

高野町定員適正化計画

(平成28年度～平成32年度)

平成28年11月策定

高野町

1 定員適正化計画策定の趣旨

高野町の定員管理の適正化については、平成22年度に策定した「第3次高野町長期総合計画」に基づき、組織の効率化等の取り組みを実施しているところです。

本町を取り巻く状況としまして、全国的に少子高齢化社会の到来による人口の減少、地方交付税や町税収入の伸びが期待できない状況、また、県からの権限移譲等に伴い行政職を中心に職員一人ひとりの業務量の増加等があります。

平成27年9月に策定した「高野町人口ビジョン」では、長期展望（達成目標人口）として2040年に2,800人規模の維持を掲げています。これを踏まえ、平成28年3月には「高野町総合戦略」を策定し、

【子育て、人育ての環境をつくり、すべての世代が生き生き暮らせるまちを創る】
を重点目標としております。

こうした目標を達成するとともに、職員の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充実を実現することにより、職員ひとりひとりの能力を最大限に活用し、限られた行政経費、とりわけ人的経費を効率よく配分するとともにICTやアウトソーシングを活用し、限られた経費で最大限の効果が得られる人員配置を目指します。

2 職員数などの現況

(1) 職員数の推移

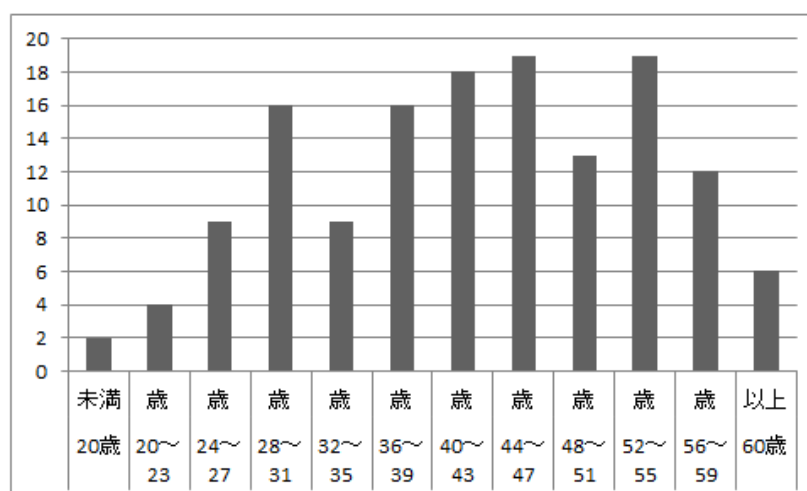
部門		区分	職員数(人)(4/1時点)					対前年増減数(人)				
			平24	平25	平26	平27	平28	平24	平25	平26	平27	平28
一般 会計	福祉 関係 を 除 く 一 般 行 政	議会	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0
		総務・企画	32	32	31	35	36	2	0	▲1	4	1
		税務	4	4	4	4	3	▲1	0	0	0	▲1
		農林水産	4	4	4	4	5	▲1	0	0	0	1
		商工観光	2	2	2	3	3	0	0	0	1	0
		土木	9	9	10	10	10	2	0	1	0	0
		小計	53	53	53	58	59	2	0	0	5	1
	福祉 関係	民生	12	8	6	8	11	▲1	▲4	▲2	2	3
		衛生	8	7	5	3	3	0	▲1	▲2	▲2	0
		小計	20	15	11	11	14	▲1	▲5	▲4	0	3
一般行政部門合計		73	68	64	69	73	1	▲5	▲4	5	4	
教育		12	12	12	11	11	0	0	0	▲1	0	
消防		20	20	22	22	23	▲1	0	2	0	1	
普通会計合計		105	100	98	102	107	0	▲5	▲2	4	5	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	診療所特別会計(高野・苗食)		31	21	21	22	24	▲4	▲10	0	1	2
	水道企業会計		3	3	3	2	2	0	0	0	▲1	0
	下水道特別会計		1	1	2	3	5	0	0	1	1	2
	その他(国保・介護)		2	7	6	6	5	0	5	▲1	0	▲1
	公営企業等会計部門合計		37	32	32	33	36	▲4	▲5	0	1	3
総合計			142	132	130	135	143	▲4	▲10	▲2	5	8

