

芽室町職員数適正化方針

方針期間 令和2年度～令和8年度

令和2年4月

芽 室 町

はじめに

本町では、計画的な人員削減を目的として、平成 16 年 12 月に「職員定数適正化計画」を策定し、組織機構や事務事業の見直しにより、定員管理の推進を図ってきました。平成 25 年 3 月に策定した「職員定数適正化計画」の計画期間が終わり、定数適正化計画に代わり「芽室町職員数適正化方針」を策定し、第 5 期芽室町総合計画のより質の高い実現と社会情勢等に応じた組織構築を実現するために、これまでの職員数経過から任用形態ごとの定義や趣旨等を明確にし、当方針に基づき、より強固で安定的な組織構築のための職員数の適正化を図っていきます。

また、地方公務員法及び地方自治法が改正され、会計年度任用職員が導入されることから、これまでの職員定数適正化計画は、定数内職員の計画としていましたが、当方針は、定数外職員も含めて、組織内を総合的に網羅した方針としていきます。

なお、職員数の適正化は、当方針のほか、芽室町機構改革実施方針と芽室町民間活力基本方針との整合を図り推進していきます。

方針の期間

当方針は、第 5 期芽室町総合計画の計画期間と整合を図り、令和 2 年度から令和 8 年度を方針期間とします。

第1章 現状の把握（推移と比較）

1 芽室町職員数の推移



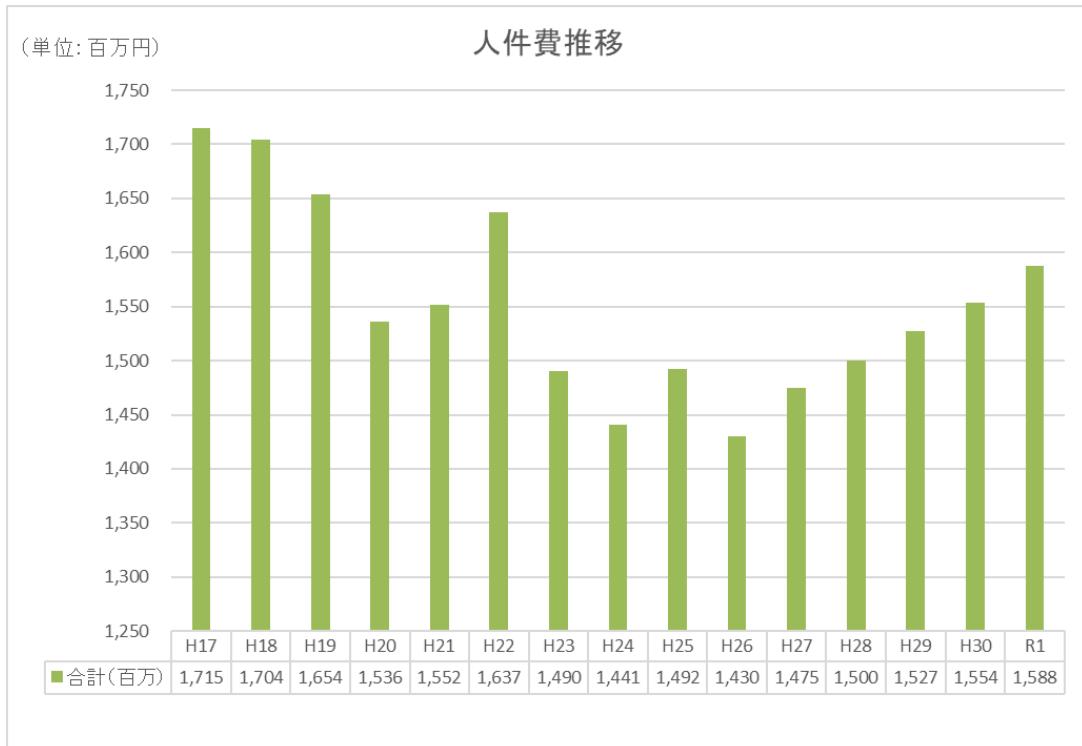
* 地方公共団体定員管理調査に基づく職員数から公立芽室病院の医療職員を除いた職員数

* その他：社会福祉士、管理栄養士、理学療法士

平成 17 年度以降 15 年間の職員定数の推移は、18 年度から導入された指定管理者制度による直営業務の見直しや、芽室町自主・自立推進プラン（計画期間：平成 16～22 年度）に基づく職員定数適正化計画（平成 16 年 12 月策定、計画期間：平成 17～26 年度）の削減目標（平成 17 年度対比 25% 減）の達成を目指し、平成 20 年度は 17 年度対比 22 人減（約 11% 減）で 178 人となり、この傾向は 26 年度まで継続しました。

