**第２次**

**厚真町定員適正化計画**

（平成１７年４月１日基準：平成３０年４月１日目標／１３ヶ年計画）

**平成２４年１０月改訂**

**厚 真 町**

Ⅰ 計画策定の趣旨

地方自治の原点は、「住民福祉の増進」と「最小の経費で最大の効果」を挙げることにあります。（地方自治法第２条第１４項）

▽

本町はこれまで、この「住民福祉の増進」を最大の目的に、拡大する行政需要に対応するため、行政資源（財源と人的資源）を可能な限り確保、投入する中で、生活基盤整備やさまざまな公共サービスの提供に取り組んできました。

▽

しかし、経済成長などに柱に支えられていた右肩上がりの時代が終わり、いま、本町は、三位一体の改革や人口の減少、地域経済の低迷などによって、非常に厳しい行財政環境に直面しています。また一方では、町民の価値観や生活様式の多様化、少子・高齢化社会の到来により、行政ニーズはさらに拡大し、多様化・高度化しており、それらに適正かつ迅速に応えていくことも強く求められています。

▽

こうした状況に柔軟に対応していくためには、行財政改革を強力に推進し、これまでの行政資源の投入のあり方を抜本的に見直す中、行政・民間・町民の役割分担による「新たな公共サービスの提供のあり方」を再構築し、「最小の経費で最大の効果」を挙げることができる体制・仕組みへと転換していかなければなりません。

▽

そのためには、人的資源の側面からも公共サービスの生産性を向上させていくことが必要不可欠であり、これまで職員が直接的に担ってきた業務全般について新たな仕組みを創り、限られた資源の中で効率的かつ効果的な人的資源の配分を行うため、「定員適正化計画」を策定します。

Ⅰ これまでの職員数の推移

本町は、平成８年以降交流促進センターや給食センターの開設をはじめ、土地区画整理事業、介護保険事業、農地基盤整備事業、下水道事業など各種新規事業の実施により行政サービスのすそのを拡大し、福祉や生活基盤、産業基盤の整備充実を積極的に進めてきました。

この結果、本町の職員数は平成８年度の１２０人（教育長を除く。）が、平成1１年度から平成14年度までの５年間には１２０人台後半まで伸びることになりましたが、平成８年以降庁内ＬＡＮの整備による財務会計事務等のＯＡ化の推進、課の統廃合による事務事業の整理と効率化に努め、平成１７年度においては平成８年と同様の１２０人体制の職員数へ改善が図られてきました。

計画基準年の平成１７年度から平成２５年度までの職員数の状況は下表のとおりです。

【表１：部門別職員数の推移（各年の地方公共団体定員管理調査より）】

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 年度  部門名 | | | | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 差（H17-H25） |
| 普　　　　通　　　　会　　　　計 | 一　　　般　　　行　　　政 | 議　会 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | ▲1 |
| 総　務 | | 27 | 25 | 24 | 20 | 21 | 23 | 23 | 24 | 24 | ▲3 |
| 税　務 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 0 |
| 福　祉 | 民 生 | 20 | 20 | 19 | 18 | 17 | 16 | 16 | 17 | 17 | ▲3 |
| 衛 生 | 7 | 7 | 8 | 7 | 9 | 8 | 8 | 8 | 8 | 1 |
| 経 済 | 農 水 | 18 | 15 | 15 | 14 | 12 | 12 | 12 | 11 | 11 | ▲7 |
| 商 工 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | ▲1 |
| 土木（建設） | | 15 | 18 | 13 | 13 | 12 | 12 | 12 | 11 | 11 | ▲4 |
| 一般行政　計 | | 97 | 94 | 88 | 81 | 80 | 80 | 79 | 80 | 79 | ▲18 |
| 教　　育 | | | 15 | 15 | 15 | 14 | 12 | 12 | 12 | 13 | 13 | ▲2 |
| 普通会計　計 | | | | 112 | 109 | 103 | 95 | 92 | 92 | 91 | 93 | 92 | ▲20 |
| 公営企業等 | 水　　道 | | | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | ▲1 |
| 下　　水 | | | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 |
| その他（国保・介護） | | | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | ▲2 |
| 公営企業等　計 | | | | 8 | 8 | 7 | 8 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | ▲3 |
| 合　　　計 | | | | 120 | 117 | 110 | 102 | 98 | 97 | 96 | 98 | 97 | ▲23 |

