

御嵩町定員適正化計画

(平成 29 年度～平成 33 年度)

平成 29 年 4 月
御 嵩 町

【目次】

1. はじめに
2. 定員管理及び定員適正化の沿革
3. 適正化計画の目標
4. 定員適正化計画の基本方針及び取組み
5. おわりに

1. はじめに

我が国の景気の先行きについては、雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかな回復に向かうことを期待しているところです。

町においては、国や県と基調を合わせた行財政改革に取り組むと同時に、総合計画をはじめとした各種計画の目標を達成するための事業や、町長のマニフェストを実現するための事業を推進していかなければなりません。

町の財政については、昨今の課題である公共施設等の老朽化対策に要する経費や社会保障費、特別会計への繰出金などが増加していくことが予想されます。

このように増加していく義務的経費を背景に、人件費についても最小で最大の効果をあげることを念頭に置き、職員の資質の向上を図りつつ、定員適正化計画を定めながら適正化に努めてきているところであります。

このような状況の中、平成 28 年度末で現定員適正化計画の終期を迎えるため、新たに平成 29 年度から 5 年間の定員適正化計画を策定いたします。

2. 定員管理及び定員適正化の沿革

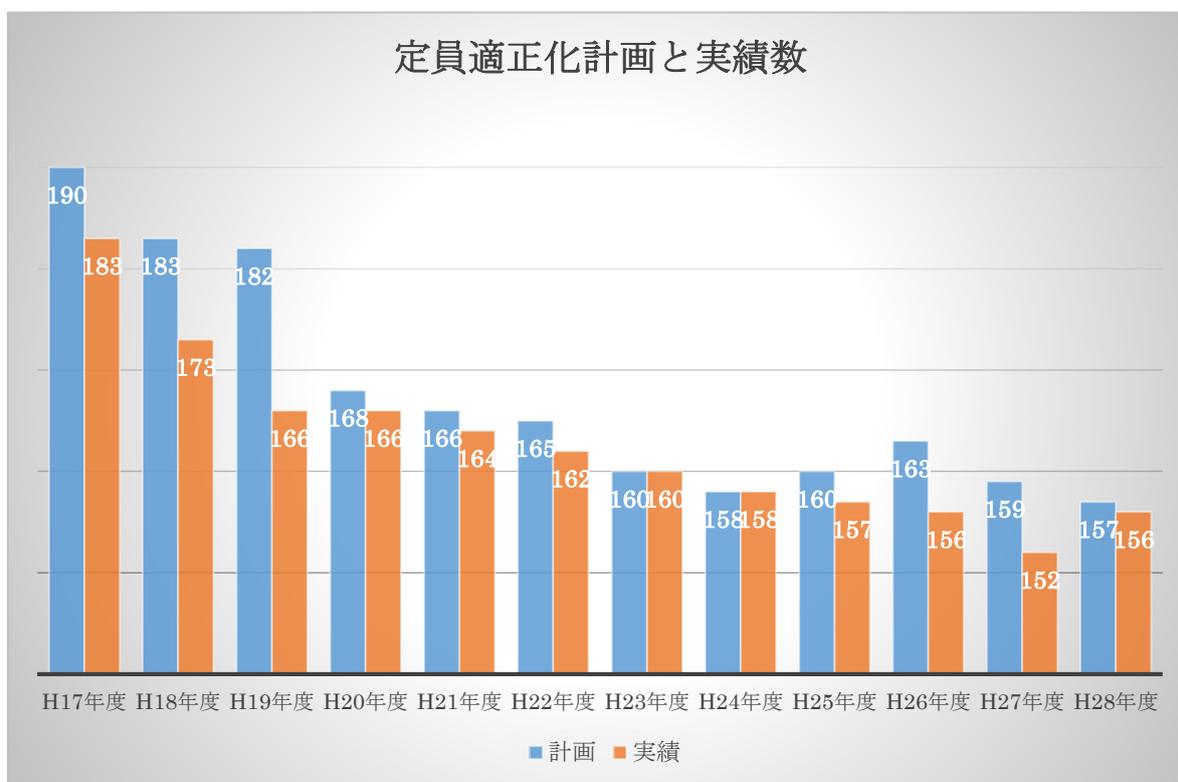
御嵩町の定員適正化管理については、昭和60年の第1次行政改革の取組み以降、職員数増加の抑制に努めてきました。職員数の状況は、平成8年度の207人をピークに、以降は退職不補充等により減少してきております。

これまでは、老人ホームや御嵩保育園、学校給食センター等の民営化や一部業務委託を実施し、また、出張所の職員を臨時職員にするなどの組織機構の見直しを実施するとともに、コンピュータ機器等を活用し、事務の効率化を図るなど職員数の抑制に努めてきました。