その後、計画期間を平成 25～29 年度とする職員定数適正化計画を新たに策定し、前計画を尊重しつつも、退職者を見越した一時的増員や総合計画実現に向けた政策的な有資格者採用により（子育て支援事業・障がい福祉事業等への配置）、27、28 年度は 26 年度対比で微増となりました。また、29 年度以降は前年の台風災害により、復旧復興を最優先とし、土木技術職の新たな採用や定年退職者補充の複数年前倒し採用、任期付職員、病気休暇職員の補充等を行った結果、令和元年度の職員数は平成 17 年度対比で 9 人増の 209 人となりました。

2 人件費の推移

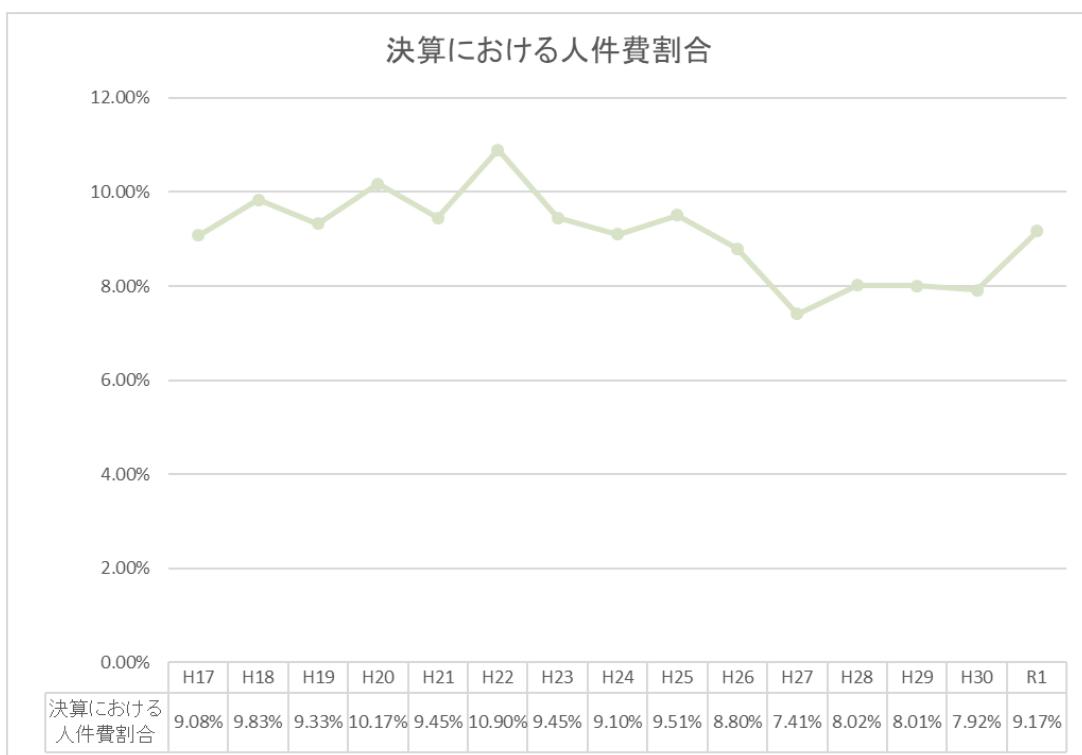


* 人件費（決算額）については、病院事務及び上水道事業会計は含まれていない

* 特別職（町長・副町長・教育長）は含まれている

* R1 年度は予算額

* H19,H22,H25,H28,R1 年度については、退職手当組合の精算年度



3 部門別職員数の推移

地方公共団体定員管理調査に基づく、平成 25 年度からの部門別職員数(単純値)の推移は、表のとおりです。

| 区分 | | | 職員数(人) | | | | | | |
|-----------|-------------|-------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 部門 | | | H25 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | R1 |
| 普通行政 | 福祉関係を除く一般行政 | 議会 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | | 総務・企画 | 38 | 36 | 38 | 36 | 44 | 44 | 44 |
| | | 税務 | 11 | 11 | 12 | 12 | 13 | 13 | 13 |
| | | 労働 | | | | | | | |
| | | 農林水産 | 18 | 17 | 17 | 17 | 19 | 20 | 18 |
| | | 商工 | 4 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 8 |
| | | 土木 | 17 | 16 | 17 | 19 | 20 | 20 | 21 |
| | | 小計 | 91 | 88 | 93 | 93 | 105 | 106 | 107 |
| 会計 | 福祉関係 | 民生 | 40 | 39 | 43 | 43 | 46 | 48 | 44 |
| | | 衛生 | 12 | 12 | 11 | 11 | 10 | 10 | 10 |
| | | 小計 | 52 | 51 | 54 | 54 | 56 | 58 | 54 |
| | 一般行政部門計 | | 143 | 139 | 147 | 147 | 161 | 164 | 161 |
| | 教育 | | 18 | 18 | 17 | 17 | 17 | 17 | 18 |
| 消防 | | | | | | | | | |
| 普通会計計 | | 161 | 157 | 164 | 164 | 178 | 181 | 179 | |
| 公営企業等会計部門 | 病院 *1 | | 10 (128) | 10 (128) | 10 (126) | 10 (128) | 11 (128) | 10 (113) | 12 (107) |
| | 水道 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 下水道 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | 交通 | | | | | | | | |
| | その他 *2 | | 8 | 9 | 9 | 10 | 10 | 10 | 11 |
| | 公営企業等会計部門計 | | 25 (143) | 26 (144) | 26 (142) | 27 (145) | 28 (145) | 27 (130) | 30 (125) |
| 総合計 | | | 186 (304) | 183 (301) | 190 (306) | 191 (309) | 206 (323) | 208 (311) | 209 (304) |

