

**羅臼町**  
**定員管理適正化計画**  
**(平成 30～34 年度)**

平成 30 年9月策定

羅臼町役場総務課

# 目 次

1 はじめに	2
2 定員管理の視点	2
3 これまでの職員数の状況	3
4 人件費の状況	7
5 これまでの定員管理の取組状況	8
6 組織(課及びプロジェクト)の変遷	9
7 定員管理の現状及び課題	10
8 今後の定員管理のあり方	14
(1) 計画期間	14
(2) 基本的な考え方	14
(3) 基本方針	14
(4) 年度別定員管理計画(普通会計職員分)	16
(5) 計画の推進	16
(6) 職員定数条例の見直し	17

## 1 はじめに

地方公共団体の行財政を取り巻く環境は依然として厳しい状況にある中で、町民ニーズの高度化・多様化など迅速かつ適切に対応することが求められています。

さらに、地方分権化に対応すべく、羅臼町第7期総合計画(平成 28 年度～平成 35 年度)を基本とした協働のまちづくりを推進する必要があります。

こうした状況の中、平成8年5月に「羅臼町行財政改革大綱」を策定し、この大綱を基本として、平成 10 年度から3か年毎に行財政改革実践期間と位置付けし、現在まで6次に亘って実施計画を策定しながら、行財政運営の改善・推進を図っているところです。

特に、職員数については、財政健全化の観点から、給与削減とともに退職者の補充抑制を行い、定数削減に取り組んできました。

しかしながら、この間の定員削減は厳しい財政事情を反映し、急速かつ大幅なものとならざるを得ず、近年、職員個々の負担の増大からメンタルヘルス不調者の増加など、迅速な事務の遂行に支障が出るケースも生じ始めています。

このようなことから、今後においても厳しい財政状況が見込まれる中、社会経済状況の変化等に的確に対応し、効率的な業務改善等を行う中で、業務量に応じた定員の確保により、円滑な行政運営を図るため、「羅臼町定員管理適正化計画」を策定するものです。

## 2 定員管理の視点

定員管理については、一方では、行政サービスの水準や職員の士気に影響が生じるとの指摘もあるところです。当町においても、効率的で質の高い行政を実現するために、行政需要の変化や地域的特性などそれぞれの実情に応じて、きめ細かに取り組む必要があります。

また、地域の実情を踏まえつつ、自ら定員管理の現状を分析するとともに、情報を公開することにより人事行政の透明性を高め、住民の一層の理解と納得を得ることがますます重要な課題となっています。

総務省では、毎年、地方公共団体における4月1日現在の職員数や部門別の配置の実態等を調査し、適正な定員管理の推進に資することを目的として、地方公共団体定員管理調査が行われており、「類似団体別職員数」が公表されています。

類似団体別職員数は、各地方公共団体が、最小の経費で最大の効果を生み出すための“職員数”を考える上で、「なぜ自分のまちは他の類似団体と比べ職員数が多いのか、なぜこの部門は試算された職員数より多いのか」といった、各団体が自ら考える“あるべき水準”を検討するうえでの“気づき”のための指標として活用する客観的なデータであります。

本計画では、当町の「職員数」と「類似団体職員数」とを比較し、行政需要や行政サービスの現状と関連付けながら、適正な定員管理に活用するものであります。

### 3 これまでの職員数の状況

部門別職員数の推移(1)

区分 部門		職 員 数(人)								H29 -H24	
		H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30		
普 通 会 計	福祉関係を 除く一般行政	議 会	1	1	1	1	1	1	1	1	0
		総務・企画	26	23	26	26	26	31	31	28	8
		税 務	6	7	8	7	7	7	7	6	0
		農林水産	5	5	5	4	5	3	3	3	▲2
		商 工	4	3	4	6	5	2	2	2	▲1
		土 木	4	5	3	4	5	5	5	5	0
		小 計	46	44	47	48	49	49	49	45	5
	福祉関係	民 生	10	11	12	13	13	11	8	7	▲3
		衛 生	16	13	13	12	13	12	12	12	▲1
		小 計	26	24	25	25	26	23	20	19	▲4
	一般行政部門計		72	68	72	73	75	71	69	64	1
	類似団体超過数 (単純値比較)		2	▲5	—	1	4	2	—		5
	行 特 政 別	教 育	28	27	28	30	29	30	30	31	3
		消 防	—	—	—	—	—	—	—	—	—
普通会計計		100	95	100	103	104	101	99	95	4	
類似団体超過数 (単純値比較)		14	6	12	16	18	17	17		11	
会 計 部 門 公 営 企 業 等	水 道	1	1	2	2	2	2	2	2	1	
	そ の 他	13	13	4	4	4	4	4	4	▲9	
	公営企業等会計部門計	14	14	6	6	6	6	6	6	▲8	
総 合 計		114	109	106	109	110	107	105	101	▲4	

