

古座川町定員管理計画

平成30年度～平成34年度

平成30年1月

古座川町

1. 計画策定にあたって

古座川町では平成17年度に古座川町行財政計画を策定し、1. 職員の意識改革 2. 民間経営感覚による簡素・効率化 3. 町民と行政の協働を改革の基本的方向に決めました。また、計画の中では職員数の目標について、定員適正化計画を策定し取り組んだ結果、職員数の削減による人件費の減少によって一定の効果が現れています。

しかし、今後も少子高齢化による人口の減少は継続していくと予測され、町税収入の伸びは期待できない状況にあり、歳入の主となる地方交付税は国の動向により今後も更に減額となる見通しであります。限られた財源の中で施策事業を効率的に推進するため、事務の効率化や組織の合理化などの見直しを進める必要がありますが、権限委譲による事務の増加や、各種制度が複雑化していく中、職員の健康への影響も懸念され、これ以上の大幅な職員数の削減は困難であります。

また、現在の職員分布において、40歳～60歳の職員数が少なく20歳～40歳の職員数が多くなっており職員の年齢構成は均衡を逸しています。

2. 職員数の現状

(1) 職員数の推移

部門別職員数の状況と推移

職員数は過去5年間に於いて退職者補充を基本に採用しているため均大きな変動はないものの、平成27年4月からは機構改革による部門毎の変動があるほか、平成28年4月は民生部門の保育士4名採用による増加となっています。

区 分 部 門		職 員 数					対前年増減数			
		平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	H26	H27	H28	H29
普通会計部門	議 会	2	2	2	2	2	0	0	0	0
	総 務	16	16	16	16	16	0	0	0	0
	税 務	2	2	2	2	2	0	0	0	0
	農林水産	5	5	5	4	5	0	0	△ 1	1
	商 工	1	1	1	2	1	0	0	1	△ 1
	土木	8	8	7	7	7	0	△ 1	0	0
民生衛生	民 生	5	5	1	7	9	0	△ 4	6	2
	衛 生	6	6	10	8	5	0	4	△ 2	△ 3
	計	45	45	44	48	47	0	△ 1	4	△ 1
	教育部門	5	5	6	6	6	0	1	0	0
	小 計	50	50	50	54	53	0	0	4	△ 1
公営企業等会計部門	病院	6	6	6	5	6	0	0	△ 1	1
	水道	2	2	2	2	1	0	0	0	△ 1
	その他	6	6	7	6	6	0	1	△ 1	0
	小 計	14	14	15	13	13	0	1	△ 2	0
合 計		64	64	65	67	66	0	1	2	△ 1
		[75]	[75]	[75]	[81]	[81]				

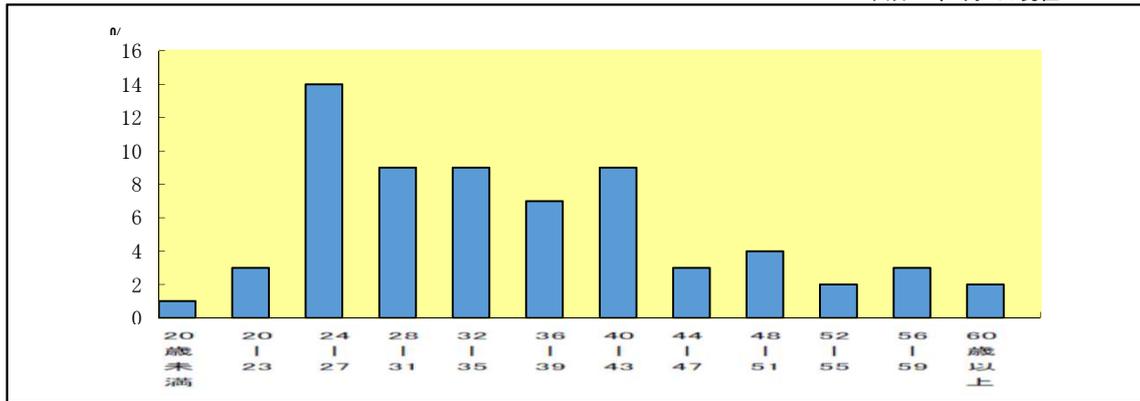
(注) 1 職員数は一般職に属する職員数である。

2 []内は、条例定数の合計である。

(2) 年齢別職員構成の状況

年齢毎の職員構成は、24歳から40歳未満に偏在しており、今後は退職者の状況を踏まえながら、年齢構成の平準化を考慮し段階的に見直す必要がある。

平成29年4月1日現在



区分	20歳未満	20歳～23歳	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上	計
職員数	1人	3人	14人	9人	9人	7人	9人	3人	4人	2人	3人	2人	66人
割合	1.5%	4.6%	21.2%	13.6%	13.6%	10.6%	13.6%	4.6%	6.1%	3.0%	4.6%	3.0%	100.0%

