

広尾町定員管理計画

(令和3年度～令和12年度)

令和3年7月
広 尾 町

1 計画の策定にあたって

本町の定員管理計画の策定にあたり、少子高齢化や令和2年に策定した広尾町人口ビジョンにも見られる将来にわたっての人口減、国が推進する様々なサービスのオンライン化や年々多種多様化する自然災害による防災意識の高まりなど、社会情勢は大きく変わりつつあります。

また、地方分権の推進や高齢者・介護サービス、安心して子育てができるよう充実した環境を提供するなど、住民の行政に対するニーズは増加している状況にあります。

一方で、地方財政を取り巻く状況は以前にも増して厳しいものがあり、地方公共団体を取り巻く情勢の変化に対応して適格な行政サービスを提供していくためにも、引き続き地域の実情を踏まえた適正な定員管理に取り組んでいくよう国から要請されていることから、必要な職員の確保に努めながらも、さらなる行政の合理化、能率化を図っていく必要があります。

今回策定する定員管理適正化計画は、以上のような状況に対応しつつ、より効率的な行政運営を目指し、職員の定年延長や再任用職員などの多様な任用形態の職員の活用を踏まえた必要な人員確保する計画とします。

2 これまでの定員管理状況

町ではこれまで、行政改革において平成6年度から退職職員の不補充による職員の削減を図り、機構改革や事務事業の見直し、外部委託の活用を図りながら定員管理に努めてきました。

また、最小の職員で最大の効果を上げるよう職員の効率的な配置に努めるとともに、老人福祉施設の調理部門の民間委託や国民健康保険病院を地方独立行政法人化するなど、限られた財源で効率的で質の高い行政サービスを提供するために、適正な定員管理に取り組み令和3年4月1日現在の職員数は155名となっています。

【職員数の推移（平成１７年度～令和２年度）】各年４月１日現在

（単位：人）

部門	年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24
一般行政	職員数	116	116	112	109	107	108	108	106
	前年度比	▲ 6	0	▲ 4	▲ 3	▲ 2	1	0	▲ 2
教育	職員数	23	22	22	22	20	20	18	18
	前年度比	0	▲ 1	0	0	▲ 2	0	▲ 2	0
公営企業等	職員数	88	86	87	87	85	83	85	82
	前年度比	▲ 5	▲ 2	1	0	▲ 2	▲ 2	2	▲ 3
合計	職員数	227	224	221	218	212	211	211	206
	前年度比	▲ 11	▲ 3	▲ 3	▲ 3	▲ 6	▲ 1	0	▲ 5

（単位：人）

部門	年度	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2
一般行政	職員数	101	102	100	103	100	97	96	100
	前年度比	▲ 5	1	▲ 2	3	▲ 3	▲ 3	▲ 1	4
教育	職員数	18	18	19	19	19	19	16	16
	前年度比	0	0	1	0	0	0	▲ 3	0
公営企業等	職員数	81	78	78	81	79	78	39	38
	前年度比	▲ 1	▲ 3	0	3	▲ 2	▲ 1	▲ 39	▲ 1
合計	職員数	200	198	197	203	198	194	151	154
	前年度比	▲ 6	▲ 2	▲ 1	6	▲ 5	▲ 4	▲ 43	3

３ 計画期間

この計画は、令和３年度から令和１２年度までの１０年間を計画とします。

ただし、目標数は計画期間中でも関係法令の改正や状況の変化に応じ、見直しを行います。

4 定員管理の目標

広尾町は、平成31年4月1日現在の職員数を人口規模と産業構造が類似している団体と比較すると、町の基幹産業である水産・農林部門の職員数が少ない状況にあり、普通会計全体では4人多い結果となっております。民生部門での10人多い結果は、老人ホームを直営で運営していることも影響していると考えられます。

また、本町の人口は、昭和40年にピークを迎えた後、減少の一途を辿り50年で人口が半減し、国や北海道と比較してかなり早い段階から人口減少がはじまり、令和2年に策定された広尾町人口ビジョンの将来人口推計によると、令和12年を過ぎた辺りから5千人まで減少する見込みとなっております。

広尾町では、平成28年から再任用制度により、再任用を希望する退職職員の任用を行っておりますが、定年を65歳まで引き上げる定年延長が予定されており、今後の定員管理は、定年を60歳から65歳までの退職職員を再任用した場合を見据え、その影響を考慮しなければなりません。