※1　教委に教育長は含まない。

※2　職員定数　一般職（普通会計）110人

Ⅱ 現在の定員状況

１．定員モデルとの比較

総務省が試算している本町の定員モデルと、平成25年4月1日現在の職員数は、下表のとおりで、

定数削減を進めた結果、一般行政部門では、定員モデルより３人、普通会計部門では5人少ない状況にある。

【表２：定員モデルとの比較（平成２４年地方公共団体定員管理調査より）】

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 大部門 | | 部　門 | 厚真町  H１７職員数 | 厚真町  H２５職員数 | 定員モデル  試算値（修正値） | 差  H25-ﾓﾃﾞﾙ |
| 議会・総務 | | 議　会 | ３５ | ２９ | ３３ | ▲４ |
| 総　務 |
| 税　務 | | 税　務 |
| 福　祉 | | 民　生 | ２７ | ２５ | ２４ | １ |
| 衛　生 |
| 経　済 | | 労　働 | ２０ | １４ | １７ | ▲３ |
| 農林水産 |
| 商　工 |
| 土木（建設） | | 土木（建設） | １５ | １１ | ８ | ３ |
| 一般行政　計 | | | ９７ | ７９ | ８２ | ▲３ |
| 教育 | 教育 | | １５ | １３ | １５ | ▲２ |
| 普通会計　計 | | | １１２ | ９２ | ９７ | ▲５ |

※定員モデル＝総務省が考案した「望ましい職員数」の試算式によって算出された職員数

２．類似団体との比較

本町の平成25年4月1日における職員数と類似団体（平成24年4月1日現在）との比較では、同程度の人口規模の町村に対し5人から12人程度多く、同程度の財政規模町村との比較では、4人少ない職員数となっている。

【表３：類似団体（人口・財政規模）との比較】

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 大部門 | 部　門 | | 厚真町  定員適正化計画  H30目標 | 厚真町  H25職員数 | 類似団体11  ①人口  4千～5千未満 | 類似団体22  ②人口  4千～5千5百 | 類似団体16  ③財政規模  50億～60億 |
| 人口（H24.4.1） | | |  | 4,779人 | 4,450人 | 4,878人 | 5,417人 |
| H23歳出額 | | |  | 58.2億円 | 43.2億円 | 46.6億円 | 55.2億円 |
| 議会・総務 | 議　会 | |  | ２ | ２ | ２ | ２ |
| 総　務 | |  | ２２ | １９ | ２１ | ２５ |
| 税　務 | 税　務 | |  | ５ | ４ | ５ | ５ |
| 福　祉 | 民　生 | |  | １６ | １５ | １５ | １６ |
| 衛　生 | |  | ９ | ７ | ９ | １０ |
| 経　済 | 労　働 | |  | ０ | ０ | ０ | ０ |
| 農林水産 | |  | １０ | ９ | １０ | １１ |
| 商　工 | |  | ４ | ３ | ３ | ３ |
| 土木（建設） | 土木（建設） | |  | １１ | ７ | ７ | ８ |
| 一般行政　計 | | |  | ７９ | ６６ | ７２ | ８０ |
| 教育 | | 教育 |  | １３ | １４ | １５ | １６ |
| 普通会計　計 | | | ８３ | ９２ | ８０ | ８７ | ９６ |

※類似団体：産業構造がⅠ次20％以上、Ⅱ次＋Ⅲ次80％未満の町村（類型Ⅰ－0の町村）

Ⅲ 定員適正化と再任用制度の基本方針

１　適正な定員とは？

　　　現行の定員適正化計画では、平成３０年で普通会計８３人、全職員数88人（特別会計5人）としており、表３「同程度の人口規模町村」が普通会計80人で、ほぼ計画どおりであるが、「同程度の財政規模町村」は普通会計96人で、本町の目標値83人と比較し13人多い。

