

第4次
中能登町定員管理計画

令和3年4月
中能登町

第1 中能登町定員管理計画の策定

中能登町は、平成17年3月1日に合併し、3町職員を引き継ぎ316人で新たなまちづくりをスタートしました。

第1次中能登町定員管理計画では、平成22年度の定員適正化計画を、281人に設定し、結果、実質262人となり、対計画値19人の減でありました。

第2次中能登町定員管理計画では、平成27年度の定員適正化計画を、243人に設定し、結果、実質235人となり、対計画値8人の減でありました。

第3次中能登町定員管理計画では、令和2年度の定員適正化計画を、234人に設定し、結果、実質233人となり、対計画値1人の減でありました。

今回、第4次中能登町定員管理計画を策定するにあたり、少子高齢化や地方分権が急速に進むなか、人口減少社会に対応すべく、地方創生に係る施策を始め、新型コロナウイルス感染症への対応など、新たな行政課題や社会情勢の変化に弾力的かつ適切に対応しつつ、計画的な定員管理に取り組むものです。

第2 計画期間

計画期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とする。

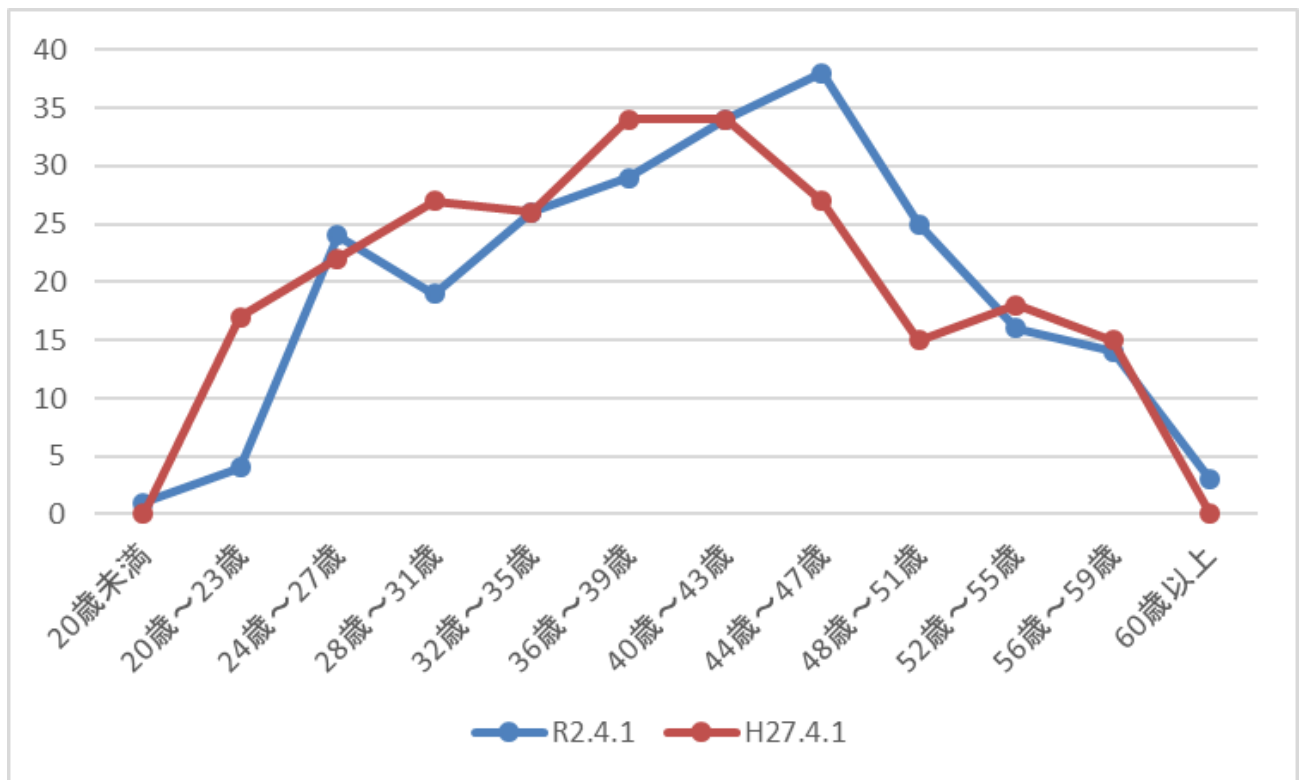
第3 職員数の状況

(1) 部門別職員数の状況

区 分	条例定数	実職員数		
		H31年	R2年	増 減
町長の事務部局の職員	276	200	200	0
総務・企画・税務		53	55	2

福祉・保健・介護		123	123	0
農林・土木・商工		24	22	▲2
公営企業等（下水・水道）	9	9	8	▲1
議会の事務部局の職員	3	3	3	0
教育委員会の事務部局の職員	76	20	22	2
選挙・監査・農業委員会の事務局の職員	6	(併)6	(併)6	0
合 計	370	232	233	1

