

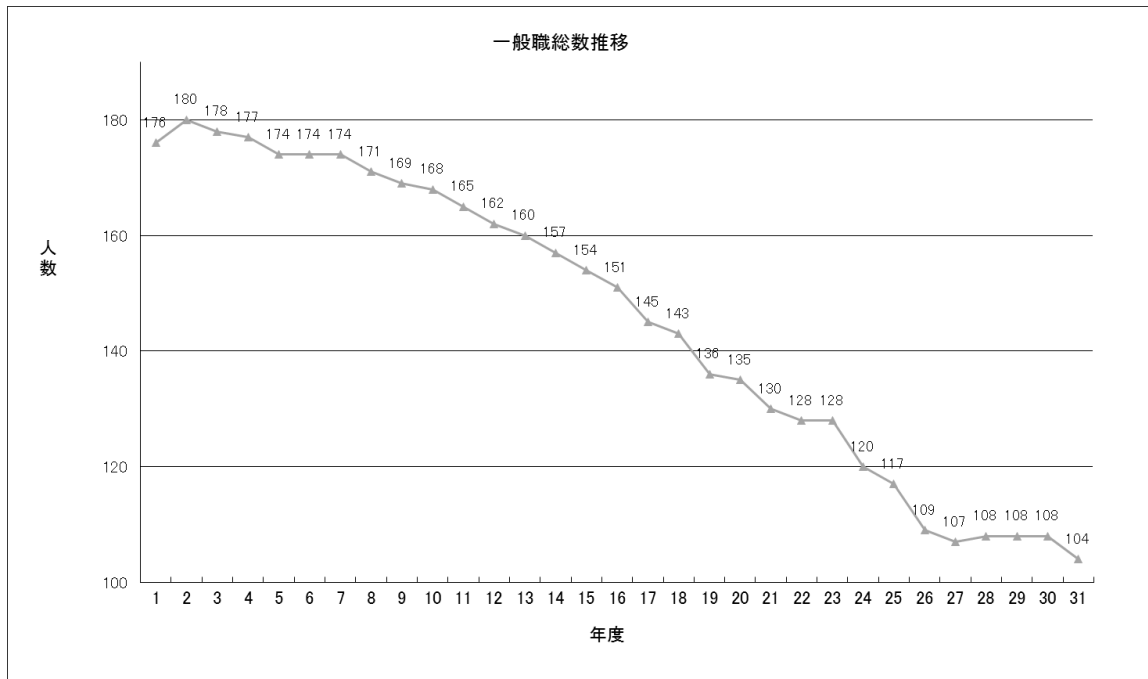
津別町新行政改革大綱推進計画（改訂版）において、見直しをされることとされている職員の定員管理計画について、ここに見直しを行い、適正な定員管理を行っていかうとするものである。

1 現状

現計画においても、過疎化に歯止めをかけられない本町の状況、全国における少子高齢化社会の急速な進展による人口減少について言及されているが、その状況は変わらないものとして、現在策定されている第6次津別町総合計画及び第2期津別町まち・ひと・しごと創生総合戦略において、人口減をどれだけ抑えられるか、そして持続可能なまちづくりに向けての構想や戦略が練られているところである。

本町の職員数は、昭和58年の特別養護老人ホーム開設時に194名のピークに達している。その後、下水道事業、介護保険制度等の事務事業が増えながらも、部制の廃止等の見直しを行いながら、さらに平成18年に作成した定員管理計画に則り、事務のアウトソーシングや施設管理の指定管理者制度の導入を図りながら、概ね計画に準じた職員数の推移を見たところである。また、団塊の世代の大量退職に向けグループ制を導入することで対応していったが、市町村合併を模索した時期において、新規採用を行わなかったことによる職員の年齢の偏りから、社会人採用を行うとともに、地域おこし協力隊の積極的活用、機構については係制度に戻した経過がある。また、アウトソーシングの際に、その事務事業に携わっていた技能労務職員について、事務職員として受け入れたことが津別町の職員構成の特徴となっている。

職員の再任用制度の導入並びに公務員の定年延長も見据えながら、定員管理計画の見直しを伸ばしてきた状況であったが、職員の定年前の早期退職が増加する傾向の中、管理施設は増加し、さらに専門職を求められる状況であり、再任用制度の運用をはじめ、臨時職員の会計年度任用職員制度へ変更等を契機に、今回見直しを行うものである。