直近の定員適正化計画であるH23年度策定の計画においては、H23.4.1職員数の160人を、平成24年度から平成28年度末までに5人削減し、H29.4.1職員数を155人とする計画に対して、H28.4.1現在では156人となっています。ただし、職員の能力開発・資質向上を目的に、内閣府及びリニア推進室へ職員の一部派遣を行っており、実質的には2人少ない状況であります。

今後においては、新庁舎整備事業、亜炭鉱廃坑対策事業、公共施設の老朽化対策など増加する行政需要に対応するため、着実に事業実施できる体制の整備が必要になってきているところ です。

(参考)



3. 適正化の目標

今回の定員適正化計画は、平成29年度を初年度に平成33年度までの5年間とします。

新たな行政需要や事務量の増加に対しても、基本方針を着実に実施しながら職員数の抑制に努めるとともに、退職者の補充については、優秀な人材確保のため幅広い職員採用に努めます。職員数の上限目標は、平成29年度については、平成28年度と同じ156人とし、平成30年度から平成33年度までは1人増の157人で推移する目標とします。

ただし、職員採用については、退職者数及び翌年度の行政需要等を勘案し、毎年度採用計画を立て実施していきます。

各年度別目標定員と退職予定人数及び採用限度人数表

(単位：人)

	各年度 (4.1 時点) の目標人員		年度当初 実職員数	年度末退 職者数	新規 採用枠	備考
前計画	H24	158	158	△ 6	5	
	H25	160	157	△ 11	10	
	H26	163	156	△ 12	8	
	H27	159	152	△ 3	7	
	H28	157	156	△ 8	8	
計画	H29	156	156	△ 3	4	退職：一般行政職 1、保育士 1、 技能労務職 1 採用：4
	H30	157	157	△ 4	4	退職：一般行政職 3、保育士 1 採用：4
	H31	157	157	△ 4	4	退職：一般行政職 4 採用：4
	H32	157	157	△ 6	6	退職：一般行政職 6 採用：6
	H33	157	157	△ 2	2	退職：一般行政職 2 採用：2

※目標人数は、あくまでも上限の人数を設定するものであり、新規採用枠についても上限を設定するための仮の人員枠である。

4. 定員適正化計画の基本方針及び取組み

定員管理とは、地方公共団体の事務事業を効果的効率的に遂行するため、その遂行に要する適正な職員数を決定し、それを事務事業ごとに過不足なく適正に配置するよう管理することです。それぞれの地方公共団体が置かれている自然的、社会的諸条件を考慮しながら、その行政需要に基づき行うべきもので、行政事務の必要性が低下したり目的が達成された部門は減員、事務量が増大したり新たな事務が発生している部門は増員、といった管理が理想となっています。よって、定員適正化計画の基本方針を以下の7項目として取組み、目標達成を目指します。

(1) 組織機構の改善

行政需要や業務量を勘案し、事務事業の執行に適した効率的な業務執行体制となるように、弾力的に組織機構の改善を図ります。

(2) 事務事業の見直し

スクラップ・アンド・ビルドを基本に既存の事務事業の見直しを進め、職種や部門において聖域を設けることなく職員数の抑制に努めます。

(3) 職員配置の改善

組織機構の改善に合わせ、課や係の統廃合を図りながら柔軟な職員配置に努め、職員数の抑制に努めます。

(4) 民間委託等の推進

民間や住民に委ねることが効果的である業務については、行政運営の効率化及び住民サービスの向上に配慮し、民間委託等の推進を図ります。

(5) 職員の能力向上

複雑化する行政課題や多様化する住民ニーズの対応で、職員一人の業務量が増大する中、職員の能力の向上は欠かせないことから、「人材育成基本方針」に基づく人材育成を進め、公務能率の向上に努めます。

(6) 再任用制度の活用・臨時職員の雇用

職員数抑制の中、行政需要に添えていくためには、経験豊富な退職職員の能力を活かす再任用制度を実施します。併せて必要により臨時職員の採用を行いながら効果的な職員体制を図っていきます。

(7) 計画の公表

定員適正化計画の進捗状況を町広報や町ホームページを通じて公表し、人事行政の透明性の向上を図ります。

5. おわりに

景気回復の兆しは見え始めたものの、御嵩町の財政も依然として厳しく、今後も大幅に財政状況が改善する過度な期待は持つてはいけない状況にあると考えられます。したがって、今後も引き続き事務事業の見直しや効率化を図るとともに、職員の意欲や能力を最大限引き出し、組織を活性化させる人事制度の一層の充実と人材育成は必要不可欠であります。

地方分権への流れの中で、地方公共団体は、自己判断・自己責任の原則のもとに、地域の特性に応じた行政運営を求められていることや、増大する事務事業に対応するためには、より高度で専門的業務に対応できる職員の配置や、時代の変化に敏感に対応できる職員、町民ニーズに的確に対応し町民と協働できる職員の育成など、大きな発想の転換期にあり、これに対応するためにも基本方針に基づき、定員の適正化に努めます。