

第4次

# 砥部町定員適正化計画

令和2年度～令和6年度

令和3年3月

砥部町

# 目 次

1	定員適正化計画策定の趣旨	1
2	これまでの定員適正化への取組	1
3	職員の現状分析と課題	3
	(1) 職員数の現況	
	(2) 定員管理の参考指標による分析	
	(ア) 定員モデル	
	(イ) 類似団体別職員数	
	(ウ) 人口1万人当たりの職員数	
	(3) 部門別職員数の状況	
	(4) 時間外勤務の状況	
	(5) 定数外職員数の推移	
	(ア) 非常勤職員の状況	
	(イ) 再任用職員の状況	
4	定員適正化計画の内容	12
	(1) 計画期間	
	(2) 対象職員	
	(3) 目標とする職員数	
	(4) 定員適正化の年次目標	
5	定員適正化計画の基本的な考え方	13
	(1) 行財政改革の着実な実施	
	(2) 事務事業の見直し	
	(3) 人材育成の強化	
	(4) 組織機構の見直し	
	(5) 外部委託の推進	
	(6) 多様な職員の任用	
	(7) 障害者雇用の促進	
	(8) 幼稚園教諭及び保育士の増員	
	(9) 女性の役職登用の推進	

- (10) 職員健康管理体制の充実
- (11) 計画の進捗管理

## 1 定員適正化計画策定の趣旨

砥部町は、平成17年1月1日に砥部町・広田村の2町村が合併し、人と自然が共存する魅力ある「温かなまち」「潤いあるまち」「輝くまち」「賑わうまち」「共に創造するまち」を目指して、新しいまちづくりに取り組んでいます。

少子高齢化や環境問題、高度情報化の急速な進展や地方分権の推進など社会情勢が刻々と変化する中、本町においても複雑・高度化する行政ニーズに適切に応えていく必要があります、限られた人員の下で質の高いサービスを提供できる体制づくりが求められています。

このような中、本町では、事務事業の見直しや指定管理者制度の導入など、行財政の健全化に取り組むとともに、定員適正化計画を策定し、定員管理の適正化を推進する中で、職員数の削減により人件費の抑制に努めてきました。

一方、人口減少時代の到来や社会経済情勢の変化による住民が求める行政サービスの高度化・多様化や、地方創生に向けた取組などの新たな行政課題により業務量が増加傾向にある中、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律により、超過勤務の上限規制が設けられたほか、障害者の雇用において、令和3年度から法定雇用率が引き上げられることにより、更なる障害者の雇用促進の取組が求められるなど、職員の健康管理に配慮した適正な定員管理、人事管理、労務管理等を行っていく必要があります。

こうした状況の中、砥部町定員適正化計画（第3次）の期間終了日である令和2年4月1日を起点として、令和7年4月1日までの5年間の期間とする「砥部町定員適正化計画（第4次）」を策定し、更なる行政サービスの向上と行財政運営を図るため、引き続き適正な職員数の管理に取り組んでいきます。

## 2 これまでの定員適正化への取組

本町では、平成18年3月に砥部町定員適正化計画（第1次）、平成23年3月には砥部町定員適正化計画（第2次）、平成27年3月には砥部町定員適正化計画（第3次）を策定し、適正な定員管理に取り組んできました。

第1次計画においては、平成17年4月から平成22年4月までの5年間で20人の削減を目標に掲げ、21人削減しました。第2次計画においては、平成22年4月から平成27年4月までの5年間で5人の削減を目標に掲げ、目標どおり5人削減しました。第3次計画では、平成27年4月から令和2年4月までの5年間は、計画策定時の職員数を維持することとしましたが、結果として5年間で2名減となりました。

令和2年4月1日現在の職員数は、特別職（町長、副町長、教育長）を除き197

人で、第1次計画策定の平成17年4月1日の職員数225人と比較すると28人削減しており、削減率は、12.4%となっています。

### 定員適正化計画の年次別進捗状況

月日	H17.4.1	H18.4.1	H19.4.1	H20.4.1	H21.4.1	H22.4.1
職員数	225	220	215	212	208	204
目標数	△5	△1	△4	△1	△9	△1
実績	△5	△5	△3	△4	△4	△3
実績計	△21					



### 第1次計画

月日	H23.4.1	H24.4.1	H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1	H28.4.1
職員数	201	203	197	195	199	198
目標数	△1	△1	△1	△1	-	-
実績	2	△6	△2	4	△1	±0
計	△5					