定員管理調査職員数（各年度4月1日現在、教育長除く）

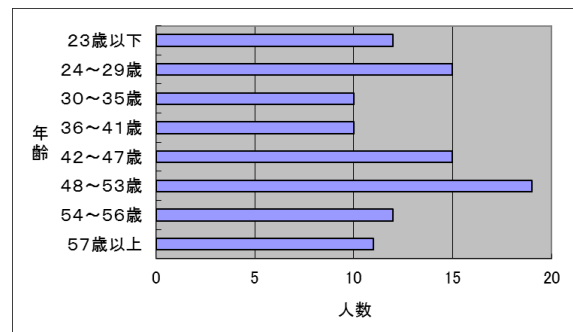
年度	一般職総数	普通会計			特別会計				水道
		総数	一般行政職	教育関係	国保・老保	介護	介サ	下水	
1	176	161	141	20	5			4	6
2	180	165	141	24	5			4	6
3	178	163	140	23	5			4	6
4	177	162	141	21	5			4	6
5	174	159	138	21	5			4	6
6	174	159	139	20	4			5	6
7	174	159	140	19	4			5	6
8	171	157	138	19	4			5	5
9	169	155	136	19	4			5	5
10	168	156	137	19	4			3	5
11	165	153	134	19	4			3	5
12	162	150	131	19	4			3	5
13	160	124	104	20	4	2	23	3	4
14	157	122	103	19	4	2	23	2	4
15	154	121	102	19	4	2	21	2	4
16	151	118	100	18	4	2	21	2	4
17	145	113	96	17	4	2	21	1	4
18	143	111	94	17	4	2	21	1	4
19	136	105	88	17	4	2	20	1	4
20	135	105	90	15	4	2	20	1	3
21	130	104	89	15	4	2	16	1	3
22	128	103	89	14	4	2	15	1	3
23	128	103	89	14	4	2	15	1	3
24	120	95	82	13	4	2	15	1	3
25	117	92	79	13	4	2	15	1	3
26	109	99	86	13	4	2		1	3
27	107	97	83	14	4	2		2	2
28	108	98	84	14	4	2		2	2
29	108	98	84	14	4	2		1	3
30	108	98	85	13	4	2		1	3
31	104	94	82	12	4	2		1	3
条例定数	133	119	102	17	4	2		3	5

2 課題

平成18年から新規採用を6年間控えるという厳しい削減策の後、一定の職員削減を行いつつも新規採用を積極的に行い、年齢構成上の問題から、社会人採用を含めた対応を行ってきた。そうした対応を取りながらも現在、50歳以上が約3分の1を占めているが、概ねその次の世代からは平均的な年齢構成を見ることができる。そのため、管理職の人数を含めた各階層の見直しが必要となってくるとともに、経験不足による事務事業へのマネジメント不足を招くことになりかねない。それらの結果として、機構の見直しは当然としながらも、研修を始めとした職員の資質の向上と、職員自身の自覚がより必要となる。

定員管理に関しては、人口減少傾向にあってこれまでの類似団体や近隣市町村との比較といった相対的なものを基準としながらも、今後どのような形で持続可能なまちづくりを行っていくかといったしっかりした理念と、人口推移を鑑みながらの独自の戦略や長期的展望のもとに、機構と共に必要職員数を絶対的に検討していくことが求められている。加えて、働き方改革に代表されるように、労働環境の整備について、地方公共団体が率先して行うことが求められており、定員管理においても課題の一つとなっている。

年齢	人員	割合
57歳以上	11	10.6%
54～56歳	12	11.5%
48～53歳	19	18.3%
42～47歳	15	14.4%
36～41歳	10	9.6%
30～35歳	10	9.6%
24～29歳	15	14.4%
23歳以下	12	11.5%
計	104	100.0%



3 定員管理の基本的考え方と方向性

これまで行ってきたアウトソーシングや指定管理者制度導入での職員数の削減は、将来的な展望に立つと限界を迎えつつあることから、人口減の中ではあるが、安定した定員数を目指していくものとする。ただし、全ての職種における今後見込まれる需用等の精査を行いつつ、業務の執行方法の徹底した見直し、新たなアウトソーシング可能な分野の発掘、指定管理者制度について導入可能な施設の見直し、定員削減可能な事務・事業を絶えず検討することが必要であり、その努力を怠ることは避けなければいけない。

そうした中、まちづくり会社の設立による事務事業のアウトソーシング化が新たに始まっており、まちなか再生計画における事業推進を民間に委ねる方策を検討するほか、さらに NPO 法人等の組織やそれに準じるボランティア団体等へのアウトソーシ

ングを進めるものであるが、住民サービスの向上を目指すよう最大限の努力を行うものとする。

4 目標

本計画に沿った取組を進めることにより、長期的には令和20年度までの20年間で令和元年4月1日現在の職員数の18%減、ピーク時の半数以下である85人の職員で運営可能な体制を目指すこととする。

この長期的削減目標をより具体的にするため、期間を前期10年と後期10年に分けてそれぞれの削減目標を11人、8人と各期間において1割程度の削減を目指すものとする。さらに5年間ごとの目標値を下表のように定める。

これらの目標値については、退職者の再任用制度の運用を前提としているが、今後退職年齢の引き上げ等の制度改正や、人口減少傾向によって、見直しが必要になる場合がある。その場合は、随時、見直すこととしたい。

今後は、組織全体のバランスを意識しながら、全体のスリム化に向けて採用者を絞りながら目標達成に向けて努力するものとする。

期別	年別	退職者数	採用者数	職員数
前期	令和元年			104
	令和2年	10	14	101
	令和3年	1		
	令和4年	2		
	令和5年	4		
	令和6～10年	17	9	93
後期	令和11～15年	9	8	92
	令和16～20年	17	10	85

退職者数は表記年の3月末、採用者数・職員数は表記年の4月1日時点とする。

※定員に含まれる再任用職員について、この計画における職員数には計上していない。

5 具体的な取り組み

本計画を達成するために以下のことについて検討、推進するものとする。

- ・絶えず組織機構を見直し、課・係の統廃合を行う。
- ・事務事業の見直しによる業務の効率化を図る。
- ・アウトソーシングの更なる推進と新規分野を発掘する。
- ・施設管理において指定管理者制度をできるだけ導入する。
- ・住民との協働事業によりサービスを行う。
- ・再任用制度を導入する。
- ・職員の配置転換を行う。