

洞爺湖町定員適正化計画

《見直し版》



平成27年3月

洞 爺 湖 町

I 計画の見直しに当たって

1. これまでの取組状況と総括

洞爺湖町の職員数は、合併協議を尊重し平成21年度に策定した「洞爺湖町定員適正化計画」において、平成21年4月1日現在の職員数165人を平成32年4月1日時点で34人減員し、131人とする目標を定めました。

これまで、事務事業の見直しによる効率化や事業の委託、組織体制の見直し等を積極的に推進することにより、計画どおり進んでおります。

その一方、子育て支援や健康づくり、観光産業の推進、景気低迷による経済対策の実施、危機管理体制の整備など、新たな行政需要に対応するための職員配置については、厳しい人員体制の中、柔軟な組織体制で対応してきましたが、先に実施した「業務量に関する調査結果」からも、現状で6割が業務量に対し職員数が不足していると回答しており、また、6割が今後も更に業務量が増加すると回答しております。

この現状からすると、現在の計画数では行政運営に支障をきたすおそれがあり、事務事業に見合った適正な職員数を確保する必要があると考えております。

なお、計画の見直しに当たっては、当初計画を基本的には踏襲することとし、変更となる部分について、この計画に記載することとします。

2. 見直しの理由

計画を見直しする理由は、次のとおりとしております。

(1) 計画策定時における類似団体の区分が変更となったため

計画策定時における類似団体の区分が、洞爺湖町の人口が1万人未満となったため、Ⅲ-2からⅡ-2に変更となり、計画当初比較していた類似団体から変更となったため。

(2) 計画策定時に想定していない要因が発生したため

世界ジオパーク認定や洞爺地区の振興対策など計画当初に想定していない事務事業の増加があり、また、今後も法改正等による新たな事務事業が見込まれ、現状の計画職員数では適正な事務事業の執行に支障をきたすおそれがあるため。

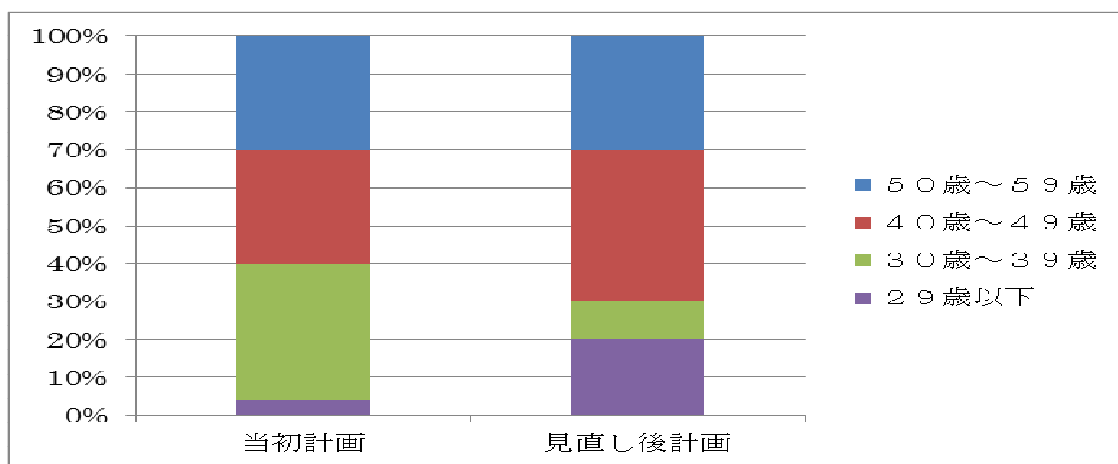
3. 職員数の現状

(1) 類似団体との比較（平成26年4月1日現在 普通会計）

区 分	洞爺湖町	類似団体	比 較
職 員 数	132人	113人	△19人

(2) 職員の年齢別構成（平成21年4月1日と平成32年4月1日）

区 分	年齢別構成 (H21年)		年齢別構成 (H32年)	
	人 数	構 成 率	人 数	構 成 率
50歳～59歳	49人	30%	42人	30%
40歳～49歳	51人	31%	56人	40%
30歳～39歳	58人	35%	14人	10%
29歳以下	7人	4%	27人	20%
合 計	165人	100%	139人	100%



