

奈井江町定員管理計画

令和7年度～令和16年度

令和7年10月1日
総務課

目 次

1. 計画策定にあたって	
(1) 計画策定の趣旨	2
(2) 基本的事項	2
(3) 定員管理計画の位置付け	3
(4) 定員の定義	3
(5) 適用の範囲	3
2. これまでの定員管理等の状況	
(1) 現在の職員数	4
(2) 職種別職員数	5
(3) 年齢別職員数	6
(4) 定年延長及び再任用職員の状況	7
(5) 会計年度任用職員の状況	8
(6) 職員の休暇・休業の状況	8
(7) 空知管内町村の人口千人当たり普通会計職員数の比較	10
(8) 空知管内町村との部門別職員比較	11
(9) 類似団体との比較	13
(10) 人件費の状況	14
3. 定員管理における課題	
(1) 生涯活躍のまち事業等による業務量の増加	15
(2) 人口推計を踏まえた体制づくり	15
(3) 休職・育児休業等への対応	16
(4) 正規職員の年齢構成の偏りの是正	16
(5) 専門職の確保	16
(6) 働き方改革への対応	16
4. 定員管理の基本的な考え方・目標について	
(1) 基本的な考え方	17
(2) 計画期間	17
(3) 数値目標	17
5. 目標達成に向けた取り組み	
(1) 定年延長及び再任用職員	18
(2) 専門職の確保	18
(3) 会計年度任用職員の効果的活用	18
(4) 人材育成と人事評価制度の活用	18
(5) 事務改善と機構の見直しによる業務の効率化	18
(6) 年齢構成の偏りの早期解消	19
《定員管理計画》	20

1. 計画策定にあたって

(1) 計画策定の趣旨

本町では、令和 4 年度より「奈井江版生涯活躍のまち 誰もが躍動し、寄り添い集う全世代共奏のまちづくりプロジェクト」に取り組み、まちじゅう音楽事業など未来につながる施策を推進しており、令和 7 年度は生涯活躍のまち事業を柱とした第 7 期まちづくり計画がスタートしました。

将来に向けて、質の高い行政サービスの維持・提供を続けていくためには、効率的な行財政運営に努めていくことが必要であることから、令和 2 年度に大規模な機構改革を行ったほか、適宜施策に沿って柔軟な機構の見直しを行っています。

これまでの本町の職員適正化に係る計画は、一般事務職の採用及び定員管理計画として、主に職員採用を検討する資料として作成しており、廃止や縮小を行う部門における職員を削減する以外は、基本的に職員数を維持する計画としてきました。

本町においては、近年介護 2 施設の民間譲渡を行ったほか、人口の減少や ICT の進展、定年の延長など、地方公共団体を取り巻く環境は大きく変化していることから、類似団体等の職員数なども参考としながら、将来にわたって職員の安定確保に努めるとともに、時代の変化や町民のニーズに柔軟に対応していける組織体制を構築していくため「奈井江町定員管理計画」を策定するものです。

(2) 基本的事項

① 地方自治法

地方自治体の職員定数については、地方自治法第 172 条第 3 項において規定されており、具体的な定数は条例で定めることとされています。

② 奈井江町職員定数条例

条例では、町長部局、議会、農業委員会及び教育委員会の事務部局に常時勤務する職員の数を規定しています。この定数には、副町長及び教育長並びに臨時的に任用された者及び休職中の者は含まれないこととされています。

条例第 2 条に定める定員

ア) 議会事務局 2 名 イ) 教育委員会事務局 19 名

ウ) 町長の事務部局 150 名 エ) 農業委員会事務局 2 名

③ 定員管理計画

定員管理計画は、定員管理の実績、今後の行政需要の動向等を踏まえた上で、適正な定員管理を図るための数値目標等を掲げるものです。状況の変化に応じて積極的に内容を精査し、行財政環境の変化に即したものにしよう、適切に見直していくことが必要です。

総務省では、平成 27 年 8 月に「地方行政サービス改革の推進に関する留意事

項」を策定しており、地方自治体はこの留意事項を参考に、民間委託等の推進や指定管理者制度等の活用など、積極的に業務改革に努める必要があります。

(3) 定員管理計画の位置付け

奈井江町第7期まちづくり計画において、行財政改革に関する事項は、政策5「みんなでつくる、住みたいまちを目指して」において定められており、実施計画「(3)健全で効率的な行財政運営の推進」の1-⑧に「多様化・複雑化する地域政策課題に対応できる組織・機構を築くとともに、定員管理計画による効率的な人事行政を進めます」としていることから、定員管理計画はまちづくり計画の関連計画として位置づけ、適切に実行していく必要があります。

(4) 定員の定義

定員の定義は、総務省が毎年度行っている「地方公共団体定員管理調査」の定義に準じ、一般職に属する職員（正規職員、フルタイムの再任用職員）を対象とします。

対象とならない職員の具体例

- ① 会計年度任用職員（フルタイム・パートタイム）
- ② 任期付短時間勤務職員
- ③ 出向・研修など、相手先で給与を負担してもらっている職員
- ④ 再任用職員のうち短時間勤務の職員
- ⑤ 特別職（町長、副町長、教育長）

(5) 適用の範囲

本計画は、一般行政部門及び特別行政部門、公営企業等会計部門など、本町において定員管理をする部門すべてに適用します。

- ☞ 一般行政部門 → 議会、総務・企画、税務、民生、衛生、労働、農林水産、商工、土木などの部門の総称です。
- ☞ 特別行政部門 → 教育と消防が対象となりますが、本町の消防部門は広域で行っていることから含まれないため、教育部門のみ対象となります。
- ☞ 普通会計職員数 → 一般行政部門と特別行政部門の職員数の合計です。
- ☞ 公営企業等会計部門 → 本町では下水道事業会計と病院事業会計、国保事業会計、後期高齢者医療会計が対象となります。