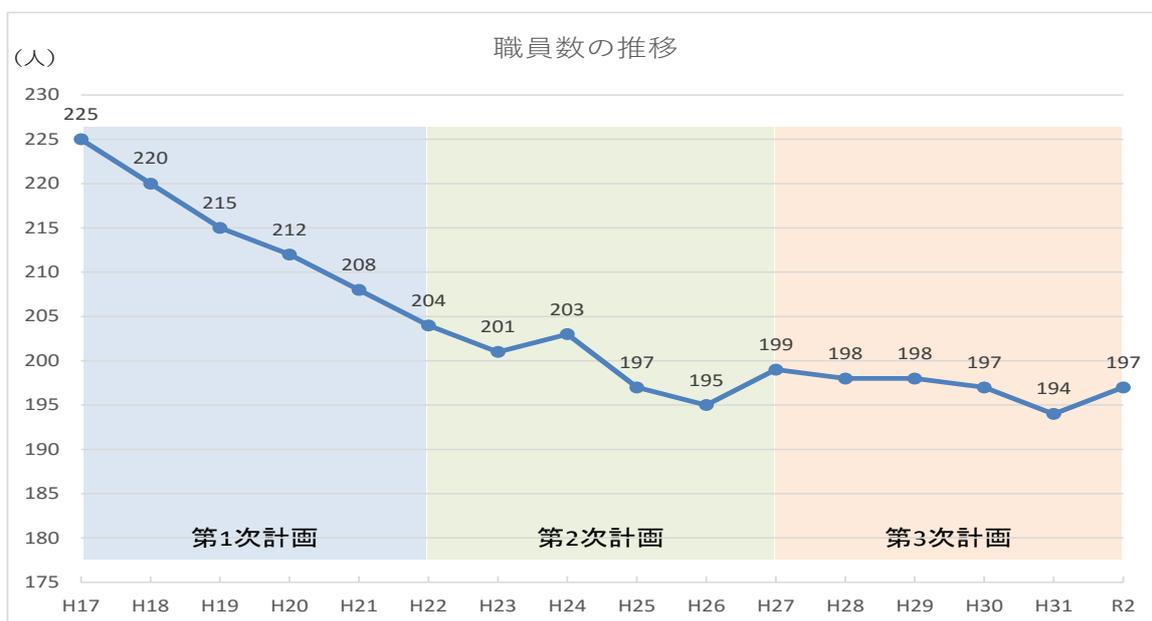
### 第2次計画

月日	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1
職員数	198	197	194	197
目標数	-	-	-	-
実績	△1	△3	3	-
計	△2			



