

厚岸町職員定員管理計画

(令和2年度～令和6年度)



令和2年8月
(令和5年4月改定)

北海道厚岸町

1 趣旨

国は、職員の定員管理における明確な数値目標の着実な達成、簡素で効率的な行政の実現に向け、「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針（平成17年3月29日付け総務事務次官通知）」「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針（平成18年8月31日付け総務事務次官通知）」を示し、職員数の管理を地方公共団体に求めてきましたが、それ以降、国から地方公共団体に対して数値目標は示されておらず、その後の定員管理は地方公共団体が自らの責任と判断により行っていく必要がある状況です。

本町における職員の定員管理については、平成8年4月に第1次厚岸町定員適正化計画を策定して以降、平成12年3月に第2次計画、平成17年3月に第3次計画をそれぞれ策定し、第3次計画の計画期間が終了した平成21年度以降、職員の定員管理に関する計画は策定しませんでした。定員管理に関する取組について継続して行ってきました。

しかし、少子化や人口減少の急速な進行、産業・経済をはじめとするあらゆる分野でのグローバル化の進展、価値観やライフスタイルの多様化など、社会情勢は以前にも増してめまぐるしく変化しており、行政組織のスリム化や職員の資質の向上など、これらの現状に対する課題を的確に把握し、対応することが強く求められています。

令和2年3月には「第6期厚岸町総合計画」を策定し、『めざすまちの姿』として「みんなの“あつけし”新時代の創造に向かって」を掲げ、本町の将来を見据え、もっと元気で町民だれもが心から誇りを持てるまちづくりを進めていきます。

こうした状況を踏まえ、職員の適切な定員管理により効率的で効果的な町政の運営を行い、限られた人員で最大の効果を発揮することができ、将来にわたって持続可能な組織体制を構築するため、新たな「厚岸町職員定員管理計画」を策定するものです。

職員の定年年齢の引上げに伴う令和5年4月1日付け改定により、8ページ以降の「計画の数値目標」及び「具体的な取組」の内容を変更しています。

※7ページまでの内容に変更はありません。

2 現状・比較

(1) 職員数の推移

本町では、前述のとおり平成21年度で「第3次厚岸町定員適正化計画」が終了し、それ以降は計画は策定せずに、継続して定員管理に関する取組を行ってきました。

この間、組織機構の見直し、指定管理者の導入、団塊世代の定年退職、早期退職募集・勧奨退職の実施、職員の臨時・非常勤職員化等の取組を行った結果、平成23年度当初の職員数334人から令和2年度当初では職員数294人となり、40人の減員となりました。

(表1) 職員数の推移状況 (各年4月1日現在)

(単位：人)

区 分		H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2
一般行政部門	職 員 数	153	150	154	157	159	163	163	155	162	164
	対前年度増減	—	▲3	4	3	2	4	0	▲8	7	2
特別行政部門	職 員 数	44	42	43	40	38	35	34	31	31	35
	対前年度増減	—	▲2	1	▲3	▲2	▲3	▲1	▲3	0	4
普通会計	職 員 数	197	192	197	197	197	198	197	186	193	199
	対前年度増減	—	▲5	5	0	0	1	▲1	▲11	7	6
公営企業等 会 計 部 門	職 員 数	137	141	137	91	96	94	95	92	95	95
	対前年度増減	—	4	▲4	▲46	5	▲2	1	▲3	3	0
合 計	職 員 数	334	333	334	288	293	292	292	278	288	294
	対前年度増減	—	▲1	1	▲46	5	▲1	0	▲14	10	6
	増 減 累 計	—	▲1	0	▲46	▲41	▲42	▲42	▲56	▲46	▲40

※職員数及び区分は、各年の地方公共団体定員管理調査によるものです。

- ・ 職員数に含むもの 正職員、フルタイム再任用職員、フルタイム任期付職員及び採用後2年目以降の嘱託職員
- ・ 職員数に含まないもの 再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員、会計年度任用職員、採用1年目の嘱託職員、臨時職員及び非常勤職員

