

中頓別町第3次定員管理計画

平成28年度～令和7年度

令和5年度改正



令和6年2月

中 頓 別 町

目 次

職員定員管理の変更

- (1) 改定定員管理計画(平成30年度改正)からの情勢の推移 … P 1
- (2) 定数計画改正に向けた留意事項 … P 2
- (3) 職員の現況 … P 3
- (4) 定数管理目標と組織別基準配分の修正 … P 5
- (5) 組織別基準配分の修正に係る留意事項 … P 8
- (6) 変更目標値 … P 9

◎総務課総務グループ

- ◎策定 平成28年度(平成29年3月)
- ◎改正 平成30年度(平成31年3月)
- ◎改正 令和3年度(令和4年3月)
- ◎改正 令和4年度(令和5年2月)
- ◎改正 令和5年度(令和6年2月) … 変更内容は朱書き

職員定員管理の変更

(1) 改正定員管理計画（平成30年度改正）からの情勢の推移

平成30年度改正以前に課題とされてきました中堅職員以上への負担拡大に伴う早期退職者の増加につきましては、共済年金の支給開始年齢の引き上げが進む中、再任用職員を希望する職員が増加してきており一定程度の歯止めがかかってきています。職員の採用にあたっては、新卒採用に加えて職員年齢構成の歪みを解消するために社会人採用も積極的に進めてきており年齢構成については一定の成果が見られます。ただし、近年の社会情勢を受けて中堅職未満の転職の増加が見られ、行政における経験年数の開きが増して、管理職級の経験年数26年以上の者と経験年数10年以下の者とに2分化されている状況が見られます。

業務の執行にあたっては、民間企業等で平成31年4月1日から働き方改革関連法が順次施行され、地方公務員においても「超過勤務命令の上限設定等に係る人事院規則等の改正」において同様の内容にて改正されてきています。これを受けて、人事評価の強化による業務推進方法の効率化を進め超過勤務の縮減に努めていますが、住民サービスの低下を招かないよう、一般職における超過勤務の抑制により逆に管理職級の超過勤務時間が増えてきている傾向が見られます。これはワークライフバランスを主軸に置く若年層職員と行財政改革時代を担ってきた管理職以上の職員との意識の違いが表れてきているものと思われる。こういった中で、再任用職員の位置付けがさらに重要になってくるものと考えます。令和5年度（令和4年度制度化）以降からは地方自治体においても段階的な定年年齢引き上げが求められており、若年層職員と管理職級職員との良き潤滑油になるものと考えられます。

平成2年2月28日に北海道において新型コロナウイルス感染症の緊急事態宣言が発出された以降、当町においても対策本部が設置され関係各課で対策が講じられてきております。また、令和3年9月に国において「誰一人取り残さない、人に優しいデジタル化」を目的としたデジタル庁が創設され、令和3年度から令和7年度までに自治体デジタルトランスフォーメーション（DX）推進計画の実行が求められています。

当町においては、令和3年度に医療介護の連携や体制の再構築を目指す「地域医療提供体制と地域包括ケア体制確立のための基本方針」が策定され国保病院における医療提供体制の見直しや包括ケアの体制強化が求められています。同様に、上下水道事業においては公営企業化（財務のみ）による施設の長寿命化が求められ、自動車学校についてもその存続が当町のみならず周辺町村からも求められているところです。これらを含めた第8期総合計

画は令和3年度中に策定され、令和4年度からその実行を推進していきます。町における最重要計画に基づき、具体的な計画を策定し地域創生に向けた着実な実行を進めていく必要があります。今後、それらに向けた人員の配置が必要とされます。

(2) 定員管理計画改正に向けた留意事項

①第8期総合計画の実行

第8期総合計画の策定にあたっては特任業務としてその推進を図ってきました。今後はその具体的な実行に向けて、今までと同様な体制を構築し地域創生に向けた政策に取り組んでいく必要があります。

②自治体デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進

国においてデジタル庁が創設されて以降、地方自治体における住民サービスに向けたデジタル化を急激に推し進められています。当町も令和3年度に中頓別町DX推進計画を策定し既存職員の中でプロジェクトチームを立ち上げましたが、国からは業務量の増加に向けて課・室等の新設や職員の配置が求められています。

③観光振興計画の実行支援

指定管理者を主体とした観光振興計画の実行が求められていますが、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて推進に遅れが見られます。支援に向けて職員の配置を継続します。