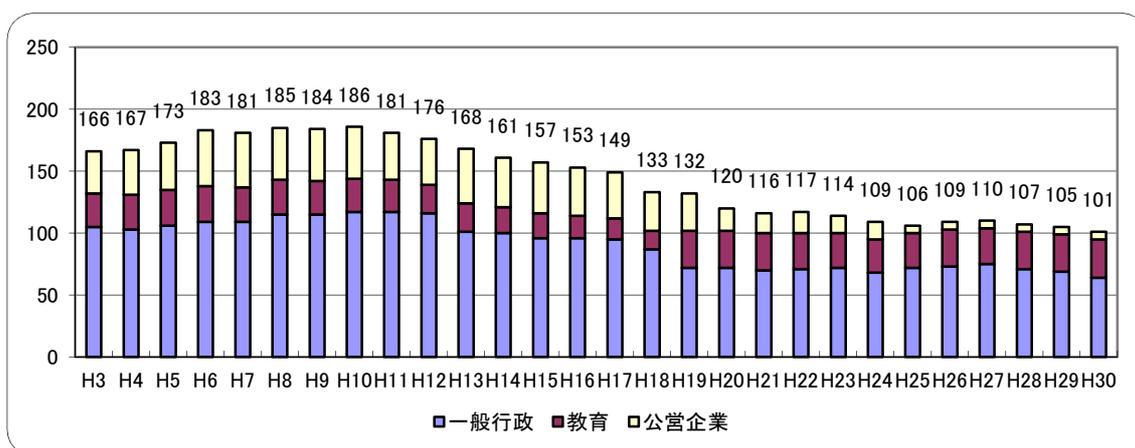
※定員管理調査数値(毎年4/1現在)

※H30の類似団体職員数がまだ公表されていないため、H29数値で比較

類似団体(Ⅱ-0)の職員数

区分	H25	H26	H27	H28	H29	5年平均
一般行政部門計	72人	72人	71人	69人	69人	70.6人
普通会計	88人	87人	86人	84人	82人	85.4人

部門別職員数の推移(2)



※定員管理調査報告数値(毎年4/1現在)

これまでの職員数については、地方分権の進展など、新たな行政需要に対応するため、増加傾向にありましたが、平成10年度の186人をピークに下降に転じ、平成30年度では101人、ピーク時対比で増減数▲85人、増減率▲45.7%となっており、直近の5年間ではほぼ横ばいで推移しています。

職員数減少の主な要因として、(1)平成17年度から平成20年度までの3年間実施した勧奨制度により8名の職員が退職したこと、(2)病院の指定管理者制度導入のい2つが上げられます。平成20年度に48床の病院から19床(休止対応)の診療所への転換が行われ、平成24年度からは指定管理者制度を導入したことにより、公営企業会計の職員数が減少しました。

また、平成19年度には、へき地保育所を廃止して、新たに幼稚園を2園開設したことにより、職員数の増減には影響はないものの、一般行政職員から教育職員への区分変更が行われています。

なお、類似団体(Ⅱ-0)の定員管理モデルと比較すると、直近データの平成29年度では、一般行政職員で超過はありませんが、教育職員を含む普通会計合計では、17人の超過となっています。

超過の要因としては、幼稚園教諭の人数(17人)が影響しているのではないかと考えられますが、具体的に比較するデータなどが無いことなどから、詳細は不明となっています。しかし、考えられることとしては、例えば、類似団体では、(1)民間幼稚園が開設されている、(2)幼稚園の設置数が1園しかない、(3)幼稚園の学級数が少ない

ことなどが影響しているのではないかと推測されます。

部門別職員数の状況(大部門)

大部門	H29.4.1 現在 職員数(人)	類似団体職員数(Ⅱ-0)との比較		
		単純値(人)	超過数(人)	超過率(%)
議 会	1	2	▲1	▲100.0
総務・企画	31	21	10	32.3
税 務	7	5	2	28.6
民 生	8	15	▲7	▲87.5
衛 生	12	7	5	41.7
労 働	—	—	—	—
農林水産	3	10	▲7	▲233.3
商 工	2	3	▲1	▲50.0
土 木	5	6	▲1	▲20.0
一般行政計	69	69	—	0.0
教 育	30	13	17	56.7
消 防	—	—	—	—
普通会計計	99	82	17	17.2

