

6-7 組織職員計画

1. 現状

(1) 組織

従来、施設や場所ごとに形成されていた組織を、H20年度に立ち上げた職員による組織検討委員会で検討した結果、施設や場所ごとの個別縦割り組織からフラット化への移行及び現業重視の体制から企画経営部門の強化への方向転換をし、平成21年度の2所2課11係体制を平成22年度から3課10係体制としました。

平成21年度に全職員で実施した業務総点検に基づき、更なる民間委託の実施と長期包括委託化などによる組織のスリム化及びフラット化を推進しています。

(2) 職員

- ① 平成11年度の45名体制から、定年退職や派遣職員の引上げなどにより、平成22年度から34名体制としました。
- ② 職員の平均年齢は47歳と高く、50歳以上が20名と6割近くを占めています。
- ③ 職員研修は平成20年度より特に重点として位置付け、外部研修を中心に計画的且つ積極的に年間を通じて実施する一方、内部研修やOJTも実施しています。
- ④ 平成20年度に職員定員適正化計画を策定し、新規職員採用試験を実施しています。
- ⑤ 平成23年度の人件費は約276,635千円となっています。

2. 課題

- ① 業務や施設単位で編成されている係の在り方が課題です。
- ② 組織における有資格者の位置付けがあいまいです。
- ③ 現行の60歳定年制の下、平成28年度から29年度における一斉退職への対応が課題です。
- ④ 職員定員適正化計画に沿った新規採用職員の確保が課題です。
- ⑤ 効果的かつ効率的な職員研修（OJTを含む）の実施が必要です。
- ⑥ 職員数が少ない中での適正な人事異動が必要です。

3. 計画

(ア) 事業

- ① 各係の業務の洗い出しと検討を継続的に実施し、業務の統合とフラット化を図ります。
- ② 計画的な資格取得により有資格者の確保を図り、業務に必要な資格者の効率的及び適正配置を行います。
- ③ 最終的な職員定数を約30名とし、職員バランスと定年制の延長を見極めながら、優秀な新規採用職員を確保します。
- ④ 外部講師、内部講師（OJT）、職場討議などの職員研修を徹底し、知識及び技術の習得と共に、インセンティブを高めるよう、人材育成を計画的に行います。
- ⑤ 業務全般に通じた職員を育成するため、適正なローテーションによる人事異動を実施します。

以上の事業を行うことにより、職員能力の向上を図り、安全で安定的な施設運営に努めます。

(イ) 職員計画

職員の大量退職と組織のスリム化に対応するため、計画的な職員採用を含む職員定員適正化計画に基づき次のように推進します。

年度	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
職員数	35	36	36	36	37	37	36	31
退職者	0	1	2	0	1	3	6	0
採用者	3	1	1	2	1	1	2	1
組織	3課10係	3課10係	3課10係	3課10係	3課10係	3課10係	3課9係	2課6係
年度	H31	H32	H33	H34	H35	※現定年制における計画		
職員数	31	31	31	31	31			
退職者	1	1	1	0	0			
採用者	0	1	1	1	0			
組織	2課6係	2課6係	2課6係	2課6係	2課6係			

単位：百万円

年度	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35
給料	136	141	141	137	139	138	130	106	107	106	105	104	105
職員手当	94	97	98	95	96	96	90	74	74	74	73	72	73
共済費	46	51	48	46	47	47	44	36	36	36	36	35	35
人件費 合計	276	289	287	278	282	281	264	216	217	216	214	211	213