2. これまでの定員管理等の状況

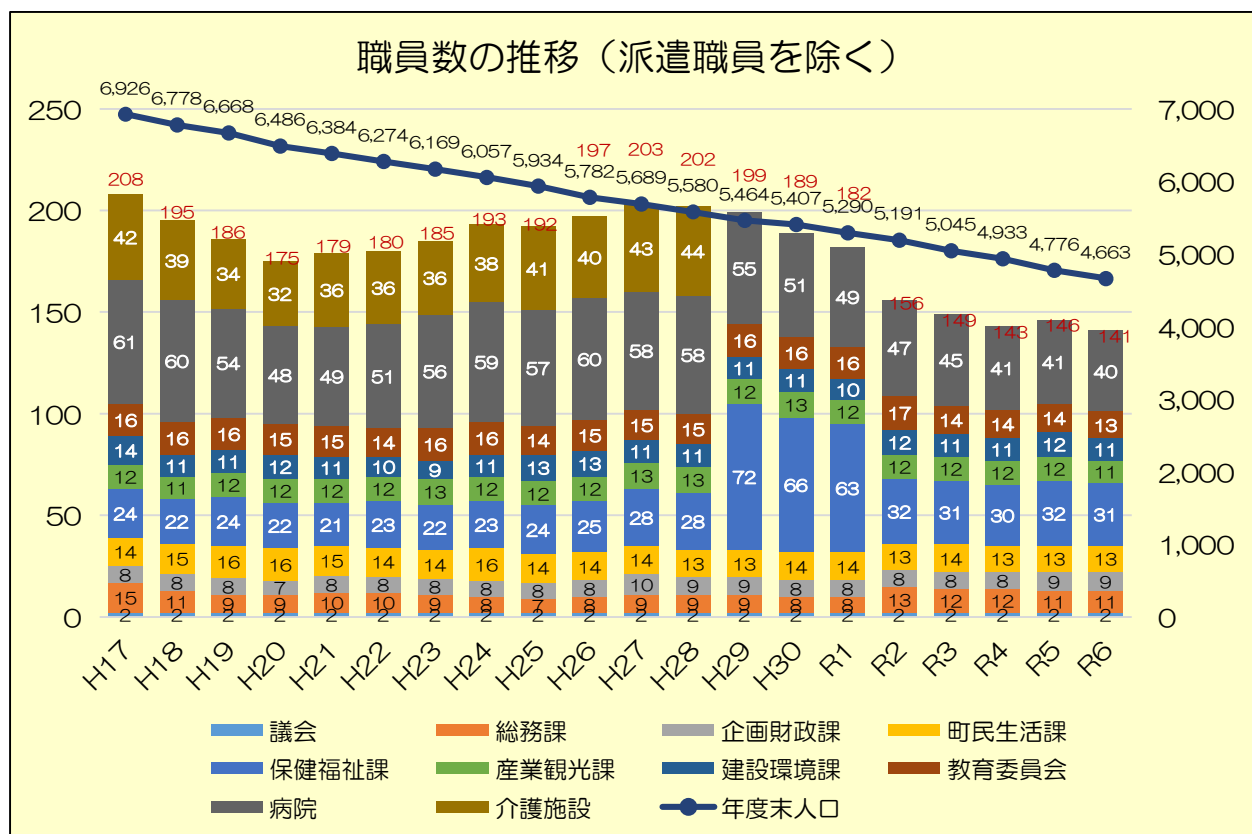
(1) 現在の職員数

普通会計と公営企業等会計部門を合計した総職員数（以下「総職員数」という。）は、平成 28 年度までは介護施設職員などで増加傾向となっていました。介護施設の民営化により平成 29 年度以降は減少傾向に転じ、派遣職員の移管が完了した令和 2 年度には大きく減少し、その後は横ばい状態が続いています。

<現在の職員数>

※令和 6 年度 地方公共団体定員管理調査

部門	議 会	総務課	企画財政課	町民生活課	保健福祉課	うちこども園
職員数	2 人	11 人	9 人	13 人	31 人	10 人
部門	産業観光課	建設環境課	教育委員会	病 院	合 計	
職員数	11 人	11 人	13 人	40 人	141 人	

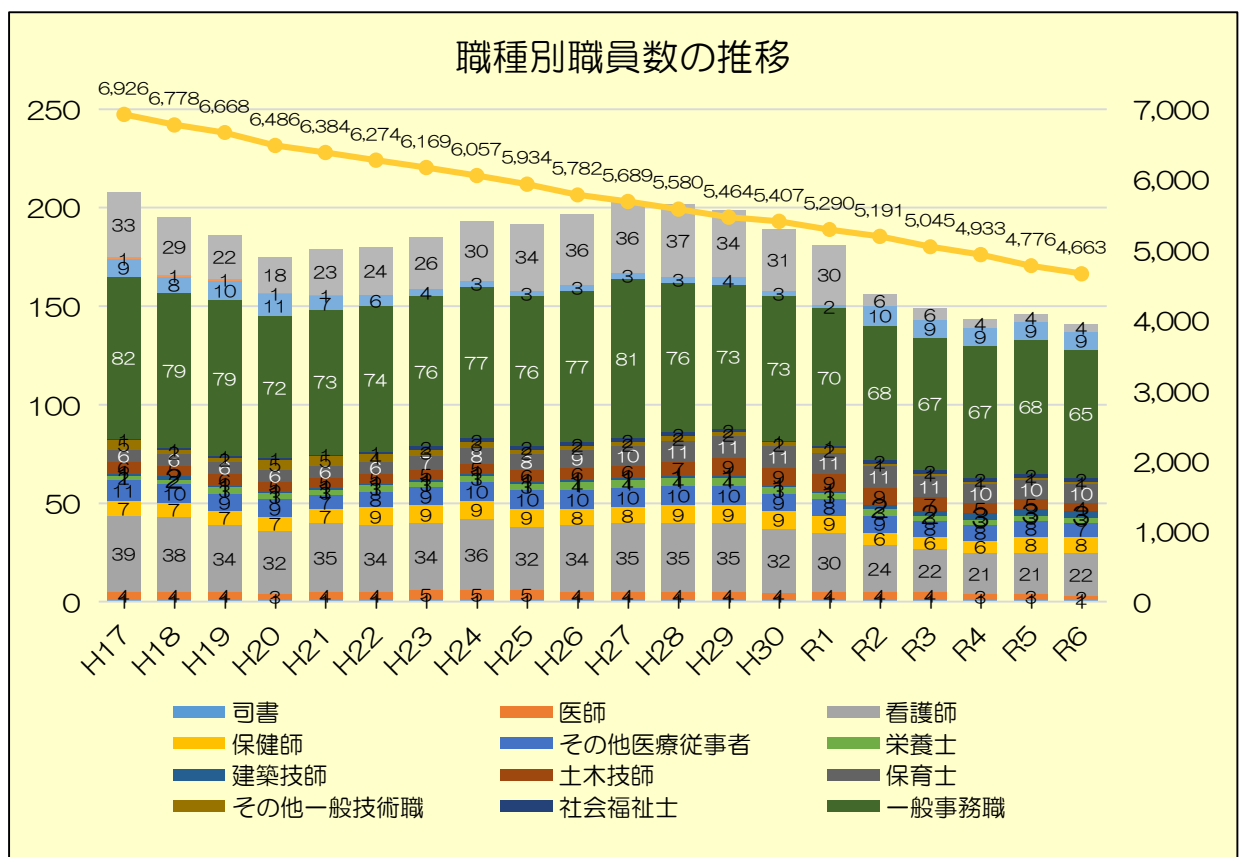


総職員数は、介護 2 施設の民間譲渡を行ったため、平成 28 年度の 202 人から 141 人まで大きく減少しています。介護 2 施設を除く職員数は、158 人から 17 人の減少となっていますが、病床の削減や転換により病院職員が 18 人減少していることから、病院を除く職員数では 1 名増加している状況となっています。

(2) 職種別職員数

※令和 6 年度 地方公共団体定員管理調査

職種	司書	医師	看護師	保健師	その他 医療従事者
職員数	1 人	2 人	22 人	8 人	7 人
職種	栄養士	建築技師	土木技師	保育士	介護職
職員数	3 人	3 人	4 人	10 人	4 人
職種	その他 一般技術職	社会福祉士	一般事務職	その他 技能労務職	合計
職員数	1 人	2 人	65 人	9 人	141 人



職種別の職員数では、介護 2 施設の民間譲渡及び病院の病床数削減により「看護師」と「介護職」が大きく減少しています。令和 2 年度に「その他技能労務職」が増加していますが、介護施設から戻った職員であり、業務内容は一般事務職と同様であることから、「一般事務職」の人数は減少していない実態となっています。

