

— 第2次 —  
枝幸町職員定員管理計画

(平成30年度～平成39年度)



平成29年12月

枝幸町

# 目次

I	第2次枝幸町職員定員管理計画策定の趣旨	1
II	これまでの定員管理の取り組み	2
1	前期計画の実績と検証	2
(1)	「行政職」の目標と実績	
(2)	「保育士」の目標と実績	
(3)	「保健師」の目標と実績	
(4)	「看護師」の目標と実績	
(5)	「医師」の目標と実績	
(6)	「医療技術員」の目標と実績	
(7)	「栄養士」の目標と実績	
(8)	「職員総数」の目標と実績	
2	職員数の推移	5
(1)	職員総数の推移	
(2)	部門別職員数の推移	
(3)	年齢別職員数の推移	
III	現在の職員数の現状と課題	7
1	平成29年度の現状	7
(1)	年齢別職員数の構成	
(2)	定員管理類似団体との比較（普通会計職員数）	
(3)	道内の人口・産業類似町村との比較	
2	今後の課題	10
IV	第2次定員管理計画	11
1	計画内容	11
(1)	計画期間	
(2)	基本方針	
(3)	数値目標	
(4)	計画達成のための取り組み	
(5)	計画の公表	
V	おわりに	15

## 第2次枝幸町職員定員管理計画策定の趣旨

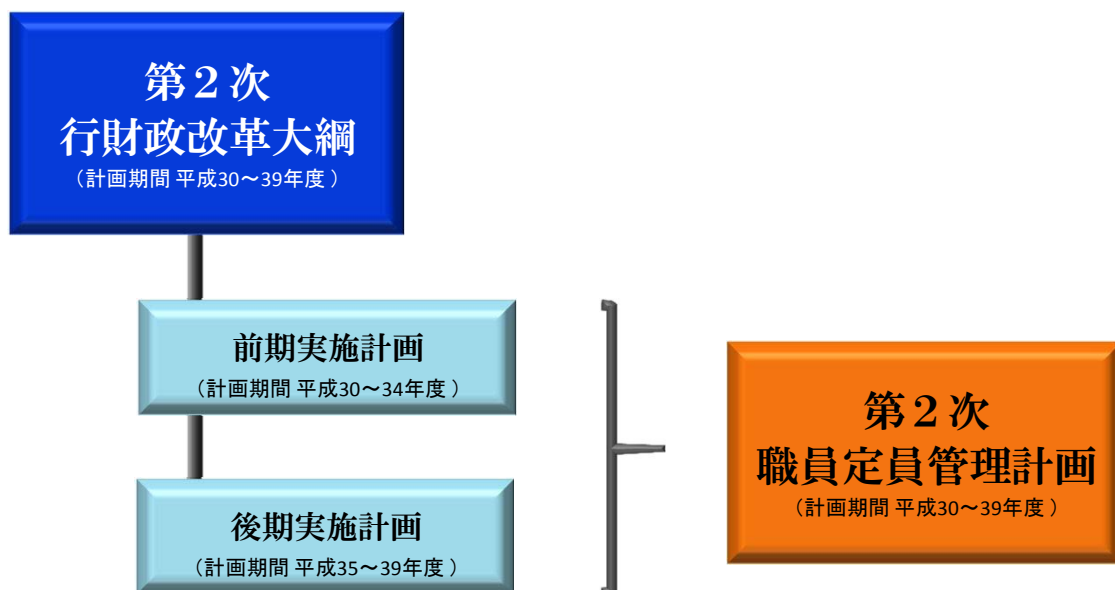
これまで「枝幸町行財政改革大綱」を指針として「枝幸町職員定員管理計画」を平成20年に策定し、職員数削減に取り組んできました。

少子高齢化が進展し、日本全体が人口減少社会に移行していく中で、本町においても人口の減少傾向が顕在化しており、今後税収の減少や合併特例（普通交付税の段階的縮減）がなくなるなど行財政運営への影響が懸念されることから、引き続き行政コストの低減に向けた取り組みが求められます。その一方では、社会保障に係る経費の増大、地方分権の進展、多様化する住民ニーズなどによる行政サービスへの需要の増大や老朽化した公共施設の改修、更新等にかかる費用が今後増大していくことが見込まれます。

歳出の義務的経費に占める割合が高い人件費の抑制については、引き続き継続していく必要がありますが、単純に職員数を減らすだけではなく、再任用職員の有効活用や、将来的な職員の年齢構成、人材の確保を考慮し、戦略的な定員管理を行っていくことが不可欠です。

この「第2次枝幸町職員定員管理計画」は、こうした本町の置かれた状況を踏まえ平成20年に策定した現在の定員管理計画を検証し、新たに今後10年間における職員数の管理を計画的かつ確実に進めるために策定するものです。

### ■計画の位置づけ



## Ⅱ これまでの定員管理の取り組み

### 1 前期計画の実績と検証

平成20年に策定した現在の定員管理計画を職種別に検証を行い、これまでの取り組み実績等については、次のような状況になっています。

また、平成24年度に国保病院の再編や情報基盤整備の管理運営、及び防災体制の強化等において定員管理計画を見直し、さらに平成26年度に再任用制度導入により定員管理計画の見直しを行ってきました。

#### (1) 「行政職」の目標と実績

(単位:人)

区分	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	合計	
4/1 職員数 ①	197	190	183	174	173	173	171	164	167	168	/	
新規採用者等	(1)	(1)	(4)	(6)	(4)	(5)	(3)	(3)	(7)	(7)		41
再任用職員(フルタイム)							(1)	(1)	(5)	(6)		13
年度途中採用者等 ②	1					1			3	2		7
退職者 ③	9	11	15	5	5	7	11	9	15	13		100
年度末職員数(①+②-③)	189	179	168	169	168	167	160	155	155	157		
4/1 計画 ④	197	194	185	177	173	171	174	172	172	168		
計画比較増減 ①-④	0	▲4	▲2	▲3	0	2	▲3	▲8	▲5	0		

