

枝幸町職員定員管理計画

(平成20年度～平成29年度)



平成26年1月改訂

枝 幸 町

- 目 次 -

1	計画策定（改訂）の趣旨	2
2	これまでの取り組み	2
3	現状と課題	3～6
(1)	職種別職員数の状況	3
(2)	会計別職員数の状況	4
(3)	定員管理類似団体との比較（普通会計職員数）	5
(4)	定年退職者の状況と再任用制度	6
(5)	年齢構成の状況	6
4	主な定員管理の適正手法	7～11
(1)	新たな定員管理計画の目標	7
(2)	退職者による欠員補充の基本的な考え方	9
(3)	再任用の基本的な考え方	9
(4)	計画達成のための取り組み	10
(4)	定員管理計画の公表	11

【参考資料】

北海道における類似団体職員数（普通会計職員）の推移	12
---------------------------	----

1 計画策定（改訂）の趣旨

枝幸町は、平成18年3月20日に旧枝幸町と旧歌登町が合併し、人口9,800人の新たな町としてスタートしました。

新町の職員数については、旧両町においても「定員管理計画」を策定し、職員の適正配置に努めてきましたが、合併という要因から、類似する人口規模の町村と比較して超過している現状にあります。

今後とも予想される厳しい社会経済情勢及び財政状況の中にあって、人口の減少、少子高齢化や地方分権の進展、また、多様化する住民ニーズに的確に対応するためにも、行政の規模と範囲を見直し、効率的で効果的な行政体制の確立に努める必要があることから、新たな数値目標を掲げた「枝幸町定員管理計画（平成20年度～平成29年度）」を策定し、計画的な定員管理の推進に取り組んできたところです。

しかし、その後の諸情勢の変化により、国保病院の再編に伴う医療体制の強化（透析病床の増床等）や診療所・老人保健施設への転換、地域情報基盤整備事業による町内情報通信網の整備・運営管理など業務内容に変化が生じているほか、防災体制の強化も喫緊の課題となっています。

また、国の財政状況がひっ迫している中、市町村においてもさらに厳しい財政運営が予想されますが、組織・事務事業などの見直しによりそのような状況に対応できる効率的な行政体制を構築するため、職員定員管理計画の見直しを行います。

2 これまでの取り組み

平成20年に策定した職員定員管理計画の計画期間の目標と実績の職員数は、次のような状況となっています。

これまで本町では、合併後「定年退職等による補充はできる限り抑制する」を基本として、職員定員管理計画では、限られた人員で最良のサービスが提供できるよう職員配置の見直し、組織・機構の見直しを行うこととし、平成21年度に総合支所地域総務課と住民福祉課を統合し、平成22年度には係制からグループ制へ移行しています。また、平成23年度には町民課と子育て推進課を統合し、平成24年度には18の課・部局を14の課・部局とする大幅な組織再編を行いました。病院における透析業務の充実や再編に伴う医療技術員の確保などにより、目標より4人少ない19人の削減となっています。 本計画における職員数には、一部を除き教育長は含みません

目標	23人削減・削減率7.8%	
平成20年度当初職員数	295人	平成24年度職員数 272人
実績	19人削減・削減率6.4%	
平成20年度当初職員数	295人	平成24年度職員数 276人

(参考職員数) 合併前：平成17年4月1日 330人、合併後：平成18年4月1日 313人

3 現状と課題

(1) 職種別職員数の状況

職員定員管理計画（平成20年度～平成29年度）においては、全職員数の目標を平成20年度当初職員数295人から48人減となる247人に設定しています。計画期間中の平成24年度は23人減となる272人に設定していますが、計画に対して4人増の276人となっています。

一般行政職部門

一般行政職の職員数は、平成24年度において計画174人に対し、退職者補充の抑制により目標数値を上回る173人となっています。

保育士及び保健師部門

保育士及び保健師の職員数は、平成24年度において計画29人に対し、保育士3人の増、保健師1人減の31人となっています。

医療技術（医師・栄養士を含む）部門

医療技術者の職員数は、平成24年度において計画20人に対し、実績23人となっており、これは内科及び外科医師各1人の欠員、病院再編等に伴う理学療法士及び臨床工学士5人の増によるものです。