また、国が推進する行政サービスのオンライン化をはじめ、増加する空き家への対応、定住促進対策、そして社会情勢の変化に伴う子育て支援や高齢者支援等の課題を抱えており、保健師などの専門的な資格を有する職員の確保も必要となります。

以上のことを踏まえ、令和12年度の本町の職員数は今後の人口減少や、それに伴う財政収支、人口に占める住民年齢の割合なども考慮し、会計年度任用職員の適切な任用に努め、必要最小限の人員でさらなる行政サービスの向上を図り、職務を遂行できる職員目標を設定することとします。

【年度別目標】

年度	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	比較 増減
採用者 (うち再任用職員)	7 (0)	10 (5)	9 (1)	3 (2)	1 (0)	2 (2)	1 (0)	1 (0)	3 (0)	4 (0)	2 (0)	- -
職員数 (うち再任用職員)	154 (1)	155 (6)	153 (2)	151 (4)	152 (4)	152 (6)	152 (5)	150 (4)	151 (2)	147 (0)	149 (0)	▲ 5 -(1)
退職者 (うち再任用職員)	9 (0)	11 (5)	5 (0)	0 (0)	2 (0)	1 (1)	3 (1)	2 (2)	8 (2)	0 (0)	2 (0)	-

※退職者には引き続きの再任用職員は含まない。

※再任用職員は、資格職（保健師・保育士）の定年退職者全員をフルタイムで再任用した場合の数であるため、再任用職員の採用者数が減少した場合、再任用職員以外の採用者数が増加する場合がある。

【類似団体の状況】

団体区分	団体数	面積 (R1. 10. 1)	住基人口 (R2. 1. 1)	普通会計 職員数 (H31. 4. 1)	団体平均
Ⅱ－〇 ※	広尾町	596.54km	6,888	96	－
	97	－	675,898	8,906	92
	(最小値)	－	5,000	46	－
	(最大値)	－	9,944	162	－

※人口5,000人以上10,000人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%未満の団体

【類似団体比較表（平成31年4月1日）】

部門	職員数 (A)	類似団体との比較				備考
		単純値 (B)	修正値 (C)	A-B	A-C	
議会	3	2	2	1	1	
総務・企画	26	28	28	▲ 2	▲ 2	
税務	6	7	7	▲ 1	▲ 1	
民生	30	20	34	10	▲ 4	
衛生	7	9	11	▲ 2	▲ 4	
労働				0	0	
農林水産	9	13	14	▲ 4	▲ 5	
商工	5	4	5	1	0	
土木	10	8	11	2	▲ 1	
一般行政計	96	91	112	5	▲ 16	
教育	16	17	18	▲ 1	▲ 2	
消防				0	0	
普通会計計	112	108	130	4	▲ 18	
病院		$\text{単純値} = \frac{\text{当該類型別団体ごとの各部門別職員数の計}}{\text{当該類型別団体ごとの人口の計}} \times 10,000$				
水道	4					
下水道	1	$\text{修正値} = \frac{\text{当該類型別団体ごとの各部門別職員数の計}}{\text{当該類型に属している団体のうち当該部門に職員を配置している団体のみの人口の計}} \times 10,000$				
交通						
その他	34					
公営企業等会計	39					
合計	151					

単純値…類型別団体ごとの、中部門以上の部門別の人口1万当たりの職員数の平均値を、「単純値」として算出しています。単純値は、中部門又は諸部門に職員が配置されていない団体について考慮することなく集計して、平均値を算出しているため、普通会計、一般部門、総務・企画といった大部門以上の定員管理の大きな状況を把握する場合に適しています。

修正値…清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、中・小部門に職員が配置されていない団体では、単純値で比較する場合、当該中・小部門に職員を配置している類似団体よりも職員が少なく算出されることになるため、当該中部門、小部門に職員を配置している団体のみを対象とし、「修正値」を算出しています。修正値は、大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員を比較する場合に適しています。

5 定員管理の手法

定員管理にあたっては、以下の手法により、定員管理の適正化に努めます。

(1) 人材育成

限られた職員を最大限に活用できるよう、「広尾町人材育成基本方針」に基づき、職員研修の充実、人事評価制度の活用、適材適所の人員配置等を通して職員の人材育成に努め、地域の課題について自ら考え、解決していく政策形成能力や、高度化・多様化する住民ニーズに的確に対応できる職員の育成に努めます。

