

新十津川町定員適正化計画

(令和4年度～令和8年度)

令和4年3月

1 計画策定の趣旨

新十津川町は、これまで、事務事業の見直しや指定管理者制度の導入等により、効率的な行政運営の推進を図ってきましたが、定員管理の面においては、「新十津川町定員適正化計画」を策定し、適材適所・少数精鋭を基本とした定員管理の適正化の実施や、年齢構成の適正化を見据えた職員採用等を推進してきたところであり、これにより、少数精鋭で住民の行政ニーズに対応できる職員体制が整えられました。そして、平成29年に策定された第5次定員適正化計画（平成29年度～令和3年度）においては、それまでの取組みにより達成された少数精鋭の職員体制及び職員数を基本として、職員個々の能力が組織の力として効果的にそして最大限に発揮できるよう、研修や人事評価制度を活用した職員自身の意識改革を進めてきたところです。

しかしながら、社会経済情勢の変化と共に住民の行政ニーズの多様化や業務の高度化・複雑化が進み、これに伴い、職員が対応すべき業務量は増加しており、併せて高度な業務処理が求められる結果、依然として、時間外勤務時間数が恒常的に多い状態が続いています。

このような中、平成31年4月1日には、いわゆる働き方改革関連法が施行されましたが、地方公共団体においてもこれにならい職員の長時間労働の是正や健康確保措置に取り組むべきものとされました。

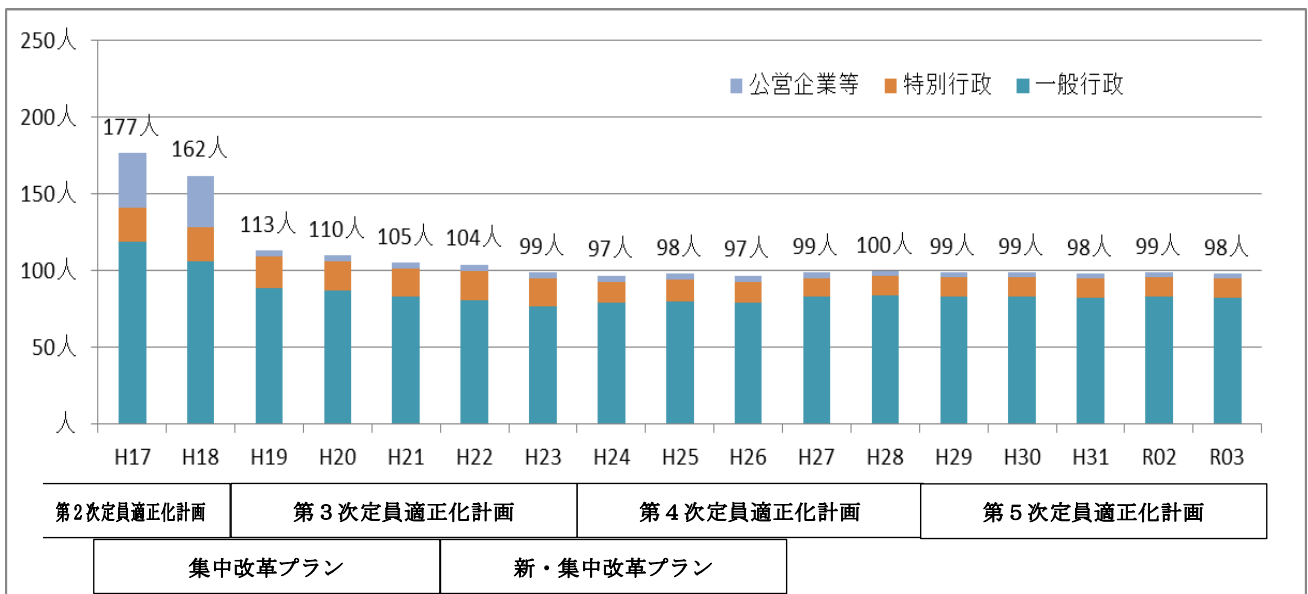
職員が心身の健康を保持し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら職務に従事できる環境を整備することは、組織の力をいかに発揮し、住民に対する質の高いサービスを提供することにつながるものです。

