

第5次南幌町定員適正化計画

(計画期間 令和5年度～令和9年度)

令和5年3月

南 幌 町

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	定員管理の現状	2
3	類似団体別職員数との比較	3
4	年歳別職員数の状況	5
5	定員適正化計画の基本的な考え方	6
6	定員適正化に向けた取り組み	7

1 計画策定の趣旨

地方公共団体においては、厳しい財政状況の中、多様化する住民ニーズに適切に対応し、住民の信頼に応える円滑な行政運営を進めていくために、地域の実情に応じた定員管理に取り組むことが必要となっています。

全国の地方公共団体の総職員数は、令和4年4月現在、約280万人と、平成6年をピークとして22年連続して減少していますが、その後、横ばいか微増傾向となっています。

近年、少子高齢化の進展に伴う「働き方改革の推進」や、新型コロナウイルス感染症対策のための体制強化や子育て支援への対応により増加。このほか、デジタル化への対応、国土強靱化に向けた防災・減災対策、地方創生への対応など、地方公共団体を取り巻く環境に様々な変化が見られます。

地方自治体の役割は、時代背景とともに変化する面もありますが、行政需要を的確に把握し、最小の経費で最大の効果を上げる事務執行の体制構築を図らなければなりません。

職員の定員管理については、財政運営上の人件費（固定経費）に直接影響する要素であると同時に、行政サービスの量及び質にも影響するものであるため、行政を運営していく上で、留意すべき重要課題の一つであると位置付け、また、令和3年6月の地方公務員法の改正により、令和5年度から地方公務員の定年年齢の段階的な引上げや、管理職として勤務する上限年齢を定める役職定年制度が導入されるため、その内容を反映し、令和5年度より令和9年度までを計画期間とする「第5次南幌町定員適正化計画」を策定するものです。

2 定員管理の現状

(1) これまでの定員管理の状況

南幌町の定員管理については、平成8年度に第1次定員適正化計画を策定して以降、平成18年度に定員管理の適正化を積極的に推進するとともに、行財政事情の変化に柔軟に対応できるよう、平成22年度までを期間とする第2次定員適正化計画を策定し、また、組織や事務事業の見直し、業務の民間委託化を含め、効率的な行政体制の整備に向け、平成26年度までに平成21年度末職員数の10%以上を削減とする目標を目指し、第3次定員適正化計画を策定しましたが、地方への権限移譲による事務事業の増加もあり、削減目標の達成には至りませんでした。

その後、第4次定員適正化計画では、不均衡となっている年齢別職員数の状況や業務遂行の持続性を踏まえ、新規採用者の平準化や再任用短時間勤務職員の活用と事務事業の見直しを図りながら、令和4年度までに平成29年度当初職員数の3%削減(97人)を目標とし、令和4年4月1日現在で94人と削減目標を達成したところです。

【過去10年間の職員の推移】 地方公共団体定員管理調査より

(各年4月1日現在 単位：人)

部 門		年 度	25	26	27	28	29	30	31	2	3	4
普通 会計 部門	一般 行政 部門	議 会	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
		総 務	27	27	27	27	26	25	27	27	28	27
		税 務	9	9	9	9	8	8	8	8	8	8
		農 水	9	9	9	9	10	10	8	9	8	8
		商 工	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
		土 木	8	8	8	8	8	9	8	8	7	7
		民 生	14	14	14	15	15	15	15	16	15	14
		衛 生	9	9	9	9	8	8	9	9	6	6
	計	81	81	81	82	80	81	81	83	77	75	
		教 育 部 門	12	12	12	13	13	13	13	13	12	11
	小 計	93	93	93	95	93	94	94	96	89	86	
公 営 企 業 等	病 院	30	31	31	28	30	30	33	35	38	35	
	下 水 道	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
	国保・介護	6	6	6	6	6	6	5	4	6	6	
	小 計	38	39	39	36	38	38	40	41	45	43	
合 計		131	132	132	131	131	132	134	137	134	129	

