※ 下段( )は、準職員数（平成25年度までは第1号嘱託職員数）を内書きしたものの。

## 2 人件費の推移

当町の歳出総額及び人件費の推移については表3のとおりとなっております。なお、平成23年度までは常勤的非常勤職員の賃金等を人件費に区分しておりましたが、総務省の地方財政状況調査と整合をとるべく平成24年度から物件費に区分したことに伴い、人件費が大幅な減少となっております。また、北海道市町村退職手当組合への精算に係る納付金又は還付金が3年に一度発生するため、平成22年度、平成25年度は、その分増加となっております。人件費比率については、概ね20%から15%で推移しており、人件費も平成18年度に比べ減少してきております。

表3 歳出総額と人件費の推移

年度	歳出総額(千円)	人件費(千円)	人件費の内訳		人件費比率
			うち常勤的非常勤職員賃金等	うち退職手当組合精算納付金	
H18	6,698,155	1,211,712	135,522	－	18.1%
H19	5,811,339	1,118,006	120,898	0(還付)	19.2%
H20	5,608,122	1,093,068	133,643	－	19.5%
H21	5,899,122	1,086,352	128,432	－	18.4%
H22	6,765,669	1,118,062	125,218	64,524	16.5%
H23	5,472,572	1,088,880	124,475	－	19.9%
H24	6,215,703	948,002	－	－	15.3%
H25	6,926,670	1,001,903	－	34,198	14.5%
H26	5,726,000	979,374	－	－	17.1%

※第5次総合計画：財政計画による

### Ⅲ 定員管理計画

#### (1) 計画期間

平成27年度から平成31年度までの5ヵ年を計画期間とします。

#### (2) 基本方針

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もたらしました。しかしながらその反面、職員の負担が増大し、健康を害する職員が増加しつつあります。住民ニーズの高度化・多様化に伴う行政需要の増加や法律改正・制度改正への対応、さらには新たな政策目標の実現など、本来的に町が担わなければならない基本的な業務については、事務事業の見直しを行った上で必要となる職員数を確保し、組織・人員体制の整備に努めるものとします。

##### ①事務事業、組織・機構の見直し

係別業務量調査を行い、適正な人員配置を図るとともに事業の目的と役割、必要性、実施体制等について見直しを行い、事務事業の最適化を図ります。又、社会経済情勢が目まぐるしく変化するなか、柔軟な組織経営を行う必要があることから、業務配分の適正化、意思決定の迅速性等の観点から組織機構の見直しを行います。

##### ②民間活力の活用

公が直接行う必要性、住民サービスに与える影響、コスト等を考慮し、民間に任せの方が効率的・効果的に業務が行えるものは、積極的に民間委託又は指定管理制度の有効活用を図ります。

##### ③行政事務の効率化

事務量増大に対し、事務処理の迅速化及び効率化を図るため、情報通信技術（ICT）の活用を図ります。また、システムの更新にあたっては、事務の見直しの観点を含めた見直しを行います。

##### ④多様な任用勤務形態職員の活用

簡素で効率的な組織を維持しつつ、行政ニーズの変化や多様化に的確に対応するためには、事務の種類や性質に応じ、多様な勤務形態の職員を活用することが有効な手段として考えられます。

今後見込まれる多くの定年退職者数を踏まえ、職員の再配置や効果的な部署の創設などにより新たな行政需要への対応を図り、人的資産の有効活用・効率的な運用に努めるとともに、業務内容に適した多様な任用勤務形態の職員の活用により、効果的な町民サービスの提供に努めます。

##### 1) 再任用職員の活用

平成25年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、地方公共団体においても雇用と年金の接続についての考え方を踏まえた対応が要請されたところであります。

再任用職員は、豊富な経験と知識を備えていることから、これまでの職歴等を参考に、知識と経験を生かした配置や職員を補完する業務を行うことにより、職員の事務負担の軽減、事務処理上のノウハウを受け継ぐことが可能となります。

本町では、平成20年度から再任用制度を導入しておりますが、今後の雇用と年金の接続の考え方を踏まえ、再任職員を推計したところ、平成31年度をピークに推移することが予測されることから、その効果的な運用について配慮する必要があります。

表4 年度別再任用職員数見込み

区分	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35
24年度退職者	1	1	1	1						
25年度退職者	1	1	1	1	1					
26年度退職者		3	3	3	3	3				
27年度退職者			4	4	4	4	4			
28年度退職者				5	5	5	5	5		
29年度退職者					4	4	4	4	4	
30年度退職者						7	7	7	7	7
31年度退職者							1	1	1	1
32年度退職者								6	6	6
33年度退職者									2	2
34年度退職者										3
再任用職員 計	2	4	8	13	16	22	20	22	19	18

##### 2) 準職員、嘱託職員及び臨時職員の活用

特定の資格・経験等が必要な専門的業務については、業務内容に適した専門性を有する準職員、嘱託職員及び臨時職員を積極的に活用することで、多様化する行政需要に対応し、効果的な町民サービスの提供に努めます。

### (3) 年度別定員管理計画

普通会計定数内職員の定員管理は、詳細な業務分析に基づき職員数を算定するとともに、職員の年齢構成の適正化、民間委託の推進、再任用職員等の活用など、行政運営のあり方を総合的に勘案し、適正化に努めなければなりません。

このため、「第6次平取町総合計画」をはじめとする各種計画を考慮したうえで、部門別定員管理方針に基づき表5のとおり年度別定員管理計画を策定することとします。

また、公営企業会計等部門の定員管理は、引き続き、企業経営的な視点に立ち、事業の進捗状況や経営状況を踏まえ、適切に行います。

**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。

### (4) 職員採用方針

#### ①中長期的な見地による計画的な職員採用

本町では、今後5年間において、多くの職員が定年を迎え、退職することが見込まれることから、将来の平取町の行政を担う人材を確保する必要があります。

このようなことから、職員の年齢構成に留意し、中長期的な見地により計画的に採用していくこととします。また、専門性の高い職務については、経験者採用を検討します。

#### ②職種別職員採用方針

職務に応じ求められる能力(資格)に十分に留意しながら、次の方針により職員を採用します。

職種	代表的な職	採用方針
一般行政職	事務職・技術職	業務の効率化を図る中で、業務量に応じ採用します。
看護・保健職	保健師	資格職であり、事務職での代替ができないことから、原則として退職職員数を補充します。
薬剤師・医療技術職	栄養士等	資格職であり、事務職での代替ができないことから、原則として退職職員数を補充します。
現業職	技能労務職等	民間委託とし、採用はしません。
その他の専門職		その必要性を十分に検討するとともに、他の代替措置等が無いなど、やむを得ない事情がある場合に限り採用します。

#### ③年度別職員採用計画

職種別職員採用方針に基づき、計画的に職員を採用します。

なお、職種ごとの採用数については、施策、事務事業の状況等を踏まえ、各年度において柔軟に対応します。

**表6 年度別職員採用計画** 単位：人

	H27	H28	H29	H30	H31	H27~ H31
一般職行政職	8	1	2	2	2	15

※平成27年3月31日現在の定年退職職員を基に見込んでいます。

※年度別・職種別採用職員数については、退職者(自己都合、勸奨等)の状況により変動します。

※上記には再任用職員は含んでいません。





平取町総務課総務係

TEL 01457-2-2221 (代表)

FAX 01457-2-2277 (共通)