

大任町定員管理計画
(平成 29 年度～平成 33 年度)

平成 29 年 3 月
大任町

目次

1. 計画策定の背景及び趣旨	1
2. 定員適正化の状況	1
(1) 大任町の職員数の推移	1
(2) 人件費の推移	3
(3) 職員の年齢構成	3
3 定員管理計画	4
(1) 計画期間	4
(2) 基本方針	4
(3) 年度別定員管理計画	5
(4) 職員採用方針	6

1 計画策定の背景及び趣旨

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、大任町自治基本条例を基軸とした町民との協働による自主・自立性の高い、将来の大任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。とりわけ職員数については、財政健全化の観点から、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。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。

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「大任町定員管理計画」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 定員適正化の状況

(1) 大任町の職員数の推移

本町の部門別の職員数の推移は表1のとおりとなっており、平成23年度76人に対し、平成28年度では73人と、3人(4%)の減少となっています。

表1 大任町の部門別職員数

(各年4月1日現在) 単位：人

部 門		区 分	職 員 数 (人)						対前年増減数 (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 を 除 く 一 般 行 政	議 会	1	2	2	2	2	2	1	0	0	0	0
		総務・企画	24	23	21	23	22	21	▲1	▲2	2	▲1	▲1
		税 務	7	5	5	6	5	7	▲2	0	1	▲1	2
		労 働							0	0	0	0	0
		農林水産	5	6	8	8	7	6	1	2	0	▲1	▲1
		商 工							0	0	0	0	0
		土 木	8	8	10	9	7	7	0	2	▲1	▲2	0
		小 計	45	44	46	48	43	43	▲1	2	2	▲5	0
	福 祉 関 係	民 生	11	12	10	9	10	9	1	▲2	▲1	1	▲1
		衛 生	2	2	2	3	3	4	0	0	1	0	1
		小 計	13	14	12	12	13	13	1	▲2	0	1	0
	一般行政部門計		58	58	58	60	56	56	0	0	2	▲4	0
	教 育		10	12	10	9	10	11	2	▲2	▲1	1	1
	消 防								0	0	0	0	0
普通会計計		68	70	68	69	66	67	2	▲2	1	▲3	1	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院							0	0	0	0	0	
	水 道	4	4	3	3	3	3	0	▲1	0	0	0	
	下 水 道							0	0	0	0	0	
	交 通							0	0	0	0	0	
	そ の 他	4	4	5	4	3	3	0	1	▲1	▲1	0	
	公営企業等会計部門計		8	8	8	7	6	6	0	0	▲1	▲1	0
総合計		76	78	76	76	72	73	2	▲2	0	▲4	1	

