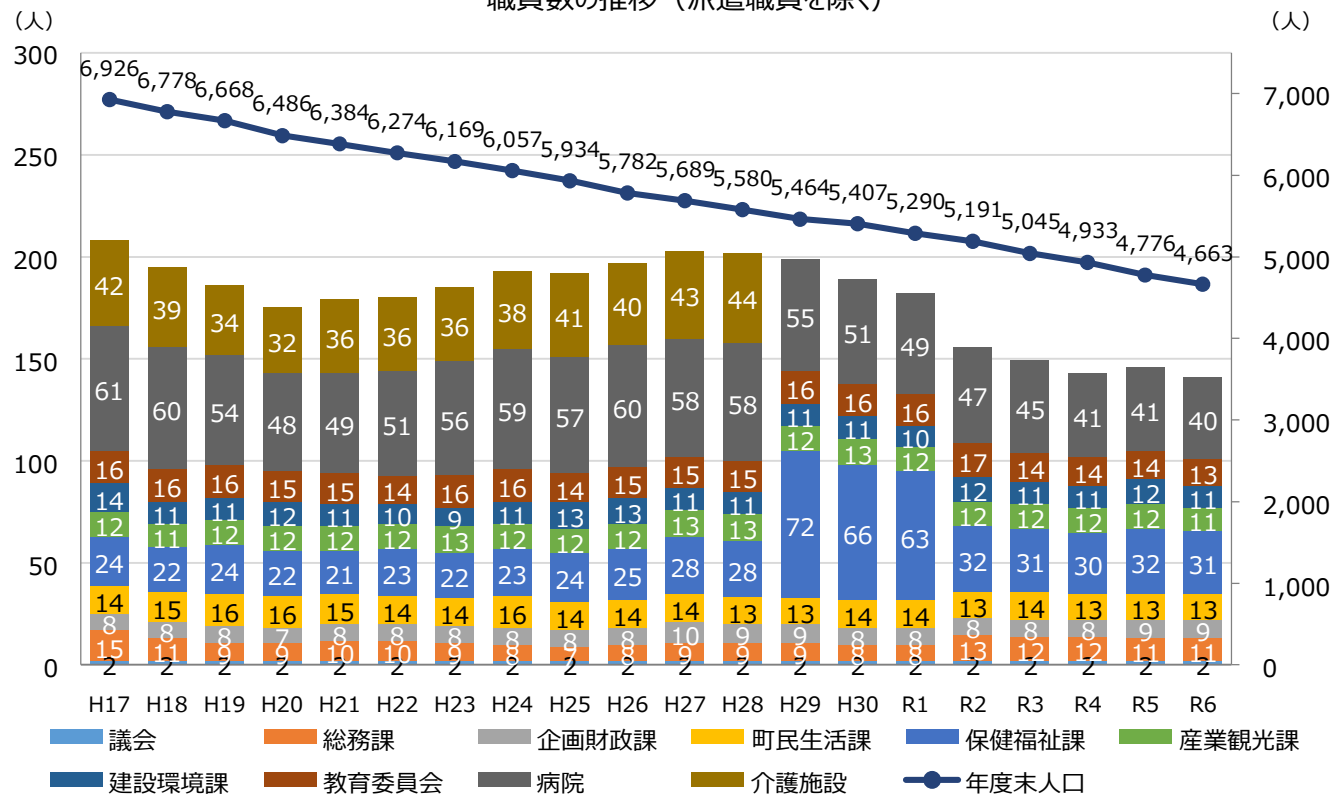


奈井江町定員管理計画の概要

1 これまでの定員管理の状況

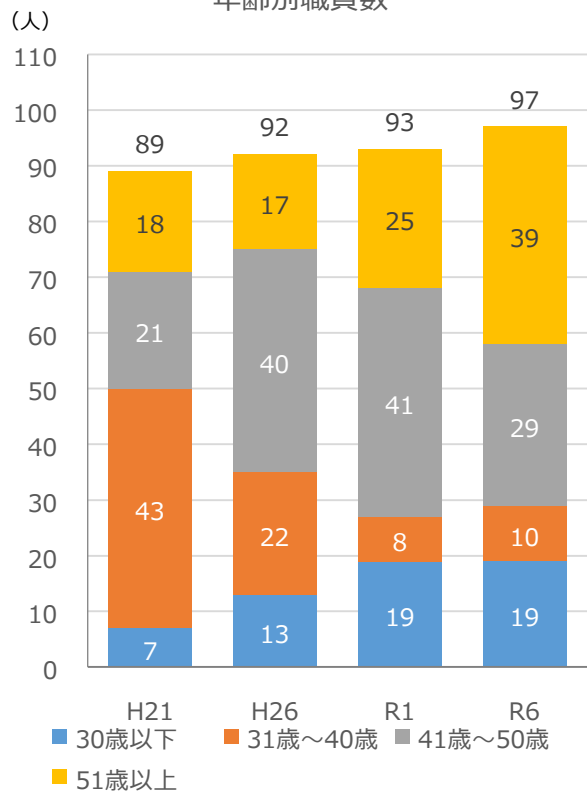
(1) 職員数の推移・年齢別職員数

職員数の推移（派遣職員を除く）



※普通会計職員数 各年度4月1日現在 定員管理調査より作成

年齢別職員数



※普通会計職員数 各年度4月1日現在 定員管理調査より作成

総職員数は、平成28年度の202人に対して、介護2施設の民間譲渡を行ったため、令和6年度には141人まで大きく減少
介護2施設を除く職員数では、平成28年度の158人から17人の減少となっているが、病院職員が18人減少していることか
ら（病床の削減や転換）、病院を除く職員数では1名増加している状況

過去の退職者不補充などにより年齢構成が大きく
偏っており、30歳代は10%程度の状況
51歳以上が4割となっており、今後、定年延長に
より、高年齢層の高い構成率は変化しづらい状況