(2) 事務事業の見直しと合理化

民間の経営感覚や発想などノウハウを取り入れ、事業の評価や行政改革推進の観点から事務事業の内容や見直しを推進し、行政の合理化、能率化に努めます。

(3) 民営活力の推進等

公の施設の管理運営については、指定管理者制度を導入し、住民サービスの向上と経費削減を図っています。また、老人福祉施設の調理部門においても民間委託へ移行するなどしており、今後も可能な限り民間活力を積極的に活用します。

(4) 組織機構の見直し

町民の皆さまの多様なニーズや新たな行政課題に対して柔軟かつ迅速に対応していくため、今後も必要に応じて組織機構の見直しを行い、役場全体の機能向上に努めます。

(5) 再任用職員、会計年度任用職員等の多様な人材の活用

再任用職員については、その豊富な知識や経験を活かせる業務への効果的な配置を基本とし、あわせて後輩職員への支援・指導を期待します。また、資格等を必要とする専門的な業務や特定業務においては、配置の必要性や雇用形態を十分に精査し、会計年度任用職員を活用するなど、多様な人材の活用を図り、適切な任用に努めます。

(6) 計画的な職員の採用

職員の新規採用については、年齢バランスや再任用職員数を勘案し、民間経験を有する職員などの採用についても検討しながら、計画的に職員を採用していきます。

(7) 働き方改革

定期的に業務を見直し、超過勤務の縮減や公務の能率向上を図り、限られた職員数で効率的に勤務できるように努めます。

また、職員の年次有給休暇の取得を推進し、ワークライフバランスの実現を目指します。

6 施設等における職員数

広尾町では、人口減少や少子高齢化に伴う地域事情のほか、マチ全体の雇用対策をあらゆる世代を対象に行う必要があります。子育て世代や資格・経験等を有する方が各々の生活事情にあわせて働ける場を提供するために、会計年度任用職員制度を活用し、パートタイムの雇用などにより「切れ目のない行政サービス」を提供していかねばなりません。

特に、児童・高齢者福祉部門においては、今後の住民構成年齢を視野に適切な人員を確保し、また、働く職員の環境も整える必要があります。

また、今後の地域事情や関係法令の改正等により、必要職員数が変動する部門（施設）にあつては、迅速に職員の確保に対応する必要があります。

町では、令和2年度の制度改正により導入された会計年度任用職員を活用し、引き続き施設を利用する住民への行政サービスの維持に努めます。

【保育園（所）・幼稚園・子育て支援センター】

年度 職員区分	H27	H28	H29	H30	H31	R2	比較 増減
正職員数	16	16	17	17	14	16	0
会計年度任用職員数	20	20	18	19	19	19	▲ 1
うち、フルタイム	9	10	8	9	11	14	5
うち、パートタイム	11	10	10	10	8	5	▲ 6
計	36	36	35	36	33	35	▲ 1

※平成31年度より幼保一元化

※職員数は各年度において4月1日現在の職員数であり、会計年度任用職員数は1週間の所定労働時間が20時間以上の任用期間の者を計上

【老人福祉施設】

年度 職員区分	H27	H28	H29	H30	H31	R2	比較 増減
養護老人ホーム							
正職員数	7	7	7	6	5	5	▲ 2
うち、有資格者数	6	6	7	5	4	4	▲ 2
会計年度任用職員数	15	15	17	17	16	12	▲ 3
うち、フルタイム	12	12	13	12	8	9	▲ 3
うち、パートタイム	3	3	4	5	8	3	0
計	22	22	24	23	21	17	▲ 5
特別養護老人ホーム							
正職員数	16	14	13	15	12	12	▲ 4
うち、有資格者数	13	11	10	11	8	9	▲ 4
会計年度任用職員数	23	26	26	23	23	16	▲ 7
うち、フルタイム	20	20	20	15	17	9	▲ 11
うち、パートタイム	3	6	6	8	6	7	4
計	39	40	39	38	35	28	▲ 11

