

池田町定員管理適正化計画

(平成28年度～平成32年度)

平成28年4月

池 田 町

I. 計画策定の趣旨

近年、少子高齢化と人口減少という、かつて経験したことのない状況下であり、自然災害、環境保全、防災防犯、子育て、社会福祉など地域社会におけるさまざまな課題や住民ニーズへの適切な対応等、地方公共団体を取り巻く環境は厳しくなっております。

こうした中、本町では平成23年より「定員管理適正化計画」を策定し適正な職員数の確保及び配置、人材育成の強化、目標管理制度の改善に努め、定員の適正化に取り組んできたところであります。

そこで今後も厳しい社会経済や財政状況が予想される中、財政運営の堅持のためには人件費の抑制が必要となりますが、職員の減少が住民サービスの低下につながらないよう、最小の人員で最大の成果を挙げること、また行政サービスの維持・向上を図ることを目的とし、新たな適正化計画を策定します。

(今までの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	平24	平25	平26	平27
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
		総 務	25	26	25	24	23	21	19	22	24	28
		税 務	11	11	11	11	11	9	9	9	9	9
		農林水産	8	9	8	8	8	9	8	8	8	8
		商 工	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2
		土 木	12	12	10	10	10	10	10	10	10	10
		小 計	61	62	58	56	55	52	50	53	55	59
	福 祉 関 係	民 生	66	67	65	67	62	65	68	68	67	65
		衛 生	12	11	11	11	10	10	12	12	12	14
		小 計	78	78	76	78	72	75	80	80	79	79
一般行政部門計		139	140	134	134	127	127	130	133	134	138	
教 育		39	38	36	39	35	37	36	30	30	33	
消 防		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
普通会計計		178	178	170	173	162	164	166	163	164	171	
公 営 企 業 等 会 計	水 道		3	3	3	3	3	4	4	4	4	
	下 水 道		7	7	6	5	5	5	6	5	5	
	そ の 他		10	10	11	12	12	11	10	11	12	
	公営企業等会計部門計		20	20	20	20	20	20	20	20	21	
総 合 計		198	198	190	193	182	184	186	183	185	189	
対 前 年 比		-	0	▲ 8	3	▲ 11	2	2	▲ 3	2	4	
計 画 人 数		195	194	192	189	185	189	189	189	189	189	
対 計 画 比		3	4	▲ 2	4	▲ 3	▲ 5	▲ 3	▲ 6	▲ 4	0	

○類似団体別職員数との比較

比 較	池田町	類似団体
H27.4.1 現在普通会計職員数	171人	184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。

II. 取組目標

○計画期間 平成28年度から平成32年度までの5年間

○目標 総職員数189名の現状維持

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28	平29	平30	平31	平32
普 通 会 計	減員	12	6	5	4	7
	増員	12	6	5	4	7
	差引	0	0	0	0	0
	職員数	171	171	171	171	171
公 営 企 業 等 会 計	減員	2	0	0	0	0
	増員	2	0	0	0	0
	差引	0	0	0	0	0
	職員数	18	18	18	18	18
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、新たな行政需要に対しても安易に増員することなく、職員数の逡減を図り、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、人材育成をすすめる、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、人材育成をすすめる、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。