※本町における各区分に該当する部門は、次のとおりです。

- ①一般行政部門 特別行政部門及び公営企業等会計部門に該当しない全ての部門
- ②特別行政部門 教育部門（教育委員会）
- ③公営企業等会計部門 国民健康保険特別会計、簡易水道事業特別会計、下水道事業特別会計、介護保険特別会計、介護老人保健施設事業特別会計、水道事業会計及び病院事業会計

(2) 年代別職員数の状況

本町の年代別職員数を見ると、過去の採用抑制などの影響により30歳代の職員数が非常に少なくなっています。

こうした状況により、次の管理職・係長職を担う人材が不足し、現在の組織体制を維持することが難しいという問題がすでに発生していますが、業務に支障を来すことのないよう、職員全体の能力向上を図ることが重要となります。

また、引き続きバランスよく計画的に新規採用を行うとともに、経験者採用などにより年齢構成の平準化を図ることも検討していかなければなりません。

(表2) 年代別職員数及び構成比(令和2年4月1日現在)

年 代	職 員 数 (人)			構成比 (%)
	男性	女性	計	
60歳以上	4	1	5	1.7
55歳～59歳	20	16	36	12.2
50歳～54歳	18	16	34	11.6
45歳～49歳	28	26	54	18.4
40歳～44歳	14	17	31	10.5
35歳～39歳	14	9	23	7.8
30歳～34歳	21	5	26	8.8
25歳～29歳	30	16	46	15.7
24歳以下	22	17	39	13.3
合 計	171	123	294	100.0

※年代は、令和2年4月1日現在の満年齢により区分しています。

※職員数は、令和2年地方公共団体定員管理調査による人数です。

(3) 部門別職員数の推移

平成28年度からの5年間における本町の部門別職員数の推移を見ると、限られた人員の中で住民ニーズへ対応するため、部門ごとに増減をしています。

主な増減については、次のとおりです。

ア 地方創生、移住定住、ふるさと納税、防災対策等への対応強化のため総務・企画部門を増員

イ 観光・商工分野の強化充実のため商工部門を増員

ウ 技能労務職等の定数外職員化により農林水産部門、民生部門を減員

(表3) 部門別職員数の推移状況 (各年4月1日現在)

(単位：人)

部	門	H28	H29	H30	H31	R2	R2－H28
一般行政部門	議 会	3	3	3	3	3	0
	総務・企画	47	49	48	50	50	3
	税 務	10	12	10	11	12	2
	労 働						
	農林水産	26	23	23	24	23	▲3
	商 工	6	6	6	8	8	2
	土 木	13	12	9	11	13	0
	民 生	42	42	40	37	38	▲4
	衛 生	16	16	16	18	17	1
	小 計	163	163	155	162	164	1
特別行政部門	教 育	35	34	31	31	35	0
	消 防						
普通会計計		198	197	186	193	199	1
公営企業等 会 計 部 門	病 院	71	72	68	70	71	0
	水 道	4	5	5	5	5	1
	下 水 道	3	3	3	3	3	0
	交 通						
	そ の 他	16	15	16	17	16	0
	小 計	94	95	92	95	95	1
合 計		292	292	278	288	294	2

※職員数及び部門は、各年の地方公共団体定員管理調査によるものです。

(4) 類似団体との比較

地方公共団体の職員数は、地域条件や社会経済条件の相違、また地域の抱える特殊事情などにより画一的に定めることは困難ですが、地方公共団体が自主的に適正な定員管理を推進するための参考指標として、類似団体別職員数が総務省から示されています。

類似団体とは、住民基本台帳人口と国勢調査による産業別就業人口の構成比によって全国の地方公共団体を分類したグループのことで、本町は「町村のⅡ－〇」のグループに属します。

類似団体別職員数は、人口や産業構造が類似している地方公共団体の平均を示したものですので、本町の職員数と比較することで、部門ごとに超過又は過少となる職員数の把握が可能です。