平成29年4月1日現在の行政職の職員数は、168人であり計画数と同数となっており適正に管理されている実績となっています。

また、平成20年度の職員数197人から平成29年度168人を比較すると29人減となっています。

なお、退職者は10年間で100人に対して、新規採用者等と年度途中採用者は48人と補充率48.0%となっており、再任用職員(フルタイム)をする職員が増加傾向であることがわかります。

#### (2) 「保育士」の目標と実績

(単位:人)

区分	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	合計	
4/1 職員数 ①	19	19	19	21	22	23	23	25	24	24	/	
新規採用者等	(2)			(4)	(2)	(2)	(1)	(3)				14
再任用職員(フルタイム)												0
年度途中採用者等 ②												0
退職者 ③			2	1	1	1	1	1		1		8
年度末職員数(①+②-③)	19	19	17	20	21	22	22	24	24	23		
4/1 計画 ④	19	19	19	19	22	23	24	26	25	23		
計画比較増減 ①-④	0	0	0	2	0	0	▲1	▲1	▲1	1		

平成29年4月1日現在の保育士の職員数は、24人であり計画数23人より1人増の実績となっています。

また、平成20年度の職員数19人から平成29年度24人を比較すると5人増となっています。

(3) 「保健師」の目標と実績

(単位:人)

区分	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	合計	
4/1 職員数 ①	10	9	9	9	9	10	9	8	9	9	/	
新規採用者等			(1)			(1)	(1)		(1)			4
再任用職員(フルタイム)												0
年度途中採用者等 ②												0
退職者 ③	1	1				2	1					5
年度末職員数(①+②-③)	9	8	9	9	9	8	8	8	9	9		
4/1 計画 ④	10	10	10	10	9	9	10	10	9	9		
計画比較増減 ①-④	0	▲1	▲1	▲1	0	1	▲1	▲2	0	0		

平成29年4月1日現在の保健師の職員数は、9人であり計画数と同数となっており、適正に管理されている実績となっています。

また、平成20年度の職員数10人から平成29年度9人を比較すると1人減となっています。

(4) 「看護師」の目標と実績

(単位:人)

区分	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	合計	
4/1 職員数 ①	47	53	53	53	49	52	54	54	52	53	/	
新規採用者等	(1)		(2)	(3)	(1)	(1)	(4)	(2)	(1)	(1)		16
再任用職員(フルタイム)										(1)		1
年度途中採用者等 ②	8	3		1	2			1	2	5		22
退職者 ③	2	5	3	6		2	2	4	3	2		29
年度末職員数(①+②-③)	53	51	50	48	51	50	52	51	51	56		
4/1 計画 ④	49	49	49	49	49	49	49	49	50	50		
計画比較増減 ①-④	▲2	4	4	4	0	3	5	5	2	3		

平成29年4月1日現在の看護師の職員数は、53人であり計画数50名より3名増の実績となっています。

また、平成20年度の職員数47人から平成29年度53人を比較すると6人増となっています。

(5) 「医師」の目標と実績

(単位:人)

区分	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	合計	
4/1 職員数 ①	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	/	
新規採用者等		(1)							(1)			2
再任用職員(フルタイム)												0
年度途中採用者等 ②												0
退職者 ③	1	1		1					1			4
年度末職員数(①+②-③)	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3		
4/1 計画 ④	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3		
計画比較増減 ①-④	0	0	▲1	▲1	0	0	0	0	1	0		

平成29年4月1日現在の医師の職員数は、3人であり計画数と同数となっており、適正に管理されている実績となっています。

また、平成20年度の職員数5人から平成29年度3人を比較すると2人減となっています。

(6) 「医療技術員」の目標と実績

(単位:人)

区分	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	合計	
4/1 職員数 ①	10	13	14	15	15	13	15	14	15	16	/	
新規採用者等		(2)	(2)	(1)	(1)	(1)	(2)	(1)	(1)	(1)		12
再任用職員(フルタイム)												0
年度途中採用者等 ②	1		1			1						3
退職者 ③		1	1	1	3	1	2					9
年度末職員数(①+②-③)	11	12	14	14	12	13	13	14	15	16		
4/1 計画 ④	10	10	9	9	15	15	15	15	15	15		
計画比較増減 ①-④	0	3	5	6	0	▲2	0	▲1	0	1		

平成29年4月1日現在の医療技術員の職員数は、16人であり計画数15人より1人増の実績となっています。

また、平成20年度の職員数が10人から平成29年度16人を比較すると6人増となっています。

(7) 「栄養士」の目標と実績

(単位:人)

区分	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	合計	
4/1 職員数 ①	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	/	
新規採用者等				(1)								1
再任用職員(フルタイム)												0
年度途中採用者等 ②												0
退職者 ③	1											1
年度末職員数(①+②-③)	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5		
4/1 計画 ④	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5		
計画比較増減 ①-④	0	▲1	▲2	▲1	0	0	0	0	0	0		

平成29年4月1日現在の栄養士の職員数は、5人であり計画数と同数となっており、適正に管理されている実績となっています。

また、平成20年度の職員数5人と平成29年度は同数となっています。

(8) 「職員総数」の目標と実績

(単位:人)

区分	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	合計	
4/1 職員数 ①	293	293	286	281	276	279	280	273	276	278	/	
新規採用者等	(4)	(4)	(9)	(15)	(8)	(10)	(11)	(9)	(11)	(9)		90
再任用職員(フルタイム)							(1)	(1)	(5)	(7)		14
年度途中採用者等 ②	10	3	1	1	2	2		1	5	7		32
退職者 ③	14	19	21	14	9	13	17	14	19	16		156
年度末職員数(①+②-③)	289	277	266	268	269	268	263	260	262	269		
4/1 計画 ④	295	292	283	275	276	275	280	280	279	273		
計画比較増減 ①-④	▲2	1	3	6	0	4	0	▲7	▲3	5		

