

雄武町定員管理適正化計画（第2次）

平成27年度～平成30年度

雄 武 町

（平成27年3月）

雄武町定員管理適正化計画（第2次）

1 目的

本町では、職員定員管理を計画的に進めるため、平成20年3月に「雄武町定員管理適正化計画」を策定し、平成22年12月に計画の改訂を行い、これまで、この改訂計画に沿って定員管理の適正化に努めてきましたが、この計画の終了に伴い、新たに「第6次雄武町行政改革大綱」が平成27年度から平成30年度までの4年間とする計画が策定されることに合せ、今後の職員数に関する情勢の変化に伴う適正な定員管理に資することを目的とする「雄武町定員管理適正化計画（第2次）」を引き続き策定するものであります。

2 計画期間

計画期間は「第6次雄武町行政改革大綱」に合せた、平成27年度から平成30年度までの4年間としますが、職員数に大きな影響を及ぼす要因が発生した場合、必要に応じて計画を見直します。

3 対象職員

計画の対象とする職員は、他団体への派遣職員及び育児等休業者を除き、常時勤務する一般職の職員（教育長を含む）とします。ただし、国保病院の職員数は、平成22年度改訂版と同様に、病院の経営方針や経営形態のあり方に大きく影響を受けることから、他の一般職の職員と同一に扱えないため対象外の職員とし、別に「雄武町国保病院改革プラン」において管理します。また、老健職員についても、同様の考えとします。

4 これまでの推進状況

① 平成20年度から平成22年度《（ ）内、国保病院の職員数除く》（人）

区 分	年 度	H 20	H 21	H 22
職 員 数 (4月1日現在)	計 画	131 (99)	129 (97)	128 (97)
	実 績	131 (99)	126 (97)	131 (101)
退 職 者 数	計 画	5	2	4
	実 績	5 (5)	8 (5)	11 (9) (育休2含)
採 用 者 数	計 画	6	0	3
	実 績	9 (9) (復職1含)	3 (3) (再任用1含)	16 (3)
増 減 数 (前年度対比)	計 画	+1	-2	-1
	実 績	+4 (+4)	-5 (-2)	+5 (+4)

※派遣職員・育児休業職員を除き、再任用職員・教育長を含む。

※退職者数については、前年度の退職者数

※採用者数については、前年度4月2日～当該年度4月1日の採用者数

② 平成23年度から平成25年度（国保・老健職員を除く） (人)

区 分	年 度	H 23	H 24	H 25
職 員 数 (4月1日現在)	計 画	102	101	101
	実 績	102	102	100
退 職 者 数	計 画	6	3	3
	実 績	6	6	9
採 用 者 数	計 画	7 (復職1含)	2	3
	実 績	7 (復職1含)	6	8 (再任用1含)
増 減 数 (前年度対比)	計 画	+1	-1	0
	実 績	+1	0	-2

※派遣職員・育児休業職員を除き、再任用職員・教育長を含む。

※退職者数については、前年度の退職者数

※採用者数については、前年度4月2日～当該年度4月1日の採用者数

※職員数については、国保病院の職員を計画の対象外としています。

平成20年度から平成25年度の6年間における定員適正化の実績は、平成22年度改訂による見直しから、国保病院の職員を除く一般職員で、平成22年度に対し平成25年度では1人減の100人、これは、平成24年度の退職者数が増となり、新規採用数を抑えたことによるものです。なお、平成26年度の4月1日現在の実績では、101人と平成22年度と同数になっています。これは、保健福祉行政の充実・強化に適切に対応するため、職員1名を増とし、平成25年度当初計画の同数としております。

5 定員適正化計画の基本的な考え方

行政改革の推進による組織機構の見直しや事務事業の民間委託、さらには重点施策の推進を反映した職員配置などにより、現在の職員数は、概ね適正な水準であるとともに、今後、地方公共団体の行う事務は、より一層専門化、高度化していくことが予想され、更には、年金受給年齢が引き上げられることに伴い、定年延長の動向や再任用も踏まえると、現在の職員数の増員を考慮しなければならない状況にあります。