看護師部門

看護師の職員数は、平成24年度当初において計画49人に対し、同数の49名となっています。

職種別職員数の推移（各年度4月1日現在）

職 種	平成20年度			平成21年度			平成22年度			平成23年度			平成24年度		
	計画	実績	増減	計画	実績	増減	計画	実績	増減	計画	実績	増減	計画	実績	増減
行 政 職	197	197	0	194	190	4	185	183	2	177	174	3	174	173	1
保 育 士	19	19	0	19	19	0	19	19	0	19	21	2	19	22	3
保 健 師	10	10	0	10	9	1	10	9	1	10	9	1	10	9	1
医 師	5	5	0	5	5	0	5	4	1	5	4	1	5	3	2
看 護 師	49	47	2	49	53	4	49	53	4	49	53	4	49	49	0
医 療 技 術	10	10	0	10	13	3	10	14	4	10	15	5	10	15	5
栄 養 士	5	5	0	5	4	1	5	4	1	5	5	0	5	5	0
合 計	295	293	2	292	293	1	283	286	3	275	281	6	272	276	4

(2) 会計別職員数の推移

平成24年度における職員数については、普通会計部門職員183人、公営企業等会計部門職員89人の計画に対し、実績では普通会計部門職員181人、公営企業等会計部門職員95人となっています。

普通会計部門職員数は、退職者補充抑制に伴い2人(1.1%)減となっていますが、公営企業等会計部門職員数は、病院事業会計において看護師の定年以外の退職や医師が退職したものの、夜間看護体制の充実や病院再編に伴う医療技術者の確保により6人(6.7%)増となっています。

会計別職員数の推移(各年度4月1日現在)

会計部門	平成20年度			平成21年度			平成22年度			平成23年度			平成24年度		
	計画	実績	増減	計画	実績	増減	計画	実績	増減	計画	実績	増減	計画	実績	増減
普通会計	206	206	0	203	197	6	194	188	6	186	182	4	183	181	2
公営企業等会計	89	87	2	89	96	7	89	98	9	89	99	10	89	95	6
総職員数	295	293	2	292	293	1	283	286	3	275	281	6	272	276	4

(3) 定員管理類似団体との比較(普通会計職員数)

類似団体との比較については、総務省が全国の市町村を対象に実施している「類似団体別職員数の状況」により算出された、人口1万人当たりの平均的な普通会計職員数と比較することができます。

「単純値」は、類似団体ごとの大部門(総務、民生、土木など)に配置されている職員数の平均で算出しており、「修正値」は中部門・小部門に配置されている団体のみを対象に平均で算出しているため、細かな比較に適しています。

これに基づいた平成23年4月1日現在の類似団体との職員数の比較において、類似団体職員数(修正値)154人に対し、本町職員数が183人で超過数が29人(15.8%)となっています。これは、平成18年4月1日現在の超過数41人(18.8%)より12人減少しており、本町の職員削減状況が全国平均より進んでいる結果となっています。

(参考)

【枝幸町の類似団体区分】(平成23年4月1日現在)

- ・ 人口規模 5,000人以上10,000人未満
- ・ 産業構造 第2次、第3次産業の従事者割合80%未満
- ・ 町村類型 町村 - 0 (全国114団体)

定員管理診断表による類似団体との比較

大部門	類似団体数値 (単純値) A	類似団体数値 (修正値) B	本町職員数 (H23.4.1) C	超過数 (C - B) D	超過率 (D / C) %
議 会	3	3	2	1	50.0
総 務	33	32	51	19	37.3
税 務	8	8	9	1	11.1
民 生	26	31	37	6	16.2
衛 生	11	14	14	0	0.0
労 働	0	1	1	0	0.0
農 林 水 産	16	18	15	3	20.0
商 工	3	5	2	3	150.0
土 木	10	12	19	7	36.8
教 育	24	30	33	3	9.1
消 防	1	0	0	0	0.0
普通会計計	135	154	183	29	15.8