平成31年4月1日現在の本町の普通会計の職員数は193人で、類似団体の普通会計の職員数179人と比較すると、超過数14人で平均値を大きく上回っている状況です。

ただし、類似団体別職員数はあくまで類似団体の平均値であり、前述のとおり各地方公共団体の実情が大きく異なることから、単純に数値だけで比較して良し悪しを決めるべきものではありませんが、大きく超過している部門については、その要因を分析し、本当にそれだけの職員数が必要なのかを検討していく必要があります。

(表4) 部門別職員数の類似団体との比較

(単位：人)

部 門		厚岸町職員数 H31.4.1 (A)	類似団体職員数 H31.4.1 (B)	超過数 (A－B)
一般行政部門	議 会	3	3	0
	総務・企画	50	37	13
	税 務	11	9	2
	労 働			
	農林水産	24	20	4
	商 工	8	7	1
	土 木	11	16	▲5
	民 生	37	38	▲1
	衛 生	18	22	▲4
	小 計	162	152	10
特別行政部門	教 育	31	27	4
	消 防			
普通会計計		193	179	14

※職員数及び部門は、各年の地方公共団体定員管理調査によるものです。

※類似団体との比較は、修正値により算出した職員数と比較しています。

(5) 管内市町村との比較

釧路管内市町村との人口1万人当たりの職員数の比較では、本町は205.41人で3番目に多い状況です。

(表5) 職員数の釧路管内市町村との比較

(単位：人)

市町村名	人 口	普通会計職員数	人口1万人当たり 普通会計職員数
釧路市	170,364	1,431	84.00
釧路町	19,802	172	86.86
厚岸町	9,396	193	205.41
浜中町	5,860	158	269.62
標茶町	7,619	156	204.75
弟子屈町	7,255	146	201.24
鶴居村	2,534	58	228.89
白糠町	7,918	151	190.70
平均値	—	—	183.93

※人口及び職員数は、総務省が公表する「類似団体別職員数の状況（平成31年4月1日時点）」によるものです。

3 課題

(1) 組織の年齢構成の偏り

前述のとおり本町では30歳代の職員数が非常に少ない状況であり、次の管理職及び係長職を担う人材が不足し、組織体制を維持することが難しいという問題が生じています。

また、このように年齢構成の偏りが大きいと、組織体制の維持だけでなく知識や技術の継承にも影響が生じ、将来的に組織の弱体化に繋がるおそれがありますので、計画的な職員採用に努めるとともに、再任用職員の更なる活用を検討していく必要があります。

(2) 業務量の増加・業務の多様化

近年、個々の業務の複雑化、高度化に加え、住民ニーズも多様化してきており、業務の量や処理に要する時間が以前より増加しているため、担当する業務件数が同じであっても、職員一人ひとりにかかる負担は増大してきています。

少数精鋭でさまざまな業務に対応することが理想ではあるものの、部署によっては通常業務であっても時間外勤務が常態化し、これに制度の新設・改正などの業務が加わると、通常業務に遅れが生じる事態となります。

このように職員が常に業務に追われている状態であるため、事務事業を進めるに当たっての十分な検討・協議の時間が確保できず、進捗状況の確認・管理など、計画的な業務遂行がしっかりと行われていない部署も見受けられますので、効率的・効果的な組織の構築及び適正な人員配置に努めるとともに、これまで以上に業務の見直し・効率化を推進していく必要があります。

(3) 職員の資質

限られた職員数で業務量の増加・業務の多様化に対応するためには職員一人ひとりの資質の向上が必須であるため、庁内研修や派遣研修に積極的に取り組んでいるものの、業務の多忙などを理由として参加に消極的な職員が多いほか、研修に参加してもその後の業務に活かす余力がなく、研修の機会をうまく活かしきれていない状況があります。