しかしながら、本町を取り巻く行財政状況などの情勢を鑑みると、定員の抑

制基調は堅持しつつ、行政需要の変化や地方分権への対応など、新たな課題に対応していく行政運営を行うことが求められます。

このことを踏まえ、適正な職員数の確保を図りながら、現状における現実的な目標数値としています。

6 年度別数値目標 (人)

区 分	H 27	H 28	H 29	H 30
職員数 (4月1日現在)	103	105	105	105
退職者数	3	2 (再任1含)	0	5 (再任1含)
採用者数	8 (中途1、復職2含)	4 (再任1、復職2含)	0	5 (再任2含)
増減数 (前年度対比)	+2	+2	0	0

※派遣職員・育児休業職員を除き、再任用職員・教育長を含む。

※退職者数については、前年度の退職者数

※採用者数については、前年度4月2日～当該年度4月1日の採用者数

※職員数については、国保病院の職員を計画の対象外としています。

※今後、組織機構の見直しや勸奨退職、自己都合退職等の状況により変更があります。

7 部門別数値目標 (人)

区 分		H 27	H 28	H 29	H 30	H 27 ～H 30
一般行政	職員数	89	91	91	91	+2
	対前年度 増減	+2	+2	0	0	
特別行政	職員数	10	10	10	10	0
	対前年度 増減	0	0	0	0	
公営企業等	職員数	4	4	4	4	0
	対前年度 増減	0	0	0	0	
計	職員数	103	105	105	105	+2
	対前年度 増減	+2	+2	0	0	

※職員数は、各年度4月1日現在

※一般行政～総務、税務、土木、民生等の部門

※特別行政～教育部門

※公営企業～簡易水道、下水道の特別会計の部門

8 定員適正化の方策

定員の適正化については、現状分析を踏まえると職員数削減は難しい状況であることから、以下の取組みを推進することにより、より効果的な取組み内容がある場合には、随時、追加して積極的に実施します。

(1) 組織・機構の見直し

これまでも行政改革の一環として、組織・機構の見直しを行い、職員数の削減に努めてきましたが、今後も社会経済情勢や行政需要の変化などに的確に対応するため、組織の実態を勘案しながら、より機能的な組織運営体制の構築を目指します。

(2) 退職者の職員補充

一般行政職については、退職者に対応した新規採用や雇用と年金の接続問題に係る再任用に配慮しつつ、少数の定員による行政運営を推進するため、優秀な人材の確保に努めるとともに、将来の年齢構成を考慮し、長期的な視点から行政を支える人材を計画的に確保します。

また、専門性が要求される保健師や保育士等については、一律の職員削減により町民サービスの低下を招かないよう十分配慮します。

(3) 退職勸奨制度の活用

職員の新陳代謝による組織の活性化を図るとともに、人件費の抑制と年齢構成を考慮し、早期退職勸奨制度の有効活用を図ります。

(4) 人材育成

「雄武町人材育成基本方針」に基づき、時代の変化に対応できる人材育成と職員の能力開発を推進するとともに、勤務評定制度的本格運用により職員の能力、意欲、業績をより公平に評価する人事制度の早期確立を目指します。

また、職員の適性の把握に努め、適材適所の人員配置に努めます。

(5) 多様な雇用形態の活用

臨時職員等により対応が可能な業務については、行政サービスの低下を招かないことを前提に多様な雇用形態の適正な活用について検討します。

(6) 事務事業の見直し

行政評価（事務事業評価）制度による恒常的な事務事業の検証と再整理を

行い、合理的な政策選択と行財政資源の効果的な活用を図ります。

(7) 民間委託等の活用

簡素で効率的な行政経営を目指し、町民サービス水準の向上と経費節減を図るため、引き続き事務事業の民間委託等を活用することとしますが、行政の担うべき役割、範囲を検証し、単に経費節減の視点ではなく、町民にとって最適な選択となるよう多角的な検討により実施することとします。

(8) 計画の見直し

行財政改革の進展に伴うことと平成23年9月30日人事院勧告の「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改定について」において、今後、定年延長が引き上げられることを考慮することについて、逐次必要な計画の見直しをすることとします。