④上下水道事業の公営企業化(施設長寿命化)の推進

上下水道事業においては、令和6年度からの公営企業化(財務適用)に向けた取り組みと、ライフラインの長寿命化に向けた計画的な施設の改修などが求められています。

⑤自動車学校の継続

自動車学校の教習指導員は自衛隊の退職者を主体とし会計年度任用職員にて採用を行ってきていましたが、自衛隊の機構改革により採用が難しくなりました。高齢者講習等の需要も高まっており周辺町村からも存続に向けた財政支援(人件費)が得られたことから正職員による採用を図っていくこととします。

⑥医療提供体制の見直し及び包括ケアの体制強化

地域医療提供体制と地域包括ケア体制確立のための基本方針に則り、国保病院においては病床数の縮小に合わせて介護医療院の設置、すでに南宗谷福祉会から移行した居宅介護支援事業所への専門職の配置を明確にします。また、地域包括支援センターや子育て世代包括支援センターへの専門職の配置と合わせて、新型コロナウイルス感染症対策等に係る職員配置の継続を図っていきます。

⑦定年年齢の引き上げ及び再任用制度から暫定再任用制度への移行

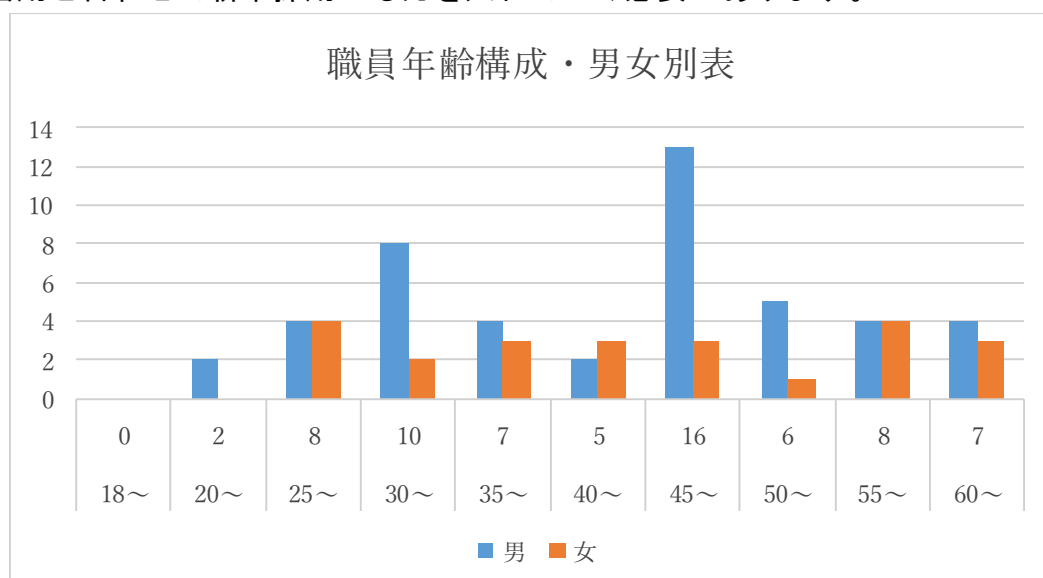
定年年齢の引き上げは令和5年度から段階的に開始されることとなり、令和4年度中に制度の制定が求められています。それに伴い今までの再任用制度は暫定再任用制度に移行を行う必要があります。再任用制度と暫定再任用制度の大きな違いは、前制度は退職者の希望により任用しますが、職員定数に含めるフルタイムとするか定数外のパートタイムに任用するかは職員個々の業務成績や職員配置計画に基づき町に決定権がありました。しかし、暫定再任用制度に移行した場合、決定権は退職者個々の希望に沿わなくてはならなくなります。定年年齢の引き上げも段階的に行っていく必要があります。また、職員の年齢構成の平均化のために新規職員の確保も必要となりますので調整すべき定数を設定する必要があります。

⑧計画的な職員の他機関への派遣

職員の資質や能力の向上を目指し、若年層職員を対象に計画的に他機関への派遣を行ってきています。派遣期間は2年としていますが、派遣先の希望により1年間の延長もありえます。今後も計画的な派遣を行うこととしており、その間の人員を確保する必要があります。令和4年度につきましては3名を予定していますが、そのうち1名は交換派遣であり、実質2名分の定数確保が必要になります。