同程度の人口規模町村の財政規模は平均43.2億円で本町より15億円少ない状況であるため、適正な職員数としては財政規模を考慮することが実情に合致すると思われる。

【表３】より、同程度の人口規模と財政規模を有する町村の平均職員数は、91.5人≒92人

※（②87人（人口4千～5.51千人）＋③96人（財政規模50億～60億円））÷２＝91.5人

現在の普通会計職員数92人、全職員数97人（特別会計5人）は適正（過剰ではない）な職員数とみることができる。

２　再任用制度と定員管理

今後、再任用された者のうちフルタイム勤務者が定員対象となるため、次の方針で定員管理を行う。

（1）現行の定員適正化計画を、60歳以下の職員に対する定員管理と位置づけて計画どおり実施し新規採用を行う。

（２）再任用者のうち、無年金期間はフルタイム勤務（定員内）を原則とし、その期間以降に再任用する場合は、短時間勤務（定員外）を基本とする。

（３）フルタイム再任用者を含めた全職員97人（特別会計5人含む）を目標定員とする。

（60歳以下職員88人＋フルタイム再任用者9人を目安）

【表4：新たな定員適正化計画】

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | H31 | H32 | H33 | H34 | H35 | H36 | H37 | H38 | H39 | H40 |
| 新採用 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 2 | 0 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 一般職員 （60歳以下） | 93 | 94 | 95 | 96 | 92 | 88 | 86 | 87 | 84 | 83 | 86 | 88 | 85 | 87 | 85 | 86 | 87 |
| ①　60歳以下職員数　計 | 98 | 97 | 98 | 99 | 95 | 90 | 88 | 88 | 88 | 88 | 88 | 88 | 88 | 88 | 88 | 88 | 88 |
| 定年退職者数 | 5 | 4 | 2 | 2 | 7 | 7 | 4 | 1 | 4 | 5 | 2 | 0 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 再任用義務期間  （無収入期間） | 無 | 無 | 1年 | 1年 | 2年 | 2年 | 3年 | 3年 | 4年 | 4年 | 5年 | 5年 | 5年 | 5年 | 5年 | 5年 | 5年 |
| ②　再任用者数 　　（フルタイム） |  |  | 2 | 2 | 7 | 14 | 11 | 5 | 9 | 10 | 11 | 11 | 10 | 6 | 9 | 9 | 10 |
| ③　再任用者数 　　（短時間） | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 | 4 | 11 | 16 | 14 | 11 | 5 | 1 | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| 職員数（定員） ①＋② | 98 | 97 | 100 | 101 | 102 | 104 | 99 | 93 | 97 | 98 | 99 | 99 | 98 | 94 | 97 | 97 | 98 |
| 総計 ①＋②＋③ | 98 | 97 | 100 | 103 | 106 | 108 | 110 | 109 | 111 | 109 | 104 | 100 | 102 | 99 | 97 | 97 | 98 |

新規採用者：一定期間（10年程度）の退職者数の平均人数を各年度採用する。

Ⅴ 定員適正化計画の目標

１．定員適正化の数値目標

平成１７年４月１日現在の全会計職員数１２０人（教育長を除く。）を基準に、平成３０年４月１日までに３２人削減し、本計画における最終目標の職員数を８８人とします。

**▲９人**

**削減**

**削減**

**▲２３人**

**削減**

**定員適正化計画による職員削減数**

**▲３２人**

２．年度別定員適正化の実施手順

　　【表６　定員適正化の年度別計画】



　※ 職員数は年度当初の数で内採用には年度当初の採用者、前年度途中採用者及び会計間異動者を含む。退職者は前年

度の定年退職者及び途中退職者数を含む。（定年退職者数も前年度）

この計画おける数値目標は、現段階で想定し得る事務事業量や定年退職者を基本に、類似団体や近隣町の人口千人当たり職員数などを踏まえて目標数値を設定しています。今後組織機構や事務事業の見直しの徹底を視野に入れて、この数値にとらわれることなく更なる職員数の適正化を進めることが重要となります。

Ⅵ 定員管理の具体的な手法

１．行政運営の効率化

① 事務事業のスクラップ＆ビルドによる業務スリム化の推進

「第３次行政改革大綱」及び「集中改革プラン」に基づき、すべての事務事業について抜本的に見直しを行い、行政評価の手法などを用いながら、成果主義とコスト意識をもとに事業の選択と集中を行い、業務のスリム化を図ります。

