

知夫村定員管理計画

(平成31年度 ～ 平成35年度)

知 夫 村

平成30年10月

1 定員管理計画策定の趣旨

本村の定員管理適正化については、平成17年度に策定した「知夫村集中改革プラン」を基に定員管理の適正化に努めてきました。この計画に基づき行政と住民の役割を分担して組織の効率化等の取り組みを行ったことにより、一定の成果が得られたところです。

しかし、少子高齢化の進行や地方交付税及び村税収入の伸びが期待できない等、今後も厳しい財政状況が続くと予想され、行政経費の削減は重要であり、特に人件費の抑制、削減は避けておれない課題となっています。

こうした状況の中、システムのO A化やI C T活用等による事務の効率化に取り組む一方で、多様化・複雑化する住民ニーズや、人口増加対策をはじめとする行政課題への対応のため職員の業務量は増加しており、事務負担が増えることで職員の心身への影響が懸念されるとともに、迅速かつ整然とした事務の遂行に支障が出つつあります。

今後も安定的に行政サービスを提供するためには、社会情勢の変化等に的確に対応し、業務量に応じた適切な定員を確保する必要があることから、「知夫村定員管理計画」を策定し円滑な行政運営を図るものです。

2 職員数などの現況

本村の職員数は、平成22年には職員総数が32人であったが、平成30年4月1日現在は38人で内訳は一般行政27人、教育部門4人、公営企業（簡易水道事業、国民健康保険事業）7人となっています。本村は、これまでも毎年度の個別の行政需要との整合性を図りながら、計画的な採用・退職管理を実施し、均衡のとれた職員構成を確保しつつ、定員の適正化に取り組んできました。

(1) 職員数の推移

本村の職員数の推移は次のとおりです。

区 分 部 門			職 員 数 (人)						対前年増減数 (人)				
			平25	平26	平27	平28	平29	平30	平26	平27	平28	平29	平30
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0
		総務・企画	4	5	4	6	7	6	1	▲1	2	1	▲1
		税 務	3	3	3	3	2	2	0	0	0	▲1	0
		労 働	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		農 林 水 産	4	4	4	4	3	3	0	0	0	▲1	0
		商 工	2	2	3	2	3	4	0	1	▲1	1	1
		土 木	2	3	2	3	2	3	1	▲1	1	▲1	1
		小 計	16	18	17	19	18	19	2	▲1	2	▲1	1
	福 祉 関 係	福 民 生	7	6	6	7	7	5	▲1	0	1	0	▲2
		衛 生	2	1	3	3	1	3	▲1	2	0	▲2	2
小 計	9	7	9	10	8	8	▲2	2	1	▲2	0		
一 般 行 政 部 門 計	25	25	26	29	26	27	0	1	3	▲3	1		
教 育	4	4	4	3	4	4	0	0	▲1	1	0		
消 防	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
普 通 会 計 計	29	29	30	32	30	31	0	1	2	▲2	1		
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院	3	3	3	5	4	5	0	0	2	▲1	1	
	水 道	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	
	下 水 道	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	交 通	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	そ の 他	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	
	公営企業等会計部門計	5	5	5	7	6	7	0	0	2	▲1	1	
総 合 計	34	34	35	39	36	38	0	1	4	▲3	2		

※職員数は、各年4月1日現在、村長・副村長・教育長を除く。

(2) 退職者の推移

本村の退職者の推移は次のとおりです。

退職者 / 年度	平24	平25	平26	平27	平28	平29
退職者数	3	1	4	2	6	3
うち定年	0	0	3	0	3	2
うち勸奨	0	0	0	0	0	0
うち普通	2	1	0	1	3	1
うちその他	1	0	1	1	0	0
対前年	3	▲ 2	3	▲ 2	4	▲ 3
累計	3	4	8	10	16	19