*1 上段は、病院医療職を除く本方針対象職員数。下段()は、全職員数(特別職は除く)。

*2 公営企業等会計部門のその他は、国民健康保険特別会計、後期高齢者医療特別会計、介護保険特別会計、地域開発事業特別会計

4 各指標を用いての比較

(1) 類似団体別職員数での比較～比較を容易にわかりやすく

「類似団体別職員数」とは、人口規模と産業構造を基準として、全国町村 85 類型に分類し、それぞれ類型に属する人口及び職員数により地方自治体の参考となる職員数を算出しています。普通会計部門で次のとおりとなっています。

| | | 普通会計 | | | | | | | | | | | | 教育 | 消防 | 計 | | | |
|---------------|---------|------|-------|------|-------|-------|------|------|------|------|-------|-------|------|--------|----|---|--|--|--|
| | | 一般行政 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 議会 | 総務企画 | 税務 | 民生 | 衛生 | 労働 | 農林水産 | 商工 | 土木 | 計 | | | | | | | | |
| 茅室町 (割合) | H31.4.1 | 3 | 44 | 13 | 44 | 10 | 0 | 18 | 8 | 21 | 161 | 18 | 0 | 179 | | | | | |
| | | 1.0% | 14.5% | 4.3% | 14.5% | 3.3% | 0.0% | 5.9% | 2.6% | 6.9% | 53.0% | 5.9% | 0.0% | 58.9% | | | | | |
| 類団平均 (割合) | 単純値 | 3 | 52 | 14 | 39 | 18 | 0 | 20 | 8 | 15 | 169 | 30 | 4 | 203 | | | | | |
| | | 1.5% | 25.6% | 6.9% | 19.2% | 8.9% | 0.0% | 9.9% | 3.9% | 7.4% | 83.3% | 14.8% | 1.9% | 100.0% | | | | | |
| | 修正値 | 3 | 50 | 14 | 35 | 20 | 0 | 19 | 9 | 18 | 168 | 23 | 0 | 191 | | | | | |
| | | 1.6% | 26.2% | 7.3% | 18.3% | 10.5% | 0.0% | 9.9% | 4.7% | 9.5% | 88.0% | 12.0% | 0.0% | 100.0% | | | | | |
| 比較 (茅室-類団) | 単純値 | 0 | ▲ 8 | ▲ 1 | 5 | ▲ 8 | 0 | ▲ 2 | 0 | 6 | ▲ 8 | ▲ 12 | ▲ 4 | ▲ 24 | | | | | |
| | 修正値 | 0 | ▲ 6 | ▲ 1 | 9 | ▲ 10 | 0 | ▲ 1 | ▲ 1 | 3 | ▲ 7 | ▲ 5 | 0 | ▲ 12 | | | | | |

* 単純値：職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均値を算出

* 修正値：各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出

(参考)

| | | 公営企業等会計 | | | | | | 合計 |
|-------------|---------|---------|------|------|------|------|-------|--------|
| | | 病院 | 水道 | 下水道 | 交通 | その他 | 計 | |
| 茅室町 (割合) | H31.4.1 | 107 | 4 | 3 | 0 | 11 | 125 | 304 |
| | | 35.2% | 1.3% | 1.0% | 0.0% | 3.6% | 41.1% | 100.0% |

(2) 定員回帰指標での比較～簡素でわかりやすい指標へ

「定期回帰指標」とは、人口と面積を用いて、各団体の職員数との相関関係を重回帰分析により算出したもの

| 区分 | 職員数 (H31.4.1) B | 試算値 C | 超過数 (B)-(C) D | 超過率 (D)/(B) |
|---------|-----------------------|----------|---------------------|----------------|
| 一般行政 *1 | 161 | 165 | ▲ 4 | -2.7% |
| 普通会計 *2 | 179 | 227 | ▲ 48 | -26.9% |

