

定員管理適正化計画

(平成31年～令和5年度)

猿 払 村

1. これまでの定員管理の実施状況

部 門	区 分	職 員 数 (人)									H30	H30
		H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	- H22	- H27
福祉関係を除く一般行政	議 会	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1
	総 務	19	17	18	17	17	17	16	17	16	△3	△1
	税 務	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0
	農 水	7	8	8	8	8	8	9	8	8	1	0
	商 工	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	0
	土 木	5	5	5	5	5	5	6	5	5	0	0
	小 計	37	36	37	36	37	37	39	38	37	0	0
福祉関係	民 生	18	20	19	22	20	21	22	22	23	5	2
	衛 生	6	6	7	7	8	9	9	9	7	1	△2
	小 計	24	26	26	29	28	30	31	31	30	8	0
一 般 行 政 計		61	62	63	65	65	67	70	69	67	6	0
定員モデル超過数		△11	△12	△10		△8				△6		
特別行政	教 育	11	11	9	8	8	9	9	9	8	△3	△1
	小 計	11	11	9	8	8	9	9	9	8	△3	△1
公営企業等	病 院	28	30	26	29	28	28	29	27	23	△5	△5
	水 道	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	0
	下 水 道	2	2	2	1	1	1	1	1	1	△1	0
	そ の 他	6	5	5	5	6	6	8	15	22	16	16
小 計	37	38	35	37	37	37	40	45	48	11	11	
総 合 計		109	111	107	110	110	113	119	123	123	14	10

※職員数は、毎年4月1日現在の定員管理調査報告数値

2. 前計画期間における定員管理の実績

前定員適正化計画は、平成26年度から平成30年度までの5年間で計画期間と定め、計画開始時（平成28年6月改定）の129人に対する職員数を終了時には、1人減の128人、削減率で約0.7%となりました。このように、平成28年度から平成30年度には、予想を超える中途退職者の発生により新規採用及び社会人枠の採用を実施するなど補充を行ってきました。

平成30年度までの定員管理の目標で示した129人（一般行政職員数71人）を目標基準値としていましたが、平成31年4月1日時点では128人（一般行政職員数72人）と総職員数で1名の削減、一般行政職員では1名の削減、その数値を下回る結果となりました。

3. 職員の年齢構成及び職種別の状況

本村の職員は、平成31年4月1日現在、年齢構成は、50歳代21%・40歳代23%・30歳代13%・20歳代43%となっており、偏った年齢構成になっています。

これは、平成 13 年の三位一体改革等による緊縮財政の影響による職員採用の抑制を平成 13 年度～平成 21 年度に行ってきたことなどが要因と考えられます。

これまでも、年齢構成の平準化に向けて、知識や経験を有する再任用職員の活用や、採用条件年齢の引き上げなどによる民間経験者の採用などといった対策を講じていますが、引き続き、職員の知識や技術の継承を図りつつ、安定した村民サービスを継続するため、取り組みを進めていく必要があります。

年齢構成については、団塊の世代の退職により一定の平準化が図られたものの、依然として 55 歳以上の職員が 9 人と多い事態にあり、今年度からの 5 年間で定年退職を迎えることから、今後も計画的な職員の採用を行う必要があります。

また、近年においては、社会人枠の採用を実施するなど、年齢の平準化を図ってきましたが、一方では年金支給年齢の引き上げに伴う対応として、定年退職者の再任用制度の運用もあり、引き続き平準化に努める必要があります。

4. 再任用職員の推移

本村の再任用制度は、平成 25 年度から運用を開始し、平成 25 年度以降は、公的年金の支給開始年齢の段階的引き上げによる雇用と年金の継続を図るため、定年退職者で希望する者に対し、短時間勤務を中心とした任用を行っています。

平成 31 年 4 月 1 日現在の再任用職員は 1 人であり、今後 5 か年においては、現状程度の推移を見込んでいます。

再任用制度は、これまで培った豊富な知識や経験を活かしながら、現役職員をサポートする役割を担っており、組織運営上欠かせない存在となっています。

今後も再任用職員の意向を確認し、モチベーションを維持した上で、その知識や技術が現役職員に確実に継承されるよう、適材適所の配置に努めていきます。

5. 育児休業等の取得状況

職員の育児休業等については、育児休業法等の度重なる改正などにより、制度内容は充実してきています。

本村における女性職員（専門職含む）の採用は、平成 30 年以降の採用者の 4 割以上を占めており、若年層を中心に女性職員の割合は増加してきています。このことに伴い、育児休業等を取得する職員は増加傾向となっています。

職員が安心して制度を活用できるよう、これまでと同様に、組織運営に支障が生じないような代替確保を講じることが重要です。

6. 定員管理の現状分析および課題

今後は、権限移譲事務の増加をはじめ、東日本大震災以降の防災対策の取組、さらには子ども子育て支援の充実などが求められていますが、村民サービスの向上につながる業務量が増大することにより、業務の継続性を維持することが優先され、職員の人材育成へ余力が少ない状況や、職員数の削減に伴う時間外勤務の増加等や育児休業職員の復帰の期間の欠員が補充できていない実態もあります。