平成29年4月1日現在の職員数総数は、278人であり計画数273人より5人増の実績となっています。

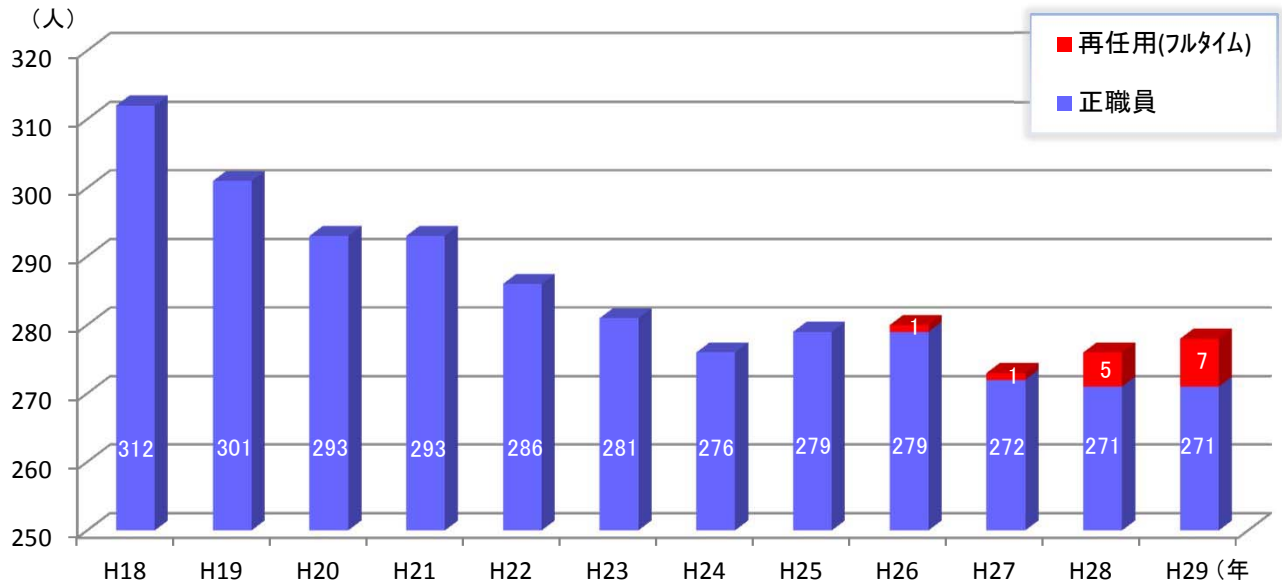
また、平成20年度の職員数293人から平成29年度278人を比較すると15人減となっています。

## 2 職員数の推移

### (1) 職員総数の推移

下記の図は、平成18年度以降(4月1日現在)の本町の職員数の推移を示したものです。職員数は、前記計画の取り組みにより、計画的に削減がなされてきました。平成29年度の職員数は、再任用(フルタイム)職員を含めて278人となっています。

平成18年度の職員数312人から平成29年度278人を比較すると34人減となっています。



### (2) 部門別職員数の推移

下記の表は、平成18年度以降(4月1日現在)の本町の部門別職員数の推移を示したものです。

普通会計では、平成18年度の職員数217人から平成29年度178人を比較すると39人減となっています。逆に、公営企業等会計においては、平成18年度95人から平成29年度100人を比較すると5人増となっています。

(単位:人)

部門	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H29-H18
議会	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	▲1
総務	52	50	52	48	50	51	49	51	52	47	47	47	▲5
税務	9	10	9	9	9	9	9	9	9	9	10	9	0
民生	41	40	41	40	37	37	38	40	39	42	42	42	1
衛生	17	17	17	15	14	14	14	15	14	13	13	13	▲4
労働	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	▲1
農林水産	20	19	18	17	16	15	14	13	13	13	13	13	▲7
商工	9	8	3	3	2	2	2	2	2	2	8	9	0
土木	27	28	27	25	21	19	20	19	18	17	16	16	▲11
教育	37	35	36	36	35	32	32	31	29	27	25	26	▲11
<b>普通会計</b>	<b>217</b>	<b>210</b>	<b>206</b>	<b>196</b>	<b>187</b>	<b>182</b>	<b>181</b>	<b>183</b>	<b>179</b>	<b>173</b>	<b>177</b>	<b>178</b>	<b>▲39</b>
病院	78	75	72	81	83	84	80	81	86	85	85	86	8
水道	9	9	7	8	8	8	8	8	8	7	6	6	▲3
下水道	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	0
その他	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	0
<b>公営企業等会計</b>	<b>95</b>	<b>91</b>	<b>87</b>	<b>97</b>	<b>99</b>	<b>99</b>	<b>95</b>	<b>96</b>	<b>101</b>	<b>100</b>	<b>99</b>	<b>100</b>	<b>5</b>
<b>合計</b>	<b>312</b>	<b>301</b>	<b>293</b>	<b>293</b>	<b>286</b>	<b>281</b>	<b>276</b>	<b>279</b>	<b>280</b>	<b>273</b>	<b>276</b>	<b>278</b>	<b>▲34</b>