### 第3次計画

※職員数には特別職を含みません。



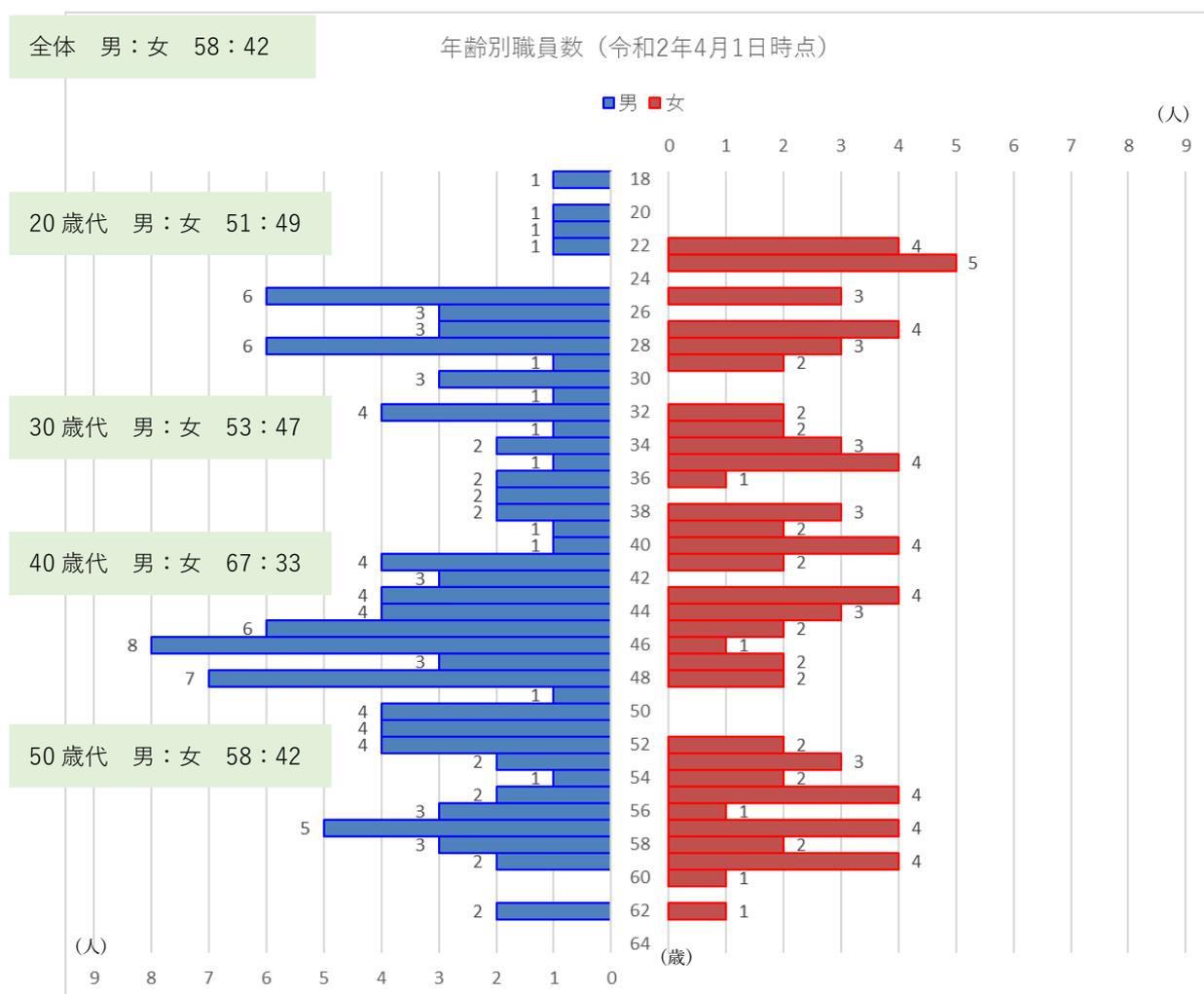
### 3 職員の現状分析と課題

#### (1) 職員数の現況

令和2年4月1日現在、50歳代の職員が全体の26.4%、40歳代が31.0%、30歳代が18.3%、20歳代が21.8%を占める状況にあり、男女比では40歳代以上の世代で男性職員の割合が多い傾向にありますが、若年層に近づくほど、男女比は均衡してきています。

また、今後5年間で30人（15.2%）のベテランの職員が定年退職していくこととなります。（地方公務員の定年延長が導入されない場合。）

このことから、将来に向けて持続的な行政組織の構築を進めていくためには、適切な新規採用等を行うとともに、行政ノウハウの継承のための多様な雇用制度の検討が必要であると考えています。



年齢階級別男女別職員数（令和2年4月1日現在）

区分	-20歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-60歳	60-65歳	合計
男	1	3	19	11	8	16	25	15	15	2	115
女	0	9	12	7	10	13	7	7	15	2	82
計	1	12	31	18	18	29	32	22	30	4	197

※ 特別職を除く。60歳以上は再任用フルタイム勤務職員

部門別職員数の推移

単位：人

区 分 部 門			職 員 数						増減数	
			平27①	平28	平29	平30	平31	令2②	②-①	
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	2	2	2	2	2	2	0	
		総務・企画	39	41	42	37	35	37	▲2	
		税 務	11	11	10	10	10	10	▲1	
		労 働							0	
		農林水産	8	7	7	7	7	7	▲1	
		商 工	5	5	5	6	6	8	3	
		土 木	8	8	9	9	9	9	1	
		小 計	73	74	75	71	69	73	0	
	会 計	福 祉 関 係	民 生	32	30	36	36	37	41	9
			衛 生	25	23	24	27	27	22	▲3
小 計			57	53	60	63	64	63	6	
計	一般行政部門計		130	127	135	134	133	136	6	
	教 育		40	41	35	34	35	35	▲5	
	消 防								0	
	普通会計計		170	168	170	168	168	171	1	
	公 営 企 業 等 会 計	病 院		4	4	4	4	3	3	▲1
水 道		6	6	5	5	5	5	▲1		
下水道		6	6	6	7	6	6	0		
交 通								0		
そ の 他		13	14	13	13	12	12	▲1		
公営企業等会計部門計		29	30	28	29	26	26	▲3		
総合計			199	198	198	197	194	197	▲2	