*1 一般行政（教育と公営企業等を除いた部門）

*2 普通会計（公営企業等を除いた部門）

(3) 定員モデルでの比較～多様な行政需要を踏まえて

「定員モデル」とは、類似団体の類型ごとの各地方公共団体の職員数と、その職員数に密接に関係すると考えられる行政需要を表す説明変数となる統計数値（人口、事業所数、標準財政規模、各部門決算額等）との相関関係を多重回帰分析する手法により、総務省が示す算定式に基づき職員数を算出して比較するものです。

| | | 議会・総務 | 税務 | 民生 | 衛生 | 経済 | 土木 | 合計 |
|-----|---------|-------|----|-----|-----|-----|-----|------|
| 芽室町 | H30実職員数 | 47 | 13 | 48 | 10 | 26 | 20 | 164 |
| | 試算職員数 | 53 | 11 | 52 | 15 | 28 | 21 | 180 |
| | 差引 | ▲ 6 | 2 | ▲ 4 | ▲ 5 | ▲ 2 | ▲ 1 | ▲ 16 |

(4) 比較考察

3つの指標による比較を見ると、いずれも芽室町の職員数は各指標を下回っており、自治体比較では芽室町職員は「少数」であることが分かります。

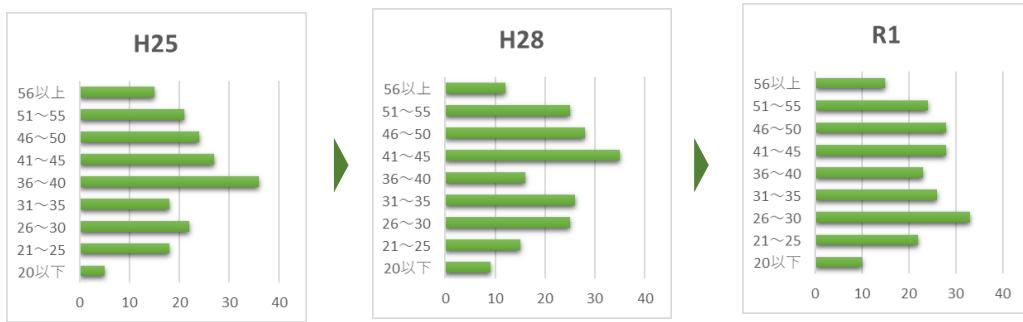
また、各分野ごとの比較数値が算出されていますので、より質の高い第5期芽室町総合計画の実現に向けて、各分野ごとの職員数を考慮していく必要があります。

5 年齢別・職種別の推移

(1) 対象全職員

| | 20歳 以下 | 21~ 25歳 | 26~ 30歳 | 31~ 35歳 | 36~ 40歳 | 41~ 45歳 | 46~ 50歳 | 51~ 55歳 | 56~ 歳 | 計 |
|-----|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------|-----|
| H25 | 人 5 | 人 18 | 人 22 | 人 18 | 人 36 | 人 27 | 人 24 | 人 21 | 人 15 | 186 |
| H26 | 2 | 17 | 20 | 20 | 28 | 30 | 25 | 23 | 18 | 183 |
| H27 | 6 | 18 | 20 | 26 | 21 | 32 | 28 | 20 | 19 | 190 |
| H28 | 9 | 15 | 25 | 26 | 16 | 35 | 28 | 25 | 12 | 191 |
| H29 | 12 | 20 | 27 | 29 | 15 | 38 | 24 | 25 | 16 | 206 |
| H30 | 13 | 22 | 26 | 28 | 18 | 35 | 27 | 24 | 15 | 208 |
| R1 | 10 | 22 | 33 | 26 | 23 | 28 | 28 | 24 | 15 | 209 |