※H30 定員管理調査数値  
※H30 の類似団体職員数はまだ公表されていないため、H29 数値で比較

なお、部門ごとの比較における主な要因については、以下にまとめるとおりです。

類似団体との比較における主な要因

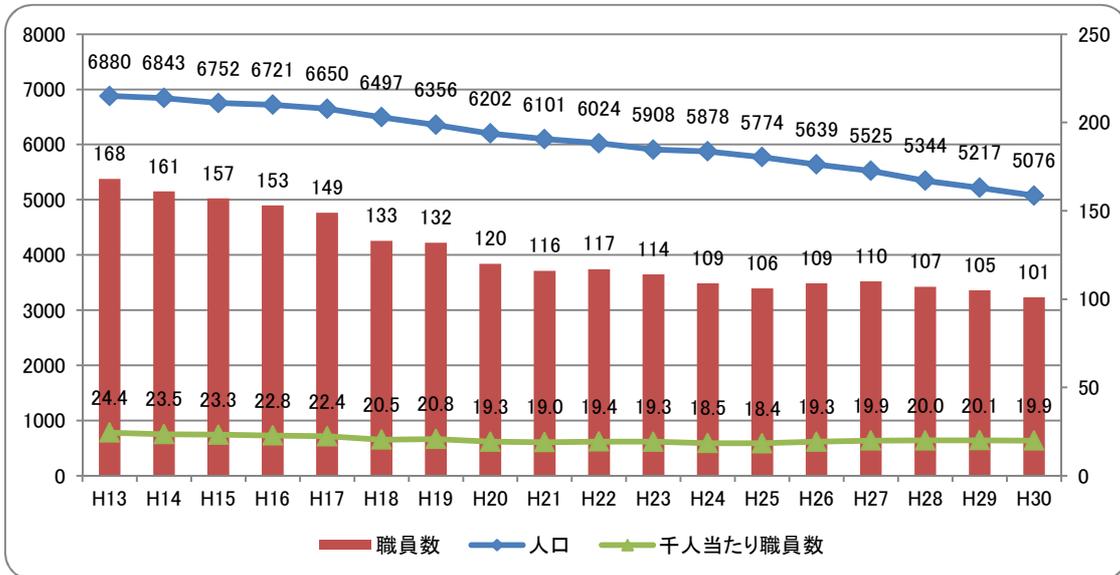
区分	大部門	小部門	超過不足数	主 要 因
超過	(1)総務・企画	企画開発	5人	「まちづくり課」の職員が区分されていること
	(2)衛生	衛生一般	6人	「保健師」が多く配置されていること
	(3)教育	幼稚園	12人	幼稚園2園の「幼稚園教諭」が多いこと
不足	(1)民生	保育所	▲9人	「保育所」が設置されていないこと
	(2)農林水産	農業一般	▲7人	「農業一般」の職員が少ないこと

【参考】類似団体(町村)の区分

産業構造		Ⅱ次、Ⅲ次 80%以上		Ⅱ次、Ⅲ次 80%未満
		Ⅲ次 60%以上	Ⅲ次 60%未満	
人 口	0以上～5千未満	I-2	I-1	I-0
	5千以上～10千未満	II-2	II-1	II-0
	10千以上～15千未満	III-2	III-1	III-0
	15千以上～20千未満	IV-2	IV-1	IV-0
	20千以上～	V-2	V-1	V-0

※H29.4.1 時点、(一般市)は省略  
※全国で119団体、道内では41団体(標津町、標茶町、浜中町、清里町、小清水町など)

### 人口と職員数の推移



※人口は各年 3/31 現在

また、人口との比較において、人口千人当たりの職員数は、平成 13 年度では、24.4 人でしたが、平成 20 年度には、19.3 人となり現在までほぼ横ばいで推移しています。人口減少が進む中、職員数も減少しているためと考えられます。

### 人口千人当たりの職員数の北海道内町の状況

	町名	類型	職員数	人口	人口千人当たりの職員数	振興局
上位3町	幌加内町	I-0	58人	1,645人	35.3人	上川
	幌延町	I-0	82人	2,553人	32.1人	宗谷
	下川町	I-0	107人	3,531人	30.3人	上川
(参考)	浦幌町	II-0	138人	5,337人	25.9人	十勝

	町名	類型	職員数	人口	人口千人当たりの職員数	振興局
下位3町	幕別町	V-0	213人	27,682人	7.7人	十勝
	音更町	V-2	241人	45,485人	5.3人	十勝
	七飯町	V-2	148人	28,824人	5.1人	渡島
(参考)	南幌町	II-0	93人	8,280人	11.2人	空知

※いずれも平成 25 年度自治体ランキングから

人口千人当たりの職員数の平成 25 年度のデータでは、北海道内町の上位は、30 人以上であり、下位は 8 人以下となっていますが、類似団体のデータでは、上位が浦幌町(十勝)の 25.9 人、下位は南幌町(空知)の 11.2 人となっていますので、当町(18.4 人)は、類似団体の中では、「やや上位」に位置しているものと考えられます。

#### 4 人件費の状況

歳出総額と人件費の推移

年度	歳出総額(千円)	人件費(千円)	人件費比率		構成率	経常収支比率
			うち職員給	うち嘱託職員等給与		
H22	3,917,327	816,847	539,500	11,580	20.9%	27.3%
H23	4,091,521	858,717	556,159	12,605	21.0%	30.5%
H24	3,726,442	872,798	571,345	9,995	23.4%	29.7%
H25	3,794,810	837,174	542,738	10,270	22.1%	28.9%
H26	4,131,004	859,344	569,203	9,441	20.8%	30.6%
H27	3,851,397	890,329	596,807	9,454	23.1%	31.6%
H28	4,416,442	837,676	565,952	9,162	19.0%	29.6%
H29	6,088,291	822,262	558,653	18,627	13.5%	28.9%

※地方財政状況調査報告数値

経常一般財源等(収入)の推移

年度	経常一般財源等総額(千円)	内 訳(千円)					
		地方税	普通交付税	小 計	構成率	その他	構成率
H22	2,570,061	677,342	1,712,602	2,389,944	93.0%	180,117	7.0%
H23	2,510,630	679,264	1,699,020	2,378,284	94.7%	132,346	5.3%
H24	2,613,015	702,482	1,818,197	2,520,679	96.5%	92,336	3.5%
H25	2,574,185	690,220	1,789,923	2,480,143	96.3%	94,042	3.7%
H26	2,514,130	684,472	1,725,937	2,410,409	95.9%	103,721	4.1%
H27	2,539,993	655,554	1,734,397	2,389,951	94.1%	150,042	5.9%
H28	2,543,559	667,963	1,745,247	2,413,210	94.9%	130,349	5.1%
H29	2,527,188	665,960	1,722,341	2,388,301	94.5%	138, 887	5.5%