【具体的事例】 ◆事務事業の見直しと目標管理の徹底による事務事業改善

　　　　　　 　◆事務事業の選択と予算の集中（歳入に見合う予算執行の徹底）

　　　　　　　 ◆施策評価などによる事務事業の見直し etc

② ＩＴ活用、ＯＡ化による業務効率化の推進

住民サービスを提供する行政の基幹業務については、ＩＴ活用による利便性の向上と効率化を推進し、内部事務処理のＯＡ化の活用拡大を進め業務の一層の効率化を図ります。

【具体的事例】 ◆ＩＴ活用、ＯＡ化の推進

　　　　　　　　　 　◆共通システムの自治体相互の共同運用

　　　　　　 　◆その他コスト低減と住民サービスの向上の推進 etc

③ 組織見直しによる業務効率化の推進

部制の見直しと既存の課・係の統廃合などを検討し、組織の柔軟性・機動性の向上を図るとともに、組織の横断的な取り組みを推進しながら、限られた定員が効率的に活動できる組織体制に改め、業務全般の効率性を図ります。

【具体的事例】 ◆組織機構の再編成

　　　　　　　　　 　◆スタッフ制・大課制の検討

　　　　　　 　◆行政診断等による事務分掌の再検討　 etc

④　広域行政の推進による業務効率化の推進

自治体に共通する課題や基幹業務において、広域化を図ることによって業務効率や投資効率が期待できる事務事業については、今後広域化の可能性を積極的に検討します。

【具体的事例】 ◆広域行政の推進

　　　　　　　　　 　◆各セクションで業務の広域化の可能性を検討　　 etc

２．行政が担う領域の見直し

　　①　指定管理者制度導入、民間委託 外注化による業務スリム化の推進

行政が担っている分野で、民間の参入が期待できる事務事業や専門的業務については、サービス水準の向上或は軽減に結びつく場合において、民間活力の積極的な活用を進め、業務のスリム化を図ります。

【具体的事例】 ◆施設管理等の業務の指定管理者制度導入の推進

◆事務事業の民間委託の推進

◆内部管理業務の民間委託・外部化の推進　　 etc

②　町民との協働による行政サービス提供の推進

これまで行政が担ってきた分野において、町民や各種団体をまちづくりのパートナーとして位置づけ、それぞれが持つ能力と適性に応じて町民と協働による新たな行政サービスの提供拡大を図ります。

【具体的事例】 ◆行政パートナー制度などの検討

◆町民参画の推進と町内活動の活性化の検討　　　 etc

③　臨時職員等の活用による業務効率化の推進

定型的な業務や内部管理業務、年間を通して繁閑がある業務などについて、その業務の性質に応じて、短時間勤務職員、臨時職員などの多様な任用形態の活用を行い、効率的な定員配置を推進します。

【具体的事例】 ◆パート等非常勤の臨時職員の活用

◆業務実態に応じた新たな任用形態の検討　　　 etc

④　専門職・技術職・技能職等の柔軟な配置の推進

事務事業の縮減等に伴う専門職・技術職の配置については、業務を固定せず、その専門性を発揮する中で、多様な業務を処理できるような柔軟な配置を行うとともに、技能職についても、新たな活用方法として職種変更を導入するなど、現有の職員の効率的な配置を検討します。

【具体的事例】 ◆技術・専門職の多様な分野への配置

◆職種変更の検討

◆技術職の任用替えの検討　　　　etc

３．職員の資質向上

①　「人材育成基本方針」に基づく職員の資質向上と業務水準の向上

「人材育成基本方針」に基づき、適切かつ公正な人事管理・給与制度を確立し、職員が、モラルとモラール、モチベーションを高め成果重視の職務遂行を徹底するとともに、町民志向の意識改革のもと、職員が地域活動等を通して、町民とともにまちづくりを実践しながら、公共サービスの質・量の水準を高めます。

【具体的事例】 ◆成果・能力評価に基づく人事給与制度の確立

◆異動公募制及び希望降格制度等の検討

◆職員の地域活動の促進　　etc

②　「研修計画」に基づく職務能力向上による業務水準の向上

「研修基本計画」に基づき、体系的かつ効果的に職員研修を行い、業務の遂行に必要とされる専門的な知識、技術、技能を修得することで、行政のプロフェッショナルである職員の職務遂行能力を向上させ、業務の質・量の水準を高めます。

【具体的事例】 ◆集合研修の推進

◆派遣研修及び自主研修の推進

◆自己啓発の促進　　　　　etc