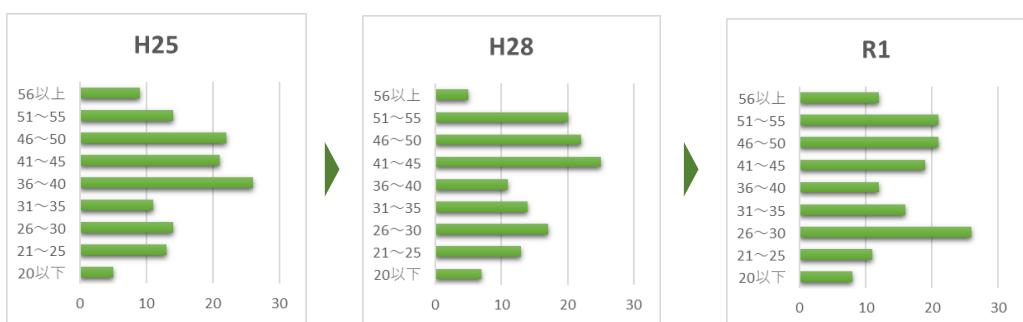
◆H25 と R1 の年齢別比較



(2) 一般事務職

| | 20歳 以下 | 21~ 25歳 | 26~ 30歳 | 31~ 35歳 | 36~ 40歳 | 41~ 45歳 | 46~ 50歳 | 51~ 55歳 | 56~ 歳 | 計 |
|-----|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------|-----|
| H25 | 人 5 | 人 13 | 人 14 | 人 11 | 人 26 | 人 21 | 人 22 | 人 14 | 人 9 | 135 |
| H26 | 2 | 14 | 13 | 11 | 19 | 22 | 23 | 17 | 11 | 132 |
| H27 | 6 | 16 | 14 | 14 | 16 | 23 | 22 | 16 | 10 | 137 |
| H28 | 7 | 13 | 17 | 14 | 11 | 25 | 22 | 20 | 5 | 134 |
| H29 | 9 | 13 | 19 | 14 | 9 | 27 | 19 | 21 | 10 | 141 |
| H30 | 9 | 13 | 20 | 14 | 11 | 25 | 19 | 21 | 11 | 143 |
| R1 | 8 | 11 | 26 | 16 | 12 | 19 | 21 | 21 | 12 | 146 |

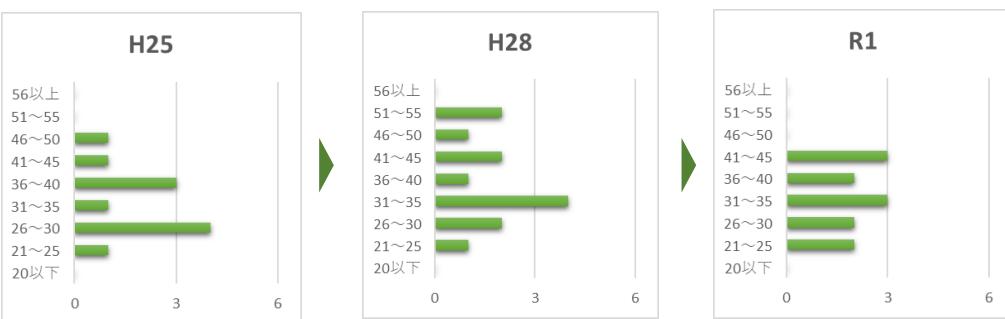
◆H25 と R1 の年齢別比較



(3) 保健師

| | 20歳 以下 | 21～ 25歳 | 26～ 30歳 | 31～ 35歳 | 36～ 40歳 | 41～ 45歳 | 46～ 50歳 | 51～ 55歳 | 56～ 歳 | 計 |
|-----|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------|----|
| | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 |
| H25 | 0 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 11 |
| H26 | 0 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 11 |
| H27 | 0 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 13 |
| H28 | 0 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 13 |
| H29 | 0 | 2 | 1 | 5 | 0 | 3 | 1 | 2 | 0 | 14 |
| H30 | 0 | 2 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 | 13 |
| R1 | 0 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 12 |

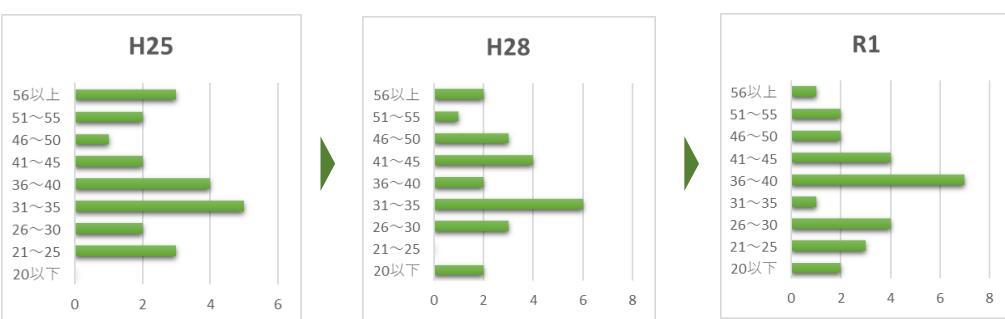
◆H25 と R1 の年齢別比較



(4) 土木技術職(建築士を含む)

| | 20歳 以下 | 21～ 25歳 | 26～ 30歳 | 31～ 35歳 | 36～ 40歳 | 41～ 45歳 | 46～ 50歳 | 51～ 55歳 | 56～ 歳 | 計 |
|-----|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------|----|
| | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 |
| H25 | 0 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 22 |
| H26 | 0 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 21 |
| H27 | 0 | 1 | 1 | 6 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 21 |
| H28 | 2 | 0 | 3 | 6 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 23 |
| H29 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 26 |
| H30 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 27 |
| R1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 7 | 4 | 2 | 2 | 1 | 26 |