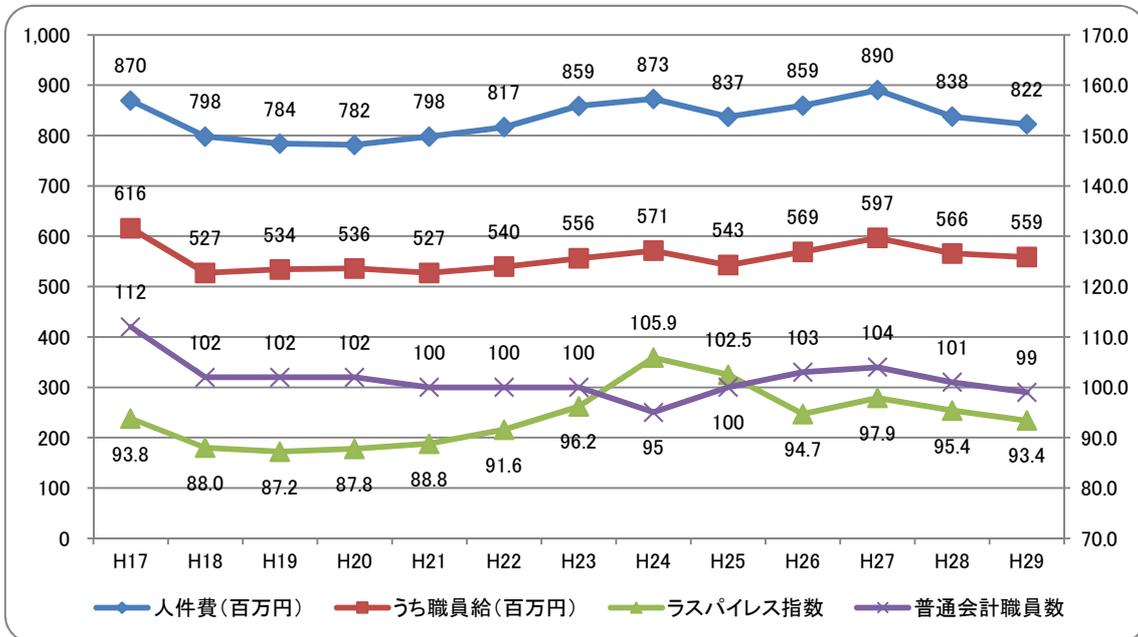
※地方財政状況調査報告数値

歳出総額に占める人件費の割合では、約 20%前後で推移しているものの、構成率は、大規模事業などの影響等により、予算総額が増加すると低くなる傾向にあるため、財政構造の弾力性の度合いを判断する指標の一つである「経常収支比率」を用いてみると、30%前後で推移しています。

「経常収支比率」は、歳出の経常一般財源が、経常一般財源の総額のうちどの程度を占めるかを示すもので、一般的に人件費の比率が 40%を超えると財政運営が厳しくなるといわれていますので、経常一般財源等収入である地方税や普通交付税が減収傾向になっている現状を踏まえると、「経常収支比率」に占める割合が大きい人件費の抑制を図らなければ、今以上に財政構造の弾力性がなくなることが予想されます。

## 5 これまでの定員管理の取組状況

人件費決算額、ラスパイレース指数、職員数の推移



※地方財政状況調査等報告数値

給与独自削減策の推移

区分	H17	H18	H19~H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
本俸削減	5%	10%	➡	8%	3%	-	3%	②2% ⑥3%	-	②2% ④3% ⑥4%	➡	
役職加算	凍結	➡										
勤勉手当	0.6月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
削減効果	61	109	110・104・106	83	30	-	43	28	-	18	18	18
勧奨退職	5人	1人	1人・1人・-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

※○数字の「②」は2級以下を表す  
※削減効果の単位は百万円

当町の定員管理については、平成8年5月に「羅臼町行財政改革大綱」を策定し、この大綱を基本として、平成10年度から3か年毎に行財政改革実践期間と位置付けし、現在まで6次に亘って実施計画を策定しながら、行財政運営の改善・推進を図っていますが、その中において、(1)「公共施設管理の検討」(民間活力の活用)、(2)「組織機構の見直し」(効率的な組織機構の改革)、(3)「定員管理の適正化」(定員管理の適正化)(4)、「歳出構造の見直し」(人件費総額の抑制)などについて、具体的

に取り組んできたところであります。

この間、平成 16 年 12 月に中標津町との合併を断念せざるを得ない状況となり、平成 17 年 12 月には「自立のまちづくりを目指して」(自立プラン)を策定し、自立に向けた取り組みを推進してきました。