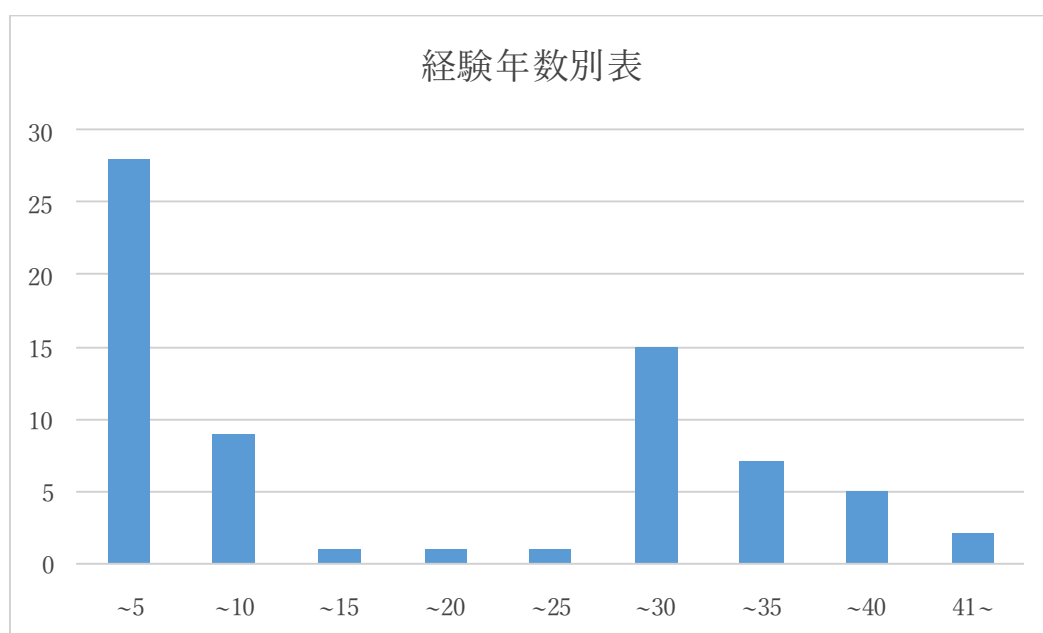
(3) 職員の現況

職員の年齢構成は下記「職員年齢構成・男女別表」のとおりであり、平成30年度計画改正時点と比べて平均化が進んできています。再任用制度の活用と合わせて新卒採用にも力を入れていく必要があります。



※ 本表は病院医療専門職は除く令和3年度末現在での想定統計です。

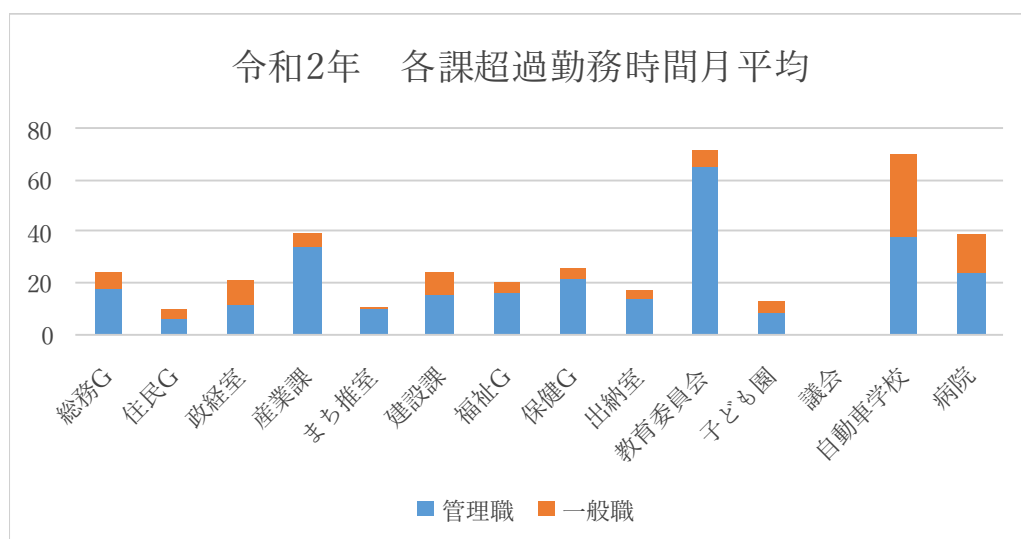
職員の経験年数を下記「経験年数表」にて示しておりますが、職員年齢構成は平均化が図られてきているところですが、行政における経験年数に26年以上と10年以下に大きく2分化されております。社会人採用者は民間等での経験もあり即戦力として期待できますが、一般的には経験年数が最低でも5年を超えないと行政事務が円滑に進まないものと思われま。本計画期間中は、再任用、暫定再任用、定年年齢引き上げの職員の配置により、経験の差による考え方の相違対応や業務支援を行っていく必要があると考えられます。



