

長泉町定員管理計画

平成31年度～平成35年度



平成31年2月

長 泉 町

目 次

I 計画策定の趣旨	1
II これまでの定員管理の取組み	1
1 長泉町行政改革大綱（計画期間：平成 11 年度～平成 13 年度）	1
2 長泉町行政改革大綱（計画期間：平成 14 年度～平成 16 年度）	1
3 長泉町行政経営改革プラン（計画期間：平成 17 年度～平成 21 年度）	1
4 新・長泉町定員管理計画（計画期間：平成 26 年度～平成 30 年度）	1
III 職員数の現況	3
1 年齢別職員数の状況	3
2 参考指標による職員数の比較	4
3 類似団体内の比較	6
4 県内市町との比較	8
5 財政状況から見た人件費の割合	9
IV 定員管理計画	10
1 基本的な考え方	10
2 計画期間	10
3 計画の目標	10
4 年度別職員数増減計画	11
5 職種別管理方針	11
6 今期の計画において併せて取組むべき事項	12
7 計画の見直し	13

I 計画策定の趣旨

本町における定員管理については、これまで「長泉町行政改革大綱」、平成 17 年度から平成 22 年度当初までは国の 4.6%以上の職員数の純減等を求める指針に基づく「長泉町行政経営改革プラン」、さらに平成 25 年度当初から平成 30 年度までは「新・長泉町定員管理計画」において、事務事業の見直しや民間委託の推進などにより職員数の適正化に努めてまいりました。特に、本町は、全国の多くの地方自治体で将来人口が減少すると予想される中、2025 年まで人口増加が見込まれており、一般的に人口減少という認識のもとでの職員数の削減は、行政サービスの低下にもつながりかねないことから、「新・長泉町定員管理計画」では必要な行政サービスと必要な職員数のバランスに考慮し、職員数増を計画して定員管理に取り組んでまいりました。

現在、地方自治体を取り巻く様々な環境の変化に伴う新たな行政課題への対応など、業務量が増加傾向となっております。また、職員の健康管理や仕事と家庭を両立させるワークライフバランスの推進にも配慮した働きやすい職場環境が求められる時代にもなっており、これからの時代は、適正な定員管理と併せて働き方改革に基づく人事管理を行っていく必要があります。

このようなことから、本定員管理計画では、「新・長泉町定員管理計画」の終了を受け、今後も安定した行政サービスの提供をさらに推進していくため、新たに定員管理の方向性及び目標値を定めていきます。

注：本定員管理計画中の元号は、平成表記になっています。新元号公表後は、読み替えてください。

II これまでの定員管理の取組み

1 長泉町行政改革大綱（計画期間：平成 11 年度～平成 13 年度）

平成 11 年度から 3 年間で 9 人（2.7%）削減

2 長泉町行政改革大綱（計画期間：平成 14 年度～平成 16 年度）

平成 14 年度当初の職員数を、平成 16 年度までは維持

3 長泉町行政経営改革プラン（計画期間：平成 17 年度～平成 21 年度）

平成 17 年度の職員数を、平成 22 年度当初までに 17 人（5.41%）削減

4 新・長泉町定員管理計画（計画期間：平成 26 年度～平成 30 年度）

平成 25 年度当初の職員数を、平成 30 年度当初までに 12 人増員

以上のような、定員管理の取組みの結果、「長泉町行政改革大綱」では、平成 11 年度当初職員数 328 人に対し、平成 16 年度当初職員数は 316 人となり、12 人（3.66%）の削減となりました。

その後、平成 17 年度から平成 22 年度当初までは国の 4.6%以上の職員数の純減等を求める指針に基づき「長泉町行政経営改革プラン」では、平成 17 年度職員数 314 人に対し、平成 22 年度当初職員数は 292 人となり、計画である 17 人（5.41%）を上回る 22 人（7.01%）の削減となりました。

平成 25 年度以降は、「新・長泉町定員管理計画」に基づき、単に職員数削減を目的とするのではなく、多様化する行政課題に的確に対応できる安定した行政サービスが提供できる体制を維持発展させていくため、12 人増員の計画となっていました。7 人の増員となり 5 人未達の状況となっています。