### (3) 年齢別職員数の推移

下記の表は、平成18年度以降(4月1日現在)の本町の年齢別職員数の推移を5年毎に示したものです。

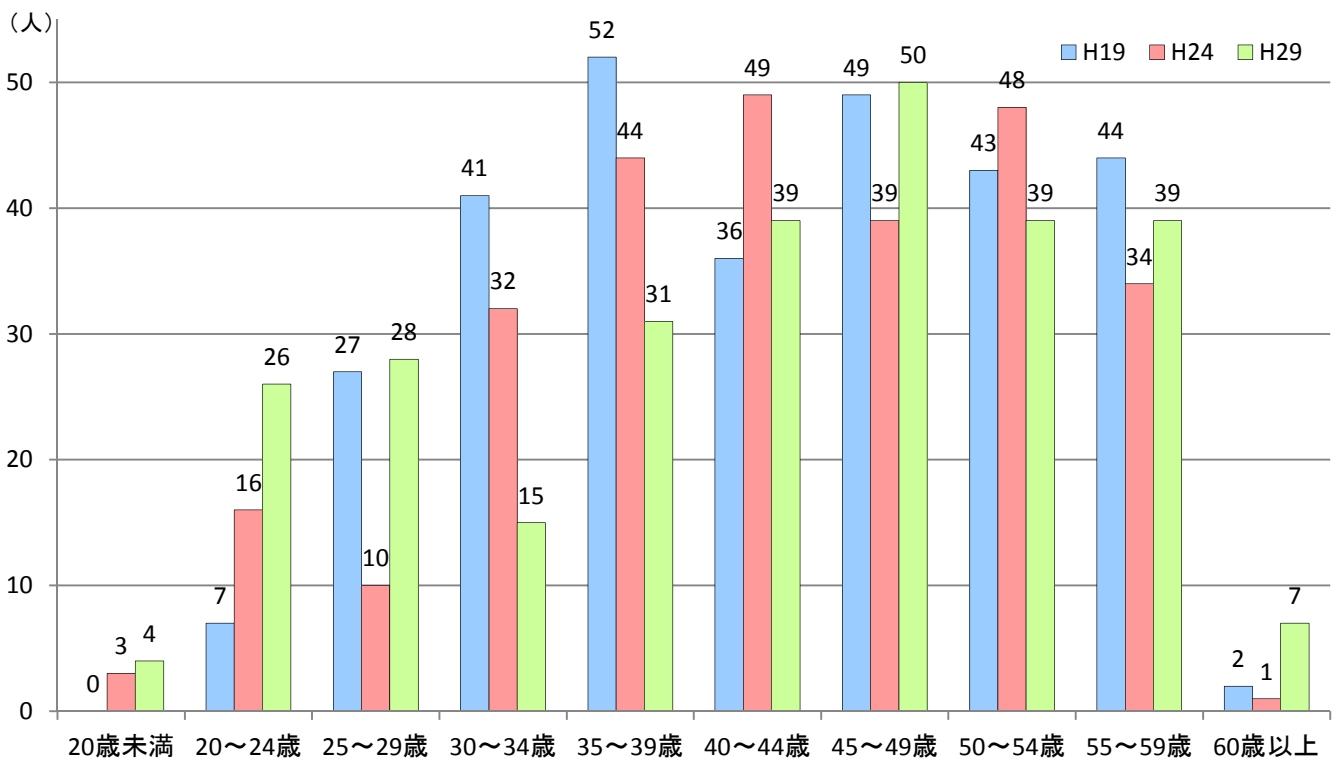
20歳未満から29歳までの職員構成は、平成19度は11.3%、平成24年度は10.5%であったが、平成29年度は20.9%と上昇しています。

30歳から39歳までの職員構成は、平成19年度は30.9%、平成24年度は27.5%と高い割合であったが、平成29年度は16.6%と下降しています。

40歳から49歳までの職員構成は、平成19年度は28.2%、平成24年度は31.9%、平成29年度は32.3%と上昇しています。

50歳から60歳以上の職員構成は、平成19年度は29.6%、平成24年度は30.1%、平成29年度は30.2%と横ばいの高い率となっています。

このように、職員の年齢構成は著しく均衡を逸している状態にあるため、今後は退職者の状況を踏まえながら、年齢構成の平準化を考慮した定員管理が求められています。



区分		20歳未満	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60歳以上	合計
H19	人数	0	7	27	41	52	36	49	43	44	2	301
	構成比	0.0	2.3	9.0	13.6	17.3	11.9	16.3	14.3	14.6	0.7	100.0
H24	人数	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
H29	人数	4	26	28	15	31	39	50	39	39	7	278
	構成比	1.4	9.4	10.1	5.4	11.2	14.0	18.0	14.0	14.0	2.5	100.0



## 1 平成29年度の現状

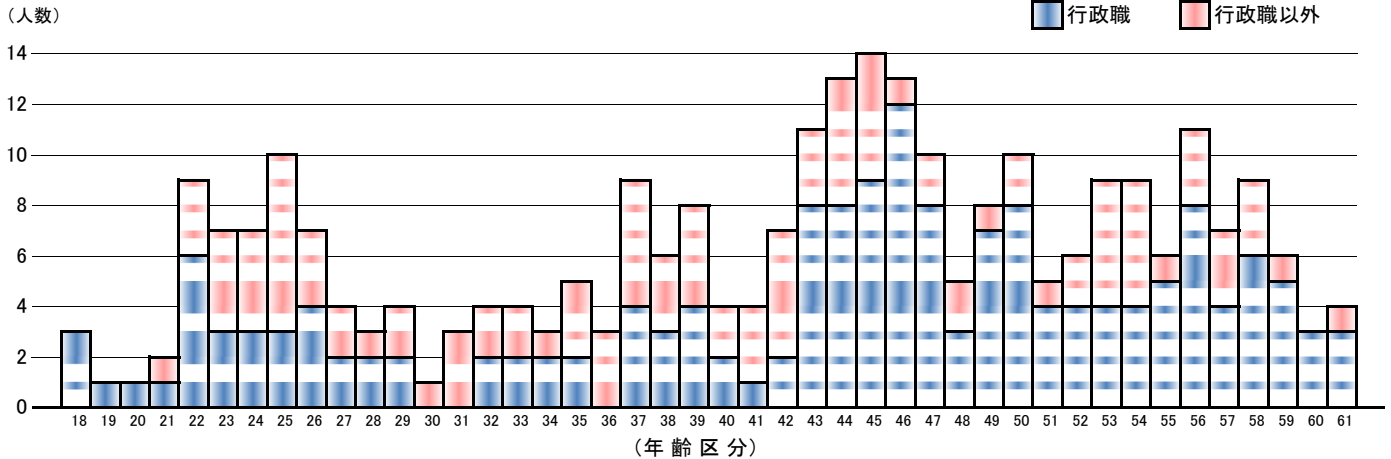
### (1) 年齢別職員数の構成

下記の表は、平成29年度(4月1日現在)の本町の年齢別職員数を職種別に示したものです。全職員の年齢構成は、40歳以上が62.5%となっており、高齢層のウェイトが高くなっています。特に、行政職の年齢構成は、40歳以上が70.3%であり、バランスが取れた構成とはなっていない現状にあります。