特に、平成 17 年度からは勧奨退職制度の導入の他、給与の独自削減による人件費総額の圧縮にも努めていますが、平成 18 年度から平成 21 年度まで4年間実施した本俸の 10%削減などにより、病院企業会計の不良債務6億5千万円が解消され、一定程度の成果を上げることができました。

また、独自削減を始めた平成 17 年度からは、人件費総額の圧縮に加えて、ラスパイレス指数(※国家公務員と地方公務員の給与額の比較)も下降し、特に、本俸削減10%を開始した平成 18 年度以降は、ラスパイレス指数が 90 以下で推移していたものの、本俸削減を停止した平成 24 年度には 105.9 と急上昇しましたが、平成 25 年度以降再度本俸削減を実施しているため、現在はラスパイレス指数が 100 を切る状況が続いています。しかし、本俸削減を停止すると再びラスパイレス指数が上昇することが考えられるため、昇給・昇格などを含む給与体系等の適正化を図り、本俸削減しなくても適正な給与水準が確保できるようにすることが求められています。

## 6 組織(課及びプロジェクト)の変遷

平成 14 年 7 月 1 日以降の課及びプロジェクトの変遷

H14.7.1 (7課2PJ)	H17.7.11 (9課)	H19.7.1 (7課)	H23.6.1 (7課)	H28.4.1 (8課)	H30.4.1 (7課)
魚の城下町推進課 協働のまちづくり推進 PJ	企画財政課	総務企画財政課	企画振興課	企画振興課	企画振興課
総務課			総務課	総務課	総務課
税務課	税務課	税務課	税務財政課	税務財政課	税務財政課
水産・観光振興課	水産課	水産商工観光課	水産商工観光課	産業課	産業創生課
海洋深層水 PJ	商工観光課			まちづくり課	
町民・生活環境課	環境課 町民課	環境管理課 町民生活課	環境生活課	環境生活課	環境生活課
健康・介護推進課	福祉課	保健福祉課	保健福祉課	保健福祉課	保健福祉課
建設・水道課	建設水道課	建設水道課	建設水道課	建設水道課	建設水道課

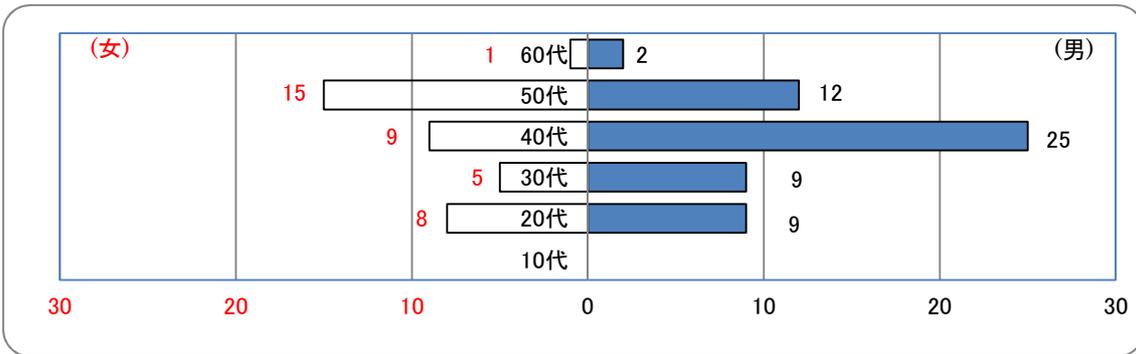
※PJはプロジェクト

課や係の設置については、課設置条例及び処務規程により、それぞれ定めているところであり、その編成については、基本的な機構は維持しつつも、その時々々の行政需要や住民サービスの拡大などを踏まえて、適時柔軟に対応してきたところであり、平成 14 年7月1日の7課2プロジェクトが、平成 30 年4月1日では7課となっています。

## 7 定員管理の現状及び課題

定員管理については、事務の権限移譲による業務量の増加や、新たな行政需要への対応など、最低限の職員数は必要であるものの、厳しい財政状況下においては、退職者の補充は必要最小限にとどめ、事務の効率化や適正な人員配置と職員の創意工夫のもと、少数精鋭主義に徹した行政運営を行っていかねばなりません。

年齢別・男女別の職員構成状況(1)



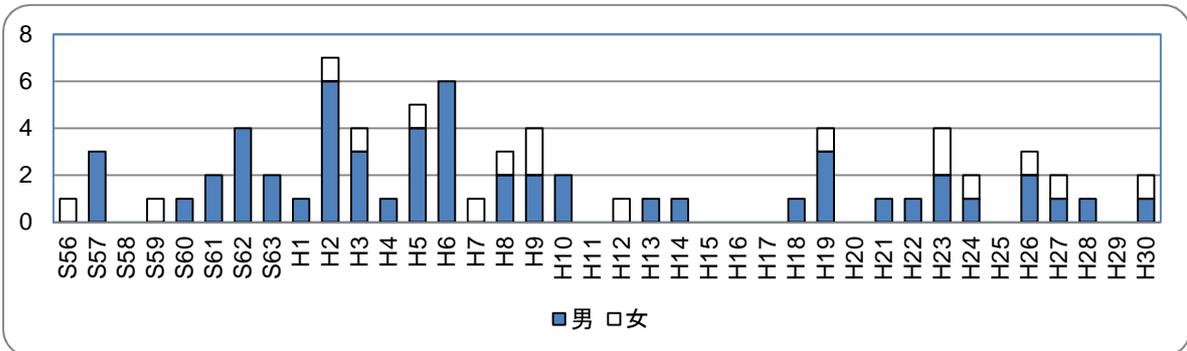
※H30.4.1 時点の普通会計職員

年齢別・男女別の職員構成状況(2)