行政経営改革プランにおける定員目標と実績

行政経営改革プラン計画期間 平成 17 年度から平成 21 年度まで

計画中の定員管理計画 平成 17 年 4 月 1 日を基準日として、平成 22 年 4 月 1 日まで

年 度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
目標値		314	311	311	306	302	297	
一般行政職		194	191	193	192	190	188	
教諭・保育士		48	50	50	50	48	45	
技能労務職		27	25	23	19	19	19	
消防職		45	45	45	45	45	45	
前年度退職者		10	10	9	19	12	21	18
新規採用職員		8	8	4	10	10	17	17
増減		▲2	▲2	▲5	▲9	▲2	▲4	▲1
実職員数	316	314	312	307	298	296	292	291
一般行政職	198	194	192	189	185	185	183	181
教諭・保育士	45	48	50	50	50	49	47	48
技能労務職	27	27	25	23	19	17	17	14
消防職	46	45	45	45	44	45	45	48
目標値との差			1	▲4	▲8	▲6	▲5	

* 消防職を含む

新・定員管理計画における定員目標と実績

計画期間 平成 26 年度から平成 30 年度まで

平成 25 年 4 月 1 日を基準日として、平成 30 年 4 月 1 日まで

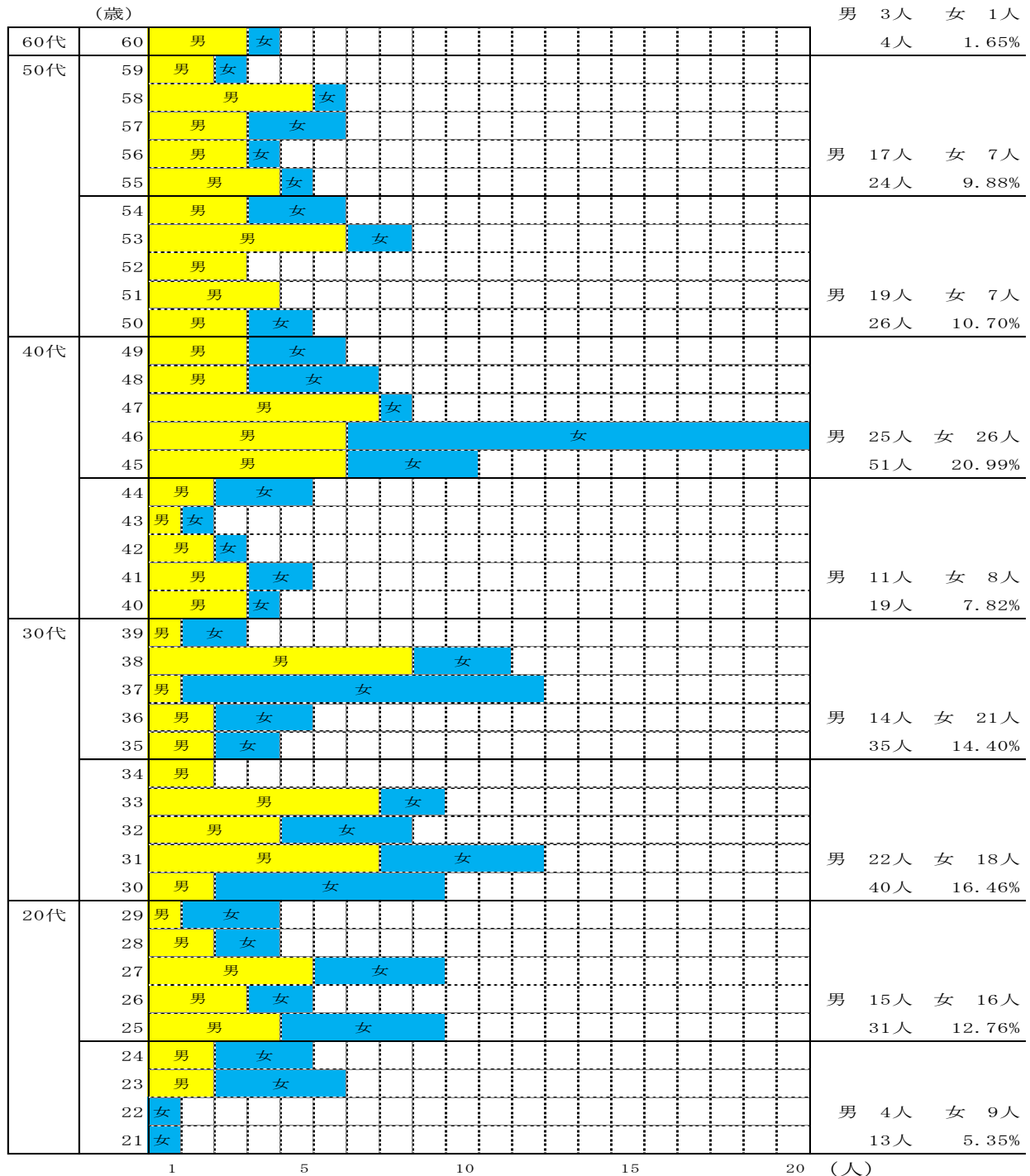
年 度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
目標値			236	233	235	240	247	248
一般行政職			179	179	181	183	185	187
教諭・保育士			49	48	48	51	56	56
技能労務職			8	6	6	6	6	5
前年度退職者	16	12	14	13	9	11	7	16
新規採用職員	12	6	13	10	11	16	13	13
増減	▲4	▲6	▲1	▲3	2	5	6	▲3
実職員数	243	237	236	233	235	240	246	243
一般行政職	181	177	179	179	181	183	184	184
教諭・保育士	48	48	49	48	48	51	56	54
技能労務職	14	12	8	6	6	6	6	5
目標値との差				0	0	0	▲1	▲5