※職員数は特別職を除く。

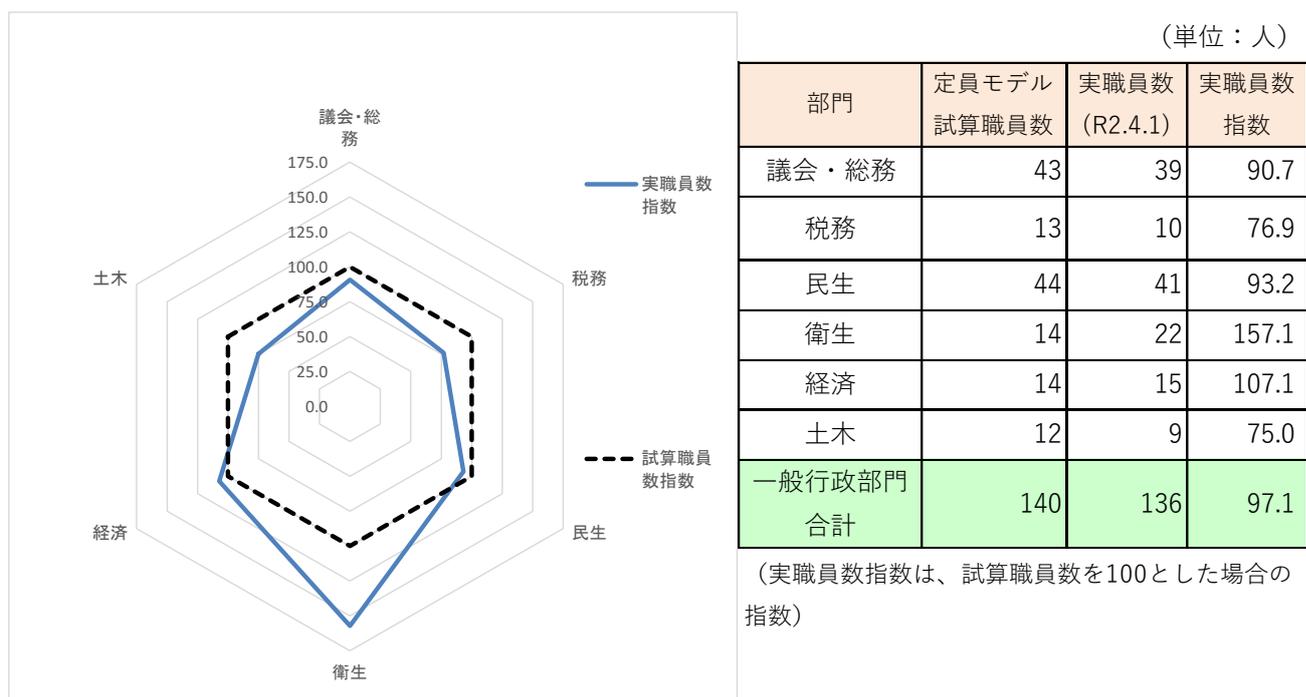
## (2) 定員管理の参考指標による分析

自治体の定員配置は行政需要によって決定されますが、それぞれ人口や地勢条件、社会経済条件など、行政需要は多様であるため、各自治体の職員数を画一的に定めることはできません。

そこで、定員適正化計画を策定するにあたり、現状の本町の職員数が適正なのかどうかについて、類似する他町の職員数と客観的に比較するため、「定員モデル」「類似団体別職員数」「人口1万人当たり職員数」の各参考指標で分析、検証する必要があります。

### (ア) 定員モデル

「定員モデル」とは、住民基本台帳人口や世帯数、面積など行政需要と密接に関係すると考えられるデータと職員数との相関関係を、多重回帰分析によって平均的な職員数を算出した参考指標です。法令等で定員に関する基準が定められている職員の割合が多い教育、消防、公営企業等会計部門は除外し、一般行政部門を対象としています。



平成30年度定員モデル試算職員数の合計140人に対して、令和2年4月1日現在の本町職員数は136人で4人下回っています。レーダーチャートから読み取ると、部門別では、民間委託している団体が多い浄化槽の維持管理部門を町職員で担っている衛生部門は、試算職員数を大きく上回っています。