3 類似団体別職員数との比較

(1) 類似団体別職員数の概要

類似団体別職員数とは、すべての市町村を対象に、人口と産業構造の2つの要素を基準としてグループに分け、職員数の平均値を算出し比較するもので、定員管理における職員数の目安となる数値です。

また、実施している事業にばらつきのある公営企業等会計部門を除き、普通会計部門を比較対象とします。

(2) 類似団体との比較状況

【単純値】とは、職員が配置されていない部門を考慮することなく集計し、平均値を算出するもので、普通会計部門、総務、税務などといった、大部門における人数を把握するために用いられるものです。

【修正値】とは、団体によっては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、職員が配置されていない場合があるため、各中部門で実際に職員を配置している団体のみを対象として、平均値を算出するもので、より実態に則した比較を行うために用いられるものです。

本町と類似団体別正規職員数(修正値)の比較では、全体総数が8人下回っています。各部門における単純値比較では、議会・税務・商工部門以外で人数を下回っていますが、修正値比較では、各部門でばらつきがみられます。

【部門別職員数の比較】 令和4年4月1日付 人口7,366人 (単位:人)

部門(大部門)		南幌町	類似団体別職員数				区分	
			単純値	比較	修正値	比較	単純値(中部門)	
普通会計部門	一般行政部門	議会	3	2	1	2	1	議会
		総務	27	28	△1	26	1	総務・企画・住民関連
		税務	8	7	1	7	1	税務
		農水	8	11	△3	11	△3	農水
		商工	2	1	1	2	0	商工・観光
		土木	7	7	0	10	△3	土木・建築・都市計画
		民生	14	21	△7	13	1	民生
		衛生	6	9	△3	11	△5	衛生
	計	75	86	△11	82	△7		
		教育	11	13	△2	12	△1	教育・社会、保健体育
	普通会計計	86	99	△13	94	△8		
公企	国保・下水等	8	8	0	8	0		
正規職員数		94	107	△13	102	△8		

(3) 定員回帰指標による試算職員数との比較

定員回帰指標は、全国の市町村を類似団体別に区分し、同程度の人口、面積の団体がどの程度の職員数を有するかを総務省が示した算定式に基づき算出し、各団体の職員数を比較する参考指標です。

行政サービスの主要な提供対象を代表する統計数値として、人口と面積を用いて単純に比較したものです。

これは、職員総数の分析であることから、基本的、包括的な比較にとどまり、各部門の詳細な比較はできず、人口や面積以外の要因も反映されていないため、行政需要の変化や地域実情は考慮されていません。

【定員回帰指標による試算職員数との比較】

	南幌町の職員数	試算職員数
普通会計部門職員数	86	99
国保・介護・下水	8	
正規職員数（参考）	94	

※類似団体（類型Ⅱ-0）人口7,366人で算出
南幌町面積 81.36 m²

(単位：人)