教育長を含む

(4) 定年退職者の状況と再任用制度

次の表のとおり、平成24年度から平成29年度の6年間において、45人の職員が定年を迎えることとなります。

職員の大量退職は、経験豊かな職員の不足や経験を要する管理職員の不足が危惧されることから、定員管理上の大きな課題となっています。

年金の報酬比例部分の支給開始年齢が平成25年度から段階的に65歳へ引き上げられることに伴い、60歳で定年退職した職員について、無収入期間が発生しないよう平成26年度より再任用制度の運用が実用化されます。

定年による経験豊かな職員の不足に対しては、本制度により緩和が期待されますが、再任用職員のうちフルタイム勤務の職員に関しては、定数条例が適用されることから、新規採用職員数とのバランスを考慮した再任用を行っていく必要があります。

平成29年度までの職種別定年退職者の推移（平成24年4月1日現在）

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	合計
行政職	5	5	5	4	7	8	7	36
保育士	1			1	2			3
保健師				1				1
看護師	6				1		1	2
医師	1					1		1
医療技術員	1	2						2
計	14	7	5	6	10	9	8	45

23年度は定年退職者及びその他の退職者の合計（実績）です。（合計には含みません。）

(5) 年齢構成の状況

合併前からの年齢別構成や、合併後における集中改革プラン等の方針に基づいた定年退職者等の補充抑制により新規採用を控えたことも影響して、30歳未満の職員が29人（10.5%）と極端に少ない一方、40歳以上の職員が171人であり全職員の62.0%を占めています。

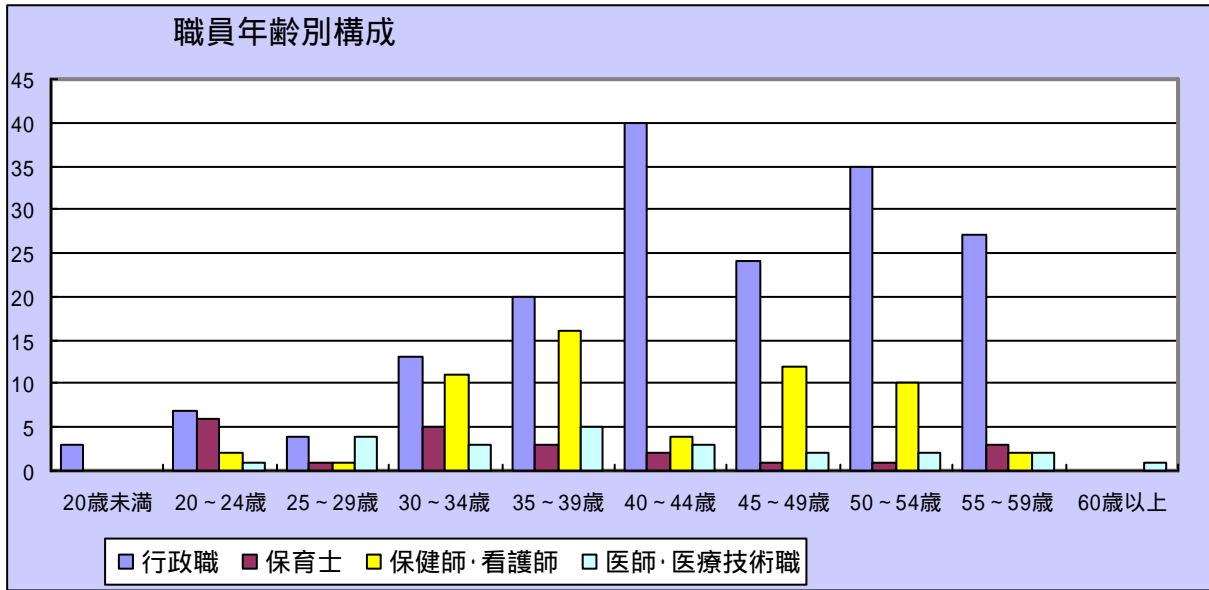
平成24年4月1日の平均年齢は42.5歳であり、社会全体の高齢化が進む中、本町においても職員の高齢化傾向にあります。