* 消防職については、平成 28 年度当初から三島市、裾野市とともに広域化（一部事務組合化）する計画であったことから、新・長泉町定員管理計画では消防職を除外している。

Ⅲ 職員数の現況

1 年齢別職員数の状況

平成 30 年 4 月 1 日現在における本町の年齢別職員数の状況は、以下のとおりとなっています。これによると、年代間において偏りが見られます。年齢構成の偏りは、組織的にも財政的にも多くの問題が生じるため、これを改善して平準化することが人事管理上の課題の一つとなっています。



男 130人 女 113人 合計 243人

2 参考指標による職員数の比較

(1) 類似団体別職員数による比較（大部門以上）

「類似団体別職員数」は、一般行政部門及び普通会計部門について、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）から類似する市区町村をグループに分け、そのグループ内での人口1万人当たりの職員数の平均値（加重平均値）を算出し、職員数の比較を行うものです。

なお、他の市区町村との比較を行う観点から、市区町村ごとに実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門の職員は除外しています。

本町は、人口2万人以上で、第2次・第3次産業の就業人口比率が80%以上で第3次産業の就業人口比率が60%未満である「V-1」に属しています。

この「V-1」における部門別の職員数の平均値から算出した類似団体の職員数と、本町の部門別の職員数との比較を行ったものが次の表になります。

これによれば、本町と類似団体の職員数を部門別に人口1万人当たりで比較してみますと、本町の普通会計職員数は単純値で106人、修正値では118人少なく、また、一般行政部門では、単純値で86人、修正値で106人少なくなっており、大幅に類似団体を下回っています。