また、上記(1)及び(2)の課題を踏まえると、全職員が各職層に求められる職員としての能力を高めていくことが急務であるため、研修だけではなく、人事評価制度や日常業務の中での適切な指導など、職場全体でより効果的な人材の育成に努め、職員の資質の向上を図っていく必要があります。

4 定員管理計画

(1) 計画期間

本計画の期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

(2) 基本方針

人口減少社会に対応するため、限られた財政状況の中、事務・事業及び組織機構の見直し、真に「人財」といえる職員の育成などを行うことで組織のスリム化を図り、組織力を最大限に発揮できる組織となるように定員管理を行うことを基本方針とします。

(3) 計画の数値目標

本計画の数値目標は、計画期間に合わせて令和7年4月1日の職員数を目標として、次ページの表6のとおり設定します。

数値目標の設定に当たっては、人口減少に対応した人口規模に見合った職員数とすることを前提としながらも、行政需要の多様化や職員個々の業務量の増大による慢性的な時間外勤務など、的確な行政サービスを提供するためには職員の健康管理やワークライフバランスに配慮した職場環境にも留意する必要があるため、職員数を単純に減少させるのではなく、現状の職員数を基本としつつ、適切な定員管理のために必要な職員数を定めています。

(4) 計画の見直し

本計画は、状況の変化に応じて見直しが必要と判断した場合は、計画期間中であっても、随時必要な見直しを行うものとします。

(表6) 年度別職員数と退職・採用見込(実績・目標)

(単位:人)

部門	区 分		R2(実績)	R3(実績)	R4(実績)	R5(実績)	R6(目標)	R7(目標)	計
一般行政部門	前年度退職者数	目標値	—	6	3	3	0	2	29
		実績値	—	9	10	8			
	採用者数	目標値	—	3	2	3	2	2	31
		実績値	—	10	9	8			
	部門間異動者数	目標値	—	—	—	—	—	—	▲4
		実績値	—	1	▲2	▲3			
	対前年度増減	目標値	—	▲3	▲1	0	2	0	—
		実績値	—	2	▲3	▲3			
	累 計 増 減	目標値	—	▲3	▲4	▲4	▲2	▲2	—
		実績値	—	2	▲1	▲4			
職員数（数値目標）	目標値	—	161	160	160	162	162	—	
	実績値	164	166	163	160				
特別行政部門	前年度退職者数	目標値	—	2	3	3	0	1	13
		実績値	—	2	5	5			
	採用者数	目標値	—	0	3	2	2	1	10
		実績値	—	1	4	2			
	部門間異動者数	目標値	—	—	—	—	—	—	1
		実績値	—	▲1	2	0			
	対前年度増減	目標値	—	▲2	0	▲1	2	0	—
		実績値	—	▲2	1	▲3			
	累 計 増 減	目標値	—	▲2	▲2	▲3	▲2	▲2	—
		実績値	—	▲2	▲1	▲4			
職員数（数値目標）	目標値	—	33	33	32	33	33	—	
	実績値	35	33	34	31				
公営企業等会計部門	前年度退職者数	目標値	—	4	1	0	1	1	22
		実績値	—	5	10	5			
	採用者数	目標値	—	3	1	0	1	0	18
		実績値	—	4	9	4			
	部門間異動者数	目標値	—	—	—	—	—	—	2
		実績値	—	1	0	1			
	対前年度増減	目標値	—	▲1	0	0	0	▲1	—
		実績値	—	0	▲1	0			
	累 計 増 減	目標値	—	▲1	▲1	▲1	▲1	▲2	—
		実績値	—	0	▲1	▲1			
職員数（数値目標）	目標値	—	94	94	94	94	93	—	
	実績値	95	95	94	94				
合 計	前年度退職者数	目標値	—	12	7	6	1	4	64
		実績値	—	16	25	18			
	採用者数	目標値	—	6	6	5	5	3	59
		実績値	—	15	22	14			
	部門間異動者数	目標値	—	—	—	—	—	—	▲1
		実績値	—	1	0	▲2			
	対前年度増減	目標値	—	▲6	▲1	▲1	4	▲1	—
		実績値	—	0	▲3	▲6			
	累 計 増 減	目標値	—	▲6	▲7	▲8	▲5	▲6	—
		実績値	—	0	▲3	▲9			
職員数（数値目標）	目標値	—	288	287	286	289	288	—	
	実績値	294	294	291	285				

