

# 北広島町定員管理計画

(令和2年度～令和8年度)

令和2年3月  
北広島町

## 目次

1. 計画策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・P 1
2. これまでの取組と現状・・・・・・・・・・・・P 1
3. 参考指標による分析・・・・・・・・・・・・P 4
4. 定員管理計画・・・・・・・・・・・・・・P 7



## ②部門別職員数の推移

平成 27 年度から平成 31 年度までの部門別職員数において、普通会計部門は 10 人の減で微減傾向となっていますが、公営企業等会計部門は平成 28 年度から病院の指定管理者制度の導入と平成 31 年度からの診療所への転換により 39 人の減と大きな職員減となっています。

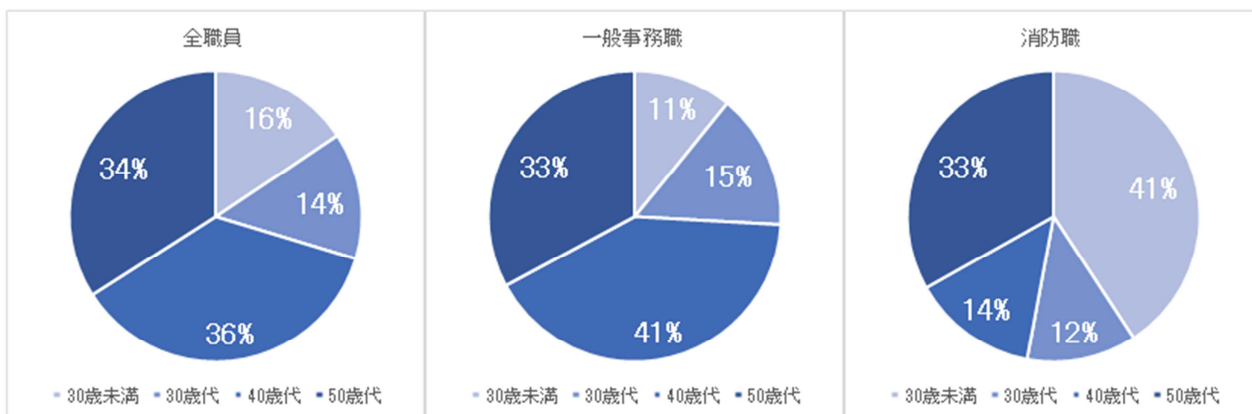
部門		H27	H28	H29	H30	H31 (内数)
普通会計	議会	2	2	2	3	3
	福祉関係を除く一般行政	66	65	71	70	74 (支所 22 運転手 1)
	総務・企画	15	15	16	16	15
	税務					
	労働					
	農林水産	32	31	33	33	31 (支所 12)
	商工	7	8	7	7	8
	土木	17	16	21	13	10
	小計	139	137	150	142	141
	福祉関係	41	41	34	32	32 (保育所 15)
	民生	16	15	15	14	14
	衛生	57	56	49	46	46
	小計					
	一般行政部門計	196	193	199	188	187
教育	20	19	18	20	19	
消防	59	59	60	59	59 (出張所 24)	
普通会計計	275	271	277	267	265	
公営企業等会計部門	病院	49	41	37	34	12
	水道	5	5	3	3	3
	下水道	6	7	7	7	6
	交通					
	その他	14	13	12	13	14
	公営企業等会計部門計	74	66	59	57	35
総合計	349	337	336	324	300	

