

# 第 1 次豊浦町定員適正化計画

【2018(平成 30)年度～2022 年度】

平成 3 0 年 3 月

豊 浦 町

## 1 定員適正化計画策定の目的

近年の地方自治体を取り巻く環境は、急激な少子高齢化に伴う人口減少、住民ニーズの高度化・多様化が進むなど、今後一層厳しくなることが予想されます。本町においても例外ではなく、生産年齢人口の減少等による町税の減少、少子高齢化の進展に伴う社会保障関連経費の増大により、従来にも増して厳しい行財政運営を強いられることが想定されます。

これまで、本町においては、平成18年度に市町村合併を断念し、自立の道を歩むことに伴い策定した「豊浦町自立計画書」に基づき、行財政改革を積極的に取り組んでおり、歳出削減に向けた具体的な取り組みとして、職員数の削減や職員給与の抑制といった内部管理経費の徹底した削減を行いました。

しかし、地方創生の取り組み、地方分権改革の進展及び多様な行政課題により、増加する事務量への対応とともに柔軟かつ的確な対応が職員に求められています。

そこで、最小の経費で最大限の効果を挙げるという地方自治法の基本理念のもと、住民サービスの維持向上を図るため、行政需要の動向を見定めながら、職員の弾力的な配置、スクラップ・アンド・ビルドや民間活力等の活用、多様な勤務形態の職員の活用などの手法を用いて、職員一人ひとりが力を発揮できるよう、より一層の効率的かつ効果的な組織体制を確立する必要があり、「第1次豊浦町定員適正化計画」を策定し、定員の適正管理を推進します。

## 2 職員数の推移

本町の職員数は、平成18年度に策定した自立計画に基づき職員数の削減を行ってきましたが、著しい社会情勢の変化により行政ニーズはさらに拡大し、山積する行政課題に柔軟かつ的確に対応するために最小限の新規採用を行ってきました。

### ①各年度4月1日における職員数内訳

	平 18	平 19	平 20	平 21	平 22	平 23	平 24	平 25	平 26	平 27	平 28	平 29
一般 行政	54	55	56	53	53	51	50	52	52	57	61	63
教育	16	14	13	12	11	13	12	11	10	12	11	12
病院	33	28	27	34	33	35	34	34	34	33	34	37
その他	22	21	20	21	21	21	20	20	20	22	24	24
合計	125	118	116	120	118	120	116	117	116	124	130	136

※その他は特別会計に属する職員

### ②職務別職員数の推移（フルタイム再任用職員含む）

	平 24	平 25	平 26	平 27	平 28	平 29
一般事務 (技師も含む)	57	59	57	61	64	63
保健師	4	4	4	4	4	4
栄養士	0	0	0	1	1	1
技能労務職	6	5	6	6	6	8
社会教育主事	0	0	0	1	1	1
学芸員	0	0	0	1	1	1
保育士 (H25まで幼稚園教諭も含む)	3	3	3	3	4	5

国民健康保険病院職員 (事務職も含む)	34	34	34	33	34	37
総合保健福祉施設職員 (事務職、保健センター職員を含まない)	11	11	11	13	14	15
地域包括支援センター職員	1	1	1	1	1	1
合 計	116	117	116	124	130	136

③年齢別職員数の状況

	18-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	合計
一般事務	12人	6人	3人	11人	13人	5人	7人	6人	63
構成割合	19.0%	9.5%	4.8%	17.5%	20.7%	7.9%	11.1%	9.5%	100.0

④各年度末における当該年度の退職者数

	平 24	平 25	平 26	平 27	平 28
定 年 (うち一般事務)	4 (3)	1 (1)	5 (5)	2 (0)	3 (1)
その他 (うち一般事務)	2 (2)	7 (2)	9 (1)	8 (0)	10 (1)
合 計 (うち一般事務)	6 (5)	8 (3)	14 (6)	10 (0)	13 (2)

⑤各年度末における当該年度の新規採用数

	平 24	平 25	平 26	平 27	平 28
一般事務	4	6	3	8	4
その他	1	4	7	13	16
合 計	5	10	10	21	20

⑥再任用職員数の推移

	平 25	平 26	平 27	平 28	平 29
フルタイム			2	5	3
短時間勤務			0	0	0
合 計			2	5	3

### 3 類似団体との比較

各自治体の特徴を把握するうえで一つの指標となるものに、「類似団体」との比較があります。類似団体とは、全国の市町村を人口と産業構造により分類したもので、類似する他市町村と比較することにより、職員数の特徴を把握するものです。本町は、人口5千人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80未満の団体に分類されており、全国で139団体がこの区分に該当しております。なお、他の市町村との比較を行う観点から、実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門は除外し、普通会計職員数を対象としています。