大 部 門	H29. 4. 1 職員数 A (人)	単純値により算出した 類似団体職員数との比較			修正値により算出した 類似団体職員数との比較		
		職員数 B (人)	超過数 A-B	超過率 %	職員数 C (人)	超過数 A-C	超過率 %
議 会	3	4	▲ 1	▲ 33.3	4	▲ 1	▲ 33.3
総務・企画	48	74	▲ 26	▲ 54.2	83	▲ 35	▲ 72.9
税 務	17	22	▲ 5	▲ 29.4	22	▲ 5	▲ 29.4
民 生	58	84	▲ 26	▲ 44.8	95	▲ 37	▲ 63.8
衛 生	19	24	▲ 5	▲ 26.3	29	▲ 10	▲ 52.6
労 働		1	▲ 1				
農 林 水 産	6	18	▲ 12	▲ 200.0	17	▲ 11	▲ 183.3
商 工	4	8	▲ 4	▲ 100.0	5	▲ 1	▲ 25.0
土 木	19	24	▲ 5	▲ 26.3	25	▲ 6	▲ 31.6
一般行政部門計	174	260	▲ 86	▲ 49.4	280	▲ 106	▲ 60.9
教 育	45	53	▲ 8	▲ 17.8	57	▲ 12	▲ 26.7
消 防		13	▲ 13				
普通会計部門計	219	325	▲ 106	▲ 48.4	337	▲ 118	▲ 53.9
水 道	4						
下 水 道	6						
そ の 他	16						
公営企業等会計	26						
合 計	245						

※H29. 4. 1 職員数合計には、裾野市長泉町衛生施設組合派遣者1人は含まれていない。
 ※単純値は、職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均値を算出しています。
 ※修正値は、団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出しています。

類似団体のグループ分け（町村）

産業構造		第2次・第3次 80%以上		第2次・第3次 80%未満
		第3次 60%以上	第3次 60%未満	
人 口	0人以上 5,000人未満	I-2	I-1	I-0
	5,000人以上 10,000人未満	II-2 河津町、南伊豆町、 松崎町、西伊豆町	II-1 川根本町	II-0
	10,000人以上 15,000人未満	III-2 東伊豆町	III-1	III-0
	15,000人以上 20,000人未満	IV-2 小山町	IV-1 森町	IV-0
	20,000人以上	V-2 函南町、清水町	V-1 長泉町、吉田町	V-0

(2) 定員回帰指標による比較（人口及び面積による試算値との比較）

「定員回帰指標」は、人口と面積で地方自治体の職員数を表したもので、これらは職員数と非常に相関が高くなっており、人口や面積が増加すれば、一般的には必要な職員数が増えていくという関係があります。一方で、人口と面積のみを説明変数として利用していることや、普通会計部門、一般行政部門の職員数を対象としていることから、個々の地方自治体ごとの地域特性や個別課題等は反映されず、詳細な分析が難しいといった面があります。

これによれば、本町の職員数は、一般行政部門で24人、普通会計部門で70人、それぞれ平均的な職員数よりも少ない状況となっています。

	H29.4.1 職員数 A (人)	定員回帰指標による 試算値 B (人)	試算値との比較 A-B (人)	超過率
一般行政部門	174	198	▲ 24	▲ 13.8
普通会計部門	219	289	▲ 70	▲ 32.0

《定員回帰指標試算式》

試算値 = (a × X1 (人口)) + (b × X2 (面積)) + c (一定値)

X1 : 千人当たりの人口 (平成29年1月1日現在: 43,000人 → 43.000)

X2 : 面積 (26.63 km²)

a : 人口千人当たりの係数 [一般行政: 3.0] [普通会計: 4.4]

b : 面積1 km²当たりの係数 [一般行政: 0.12] [普通会計: 0.17]

c : 一定値 [一般行政: 66] [普通会計: 95]

3 類似団体内の比較

(人口2万人以上、産業構造第2次・第3次80%以上かつ第3次60%未満の団体)

普通会計職員数で比較したものが次の表になります。これによれば、本町の人口1千人当たり職員数は、類似団体51団体中3番目に職員数が少ない団体となっていることがわかります。

