

池田町定員管理計画 (平成29年度～令和8年度)

平成29年4月1日 池田町
令和6年4月1日一部改正

1 定員管理計画策定の趣旨

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・多様化などに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、町民との協働による自主・自立性の高い、将来の池田町を見据えた取組みを推進することが求められています。

こうした状況の下、本町では、簡素で効率的な行財政運営を図るため、これまで積極的に行政改革に取り組んできました。特に、職員数については、「池田町行財政集中改革プラン（平成18年6月策定）」及び「池田町町づくり推進プラン（平成19年度～平成28年度）」に基づき、行政サービスの低下を招かないように配慮しつつ、退職者数に対する新規採用者数の補充抑制を行い、定員削減に取り組んできたところです。その結果、平成27年度には職員総数89人まで削減を図ったところです。

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が心身の故障につながるケースや、迅速かつ整然とした事務の遂行に支障が出つつあります。

一方、本格的な少子高齢化による人口の減少、地方交付税及び町税収入の伸びが期待できない等、今後も厳しい財政状況が続くと予測され、行政経費の削減は重要であり、特に人件費の抑制、削減は避けてとおれない課題であり、適正な定数管理への取り組みは継続していく必要があります。

このようなことから、今後においても社会経済情勢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新たに「池田町定員管理計画」を策定するものです。

なお、今後、国において公務員制度に係る改正等があった場合には、必要に応じて計画を見直すこととします。

2 職員数などの現況

(1) 職員数の推移

当町の職員数の推移は次のとおりとなっています。

平成 23 年から平成 28 年までの推移をみると、減少傾向が進んでいます。

部門		区分	職員数 (人)						対前年増減 (人)				
			平23	平24	平25	平26	平27	平28	平24	平25	平26	平27	平28
普通会計	福祉関係 除く 一般行政	議会	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0
		総務・企画	18	18	17	15	15	16	0	▲ 1	▲ 2	0	1
		税務	7	7	6	6	6	6	0	▲ 1	0	0	0
		農林水産	8	8	8	7	6	6	0	0	▲ 1	▲ 1	0
		商工	3	3	3	3	3	2	0	0	0	0	▲ 1
		土木	4	4	4	4	5	5	0	0	0	1	0
		小計	42	42	40	37	37	37	0	▲ 2	▲ 3	0	0
	福祉関係	民生	29	28	28	29	28	30	▲ 1	0	1	▲ 1	2
		衛生	11	12	12	10	10	10	1	0	▲ 2	0	0
		小計	40	40	40	39	38	40	0	0	▲ 1	▲ 1	2
	一般行政部門計		82	82	80	76	75	77	0	▲ 2	▲ 4	▲ 1	2
教育		8	8	8	9	8	8	0	0	1	▲ 1	0	
普通会計計		90	90	88	85	83	85	0	▲ 2	▲ 3	▲ 2	2	
公営企業等 会計部門	水道	2	3	3	3	3	3	1	0	0	0	0	
	下水道	2	1	1	1	1	1	▲ 1	0	0	0	0	
	その他	2	2	2	2	2	3	0	0	0	0	1	
	公営企業等会計部門計		6	6	6	6	6	7	0	0	0	0	1
総合計		96	96	94	91	89	92	0	▲ 2	▲ 3	▲ 2	3	

※平成 26 年度以前は教育長を含む

(2) 退職者数の推移

平成23年度から平成28年度までの退職者の推移をみると定年退職よりも普通退職が多く、定年退職よりも勸奨退職により退職する職員が多い状況です。

	平 23	平 24	平 25	平 26	平 27	平 28
退職者数	5	2	3	7	2	4
定年	1	1	1	3	1	
勸奨	3	1	2	2		2
普通	1			2	1	2
その他						
対前年	3	▲ 3	1	4	▲ 5	2
累計	5	7	10	17	19	23