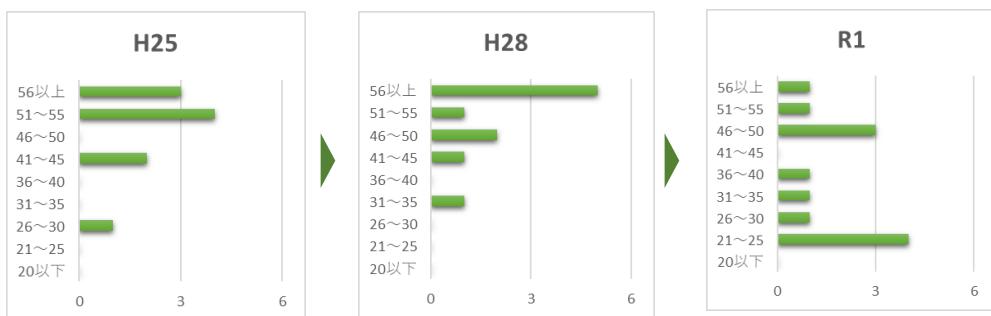
◆H25 と R1 の年齢別比較



(5) 保育士

| | 20歳 以下 | 21～ 25歳 | 26～ 30歳 | 31～ 35歳 | 36～ 40歳 | 41～ 45歳 | 46～ 50歳 | 51～ 55歳 | 56～ 歳 | 計 |
|-----|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------|----|
| | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 |
| H25 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 4 | 3 | 10 |
| H26 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 2 | 4 | 10 |
| H27 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 5 | 10 |
| H28 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 5 | 10 |
| H29 | 1 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 11 |
| H30 | 1 | 4 | 0 | 2 | 0 | 0 | 4 | 0 | 1 | 12 |
| R1 | 0 | 4 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 1 | 1 | 12 |

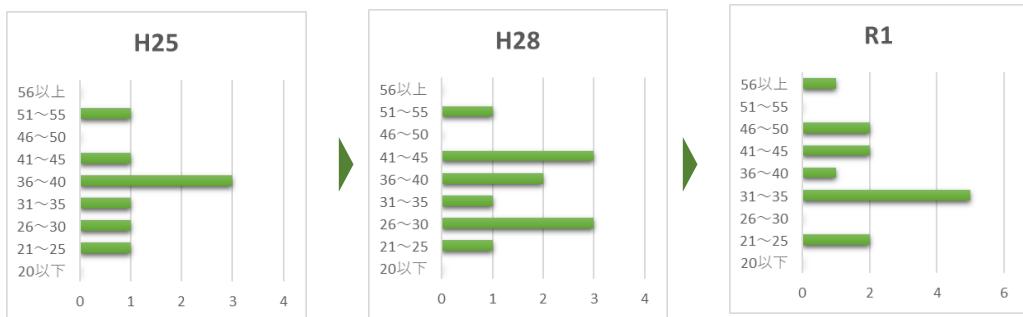
◆H25 と R1 の年齢別比較



(6) その他（資格職）

| | 20歳 以下 | 21～ 25歳 | 26～ 30歳 | 31～ 35歳 | 36～ 40歳 | 41～ 45歳 | 46～ 50歳 | 51～ 55歳 | 56～ 歳 | 計 |
|-----|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------|----|
| | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 |
| H25 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 8 |
| H26 | 0 | 0 | 3 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 | 9 |
| H27 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 9 |
| H28 | 0 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 0 | 1 | 0 | 11 |
| H29 | 0 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 0 | 0 | 1 | 14 |
| H30 | 0 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 0 | 1 | 13 |
| R1 | 0 | 2 | 0 | 5 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 13 |

◆H25 と R1 の年齢別比較



6 部門別非常勤職員数の推移

| 部 門 | | 区 分 | H29 | H30 | R1 |
|-----------|-------------|-------|-----|-----|-----|
| 普通会計 | 福祉関係を除く一般行政 | 議 会 | 1 | 0 | 1 |
| | | 総務・企画 | 22 | 23 | 22 |
| | | 税 务 | 3 | 4 | 4 |
| | | 労 働 | 0 | 0 | 0 |
| | | 農林水産 | 13 | 11 | 11 |
| | | 商 工 | 1 | 0 | 2 |
| | | 土 木 | 12 | 10 | 12 |
| | | 小 計 | 52 | 48 | 52 |
| | 福祉関係 | 民 生 | 64 | 57 | 63 |
| | | 衛 生 | 3 | 3 | 3 |
| | | 小 計 | 67 | 60 | 66 |
| | 一般行政部門計 | | 119 | 108 | 118 |
| | 教 育 | | 68 | 65 | 69 |
| | 消 防 | | 0 | 0 | 0 |
| | 普通会計計 | | 187 | 173 | 187 |
| 公営企業等会計部門 | 病 院 *1 | 71 | 77 | 68 | |
| | 水 道 | 1 | 1 | 1 | |
| | 下 水 道 | 0 | 0 | 0 | |
| | 交 通 | 0 | 0 | 0 | |
| | そ の 他 *2 | 7 | 7 | 6 | |
| | 公営企業等会計部門計 | 79 | 85 | 75 | |
| 合 計 | | 266 | 258 | 262 | |