※ 本表は病院医療専門職は除く令和3年度末現在での想定統計です。

超過勤務命令の上限設定等に係る人事院規則等の改正に基づき、安全衛生委員会により一般職の超過勤務と合わせて管理職の超過勤務の実態も調査を行っています。別表「各課超過勤務時間月平均」は令和2年の各課における超過勤務時間の報告に基づき実態を調査したものです。

課によって多少の違いはありますが、別表のとおり、一般職の超過勤務は抑制されていますが、逆に管理職級の職員における超過勤務に減少の傾向は見られないところにあります。前述のとおり、住民サービスの低下を招かないよう一般職で対処できない業務を管理職が担っている現状であると考えられます。職員の育成の観点から管理職から一般職に業務の移行を促進するよう求められていますが、共に働き方改革の推進も求められており、一般職の経験年数が増さない限りこの解消は難しいと思われま。



※ 安全衛生委員会提供資料

(4) 定員管理目標と組織別基準配分の修正

①総務課総務グループ（選挙管理委員会兼務）

給料、人事、法務、議会、情報、防災、選挙と業務内容は広範囲であります。特に情報と防災業務は大幅に業務量が増え、さらに職員に専門的な知識が求められてきています。令和3年度からのデジタルトランスフォーメーション推進計画の実行に向けて増員が求められます。

②総務課住民グループ

戸籍住民、税務、自治会、地域生活安全、環境衛生、環境保全等で、特に環境保全業務の推進が求められていますが、業務委託も含めて検討を行い定数どおりとします。

③総務課政策経営室

財政、企画、広報を担い、総合計画策定を特任業務として所管しています。特に企画系でライドシェア、地域交通、高度無線整備、移住定住、特定地域づくり事業など広範囲な業務推進を進めてきましたが完了する事業もあり、この分は定数どおりに戻すものとします。ただし、総合計画の実行について地域創成に移行し人員配置の継続が求められます。

④産業課産業グループ（農業委員会兼務）

農務・畜産、林務・環境税、鳥獣対策、農業委員会を担い、特に特産品開発等の6次産業化の推進が求められますが、農業委員会の定数2名と調整を図りながら定数どおりとします。

⑤産業課観光まちづくり推進室

観光、商工、労働を担い、特に観光振興計画の実行は指定管理者との連

携のもと推進を図っていく必要があります。しかし、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けてその推進に遅れが生じおり、観光振興計画の実行を支援するため人員配置の継続が求められます。

⑥建設課建設グループ

管財、建築、土木、上下水道を担い、除雪業務と町道維持管理は業務委託に移行しました。上下水道に関しては公営企業化（会計）に移行しライフラインの長寿命化に向けた改修が必要とされ増員が求められます。

⑦保健福祉課福祉グループ

福祉、国保、後期高齢、介護、障がい、地域包括支援を担い、新型コロナウイルス感染症対策への対応もあり1名増の体制としています。また、地域包括支援センターの体制の充実が求められ、作業療法士の配置の継続のほか、社会福祉士の配置が必要とされます。

⑧保健福祉課保健グループ

保健予防、子育て世代包括支援を担い、保健師及び栄養士による専門職の配置がされています。新型コロナウイルス感染症対策への対応はありますが、福祉グループとの連携の中、現体制を維持します。子育て世代包括支援センターでは今年度途中まで会計年度任用職員による助産師が配置されていましたが退職されており、今後の継続的な支援を考慮し正職員による助産師の配置が求められます。