(3) 年齢別職員数

※普通会計職員

	平成 21 年度	平成 26 年度	令和元年度	令和 6 年度
20 歳以下			(3.2%) 3 人	(4.1%) 4 人
21～25 歳以下	(2.2%) 2 人	(7.6%) 7 人	(9.7%) 9 人	(7.2%) 7 人
26～30 歳以下	(5.6%) 5 人	(6.5%) 6 人	(7.5%) 7 人	(8.3%) 8 人
31～35 歳以下	(20.2%) 18 人	(4.3%) 4 人	(3.2%) 3 人	(3.1%) 3 人
36～40 歳以下	(28.1%) 25 人	(19.6%) 18 人	(5.4%) 5 人	(7.2%) 7 人
41～45 歳以下	(11.2%) 10 人	(27.2%) 25 人	(18.3%) 17 人	(11.3%) 11 人
46～50 歳以下	(12.4%) 11 人	(16.3%) 15 人	(25.8%) 24 人	(18.6%) 18 人
51～55 歳以下	(13.5%) 12 人	(9.8%) 9 人	(14.0%) 13 人	(29.9%) 29 人
56～60 歳以下	(6.8%) 6 人	(8.7%) 8 人	(10.8%) 10 人	(7.2%) 7 人
61～65 歳以下			(2.1%) 2 人	(3.1%) 3 人
合計	(100.0%) 89 人	(100.0%) 92 人	(100.0%) 93 人	(100.0%) 97 人
30 歳以下の割合	7.8%	14.1%	20.4%	19.6%
31 歳～40 歳の割合	48.3%	23.9%	8.6%	10.3%
41 歳～50 歳の割合	23.6%	43.5%	44.1%	29.9%
51 歳以上の割合	20.3%	18.5%	26.9%	40.2%

普通会計の職員数は、平成 21 年度対比で 8 名増加しています。

年齢構成では、平成 13 年度に職員を採用したのを最後に、退職者の不補充を 7 年間継続したことにより年齢構成が大幅に偏っており、現在 30 代の職員は 10%程度しかない状況となっています。

反対に、昭和から平成の前半にかけて採用された 51 歳以上の職員は 40%を超える割合となっていますが、定年延長により、61 歳以上の職員が一定程度継続して勤務することが想定されるため、今後もこの割合は大きく減少することは考えにくい状況となっています。

一方で旧定年年齢により退職する職員もいることから、計画的な採用を続けていくには、早期に意向の確認を行うなど、対策を検討しなければなりません。

(4) 定年延長及び再任用職員の状況

年度	60 歳到達者（前年度末）				再任用及び定年延長者の職種の別				
	退職	再任用	定年延長	計	一般事務	その他技能	保育士	看護師	計
H27		1 人		1 人	1 人				1 人
H28	1 人	3 人		4 人	2 人	1 人			3 人
H29		3 人		3 人	5 人	1 人			6 人
H30	2 人	2 人		4 人	3 人	1 人			4 人
R1					1 人	1 人			2 人
R2	3 人	3 人		6 人	3 人	1 人	1 人		5 人
R3	1 人	2 人		3 人	2 人	1 人		1 人	4 人
R4	2 人	1 人		3 人	3 人	1 人		1 人	5 人
R5	1 人	1 人		2 人	4 人	1 人		1 人	6 人
R6	5 人		1 人	4 人	3 人	1 人		1 人	5 人

51 歳以上の職員が多くなっていることもあり、毎年旧定年年齢を迎える職員がいますが、平成 27 年度以降の実態としては 30 名中 16 名が再任用又は定年延長により継続勤務し、約 5 割の職員は 60 歳で退職している状況となっています。

なお、北海道市町村職員退職手当組合の普通負担金の算定においても、定年年齢の段階的引き上げに伴い令和 6 年度から導入されていた軽減措置が、退職等の実態を反映し、令和 7 年度には 50/100 から 75/100 に縮小されたことから、旧定年年齢以降の勤務実態は当町と同様の傾向にあるものと思われる、今後の定員管理においてはこれらの職員の動向を考慮する必要があります。

(5) 会計年度任用職員の状況（企業会計雇用を除く）

① フルタイム会計年度任用職員

年度	運動指導士	保育士	教諭	ひだまり支援員	看護師	計
R2	1人	2人	3人	2人		8人
R3	1人	2人	2人	2人		7人
R4	1人	2人	2人	2人		7人
R5	1人	3人	1人	2人		7人
R6	1人	3人	1人	2人	1人	8人

② パートタイム会計年度任用職員

年度	事務	児童館厚生員	放課後児童支援員	保育士	看護師	栄養士
R2	12人	4人	4人	4人	2人	1人
R3	12人	4人	4人	6人	3人	1人
R4	13人	4人	4人	6人	4人	1人
R5	13人	3人	4人	5人	2人	1人
R6	14人	3人	5人	4人	2人	

年度	歯科助手	ひだまり支援員	ALT	協力隊	その他	合計
R2	3人	1人	2人		3人	36人
R3	3人	1人	2人	4人	3人	43人
R4	3人	1人	2人	6人	2人	46人
R5	3人	1人	2人	8人	2人	44人
R6	3人	1人	3人	14人	3人	52人

「まちじゅう音楽」や「公設塾ななかま」などの取り組みにより、近年は地域おこし協力隊が多く赴任し、活動していることから、パートタイム会計年度任用職員が16人増加していますが、その他の職種については、フルタイムも含めて大きく変動していません。

(6) 職員の休暇・休業の状況

心の健康問題により休暇又は休業を取得する職員は、平成22年度以降の実数が13名となっており、ほぼ継続的に誰かが休暇等を取得している実態であることから、メンタルヘルス対策の強化や復帰に向けたプログラムの適切な運用に努めていく必要があります。

子育てに係る休暇の取得は、職員の希望する期間適正に取得が行われていますが、近年は新採用により20～30代の職員が増加しているため、今後は育児休業の取得者が増加することも想定されることから、会計年度任用職員の活用も含め、行政サービスの低下につながらないよう対応していくことが必要となります。

種別 年度	身体的病気				心の健康問題			
	休暇		休業		休暇		休業	
	取得人数	延べ日数	取得人数	延べ日数	取得人数	延べ日数	取得人数	延べ日数
H22	2人	40日			1人	83日		
H23	2人	53日						
H24	3人	263日						
H25					2人	128日		
H26					1人	37日	1人	328日
H27					1人	90日	1人	185日
H28	1人	31日			2人	90日	2人	413日
H29	3人	166日						
H30					3人	142日	1人	182日
R1	1人	15日			2人	163日	1人	47日
R2	3人	303日			2人	109日	2人	292日
R3	1人	88日					1人	233日
R4					4人	237日	1人	185日
R5							1人	366日
R6	4人	293日	2人	79日			2人	730日