* 4月1日現在の実数

第2章 今後の方針

1 方針策定の背景

芽室町職員数適正化方針は、芽室町の各種計画等の位置づけを背景に推進していくことが必要であることから方針期間についても、各種計画等と連動させ、令和2年度から令和8年度までとします。

(1) 第5期芽室町総合計画

令和元年度から第5期芽室町総合計画がスタートしたが、より質の高い計画実現のためには、強固で安定的な組織づくり・人づくり、職員の適正化が必要です。

(2) 芽室町行政経営ポリシー

芽室町行政経営ポリシーは、「行政改革から行政経営へ」と発想を転換し、第5期芽室町総合計画を実現するための土台（組織）づくりに取り組むための内部管理に特化した方針であることから、職員数適正化においては、当ポリシーの考え方を意識して進めていきます。

(3) 芽室町職員人財育成基本方針

「組織づくり」を進める芽室町行政経営ポリシーに合わせて改訂した芽室町職員人財育成基本方針は、「職員育成（人づくり）」の方針として推進しています。職員は、人数だけでなく、その質も高めていく必要があることから、人財育成基本方針の考え方を意識して進めていきます。

(4) 地方公務員法及び地方自治法改正（会計年度任用職員制度導入）

地方公務員法及び地方自治法の改正により会計年度任用職員制度の導入が図られ、改めてより効率的・効果的な組織の再構築の必要性が生じていることから、同制度を考慮した職員数の適正化を進めていきます。

(5) 芽室町中期財政計画

芽室町中期財政計画は、第5期芽室町総合計画に対応し、財政面から施策の推進に向けた事業実施の見通しを立てるものとして策定されました。計画内では人件費等も考慮されていることから、職員数の適正化は、芽室町中期財政計画との関係性を意識して進めていきます。

2 任用形態ごとの職員の定義

| NO | 任用形態 (根拠法等) | 定 義 | 適用職種・趣旨等 | 専門性 *1 | 恒常性 *2 | 本格性 *3 | 定型性 *4 | 定常性 *5 |
|----|--------------------------------------|--|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 常勤職員 (地方公務員法第17条) | 地方公務員法第17条に基づき採用される職員であって、かつ任期の定めのない職員 | 正職員 | ○ | ○ | ○ | - | - |
| 2 | 任期付職員 (任期付法第5条1～3) | 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律又は地方公務員の育児休業等に関する法律第6条第1項第1号で規定する職員として任期を定めて採用される職員 | 一定期間内(おおむね1～5年)の限定期務を担う職員の知識・経験等を有する職員 | ○ | - | ○ | - | - |
| 3 | 再任用職員 (地方公務員法第28条の4) | 地方公務員法第28条の4で規定する職員として一会计年度を任期として採用される職員 | 定年退職者等の能力及び経験活用等を目的に、1年以上の任期を定めて任用する職員 | ○ | - | ○ | - | - |
| 4 | 会計年度任用職員(フルタイム) (地方公務員法第22条の2の2) | 会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職を占める職員であって、その1週間当たりの通常の勤務時間がが非常勤の職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間であるもの | 本格的業務を担わない車両的知識・経験を有する職種等(例:看護師、保育士、保健師、図書館司書) | ○ | - | ○ | ○ | ○ |
| 5 | 会計年度任用職員(パートタイム) (地方公務員法第22条の2の1) | 会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職を占める職員であって、その1週間当たりの通常の勤務時間がが非常勤の職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間に比べ短い時間であるもの | 本格的業務を担わない補助・補完的な役割や一時的に増加する業務を担う職種等(例:確定申告、国勢調査事務等) | △ | - | ○ | ○ | ○ |
| 6 | 特別職非常勤職員 (地方公務員法第3条第3項第3号) | 臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの方に準ずる者の職(専門的な知識経験又は識見を有する者が専く職であつて、当該知識経験又は識見に基づき、助言、調査、診断その他の総務省令で定める事務を行うものに限る) | 投票管理者、開票管理者、選舉長、投票立会人等 | ○ | - | ○ | - | - |
| 7 | 臨時的任用職員 (地方公務員法第22条の3) | 常時勤務を要する職員に欠員を生じた場合において、緊急のとき、又は臨時の職に關するとき6ヶ月を超えない期間で臨時的任用を行うことができる職員 | 現行の芽室町臨時職員の待遇。法改正により常勤職員が欠けた時の補充の定義であることから、運用に慎重を期す待遇 | ○ | - | ○ | - | - |
| ※ | 個人委託 ※ 有償ボランティア | ・極めて頻度が少ないか、もしくは不定期な業務・通常や例月等で業務の頻度は定期的であるが、極めて時間の短い業務等 | 権門管理員、有害鳥獣駆除員、交通指導員などが想定される | △ | - | ○ | ○ | ○ |