今後、定員管理の適正化を進める上では、組織・機構の見直しと合わせ、年齢構成の均衡に考慮しながら計画的な社会人採用などを行っていくことが、バランスのとれた組織体制をつくり、安定した行政運営を行うために必要であると考えます。

なお、平成26年度以降は、再任用制度により60歳以上の職員が増加することになります。

職種別年齢別職員数（平成24年4月1日現在）

年齢 職種	20歳未満	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60歳以上	合計
行政職	3	7	4	13	20	40	24	35	27		173
保育士		6	1	5	3	2	1	1	3		22
保健師		1		1	2	3		1	1		9
看護師		1	1	10	14	1	12	9	1		49
医師					1		1			1	3
医療技術員		1	3	2	3	2	1	1	2		15
栄養士			1	1	1	1		1			5
計	3	16	10	32	44	49	39	48	34	1	276
構成比%	1.1	5.8	3.6	11.6	15.9	17.8	14.1	17.4	12.3	0.4	100.0



4 主な定員管理の適正化手法

(1) 新たな定員管理計画の目標

平成25年度職員数は、情報通信事業及び病院事業における透析業務の充実並びに保育体制の充実などに伴い計画より4人増の275人となっています。

当初の計画では、平成26年度から平成29年度まで11人の削減目標でしたが、新たな計画では、行政職の年齢別構成不均衡を解消するための若年層の採用を必要限度において継続し、また、国から要請があった年金支給開始年齢の引上げによる職員の再任用により、職員数の大幅な増加が予想されることから、15人以内の増員に抑えることを目標とします。

定員管理計画の目標数値（平成25年度から平成29年度まで）

	平成25年度						職員数
	4月1日現在			年度計			
	新規採用	再任用 (フルタイム)	計	採用・再任用	再任用退職 (フルタイム)	定年退職	
行政職	3		171	3		5	166
保育士	1		23	1			23
保健師			9				9
看護師			49				49
医師			3				3
医療技術員	2		15	2			15
栄養士			5				5
計	6		275	6		5	270

	平成26年度						
	4月1日現在			年度計			
	新規採用	再任用 (フルタイム)	計	採用・再任用	再任用退職 (フルタイム)	定年退職	職員数
行政職	3	5	174	8	5	4	165
保育士	1		24	1		1	23
保健師	1		10	1		1	9
看護師			49				49
医師			3				3
医療技術員			15				15
栄養士			5				5
計	5	5	280	10	5	6	269

	平成27年度						
	4月1日現在			年度計			
	新規採用	再任用 (フルタイム)	計	採用・再任用	再任用退職 (フルタイム)	定年退職	職員数
行政職	3	4	172	7	4	7	161
保育士	2	1	26	3	1	2	23
保健師		1	10	1	1		9
看護師			49			1	48
医師			3				3
医療技術員			15				15
栄養士			5				5
計	5	6	280	11	6	10	264

	平成28年度						
	4月1日現在			年度計			
	新規採用	再任用 (フルタイム)	計	採用・再任用	再任用退職 (フルタイム)	定年退職	職員数
行政職	4	7	172	11	7	8	157
保育士		2	25	2	2		23
保健師			9				9
看護師	1	1	50	2	1	1	48
医師			3				3
医療技術員			15				15
栄養士			5				5
計	5	10	279	15	10	9	260

	平成29年度						
	4月1日現在			年度計			
	新規採用	再任用 (フルタイム)	計	採用・再任用	再任用退職 (フルタイム)	定年退職	職員数
行政職	3	8	168	11	8	7	153
保育士			23				23
保健師			9				9
看護師	1	1	50	2	1	1	48
医師			3				3
医療技術員			15				15
栄養士			5				5
計	4	9	273	13	9	8	256

(2) 退職者による欠員補充の基本的な考え方

行政職

定年退職者の2分の1程度を当該年度新規採用とし、定年退職以外の退職者補充については、翌年度採用を原則とします。ただし、技能労務職については、業務の民間委託等により縮減を図り、退職者補充は行いません。