○ 定員モデル試算式（町村）

部門	試算式		説明変数		計算数値							
					数値	単位	個別計算結果	試算職員数	R2実職員数	差引	乖離率	
議会・総務	Y = 7.317											
	0.00123	X1	X1	住民基本台帳世帯数	9,349	世帯	7.3					
	-0.001607	X2	X2	第1次産業就業者数	953	人	11.5					
	-0.00155	X3	X3	第2次産業就業者数	2,317	人	-1.5	43	39	▲4	▲9.3	
	-0.001473	X4	X4	人口の社会増減（グロス）	1,472	人	-3.6					
0.000006	X5	X5	標準財政規模	5,195,560	千円	-2.2						
							31.2					
税務	Y = 2.167											
	0.0005	X1	X1	住民基本台帳世帯数	9,349	世帯	2.2					
	0.002037	X2	X2	事業所数	840	所	4.7	13	10	▲3	▲23.1	
	0.000281	X3	X3	軽自動車数	9,196	台	1.7					
0.000141	X4	X4	固定資産税納税義務者数（土地）	9,941	人	-3.6						
							2.6					
							1.4					
民生	Y = 4.32											
	0.004625	X1	X1	0～4歳の人口	732	人	4.3					
	0.002455	X2	X2	65歳以上の人口	6,669	人	3.4	44	41	▲3	▲6.8	
	0.611577	X3	X3	社会福祉施設等数（公営）	6	施設	16.4					
5.271184	X4	X4	保育所数（公営）	3	所	3.7						
							15.8					
衛生	Y = 2.892											
	-0.000681	X1	X1	第2次産業就業者数	2,317	人	2.9					
	0.001703	X2	X2	65歳以上の人口	6,669	人	-1.6					
	0.00512	X3	X3	総面積	101.59	km <sup>2</sup>	11.4	14	22	8	57.1	
	0.000001	X4	X4	衛生費	861,617	千円	0.5					
0.001618	X5	X5	直営ごみ収集量	0	t	0.9						
							0.0					
経済	Y = 3.821											
	0.003854	X1	X1	第1次産業就業者数	953	人	3.8					
	0.011343	X2	X2	総面積	101.59	km <sup>2</sup>	3.7					
	0.000007	X3	X3	商工費	231,624	千円	1.2	14	15	1	7.1	
	0.005481	X4	X4	農家数	747	戸	1.6					
0.000003	X5	X5	農業費	45,100	千円	4.1						
							0.1					
土木	Y = 2.139											
	0.000429	X1	X1	屋間人口	19,354	人	2.1					
	0.000002	X2	X2	道路橋りょう費	407,844	千円	8.3					
	0.000007	X3	X3	公共土木施設災害復旧費	8,916	千円	0.8	12	9	▲3	▲25.0	
	0.043787	X4	X4	都市公園数	0	箇所	0.1					
0.006748	X5	X5	公営住宅戸数	100	戸	0.0						
							0.7					
総合計（一般行政）								140	136	-4	▲2.9	

(イ) 類似団体別職員数

「類似団体別職員数」とは、人口規模と産業構造を基準に団体を分類した後、団体の人口及び職員数を用いて、各分類ごとの人口1万人当たりの職員数を加重平均により算出し、指数化したものです。実施事業にばらつきのある公営企業等会計部門は除外し、普通会計、一般行政部門を対象としています。民間委託の状況や定数外職員数を含めた職員配置の傾向は団体ごとに異なることから単純比較はできませんが、人口が同規模の団体を平均して比較するためわかりやすく、部門ごとに同類型の全国自治体の単純な平均値を用

いて職員数を比較する単純値による比較のほか、業務のない小部門を除外した修正値による比較も可能となっています。

類似団体別職員数（普通会計）との部門別比較 単位：人

区 分	職員数	単純値 による比較		修正値 による比較	
		単純値	超過数	修正値	超過数
議 会	2	2		2	
総務・企画	35	32	3	30	5
税 務	10	10		10	
民 生	37	31	6	36	1
衛 生	27	12	15	17	10
労 働					
農林水産	7	6	1	6	1
商 工	6	3	3	4	2
土 木	9	12	▲ 3	11	▲ 2
一般行政計	133	108	25	116	17
教 育	35	24	11	29	6
消 防		6	▲ 6		
普通会計計	168	138	30	145	23

※平成31年4月1日基準で算出

本町は、区分V-2（人口2万人以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次 80%かつⅢ次60%以上）に分類される団体で、類似団体は全国で99団体あります。

普通会計部門における超過数は、単純値で30人、修正値で23人と平均より多い職員数となっています。保育所、幼稚園の数が多いため民生、教育部門の職員数が多く、また、民間委託している団体が多い浄化槽の維持管理部門を町職員で担っている衛生部門も単純値、修正値ともに大幅に超過していることが分かります。

#### (ウ) 人口1万人当たりの職員数

職員数の規模を分析する基本的な視点として、人口対職員数の比較があります。面積や施策への取り組みの違い、地域の実情等が異なることから、職員数の多寡だけをもって、他団体と比較はできませんが、全国の人口規模や産業構造が類似する団体と比較することは一定の基準に沿った上での指標となります。

本町の普通会計における人口1万人当たりの職員数は79.13人と全国の類似

団体 99 団体中 80 番目で、類似団体平均 65.10 人に対して 14.03 人超過しています。一方、一般行政部門では、本町は 62.65 人と類似団体 99 団体中 82 番目で、類似団体平均 51.08 人に対して 11.57 人多い状況です。

### 【普通会計】

V - 2 (99 団体)

(人口2万以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次60%以上の団体)

