

第4次定員適正化計画

平成23年3月

静岡県森町

1 第4次定員適正化計画の策定にあたって

限られた財源のもと、効率的で質の高い行政サービスを提供するためには、適正な定員管理をはじめとする行財政改革に取り組んでいくことが不可欠である。

本町では、これまで第3次定員適正化計画のもと、事務事業の見直し等により定員の適正化に努めてきたところであるが、現下の厳しい行財政事情等を鑑みると、引き続き、簡素で効率的な行政体制の整備に向けた取組みが必要である。特に、これまで以上に「選択と集中」の観点にたつて、事務事業の役割分担を進め、経営資源である職員を最大限有効に活用していくことが重要である。

定員の適正な配置を図り、経営資源の有効活用をより一層進めるため、平成22年度から平成26年度までの5年間を計画期間とする「第4次定員適正化計画」を策定する。

2 これまでの定員管理の状況

本町では、これまで森町行財政改革大綱の方針に沿って第1次定員適正化計画及び第2次定員適正化計画を策定し、職員数の削減に努めてきた。この結果、平成8年4月1日からの10年間において一般行政部門の職員数は△14人（△11.1%）の削減を実現してきた。

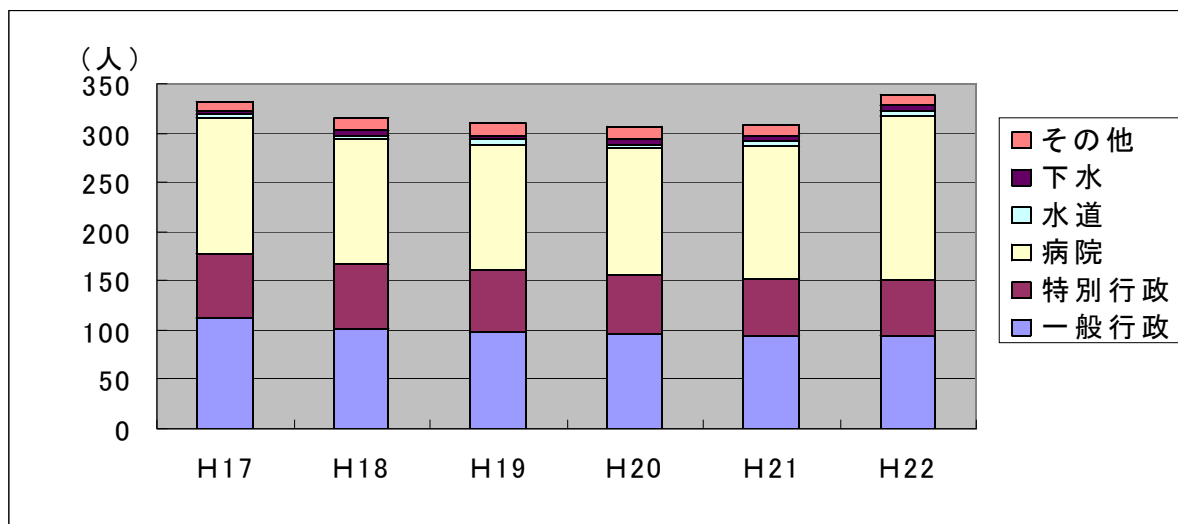
その後、平成17年度から平成21年度までの5年間を計画期間とし、平成17年4月1日の職員数331人の5.7%、19人の削減を目標とする第3次定員適正化計画を策定した。計画期間中は、地域包括支援センターの設置、公共下水道事業の進展、公立森町病院経営改革プランの策定に伴う回復期リハビリテーション病棟の開設等、行政をとりまく環境の変化が著しかったが、組織機構の見直し、事務事業の見直し等の取組みにより、病院部門を除く部門においては、職員を増員することなく計画を進めてきた。

その結果、部門別にみると、一般行政部門での平成22年4月1日現在の第3次定員適正化計画の目標値である16人、14.3%の削減、また教育部門での同目標値である5人、7.6%の削減をそれぞれ達成した。

【第3次定員適正化計画における数値目標の進捗結果】

平成17年4月1日		➡	平成22年4月1日	
一般行政部門	112人		一般行政部門	94人（△18人）
教育部門	66人		教育部門	57人（△9人）

【第3次定員適正化計画期間中における職員数の推移】



【部門別職員数の推移】

(各年度4月1日現在)