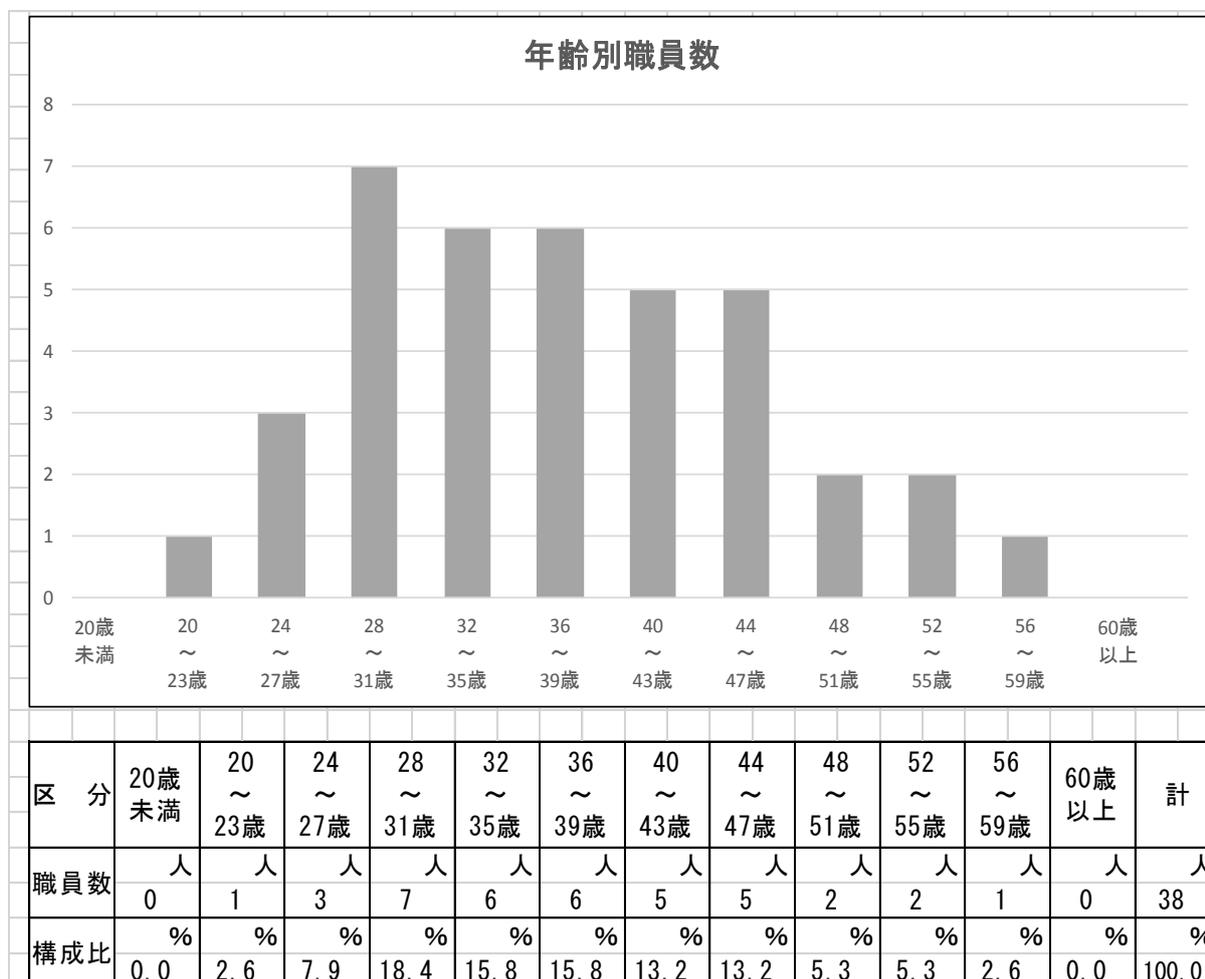
(3) 新規採用職員数の推移

本村の新規採用職員数の推移は次のとおりです。

採用者 / 年度	平25	平26	平27	平28	平29	平30
採用者数	5	1	5	6	3	5
対前年	3	▲ 4	4	1	▲ 3	2
累計	5	6	11	17	20	25

(4) 職員の年齢構成 (平成30年4月1日現在)

職員の年齢構成をみると、20歳～27歳までの年齢層の職員が少なく、28歳～31歳までの年齢層の職員が全体の18%以上を占めています。



3 定員管理計画の必要性

(1) 行政需要への的確な対応

地方公共団体の行財政を取り巻く環境は依然として厳しい状況にある中で、人口減少をはじめとする社会構造の変化等により増加する行政需要に、迅速かつ的確に対応することが必要です。

特に、「知夫村総合振興計画」や「知夫村まち・ひと・しごと創生総合戦略」の目指す姿を実現するための重点施策の展開に向けた体制を整備するため、適正な職員配置が必要となっています。

(2) 人材の計画的な確保

将来を見据えた長期的な観点から、退職者への対応を含め人材の計画的な確保を図ることとし、年度ごとの新規採用者の平準化に努め偏った年齢構成を是正する必要があります。

4 定員適正化の目標

(1) 基本方針

少子高齢化や地方分権など社会情勢の変化により、村づくりに対する住民ニーズは多様化・複雑化しており、よりきめ細やかな行政サービスの提供が求められています。

行政需要の増加に伴う制度改正への対応や、総合戦略等に掲げる新たな施策目標の実現のため、必要な職員数を確保し組織・人員体制の整備に努めるものとします。

① 事務事業、組織・機構の見直し

課・係別業務量を十分勘案し、適正な人員配置を図るとともに事業の目的と役割実施体制等について必要な見直しを行い、事務事業の最適化を図ります。

また、人事評価により職員一人ひとりの能力を把握し、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。

② 職員の行政遂行能力の向上

限られた人員により質の高い行政サービスを提供し、新たな行政課題にも的確に対応していくためには、職員一人ひとりの資質や意欲の向上が不可欠です。

職員の意識改革も含めた人事管理の適正化に努めながら、職員研修の充実等により人材の育成を図ります。

③ 職員の採用

職員の新規採用については、退職予定者の職種や人数を勘案し、職員の年齢構成等も考慮しつつ計画的に行います。

また募集にあたってはインターネット等も活用して幅広く情報提供を行い、優秀な人材の確保に努めます。

④ 再任用職員の活用

再任用を希望する職員が、その意欲と能力に応じ、長年培った知識と経験を有効に活かせるよう、組織活力の維持、若手職員の安定的・計画的な確保等に配慮しつつ、効果的な活用を図ります。

(2) 計画期間

計画期間は、平成31年度から平成35年度までの5年間とします。

なお、今後、国において公務員制度に係る改正等があった場合には、必要に応じて計画を見直すこととします。