団 体 名	面積 (R1.10.1)	住基人口 (H31.1.1)	普通会計 職員数 (H31.4.1)	人口1万 当たり職員数 (普通会計)	順位
福岡県 志免町	8.69	46,055	188	40.82	1
⋮				⋮	⋮
徳島県 藍住町	16.27	35,233	180	51.09	19
⋮				⋮	⋮
徳島県 北島町	8.74	23,260	125	53.74	25
⋮				⋮	⋮
愛媛県 松前町	20.41	30,913	183	59.20	35
⋮				⋮	⋮
香川県 綾川町	109.75	24,255	147	60.61	42
⋮				⋮	⋮
香川県 三木町	75.78	28,331	191	67.42	62
⋮				⋮	⋮
徳島県 石井町	28.85	25,967	203	78.18	78
⋮				⋮	⋮
愛媛県 砥部町	101.59	21,230	168	79.13	80
⋮				⋮	⋮
高知県 いの町	470.97	23,024	270	117.27	97
長野県 軽井沢町	156.03	20,389	249	122.12	98
和歌山県 白浜町	200.98	21,624	302	139.66	99
V - 2 合 計		300,281	2,206	65.10	

## 【一般行政】

### V-2 (99 団体)

(人口2万以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次60%以上の団体)

団 体 名	面積 (R1.10.1)	住基人口 (H31.1.1)	一般行政 職員数 (H31.4.1)	人口1万 当たり職員数 (一般行政)	順位
福岡県 新宮町	18.93	32,930	104	31.58	1
⋮				⋮	⋮
徳島県 藍住町	16.27	35,233	124	35.19	5
⋮				⋮	⋮
徳島県 北島町	8.74	23,260	92	39.55	15
⋮				⋮	⋮
愛媛県 松前町	20.41	30,913	157	50.79	52
香川県 三木町	75.78	28,331	144	50.83	53
⋮				⋮	⋮
香川県 綾川町	109.75	24,255	133	54.83	67
⋮				⋮	⋮
徳島県 石井町	28.85	25,967	145	55.84	70
⋮				⋮	⋮
愛媛県 砥部町	101.59	21,230	133	62.65	82
⋮				⋮	⋮
高知県 いの町	470.97	23,024	220	95.55	98
長野県 軽井沢町	156.03	20,389	214	104.96	99
V-2	合計	265,532	1,466	51.08	

### (3) 部門別職員数の状況

次に部門別での人口1万人あたり職員数を四国4県の類似団体8団体と比較してみると、本町は衛生部門の職員数が多く、民生、農林水産部門の職員数が少ない傾向が分かります。また、全体で見ると、普通会計部門計、一般行政部門計ともに8団体中2番目となり、平均より多い職員数となっています。

四国4県での比較【普通会計人口1万人当たり】 [平成31年4月1日現在] (単位：人)

区 分	順位	愛媛県		香川県		徳島県			高知県
		砥部町	松前町	三木町	綾川町	石井町	北島町	藍住町	いの町
議 会	3	0.94	0.65	1.06	1.24	0.77	0.86	0.85	0.87
総 務	2	16.49	12.62	14.47	10.72	14.25	9.03	7.66	24.32
税 務	4	4.71	4.85	4.59	3.71	4.24	4.73	3.41	6.95
民 生	5	17.43	18.76	16.24	28.45	20.03	11.18	10.22	30.84
衛 生	1	12.72	5.50	5.29	2.47	8.47	9.89	9.08	10.42
労 働	-	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
農林水産	6	3.30	3.88	3.88	4.95	3.47	1.29	1.42	7.82
商 工	2	2.83	0.65	1.41	0.41	0.77	0.00	0.28	3.47
土 木	2	4.24	3.88	3.88	2.89	3.85	2.58	2.27	10.86
一般行政計	2	62.65	50.79	50.83	54.83	55.84	39.55	35.19	95.55
教 育	4	16.49	8.41	16.59	5.77	22.34	14.19	15.89	21.72
警 察	-	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
消 防	-	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
普通会計計	2	79.13	59.20	67.42	60.61	78.18	53.74	51.09	117.27

### (4) 時間外勤務の状況

時間外勤務の状況を見ると、平成29年度及び30年度に大幅に増加しています。これは、29年の台風18号と30年7月の豪雨災害による避難所運営などの災害対応業務によるものです。

過度な時間外勤務は業務効率を低下させるばかりでなく、職員の健康管理上も留意すべきものであり、業務分担の在り方も含めて時間外勤務の削減に向けた取組が必要な状況です。