区分	10 歳代	20 歳代	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	合計
男	- (-%)	9 (9.5%)	9 (9.5%)	25 (26.3%)	12 (12.6%)	2 (2.1%)	57 (60.0%)
女	- (-%)	8 (8.4%)	5 (5.2%)	9 (9.5%)	15 (15.8%)	1 (1.1%)	38 (40.0%)
合計	- (-%)	17 (17.9%)	14 (14.7%)	34 (35.8%)	27 (28.4%)	3 (3.2%)	95 (100%)

※H30.4.1 時点の普通会計職員

男女別の職員採用状況

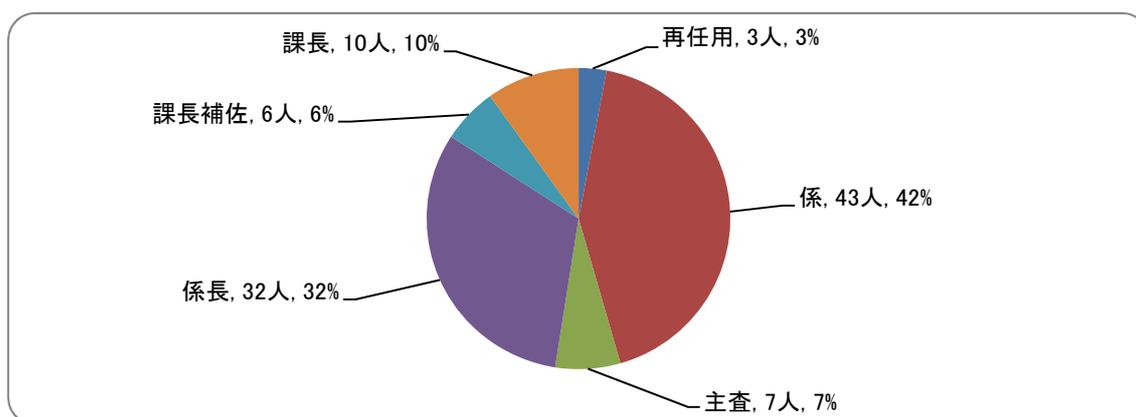


年齢別の構成率では、40歳代が34人(35.8%)で、全体の約4割近くを占めており、続いて、50歳代が27人(28.4%)、20歳代が17人(17.9%)、30歳代が14人(14.7%)、10歳代は0人(0.0%)となっており、40歳代と50歳代の職員が全体の約7割弱で、

職員の大半を占めている状況にあります。また、40歳代では、特に男性職員が7割以上を占めていますが他の年代では、男女比がほぼ均衡しています。

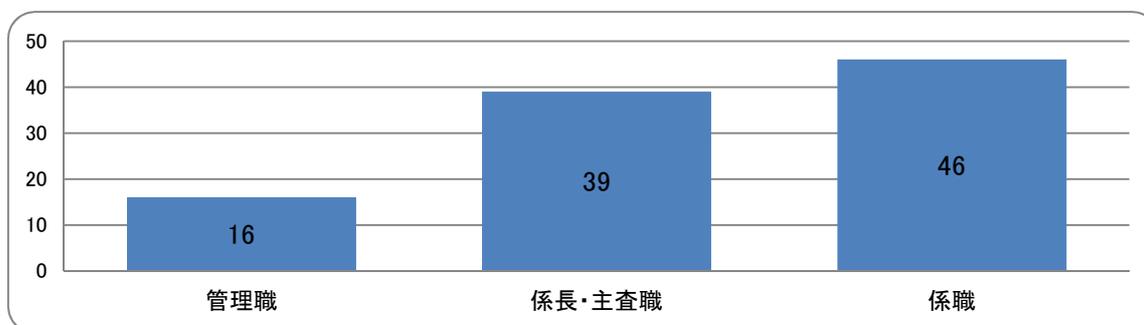
採用状況では、平成2年度をピークに採用人数が少なくなり、平成11年度から平成18年度までは、採用者数が0人か1人の状態が続いていたことから、30歳代の職員数が極端に少なくなっていますので、40歳代以上の職員が定年を迎える頃に、経験豊富な中枢を担う職員に不足を生じることが予想されます。

役職別の職員構成状況(1)



※H30.4.1時点の全職員

役職別の職員構成状況(2)