この計画は、研修、人事評価等の活用による職員の資質向上や、デジタルトランスフォーメーション、ICT等の活用によるさらなる業務の効率化を行った上で、職員が健康を保持し、組織の力をいかに発揮するために必要なあるべき職員数を見極め、年齢構成及び職種構成の適正化も見据えた計画的な職員採用を行うことにより、引き続き住民に対する質の高いサービスを提供していくため、策定するものです。

2 これまでの職員数の推移

(1) 部門別一般職職員数の推移

これまで、第2次及び第3次定員適正化計画（平成13年度～平成23年度）においては、行政改革等に伴う退職補充の抑制や福祉施設の民営化等により、職員数の減が進められ、当該計画期間における職員数の減少数は115人に達しましたが、第4次定員適正化計画（平成24年度～平成28年度）においては、職員数を100人以下に維持することとされ、結果、当該計画期間中にそれを超えることはありませんでした。その後の第5次定員適正化計画（平成29年度～令和3年度）においては、新十津川町第5次総合計画の成果指標にならい、職員数について類似団体別職員数の94%以下を維持することとされましたが、結果については、前計画と同様、それを超えることはありませんでした。



部門	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23
一般行政	119人	106人	89人	87人	83人	81人	77人
特別行政	22人	22人	20人	19人	18人	19人	18人
公営企業等	36人	34人	4人	4人	4人	4人	4人
計	177人	162人	113人	110人	105人	104人	99人

部門	H24	H25	H26	H27	H28
一般行政	79人	80人	79人	83人	84人
特別行政	14人	14人	14人	12人	13人
公営企業等	4人	4人	4人	4人	3人
計	97人	98人	97人	99人	100人

部門	H29	H30	H31	R02	R03	増減 (R03-H17)
一般行政	83人	83人	82人	83人	82人	△ 37人
特別行政	13人	13人	13人	13人	13人	△ 9人
公営企業等	3人	3人	3人	3人	3人	△ 33人
計	99人	99人	98人	99人	98人	△ 79人