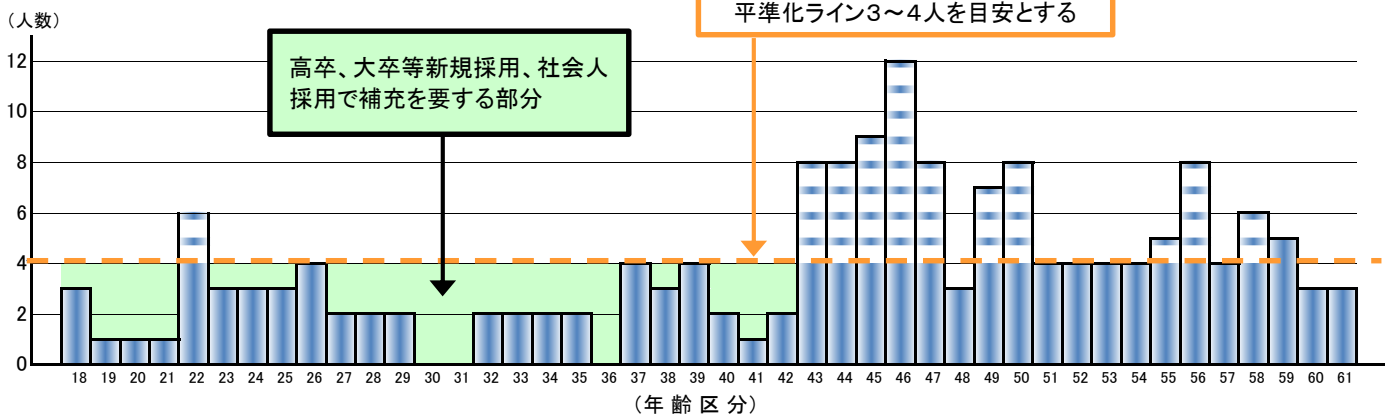
(単位:人)

区分	行政職		保育士		保健師		看護師		医師		医療技術員		栄養士		合計	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
20歳未満	4	2.4		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0	4	1.4
20～24歳	14	8.3	4	16.7		0.0	3	5.7		0.0	5	31.1		0.0	26	9.4
25～29歳	13	7.7	6	25.0	3	33.4	4	7.5		0.0	2	12.5		0.0	28	10.1
30～34歳	6	3.6	2	8.3		0.0	4	7.5		0.0	2	12.5	1	20.0	15	5.4
35～39歳	13	7.7	6	25.0		0.0	8	15.1	1	33.3	2	12.5	1	20.0	31	11.2
40～44歳	21	12.5	2	8.3	2	22.2	11	20.8		0.0	2	12.5	1	20.0	39	14.0
45～49歳	39	23.2	2	8.3	3	33.3	2	3.8	2	66.7	1	6.3	1	20.0	50	18.0
50～54歳	24	14.3	1	4.2		0.0	13	24.5		0.0	1	6.3		0.0	39	14.0
55～59歳	28	16.7	1	4.2	1	11.1	7	13.2		0.0	1	6.3	1	20.0	39	14.0
60歳以上	6	3.6		0.0		0.0	1	1.9		0.0		0.0		0.0	7	2.5
合計	168	100.0	24	100.0	9	100.0	53	100.0	3	100.0	16	100.0	5	100.0	278	100.0

### ■全職員の年齢構成



### ■行政職の構成



## (2) 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、毎年3月に総務省が、全国の市町村を対象に調査を実施し、発表している「類似団体別職員数の状況」に基づき、人口と産業構造から市町村の人口1万人当りの普通会計職員数を算出している数値を用いることにより類似市町村の平均的な職員数とを比較することができます。

類似市町村の普通会計の平均職員数を算出する係数については、類似市町村の大部門である一般行政・総務・衛生といった職員数の平均値で係数を定めた「単純値」と、中・小部門である実際に職員を配置している業務毎に係数を定めた「修正値」の2つの種類があります。

一般的には、各市町村で実際に人員を配置している業務により算出する「修正値」により算出することが適切であると言われています。

当町の類似団体の区分については、人口5,000～10,000人、産業構造は、国勢調査に基づく産業別就業人口からⅡ次、Ⅲ次産業が80%未満で、町村区分の「類型Ⅱ-0」とされており、現在、示されている数値は、平成28年4月1日時点のものであり、これに基づき算出した類似団体の職員数は、次の表のとおりとなっています。

(単位:人、%)

区 分	類似団体数値 A (単純値)	類似団体数値 B (修正値)	枝幸町の職員数 C (H28.4.1)	超過数 D(C-B)	超過率 % (D/C)
議 会	3	3	2	▲ 1	▲ 50.0
総 務	36	39	47	8	20.5
税 務	9	9	10	1	11.1
民 生	28	32	42	10	31.3
衛 生	11	12	13	1	8.3
労 働	0	1	1	0	0.0
農林水産	17	19	13	▲ 6	▲ 31.6
商 工	4	5	8	3	60.0
土 木	11	12	16	4	33.3
教 育	24	28	25	▲ 3	▲ 10.7
消 防	1	0	0	0	0.0
普通会計計	144	160	177	17	10.6

上記のとおり、平成28年4月1日現在において類似団体数値（修正値）と比較して、普通会計職員で17人、10.6%が超過している状況となっています。

## (3) 道内の人口・産業類似町村との比較

本町と人口規模、産業形態が類似している町村は、総務省で示されている類似団体のグループ区分により全国109町村があり、うち道内では38町村（村の該当はなし）があります。次の表は、普通会計職員数を道内38町村において比較したものです。

なお、公営企業等会計部門の職員数については、水道・国保事業等の他に、病院や老人福祉施設等の運営の有無により大きく異なりますので、普通会計職員数のみを比較したものです。（平成28年4月1日現在）