※H30.4.1時点の全職員

役職別では、管理職が16人(16%)、係長・主査職で39人(39%)、再任用を含む係員は46人(46%)で、係長以下の職員が約8割以上を占めています

また、係員・再任用の職員数が係長・主査職の職員数をわずかではありますが上回っていることから、役職の構成率が理想的なピラミッド状になりつつあるものと考えられます。

年度別定年退職者数及び再任用職員数見込み

定年退職者		H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37	H38
年度	人数										
H28 末	3	2	1								
H29 末	3		2	2	2						
H30 末	1			1	1	1					
H31 末	4				4	4	4	4			
H32 末	5					5	5	5	5		
H33 末	1						1	1	1	1	1
H34 末	4							4	4	4	4
H35 末	3								3	3	3
H36 末	4									4	4
H37 末	3										3
H38 末											
再任用職員計		2	3	3	7	10	10	14	13	12	15
うち 資格 技術 職	計	1	2	1	1	2	2	6	7	6	7
	建築	1	1								
	特)幼教					1	1	4	5	4	4
	特)司書					1	1	1	1		
	栄養士							1	1	1	1
	保健師									1	1
	保育士		1	1	1						1

※H30 以降は定年退職者全員が再任用を希望したと試算  
 ※資格技術職の「特」は、特別行政部門を表す

【参考】60歳定年退職者の再任用が可能な期間と退職共済年金の関係

		再任用上限年齢と年度(太枠まで)									
		H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37	H38
定年 退職 年度	H28	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳					
	H29		61歳	62歳	63歳	64歳	65歳				
	H30			61歳	62歳	63歳	64歳	65歳			
	H31				61歳	62歳	63歳	64歳	65歳		
	H32					61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	
	H33						61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

年金支給開始年齢の延長に伴い、60歳の定年退職後は再任用の希望を受け入れ、年金受給までの期間について、雇用を確保しなければならないことから、再任用職員の配置も視野に入れた上で、今後の採用計画を考えていかなければなりません。

なお、毎年度定年退職者を再任用職員として採用した場合、平成33年度以降は再任用職員の合計が10人以上で推移することとなり、特に、幼稚園教諭については、平成36年度以降、その内半数近くを占めることとなりますが、幼稚園一園化との関連もあり、調整が必要になるものと考えられます。

また、部門ごとの現状と課題については、下記にまとめるとおりです。

部門ごとの定員管理の現状と課題

部 門	現 状	課 題
総務・企画	情報技術職員の高年齢化と後継者不足	現在、経験者採用により対応しており、担当職員が1名のため、不在時の対応に支障をきたすことがあるものの、専門職員の絶対的な人材不足等により、職員確保が困難な状況にありましたが、平成 30 年度に地域おこし協力隊員(情報発信強化)を採用し、情報技術職員の補助作業も行うこととしています。
農林水産	慢性的な職員不足	課長以下6人の職員で対応していたが、イベントの増加や農林水産・商工観光・自然保護など多岐に渡る業務で多忙を極めていたため、平成 30 年度に「まちづくり課」との統合により「産業創生課」として、体制強化を図りました。
土 木	技術職員の習熟度不足	定年退職等により、建築・土木技術職員に不足を生じていたため、平成 26 年度に建築技師、平成 27 年度に土木技師をそれぞれ高卒新採用し、熟練職員による育成を行っていますが、経験年数が浅く習熟度が不足している状況が続いています。
民 生	発達支援センター利用者の増加、保育士の高年齢化、専門職員の不足	少子化に反して利用者が増加傾向にあるものの、専門職員の高年齢化により、センター運営に支障をきたす恐れもありますが、臨時職員などの活用などにより対応しています。
教 育	療育園児の増加、幼稚園教諭の高年齢化、図書司書職員の高年齢化と後継者不足	園児数は少子化の影響で減少傾向にあるものの、療育の必要な入園児が増加しており、幼稚園教諭の高年齢化により支障をきたす恐れもありますが、一園化により解消されることも考えられます。 図書司書職員も1名で高年齢化しているため、早急に後継者を確保するとともに育成することが求められています。
水 道	水道技術職員の高年齢化と後継者不足	現在、内部育成採用により対応していますが、職員が1名のため、不在時の対応に支障をきたすことがあるため、平成 30 年度に経験者を1名採用しました。

## 8 今後の定員管理のあり方

### (1) 計画期間

計画期間は、平成 30 年度から平成 35 年度までの5年間とします。

### (2) 基本的な考え方

少子高齢化や地方分権の推進など社会経済環境の変化に伴い、行政需要がますます複雑化・高度化する中で、限られた人員により質の高い行政サービスを提供し、新たな行政課題にも的確に対応していくためには、これまでの状況を踏まえた計画的な職員採用、さらには職員配置の一層の効率化・適正化を推進しながら、抑制基調の定員管理を推進する必要があります。

このことから、今後の定員管理にあたっては、事務事業の見直し、民間委託等の推進、総人件費の抑制など、「羅臼町行財政改革実施計画(平成 28 年度～平成 35 年度)」の取り組みを十分反映させるとともに、人材の育成や再任用制度の効果的な運用等を図りながら、将来に向けて持続可能な組織の確立に努めていきます。

### (3) 基本方針

#### ア 簡素で効率的な組織機構の構築

複雑・多様化する町民ニーズや山積する行政課題、さらには時代の要請に迅速かつ的確に応えながら、質の高い行政サービスを、安定的かつ持続的に提供するため、簡素で効率的な組織機構を構築します。

#### イ 施設の管理・運営方法の見直しと事務事業の民間委託

技能・労務系の業務については、引き続き民間委託を推進するとともに、その他の業務についても、施設の管理運営方法や事務事業の見直しにより、民営化や指定管理者制度の活用、民間委託の推進を図ります。