⑨出納室

歳入、歳出、決算、基金等管理の業務を担い、2名体制となっています。今後の歳入に係るキャッシュレス化に向けた検討も必要とされ定数どおりとします。

⑩自動車学校

普通自動車及び大型特殊自動車の免許教習、高齢者講習を担っており、教習指導員・検定員の確保のため会計年度任用職員から正職員化を図る必要があります。

⑪国保病院

地域医療提供体制と地域包括ケア体制確立のための基本方針に則り、国保病院においては病床数を50床から20床に縮小、合わせて16床の介護医療院を設置することとしています。このことから施設基準に応じた職員の配置が必要となります。事務職においては介護医療院開設準備に向けて1名の増員が行われており、今後の運営においても継続が必要とされます。また、すでに南宗谷福祉会から移行した居宅介護支援事業所への専門職の配置を継続とします。

介護医療院における介護福祉士の配置は、令和3年度の改正の時点で施

設基準人数のほか夜間の勤務の勤務配置に考慮して8名で登載しておりましたが、国保病院との連携のもと施設基準人数である6名で対処可能なことが検証できましたので2名は減員として定数を6とします。

⑫議会事務局（監査委員書記兼務）

議会事務局、監査委員書記を担っており、定数に変更はありません。

⑬教育委員会教育グループ

定年延長と派遣に係る調整分1名を職員に溶け込ませて7とし、新たな学校づくりに関連する指導主事及び図書館司書の配置として2名を追加し定数を9とします。

⑭認定子ども園

定年延長と派遣に係る調整分1名を職員に溶け込ませて10とし、退職や育児休業取得に向けた計画的な採用を調整するため1名を追加し定数を11とします。

⑮農業委員会

産業課との兼務体制としており、定数に変更はありません。

⑯再任用配置（定年年齢引き上げ）及び派遣職員対応

定年延長における（暫定）再任用職員及び派遣職員を配置するために調整として3名及び職員の派遣について2名の合わせて5名を計上していましたが、再任用制度の導入時から徐々に各課の定数に溶け込んでおり調整が不要になってきたことと、派遣の職員に関しては、実質、派遣先と交換にならないような派遣が令和4年度で終了する見込みであることから、この調整分の定数5は減員とします。

⑰デイサービス（訪問介護も含む。）

地域包括ケアの一環である小規模多機能型サービスの一部として南宗谷福祉会で運営されていましたが令和5年4月から町の直営で実施することとしました。このことを受けて、介護福祉士を配置するものであり、定数4を追加するものです。

⑱養護老人ホーム及び特別養護老人ホーム

南宗谷福祉会で運営されていましたが令和5年6月8日付けで町への移管が申し入れられたことを受け、そのサービスの重要性から町直営で運営を行うものであり、養護老人ホームとして13名（事務管理含む）、特別養護老人ホームとして27名の計、定数40を追加するものです。

【定年年齢引き上げ予定表】

誕生年層	現行法		新地方公務員法施行(令和5年4月1日)									
	令和2年度 2021年度	令和3年度 2022年度	令和5年度 2023年度	令和6年度 2024年度	令和7年度 2025年度	令和8年度 2026年度	令和9年度 2027年度	令和10年度 2028年度	令和11年度 2029年度	令和12年度 2030年度	令和13年度 2031年度	
	60歳 退職	61歳 再任用	62歳	63歳	64歳	65歳						
1961(昭和36)年 誕生者			暫定再任用									
1962(昭和37)年 誕生者			暫定再任用									
1963(昭和38)年 誕生者					暫定再任用							
1964(昭和39)年 誕生者						暫定再任用						
1965(昭和40)年 誕生者							暫定再任用					
1966(昭和41)年 誕生者								暫定再任用				
1967(昭和42)年 誕生者									暫定再任用			
1968(昭和43)年 誕生者										退職		

 退職年齢/定年前退職特例(退職理由の特例)
 定年前退職年度特異(情報提供・意思確認)

(5) 組織別基準配分の修正に係る留意事項

①特任的業務終了後の人員流動化

総合計画の実行における地域創生やデジタルトランスフォーメーションの推進、観光振興計画の実行支援、上下水道における公営企業化及び長寿命化計画の実行、介護医療院の開設準備など計画期間内に特任的業務が予定されております。事業が完了した時点で流動的に職員配置を変更することとし、むやみに継続的配置を行わないものとします。

②DX推進における人員減

令和3年度から定員管理計画の最終年である令和7年度の期間内でデジタルトランスフォーメーション(DX)の実行により行政機関における住民サービスの電子化やデジタルを利用した効率化の推進が求められ、この中で職員の3割減が国の方針として掲げられています。小規模町村の事務執行にあたりどれほどDX推進が有効であるか不明なところではありますが、今後の行政改革としてDX目標を掲げることとします。