※令和2年度より調理部門の民間委託

※職員数は各年度において4月1日現在の職員数であり、会計年度任用職員数は1週間の所定労働時間が20時間以上の任用期間の者を計上

7 資料

【年齢別構成】

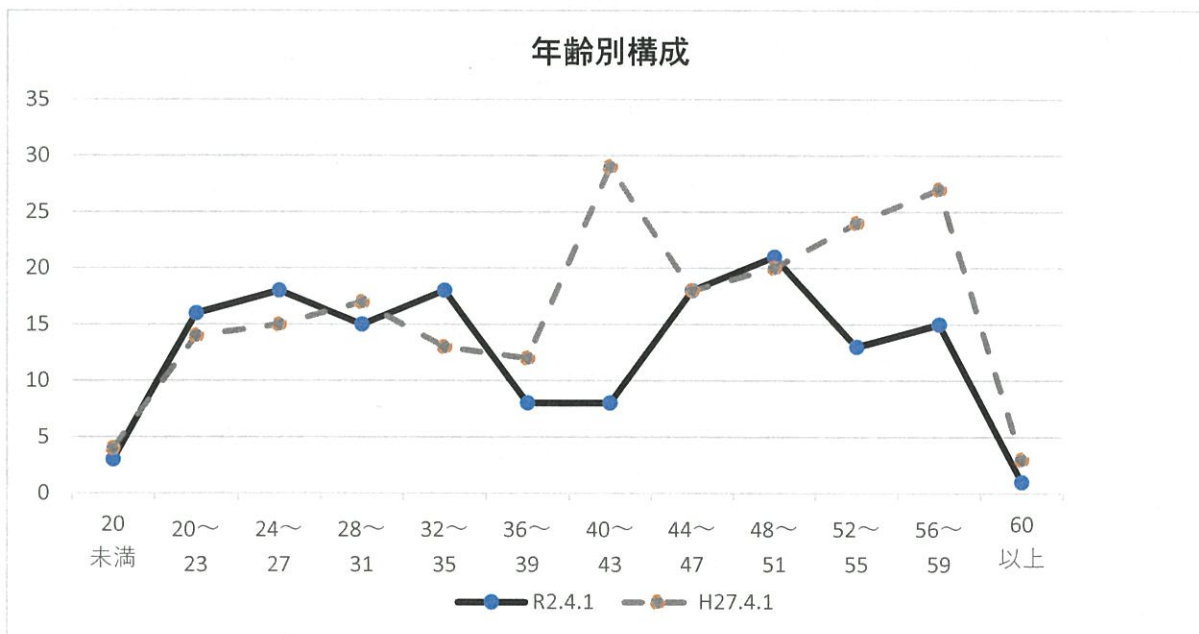
(単位：人)

年度 年齢区分	H27	H28	H29	H30	H31	R2	比較増減
20歳未満	4	7	4	3	6	3	▲ 1
20歳～23歳	14	14	16	13	11	16	2
24歳～27歳	15	17	22	27	22	18	3
28歳～31歳	17	21	21	15	15	15	▲ 2
32歳～35歳	13	12	14	18	14	18	5
36歳～39歳	12	11	12	15	11	8	▲ 4
40歳～43歳	29	29	20	13	4	8	▲ 21
44歳～47歳	18	24	30	30	24	18	0
48歳～51歳	20	20	20	15	15	21	1
52歳～55歳	24	24	16	21	13	13	▲ 11
56歳～59歳	27	20	20	20	14	15	▲ 12
60歳以上	3	4	3	4	2	1	▲ 2
計	196	203	198	194	151	154	▲ 42

【5年前との職員年齢構成比較】

(単位：人)

年齢区分	20未満	20～23	24～27	28～31	32～35	36～39	40～43	44～47	48～51	52～55	56～59	60以上	計
H27. 4. 1	4	14	15	17	13	12	29	18	20	24	27	3	196
構成比(%)	2.0	7.1	7.7	8.7	6.6	6.1	14.8	9.2	10.2	12.2	13.8	1.5	100
R2. 4. 1	3	16	18	15	18	8	8	18	21	13	15	1	154
構成比(%)	1.9	10.4	11.7	9.7	11.7	5.2	5.2	11.7	13.6	8.4	9.7	0.6	100



【職員数の変遷】

(単位：人)

年度	H27	H28	H29	H30	H31	R2	比較
採用者	15	16	11	7	8	7	-
退職者	15	16	11	53	6	9	-
職員数	197	203	198	194	151	154	▲ 43
会計年度任用職員 (フルタイム)	60	63	55	46	47	46	▲ 14
会計年度任用職員 (パートタイム)	18	19	20	23	24	20	2
計	275	285	273	263	222	220	▲ 55