#### ①類似団体町村による職員数（単純値）

部 門	H28.4.1 現在 職員数 (人)	単純値により算出した職員数との比較			
		単純値	単純値×住基人口 /10,000人	超過数 (人)	超過率 (%)
議会	1	5.02	2	▲1	▲100.0
総務・企画	16	55.96	24	▲8	▲50.0
税務	3	11.35	5	▲2	▲66.7
民生	14	39.81	17	▲3	▲21.4
衛生	3	19.92	8	▲5	▲166.7
農林水産	9	25.33	11	▲2	▲22.2
商工	3	7.58	3	▲2	0.0
土木	12	16.37	7	5	41.7
一般行政計	61	181.40	77	▲16	▲26.2
教育	11	32.01	14	▲3	▲27.3
普通会計計	72	213.85	91	▲19	▲26.4

※類似団体の類型は、町村1-0 全国139町村（管内は壮瞥町、厚真町）

※住基人口は、平成28年4月1日現在4,262人

#### ②職員数の道内類似団体との比較

（平成28年4月1日現在）

	豊浦町	鹿部町	厚沢部町	厚真町	蘭越町	壮瞥町
人 口	4,262	4,135	4,175	4,699	4,949	2,671
財政力指数	0.159	0.247	0.155	0.470	0.170	0.171
一般行政	61	51	60	85	91	56
普通会計	72	66	67	99	104	78

③人口1万人当たり職員数の道内類似団体との比較

(平成28年4月1日現在)

	豊浦町	鹿部町	厚沢部町	厚真町	蘭越町	壮瞥町	全国平均
一般行政	143.13	123.34	143.71	180.89	183.88	209.66	181.40
普通会計	168.93	159.61	160.48	210.68	210.14	292.03	213.85

## 4 定員適正化目標

(1) 計画期間

2018(平成30)年度～2022年度の5か年とします。

(2) 職務別の定年退職予定者年次別推移

	2017 平 29	2018 平 30	2019	2020	2021	2022
一般事務 (議会事務局、技師も含む)	1	2	2	0	0	4
保健師	0	0	0	0	0	0
栄養士	0	0	0	0	0	0
技能労務職	0	0	0	0	1	1
社会教育主事・学芸員	0	0	0	0	0	0
保育士	0	0	0	0	0	0
国民健康保険病院職員 (事務職も含む)	0	1	1	1	4	1
総合保健福祉施設職員 (事務職、保健センター職員を含まない)	0	0	0	0	2	0
地域包括支援センター職員	0	0	0	0	0	0
合 計	1	3	3	1	7	6

### (3) 基本方針

方針1：計画職員数は、現状維持をベースとする。

町の人口が減少していくことを踏まえ、長期的には職員数の削減を進めていかなければならないが、現在、継続している事業や抱えている行政需要を考え、計画期間中、現水準を維持するものとする。ただし、一般事務については、類似団体と比較しても必要数を充足していないことが明らかであり、住民サービスの向上と国の働き方改革に基づいた時間外勤務縮減を図るために必要最小数の職員数とする。

方針2：民間・住民活力の導入

これまで、指定管理者制度導入や民間委託を進めてきたが、今後も効率性と行政の責任性の確保を基本にしつつ、職員数など本町の組織規模を踏まえ、メリットが生じるよう民間委託の可能性について検討し、業務の外出し、事業のスリム化及び施設管理運営の合理化に努め、将来的な職員数の削減を図る。また、不採算事業については、民間委託の推進や民間活力・町民力の連携を図り、計画期間中であっても職員数の削減に努めるものとする。

方針3：年齢構成の適正化を見据えた計画的な職員採用

将来的な組織力低下を招かぬよう、中・長期的な視点から、退職者数の一定割合について継続的に採用するものとする。採用にあたっては、年齢構成のバランスを考慮し、年度ごとの採用予定者数や採用区分（経験者・大卒・高卒）を流動的にし、将来の年齢別職員構成の平準化に努めていくものとする。なお、定年退職する職員は公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望する場合は原則再任用されることになり、職員数に直結する制度であることから、再任用職員数を適正に見据える必要がある。

方針4：組織・機構の見直し及び人材の育成

複雑・多様化する行政需要や新たな行政課題など業務量の変化に的確に対応し、最小の経費で最大の投資効果が得られるよう、簡素で効率的な業務の執行体制となるよう組織・機構の見直しを図るとともに、職員の更なるスキルアップを図るための研修の充実や人事評価を通じて職員の能力開発による公務能力・組織力の向上を進めていくものとする。

#### 方針5：多様な任用、勤務形態の活用

定例的な業務や特別な資格が必要な専門分野については、人材確保の観点からも嘱託職員や臨時職員など多様な任用形態を構築・活用し、組織機能が低下しないよう努めるものとする。

#### (4) 目標数の設定

	2017 平 29	2018 平 30	2019	2020	2021	2022
一般事務 (議会事務局、技師も含む)	63	64	65	65	65	65
保健師	4	4	4	4	4	4
栄養士	1	1	1	1	1	1
技能労務職	8	7	7	7	7	7
社会教育主事	1	1	1	1	1	1
学芸員	1	1	1	1	1	1
保育士	5	4	4	4	4	4
国民健康保険病院職員 (事務職も含む)	37	37	37	37	37	37
総合保健福祉施設職員 (事務職、保健センター職員を含まない)	15	17	17	17	17	17
地域包括支援センター職員	1	3	3	3	3	3
合 計	136	139	140	140	140	140

※再任用職員（フルタイム）も含む