(3) 退職の状況

退職者の推移については、早期退職が増加傾向にある。

退職年度	H24	H25	H26	H27	H28
定年	2	1	4	1	3
勸奨	1	1		2	
自己都合	2	2		3	2
計	5	4	4	6	5

(4) 採用の状況

職員採用は退職者補充を基本としているが、平成28年度は保育士4名の採用を実施したほか、平成28年・平成29年は再任用による採用も実施している。また、平成25年度～27年度は、医療職を3年間、定年延長制度を運用し、医師の確保に努めた。

採用年度	H25	H26	H27	H28	H29
新規採用	7	2	4	7	3
再任用				1	1
医療職					1
計	7	2	4	8	5

(5) 普通会計における類似団体別職員数（修正値）との比較

部門別職員数の比較 平成29年4月1日現在

	古座川町	類似団体職員数 (修正値)	超過数
議 会	2	2	0
総務・企画	16	21	-5
税 務	2	4	-2
民 生	9	14	-5
衛 生	5	6	-1
労 働	0	0	0
農 林 水 産	5	6	-1
商 工	1	2	-1
土 木	7	4	3
一 般 行 政 計	47	59	-12
教 育	6	6	0
消 防	0	0	0
普 通 会 計 計	53	65	-12

※地方公共団体定員管理調査より

3. 定員管理計画

(1) 基本方針

地方分権や社会情勢の変化に伴い、業務の多様化が進む中、限られた財源の中で効率的な行政サービスを提供するため、職員の人材育成に努めるとともに、町民の皆様のご要望に対応できる適正な行政組織の構築に取り組みます。

①行政運営・事務事業の効率化

行政組織機構・事務事業を継続的に見直し、適正な職員配置及び事務の効率化・迅速化に取り組みます。

②職員能力の向上

限られた人材で効率的かつ効果的な行政運営を継続していくため、研修等への積極的な参加を促進し、職員の資質向上をはかるとともに、人材育成基本方針に基づき、人事評価制度等の活用により職員の業務遂行能力向上に努めます。

③職員採用

職員の採用については、退職者の補充を基本とし、職種や年齢構成を勘案して計画的に実施します。中でも技術資格職員については、職員の確保が困難な状況が続いているため、退職者に関係なく継続的に募集を実施いたします。

④再任用制度、臨時・非常勤職員の活用

豊富な知識や経験を活かせる業務への効果的な再任用制度の活用を図るとともに、臨時職員・非常勤職員の活用については、法改正により会計年度任用職員への移行が想定され、配置の必要性や雇用形態を十分に精査し適切な任用に努めます。

(2) 計画目標

①計画期間 平成30年4月1日～平成35年3月31日

今後の町を取り巻く社会経済情勢等の変化により、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する。

②職員の退職・採用計画

業務の多様化が進む中、限られた財源の中で効率的な行政サービスを提供するため、職員の人材育成に努めるとともに、職員の退職による補充採用を基本とし、併せて再任用制度及び臨時職員等を効果的に活用していく。

また、職員の年齢階層の偏在化を解消するとともに、技術資格職員の不足に対応するため、退職補充のない年度についても計画的な採用を実施していく。

今後5年間の計画	H30				H31				H32			
	採用	H30.4.1	退職	H31.3.31	採用	H31.4.1	退職	H32.3.31	採用	H32.4.1	退職	H33.3.31
職員数	0	68	0	68	2	70	2	68	2	70	0	70
職員数(再任用)	1	2	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0
計	1	70	1	69	2	71	2	69	2	71	1	70

今後5年間の計画	H33				H34			
	採用	H33.4.1	退職	H34.3.31	採用	H34.4.1	退職	H35.3.31
職員数	1	71	0	71	0	71	0	71
職員数(再任用)	0	0	0	0	0	0	0	0
計	1	71	0	71	0	71	0	71