区 分		13年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年
福祉関係を除く一般行政	議 会	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	総 務	34	35	36	38	36	33	30	31	30	31
	税 務	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
	農林水産	17	18	17	17	15	14	13	12	12	12
	商 工	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	土 木	20	19	19	17	18	14	14	13	13	13
	小 計	89	90	90	90	87	79	75	74	73	74
福祉関係	民 生	12	12	12	12	11	10	10	9	9	9
	衛 生	13	14	14	14	14	13	13	13	12	11
	小 計	25	26	26	26	25	23	23	22	21	20
一般行政計		114	116	116	116	112	102	98	96	94	94
特別行政(糺)		71	71	70	67	66	65	63	60	58	57
公営企業等	病 院	146	153	160	151	137	126	127	128	135	166
	水 道	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	下 水 道				2	2	5	5	5	5	6
	国 保	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
	介 護	4	4	4	3	3	6	6	6	6	6
公営企業計		161	168	175	167	153	148	149	150	157	189
総 合 計		346	355	361	350	331	315	310	306	309	340

【類似団体別職員数との比較】

a 単純値による比較

	普通会計職員
森 町	152人
類似団体（V-1）平均	168人
比 較	△ 16人

*平成21年4月1日現在の職員数での比較

*類似団体平均の職員数は、森町の実職員ベースに置き換えた数値

b 修正値による比較

	普通会計職員		
		うち一般行政部門	うち特別行政部門
森 町	152人	94人	58人
類似団体（V-1）平均	133人	98人	35人
比 較	+ 19人	△ 4人	+ 23人

*平成21年4月1日現在の職員数での比較

*類似団体平均の職員数は、森町の実職員ベースに置き換えた数値

c 修正値における特別行政部門の内訳での比較

	森 町	類似団体	比 較
教育一般	6人	6人	
社会教育	10人	9人	+1人
保健体育	2人	2人	
幼稚園	21人	11人	+10人
小学校	12人	5人	+7人
中学校	7人	2人	+5人

*平成21年4月1日現在の職員数での比較

*類似団体平均の職員数は、森町の実職員ベースに置き換えた数値

3 第4次定員適正化計画策定に向けての基本的な考え方

定員管理については、毎年度「原則として職員総数を増加させることなく、時代の要請に応じた執行体制を確立するとともに、職員間の負担の公平化を図るために全庁的に適正な職員配置を行う」ことを基本方針として、定員管理の適正化に努めてきたが、今後においても、この方針を踏まえつつ、次の4つを基本的な考え方として少数精鋭を基本とした定員適正化計画を策定する。

(1) メリハリのある計画の策定

減員すべきは減員し、増員すべきは増員することで、全体として数値目標が達成できるよう定員の適正化を進めていく。

なお、今回から病院部門の定員管理については、平成21年2月に策定し、平成23年度中に見直しが予定されている公立森町病院経営改革プランに基づき定員管理を行い、その適正化を図っていくこととする。

(2) 課主体の柔軟な職員配置の実現

法令等の改正や新規事業等により増員が必要な場合は、組織の肥大化を招かぬよう、事務事業の見直し、委託化、課内の流動的な職員配置等により、原則として課内の現員で対応する。

(3) 労務職員退職不補充の原則

類似団体別職員数でも分析されたように当町の学校施設に従事する職員数が類似団体別職員数を上回っていることから、労務職員が行っている業務については、今後、嘱託職員・臨時職員の活用に加え、業務の委託化を進めることとする。また、原則として、運転手、学校用務員、学校給食調理員の退職については、正規職員での補充は行わない。

(4) その他

国と地方の枠組みが大きく変化する中で、今後5年間の行政需要を正確に予測することは困難であるため、状況の変化によっては計画の見直しを行う等の柔軟な対応が必要となる場合がある。

4 計画の期間

平成22年度から平成26年度まで（平成22年4月1日を基準日として、平成27年4月1日まで）の5年間とする。

5 対象の職員

対象の職員は、常時勤務する一般職に属する職員（再任用職員も含める。）とする。

6 定員適正化計画の年度別内訳

(各年度4月1日現在)