※ 部門及び職員数は、総務省「地方公共団体定員管理調査」による。

一般行政部門～特別行政及び公営企業以外の部門

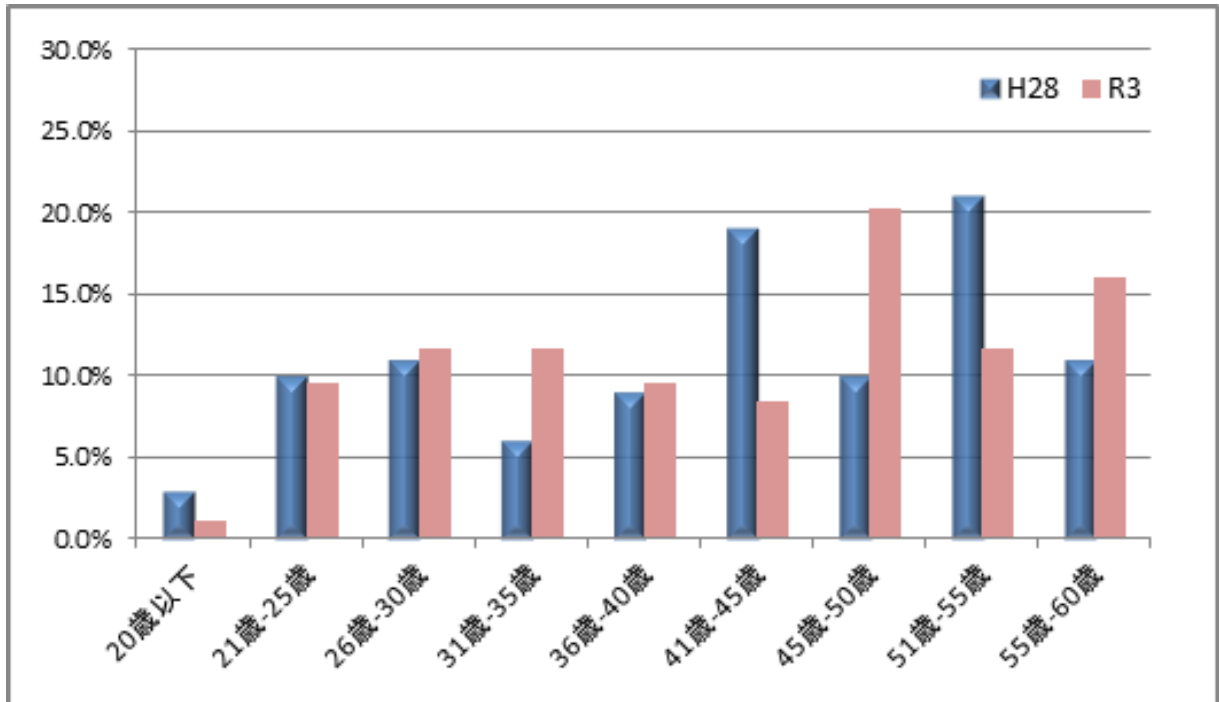
特別行政部門～教育行政部門

公営企業部門～下水道会計、国保事業会計、老人介護事業会計

(2) 年齢別職員数の状況

行政改革等による新規採用者の抑制により、20歳代の若年層の職員が著しく少ない状況となり、職員の平均年齢も全体的に高い傾向にあったことから、平成20年度からは新規採用を再開し若年層職員を補充していきました。また、併せて社会人枠の採用を行い、職員数の少ない20歳代と30歳代の年齢層を補充した結果、これらの年代の年齢構成について均衡がとれる状態となりました。しかし、全体の構成としては、40歳代後半以降の年代の職員が多く、バランスの悪い状況にあり、定年延長が開始されることも考慮すると、しばらくはそのような状況が続くものと思われます。

年齢別職員数の状況（5歳区分）



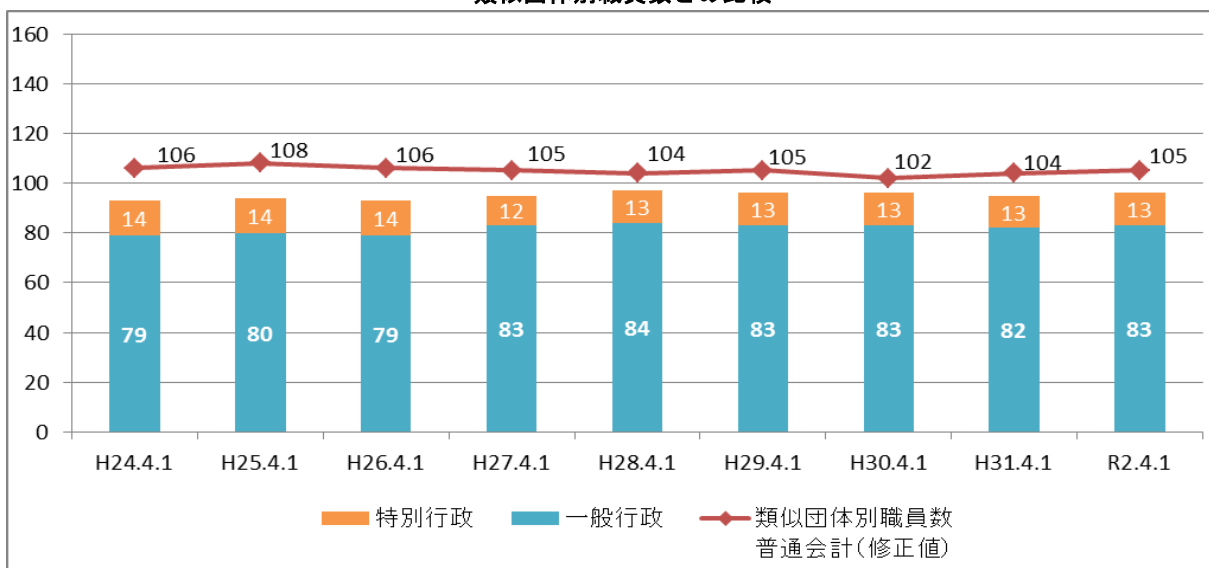
(3) 類似団体等との比較

市町村が自主的に適正な定員管理を推進するための指標として、「類似団体別職員数」が総務省から示されています。市町村の職員数は、地域の立地条件や社会経済条件の相違、また地域の抱える特殊事情等により画一的に定めることは困難ですが、類似団体との比較によって職員数の状況を客観的に把握し、行政サービス及び住民の福祉が維持・向上できるよう適正な定員管理に努めることとされています。