### ③職員の年齢構成

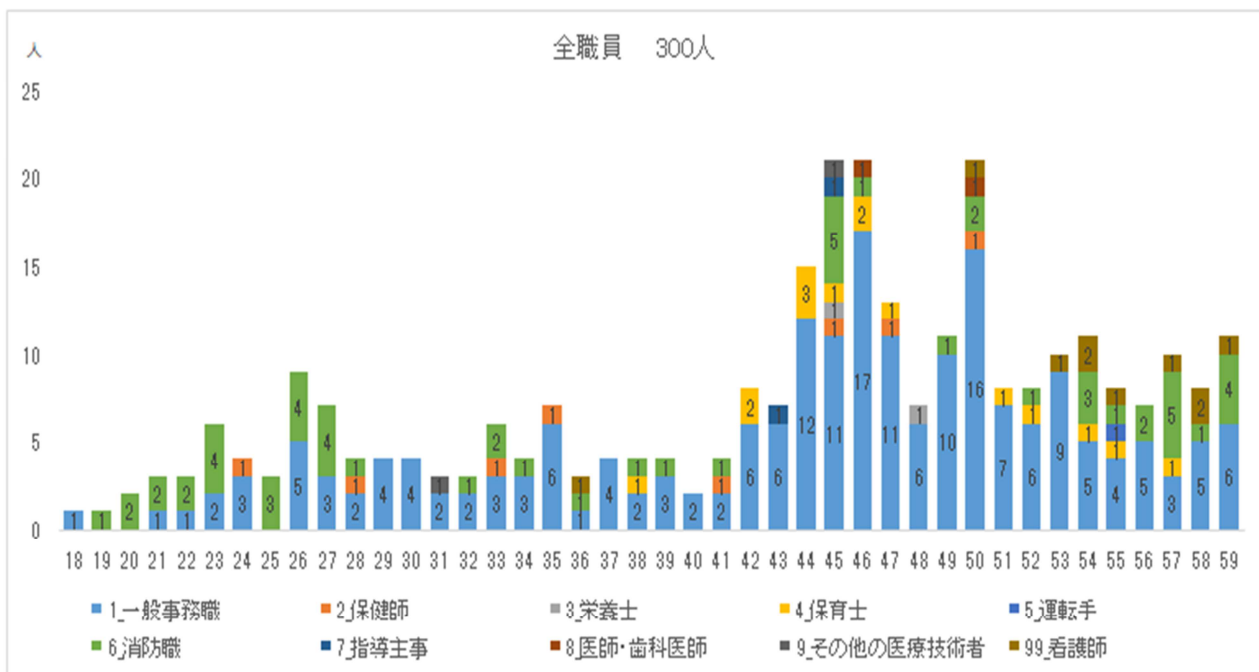
全職員の年代別割合は40歳代が36%で最も多く、次いで50歳代が34%、30歳未満が16%、30歳代が14%となっています。

一般事務職も同様に40歳代・50歳代が多く、74%を占めています。

#### ○年代別割合



#### ○年齢別職員数



### 3. 参考指標による分析

行政需要は多様であるため、各団体の職員数を画一的に定めることは困難です。

定員管理に用いられる参考指標は、客観的に比較することが可能な統計的指標であり、あるべき水準を示すものではありませんが、一般的に活用されている次の参考指標により、本町の定員数を分析し、本町の現状を反映した適正な職員数が試算できる指標を活用します。

#### ①定員モデル

人口・面積のほか、行政需要と密接に関係すると考えられるデータを使って一般行政部門の職員数を算出したものです。

この指標を用いて試算すると、平成30年4月1日現在の実職員数と試算職員数がほぼ同数となります。

部門	説明変数	計算数値	実職員数 (A)	試算職員数 (B)	超過数 (A)-(B)
議会・総務	住民基本台帳世帯数	8,550世帯	73	67	6
	第1次産業就業者数	1,799人			
	第2次産業就業者数	2,840人			
	人口の社会増減(グロス)	1,421人			
	標準財政規模	9,726,740千円			
税務	住民基本台帳世帯数	8,550世帯	16	15	1
	事業所数	1,151所			
	軽自動車数	12,056台			
	固定資産税納税義務者数(土地)	22,916人			
民生	0～4歳の人口	564人	17	24	▲7
	65歳以上の人口	7,113人			
	社会福祉施設等数(公営)	6施設			
	保育所数(公営)	5所			
衛生	第2次産業就業者数	2,840人	14	18	▲4
	65歳以上の人口	7,113人			
	総面積	646.20 k m <sup>2</sup>			
	衛生費	1,174,655千円			
	直営ごみ収集量	1,824t			
経済	第1次産業就業者数	1,799人	40	37	3
	総面積	646.20 k m <sup>2</sup>			
	商工費	497,493千円			
	農家数	2,460戸			
	農業費	718,476千円			
土木	昼間人口	21,558人	13	15	▲2
	道路橋りょう費	845,384千円			
	公共土木施設災害復旧費	14,381千円			
	都市公園数	1箇所			
	公営住宅戸数	195戸			
合計			173	176	▲3

※ 指定管理等で行っている社会福祉施設管理職員数は除く(試算職員数▲4人)

※ 多くの臨時職員等で担っている保育所職員数は除く(実職員数▲15人、試算職員数▲26人)

※ 一部事務組合等で行っているゴミ収集職員数は除く(試算職員数▲3人)