団体名	面積 (H28.10.1)	住基人口 (H29.1.1)	普通会計 職員数 (H29.4.1)	人口1千人 当たり職員数 (普通会計)
兵庫県 稲美町	34.92	31,470	145	4.6
埼玉県 上里町	29.18	31,259	148	4.7
静岡県 長泉町	26.63	43,000	219	5.1
青森県 おいらせ町	71.96	25,379	140	5.5
栃木県 高根沢町	70.87	29,732	165	5.6
熊本県 大津町	99.10	34,228	191	5.6
群馬県 大泉町	18.03	41,568	236	5.7
栃木県 益子町	89.40	23,779	137	5.8
栃木県 上三川町	54.39	31,440	190	6.0
岐阜県 大野町	34.20	23,493	143	6.1
群馬県 邑楽町	31.11	26,888	174	6.5
岐阜県 垂井町	57.09	27,885	181	6.5
愛知県 阿久比町	23.80	28,596	186	6.5
埼玉県 寄居町	64.25	34,465	227	6.6
富山県 上市町	236.71	21,275	143	6.7
愛知県 大口町	13.61	23,725	160	6.7
福岡県 苅田町	48.88	36,939	250	6.8
静岡県 吉田町	20.73	29,681	202	6.8
岐阜県 池田町	38.80	24,390	171	7.0
愛知県 武豊町	26.38	43,053	310	7.2
福島県 西郷村	192.06	20,112	146	7.3
香川県 多度津町	24.38	23,669	172	7.3
三重県 菰野町	107.01	41,731	305	7.3
山形県 高島町	180.26	24,073	176	7.3
愛知県 東浦町	31.14	50,321	372	7.4
千葉県 横芝光町	67.01	24,465	182	7.4
埼玉県 川島町	41.63	20,744	157	7.6

茨城県 境町	46.59	25,391	194	7.6
長野県 箕輪町	85.91	25,081	192	7.7
愛知県 幸田町	56.72	40,545	314	7.7
三重県 東員町	22.68	25,580	200	7.8
福岡県 みやこ町	151.34	20,454	161	7.9
茨城県 茨城町	121.58	33,257	265	8.0
茨城県 城里町	161.8	20,363	164	8.1
滋賀県 愛荘町	37.97	21,276	172	8.1
神奈川県 愛川町	34.28	40,955	342	8.4
岐阜県 養老町	72.29	30,054	252	8.4
兵庫県 多可町	185.19	21,682	192	8.9
長野県 辰野町	169.20	20,056	179	8.9
滋賀県 日野町	117.60	21,842	199	9.1
福島県 会津美里町	276.33	21,132	193	9.1
山形県 庄内町	249.17	21,996	203	9.2
富山県 入善町	71.25	25,498	237	9.3
栃木県 那須町	372.34	25,946	257	9.9
秋田県 美郷町	168.34	20,311	206	10.1
宮城県 加美町	460.67	24,212	251	10.4
京都府 与謝野町	108.38	22,645	235	10.4
福井県 越前町	153.15	22,390	235	10.5
石川県 志賀町	246.76	21,247	243	11.4
岐阜県 揖斐川町	803.44	22,145	275	12.4
鹿児島県 さつま町	303.90	22,219	299	13.5

4 県内市町との比較

県内市町の普通会計職員数で比較したものが次の表になります。これによれば、本町の人口1千人当たり職員数は、県内の町では一番少ない団体となっています。また、県内の23市と比較すると人口1千人当たり職員数は、藤枝市、焼津市に次いで少ないことがわかります。

県内市町の普通会計職員数での比較は、人口、地勢、産業構造などにそれぞれ違いがあることから、単純な比較はできませんが、本町の近隣市町は、人口1千人当たりの職員数が5人～6人台と比較的少ない職員数で行政運営していることがわかります。