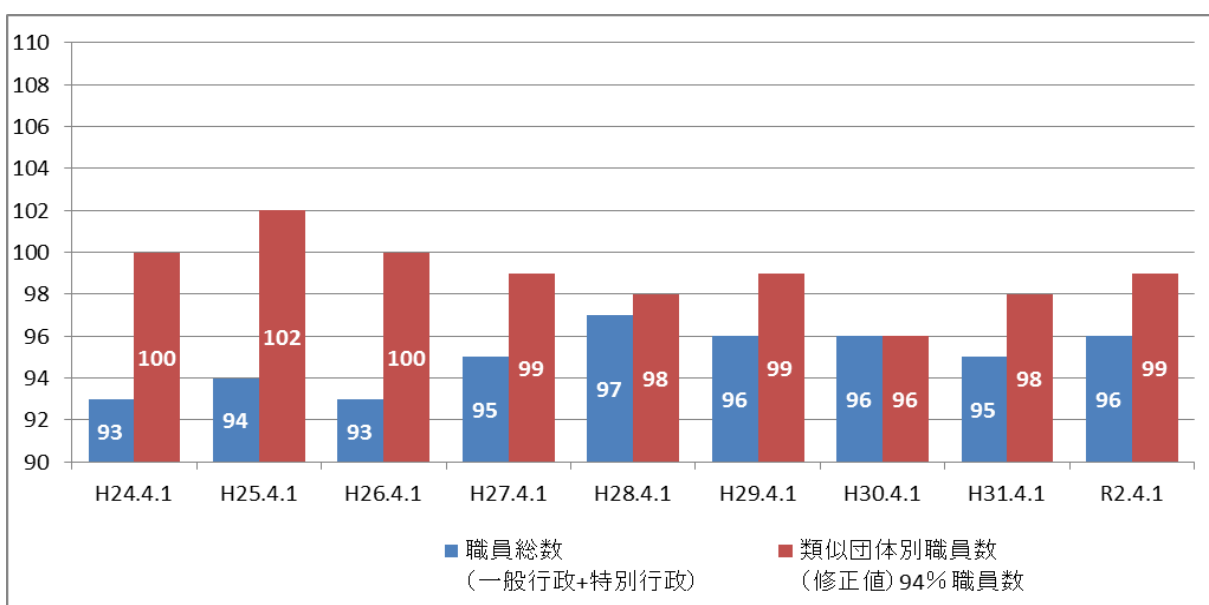
「類似団体別職員数」は、全市区町村を人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）を基準に、いくつかのグループに分け、そのグループごとに普通会計部門の職員数の人口1万人当たりの数値を算出し指標としたものです。この類似団体別職員数との比較では、本町は、多年にわたり「類似団体別職員数」を下回っており、新十津川町第5次総合計画（平成24年度～平成33年度）における成果指標として定められている「類似団体の94%」の職員数についても、それを上回る年度はありませんでした。

このような状況下において、時間外勤務時間数が変わらない水準で推移しており、新型コロナウイルス感染症の影響により令和2年度が若干減少していますが、依然として職員1人当たりの処理する業務量は多いものと考えられます。また、有給休暇の平均取得日数や消化率も低い状態で推移しています。