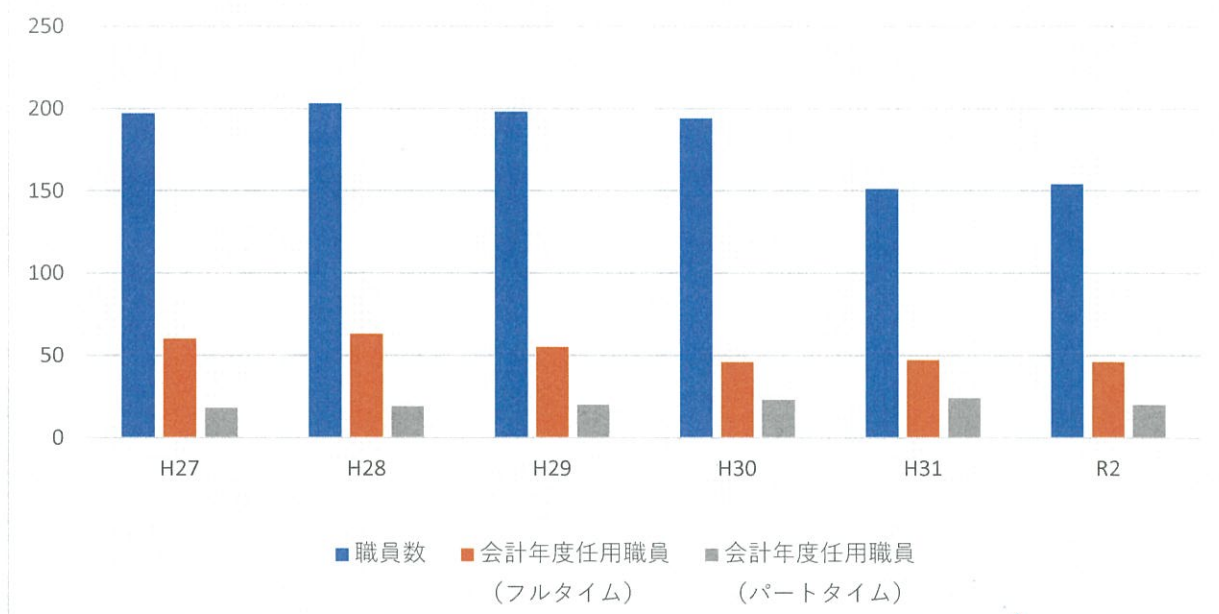
※採用者・退職者には、引き続きの再任用職員は含まない。

※会計年度任用職員制度は令和2年度から導入であり、それ以前は臨時的任用職員をいう。

※会計年度任用職員は各年の4月1日現在の職員数であり、1週間の所定労働時間が20時間以上の任用期間の者を計上

【正職員、会計年度任用職員数の変遷】

(単位：人)



【定年退職者数と再任用可能期間】

定年 退職 年度	定年 退職 者数	再任用可能期間（年度）と年齢（歳）											備考
		R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	
R2	5人	61	62	63	64	65							定年60歳
R3	2人		61	62	63	64	65						定年60歳
R4	5人			61	62	63	64	65					定年60歳
R5													定年61歳
R6	2人					62	63	64	65				定年61歳
R7													定年62歳
R8	2人							63	64	65			定年62歳
R9													定年63歳
R10	6人									64	65		定年63歳
R11													定年64歳
R12	2人											65	定年64歳
R13													定年65歳

※定年延長の改正（令和5年4月1日施行）

※ ■ は再任用の義務化の対象期間

※ ■ は定年延長による再任用の経過措置期間

※ ■ は暫定再任用期間

【住民基本台帳人口の変遷】

(単位：人)

年度	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2
人口	7,810	7,621	7,473	7,306	7,205	7,032	6,875	6,705	6,564
世帯数	3,472	3,447	3,445	3,430	3,452	3,391	3,350	3,303	3,274
職員数	164	157	155	155	155	152	152	151	155
職員1人当たり に対する人口	47	48	48	47	46	46	45	44	42
職員1人当たり に対する世帯数	21	21	22	22	22	22	22	21	21

※職員数には、平成31年4月より地方独立行政法人へ移行した国保病院職員を除く。

※人口は各年度の1月1日現在の数値である。

※職員数は各年度の4月1日現在の数値である。

