

山中湖村定員管理計画

(平成28～32年度)

1、計画の趣旨

本村は平成17年から平成22年までの5年間で職員数を105人から99人という目標を設定し、職員削減に取り組んでまいりました。その結果目標値を上回る削減を達成しました。その後はさらに削減に努め、平成27年度において89名にまで削減しました。

地方分権化の一層の進展・少子高齢化の進行等、自治体を取り巻く環境は大きく変化している中住民のニーズは多様化・複雑化しており、職員の業務量が増加し、事務負担が増えている中、ワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境の整備が必要です。最少の経費で最大の効果を発揮する行政運営のために事務事業の見直し、組織の見直し、民間委託の推進などにより適正な定員管理を行なう必要があると判断し定員管理計画を策定します。

2、計画の期間

平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

3、職員数の推移

平成22年度から28年度の推移をみると毎年削減を行なっています。

部 門	区 分	職 員 数 (人)							対前年増減数 (人)						
		平22	平23	平24	平25	平26	平27	平28	平23	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	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
		総 務	20	22	23	21	24	24	24	2	1	▲2	3	0	0
		税 務	7	7	6	6	4	4	4	0	▲1	0	▲2	0	0
		労 働	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		農 林 水 産	5	5	5	4	3	3	3	0	0	▲1	▲1	0	0
		商 工	7	8	6	8	9	9	8	1	▲2	2	1	0	▲1
		土 木	2	3	2	2	2	2	2	1	▲1	0	0	0	0
	小 計	42	46	43	42	43	43	42	4	▲3	▲1	1	0	▲1	
	福 祉 関 係	民 生	23	21	23	24	23	22	22	▲2	2	1	▲1	▲1	0
		衛 生	10	10	9	8	8	8	8	0	▲1	▲1	0	0	0
		小 計	33	31	32	32	31	30	30	▲2	1	0	▲1	▲1	0
	一 般 行 政 部 門 計		75	77	75	74	74	73	72	2	▲2	▲1	0	▲1	▲1
	教 育		14	13	13	10	9	8	9	▲1	0	▲3	▲1	▲1	1
消 防		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
普 通 会 計 計		89	90	88	84	83	81	81	1	▲2	▲4	▲1	▲2	0	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	水 道	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	
	下 水 道	2	2	2	1	1	1	1	0	0	▲1	0	0	0	
	交 通	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	そ の 他	5	5	5	5	5	5	6	0	0	0	0	0	1	
公 営 企 業 等 会 計 部 門 計		8	8	8	7	7	7	8	0	0	▲1	0	0	1	
総 合 計		97	98	96	91	90	88	89	1	▲2	▲5	▲1	▲2	1	

4、退職予定者の推移

今後5年間に予定されている定年退職者の数は次のとおりです。

	28	29	30	31	32	合計
事務職	2	4	2	2	0	10
単労職	0	1	0	0	1	2
保育士	1	2	1	1	1	6
計	3	7	3	3	2	18

※今後の勸奨退職、普通退職等の状況により変更があります。

※27年度退職者は7名

5、新規採用予定者の推移

村の施策等考慮し、また退職予定者の推移を確認しながら計画します。

	28	29	30	31	32	合計
事務職	6	3	4	2	1	16
単労職	0	0	0	0	0	0
保育士	2	2	1	1	1	7
計	8	5	5	3	2	23

※今後単労職の退職補充はしないため0人となります。

※保育士は今後も直営で業務を行うため年齢構成等考慮しながら計画的に採用する必要があります。

6、年次別目標職員数

	28	29	30	31	32
前年退職者数	7	3	7	3	3
採用予定数	8	5	5	3	2
目標職員数	89	91	89	89	88

※平成11年度からみると職員数も25名減となり、22%削減しています。複雑困難化する業務を限られた人員によりの確に対応していくために、現在の人員の確保は必要と思われます。

7、定員管理計画の見直しの必要性

地方分権の推進に伴う権限移譲事務の受入れ、社会経済の変化に伴う複雑困難化する事務、また新たな行政課題や新規施策などに的確に対応するためには、その都度計画を見直す必要があります。人事評価により職員一人一人の能力を

把握し、適材適所への人事配置も視野に入れながら事務事業の合理化・簡素化に取り組みます。それによって一時的に業務が増加する場合は臨時職員を任用するなど柔軟に対応していきます。また機構改革や民間委託等根本からの改革も必要に応じ検討していきます。また、障害者雇用についても法定雇用率2.3%を達成することが義務づけられていますが、なかなか厳しいところです。定員管理を行なっていく中で、業務増により人員を確保したいが、配置が厳しい場合、臨時職員対応となりますが、そこであまく任用していく方法を考えていきます。