類似団体別職員数との比較



類似団体別職員数94%職員数との比較



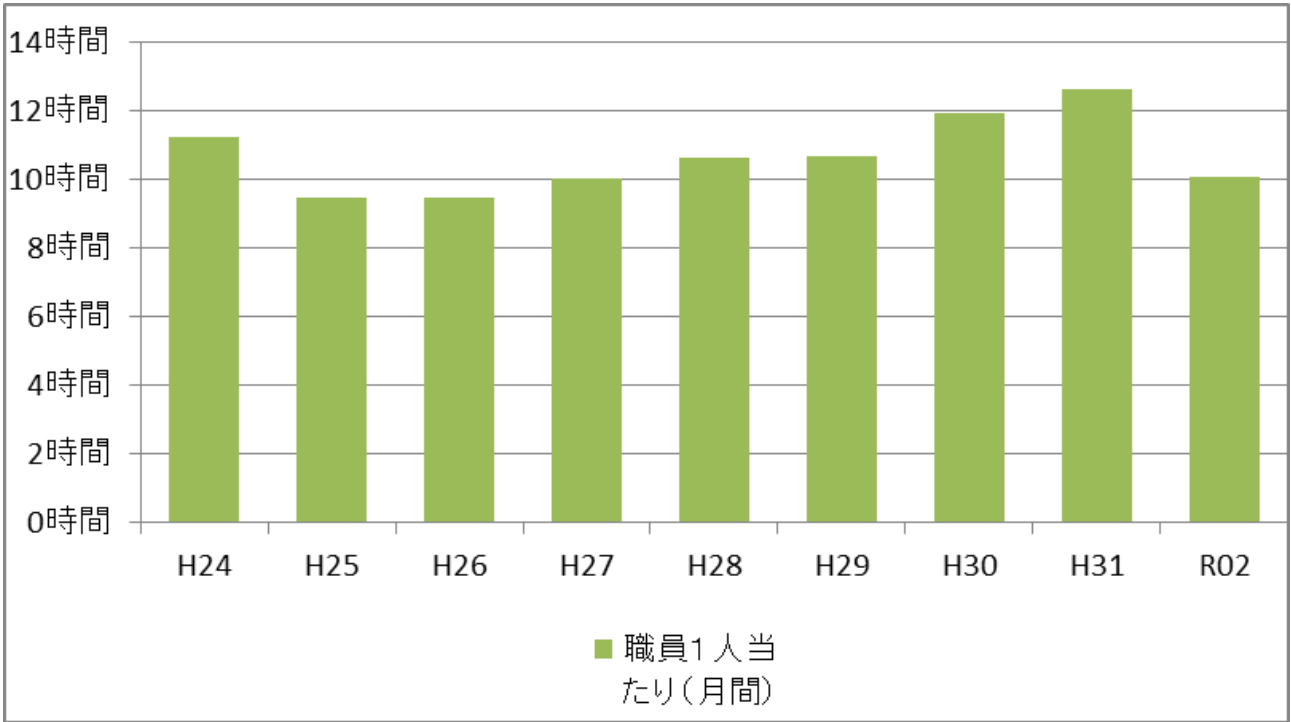
部門別職員数の比較 (令和2年4月1日現在)

部 門	新十津川町	類似団体別職員数				
		単純値	比較	修正値	比較	
一般行政 部 門	議 会	2人	2人	0人	2人	0人
	総 務	26人	27人	△ 1人	28人	△ 2人
	税 務	6人	6人	0人	6人	0人
	民 生	14人	19人	△ 5人	12人	2人
	衛 生	8人	9人	△ 1人	12人	△ 4人
	労 働	0人	0人	0人	0人	0人
	農林水産	10人	12人	△ 2人	12人	△ 2人
	商 工	6人	3人	3人	5人	1人
	土 木	11人	8人	3人	14人	△ 3人
	小計	83人	86人	△ 3人	91人	△ 8人
特別行政 部 門	教 育	13人	16人	△ 3人	14人	△ 1人
	小計	13人	16人	△ 3人	14人	△ 1人
合 計	96人	102人	△ 6人	105人	△ 9人	
公営企業等 会計部門	下水道	1人				
	国 保	2人				
	小計	3人				