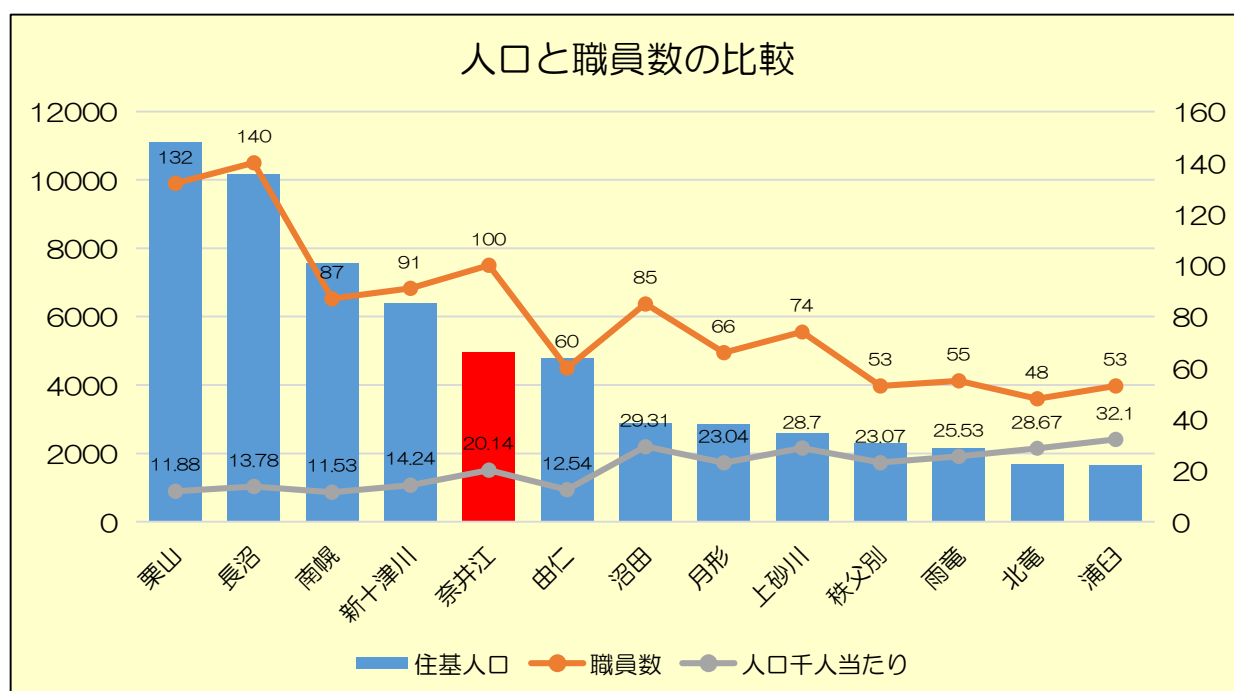
種別 年度	子育て			
	産前・産後		育児	
	取得人数	延べ日数	取得人数	延べ日数
H22	4人	373日	4人	643日
H23	1人	99日	5人	1643日
H24	1人	82日	2人	551日
H25	2人	99日	2人	201日
H26	1人	84日	2人	646日
H27	4人	371日	6人	1078日
H28			3人	883日
H29	1人	90日		
H30	3人	135日	2人	581日
R1	3人	277日	4人	674日
R2	1人	41日	2人	518日
R3	1人	103日	1人	233日
R4	2人	183日	2人	265日
R5			2人	732日
R6				

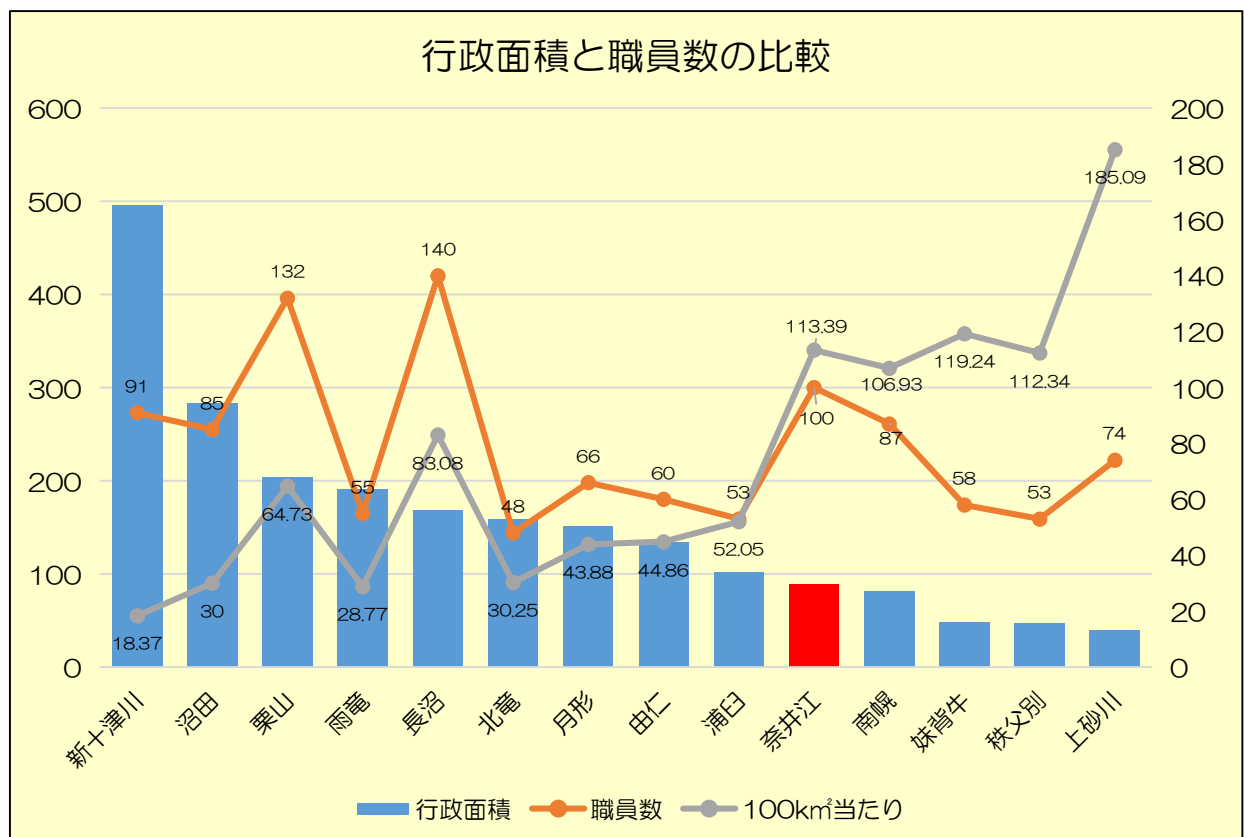
(7) 空知管内町村の人口千人あたり普通会計職員数の比較

人口に関わらず、一定の行政事務は行わなければならないことから、全体として人口が少なくなると人口当たり職員数は多くなる傾向となります。当町の職員数は、空知管内の同規模町村と比較して人口千人あたり職員数で4～5名程度多い状況となっており、行政面積による比較についても、同様に職員数が多くなっています。

※令和5年度 地方公共団体定員管理調査

市町村名	行政面積 (k m ²)	住基人口	普通会計職員 員数	人口千人当 たり職員数	100k m ² 当 たり職員数
栗山町	203.93	11,107 人	132 人	11.88 人	64.73 人
長沼町	168.52	10,158 人	140 人	13.78 人	83.08 人
南幌町	81.36	7,546 人	87 人	11.53 人	106.93 人
新十津川町	495.47	6,389 人	91 人	14.24 人	18.37 人
奈井江町	88.19	4,966 人	100 人	20.14 人	113.39 人
由仁町	133.74	4,783 人	60 人	12.54 人	44.86 人
沼田町	283.35	2,900 人	85 人	29.31 人	30.00 人
月形町	150.40	2,864 人	66 人	23.04 人	43.88 人
妹背牛町	48.64	2,691 人	58 人	21.55 人	119.24 人
上砂川町	39.98	2,578 人	74 人	28.70 人	185.09 人
秩父別町	47.18	2,297 人	53 人	23.07 人	112.34 人
雨竜町	191.15	2,154 人	55 人	25.53 人	28.77 人
北竜町	158.70	1,674 人	48 人	28.67 人	30.25 人
浦臼町	101.83	1,651 人	53 人	32.10 人	52.05 人