日本の国産道路のまち

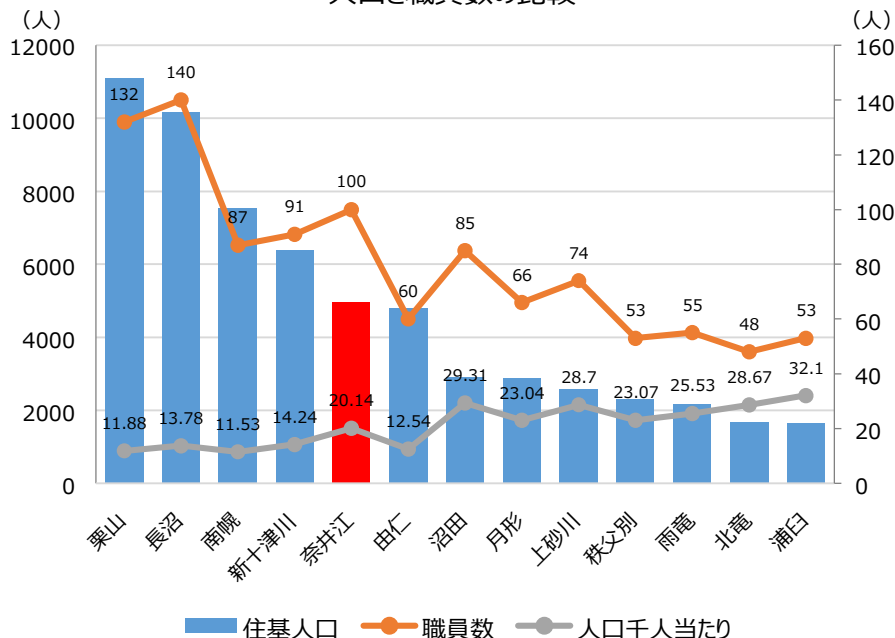
奈井江町

奈井江町定員管理計画の概要

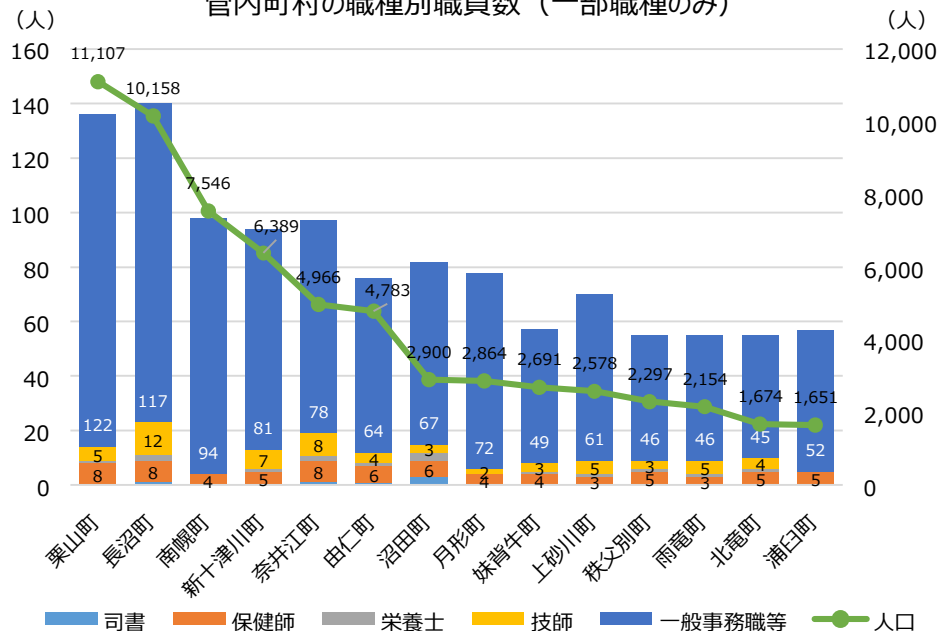
1 これまでの定員管理の状況

(2) 他市町村との比較 (その1)

人口と職員数の比較



管内町村の職種別職員数 (一部職種のみ)