試算職員数の算出方法 (普通会計部門)	
6.7人×人口(千人)	49.3
0.12人×面積(m ²)	9.7
一定値	40
合計	99

上記合計は切り捨て

4 年齢別職員数の状況

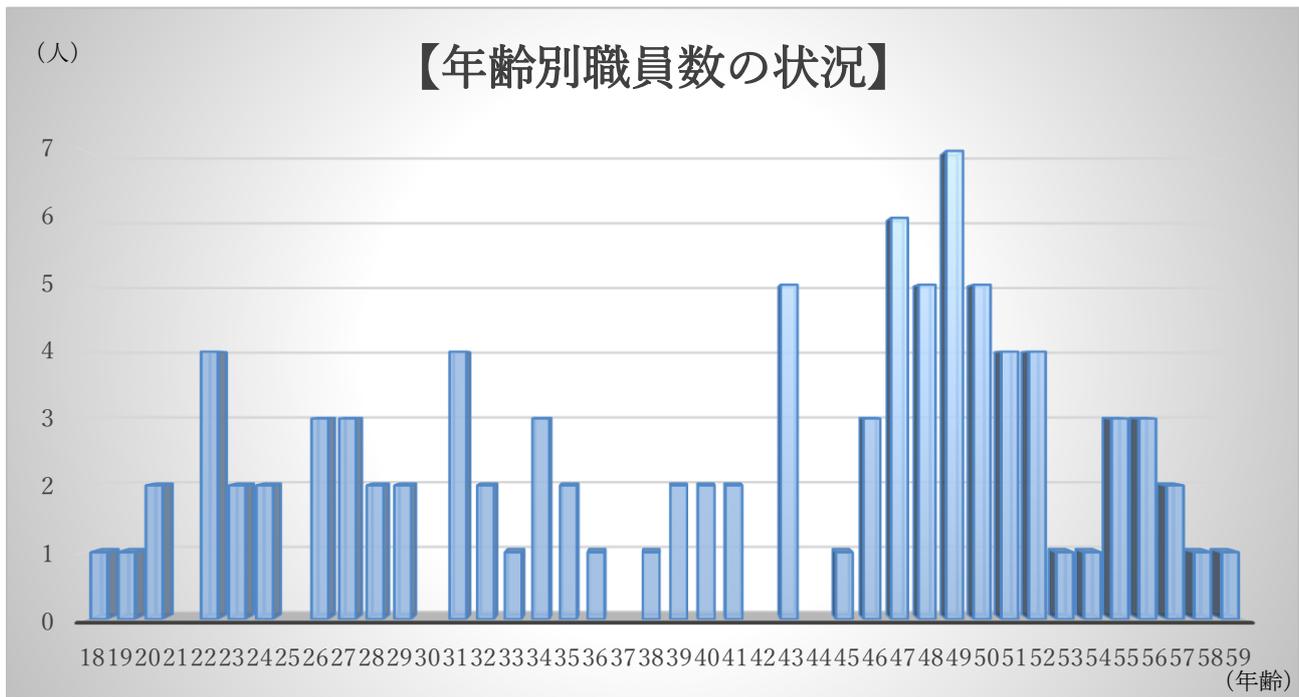
(1) 現在の年齢別職員数の状況

令和4年4月1日における職員の年齢別構成の状況を示したものが下記の表となります。

20歳代から40歳代までに職員が0人の年齢層がある一方、47歳から52歳までの職員が31人と、総体人数の32.9%を占めており、不均衡となっています。

今後の退職者の状況や、業務遂行の持続性を踏まえ、住民サービスに支障をきたさないよう、長期的に年齢構成の平準化に向けた定員管理が必要になっています。

【年齢別職員数の状況】 令和4年4月1日付



【年齢別人数の割合表】

(単位：歳・人・%)

年齢	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
人数	1	1	2	0	4	2	2	0	3	3	2	2	0	4
割合	1.1	1.1	2.1	0	4.3	2.1	2.1	0	3.2	3.2	2.1	2.1	0	4.3
年齢	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
人数	2	1	3	2	1	0	1	2	2	2	0	5	0	1
割合	2.1	1.1	3.2	2.1	1.1	0	1.1	2.1	2.1	2.1	0	5.3	0	1.1
年齢	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
人数	3	6	5	7	5	4	4	1	1	3	3	2	1	1
割合	3.2	6.3	5.3	7.4	5.3	4.2	4.3	1.1	1.1	3.2	3.2	2.1	1.1	1.1

5 定員適正化計画の基本的な考え方

(1) 計画期間

令和5年度から令和9年度までの5年間とします。

(2) 対象職員

本計画における対象職員は、病院を除く正規職員とします。

(3) 目標数値

正規職員数を、令和9年4月1日現在で、100人とします。

(4) 目標設定の考え方

第5次計画期間中、定年延長による段階的な定年年齢の引き上げにより、2年毎に定年退職者がいない年度がありますが、年齢別の平準化を図るため、毎年度、新規採用者を2名とします。