※ 各部門については、総務省定員管理調査の区分によるもので、実際の、本町の課の構成人数とは異なります（本町の職員数は令和2年4月1日現在）。

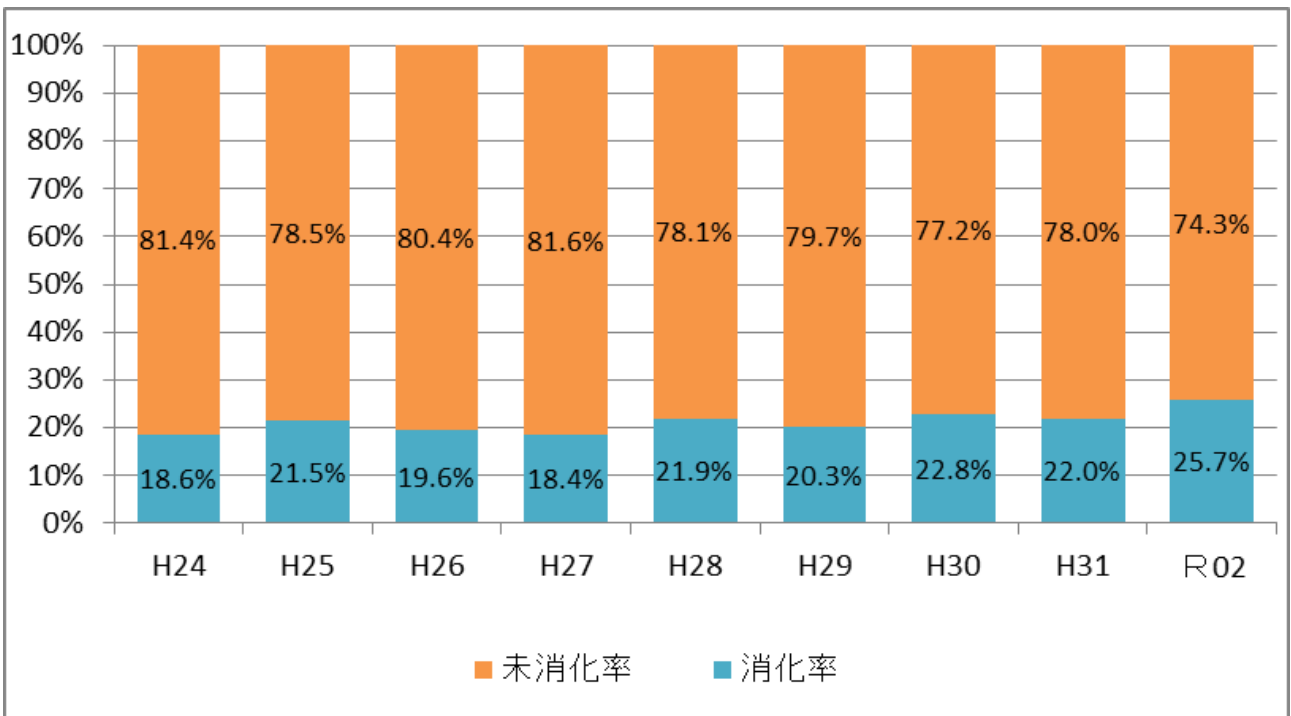
※ 類似団体別職員数は、令和2年度の指標に令和2年1月1日現在の人口を当てはめて算出した推計値です。

職員の時間外勤務（月間）の推移



年度	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R02
職員1人当たり(月間)	11.20時間	9.45時間	9.45時間	10.00時間	10.62時間	10.65時間	11.91時間	12.63時間	10.06時間

有給休暇消化率の推移



年度	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R02
平均取得日数	7日3時間	8日3時間	7日5時間	7日	8日2時間	7日7時間	8日6時間	8日4時間	9日6時間
消化率	18.6%	21.5%	19.6%	18.4%	21.9%	20.3%	22.8%	22.0%	25.7%
未消化率	81.4%	78.5%	80.4%	81.6%	78.1%	79.7%	77.2%	78.0%	74.3%

3 定員適正化計画の期間及び目標

(1) 計画期間

令和4年度から令和8年度までの5か年間

(2) 目標数値

令和8年度当初の職員数100人（うち一般職職員97人、公営企業部門3人）

本計画における職員数の目標数値については、長期的視点では将来的な人口減少に対応した人口規模に見合った職員数を視野に入れつつ、住民の行政ニーズの多様化や業務の高度化・複雑化に伴い、職員の時間外勤務時間数が恒常的に多い状態が続いていることから、職員の健康管理や、ワーク・ライフ・バランスにも配慮した上で、あるべき職員数を確保するものとし、定年延長も含めた退職者数の動向及び年齢構成にも配慮して定めています。