一般的に、人口が少なくなると人口当たりの職員数は多くなるが、当町の職員数は、空知管内の同規模町村と比較して人口千人当たり職員数で4～5名程度多い状況
行政面積による比較でも、同様の傾向となっている。

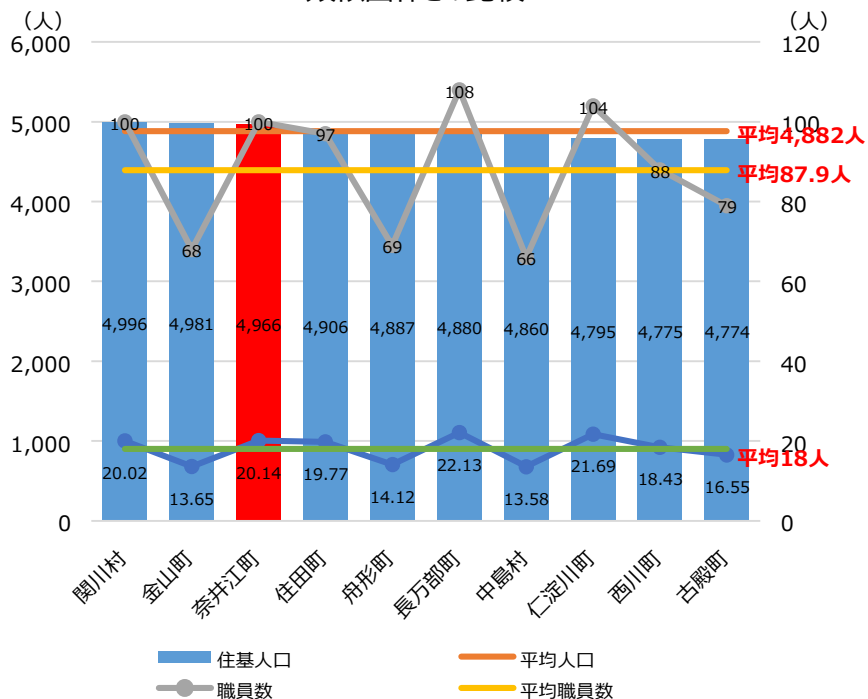
管内町村との部門別や職種別の比較では、特定の部門や職種ではなく全体的に職員数が多い状況
人口規模が直近前後の管内町村と比較すると、技師や保健師、一般事務職が相当多い