## ②定員回帰指標

人口と面積を用いて一般行政部門及び普通会計の職員数を算出したもので、人口と面積以外の要因は反映されません。

この指標を用いて試算すると、平成30年4月1日現在の職員数は一般行政部門で11人、普通会計部門で22人多くなっています。

区 分	住基人口 H30.1.1	面積 H29.10.1	実職員数 (A)	試算職員数 (B)	超過数 (A)-(B)
一般行政部門	19,029	646.2	188	177	11
普通会計部門	19,029	646.2	267	245	22

※試算職員数には一部事務組合の当該団体相当職員数分(4.7人)も含む

## ③類似団体別職員数

人口規模と産業構造を基準に団体を分類し、一般行政部門及び普通会計の職員数を算出したもので、人口規模と産業構造以外の要因(面積や地域事情)は反映されません。

この指標を用いて試算すると、平成30年4月1日現在の職員数は一般行政部門で51人、普通会計部門で59人多くなっています。

区 分	実職員数 (A)	試算職員数 (B)	超過数 (A)-(B)
議 会	3	3	
総務・企画	70	38	32
税 務	16	11	5
民 生	17	21	▲4
衛 生	14	16	▲2
労 働			
農林水産	33	15	18
商 工	7	6	1
土 木	13	12	1
一般行政計	173	122	51
教 育	20	21	▲1
消 防	59	50	9
普通会計計	252	193	59
病 院	34		
水 道	3		
下 水 道	7		
交 通			
そ の 他	13		
公営企業等会計	57		
合 計	309		

※ 民生部門：保育所関係の職員数は除く(実職員数▲15人、試算職員数▲28人)

<各指標の分析結果>

- ① 定員モデルによる試算は、一般行政部門において、一部事務組合で行っているごみ収集関係と多くの臨時職員が担っている保育所関係を差し引けば、本町職員数は173人で試算職員数は176人となり、ほぼ同数となります。
- ② 定員回帰による試算は、一般行政部門において本町職員数の188人と試算職員数の177人を比較すると、本町職員数が11人多い結果となります。
- ③ 類似団体別による試算は、本町職員数と試算職員数と比較すると、一般行政部門や普通会計部門において50人程度大きく超過していますが、各団体の面積等に大きな開きがあり(最小13.86km<sup>2</sup>、最大886.47km<sup>2</sup>)、地域事情を十分に反映した比較指標にはなっていません。

以上の分析結果となりますが、本町においては詳細に多角的な分析が可能な①定員モデルを定員管理計画の基本指標とします。

区 分		実職員数 H30.4.1	
普通 会 計	福祉関係を 除く一般行 政	議 会	3
		総務・企画	70
		税 務	16
		労 働	
		農林水産	33
		商 工	7
		土 木	13
		小 計	142
	福祉関係	民 生	17
		衛 生	14
		小 計	31
	一般行政部門計		173
	教 育		20
消 防		59	
普通会計計		252	
公営 企 業 等 会 計 部 門	病 院	34	
	水 道	3	
	下 水 道	7	
	交 通		
	そ の 他	13	
	公営企業等会計部門計		57
総合計		309	

①定員モデル	②定員回帰	③類似団体
67		3
		38
15		11
37		15
		6
15		12
134		85
24		21
18		16
42		37
176	177	122
		21
		50
	245	193



## 4 定員管理計画

### (1) 基本方針

北広島町では、これまで行政改革大綱により職員数の削減を行いながら、効率的な行政運営に努めてきました。今後の定員管理については、詳細に多角的な分析が可能な「定員モデル」を基本指標とします。定員モデルにおける一般行政職員は、モデルとほぼ同数であるため、現行を基本職員数とし、人口減等に対応した将来的な適正職員数として、目標値を設定した計画を定めます。

また、教育、消防、公営企業等職員は、定員モデルの試算外ですが、現行の職員数を基本に、他団体比較等により目標値を設定します。

なお、今後の人口減少や少子高齢化、住民ニーズの多様化・複雑化等に伴う行政需要に対応できる適正な定員を管理するため、本計画の期間中においても、社会情勢の変化等により、数値目標に変更の必要性が生じた場合には、定員回帰指標と類似団体比較も参考にしながら、計画を見直すものとします。

