

I. 現状

本町では平成8年より「池田町行政改革大綱」を策定し、平成18年から平成22年までの5年間を実施期間とする「池田町行政改革大綱実施計画（集中改革プラン実施計画）」を新たに策定し、事務事業の整理・統合、民間委託等の推進、給与制度・手当の見直し、経費削減等の財政効果などの7項目を行政改革推進の基本方針として、各種施策に取り組み一定の成果を収めてまいりました。そのなかの定員管理の適正化についても、「定員管理適正化計画」を定め、総務省の定める「類似団体別職員数」と比較しても『大きく下回っている』と言える状況です。

○類似団体別職員数との比較

比 較	池田町	類似団体
H22.4.1 現在普通会計職員数	162人	207人

※ 類似団体別職員数とは、全国の市区町村を人口と産業構造により、いくつかのグループに分類し、人口1万人当たりの数値から、その団体の定員管理の基準となる職員数を算出するものです。

※ 普通会計とは、地方公共団体の会計のうち公営企業等会計を除く一般会計等をいう。

定員適正化計画に基づく部門別職員数の推移

区 分 部 門			対前年増減数（人）						
			平18	平19	平20	平21	平22	平23	
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	3	3	3	2	2	2	
		総 務	25	26	25	24	23	21	
		税 務	11	11	11	11	11	9	
		農林水産	8	9	8	8	8	9	
		商 工	2	1	1	1	1	1	
		土 木	12	12	10	10	10	10	
		小 計	61	62	58	56	55	52	
	福 祉 関 係	民 生	66	67	65	67	62	65	
		衛 生	12	11	11	11	10	10	
		小 計	78	78	76	78	72	75	
	一般行政部門計			139	140	134	134	127	127
	教 育			39	38	36	39	35	37
	消 防			0	0	0	0	0	0
普通会計計			178	178	170	173	162	164	
公 営 企 業 等 会 計	水 道		3	3	3	3	3	4	
	下 水 道		7	7	6	5	5	5	
	そ の 他		10	10	11	12	12	11	
	公営企業等会計部門計			20	20	20	20	20	20
総 合 計			198	198	190	193	182	184	

II. 取組目標

地方分権による国・県からの事務移譲、多様化・高度化する新たな行政需要、段階的な65歳定年の延長などによる職員の増加要因が増えるなか、職員の増加を抑制し、計画的な定員管理に努めます。定員管理の適正化計画については、退職職員数及び採用者数の見込を明示し、平成27年4月1日まで総職員数の現状維持を図ります。また、「定員管理適正化計画」は「人材育成基本方針」とともに第五次総合計画における施策の実現化を図る上で推進するものです。

定員適正化計画に基づく部門別職員数の予測

対前年増減数（人）		平23	平24	平25	平26	平27
普 通 会 計	減 員	3	6	5	2	11
	増 員	8	6	5	2	11
	差 引	5	0	0	0	0
	職 員 数	169	169	169	169	169
公 営 企 業 等 会 計	減 員	1	0	1	0	2
	増 員	1	0	1	0	2
	差 引	0	0	0	0	0
	職 員 数	20	20	20	20	20
総 合 計		189	189	189	189	189

III. 施策

1. 適正な職員数の確保及び配置

- ①公助・互助・自助の考え方にに基づき行政・民間・地域住民の役割を明確化するとともに行財政政策の総点検を実施し、事務事業の見直し、住民サービスと職員数との関わりについて、事務量との適正規模に留意しつつ、組織の見直しに伴う適正な配置を行う。
また、平成24年度岐阜清流国体開催等に伴う新たな行政需要に対しても安易に増員することなく、メリハリのある職員配置に取り組み、効率的な執行体制を築く。
- ②指定管理者制度による人員の配置の充実によるサービスの維持向上に留意し、行政責任の確保を前提に、アウトソーシングを推進する。
- ③部門別の職員配置を適正にすることとともに「逆ピラミッド型」となっている職員年齢構成の是正にも努める。
- ④町の職員として長年培った能力及び経験を有効に発揮するため、定年後も公務内において引き続き働く意欲と能力を有する職員については、再任用職員として活用していく。

2. 人材育成の強化

町民ニーズの多様化・高度化に対応できるよう、職員資質の一層の向上を図る必要があることから、「人材育成基本方針」・「職員研修計画」を策定し、専門的知識の習得、人事交流等を積極的に進め、職員ひとりひとりが効率よく職務を遂行できるよう積極的に研修に参加し、人材育成をすすめ、更なる能力の向上を目指します。

3. 目標管理制度の改善

勤務評定制度を導入し給与に反映させてまいりましたが、その結果を個々の職員へ十分にフィードバックしていなかったため、より良い人材育成にはつながっていませんでしたので、十分にフィードバックし、職員ひとりひとりの意識改革を導き、長所の強化と短所の改善を行い、人材育成をすすめ、更なる能力の向上を目指します。

4. 計画の推進

この計画の推進にあたっては、毎年度定期的に進捗状況を公表するとともに、必要に応じ見直しをしていきます。