団体名 (市)	普通会計 職員数 (H29.4.1)	人口1千人 当たり職員数 (普通会計)	団体名 (町)	普通会計 職員数 (H29.4.1)	人口1千人 当たり職員数 (普通会計)
藤枝市	646	4.4	長泉町	219	5.1
焼津市	698	4.9	清水町	189	5.8
沼津市	1,061	5.3	函南町	242	6.3
袋井市	477	5.4	吉田町	202	6.8
三島市	637	5.7	森町	143	7.6
掛川市	700	5.9	東伊豆町	122	9.6
裾野市	324	6.1	河津町	77	10.3
島田市	623	6.2	松崎町	77	11.0
磐田市	1,072	6.3	小山町	211	11.0
富士宮市	886	6.6	南伊豆町	115	13.3
御殿場市	598	6.7	西伊豆町	113	13.4
富士市	1,740	6.8	川根本町	141	19.4
菊川市	338	7.0			
伊豆の国市	361	7.3			
牧之原市	341	7.3			
伊東市	531	7.5			
湖西市	488	8.1			
下田市	211	9.3			
浜松市	8,405	10.4			
伊豆市	340	10.7			
静岡市	7,666	10.8			
御前崎市	372	11.2			
熱海市	428	11.3			

5 財政状況から見た人件費の割合

本町の普通会計決算における人件費の割合を示したものが次の表になります。これによれば、近年は概ね14.0%前後を推移していますが、平成28年度における県内市町との比較では、各市町の財政規模や消防職員の有無など地域事情に違いがありますが、県平均である15.2%を下回っており、県内市と比較すると6番目、県内町と比較すると2番目に人件費の割合が少ない状況になっています。

◆普通会計決算における人件費の割合

年 度	歳出総額A (千円)	人件費B (千円)	B/A (%)
平成19年度	13,749,044	2,273,698	16.5
平成20年度	13,060,898	2,228,400	17.1
平成21年度	14,574,652	2,193,936	15.1
平成22年度	13,032,194	2,194,219	16.8
平成23年度	13,430,612	2,109,272	15.7
平成24年度	14,673,393	2,071,766	14.1
平成25年度	14,190,833	2,052,517	14.5
平成26年度	14,245,281	2,001,321	14.0
平成27年度	14,386,790	2,076,122	14.4
平成28年度	15,023,771	2,094,708	13.9

◆県内市との普通会計決算（H28）における人件費の割合の比較

団体名	人件費割合 (%)	人件費 (千円)	団体名	人件費割合 (%)	人件費 (千円)
焼津市	11.1	5,497,213	西伊豆町	13.0	956,520
藤枝市	11.3	5,652,639	南伊豆町	13.9	773,932
御殿場市	12.1	4,509,746	長泉町	13.9	2,094,708
掛川市	13.1	5,995,218	吉田町	14.1	1,463,299
袋井市	13.5	4,407,994	河津町	14.6	586,502
沼津市	14.0	9,877,160	森町	15.0	1,134,902
伊豆の国市	14.0	2,780,955	松崎町	15.3	609,225
菊川市	14.1	2,608,282	清水町	15.3	1,532,873
島田市	14.3	5,130,678	小山町	16.5	1,788,196
浜松市	14.7	43,255,475	函南町	17.0	1,999,998
牧之原市	14.9	2,915,820	川根本町	18.8	1,127,991
御前崎市	15.3	2,559,551	東伊豆町	19.4	1,001,945
磐田市	15.9	9,893,496	町平均	15.4	
下田市	16.0	1,628,946	県平均	15.2	
富士市	16.2	13,805,571			
伊東市	16.5	4,458,993			
裾野市	16.5	3,496,558			
静岡市	16.6	46,025,557			
富士宮市	17.3	7,631,848			
三島市	17.4	6,163,539			
伊豆市	17.9	2,914,393			
熱海市	18.9	3,343,026			
湖西市	19.4	4,119,281			
市平均	15.2				

IV 定員管理計画

1 基本的な考え方

現在、国全体の人口減少や少子高齢化の進展による人口構造の変化を受け、全国の地方自治体が地方創生の名のもと、人口減少克服という大きな課題に取り組んでいます。静岡県全体の人口も減少する中、本町は平成 27 年の国勢調査において人口増加率、増加数が県内トップ、また、5 年ごとに公表されるの人口動態保健所・市区町村別統計（平成 20 年～平成 24 年）において合計特殊出生率が県内トップで、国立社会保障・人口問題研究所の将来推計人口（平成 30 年推計）を見ると 2025 年まで人口増加が見込まれています。