(3) 職員数の推移（各年度4月1日現在）

区 分	H21	H22	H23	H24	H25	H26
職員数	165人	162人	154人	152人	154人	149人
(対21年度増減)	(-)	(△1.8)	(△6.7)	(△7.9)	(△6.7)	(△9.7)
普通会計	147人	143人	135人	136人	137人	132人
特別会計	18人	19人	19人	16人	17人	17人
対前年度増減	—	△3人	△8人	△2人	2人	△5人
住基人口	10,518人	10,298人	10,089人	9,888人	9,802人	9,630人
(対21年度増減)	(-)	(△2.1)	(△4.1)	(△6.0)	(△6.8)	(△8.4)

II 見直し後の定員の目標と方策

1. 見直しの方針

新たな行政課題等に迅速に対応するため、町の担うべき事務事業に要する適正な職員数を確保することを基本とします。

2. 定員目標の算出条件

定員目標の数値は、普通会計を比較の対象とし、次の条件に基づき算出いたしました。特別会計及び企業会計（以下「特別会計等」という。）については、普通会計により算出された減少率を平成25年4月1日現在の職員数に乗じて得た数を、定員目標の数値とすることとします。

- (1) 平成25年4月1日現在における類似団体（92団体）のうち、人口規模が同等である12団体の平均値（以下「類団値」という。）を使用する。
- (2) 類団値と平成25年4月1日現在の当町の職員数を比較し、地理的要因や産業形態等により、地域性を有している要因を抽出し加味する。
- (3) (1)及び(2)の数に計画期間中の人口減少率を乗じた数を、本計画における将来目標の職員数とする。

3. 定員目標値の算出根拠

- (1) 普通会計における類団値 113人
- (2) 当町の地域性 27人
- (3) 特殊要因を加味した普通会計における職員数 140人
- (4) 普通会計職員の減少率 $\Delta 7\%$
- (5) 減少率を加味した特別会計等職員数 16人
- (6) 全会計の職員数 156人
- (7) 人口減少率 11%
- (8) 目標職員数 139人