■道内類似団体町村(Ⅱ-0)との比較〔普通会計の昇順〕

(単位:人、%)

道内 No.	全国 No.	町村名	面積 (H27.10.1)	住基人口 (H28.1.1)	普通会計			人口1万人当りの職員数	
					一般行政	教育行政	計	一般行政	普通会計
1	14	東川町	247.30	8,105	79	7	86	97.47	106.11
2	24	南幌町	81.36	7,960	82	13	95	103.02	119.35
3	28	鷹栖町	139.42	7,199	78	10	88	108.35	122.24
4	37	由仁町	133.74	5,531	58	14	72	104.86	130.18
5	38	小清水町	286.89	5,142	59	8	67	114.74	130.30
6	39	当麻町	204.90	6,765	72	17	89	106.43	131.56
7	48	新十津川町	495.47	6,865	84	13	97	122.36	141.30
8	53	中富良野町	108.65	5,131	67	8	75	130.58	146.17
9	55	羽幌町	472.65	7,454	93	17	110	124.77	147.57
10	59	池田町	371.79	7,135	99	10	109	138.75	152.77
11	60	共和町	304.91	6,213	81	14	95	130.37	152.91
12	62	清水町	402.25	9,842	129	22	151	131.07	153.42
13	63	むかわ町	711.36	8,727	114	22	136	130.63	155.84
14	64	訓子府町	190.95	5,265	57	26	83	108.26	157.64
15	66	今金町	568.25	5,626	73	18	91	129.75	161.75
16	68	大空町	343.66	7,555	94	31	125	124.42	165.45
17	70	広尾町	596.54	7,308	103	19	122	140.94	166.94
18	72	湧別町	505.79	9,404	135	24	159	143.56	169.08
19	73	佐呂間町	404.94	5,497	78	15	93	141.90	169.18
20	75	せたな町	638.69	8,637	132	18	150	152.83	173.67
21	76	二セコ町	197.13	5,056	65	23	88	128.56	174.05
22	82	新冠町	585.81	5,733	76	29	105	132.57	183.15
23	83	羅臼町	397.72	5,478	71	30	101	129.61	184.37
24	85	大樹町	815.68	5,764	89	18	107	154.41	185.63
25	86	新得町	1,063.83	6,338	102	16	118	160.93	186.18
26	88	津別町	716.80	5,111	84	14	98	164.35	191.74
27	89	本別町	391.91	7,553	127	20	147	168.15	194.62
28	91	厚岸町	739.26	9,978	163	35	198	163.36	198.44
29	93	標茶町	1,099.37	7,930	136	26	162	171.50	204.29
30	96	枝幸町	1,115.93	8,587	152	25	177	177.01	206.13
31	97	標津町	624.68	5,411	86	26	112	158.94	206.99
32	100	足寄町	1,408.04	7,212	135	18	153	187.19	212.15
33	102	平取町	743.09	5,309	104	20	124	195.89	233.57
34	103	士幌町	259.19	6,326	100	49	149	158.08	235.54
35	104	鹿追町	402.88	5,582	123	19	142	220.35	254.39
36	105	えりも町	284.00	5,079	91	40	131	179.17	257.92
37	106	浜中町	423.63	6,194	127	33	160	205.04	258.31
38	108	浦幌町	729.85	5,126	114	26	140	222.40	273.12
平均			505.48	6,714	98	21	119	145.96	177.24

※本町は、人口5千人以上1万人未満、産業構造第2次、第3次産業の従事者割合80%未満のグループに属しています。

〔本町の類型は、町村のⅡ-0で、全国では109団体(道内では、本町を含め38団体)〕

本町の人口1万人当りの職員数は、一般行政で177人、普通会計で206人となっており、本町と同じグループ(類型)に属する道内38町村の平均(一般行政146人、普通会計177人)と大きく上回っている状況であり、順位も30番目と職員数が多いことがわかります。

また、普通会計では、全国109町村中96番目と職員数が多い順位となっています。

なお、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、財政規模などのより、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胸中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資料となっています。