※職員数は、地方公共団体定員管理調査における区分と同様です。

※職員数の実績値は、各年の地方公共団体定員管理調査の人数です。

※前年度退職者数の目標値は、定年退職予定者を計上しており、定年年齢の段階的引上げにより令和5年度以降、2年に1回、前年度退職者数が生じないこととなります。

5 具体的な取組み

【 ① 効率的・効果的な組織の構築 】

「第6期厚岸町総合計画」で示された取組の方向性に沿って、社会経済情勢の変化や多様化する住民ニーズに迅速かつ的確に対応できる組織体制の整備に努めます。

また、国の動向による新たな施策や本町の重要施策等への対応については、各所属の役割を明確にした上で横断的な連携を図り、柔軟で効率的な組織の構築に努めます。

【 ② 行政需要に応じた適正な人員配置 】

行政サービスの停滞を招かないようにするために、定年等による職員の退職があった場合は、退職者数と同数の職員補充を基本としますが、行政需要や重要施策等に応じて、増員すべきは増員し、減員すべきは減員することで、全体として数値目標が達成できるように定員管理を進めていきます。ただし、技能労務職員については、正職員としての退職補充はこれまでと同様に行わないこととします。

【 ③ 計画的な職員採用 】

計画期間中の職員採用については、職員の年齢構成の平準化や技術力の継承に十分配慮し、行政需要の変化に応じた適正な定員管理を実現する観点から、職種や必要人数を十分に精査した上で募集・採用するものとします。

また、地方公務員法の一部改正により、令和5年度から職員の定年年齢がこれまでの60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることから、定年退職者が生じるのは2年に1回となりますが、安定的かつ継続的な住民サービスの提供体制が維持できるよう計画的な職員採用に努めます。

【 ④ 職員の育成と公務能率の向上 】

複雑・多様化する住民ニーズに限られた職員数で迅速・的確に対応するため、職員一人ひとりの生産性向上に係る意識改革を推進するとともに、専門知識や政策形成能力などを備えた、真に「人財」といえる職員の育成に努め、公務能率の向上を図ります。

そのために、「厚岸町職員人財育成基本方針」及び「厚岸町職員研修計画」に基づき、より効果的な職員研修の実施に努めるとともに、人事評価制度の活用により、職員一人ひとりの能力開発・意欲向上を推進します。

【 ⑤ 業務の効率化 】

業務の効率化と職員の健康管理のためには職員一人ひとりに対する業務量を減らしていく必要があることから、現行の事務事業について必要性や費用対効果の低いものの廃止を視野に入れた「スクラップアンドビルド」による全体的な見直しを行うとともに、「厚岸町職員のワークライフバランスの推進に関する指針」に基づき、職員の働き方改革を推進します。

また、将来的には、ＩＣＴ等の新しい技術を活用することにより大幅に改善が図られる業務も考えられることから、これらの導入について検討していきます。

【 ⑥ 民間活力の活用 】

行政運営の効率化、行政サービスの向上等を図るため、民間活力が活用できる場合には、民間委託や指定管理者制度の導入について検討していきます。

【 ⑦ 再任用職員の活用 】

再任用職員について、これまでの公務で培った経験や技術を活用し、職員の事務負担の軽減を図るとともに、事務・事業遂行上の経験値やノウハウを組織内で継承していくため、適切に任用を行うこととします。

【 ⑧ 会計年度任用職員の活用 】

会計年度任用職員制度について、正職員や再任用職員などの配置を考慮し、必要とする人員や職務内容、勤務時間等を十分に精査した上で、適切に任用を行うこととします。