(2) 採用・退職者数の推移

	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
①職員数(4/1時点)	146	142	132	130	135
①のうち再任用職員数	0	0	0	0	1
②採用者数	9	5	3	8	12
②のうち新規採用職員数	9	5	3	8	11
②のうち再任用職員数	0	0	0	0	1
③退職者数	9	13	9	6	6
③のうち定年(60歳)退職者数	3	1	5	1	1
③のうち定年以外の退職者数	6	12	4	5	5
③のうち次年度再任用となった職員数	0	0	0	1	3

(3) 職員の年齢構成

H28年度 (4/1時点)	年齢区分	20歳 未満	20～23 歳	24～27 歳	28～31 歳	32～35 歳	36～39 歳	計
	職員数	2	4	9	16	9	16	
	構成比	1.4%	2.8%	6.3%	11.2%	6.3%	11.2%	
	年齢区分	40～43 歳	44～47 歳	48～51 歳	52～55 歳	56～59 歳	60歳 以上	計
	職員数	18	19	13	19	12	6	
	構成比	12.6%	13.3%	9.1%	13.3%	8.4%	4.2%	



3 定員適正化計画

1、計画期間

計画期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

ただし、計画目標の進捗状況や本町の行革の進捗状況、社会経済情勢等の変化などに伴い、定員管理計画の見直しが必要となる場合は、適宜計画を見直すものとします。

2、定員適正化の基本方針

(1) 事務事業の見直し

新たな行政課題や町民のニーズに対応するため、事務事業の必要性、有効性、効率性などを検証し、適宜見直しを進めます。

(2) 組織の見直し

昨今の社会情勢の急速な変化に対応し、多様化する業務に的確に対応するため、組織の効率化を図り、全職員の総力を挙げた機動力の高い行政経営を推進するため、平成27年4月1日に組織の見直しを行いました。

今後も、政策体系に応じた組織の重点化を図るなど必要に応じた組織の見直しを進めます。

(3) 町民と行政との協働の推進

行政と議会、町民、地域団体、事業者など多様な主体が、それぞれ果たすべき責任と役割を自覚しながらいっただいとなって考え、行動することで地域の課題を解決する協働のまちづくりを進めます。

(4) 人材の計画的確保

組織の活性化と将来にわたり職員の年齢構成等に歪みが生じないように計画的な新規採用を行い、将来を担う人材の確保に努めます。

(5) 人材育成の推進

社会情勢の変化等にも柔軟に対応し、効率的な行政運営を實踐できる職員の育成を進めます。職員のスキルアップを目指し、県庁等への派遣・人事交流を行うほか、自治大学、市町村アカデミー、和歌山県市町村職員研修協議会等が実施する研修への参加をします。

また、職員の仕事に対する意欲や能力を引き出すため、能力・実績を重視した人事評価制度の運用を目指します。

(6) 職員の意識改革

組織の目標や1人ひとりの目標を明確にし、目標達成に向けた取り組みを実施する中で、能力の向上など職員の意識改革を図り、組織の総合力を高めます。

(7) 再任用職員及び非常勤職員等の活用

定年退職者の再任用は、長年の経験と専門的な知識を活用することを目的とし、今後、事務量が増加する状況下においては、職員の業務を補完するため再任用職員及び非常勤職員等を活用します。

3、年度別職員数の目標

年度別の職員数の目標値は、次のとおりです。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度		平成36年度
①職員目標数(4/1時点)	143	142	143	145	145		141
①のうち再任用職員予定数	3	7	8	5	3		3
②採用予定数	22	11	6	9	4		6
②のうち新規採用職員予定数	19	6	3	7	3	● ● ● ● ●	3
②のうち再任用職員予定数	3	5	3	2	1		3
③退職予定数	12	5	7	4	9		6
③のうち定年(60歳)退職予定数	6	3	2	1	7		6
③のうち定年以外の退職予定数	6	2	5	3	2		0
③のうち次年度再任用となる職員予定数	5	3	2	1	7		6

※再任用期間は2年間としています。

※平成33年度末定年退職予定9名であることを把握したうえでの計画的な新規採用職員予定数としています。