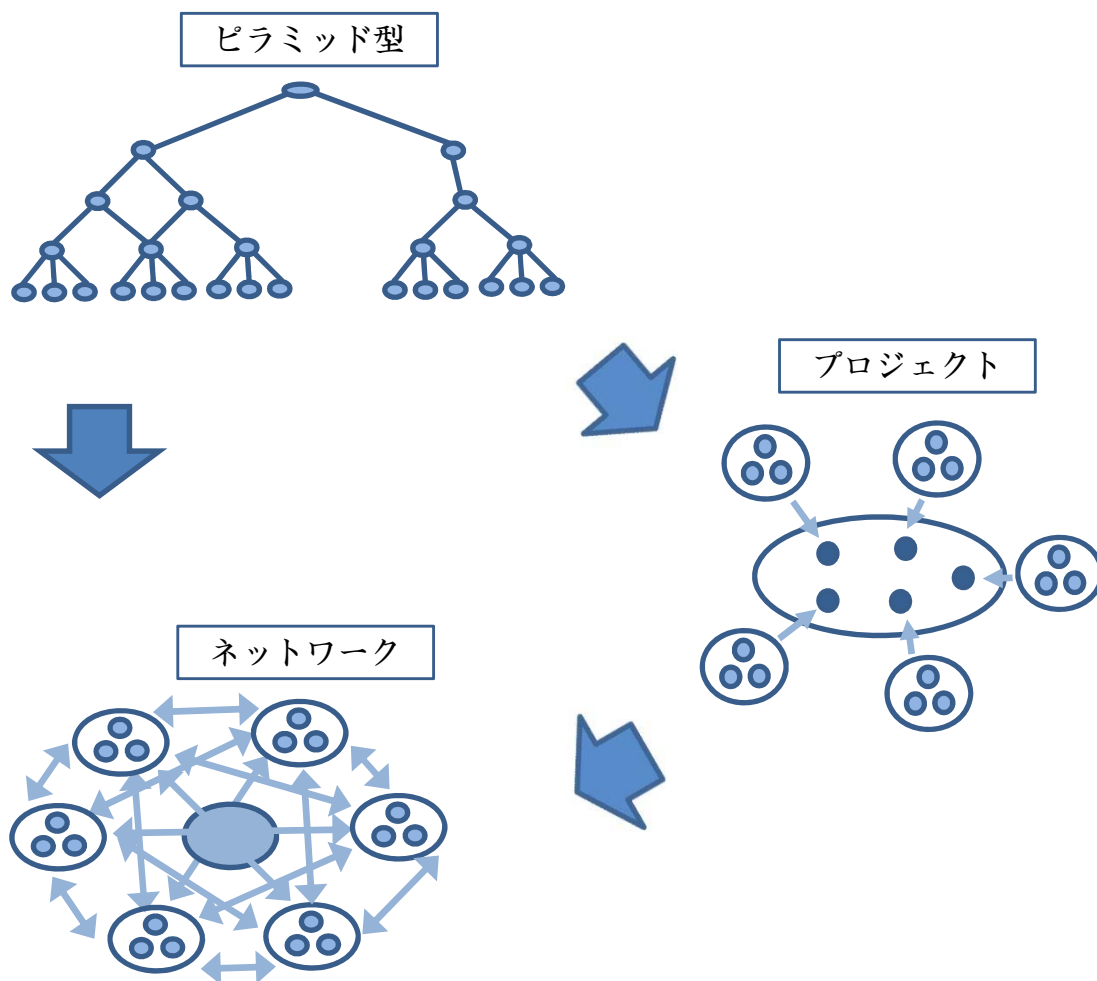
## 2 今後の課題

本町の職員の年齢構成は、40歳以上が7割を占めている現状であり、将来、年齢の空白が生じる課題があり、社会人採用等で補う必要があります。特に、専門性を有する行政職（土木技師、建築技師、水産分野など）や、保育士、看護師などの職種は有資格を要し、将来向け積極的な人材確保が必要不可欠である状況であります。

また、近年、職員が体調（健康面、メンタル面）を崩し、健康を害する職員が見られており、これらの状態が継続するすような場合には、職員個人のみならず、組織の士気への影響が懸念されます。

そのような状況の中、本町の定数は、類似団体と比較すると多い状況であり、今後、組織機構の見直しや更なる事務事業等の見直しを行い、適正な定数となるよう努めなければならない課題があります。

### ■組織パターンイメージ



## 1 計画内容

## (1) 計画期間

計画期間は、平成30年度から平成39年度までの10年間とし、計画目標の進捗状況や社会情勢等の変化や若年層等の早期退職の状況に応じて計画を適宜見直すものとします。

## (2) 基本方針

本町の行財政運営が今後、厳しい状況を迎える中において、質の高い町民サービスを持続的に提供し、さらに時代とともに新たに発生する行財需要に応じていくため、一層簡素で効率的な組織を構築しながら、抑制基調の定員管理を継続していきます。

こうした抑制基調の定員管理を行っていくためには、アウトソーシングの拡充、社会経済情勢や行政需要の変化等に柔軟に対応できる組織・機構への見直し、行政の効率化等を徹適していくことが必要不可欠と考えます。

具体的には、次の考え方を踏まえ、今後の定員管理を行います。

## ① アウトソーシングの拡充と事務効率化の推進

行政の役割・責任を踏まえながら「民間でできるものは民間に任せる」、「職員は、

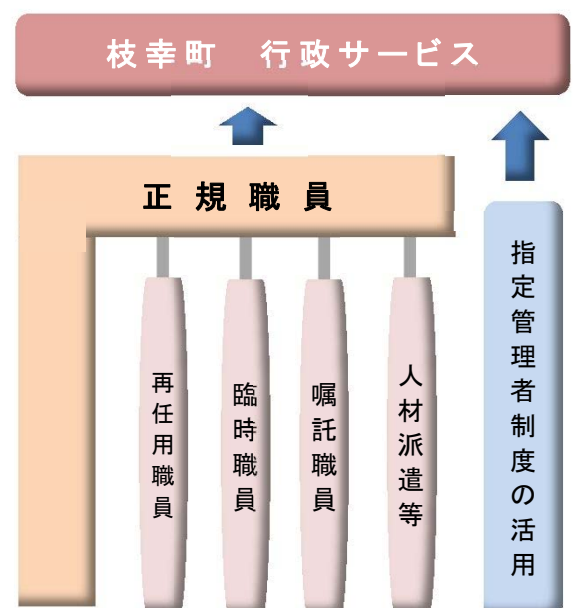
職員でなければできない業務に集中する」ということを基本に、アウトソーシングでできる業務と職員が直接担うべき業務をを精査し、外部委託等の推進、指定管理者制度の活用等を図っていきます。

また、業務プロセスの見直しや事務のICTの積極的な活用に努め、町民サービスの向上を図りながら、事務処理の効率化を推進します。

## ② 組織・機構の見直しによる組織の簡素化と効率化の推進

これまでの組織や分掌の考え方にとらわれず、本町を取り巻く社会経済情勢や行政需要の変化に柔軟に適応し、様々な課題に効率的に対応できるより簡素で効率的な組織・機構への見直しを進めます。

■多様な雇用形態による行政サービスイメージ



## ③ 任用形態・勤務形態の弾力化、多様化

一時的、時限的な業務など必ずしも任期の定めのない職員が担う必要のない業務や専門的な知識・技能を必要とする業務など、効率化が図られたり効果が期待できる業務については、再任用職員や臨時職員等での対応を検討し、多様な任用・勤務形態を活用していきます。

#### ④ 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、下記(3)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。

また、再任用を希望する職員が、その意欲と能力に応じ「枝幸町職員の再任用制度」の手引きに準じ、若手職員の安定的・計画的な確保などに配慮しながら、効果的な運用を図っていきます。