保育士

定年退職者と同数を当該年度新規採用とし、定年退職者以外の退職者補充については、翌年度採用を原則とします。

保健師

定年退職者と同数を当該年度新規採用とし、定年退職者以外の退職者補充については、翌年度採用を原則とします。

看護師

定年退職者と同数を翌年度採用とし、定年退職以外の退職者補充は病院経営に支障をきたさないよう随時採用します。

医師

医師の確保については、病院経営に支障をきたさないよう、随時採用します。

医療技術員

定年退職者と同数を翌年度採用とし、定年退職以外の退職者補充は病院経営に支障をきたさないよう随時採用します。

栄養士

定年退職者と同数を当該年度新規採用とし、定年退職者以外の退職者補充については、翌年度採用を原則とします。

(3) 再任用の基本的な考え方

フルタイム勤務

定数条例が適用されますので、新規採用とのバランスを考慮しながら、年金の無支給期間への準備のため、再任用を希望する前年度の定年退職者を優先的に、選考によりフルタイム勤務の再任用職員へ任用します。

パートタイム勤務

定数条例の適用外となりますが、厳しい財政状況や限られた財源の中、効果的な運用が必要となります。定年退職者の年金無支給期間の補助として、再任用を希望する退職後2年以降の定年退職者等を選考によりパートタイム勤務職員へ任用します。

全職種再任用見込最大数(各年度4月1日現在)

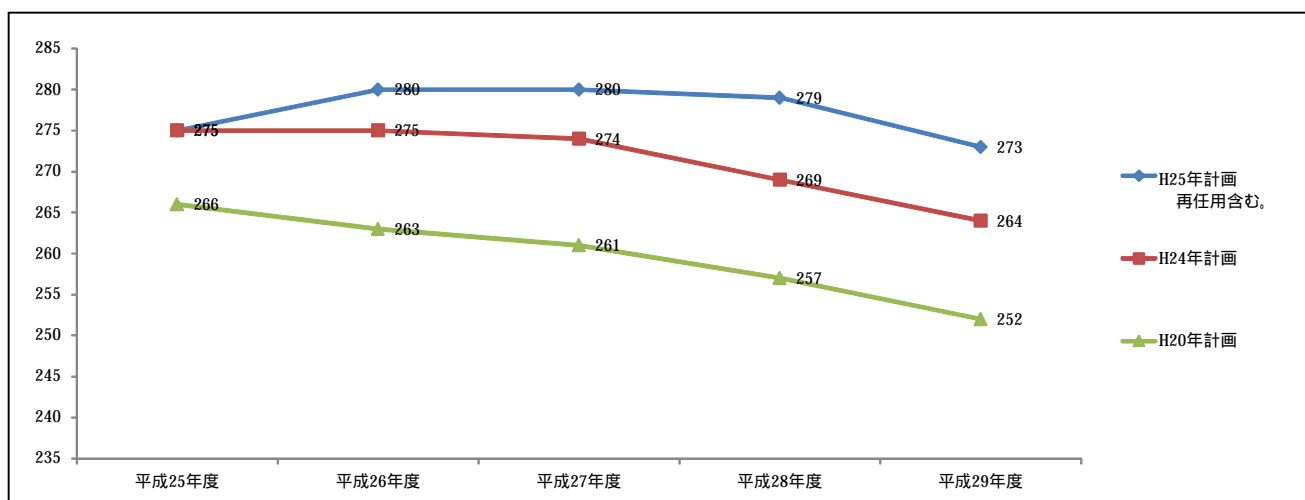
年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
フルタイム勤務	5	6	10	9
パートタイム勤務	25	30	26	28

行政職再任用見込最大数(各年度4月1日現在)

年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
フルタイム勤務	5	4	7	8
フルタイム勤務給与年額 3級月額 257,600円	15,456,000円	12,364,800円	21,638,400円	24,729,600円
パートタイム勤務	20	25	19	21
パートタイム勤務給与年額 3級月額 154,560円	37,094,400円	46,368,000円	35,239,680円	38,949,120円