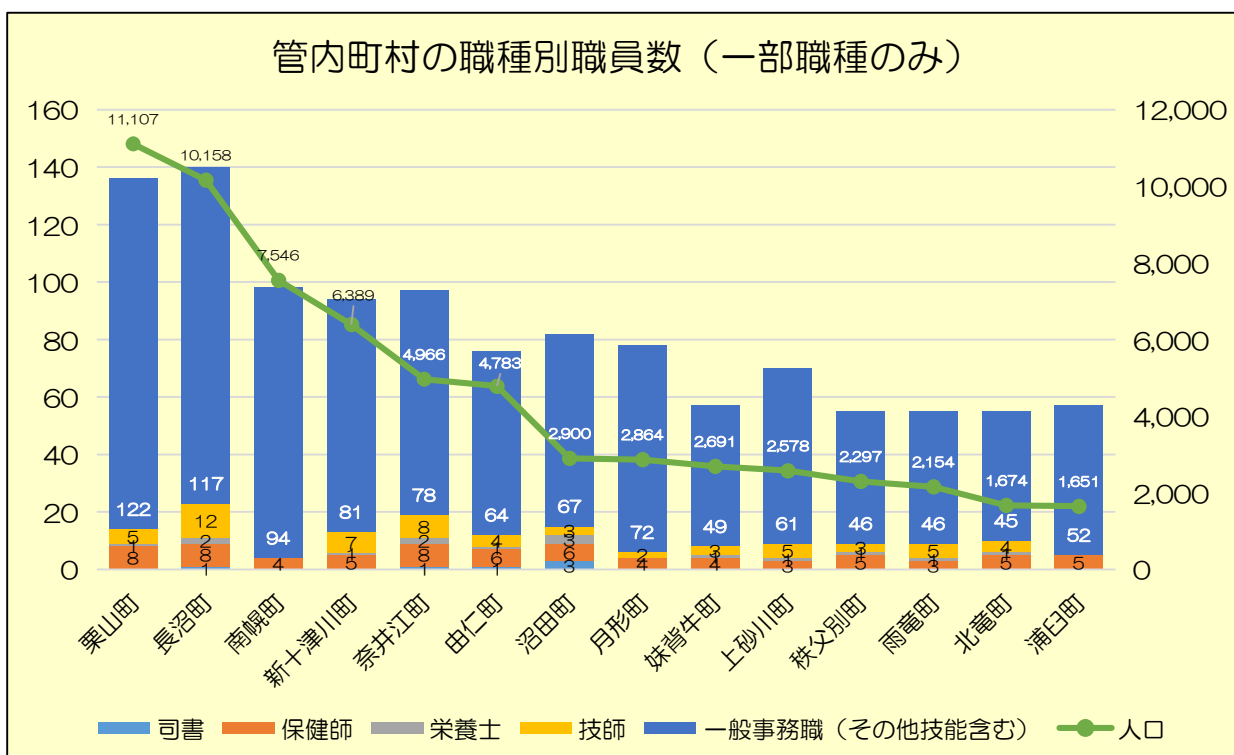
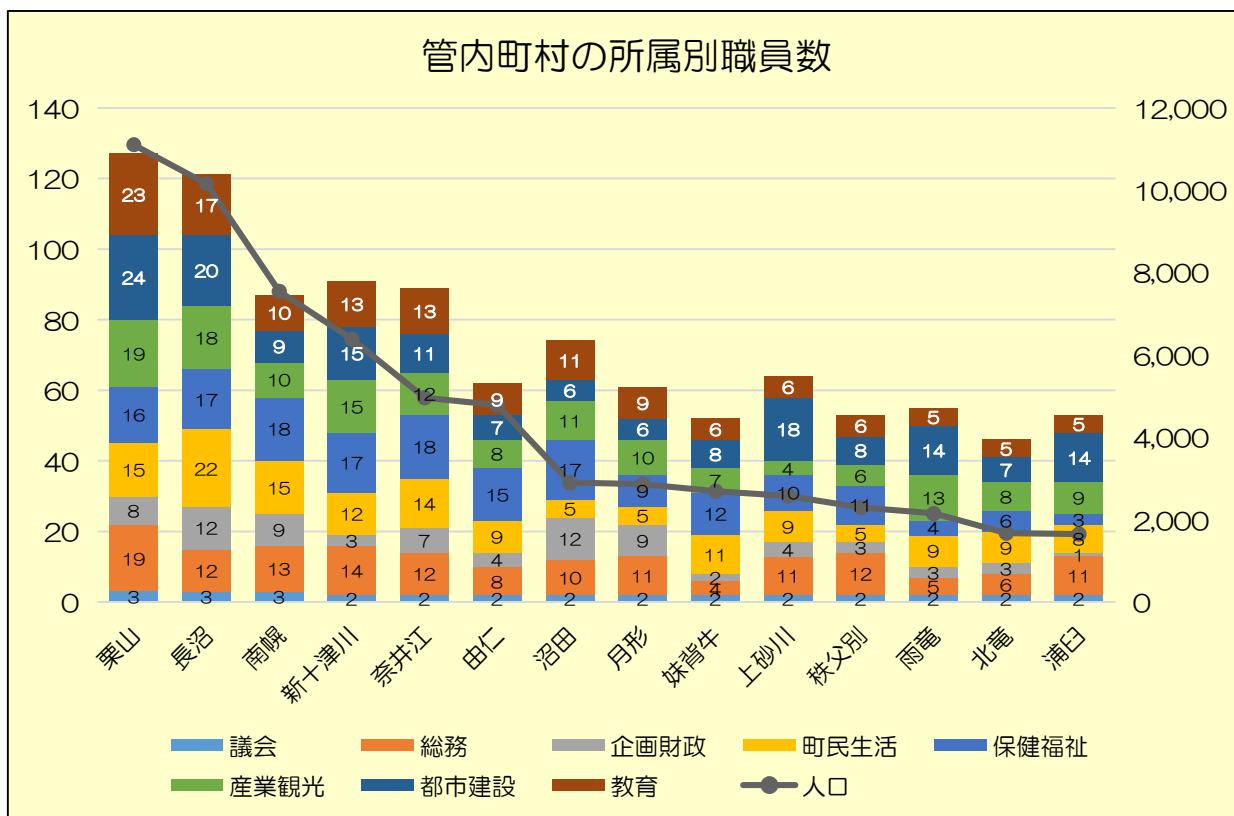




(8) 空知管内町村との部門別職員比較（消防・こども園・福祉施設を除く普通会計職員数）

※令和5年度 地方公共団体定員管理調査（単位：人）

町村	人口	議会	総務	企画 財政	町民 生活	保健 福祉	産業 観光	都市 建設	教育	合計
栗山	11,107	3	19	8	15	16	19	24	23	127
長沼	10,158	3	12	12	22	17	18	20	17	121
南幌	7,546	3	13	9	15	18	10	9	10	87
新十津川	6,389	2	14	3	12	17	15	15	13	91
奈井江	4,966	2	12	7	14	18	12	11	13	89
由仁	4,783	2	8	4	9	15	8	7	9	62
沼田	2,900	2	10	12	5	17	11	6	11	74
月形	2,864	2	11	9	5	9	10	6	9	61
妹背牛	2,691	2	4	2	11	12	7	8	6	52
上砂川	2,578	2	11	4	9	10	4	18	6	64
秩父別	2,297	2	12	3	5	11	6	8	6	53
雨竜	2,154	2	5	3	9	4	13	14	5	55
北竜	1,674	2	6	3	9	6	8	7	5	46
浦臼	1,651	2	11	1	8	3	9	14	5	53



管内町村との部門別や職種別の比較では、特定の部門や職種ではなく全体的に職員数が多いという実態となりました。

技師や保健師の人数については、人口規模が約 1,500 人大きい新十津川町よりも多い状況であり、人口規模の近い由仁町と比較すると技師や保健師、一般事務職などが相当多いという状況となっています。