そのため、効率的で質の高い行政を実現するために本村の実情に応じたきめ細かな定員管理に取り組む必要があります。

表1にある定年退職者は一定のピークを過ぎ、大量に退職者は発生する年は当面発生してこないが、保育士・看護師など技術職員が今後定年退職を迎え、その確保が迫られていることから、これまでの適正化計画の方針と同様、退職者の補充は必要最小限にとどめ、事務の効率化や適正な人員配置と職員の創意工夫のもと、少数精鋭主義に徹した行政運営を行い、定員の適正化を行う中で効率・効果的に資格技術職員の確保を行っていきます。

また、年金支給開始年齢の延長に伴い、60歳の定年退職後は再任用の希望を受け入れ年金受給までの期間について雇用を確保しなければならないことから、再任用職員の配置も視野に入れたうえで今後の採用計画を行います。

(表1)《年度別定年退職者数調べ》

平成31年4月1日現在
(消防職対象外)

年 度	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	合 計
定年退職者数	4	2	3	2	2	2	6	2	2	3	28
うち資格技術職	3	1	2	0	2	2	2	1	0	3	16
	保育士 病院技師 看護師	医師	保育士 看護師		保育士 医師	看護師	保健師 看護師	看護師		土木技師 食品衛生 保育士	

現状と課題は表2にまとめるとおりである。

(表2)《定員管理の現状と課題》

部 門	現 状	課 題
民 生	療育園児の増加、保育士の年齢格差、若年層の退職	療育の必要な入園児の増加や未満児園児への対応が課題であり、短大等の就職説明会、職場体験や学校への求人活動など、確保に向けた積極的な行動が引き続き必要となる。
公 企 営 業	医療技術職員の不足	令和元年度において技術職員が2人定年退職し、今後5年間の間においても在職の技術職員の多くが定年退職を迎えることから、必要な技術職員を確保していかななければならない。 他市町村においても専門技術者の確保に苦慮している現状にあり、新卒者においても、町村部を希望する専門課程の学卒者も多くはないと考えられる。専門課程の学校への求人活動など、確保に向けた積極的な行動が必要となる。

6. 今後の定員管理のあり方

新たな計画期間における基本的な考え方としては、村民サービスの向上や村民の安全・安心の確保に向け、最小の経費で最大の効果を上げるため、より一層の行財政改革の推進に向けた取り組みを進める一方、複雑・多様化する村民ニーズに的確に対応するため、効果的な職員の配置を行います。

計画期間は、平成31年度から令和5年度までの5年間とします。

取り組み後である現在の職員数について、道内他村や全国の類似団体との比較検討、総務省の参考指数による定員管理の分析を行うとともに、職員の年齢構成や職種別の状況などについても、分析を行いました。

これらの結果から、本村の職員数は、これまでの取り組みの成果により「概ね適正」であると考えられます。また、近年における女性職員の活躍を支える育児休業制度の利用者の増加や、体調不良による休業者等の増加などといったことなども考慮すると、これまでの職員削減の方向からの転換期を迎えているものと考えられます。

また、職員の年齢構成においては偏在化が見受けられ、特に一部の技術職では技術継承などに不安が生じている状況にあります。

今後、本村では、人口減少や高齢化が予測され、財政状況はさらに厳しさが増すことが予想されます。

このような中であって、これまで本村が積極的に取り組んできた改革を決して緩めることなく、継続した取り組みを進め、引き続き効率的で効果的な行政組織を目指すとともに、新たな制度への迅速な対応や職員の健康管理に配慮し、より安定的な村民サービスの提供に努めます。

7. 目標職員数

今後5か年における組織の見直しなども考慮し、計画最終年度の令和5年度の目標職員数を「132人」とします。

なお、毎年度の職員数は、その年度の定年退職者の状況、再任用制度の適用希望者、さらには中途退職者等により生じる職員数の減などに柔軟に対応するため、本計画は状況に応じ適宜見直しを図ることとします。

(表3) 《定員適正化計画》

※いずれの年度も4月1日現在

部 門	区 分	30	計 画 期 間					計
			31	2	3	4	5	
行政部門	職員数 A	67	72	75	75	75	75	
	退職	10	2	4	1	2	2	11
	新規採用	6	7	7	1	2	2	19
	再任用者数	1	0	1	1	0	1	3
	対前年増減数	△2	5	3	0	0	0	
特別行政部門	職員数 B	8	8	8	8	8	8	
	退職	2	0	0	0	0	0	0
	新規採用	1	0	0	0	0	0	0
	再任用者数	1	1	0	0	0	0	1
	対前年増減数	△1	0	0	0	0	0	
公営事業等	職員数 C	48	48	48	49	49	49	
	退職	5	3	2	1	1	0	7
	新規採用	8	4	2	2	1	0	9
	再任用者数	1	0	0	0	0	0	0
	対前年増減数	3	(会計異動)0	0	1	0	0	
合 計	職員数 A+B+C	123	128	131	132	132	132	
	対前年増減数	0	5	3	1	0	0	
※ 消 防	職員数 C	16	18	18	18	18	18	
	退職	1	0	0	0	0	0	0
	新規採用	0	1	0	0	0	0	1
	再任用	0	0	0	0	0	0	0
	対前年増減数	(会計異動)2	(会計異動)2	0	0	0	0	