なお、目標数値については、総務省の類似団体別職員数を参考とし、新十津川町第6次総合計画における成果指標である類似団体別職員数の100%以下を目標数値としています。

4 今後の対応

(1) 基本の方針

ア 組織の安定的運営

(ア) 採用

- a 年齢別職員構成の平準化に努め、将来的な組織力低下を防止
- b 職種年齢構成の偏りを解消し、技能・ノウハウを継承
- c 勤務形態等に応じた会計年度任用職員の任用により円滑な業務執行を推進

(イ) 組織体制等の見直し

- a 最小の経費で最大の投資効果を実現
- b 行政課題や住民の多様な行政ニーズに弾力的かつ的確に対応
- c 効率性と行政の責任性の確保

イ 職員のワーク・ライフ・バランスの実現

(ア) 業務の効率化

- a 自己研鑽及び意識改革による職員の資質及び能力の向上
- b デジタルトランスフォーメーションやICT等の活用によるさらなる業務の効率化

(イ) あるべき職員数の確保による職員の負担軽減及び生産性の向上

- a 様々な取組を行った上でのあるべき職員数※の見極め・確保により職員の負担を軽減
- b 職員の負担を軽減し、ワーク・ライフ・バランスを実現することによる生産性の向上

※あるべき職員数については、職員数の上限として前計画において類似団体別職員数の94%以下としていたものを、新十津川町第6次総合計画に基づき、類似団体別職員数の100%以下に緩和しその確保を図るものとし、

(ウ) 職員の健康管理による組織機能の維持

- a 総合健康診断等による、疾病の早期予防の実現
- b ストレスチェックの有効活用による、精神疾患の予防

(2) 具体的な対応

ア 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ないよう、中・長期的な視点から、定年延長も含めた退職者数の動向も見据えながら継続的に職員を採用します。採用に当たっては、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（上級・初級・社会人枠・専門職）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きます。

【退職職員補充状況】※R04以降は予定数 (単位：人)

区分	H29	H30	H31	R02	R03	計
前年度退職者	3人	4人	3人	4人	5人	19人
当年度採用者	2人	4人	3人	5人	4人	18人

区分	R04	R05	R06	R07	R08	計
前年度退職者	7人	4人	0人	5人	0人	16人
当年度採用者	5人	6人	1人	5人	1人	18人
(うち専門職)		土木1人 建築1人 社会福祉士1人				3人

イ 専門職の職員採用及び職種変更

専門的資格又は技能を有する職種については、保健師、管理栄養士については、ほぼ充足していますが、建築技術職及び土木技術職については、高年齢化が進んでおり、その技術の承継の必要性からも若年層の補充が早急に必要状況となっています。また、社会福祉士については、福祉分野の業務上その必要性が高まっており、その採用も計画的に行って必要があります。一方で、職場の活性化、後進の育成、本人の業務範囲の拡大、能力向上等を図るため、専門職から一般職への職種変更についても検討していきます。

ウ 会計年度任用職員の任用

令和2年度から、法改正によりそれまでの非常勤職員の在り方が見直され、臨時的任用職員に替わり会計年度任用職員の任用が始まりました。

人件費における財政的な状況や常勤職員の負担軽減も視野に入れ、一般事務をはじめ、専門職の分野においても、常勤職員に代わり、又は補助する職員として、会計年度任用職員の任用を必要に応じて行っていきます。

エ 事務処理体制の見直し

新たな行政課題や住民の多様な行政ニーズに弾力的かつ的確に対応するため、引き続き、簡素で合理的な組織・機構となるよう努め、行政機能の合理化及び向上を進めます。さらに、職員の適正配置等により部局間・職員間における業務量の平準化を図ります。