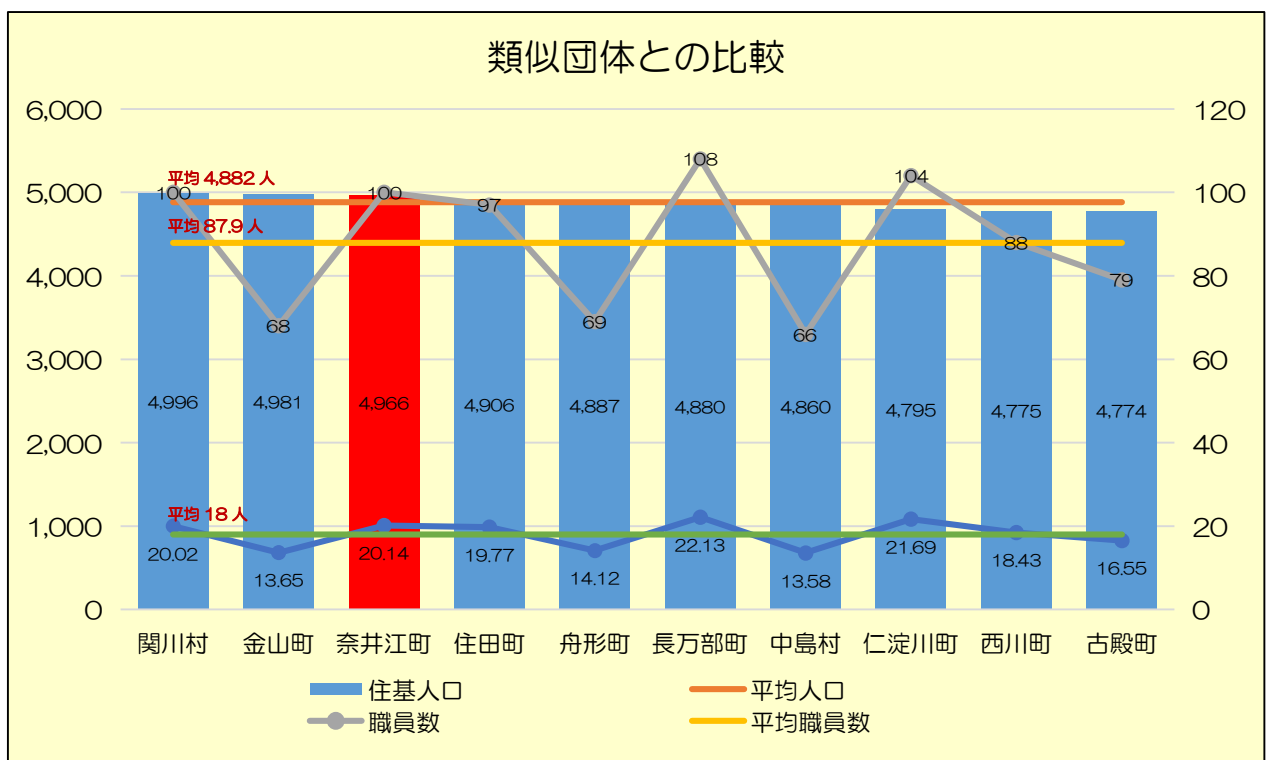
(9) 類似団体との比較

総務省の公表している「類似団体別職員数」は、一般行政部門及び普通会計部門について、人口構造と産業構造から類似する市区町村をグループに分け、そのグループ内の人口 1 万人当たりの職員数の平均値を算出し、職員数の比較を行うものです。

奈井江町は、「人口規模 5 千人未満」で、「二次産業と三次産業を合計した割合が 80%以上」、かつ「三次産業の割合が 60%未満」である「町村Ⅰ-1」に区分されており、全国では 50 団体が属しています。

同区分の町村の中で、当町に人口規模に近い 10 町村での比較では、当町の職員数は多い方から 3 番目という結果になっています。

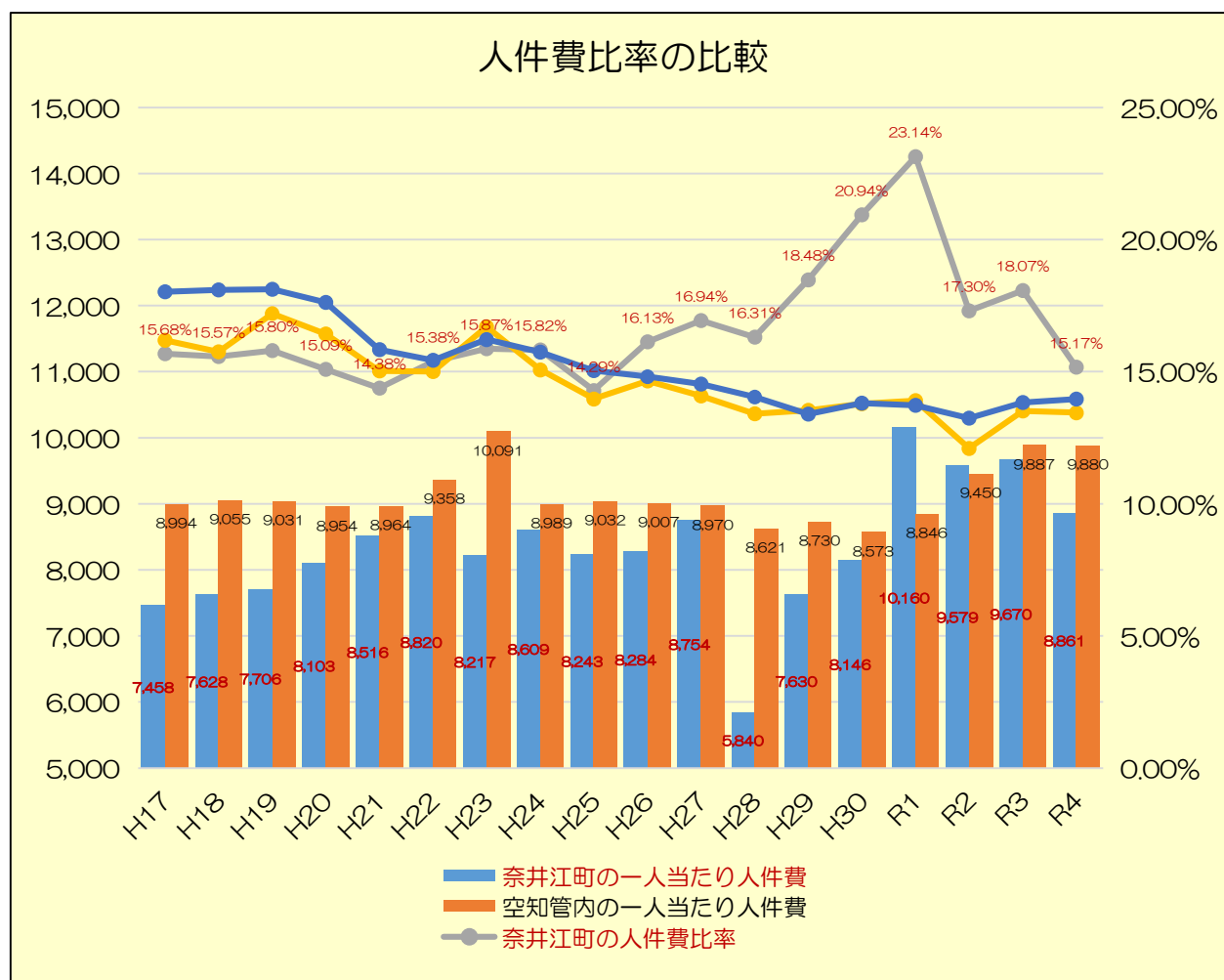
市町村名	行政面積 (k m ²)	住基人口 (人)	普通会計 職員数	人口千人当 たり職員数	100k m ² 当 たり職員数
新潟県関川村	299.61	4,996	100	20.02	33.38
山形県金山町	161.67	4,981	68	13.65	42.06
奈井江町	88.19	4,966	100	20.14	113.39
岩手県住田町	334.84	4,906	97	19.77	28.97
山形県舟形町	119.03	4,887	69	14.12	57.97
北海道長万部町	310.76	4,880	108	22.13	34.75
福島県中島村	18.92	4,860	66	13.58	348.84
高知県仁淀川町	333.00	4,795	104	21.69	31.23
山形県西川町	393.19	4,775	88	18.43	22.38
福島県古殿町	163.29	4,774	79	16.55	48.38