このような中、本町の職員数は、類似団体職員数との比較や、定員回帰指標との比較から、他地方自治体より少ない状況となっていますが、地方自治体を取り巻く様々な環境の変化に伴う新たな行政課題への対応など、業務量が増加していることから、これらの行政需要に対して職員だけではなく、民間委託の推進、指定管理者制度の導入などの民間のノウハウの活用、また、定数外である再任用短時間職員や臨時的任用職員の活用などにより対応してきました。

本町は、前述のとおり、人口増加が見込まれる全国でも数少ない地方創生のモデル自治体であり、活気あふれる元気なまちであることから、このような“ちょうどいい町”をもっと、もっと“ちょうどいい町”にさらに発展させていきたいと考えています。

そのため、今後の職員の定員管理については、長泉町総合計画に基づく諸施策への取組みをはじめ、長泉町行政改革プランによる事務事業の見直しや民間活力の導入などの進捗状況、地方公務員を取り巻く社会環境の変化への対応、法定雇用率の引上げに伴う障害者雇用の促進、さらに、長時間労働の是正、仕事と家庭を両立させるワークライフバランスの推進などの働き方改革への取組みにも配慮しながら、安定した行政サービスが提供できるよう計画的に進めていくこととします。

2 計画期間

計画期間は、平成 31 年度から平成 35 年度（平成 30 年 4 月 1 日を基準日として、平成 35 年 4 月 1 日まで）の 5 年間とします。

3 計画の目標

本町の定員管理においては、上記の基本的な考え方を踏まえ、計画期間内の各種事務事業の進捗状況や住民ニーズの高度化、多様化に伴う業務量の増加、行政改革による事務事業の見直し、民間委託の推進や指定管理者制度の導入に伴う業務量の減少などに注視しながら、持続可能な財政状況にも配慮しつつ、安定した行政サービスが提供できる体制づくりができるよう、一定数の職員数を継続的に確保していくことが必要となります。

そのため、本定員管理計画では、平成 30 年度当初の職員数である 243 人を基準として、前期の「新・長泉町定員管理計画」における未達分を早期に補充するとともに、現在の第 4 次長泉町総合計画後期基本計画における重点項目である「健康づくり」、「環境対策」、「高齢者支援」、「子育て支援」、「教育支援」等の各種重点プロジェクトへの対応、また、平成 33 年度からスタートする第 5 次長泉町総合計画

における今後のまちづくり施策の着実な推進に向け、引き続き再任用短時間職員や臨時的任用職員（平成32年度以降は会計年度任用職員）の有効活用を図りながら、毎年の普通退職、産休、育児休業及びメンタルヘルス不調の職員に対する補充も考慮して、職員数を18人増員し261人とすることを目標に定員管理を行うこととします。

4 年度別職員数増減計画

年 度	30年度	31年度	32年度	33年度	34年度	35年度
基準値/目標値	243	253	258	259	260	261
一般行政職	184	194	197	197	198	198
採用		14	5	4	5	3
退職		4	2	4	4	3
教諭・保育士	54	55	57	59	60	61
採用		3	3	3	2	2
退職		2	1	1	1	1
技能労務職	5	4	4	3	2	2
採用		0	0	0	0	0
退職		1	0	1	1	0
増 減		10	5	1	1	1

※職員数は、各年度4月1日現在

5 職種別管理方針

職 種	方 針
一般行政職 (事務職)	原則として退職補充を行う。また、今後、長泉町総合計画に基づく必要度、重要度の高い事務事業への重点的な人員配置、さらに毎年の普通退職、産休、育児休業及びメンタルヘルス不調の職員に対する補充を考慮して、新たな採用を行う。
一般行政職 (土木職・建築職)	原則として退職補充を行う。今後の橋梁長寿命化や水道、下水道のライフラインの維持管理、ファシリティマネジメント事業の状況等に応じて、新たな採用を検討していく。
一般行政職 (保健師 等)	資格職であることから、原則として退職補充を行う。また、業務の必要性及び業務量に応じて新たな採用及び新たな専門職種の採用を検討していく。
教諭、保育士	資格職であることから、原則として退職補充を行う。また、毎年の普通退職、産休、育児休業及びメンタルヘルス不調の職員に対する補充を考慮して、新たな採用を行う。その他、幼稚園の認定こども園化など業務の必要性及び業務量に応じて新たな採用を検討していく。
技能労務職	原則として、退職不補充とする。