奈井江町定員管理計画の概要

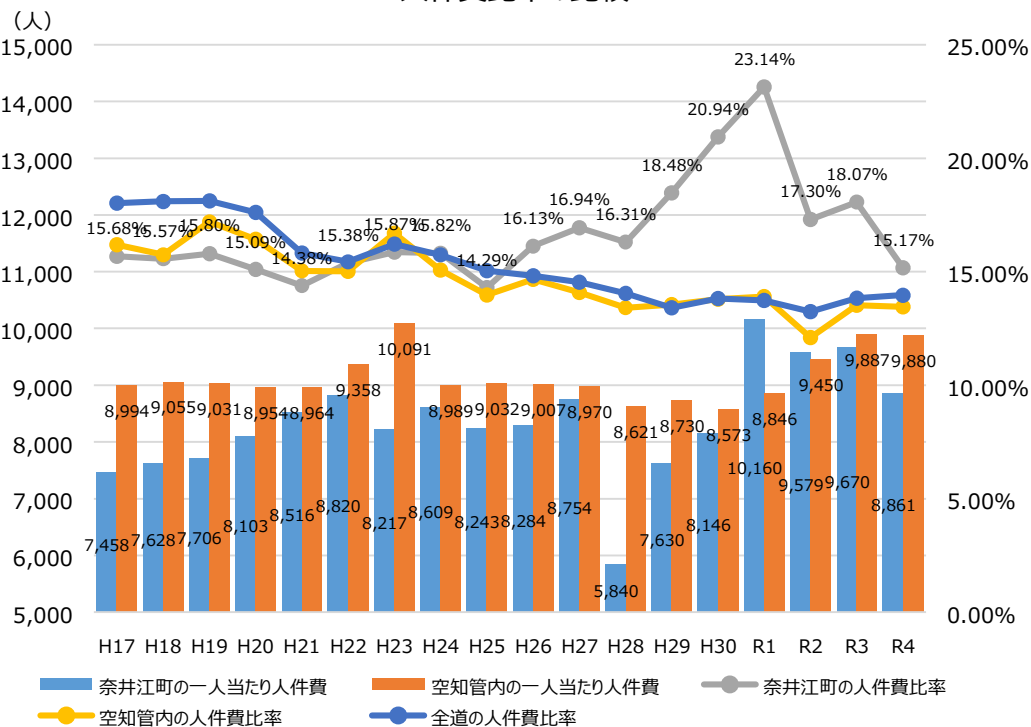
1 これまでの定員管理の状況

(2) 他市町村との比較 (その2)

類似団体との比較



人件費比率の比較



全国の類似団体(※)との比較では、人口規模に近い10町村の中で奈井江町の職員数は上から3番目(人口千人当たり職員数)
※町村 I-1 (人口5千人未満・二次産業と三次産業を合計した割合が80%以上かつ三次産業の割合が60%未満)

当町の人件費比率は、近年は空知管内町村の平均に近い状況に推移
職員一人当たりの人件費では、空知管内町村の平均より低い
職員一人当たりの人件費が低いにも関わらず、人件費比率が空知管内平均より高い状況であることから、職員数が多い状況が推測される。

奈井江町定員管理計画の概要

2 定員管理における課題

- (1) 生涯活躍のまち事業等による業務量の増加
→安定的に事業が運営できるよう職員を確保
- (2) 人口推計を踏まえた体制づくり
→人口規模に見合った職員体制へ
- (3) 休職・育児休業等への対応
→育児休業等期間の代替も含め、体制を整備
- (4) 正規職員の年齢構成の偏りの是正
→高齢層の偏り
- (5) 専門職の確保
→配置基準等の定められている職種・部署での早期確保
- (6) 働き方改革への対応
→有給休暇の取得促進、時間外勤務の適正管理等、ワークライフバランスとメンタルヘルスへの配慮

3 基本的な考え方

- (1) 基本的な考え方
→基本的には減少させる方向で検討
- (2) 計画期間
→10年間（令和7年度～令和16年度）
前期：令和7年度～令和11年度
後期：令和12年度～令和16年度
- (3) 数値目標
→普通会計職員 令和7年度 101人 →令和16年度 83人

4 目標達成に向けた取り組み

(1) 定年延長・再任用意向の早期把握

- 意向の早期把握による採用の計画的実施

(2) 専門職採用活動の早期開始

(3) 会計年度任用職員の効果的活用

(4) 人材育成と人事評価制度の活用

- 職員個々の能力の向上
- 人事評価制度の適切な運用による職員の成長やモチベーション向上

(5) 事務改善と機構の見直しによる効率化

- 事務改善による行政の効率化
- 組織・機構の見直しによる体制のスリム化と効果的な事務・業務分担

(6) 既卒者採用と早期退職制度

(7) 連携・補完関係（垂直・水平補完）の強化、交流・関係人口の活用