(10) 人件費の状況

当町の人件費比率は、平成 29 年度に介護 2 施設の民間譲渡に係る職員派遣により、企業会計から職員の異動があったため一時的に大きく上昇していますが、近年は管内の平均に近い数値となっています。

当町は、職員一人当たり給与費が低いにも関わらず、人件費比率が空知管内町村の平均より高い状況とであることから、職員数が多い状況であることが推測される結果となっています。



3. 定員管理における課題

(1) 生涯活躍のまち事業等による業務量の増加

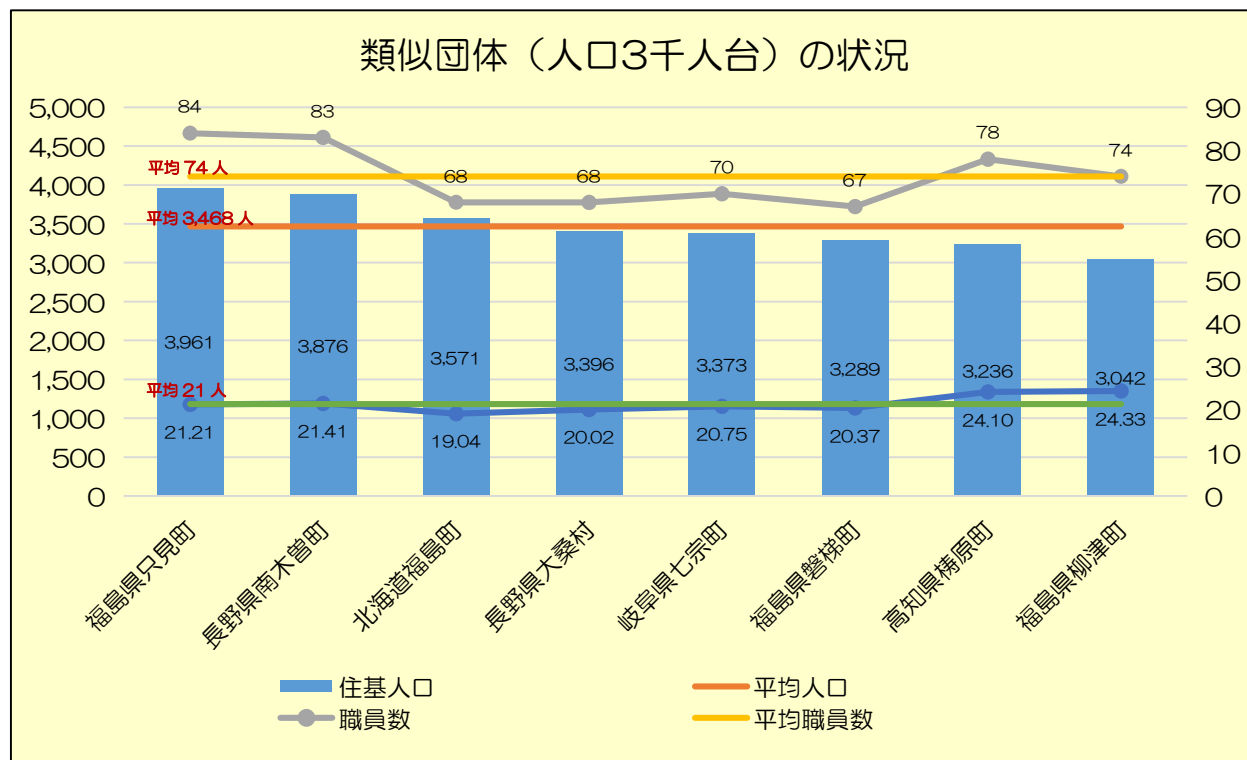
令和4年度より取り組んでいる「奈井江版生涯活躍のまち」については、以前から取り組んできた事業の一部についても実施していることから、事業に関係する職員については、事業の実施主体である「一般社団法人ないえ共奏ネットワーク」の職員としても発令を受けており、令和6年度には52人の職員に対して職務専念義務免除の許可をしています。

今後は、共奏ネットワークの体制強化の状況を見ながら、兼務を解消させていく方向性となっていますが、同事業による活動は多岐にわたっているため、引き続き一定程度職員の関与が必要であると思われることから、安定的に事業が運営できるよう職員の確保をしていく必要があります。

(2) 人口推計を踏まえた体制づくり

第7期まちづくり計画における2035年（令和17年）の推計人口は3,572人であることから、職員体制についても人口規模などに見合った適正なものとしていかなければなりません。

「類似団体別職員数」の「町村Ⅰ-1」区分における、推計人口に近い人口規模の町村の普通会計職員数は下記のとおりであることから、適正な職員数を推計する上で参考としていく必要があります。



(3) 休職・育児休業等への対応

平成 25 年度以降、心の健康問題により休暇や休職となる職員が、毎年 1～2 人いる状況となっていますが、その理由は様々であり、職場復帰ができる場合でも、その治療には時間を要しています。

令和 6 年度には、奈井江町職員の職場復帰支援に関する規程を整備したほか、心の健康問題による長期療養からの復帰に係るプログラムを作成し、対象となる職員と適切に意思疎通しながら復帰に向けた取り組みを行うこととしています。

育児休業や産前・産後休暇などは適正に利用されていますが、近年は続けて職員採用を行っており、今後休暇の対象となる職員が増加することが想定されることから、休暇期間中の代替職員確保に関することも含めて、希望する職員が休暇を取得しやすい体制を整備する必要があります。

(4) 正規職員の年齢構成の偏りの是正

現在の職員年齢構成は、30 歳以下が 19.6%、31～40 歳以下が 10.3%、41～50 歳以下が 29.9%、51～60 歳以下が 37.1%、61 歳以上が 3.1%となっており、中間年齢層が少なく、高年齢者層が非常に多い状況となっています。

定年延長により、現在の高年齢者層は 60 歳を超えても一定程度継続して勤務することが想定されることから、今後更に年齢層の偏りが顕著な状況となることが想定されます。

(5) 専門職の確保

土木や建築技師、保健師、社会福祉士、保育士、看護師、介護福祉士などの専門職については、募集をしても応募のない場合や採用を決定しても断られる場合があるなど、採用することが難しく、欠員が長期間となる場合があることから、計画的な採用に努める必要があります。

特に、配置基準等が定められている職種・部署について、早期に確保を図っていくことが必要となります。

(6) 働き方改革への対応

働き方改革では、時間外労働時間の上限規制など働きやすい職場環境づくりが求められていることから、有給休暇の取得促進など、勤務環境の改善に取り組むとともに、時間外労働の適正な管理など、ワークライフバランスとメンタルヘルスに配慮した対応に取り組んでいかなければなりません。