(2) 人件費の推移

当町の歳出総額及び人件費の推移については表2のとおりとなっており、人件費比率については、平成24年度に比べると2%以上減少してきております。

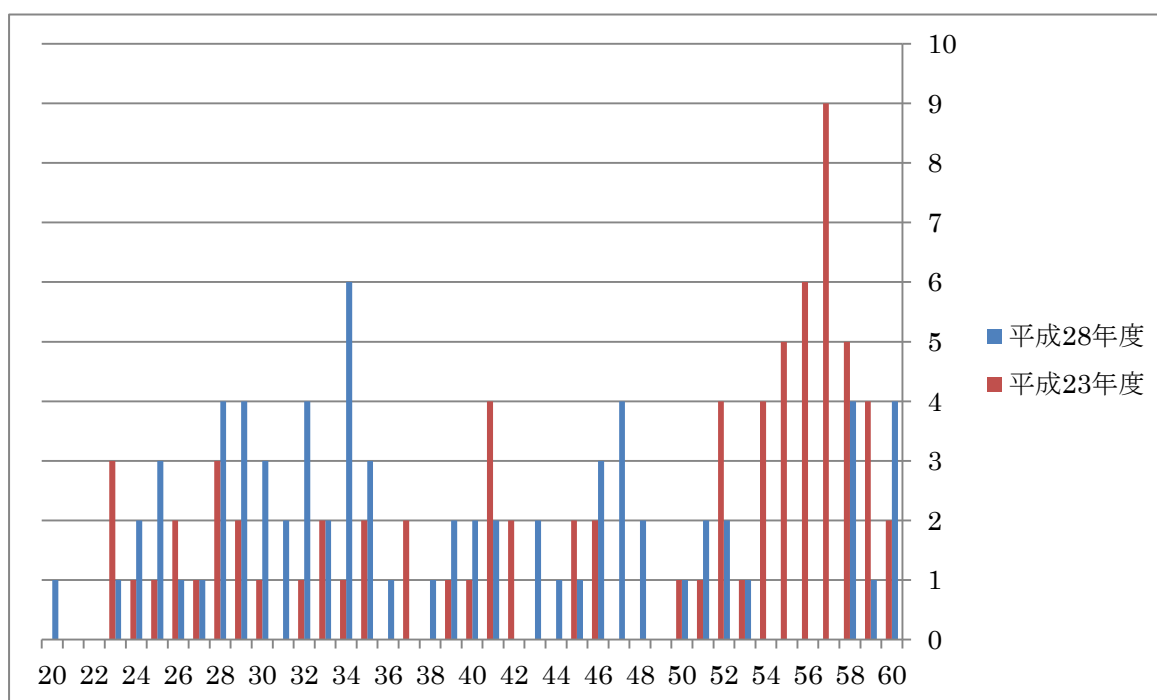
表2 歳出総額と人件費の推移

年度	歳出総額(千円)	人件費(千円)	人件費比率
23	5,025,516	649,301	12.92%
24	4,593,255	614,496	13.38%
25	5,330,842	586,864	11.01%
26	4,541,667	575,263	12.67%
27	4,708,304	529,019	11.24%

(3) 職員の年齢構成

当町の年齢別職員数は表3のとおりとなっており、平成23年度以降は多くの定年退職者がありました。5年の間に半数の職員が入れ替わったため、採用はもちろん、町の将来を担う人材育成に力を入れていかなければなりません。

表3 年齢別職員構造表



3 定員管理計画

(1) 計画期間

平成29年度から平成33年度までの5カ年を計画期間とします。

(2) 基本方針

職員数については退職者不補充等による削減に取り組んでいますが、その反面、職員の負担が増大し、健康を害する職員が増加しつつあります。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。

①事務事業、組織・機構の見直し

係別業務量調査を行い、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、民間に任せの方が効率的・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。

③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。

④多様な任用勤務形態職員の活用

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。

1)再任用職員の活用

平成25年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に60歳から65歳へと引き上げられたことに伴い、地方公共団体においても雇用と年金の接続についての考え方を踏まえた対応が要請されたところであります。

再任用職員は、豊富な経験と知識を備えていることから、これまでの職歴等を参考に、知識と経験を生かした配置や職員を補完する業務を行うことにより、職員の事務負担の軽減、事務処理上のノウハウを受け継ぐことが可能となります。

本町では、再任用制度を導入しておりますが、今後の雇用と年金の接続の考え方を踏まえ、その効果的な運用について配慮する必要があります。

(3) 年度別定員管理計画

普通会計定数内職員の定員管理は、詳細な業務分析に基づき職員数を算定するとともに、職員の年齢構成の適正化、民間委託の推進、再任用職員等の活用など、行政運営のあり方を総合的に勘案し、適正化に努めなければなりません。

ん。

このため、部門別定員管理方針に基づき表4のとおり年度別定員管理計画を策定することとします。また、公営企業会計等部門の定員管理は、引き続き、企業経営的な視点に立ち、事業の進捗状況や経営状況を踏まえ、適切に行います。

表4 年度別定員管理計画(普通会計定数内職員分)

単位：人

年度	職員数	定年退職	新規採用数 (再任用を含む)	増減
28	73	4		
29	71	1	2	△ 2
30	71	0	1	0
31	73	4	2	2
32	71	0	2	△ 2

(4) 職員採用方針

①中長期的な見地による計画的な職員採用

本町では、平成23年度以降5年間において、職員が定年を迎え、退職していったため、将来の大任町の行政を担う人材を確保する必要があります。職員の年齢構成に留意し、中長期的な見地により計画的に採用していくこととします。

②年度別職員採用計画

職種別職員採用方針に基づき、計画的に職員を採用します。なお、職種ごとの採用数については、施策、事務事業の状況等を踏まえ、各年度において柔軟に対応します。

表5 年度別職員採用計画

単位：人

	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
一般行政職	2	1	1	1	1