

第4次朝来市行財政改革実施計画の変更について

(第4次定員適正化計画策定に伴う取組番号27の指標・取り組み内容の変更)

変更前

基本方針3 職員の育成と組織力の強化 (2) 最適な行政サービスを提供できる組織体制の構築						
取組番号	27	主担当課	総務課	担当課		
取組項目	定員適正化計画に基づく定員管理					
取組概要	定員適正化計画に基づいて、適正な定員管理を行う。 再任用短時間勤務職員や会計年度任用職員等の定数外職員についても定数職員に準じて適切な配置を行う。 第4次定員適正化計画を策定する。 障害者雇用を進め、障害者雇用促進法に基づく法定雇用率以上の雇用を確保する。					
指標	項目	平成28年度	令和2年度 (現状値)	令和8年度 (目標値)	設定根拠	
	職員数	327人	326人	320人	R7年度(第3次定員適正化計画)	
	障害者雇用率	2.59%	2.72%	2.80%	法定雇用率(2.6%)及び現状値以上	
取組内容	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	備考
	第3次計画に基づく適正な定員管理					
				第4次計画の策定		
					計画に基づく対応	
	障害者雇用促進法に基づく法定雇用率以上の雇用確保					
						随時
取組結果	・勤奨退職の活用や、適正な人員配置等により、職員数の抑制に努めた。また、会計年度任用職員(チャレンジ雇用等)の募集を積極に行い、障害者雇用に努めた。					
	・勤奨退職の活用や、適正な人員配置等により、職員数の抑制に努めた一方、定年延長等の状況変化に対応すべく、新たに第4次定員適正化計画を策定した。					
実績指標	326人	323人				
	2.97%	2.76%				
実績効果額 (単位:千円)	▲ 2,496	▲ 56,578				累計効果額 ▲ 59,074
実績効果額の 考え方	人件費総額(時間外勤務手当分除く)の令和2年度決算額と各年度決算額の比較					
課題	・定年延長制度の導入に伴い、令和5年度以降、2年に1歳ずつ定年年齢が引き上げられることになり、定年引上げによる職員の増加要素を考慮する必要がある。					
	・第4次定員適正化計画に基づき、計画対象外職員を含めた実効力としての職員管理を行う必要がある。					
課題への対応	・定年延長制度を考慮し、本市の実態に即した計画とするため、現在の計画の見直しを行う。					
	・庶務管理システムを活用した時間外勤務時間数、年次有給休暇の取得状況等の把握により、非常勤を含めた全職員の適正な人員配置を検討する。					

変更後(案)

基本方針3 職員の育成と組織力の強化 (2) 最適な行政サービスを提供できる組織体制の構築						
取組番号	27	主担当課	総務課	担当課		
取組項目	定員適正化計画に基づく定員管理					
取組概要	定員適正化計画に基づいて、適正な定員管理を行う。 再任用短時間勤務職員や会計年度任用職員等の定数外職員についても定数職員に準じて適切な配置を行う。 第4次定員適正化計画を策定する。 障害者雇用を進め、障害者雇用促進法に基づく法定雇用率以上の雇用を確保する。					
指標	項目	平成28年度	令和2年度 (現状値)	令和8年度 (目標値)	設定根拠	
	職員数	327人	326人	329人	第4次朝来市定員適正化計画	
	障害者雇用率	2.59%	2.72%	3.00%	法定雇用率及び現状値以上	
取組内容	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	備考
	第3次計画に基づく適正な定員管理					
		第4次計画の策定				
					第4次計画に基づく適正な定員管理	
	障害者雇用促進法に基づく法定雇用率以上の雇用確保					
						随時
取組結果	・勤奨退職の活用や、適正な人員配置等により、職員数の抑制に努めた。また、会計年度任用職員(チャレンジ雇用等)の募集を積極に行い、障害者雇用に努めた。					
	・勤奨退職の活用や、適正な人員配置等により、職員数の抑制に努めた一方、定年延長等の状況変化に対応すべく、新たに第4次定員適正化計画を策定した。					
実績指標	326人	323人				
	2.97%	2.76%				
実績効果額 (単位:千円)	▲ 2,496	▲ 56,578				累計効果額 ▲ 59,074
実績効果額の 考え方	人件費総額(時間外勤務手当分除く)の令和2年度決算額と各年度決算額の比較					
課題	・定年延長制度の導入に伴い、令和5年度以降、2年に1歳ずつ定年年齢が引き上げられることになり、定年引上げによる職員の増加要素を考慮する必要がある。					
	・第4次定員適正化計画に基づき、計画対象外職員を含めた実効力としての職員管理を行う必要がある。					
課題への対応	・定年延長制度を考慮し、本市の実態に即した計画とするため、現在の計画の見直しを行う。					
	・庶務管理システムを活用した時間外勤務時間数、年次有給休暇の取得状況等の把握により、非常勤を含めた全職員の適正な人員配置を検討する。					