4. 定員管理の基本的な考え方・目標について

(1) 基本的な考え方

これまでの定員管理は、本町の現状の職員体制をベースに職員数を維持する方向で進めてきましたが、今後も引き続き人口が減少する推計であることに加え、類似団体、空知管内の町村における職員数なども参考としながら、人口規模などに対して適正な職員数となるよう、基本的には職員数を減少させる方向性で検討を行うものとします。

また、育児休暇や病気休暇など、長期の休暇を取得する職員がいる場合の代替職員として、会計年度任用職員を活用することも含め、ワークライフバランスの推進や職員の健康確保に配慮した人員の確保を進めていく必要があります。

(2) 計画期間

計画期間は 10 年間で、令和 7 年度から令和 11 年度までを前期、令和 12 年度から令和 16 年度までを後期とし、前期の最終年である令和 11 年度に見直しを行うものとします。

(3) 数値目標

これまで、当町は職員数を維持する方向で定員の管理を行ってきており、公営企業会計と派遣職員を除く普通会計の職員数は、平成 17 年度の 89 人に対して令和 6 年度は 97 人と 8 名増加しており、人口が 2,219 人減少している状況に対して逆行する状況となっています。

一方で、生涯活躍のまちへの取り組みや住民の健康を守る視点から保健分野職員の充実を図ってきているなど、当町の特別な事情もあるため単純な比較をすることはできませんが、類似団体及び空知総合振興局管内の町村と比較して、2 割程度職員数が多い状況となっています。

人材確保の困難さや安定的な職員確保の観点から、正職員による人員の確保をすることが望ましいですが、第 7 期まちづくり計画の人口推計では、令和 16 年度の人口は 3,572 人と令和 7 年度推計値と比較して 931 人減少する見込みとなっているため、ワークライフバランスやメンタルヘルスなどに配慮することと合わせて、住民サービスの低下を招くことのないよう努めながらも、事務事業の効率化や行政のスリム化に取り組み、職員数の削減を目指していくことが必要となります。

このため、令和 16 年度における普通会計の職員数目標は、推計人口に近い類似町村の職員数を参考としながら、今後の退職見込みなどを反映し 83 人（令和 7 年度より 18 人減）とします。

5. 目標達成に向けた取り組み

(1) 定年延長及び再任用職員

平成 26 年度退職者からは「再任用制度」、令和 5 年度 60 歳到達者からは「定年延長制度」を運用していますが、制度開始後の実態として 60 歳到達者の約 5 割が継続勤務し、残りは 60 歳到達年度末で退職しています。

高年齢層の職員が多い現状から、定年延長等の対象職員の動向が、定数管理及び採用計画に与える影響が非常に大きいことから、継続勤務の意向確認を 60 歳到達の数年前から実施するなど、情報の把握を早期に行ったうえで職員採用の計画をしてきます。

(2) 専門職の確保

看護師や介護士、保育士、土木・建築技師など専門職の確保が必要な業務も多くあり、中には配置基準等が定められている業務もありますが、専門職人材の都市部への集中など、確保が難しい状況が続いていることから、時間的余裕を持って採用活動を実施できるよう取り組んでいきます。

(3) 会計年度任用職員の効果的活用

短期に集中して業務量が増加する場合など、会計年度任用職員が行うことで効率化できる業務を十分に吟味し、有効に活用することで、職員の業務効率を最適化できるよう配置を検討していきます。

(4) 人材育成と人事評価制度の活用

最小の職員数で最大の効果を発揮するため、職員研修の充実・強化により職員個々の能力向上を目指すほか、人事評価制度を適切に運用することで、職員の成長やモチベーションの向上につなげる取り組みを積極的に進めていきます。

(5) 事務改善と機構の見直しによる業務の効率化

今後、人口の減少に伴い、財政規模も縮小していくことが想定されることから、人件費負担を軽減するためにも職員体制のスリム化に取り組むなど、より一層効率的な行政運営が求められています。

当町の大規模な機構改革は令和 2 年に実施していますが、実施から年数が経過しており、生涯活躍のまちなど新たな事業への取り組みや国の施策に合わせた事務事業の見直しも必要であることから、事務改善の取り組みによる行政の効率化を図るとともに、組織・機構の見直しによる体制のスリム化に取り組めます。

(6) 年齢構成の偏り解消

今後、定年延長が完成し 65 歳まで働くことが一般的となり、60 歳到達者の大部分が引き続き勤務することとなった場合、年代による人員の偏りが非常に大きい現状から、計画期間中には 60 歳以上の職員割合が 25%を超えることも想定される状況であることから、既卒者採用の継続的な実施、及び、早期退職制度の導入を検討するなど、偏りの早期解消に向けた方策に取り組んでいきます。

(7) 連携・補完関係の強化、交流・関係人口の活用

現在行っている自治体間の水平的な広域連携（一部事務組合、広域連合）に加え、行政分野全体で不足している専門技術職の確保や効率的な活躍等のため、北海道と市町村との垂直連携も含め、公共団体相互の連携を進めます。

地域おこし協力隊や集落支援員、地域活性化起業人といった外部人材が本町のまちづくりに参画し、着実に成果を上げ、町や職員の活性化に寄与していることから、引き続きこれらの活用を進めます。

＜定員管理計画＞

部門の別			R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R7－ R16
普 通 会 計 部 門	一 般 行 政 部 門	一般事務	54	57	56	56	55	53	51	50	49	48	45	▲12
		技術職	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	▲1
		専門職	22	22	22	22	22	21	21	21	20	20	19	▲3
	教 育 部 門	一般事務	13	15	15	15	15	13	13	13	13	13	13	▲2
	小 計	一般事務	67	72	71	71	70	66	64	63	62	61	58	▲14
		技術職	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	▲1
		専門職	22	22	22	22	22	21	21	21	20	20	19	▲3
		計	97	101	100	100	99	94	92	91	89	88	83	▲18
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院	一般事務	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	±0
		専門職	35	37	36	36	36	36	36	36	36	36	36	▲1
	下 水 道	技術職	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	±0
	国 保	一般事務	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	±0
	後 期	一般事務	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	±0
総 職 員 数	一般事務		75	80	79	79	78	74	72	71	70	69	66	▲14
	技術職		9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	▲1
	専門職		57	59	58	58	58	57	57	57	56	56	55	▲4
	合計		141	147	145	145	144	139	137	136	134	133	128	▲19
派 遣 (外 数)	空知中部広域連合		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	±0
	中空知水道企業団		3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	▲1
	流域下水道組合		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	±0

退職及び新採用		R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R8～ R16計
前年度末退職 (仮) ※病院専門職除く	一般事務	▲7	▲1	▲1	▲1	▲2	▲5	▲3	▲2	▲2	▲1	▲4	▲21
	技術職	▲2	▲1	▲1			▲2				▲1	▲1	▲5
	専門職		▲1				▲1	▲1		▲1		▲1	▲4
新採用 ※病院専門職除く	一般事務	4	5		1	1	1	1	1	1		1	7
	技術職	1		1			1				1		3
	専門職		1					1					1
差し引き増減		▲4	3	▲1	0	▲1	▲6	▲2	▲1	▲2	▲1	▲5	▲19

※令和 8 年度以降の退職者は、60 歳到達者のうち、令和 8 年度は 50%、令和 9～11 年度は 40%、令和 12～14 年度が 30%、令和 15 年度は 20%が退職するものとして試算しています。

※中空知水道企業団の派遣は、令和 11 年度以降事務職 1 名体制として推計しています。