#### ウ 職員採用・職員配置の適正化

職員の新規採用は、退職予定者の数や職種等を勘案し、在職者の年齢構成等を踏まえながら、各年度の目標定員を上回らない範囲で計画的に行います。また、限られた人員の中で、分権型社会に対応した質の高い行政サービスを提供するため、類似団体の部門別職員数と比較しながら、配置職員の一層の効率化、適正化を推進するとともに、一時的又は時限的な業務等については、臨時職員など多様な任用形態を活用します。

#### エ 人材の育成

限られた人員により質の高い行政サービスを提供し、新たな行政課題にも的確に対応していくためには、職員一人ひとりの資質や意欲の向上が不可欠です。今後は、更なる職員研修の充実、人事管理の適正化に努め、職員の意識改革も含めた人材の育成を図ります。

また、新卒採用からの育成には熟練職員による指導が重要であり、かつ、時間と労力も要することから、社会人の採用により、民間企業等で培った技術や経験を活かした即戦力となる人材の確保も行います。

#### オ 人事評価制度の実施

分権時代の職員を育成していくため、能力及び実績に基づく人事評価制度の適正な運用を行い、将来を担う人材育成や組織の活性化に取り組み、適材適所の人事配置など、能力実績に基づく人事管理を推進します。

#### カ 再任用職員の活用

再任用を希望する職員が、その意欲と能力に応じ、長年培った知識と経験を有効に活かせるよう、組織活力の維持、若手職員の安定的・計画的な確保などに配慮しながら、効果的な運用を図ります。

但し、再任用職員を常勤職とした場合、定数内職員となり、総職員数の増加に拍車がかかることから、短時間勤務も視野に入れながら再任用制度を活用するものとします。

#### キ 人件費総額の縮減

厳しい財政状況が続いていることに鑑みて、人件費総額を縮減する必要があることから、その指標としては、経常収支比率に占める人件費の割合を 30% 未満に設定し、財政構造の弾力性を確保します。

(4) 年度別定員管理計画(普通会計職員分)

年度別の定員管理計画については、類似団体における過去5年(平成 25 年度～平成 29 年度)の平均 85.4 人を基礎として、平成 33 年度の幼稚園 1 園化に向けた動きや、平成 34 年度以降に幼稚園教諭が多数定年(平成 34 年度末 3人、平成 35 年度末 1人)を迎えることなどを勘案するとともに、再任用を含めた職員総数を維持するため、再任用職員を除いた普通会計職員の総数を平成 32 年度以降は 90 人とします。

各年度における新規採用計画については、次表のとおりとします。

年度別定員管理計画(普通会計職員分)

年度	職員数 (再任用 除き)	退職者数				採用(再任用を含む)			増減
		定年	自己都合	再任用	計	新規	再任用 (合計)	計	
H29	99(97)	3	4	1	8	—	2( 2)	2	
H30	95(92)	1	—	2	3	2	2( 3)	4	▲4
H31	96(93)	4	—		4	3	1( 3)	4	1
H32	97(90)	5	—	2	7	1	4( 7)	5	1
H33	100(90)	1	—	1	2	5	5(10)	10	3
H34	100(90)	4	—	—	4	1	1(10)	2	—

※いずれの年度も 4/1 現在

(5) 計画の推進

ア 進捗状況

年次別目標職員数の達成状況については、毎年、広報誌等を通じて公表し、計画の実行性を高めていきます。

イ 計画の見直し

毎年度、目標職員数の進行管理を行うこととしますが、今後、当町を取り巻く社会情勢等の大きな変化に伴い、本計画の見直しが必要となる場合は、適宜計画を見直すものとします。

(6)職員定数条例の見直し

羅臼町職員定数条例と実職員数との比較

区 分	条例定数 (A)	H30.4.1 (B)	比較 (B-A)	見直し後 (C)	比較 (C-A)
(1) 町長の事務部局の職員	113 人	65 人	▲48 人	69 人	▲44 人
① ②以外の職員		61 人		65 人	
② 特別会計の職員		4 人		4 人	
(2) 議会事務局の職員	2 人	1 人	▲1 人	2 人	-
(3) 選挙管理委員会の職員	1 人	1 人	-	1 人	-
(4) 監査委員の職員	1 人	1 人	-	1 人	-
(5) 教育委員会の職員	18 人	31 人	13 人	31 人	13 人
(6) 公営企業関係の職員(水道事業の職員)	4 人	2 人	▲2 人	2 人	▲2 人
計	139 人	101 人	▲38 人	106 人	▲33 人

羅臼町職員定数条例では、それぞれの区分ごとに定数が定められていますが、実態との乖離が生じているため、見直しが必要となっている状況にあります。

このことから、本計画の策定に併せて見直しを行うこととしますが、見直し後の職員数は、平成 34 年度の普通会計職員見込み数(100 人)に公営企業等職員(6 人)を加味して総数を 106 人と設定し、(1)町長の事務部局の職員を 44 人減、(5)教育委員会の職員を 13 人増、(6)公営企業関係の職員(水道事業の職員)を 2 人減とします。