

# 階上町定員管理計画

(平成27年度～平成31年度)

平成27年3月策定

階上町

## 1 計画の策定にあたって

少子高齢化や情報化の進展、住民の価値観の多様化、更には東日本大震災以後の防災意識の高まりなど社会情勢は大きく変わりつつあります。増大する行政需要と地方分権の推進や地方財政を取り巻く厳しい状況にあることから、定員管理の適正化を今後も積極的に推進し、地方公共団体の行財政環境の変化に柔軟かつ弾力的に対応できるように体質強化を図る必要があります。

今回の計画は、以上の状況に対応する中で、より一層効率的な行政運営を目指して、再任用職員などの多様な任用形態の職員の活用を含め、必要な人員を確保する計画とします。

## 2 これまでの定員管理の状況

町では、これまで、三次にわたる定員管理適正化計画のもと、事務事業の見直し、機構改革、外部委託の活用を図りながら定員管理の適正化に努めてきました。限られた財源で効率的で質の高い行政サービスを提供するために、最小の職員で最大の効果を上げるよう職員の効率的な配置に努め、少数精鋭による組織づくりに取り組んできました。

今後も、引き続き、総人件費の抑制に取り組めます。

### ■ 職員数及び削減数の推移（平成 11 年度～26 年度）

年度	11 年度	12 年度	13 年度	14 年度	15 年度	16 年度	17 年度	18 年度
職員数	119	120	117	121	118	114	113	110
目標数	119	120	119	121	123	114	113	112
実績	0	1	▲3	4	▲3	▲4	▲1	▲3
計		▲5						

← 第一次計画 →

19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度
103	99	98	98	97	100	99	101
109	103	100	100	100	99	100	100
▲3	▲4	▲1	0	▲1	3	▲1	2
▲14			0				

第二次計画 → ← 第三次計画 →

### 3 計画期間

この計画は、平成27年度から平成31年度までの5年間を計画期間とします。ただし、目標数は、計画期間中でも状況の変化に応じ見直しを行います。

### 4 定員管理の目標

平成25年度から導入した再任用職員制度により、再任用を希望する退職職員の任用が義務付けられました。今後の定員管理は、60歳から65歳までの退職職員を再任用した場合の影響を考慮しなければなりません。

こうした点を踏まえ、今後は権限移譲や行政サービスの維持・向上、東日本大震災を教訓とした危機管理への対応などを考慮し、平成31年度の目標職員数を105人とする。

#### ■ 年度別目標及び職員数

年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度
目標数	—	1	1	1	1	1
職員数	100	101	102	103	104	105

### 5 採用計画

組織の新陳代謝と将来的な年齢構成バランスに十分配慮するため、採用数の平準化に努めることとし、新規に採用する。

しかし、年金支給開始年齢の引上げに伴い、再任用職員が増加することが見込まれることから、職員として長年培った知識や経験を有効に活用できる部門には再任用職員を配置し、行政サービスの維持・向上に努めることとする。

また、年度別の新規採用者数については、計画目標値を前提に早期退職者による欠員状況なども考慮しながら毎年度決定する。

### 6 効率的な行政運営

#### (1) 人材育成

「階上町人材育成基本方針」に基づき、町民の負託に応え、その使命を全うするため、複雑多様化する行政需要に対応できる専門的知識を有した

職員の確保と、時代の変化に対応できる人材の育成、能力開発を推進します。

## **(2) 事務事業の見直し**

限られた財源の中で新たな行政課題や社会経済情勢の変化に的確に対応し、最小の経費で最大の投資効果を得るために、民間の経営感覚や発想を取入れた事務事業の見直しを推進します。

## **(3) 組織機構の改善**

地域主権改革など新たな行政課題や町民の多様なニーズに弾力的かつ的確に対応するため、組織・機構全般の総点検を行い、簡素で合理的な組織・機構への不断の見直しによる役場機能の向上を進めます。

## **(4) 民営化等の推進**

簡素で効率的な行政経営を目指し、町民サービスの向上と経費節減を図るため、事務事業の外部委託や公の施設の管理運営については指定管理者制度を導入するなど民間活力を積極的に活用することとします。

## **(5) 再任用職員の配置**

職員として長年培った知識や経験を有効に活用できる部門には再任用職員を配置し、行政サービスの維持・向上に努める。

なお、年金支給開始年齢の引上げに伴う再任用希望者の状況、地方分権の進展、定年制の動向など変動要因もあることから、必要に応じて計画の見直しを行う。