(3) 新規採用職員数の推移

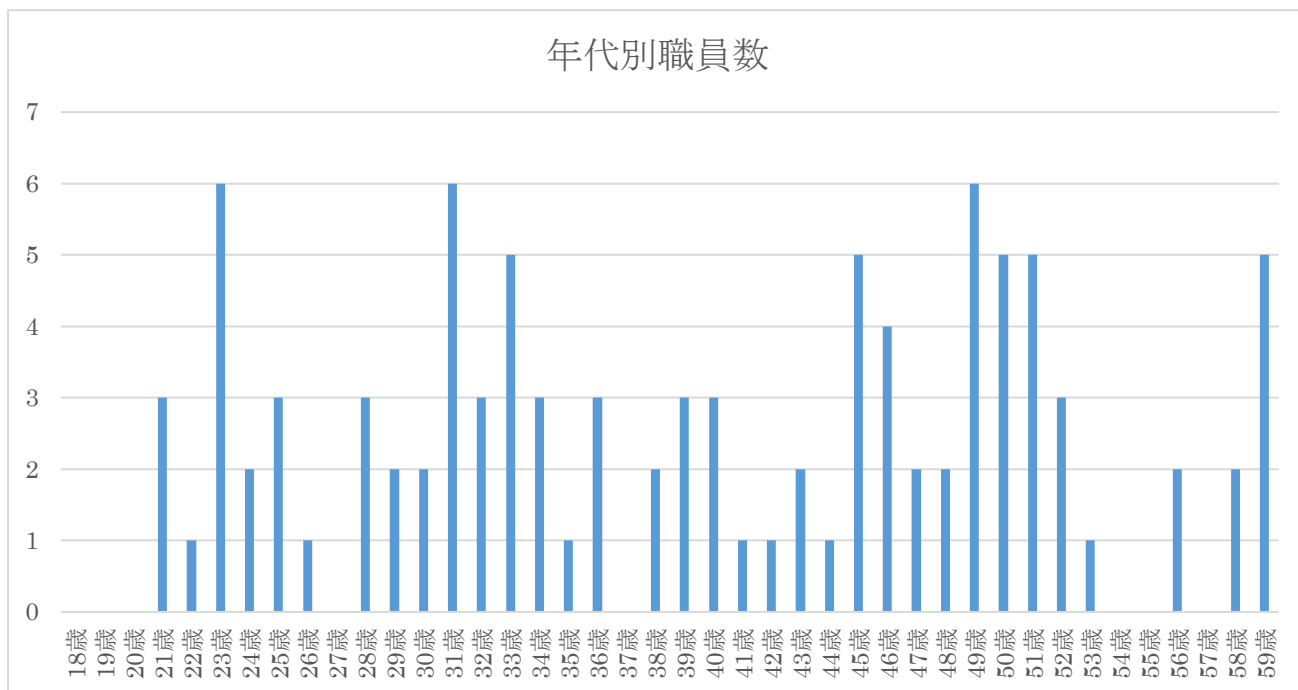
新規採用職員数は年度間で大きな偏りがあります。その要因は職員の年齢層に大きな偏りがあり、退職者が集中する年が生じ、その退職者を短い期間で補充するためです。

	平 24	平 25	平 26	平 27	平 28	平 29
採用者数	4	0	0	6	5	11
対前年	4	▲ 4	0	6	▲ 1	6
累計	4	4	4	10	15	26

(4) 職員の年齢構成

職員の年齢構成をみると、均一化されていない偏った構成となっています。

また、年齢によっては全体の5%以上を占めたり、在職者がいなかったりする年齢もあります。このように、現在の職員年齢構成は著しく均衡を逸している状態にあるため、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た定員管理が必要です。



単位：人、%

		20歳未満	20～23歳	24～27歳	28～31歳	32～35歳	36～39歳	40～43歳	44～47歳	48～51歳	52～55歳	56～59歳	計
H29	職員数	0	12	7	13	12	8	5	13	19	3	7	99
	構成比	0.0	12.1	7.1	13.1	12.1	8.1	5.1	13.1	19.2	3.0	7.1	100.0

- (5) 類似団体別職員数による定員管理の状況について（平成27年4月1日時点）
 全国で当町と同類系になる団体数は、81団体あり、職員数においては、平成27年度では類似団体と比較して、全体では10人少ない状況です。

	一般行政					特別行政	計
	議会・ 総務	税務	福祉 (民生・ 衛生)	経済 (労働・ 農林水産 ・商工)	土木	教育	
池田町	17	6	38	9	5	8	83
類似団体 修正値	25	7	32	12	6	11	93
比較	▲ 8	▲ 1	6	▲ 3	▲ 1	▲ 3	▲ 10

3 定員管理計画の見直しの必要性

(1) 適正な行政需要への対応

地方分権の推進に伴う権限移譲事務の受入れ、人口減少社会への対応など、さまざまな行政需要の増加とともに新たな事務事業が必要となっています。特に、喫緊の課題への対応や総合計画やあづみ野池田総合戦略の目指す姿を実現するための重点施策の展開に向けた体制を整備するため、適正な職員配置が必要となっています。

(2) 人材の計画的な確保

将来を見据えた長期的な視点から、退職者への対応を含め人材の計画的な確保を図ることとし、年度ごとの新規採用者の平準化に努め偏った年齢構成を是正する必要があります。

4 定員適正化の目標

(1) 基本方針

少子高齢化や地方分権など社会経済の変化による住民ニーズの高度化・多様化に伴う行政需要の増加や法律改正・制度改正への対応、さらには新たな政策目標の実現など、本来的に町が担わなければならない基本的な業務については、事務事業の見直しを行った上で必要となる職員数を確保し、組織・人員体制の整備に努めるものとします。