(2) 年齢別職員構成の状況（令和2年4月1日現在）



区 分	20歳未満	20歳～23歳	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上	計
職員数	1人	4人	24人	19人	26人	29人	34人	38人	25人	16人	14人	3人	233人

第4 職員数の計画目標

中能登町の職員数は、平成17年3月1日合併当時総数316人であった。令和2年4月1日現在233人で83人の減である。今後、更なる事務事業の見直しや、新規事業の終期設定、組織機構の簡素合理化を推し進めながら、将来の行政需要の動向を勘案し、「定員適正化」について、計画的な管理を行わなければならない。

定員適正化計画

(単位：人)

区分	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
一般職	153	153	151	151	151
保育士	71	71	71	71	69
労務職	8	8	6	6	6
職員計	232	232	228	228	226

各年度4月1日現在の人数

この計画は、現時点の状況を踏まえた5年間の中期的な目標であり、今後の社会情勢の変化や制度改正により、業務量に大きな変化が生じた場合には、必要に応じて適切に見直しを行うこととする。

第5 退職者による欠員補充の基本的な考え方

①一般事務職

平成17年の合併時より48人の減となっている。行政事務業務の一部を包括業務委託としたこと、また、生涯学習課の出先施設管理業務を民間委託するなど一般職を減員した。

また、3庁舎による分庁舎方式で行政事務業務を継続していたが、鹿島庁舎・鹿西庁舎の2庁舎を統合し、新分庁舎「行政サービス庁舎」を整備したことで一定の減員を図る。

一方、国の地方分権、新制度の施行等により行政需要は増加傾向にあり、これに対応する人員を確保することも必要で、退職者に近い採用を予定しつつ、一定人数の減員に取り組む。また、今後5年間で10名程の課長級・課長補佐級の退職が見込まれるため、管理職育成の方策が必要となる。

②保育士

退職者に近い採用を予定している。再編（民営化、指定管理者制度の導入）については、随時、説明会を開催しているが、保護者の理解が進まず、導入は容易なことではない。しかし、実現すれば、保育士の退職者を民間で補充することにより徐々に減員は可能となる。

類似団体との比較では、大幅な乖離^{かいり}があるため、今後とも検討をしていかなければならない。

③労務職及び調理師

労務職については、合併時より24名の減となっている。これは労務職を嘱託職員へ移行したためである。更に庁務員の退職時に嘱託職員へ移行したため減員となった。

また、包括業務委託により、学校給食の調理業務、保育園の調理業務を民間委託としたことで、調理員の退職者を民間で補充することにより徐々に減員は可能となる。

第6 定員管理の重点事項及び主な適正化手法

①希望退職者制度・希望降任制度の周知

引き続き希望退職制度及び希望降任制度を周知し、職員の新陳代謝を図り、適正な人員配置を維持しつつ、人件費の抑制に努める。

②指定管理者制度の移行推進

現在、直営で管理しているものを含め、全ての公共施設において、管理のあり方について検証を行い、更なる制度導入の推進に取り組む。

③組織・機構の見直し

平成20年度より観光商工課を廃止し、企画課に商工観光部門を統合した。平成22年度より監理課を廃止した。また、住民課と福祉課を統合し住民福祉課とすることで組織のスリム化を図ってきた。

一方、組織のスリム化を図るとともに、時代の要請に対応した組織体制を構築する必要もあり、平成27年度には、住民福祉課から介護担当を分離独立させ、長寿介護課を新設した。

また、新分庁舎「行政サービス庁舎」の開庁に伴い、行政サービスの向上・ワンストップサービスに取り組むため、住民窓口課を設置するなど大幅な組織改編・機構改革を行った。

今後とも時代の要請に対応した組織・機構の見直しを検討していく。

④分庁舎方式・出先機関の見直し

新分庁舎「行政サービス庁舎」の開庁により、重複した窓口対応や非効率的な事務連絡が改善され、業務の効率化が図られつつある。

中学校、小学校の統合計画が完了し、長年の課題であった庁舎統合も一段落したことで、今後は経費の削減を図る取り組みが必要である。

また、保健センター業務を、平成20年度から鳥屋地区の保健センター「すくすく」に集約し、保健師等の職員が勤務する体制となっていたが、令和3年度から中能登町社会福祉協議会への指定管理とすることとした。

今後は、公共施設等総合管理計画に基づき、合併前に旧町単位で整備された類似施設について、集約、また、民間への委譲などを検討し、業務の効率化を図る必要がある。

⑤適法な障害者雇用の実施

「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法定雇用率が令和3年3月1日に改正され、2.5%から2.6%に引き上げられた。この法定雇用率達成のため、会計年度任用職員での採用も含めて、引き続き、継続的に障害者雇用を推進する。