

## 川辺町定員適正化計画（R 3. 9. 1 現在）

### 1. 定員適正化目標

本町では昭和60年度から「川辺町行政改革大綱」を策定し、職員数の削減や効率的な事務処理を進めるための組織再編を行い、人件費抑制や係制の廃止などの行政改革を実施しました。

しかしながら、本町を取り巻く状況が大きく変わりつつあり、地方創生への取り組みが求められる中、厳しい財政状況の下、人口減少や超少子高齢化社会への突入、情報化や国際化、環境型社会への進展などにより、多様化・高度化する住民ニーズに対応することが求められており、第6次行政改革大綱(平成29年度～令和3年度)の検証、第7次行政改革大綱(令和4年度～)の策定に着手しています。

本町では、中・長期の財政計画を策定し、機動的・弾力的な財政運営を行いながら、さまざまな住民ニーズに可能な限り応えていくための組織機構の再構築や効率的な人員配置を行っていくために定員適正化計画を策定するものとします。

### 2. 計画の期間

令和3年度～令和7年度の5ヶ年

### 3. 主な定員適正化計画手法の概要

#### ① 事務事業の見直し

費用対効果を念頭に、事務事業の徹底した見直しを計画的かつ継続的に行い、新たな行政需要に応えるとともに、業務の効率化を図ります。

#### ② 民間委託の推進

民間委託が可能な事務事業を精査し、その推進を図ります。

#### ③ 再任用制度の活用

退職者の知識・経験を活用し、次世代の職員へノウハウを継承するため、再任用制度を活用していきます。

#### ④ 会計年度任用職員の活用

安定的な財政運営を図るため、人件費抑制を目的として、会計年度任用職員を活用していきます。

#### ⑤ 組織・機構の再編

多様化する行政需要に迅速・臨機に対応するとともに、住民に分かりやすく、利用しやすい組織の再編に努めます。

#### ⑥ 職員の能力向上

多様化・高度化する住民ニーズに対応するため、「人材育成基本方針」に基づき、人材育成と人材活用を効果的に推進し、職員のスキルアップを図り、公務能率の向

上に努めます。

⑦ 計画的な採用の継続

将来の組織力低下を招くことのないよう、中長期的な視点から、年齢構成や職種別職員数の状況を考慮しながら、計画的な採用に努めます。

⑧ 離職率の抑制

採用後5年以内の職員の離職を抑制するため、先輩職員による積極的なフォローアップや産業医・衛生管理者によるメンタル相談体制の充実に努めます。

⑨ 障害者の雇用

多様な人材を受け入れる環境整備をすすめ、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく地方公共団体の障害者の法定雇用率を達成するため、障害者の雇用に努めます。

4. 定員適正化計画の年次別推進手順の概要

令和7年4月1日現在の目標職員数 110人（令和2年度職員数：108人）

[ 純増人数：2人 純増率：1.9% ]

区 分	R元年度 ↓ R2年度	R2年度 ↓ R3年度	R3年度 ↓ R4年度	R4年度 ↓ R5年度	R5年度 ↓ R6年度 (定年延長)	R6年度 ↓ R7年度 (定年延長)	R3～R7 計
	退職者数	8	8	4	4	0	4
採用者数	13	6	8	4	0	4	22
増員数	5	△2	4	0	0	0	2
職員数	108	106	110	110	110	110	

※職員数（特別職除く）は毎年4月1日現在とする。

5. 定年延長への対応及び定員適正化計画の見直し

現在、国において検討が進められている65歳定年延長については、段階的引き上げなどの制度改正に応じて見直しを行います。また、本計画については、策定時における目標の設定であり、社会経済情勢の動向に応じて見直しを行います。