③新たな政策(小規模多機能)に向けた人員増の可能性

新たな福祉政策として高齢化社会に向けた小規模多機能型サービスの検討が必要と思われます。今後、直営として実施する場合には新たな人員配置に向けた定数の変更が必要となります。今後は小規模多機能型事業所の設置計画における定数管理が必要とされており、それに合わせて、デイサービスや介護医療院など連携する施設の定数についても介護報酬の加算を考慮しつつ精査を行ってまいります。

(6) 変更目標値

□変更目標値

(1)町長	当初 目標	R5目標 A	R5現況 B	R6目標 C	DX目標 D	差 C-A	変 更 理 由
総務課総務G	5	5	6	5	4	0	
総務課住民G	5	5	5	5	4	0	
政策経営課	5	6	6	6	5	0	課に昇格
出納室	1	2	1	2	1	0	
保健福祉課福祉G	5	10	8	10	7	0	
保健福祉課保険G	4	7	9	7	6	0	
産業課	6	7	6	7	5	0	
(農委会)	▲2	▲2	▲2	▲2	▲1	0	農業委員会2名兼務
(観光まちづくり)	1	3	3	3	1	0	室からグループへ
建設課	8	8	6	8	6	0	
◎調整(定年延長・派遣)	0	0	0	0	0	0	
自動車学校	0	4	1	4	4	0	
デイサービス(訪問介護含む)	0	4	0	4	4	0	
【養護老人ホーム】	0	0	0	13	13	0	●直営移管
・施設長	0	0	0	1	1	0	・特養、養護兼任
・事務員	0	0	0	2	2	0	・現況の正職員数2とした。
・介護支援専門員	0	0	0	1	1	0	・介護基準
・介護福祉士	0	0	0	7	7	0	・介護基準
・看護婦	0	0	0	1	1	0	・介護基準
・生活相談員	0	0	0	1	1	0	・介護基準
・管理人	0	0	0	0	0	0	(会任職員・特養兼任)
・清掃員	0	0	0	0	0	0	(会任職員・特養兼任)
・洗濯介助員	0	0	0	0	0	0	(会任職員・特養兼任)
【特別養護老人ホーム】	0	0	0	27	27	0	●直営移管
・施設長	0	0	0	0	0	0	・特養、養護兼任
・介護支援専門員	0	0	0	2	2	0	・介護基準
・介護福祉士	0	0	0	18	18	0	・介護基準(増員検討)
・看護婦	0	0	0	2	2	0	・介護基準
・看護助手	0	0	0	0	0	0	(会任職員)
・生活相談員	0	0	0	1	1	0	・介護基準
・栄養士	0	0	0	1	1	0	・介護基準
・調理員	0	0	0	3	3	0	・現況から正職員3とした。
小計	0	0	0	40	40	0	
一般行政計	38	59	49	99	86	0	
国保病院医療職	32	27	21	27	17	0	
居宅介護支援事業所	0	2	1	2	2	0	
介護医療院	0	12	6	12	12	0	
合計	70	100	77	140	117	0	

(2)議会	当初 目標	R5目標 A	R4現況 B	R5目標 C	DX目標 D	差 C-A	変 更 理 由
議会事務局	2	2	2	2	1	0	
合計	2	2	2	2	1	0	

(3)教育委員会	当初 目標	R5目標 A	R4現況 B	R5目標 C	DX目標 D	差 C-A	変 更 理 由
教育委員会	5	9	7	9	5	0	
認定こども園	0	11	9	11	10	0	
◎調整(定年延長・派遣)		0		0			
合計	5	20	16	20	15	0	

(4)農業委員会	当初 目標	R5目標 A	R4現況 B	R5目標 C	DX目標 D	差 C-A	変 更 理 由
農業委員会	2	2	2	2	1	0	
合計	2	2	2	2	1	0	

職員総数	当初 目標	R5目標 A	R4現況 B	R5目標 C	DX目標 D	差 C-A	変 更 理 由
	79	124	97	164	134	0	

□中領別町職員定数表例

	前回 A	今回 B	増減 B-A		備考
(1)町長	100	140	40		
(2)議会	2	2	0		
(3)教育委員会	20	20	0		
(4)農業委員会	2	2	0		
計	124	164	40		