*1：専門性～専門的資格、相当の経験・識見を要する任用形態 *2：恒常性～恒常的に職員を配置することが可能な業務を担う任用形態 *3：本格性～法令又は制度等を背景とした高度な判断を要する任用形態

*4：定型性～手順や答えがあるものの、マニュアルによつて一定の進行が可能な業務形態

*5：定常性～例年、例月又は毎日生じる業務、ルーチンの要素の強い業務を担う任用形態

3 分類

「2 任用形態ごとの職員の定義」における各職員を大きな分類として次の3つに分けて採用し、職員数の適正化を図ります。

(1) 総合職

総合的な業務に従事する、常勤職員・任期付職員・再任用職員

(2) 業務職

主に定期的・補助的な業務に従事する、専門的資格を必要としない会計年度任用職員（フルタイム）（パートタイム）

(3) 専門職

主に突発的・短期的な業務に従事する、専門的資格を必要とする会計年度任用職員（フルタイム）（パートタイム）

(3分類の考え方イメージ)

| 総合職 | 業務職 | 臨時職 |
|---------|-----------|------------|
| 総合的 | 定型的・補助的 | 突発的・短期的 |
| 人事異動あり | 人事異動なし | 異動概念なし |
| バックオフィス | フロントオフィス | サテライトオフィス |
| | ルーティンオフィス | プロジェクトオフィス |
| 終身雇用 | 1年雇用 | 1年未満雇用 |

4 組織づくり（職員数適正化）の前提条件

方針策定の背景を考慮し、限られた人員・予算の中、最小の経費で最大の効果を生み出すために、次の2点を組織づくり（職員数適正化）の前提条件として設定し、両方針の考え方と連動させて、職員数適正化を図っていきます。

(1) 業務改善と外部委託の推進

芽室町民間活力活用方針に基づき、隨時民間活力活用を進めるとともに、スクラップ＆ビルドや時代に即した最新技術等の活用を進めます。

(2) 機構改革の推進

芽室町機構改革推進方針に基づき、効率的・効果的にパフォーマンスを発揮する組織づくりを進めます。

5 定年退職者推移と採用計画

令和3年6月、地方公務員の定年引上げに関する地方公務員法の改正が行われ、令和5年度から定年が2年に1歳ずつ65歳まで段階的に引き上げられます。

このことで、2年に1回、定年退職者がいない年度が生じますが、組織の年齢構成を維持し安定的な行政サービスを提供できる体制の構築が必要となるため、継続的な新規採用者の確保を行うに当たり、定数条例との連動を図りつつ複数年での平準化を図ります。

(令和5年度以降の退職及び採用数推移)

原則、平準化を図ることから退職補充を2年に分け、1人以上の継続的採用を図る。

※令和5年度退職者はいないため、本来、令和6年度採用は0になるが、令和7年度採用を前倒し、令和6年度に採用する。

| 職種 | | 年度 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 | R7 | R8 |
|-----|------------------------|-------|----|----|----|----|----|----|----|
| 一般職 | 事務職 | 退職(a) | -4 | -2 | -4 | 0 | -2 | 0 | -3 |
| | | 採用(b) | | 4 | 2 | 6 | 1 | 1 | 1 |
| | 技術職 | 退職(a) | -1 | | | | | | |
| | | 採用(b) | | 1 | | | | | |
| | 保健師 | 退職(a) | | | | | | | |
| | | 採用(b) | | | | | | | |
| | 保育士 | 退職(a) | -1 | | | | | | |
| | | 採用(b) | | 1 | | | | | |
| | その他(社会福祉士、管理栄養士、理学療法士) | 退職(a) | -1 | | | | | | |
| | | 採用(b) | | 1 | | | | | |
| | 合計 | 退職(a) | -7 | -2 | -4 | 0 | -2 | 0 | -3 |
| | | 採用(b) | 0 | 7 | 2 | 6 | 1 | 1 | 1 |

6 職員採用の方向性

(1) 総合職

第1章「3 各指標を用いての比較」を分析した中で、他自治体に比べて、芽室町の職員数は少数で構成されていることと、第5期芽室町総合計画の実現のためには、現状職員数維持が必要と考え、「職員数は維持」することとします。

（2）業務職・専門職（会計年度任用職員）

令和2年度から会計年度任用職員制度が導入され、基本的には現行の臨時・非常勤職員をスライドさせましたが、今後は「4 組織づくり（職員数適正化）の前提条件」にある、2つの方針を推進することにより、「会計年度任用職員数は減少」する方向とします。

現段階で2つの方針の具体的な推進内容は未定のため、具体的な「減少」シミュレーションが描けないことから、2つの方針の推進状況に沿って減少への方向を推進していきます。