区 分		21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	23～27 計
一般 行政	減 員			△ 2	△ 2	△ 3	△ 5	△ 4	△ 16
	増 員			2	2	3	5	4	16
	増 減			0	0	0	0	0	0
	職員数	94	94	94	94	94	94	94	
特別 行政	減 員			△ 5	△ 2	△ 3	△ 4	△ 5	△ 19
	増 員			2	2	2	3	2	11
	増 減			△ 3	0	△ 1	△ 1	△ 3	△ 8
	職員数	58	57	54	54	53	52	49	
公営 企業 等	水 道	5	5	5	5	5	5	5	
	下水道	5	6	6	6	6	6	6	
	国 保	6	6	6	6	6	6	6	
	介 護	6	6	6	6	6	6	6	
	減 員					△ 1			△ 1
	増 員					1			1
	増 減					0			0
	職員数	22	23	23	23	23	23	23	
合 計	174	174	171	171	170	169	166	△ 8	

7 退職・採用者数

【一般行政、特別行政及び公営企業等部門（病院を除く。）】

区 分	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	計
退職者数	7	5	7	10	10	—	39
採用者数	—	4	5	6	9	7	31

(注) 病院部門における一般行政職の職員を含む。

8 定員適正化計画の数値目標

【一般行政、特別行政及び公営企業等部門（病院を除く。）】

平成22年4月1日職員数	A	174人
平成27年4月1日職員数	B	166人
数値目標	増減数 $C = B - A$	△ 8人
	増減率 C / A	△ 4.6%

9 着実な推進のための取組み

計画期間中において、以下に示す取組みを通じて、定員適正化計画の着実な推進を図っていく。また、毎年定期的に進捗状況を公表するとともに、新たな行政需要や社会情勢の変化により、目標値の変更が必要になった場合には、適宜計画を見直すものとする。

(1) 組織・機構編成と計画との一元的な推進

計画の推進段階において、組織・機構編成と定員とを一元的に管理することにより、より効率的な経営資源（組織・職員）の活用を図る。組織・機構編成については、引き続き、スクラップ・アンド・ビルドの考え方を基本として、新たな行政課題に対応する。また、地域主権の進展に伴い、地域の実情に応じ、自主的な政策立案や施策の展開ができるよう、自主性をより高めるような組織・機構編成を目指すとともに、町民ニーズへの迅速な対応、スピーディな意思決定の観点から、意思形成過程が簡素化された組織・機構編成に努める。

(2) 事務事業の再編・整理・廃止・統合等の徹底

限られた財源の中で、社会情勢の変化、多様化する町民ニーズ及び新たな行政課題に的確に対応するため、引き続きスクラップ・アンド・ビルドを基本として、既存の事務事業をゼロベースから見直し、緊急性や優先性の高い町民ニーズに沿った行政サービスを提供していくことにより定員適正化計画の確実な実施を図る。

(3) 民間委託化、民営化の推進

行政自らが実施することがふさわしい事務事業へ経営資源（組織・職員）を集中させるため、住民サービスとのバランスに配慮しつつ、引き続き業務の委託化、民営化を推進していく。

(4) 職員の適正配置・職員構成に配慮した計画の推進

各課の業務量を毎年調査し、職員間の負担の公平化を目指して定員の適正化を図り、

課内外の応援体制を推進するとともに、職員の年齢構成のバランスを保ち、将来の森町を支える人材の確保のため、職員の採用を計画的に進める。

(5) 職員の能力開発の推進

職員数が抑制される中、行政課題に適切に対応するため、職員研修のみならず、人事評価制度の確立をはじめとする多様な人事制度の構築により、個々の職員の能力開発を積極的に推進する。

(6) 臨時・嘱託職員の活用

引き続き、事務の種類や性質により、臨時・嘱託職員の活用を組織において最適と考える任用・勤務形態の人員構成により、効率的な行政運営を行う。

(7) 行政情報化の推進

行財政改革の推進と行政サービスの迅速化・効率化を図るうえで、行政の情報化は極めて有効な方策であるため、引き続き、情報通信技術（ICT）への取組みを積極的に推進する。

(8) 説明責任の徹底

簡素で効率的な行政体制の構築に向けて、不断の取組みを続けていることについて、町民の理解と共感を得ることが重要であることから、適正な定員管理の推進を含めた行財政改革の取組みについて、町民に対する説明責任を一層果たしていく。