6 今期の計画において併せて取り組むべき事項

(1) 組織機構の見直し

行政課題に対応するため、必要に応じてより効率的な組織機構の見直しを柔軟に行います。

(2) 事務事業の見直し

限られた職員数で成果を上げるために、行政評価制度を活用し、定例的な事務を含め検証を行ない、真に町が実施すべき事務事業に集中できるよう、事務事業の整理統合や廃止など不断の見直しを行います。また、事務事業の手法についても常に改善を行い、効率化を図ることとします。

(3) 民間活力の積極活用

民間事業者が実施することでサービスの向上と同時に経費削減を図ることができる事務事業に関して、指定管理者制度の導入や業務委託の活用を検討します。

(4) ICT化の推進

ICT（情報通信技術）を活用することにより、事務処理の正確性を高め、住民サービスの向上と事務事業の迅速化・効率化を図ります。

(5) 優秀な人材の確保、年齢構成の平準化に配慮した職員採用

職員採用に当たり、受験者及び保護者を対象とした職員募集説明会の開催や民間企業が主催する就活セミナーへの参加などで本町の魅力をPRするとともに、採用試験の日程、試験内容を工夫して優秀な人材の確保に努めます。

また、採用試験の受験者の要件等を工夫することによって、職員の年齢構成の偏りの是正に努めます。

(6) 障害者の雇用促進

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）の改正による障害者の法定雇用率の引上げを踏まえ、引き続き障害者雇用を推進するとともに、障害者が就業可能な職場、職種等について検討します。

(7) 多様な任用制度の活用

① 再任用短時間勤務職員の活用

再任用短時間勤務職員は、豊富な経験と知識を備えていることから、これまでの職歴等を参考に、知識と経験を生かせる所属に配置することにより、組織力の低下等の影響を抑えるとともに、業務上のノウハウの継承のため活用していきます。

② 会計年度任用職員制度の創設

平成 32 年度より、臨時・非常勤職員の任用根拠が厳格化され、会計年度任用職員制度が創設されます。そのため、現在の臨時・非常勤職員の任用根拠を改めて確認するとともに、会計年度任用職員に移行し、補完的業務の担い手として住民サービスの維持・向上に任用していきます。

(8) 人事評価の活用と人材育成

長泉町人材育成基本方針に基づき、自己啓発、職場内研修、職場外研修を通して、職員個々の資質の向上を図っていきます。また、人事評価制度を活用して、各職員が目標を明確に持って職務に臨める職場環境を形成し、評価者と被評価者のコミュニケーションを図りながら、職員の成長やモチベーションの向上につなげていきます。

(9) 職員の健康管理・ワークライフバランスの推進

時間外勤務の縮減や休暇取得を推進し、職員の健康管理に配慮するとともに、職員として仕事上の責任を果たしながら、育児・家事などの家庭との両立ができる環境づくりを進めることにより、ワークライフバランスの推進に努めることとします。

7 計画の見直し

本定員管理計画については、進捗状況を常時把握・分析するとともに、長泉町総合計画の取組状況や長泉町行政改革プランの進捗状況をはじめ、地方公務員を取り巻く社会環境の変化や現在検討されている定年延長の制度化の状況等に応じ、適宜、見直しを行っていくものとします。

長泉町定員管理計画（平成31年度～平成35年度）

平成31年2月

静岡県長泉町 行政課行政庶務チーム

〒411-0022

静岡県駿東郡長泉町中土狩898番地

TEL 055-989-5500

FAX 055-986-5905

E-Mail gyousei@nagaizumi.org