また、計画期間中においては、定年延長による正規職員や暫定再任用職員の増加が見込まれるため、職員数は増加することが予想されます。

(5) 【年度目標職員数】

(単位：人)

年度	R4	R5	R6	R7	R8	R9
正規職員数	94	95	97	98	100	100
退職等見込数	(△1)	(0)	(△1)	(0)	(△2)	(0)
採用計画数	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)

() 内の数字は正規職員数の内数

(6) 【類似団体別職員における目標数】

(単位：人)

部門 (大部門)	南 幌 町			類似団体別職員数 (R9 との比較)			
	R4	R9	R4-R9	単純値	比較	修正値	比較
普通会計部門職員数	86	92	6	99	△7	94	△2
国保・介護・下水	8	8	0	8	0	8	0
正規職員数 (参考)	94	100	6	107	△7	102	△2

※類似団体別職員における推計については、令和3年に公表されている単純値及び修正値の指標を基に算出しています。

6 定員適正化に向けた取り組み

(1) これからの定員管理

地方分権改革が進み厳しい財政状況の中、各地方公共団体には地域の実情に応じた主体的な取り組みが求められており、町民からの信頼に応えられる行政を進めていくためにも、適正な定員管理に努める必要があります。

また、今後、暫定再任用短時間勤務職員は増加傾向にあります。短時間勤務職員は本計画の定員数には含まれませんが、人件費を抑制するための影響は少なくありません。

これらを踏まえ、更なる行財政改革実行計画の取り組みを反映しながら、総人件費の抑制に配慮した人員構成の構築に努めます。

(2) 職員数と業務の確認

適正化の目標を達成するためには、随時点検と見直しをする必要があります。

町の重点施策、事務事業の執行方針など、総合的に勘案した職員数の点検を行うとともに、業務の質の向上と業務改善を推進することで、柔軟な職員の配置を実現し、適正な職員数となるよう努めます。

(3) バランスのとれた人員構成

組織力の低下を招かないよう、定年延長による60歳超職員や暫定再任用短時間勤務職員の業務や配置を考慮し、段階的な定年年齢の引上げ期間においては、2年毎に定年退職者が出ることとなります。退職者がいない年度においても新規採用者の平準化を図るため、毎年度、職員を採用するよう努めます。

(4) 人材育成の推進に向けた職員の能力の向上

社会情勢の変化や町民ニーズに対し、効率的かつ効果的な行財政改革を実現するためには、個人はもとより組織全体の能力を向上させることが必要です。

今後においても、職種に応じた研修を通じ、人材育成を積極的に推進していきます。

(5) 暫定再任用短時間勤務職員の活用及び適正な配置

長年培った知識や技能の継承を活かすためにも、暫定再任用短時間勤務職員の適正な配置を行うことで、効率的に業務が行われるように努めます。

【定年退職者数及び暫定再任用短時間勤務職員数】 (単位：人)

年度	R4	R5	R6	R7	R8	R9
定年退職者数	1	0	1	0	2	0
暫定再任用職員数	7	8	7	4	4	4
暫定再任用終了数	0	1	4	0	2	1

※再任用短時間職員の合計人数について、令和5年度が最大見込数となる。

(6) 事務事業の見直し

新たな行政課題や社会情勢の変化に的確に対応できるよう、事務事業の見直しに努めます。

(7) 職員の健康管理及び職場環境の整備

職員総合健診等による疾病の早期予防に努めます。

職員のストレスチェックの実施を継続的に実施し、産業医との連携を図りながら職員の心身の健康促進に努めます。

ハラスメント防止やワークバランスなどにも取り組み、職員の能力を最大限に発揮できる職場環境づくりに努めます。