### 時間外勤務の推移

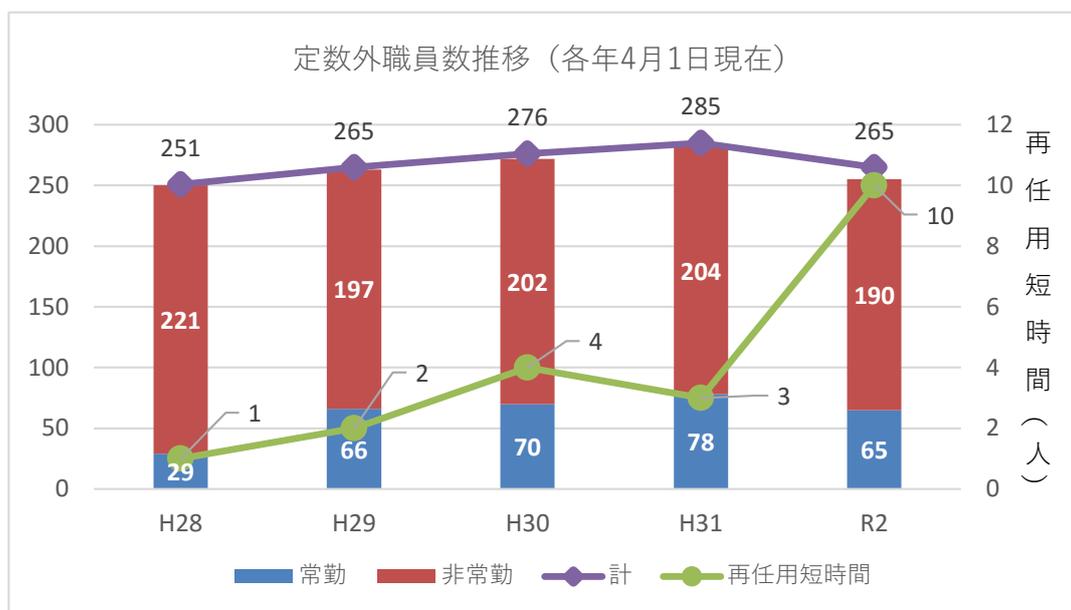
区 分	時間外勤務手当	時間外勤務時間数	職員 1 人当たりの 時間外勤務時間数
27 年度	28,212 千円	11,789 時間	85.43 時間
28 年度	29,155 千円	12,553 時間	95.10 時間
29 年度	38,029 千円	15,871 時間	110.22 時間
30 年度	33,269 千円	14,724 時間	104.43 時間
令和元年度	25,882 千円	11,184 時間	84.09 時間

## (5) 定数外職員数の推移

### (ア) 非常勤職員の状況

本町では、第 1 次計画から第 3 次計画に基づき、正規職員の削減に努めてきました。しかし、行政需要の拡大や新たな行政課題への対応のためにマンパワーは不足する状況にあるため、非常勤職員の任用によって行政サービスの水準と組織力を維持してきました。

非常勤職員を活用することは、行財政改革の点や、多様な人材を確保できるという点で一定の効果はありますが、職場におけるノウハウ・技術の伝承や災害時等の対応力の維持等の観点からは注意が必要です。



### (イ) 再任用職員の状況

本町では、職員の雇用と年金の接続を図るとともに、定年退職を迎える職員の豊富な知識経験を次世代の職員に継承していくことを目的に、平成26年度から「再任用制度」の本格的な運用を開始しており、令和2年4月1日現在の再任用職員数は、フルタイム勤務3人、短時間勤務10人の計13人です。今後は定年退職者の増加に伴い、再任用職員が増加していくことが見込まれます。

フルタイム勤務の再任用職員は定数に含まれることから、新規採用などの定員管理には注意しつつ、ベテラン職員の知識・経験・技術等を効果的に活用していく必要があります。

## 4 定員適正化計画の内容

### (1) 計画期間

計画期間は、令和2年度から6年度の5年間とします。ただし、期間の途中において、必要に応じて随時計画の見直しを行うものとします。

(令和7年4月1日の目標職員数の設定を行う。)

### (2) 対象職員

本計画の対象職員は、一般職に属する職員とします。

### (3) 目標とする職員数

職員数については、住民サービスの低下を招くことがないよう組織としての持続性・継続性を維持するとともに、新たな行政需要や今後の社会情勢の変化に対応できる組織とするため、本計画の5年間は、計画の起点となる令和2年4月1日の職員数197人から2名増の199人(第3次計画と同数)を維持することとします。

### (4) 定員適正化の年次目標

職員採用にあたっては、将来にわたり安定的な組織運営を行っていくために、年齢構成等のひずみが生じないように、年度ごとの採用者数及び年齢の平準化を考慮した、職員採用(退職者の補充)を行います。また、新たな行政需要や行政課題に対応するため、優先すべき部門や事業に集中的に配置、増員します。

なお、単労職については、「技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針(平成20年3月策定)」に基づき、退職者の補充は行わず、業務の民間委託や会計年度任用職員の登用等により対応します。

### 定員適正化計画年度別職員数

区 分		2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	期間計
年度当初職員数		197	198	199	199	199	199	—
退職	行政職	8	5	7	3	6	3	32
	再任用フル	2	0	0	1	2	0	5
	単労職	1	0	1	1	0	0	3
	計	11	5	8	5	8	3	40
採用	行政職	10	4	6	5	7	2	33
	再任用フル	2	2	2	0	1	1	8
増減		1	1	0	0	0	0	1