### (2) 計画期間

令和2年度から第4次行政改革大綱の終了予定年度となる令和8年度までの計画とします。

ただし、第3次行政改革大綱の終了年度となる令和3年度に見直しを行います。

### (3) 目標職員数

平成31年4月1日現在の職員総数300人を基準として一般行政等、特別行政（消防）、公営企業等（診療所）の部門別に、目標職員数を設定します。

#### 【年度別職員数の目標値】

区分	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	増減
一般行政等	229	226	223	220	217	214	212	210	▲19
消防	59	58	58	55	55	55	55	55	▲4
診療所	12	12	12	12	12	12	12	12	±0
合計	300	296	293	287	284	281	279	277	▲23

\*一般行政等には、特別行政部門の教育委員会職員、公営企業等の水道・下水道・国保・介護職員を含む。

#### ＜一般行政等職員＞

一般行政等の職員数については、現行の職員数を基本として、今後の変動要因に対応した職員数の目標値を設定します。

当面、大きな変動要因である人口動態に応じた目標値を設定し、定員モデルの係数変更や行政需要の変動に応じた試算値により目標値の見直しを行います。本町の人口ビジョンで将来展望とする人口は、令和7年で17,341人としており、平成31年3月末の人口18,671人からの減少率(92.9%)により最終目標値を210人とします。

#### <消防職員>

消防職の職員数については、55人体制を基本としていますが、現在は大量退職に対応するため暫定的に定数を60人として後継者育成と円滑な業務体制の継続を図っています。

目標値は、大量退職時期が経過する令和4年度において本来職員数である55人とします。また、職員数に影響する出張所等の消防の組織体制の在り方については継続的に検討します。

#### <医療職員>

診療所に勤務する医療職の職員数については、当面現行体制を基本として現行の職員数を維持します。

今後の人口減等の要因による診療体制の見直し等は別途行われますが、見直し結果に基づく職員数の増減については、随時本計画に反映することとします。

### (4) 具体的な取り組み

#### ①効率的な組織体制の整備

多様化する住民ニーズに迅速に対応できる、効率的で柔軟な組織運営ができる体制を整備し、必要に応じて課・係の組織再編や支所及び保育所等のその他施設の機能の見直しを行います。

#### ②アウトソーシングの活用

定型業務や専門的な知識・技術・技能を必要とする業務で、民間に委ねた方が効果的・効率的で、住民サービスの維持・向上や経費の削減が図られる業務については、民間委託や指定管理者制度の導入等を進めます。

#### ③事務事業の見直しと事務の効率化

適正な事務事業評価による事務事業の見直しや、ICT（情報通信技術）やRPA（主に定型作業をパソコンの中にあるソフトウェア型のロボットが代行・自動化する概念）等を活用した事務の効率化など行政改革大綱に則った取り組みを行います。

#### ④人材育成

北広島町人材育成基本方針に基づき、各種研修や適正な人事評価等により、職員の能力と意欲の向上に取り組み、組織力の強化を図ります。

#### ⑤職場環境の改善

職員の減少や業務の多様化・複雑化などに伴い、職員の負担は増加傾向にあることから、心身の健康管理に配慮し、職員が元気に業務遂行ができる職場環境づくりに努めます。

また、ワーク・ライフ・バランスの推進や時間外勤務の削減、年次有給休暇の取得促進などを進め、健全な職場環境づくりに努めます。

#### ⑥多様な任用形態の活用

##### ア 再任用職員

再任用職員については、豊富な経験と知識を活かせる業務内容に適した配置を行います。

本町の再任用職員は、短時間勤務としており、定員管理の対象ではありませんが、人役換算を行い、常勤職員とあわせて総合的に定員管理を行います。

##### イ 会計年度任用職員

令和2年度から施行される会計年度任用職員制度により、補助的な業務に従事する臨時職員と非常勤職員を「会計年度任用職員」として、任用や勤務条件について統一的に取り扱うこととなります。

会計年度任用職員により、行政事務の補完的な役割を担い、住民サービスの維持と向上の推進を図りますが、配置する業務と人数については、常勤職員とあわせて、総合的に定員管理を行います。

##### ウ 任期付職員

任期付職員は、専門的知識経験を必要とする業務について、3年ないし5年以内の任期設定が可能となりますが、正規職員扱いとなるため任期付職員の活用については、その必要性和効果を幅広く検討します。

##### エ その他

職員の年齢構成に大きな山と谷があり、今後の大量退職などを見据えながら、長期的な展望を持って、組織力維持のための職員採用や多様な任用形態の職員の活用を行います。