#### ⑤ 広域的課題業務の促進

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

#### ⑥ 職員の育成

今後、少数精鋭の組織体制で複雑かつ増大する行政需要に対応していくためには、これまで以上に職員一人ひとりの能力と意欲の向上が重要となることから、「職員研修計画」に基づき、職員研修の充実、組織文化の醸成、人事管理の適正化、さらには働きやすい環境の整備に努めながら、人事評価制度の適正な運用と人材の育成を図っていきます。

また、健康を害する職員を減らしていくために、総合健診の受診勧奨やストレスマネジメント等の研修を充実していきます。

### (3) 退職者による欠員補充の基本的な考え方

#### ①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。

また、30歳から40歳までの社会人採用を毎年1名程度見込むこととします。

なお、再任用職員の任用について、フルタイム採用は、退職者の2分の1程度として見込み、部分年金受給となる年度はフルタイム採用とせず、満額年金支給を受けられることができる65歳になる年度は、採用しないことを原則とします。

#### ②保育士

定年退職者（引き続き再任用職員(フルタイム)となる場合を含む。）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保健師

定年退職者は不補充とし、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。

#### ④看護師

定年退職者（再任用職員は見込んでいない。）と同数を翌年度採用とし、定年退職者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。

⑤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。

また、平成32年度に診療体制の強化として、医師1名の新規採用としています。

⑥医療技術員 定年退職者（引き続き再任用職員(フルタイム)となる場合を含む。）の補充を行い、診療体制の強化として、平成30年度に薬剤師1名と作業療法士1名の新規採用としています。

⑦栄養士 定年退職者（引き続き再任用職員(フルタイム)となる場合を含む。）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。

※ 行政職以外の再任用職員(フルタイム)の考え方は、計画上、看護師を除き退職者は全て再任用職員(フルタイム)としている。

#### (4) 数値目標

##### ①「行政職」の数値目標

(単位:人)

区分	H29見込	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37	H38	H39	H30~ H39計
4/1 職員数 計画 ①	170	168	167	165	164	164	163	162	162	161	160	
新規採用者等(中途採用含む)	(9)	(7)	(3)	(3)	(6)	(2)	(3)	(5)	(2)	(4)	(5)	(40)
再任用職員(フルタイム)	(6)	(4)	(6)	(5)	(6)	(9)	(9)	(7)	(9)	(8)	(10)	(73)
退職者 ②	13	10	10	13	11	13	13	11	13	16	17	127
年度末職員数(①-②)	157	158	157	152	153	151	150	151	149	145	143	

##### ②「保育士」の数値目標

(単位:人)

区分	H29見込	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37	H38	H39	H30~ H39計
4/1 職員数 計画 ①	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
新規採用者等(中途採用含む)		(2)										(2)
再任用職員(フルタイム)									(1)	(1)	(1)	(3)
退職者 ②	2							1	1	1	1	4
年度末職員数(①-②)	22	24	24	24	24	24	24	23	23	23	23	

##### ③「保健師」の数値目標

(単位:人)

区分	H29見込	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37	H38	H39	H30~ H39計
4/1 職員数 計画 ①	9	9	9	8	8	8	8	8	8	8	8	
新規採用者等(中途採用含む)												(0)
再任用職員(フルタイム)												(0)
退職者 ②			1									1
年度末職員数(①-②)	9	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	

④「看護師」の数値目標

(単位:人)

区分	H29見込	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37	H38	H39	H30~ H39計
4/1 職員数 計画 ①	58	55	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
新規採用者等(中途採用含む)	(5)			(1)	(3)		(4)	(5)	(1)	(1)	(2)	(17)
再任用職員(フルタイム)	(1)											(0)
退職者 ②	3	2	1	3		4	5	1	1	2		19
年度末職員数(①-②)	55	53	52	50	53	49	48	52	52	51	53	

⑤「医師」の数値目標

(単位:人)

区分	H29見込	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37	H38	H39	H30~ H39計
4/1 職員数 計画 ①	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
新規採用者等(中途採用含む)		(1)		(1)								(2)
再任用職員(フルタイム)												(0)
退職者 ②												0
年度末職員数(①-②)	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	

⑥「医療技術員」の数値目標

(単位:人)

区分	H29見込	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37	H38	H39	H30~ H39計
4/1 職員数 計画 ①	16	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
新規採用者等(中途採用含む)	(1)	(2)			(1)						(1)	(4)
再任用職員(フルタイム)			(1)	(1)			(1)	(1)	(1)	(1)		(6)
退職者 ②		1	1	1		1	1	1	1	1		8
年度末職員数(①-②)	16	17	17	17	18	17	17	17	17	17	18	

⑦「栄養士」の数値目標

(単位:人)

区分	H29見込	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37	H38	H39	H30~ H39計
4/1 職員数 計画 ①	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5
新規採用者等(中途採用含む)									(1)			(1)
再任用職員(フルタイム)						(1)	(1)	(1)	(1)			(4)
退職者 ②					1	1	1	1	1			5
年度末職員数(①-②)	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	

⑧「職員総数」の数値目標

(単位:人)

区分	H29見込	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37	H38	H39	H30~ H39計
4/1 職員数 計画 ①	285	283	280	278	277	277	276	275	276	274	273	273
新規採用者等(中途採用含む)	(15)	(12)	(3)	(5)	(10)	(2)	(7)	(10)	(4)	(5)	(8)	(66)
再任用職員(フルタイム)	(7)	(4)	(7)	(6)	(6)	(10)	(11)	(9)	(12)	(10)	(11)	(86)
退職者 ②	18	13	13	17	12	19	20	15	17	20	18	164
年度末職員数(①-②)	267	270	267	261	265	258	256	260	259	254	255	

(5) 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。



定員の適正化については、何をもって適正というのかは明確にすることはできませんが、この計画に記載された事項を全て実行し、職員の能力が100%発揮されたにも関わらず、行政サービスが維持できなくなる臨界点が適正化状態だと考えられます。

一步一步着実にこの計画を実行したうえで、不断の努力を重ねていくことが私たちに課せられた課題であると思います。

職員の皆さんは、この計画に記載されたことを他人事とせず、自分自身の課題として取り組んでいただきたいと思います。