4. 定員の目標値

定員目標の算出条件に基づき、平成32年4月1日現在の目標値（全会計）を139人とします。

平成26年度	平成32年度	減少数	減少率
149人	139人	10人	6.7%

5. 計画的な採用

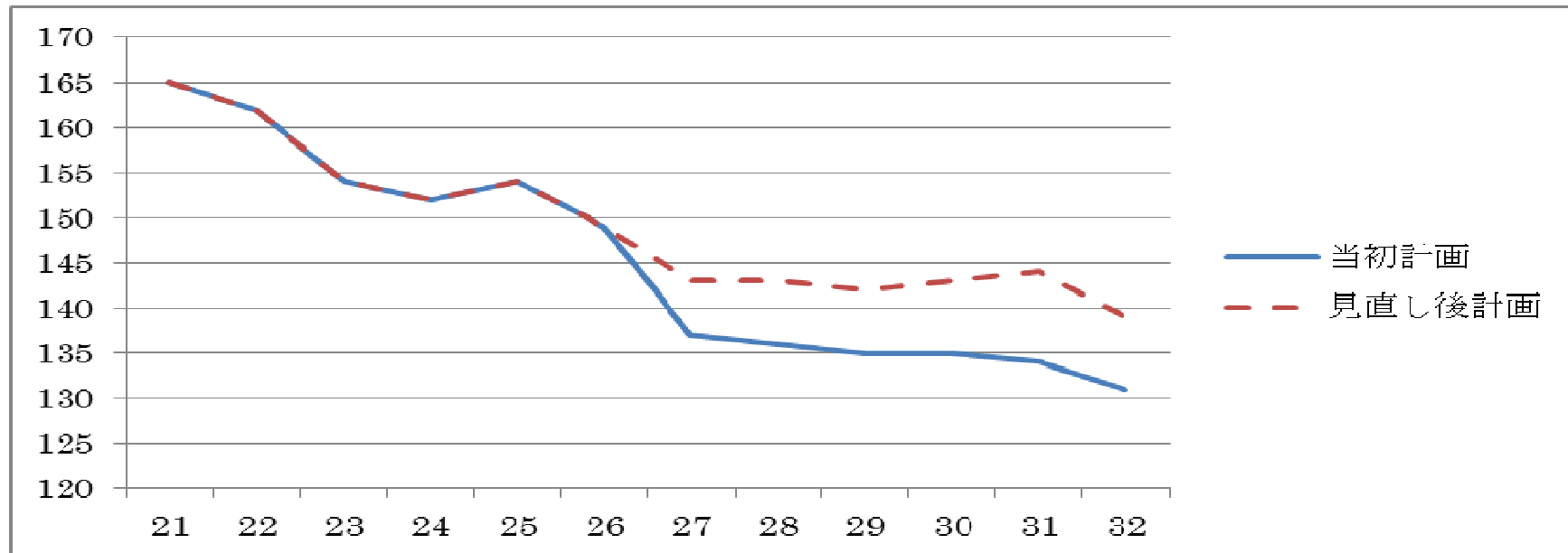
採用に当たっては将来の行政組織を支える優秀な人材を確保するため、計画的な採用に取り組めます。具体的には、各年における退職者数の均衡を図ることから、年齢構成を見極めつつ、おおむね毎年3名から5名程度の採用とします。

ただし、計画期間中に予定されていない退職があった場合は、この採用計画とは別に採用することができるものとします。

6. 各年度における職員数のシュミレーション

単位：人

区 分	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	31 年度	32 年度
年度当初職員数	149	143	143	142	143	144	139
新規採用	4	3	3	3	3	4	5
定年退職	△9	△3	△4	△2	△3	△10	
年度末職員数	140	140	139	140	140	134	
延採用数	4	7	10	13	16	20	25
延減少数	△9	△12	△16	△18	△21	△31	



7. 目標実現のための方策

今後5年間で10人の職員数を減少することは、当然、現状の事務事業をそのまま継続することは不可能であり、計画期間中に果敢なる見直しを行う必要があります。見直しに当たっては、担当職員一人ひとりがこれまでの概念に左右されることなく、柔軟な発想をもって行動することが必要です。

職員数の目標実現のために行うべきことは、次のとおりです。

(1) 新規採用者の抑制

計画期間中における退職者数に対し、新規採用を抑えることとします。

(2) 事務事業の効率化

各課において廃止すべき事務事業はないか、民間の活用や住民との協働等により簡素化できる事務事業はないかなど、日頃から職員一人ひとりが意識もつことが必要です。また、各職員への業務の割振りが均等に行われているかの確認も重要な要素であり、職員間の業務量のバラツキをなくし、職員のモチベーションの向上を図るという視点から、負担が均衡化するよう業務の振分けや相互協力を強化します。

(3) 職員能力の向上

職員数が減少する中で、町民本位の地方自治を確立するため、職員の能力向上は従来以上に取組まなければなりません。

「洞爺湖町人材育成基本方針」に掲げる4つの職員像を目指し、育成を図っていかなければなりません。特に能力・業績に応じた人事評価により職員個々の業務意欲の向上とスキルアップを図り、様々な行政課題に取り組んでいく職員の育成に努めます。

(4) 定年前退職の推進

様々な行政課題や住民ニーズに対応するには有能な人材の確保が必要となります。計画で定められた採用者数より多くの人材を確保するため、さらには年齢構成の均衡を図るため定年前早期希望退職制度を活用した早期退職の推進を図ります。

(5) 定数外職員の活用

目標実現のため、様々な方策を用いても事務事業の遂行に当たりマンパワーが不足することが想定されます。新たに制度化された再任用職員の知識や経験を活用していきます。