※ 令和2年度の退職者には、年度途中退職者を含みます。

※ 職員数には特別職を含みません。

## 5 定員適正化計画の基本的な考え方

定員管理にあたっては、以下の考え方に基づき定員管理の適正化に努めます。

### (1) 行財政改革の着実な実施

本町の職員数は一定の適正水準であると言える一方で、時間外勤務の増大や非常勤職員の増加といった留意すべき課題もあります。正規職員の増員を行えば、先行きが不透明な厳しい財政状況の中で人件費水準に影響を及ぼすことから、住民サービスの維持向上を図りつつ、効率的な行政運営を実現するよう行財政改革の取組を着実に推進し、定員管理の適正化に取り組みます。

### (2) 事務事業の見直し

社会経済情勢の変化等を踏まえ、対応すべき行政需要の範囲、事業の内容及び手法を行政評価や行財政改革推進の観点から見直し、定員管理の適正化に取り組みます。

特に、新規事業の実施や事業の増大が見込まれる部門へは重点的に職員を配置し、目的の達成された部門や事業が減少すると見込まれる部門は削減を行うなど、より機動的で効果的な運用を行います。

### (3) 人材育成の強化

町民ニーズの多様化・高度化に対応するためには、職員資質の一層の向上を図る必要があります。そのため、積極的に研修に参加し専門的知識の習得に努

めるとともに、人事交流等を積極的に進め、職員一人ひとりが効率よく職務を遂行できるよう能力の更なる向上を目指します。

また、人事評価制度を生かし、職員一人ひとりの意識改革を導き、長所の強化と短所の改善を行います。

#### (4) 組織機構の見直し

柔軟で効率的な執行体制を確保するために、定期的に組織機構の見直しを行い、社会情勢や行政需要の変化等に敏感に対応できる簡素でかつ効率的な組織機構の整備を進めます。

#### (5) 外部委託の推進

外部委託については、行政責任の確保、公共性の確保、住民サービスの維持向上、効率性・経済性の確保を基本とし、委託可能な業務等については、積極的に民間委託を推進するとともに、公共施設の管理については、指定管理者制度の活用を図ります。

#### (6) 多様な職員の任用

豊富な経験を有する職員を幅広く確保するため、有資格者や社会人採用を検討するとともに、業務内容によっては、人材派遣や非常勤職員等を積極的に活用し定員管理の適正化に取り組みます。

また、再任用制度を活用することにより、定年退職を迎えるベテラン職員の豊富な経験と知識を行政実務に生かします。

#### (7) 障害者雇用の推進

障害者の就労意欲は近年急速に高まっており、国においては、障害者が職業を通じ、誇りをもって自立した生活を送ることができるよう、障害者雇用対策を進めています。

障害者の雇用対策としては、現在、企業に対しては雇用する労働者の 2.3%、国や地方公共団体等については 2.6%に相当する障害者を雇用することが義務付けられています。

本町においても法令を遵守し、障害者雇用の推進に取り組んでいきます。

#### (8) 幼稚園教諭及び保育士の増員

現場力の強化が必要な幼稚園教諭及び保育士については、全体の職員定数への影響を考慮しながら段階的に増員します。ただし、急激に増員することは職

員の年齢構成や定数全体にも影響を及ぼすことから、段階的に増員を進めていきます。

#### **(9) 女性の役職登用の推進**

本町では、今後も多くの職員が定年退職を迎えます。この退職者の世代が担ってきた役職を次の世代に交代していく際には、今まで以上に女性の役職登用を進め、男女を問わず職員全体で組織づくりを進めていく必要があります。

そのため、育児休業取得者へのフォロー研修の実施や将来を見据えた人材育成を意識した配置調整等に取り組みます。

#### **(10) 職員健康管理体制の充実**

業務が高度化・専門化していく一方で、これまで職員数を抑制してきたこともあり、心身に不調をきたす職員が増加傾向にあります。少数精鋭の効率的な組織づくりを進めるためには、メンタルヘルス等の職員の健康管理を充実していくことが必要です。

健康相談や外部専門家を活用した支援体制の充実を図っていくとともに、業務配分や仕事の進め方の見直しも含めて、総合的な職員の健康管理の充実に取り組みます。

#### **(11) 計画の進捗管理**

本計画の年度ごとの職員数については、勧奨・普通退職などの減員要因や、新規事業などの増員要因により変動することも予測されるため、年度ごとの目標の進捗管理と職員の採用数の見直しなどを行い、定員管理の適正化に努めます。





愛媛県伊予郡砥部町宮内 1392 番地

砥部町総務課人事係

電話 089-962-6110

ホームページ <http://www.town.tobe.ehime.jp/>