基準となる職員数は、95人（事務職員66人、土木職員1人、保育士21人、保健師7人）としますが、年代別の偏りが生じないように、100人前後で弾力を持たせた人数とします。

① 事務事業、組織・機構の見直し

課・係別業務量を十分勘案し、適正な人員配置を図るとともに事業の目的と役割、必要性、実施体制等について見直しを行い、事務事業の最適化を図ります。又、社会経済情勢が目まぐるしく変化するなか、柔軟な組織経営を行う必要があることから、業務配分の適正化、意思決定の迅速性等の観点から組織機構の見直しを行います。

② 行政事務の効率化

事務量増大に対し、事務処理の迅速化及び効率化を図るため、情報通信技術（ICT）の活用を図ります。また、システムの更新にあたっては、事務の見直しの観点を含めた見直しを行います。

③ 職員の採用

職員の新規採用については、退職予定者の職種や人数を勘案して、職員の年齢構成等も考慮しつつ計画的に行います。

④ 民間活力の活用

公が直接行う必要性、住民サービスに与える影響、コスト等を考慮し、民間に任せられた方が効率的・効果的に業務が行えるものは、積極的に民間委託又は指定管理制度の有効活用を図ります。

⑤ 職員の行政遂行能力の向上

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。

職員の意識改革も含め人事管理の適正化に努めながら、更なる職員研修の充実で人材の育成を図ります。

⑥ 多様な任用勤務形態職員（再任用職員、任期付職員等）の活用

簡素で効率的な組織を維持しつつ、行政ニーズの変化や多様化に的確に対応するためには、事務の種類や性質に応じ、多様な勤務形態の職員を活用することが有効な手段として考えられます。

今後、職員の再配置や効果的な部署の創設などにより新たな行政需要への対応を図り、人的資産の有効活用・効率的な運用に努めるとともに、業務内容に適した多様な任用勤務形態の職員の活用により、効果的な町民サービスの提供に努めます。

(2) 計画期間

計画期間は、平成29年度から令和8年度までの10年間とします。

なお、今後、国の公務員制度に係る改正等や町を取り巻く社会経済情勢等の大きな変化に伴い、定員管理計画の見直しが必要となるときは、適宜計画を見直すものとします。

(3) 年次別目標

定員管理の基本的な考え方や基本方針を踏まえ、計画期間における年次別の目標数を設定し、目標達成に向けて取り組んでいくものとします。

なお、定年前退職者があった場合は、採用時にはそれも含め採用者数を検討するものとします。

単位：人

区分	※計画期間における職員数の実績										目標職員数		
	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
前年度職員合計	93	90	89	92	99	101	100	106	102	94	90	92	94
うち事務職員	70	68	67	67	72	74	72	74	72	67	65	67	67
うち土木職員	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
うち保育士	17	16	16	19	20	20	20	23	22	19	17	18	20
うち保健師	6	6	6	6	7	7	7	8	8	8	8	7	7
前年度退職者	▲3	▲7	▲2	▲4	▲3	▲9	▲2	▲5	▲9	▲4	▲2	▲1	▲1
うち事務職員	▲2	▲4	▲2	▲2	▲3	▲8	▲2	▲3	▲6	▲3	▲1	▲1	▲1
うち土木職員	0	0	0	0	0	0	0	▲1	0	0	0	0	0
うち保育士	▲1	▲3	0	▲1	0	0	0	▲1	▲3	▲1	0	0	0
うち保健師	0	0	0	▲1	0	▲1	0	0	0	0	▲1	0	0
採用（予定）者	0	6	5	11	5	8	8	1	1	0	4	3	2
うち事務職員	0	3	3	7	5	6	4	1	1	0	3	0	1
うち土木職員	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
うち保育士	0	3	2	2	0	0	3	0	0	0	1	2	1
うち保健師	0	0	0	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0
職員数	90	89	92	99	101	100	106	102	94	90	92	94	95
うち事務職員	68	67	67	72	74	72	74	72	67	65	67	66	68
うち土木職員	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
うち保育士	16	16	19	20	20	20	23	22	19	17	18	20	18
うち保健師	6	6	6	7	7	7	8	8	8	8	7	7	8
再任用者数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
うち事務職員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
うち保育士	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
うち保健師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
実質職員数	90	89	92	99	101	100	106	102	94	90	92	94	95
うち事務職員	68	67	67	72	74	72	74	72	67	65	67	66	66
うち土木職員	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
うち保育士	16	16	19	20	20	20	23	22	19	17	18	20	21
うち保健師	6	6	6	7	7	7	8	8	8	8	7	7	7