パートタイム勤務の職員の給料月額 = 257,600円 × 23時間15分 ÷ 38時間45分

定員管理計画の比較(平成25年度から平成29年度まで)



教育長除く。

(4) 計画達成のための取り組み

計画達成のため、次の項目について検討を行います。

組織機構の見直し

各課それぞれが有している業務のうち関連性の高いものにおいては、業務の再編と集約的な管理を行い、より効率的な経営資源(組織・職員)の活用を図るため組織機構を見直します。

事務の見直し

将来的な職員数の減少に対応するため、定期的な事務を含め全ての事務において不要な事務の点検を行い、事務の簡素化及び効率性の視点から事務を見直します。

民間委託、指定管理者制度等の促進

公共サービスの資質向上や経費の節減が見込まれる分野においては、継続性や安全性など、公共性の確保に十分配慮しながら、計画的に民間委託等への移行を促進します。

広域的課題業務の促進

複数の自治体で集約的に行える業務においては、関係市町村との連携を図り、広域化を推進します。

計画的な職員採用

職員の採用においては、職種ごとに必要な人数を精査し、上記（２）退職者による欠員補充の基本的な考え方に基づく採用のほか、社会人採用などにより年齢構成のバランスを考慮した計画的な人材確保を図ります。

人材育成の推進

枝幸町人材育成基本方針の「求められる職員像」を目指し、人材育成型人事評価制度の早期導入、職員研修計画の明確化などによる人材育成を推進します。

（４） 定員管理計画の公表

本計画を推進するために、策定した計画及び計画の進捗状況について、枝幸町のホームページ等で公表するよう努めます。

【参考資料】

北海道における類似団体職員数（普通会計職員）の推移

- ・ 類型区分 町村 - 0
- ・ 人口規模 5,000人以上10,000人未満
- ・ 産業構造 第2次、第3次産業の従事者割合80%未満

人口7千人以上の町村を抜粋

	面積 H24.10.1 (km ²)	標準財政 規模 H23決算 (百万円)	20年度 職員数 (人)	21年度 職員数 (人)	22年度 職員数 (人)	23年度 職員数 (人)	24年度 職員数 (人)	H24.3.31 住民基本 台帳人口	職員1人 当たり人口
せたな町	638.67	6,504			188	185	179	9,417	52.61
むかわ町	712.91	5,981		158	144	144	137	9,476	69.17
東神楽町	68.64	3,228	104	108	108	108	107	9,744	91.07
枝幸町	1,115.69	7,360	207	197	188	183	181	9,057	50.04
安平町	237.13	4,640	144	142	140	146	145	8,824	60.86
南幌町	81.49	3,551	103	99	92	91	91	8,571	94.19
標茶町	1,099.41	6,208	165	163	162	160	159	8,347	52.50
本別町	391.99	4,531	152	153	152	152	150	8,088	53.92
大空町	343.62	5,366	151	146	141	140	135	7,995	59.22
広尾町	596.16	5,216	132	128	129	127	124	7,892	63.65
東川町	247.06	3,152	85	84	83	86	82	7,875	96.04
足寄町	1,408.09	5,604	149	141	134	132	145	7,611	52.49
池田町	371.91	3,808	114	113	109	104	107	7,572	70.77
鷹栖町	139.44	3,152	92	94	91	90	88	7,396	84.05
当麻町	204.95	3,211	99	94	94	92	89	7,133	80.15
新十津川町	495.62	4,0489	106	101	100	95	92	7,095	77.12

せたな町、むかわ町の職員数は、類型区分 - 0 に該当後から記載しています。

枝幸町の普通会計職員数について、道内の類似団体と職員1人当たりの人口で比較した場合、職員数が多い結果となっていますが、産業構造における商工業、農林水産業などの割合や行政区域面積、財政規模などにより、各町村において独自の行政サービスが行われています。自治体の行政事務には共通する面も多いですが、独自の事務事業の執行に必要な業務量には大きな違いがあることから、それぞれの業務量にあった比較は困難ですが、類似する団体間の職員数の状況を単純比較できる参考資料となっています。