オ 業務内容の見直し

限られた財源の中で新たな行政課題や社会経済情勢の変化に的確に対応し、最小の経費で最大の投資効果を得られるよう、事務事業の見直しや効率化を推進します。

カ 民間・住民活力の導入

これまでも、指定管理者制度導入や民間委託を進めてきましたが、今後も効率性と行政の責任性の確保を基本としつつ、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、事業のスリム化や施設の管理運営の合理化に努めます。

キ 職員の資質向上

新十津川町人材育成基本方針に基づき、計画的な人材育成を行い、職員の業務遂行能力の向上、組織としての総合力の向上に努めます。

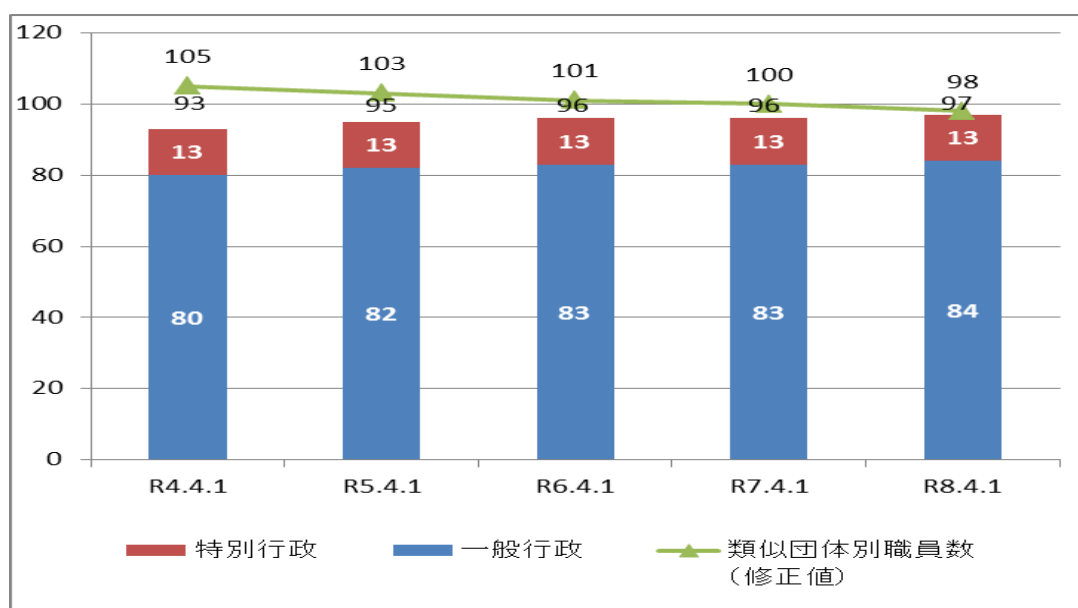
ク 人事評価制度の活用

人事評価制度は変化に対応するための振り返りを仕組化したものであり、人材育成のツールであることから、人事評価を通じて培われる職員個人の育成がひいては組織力の向上に繋がるよう、適正な運用に努めていくこととします。

ケ 職員の心身の健康推進

限られた職員数で行財政運営を執り進めており、職員が健康不良等により職場を長期離脱することは、組織全体に大きな影響を与えます。このことから、総合健康診断、ストレスチェック等を有効活用することにより、職員の健康不良を未然に防ぎ、職員の心身の健康推進を図っていきます。

5 職員数の推計



部 門	R04	R05	R06	R07	R08
普通会計	93人	95人	96人	96人	97人
一般行政	80人	82人	83人	83人	84人
特別行政	13人	13人	13人	13人	13人
公営企業等	3人	3人	3人	3人	3人
職員総数	96人	98人	99人	99人	100人
対前年比	△ 2人	2人	1人	0人	1人

※ 部門については、総務省定員管理調査による区分による。

6 計画の推進

計画の推進に当たっては、「人事行政運営状況の公表」において進捗状況を周知していくとともに、国の制度改正や社会経済情勢の変化等の状況を的確に捉え、総合計画の成果指標である類似団体別職員数の100%以下を維持し、住民の行政ニーズに対応できる職員体制を推進していきます。また、併せて職員が働きやすい職場環境の整備を進め、職員のワーク・ライフ・バランスの実現により生産性を向上し、多様な行政ニーズへの的確な対応に努めていきます。