

富士川町定員管理適正化計画



平成 23 年 4月

富 士 川 町

— 目 次 —

1 策定の趣旨

2 基本方向

3 職員数の現状

- (1) 職員数の推移
- (2) 類似団体別職員数との比較

4 適正化計画の内容

- (1) 計画の期間
- (2) 対象職員
- (3) 目標職員数
- (4) 実施状況の公表
- (5) 計画の見直し

5 適正化計画の方策

- (1) 組織機構の見直し
- (2) 事務事業の見直し
- (3) 民間委託の推進
- (4) 指定管理者制度導入の促進
- (5) 勸奨退職者制度の活用
- (6) 非常勤職員等の活用
- (7) 意識改革の推進
- (8) 人材育成の推進
- (9) 住民との協働の推進

1 策定の趣旨

今日、地方自治体を取り巻く社会情勢は急激に変化しています。例えば、少子高齢社会の進展、人口減少時代の到来、それらに伴う社会保障制度に対する不安、保育や介護の社会化(社会の仕組みとすること)、安心や安全意識の高まりなどにより公共サービスへの新たな期待が寄せられています。また、地域主権の推進など、国と地方の関係も変化してきています。

このような課題に的確に対応していくためには、簡素で効果的・効率的な行財政運営が求められることから、平成22年3月に2町が合併し富士川町が誕生しました。

本町では、新たな行政課題や社会情勢の変化に弾力的かつ的確に対応し、最小の経費で最大の効果を挙げるために、計画的に職員の削減に取り組んでいくため、平成23年度から平成27年度までの「富士川町定員管理適正化計画」を策定し、行政サービスの質を低下させることなく、合併によるスケールメリットを活かした長期的な視点に立ち、適正な定員管理の推進に努めていきます。

2 基本方向

本町では、合併に伴い職員数を計画的に削減していくとともに、将来にわたり年齢構成に歪が生じないことを原則としています。

職員を削減しても、住民サービスの質を低下させることなく、一定のサービスを継続して提供し、住民の期待に応える行政運営が大切です。

そのために、組織機構や事務事業の見直し、民間委託や指定管理者制度の導入、職員の意識改革の推進などに取り組むその実現を目指します。

さらに、平成22年3月8日現在の職員 188人を、平成27年4月1日には175人と設定し、5年間で13人の人員削減(6.9%減)を目標とします。

なお、平成23年度中に行財政改革の実施状況や本町の行政課題を見極めながら、近隣町の指標などを参考に、長期的な視点に立った目標職員数を設定することになります。

3 職員数の現状

(1) 職員数の推移

職員数の推移は、合併に伴い旧増穂町と旧鯉沢町の2町の全職員を合算したもので、平成16年4月1日を基準として、平成21年4月1日の5年間で31人削減(14.2%減)となっています。

単位:人

区分	H16	H17	H18	H19	H20	H21
一般行政部門	161	152	141	140	135	134
教育部門	27	27	28	27	27	24
公営企業等部門	12	11	10	10	9	8
その他	18	18	20	20	22	21
合計	218	208	199	197	193	187

(2) 類似団体別職員数との比較

類似団体別職員数は、人口と産業構造を基準に類似した団体における部門別職員数の平均を示したものです。

合併があったことから、本町の職員数は平成22年4月1日とし、類似団体試算値は平成21年4月1日とします。

単位:人

区分	本町職員数 (A)	類似団体試算値(B)	比較職員数 (A-B)
議会・総務・税務部門	69	52	17
民生・衛生部門	55	42	13
農林・商工部門	13	11	2
建設部門	9	10	△1
一般行政部門計	146	115	31
教育部門	18	22	△4
合計	164	137	27

※ 比較対象職員数は、公営企業等部門及び出向職員を除く。

4 適正化計画の内容

(1) 計画の期間

この計画の期間は、平成22年度から平成27年度までの5年間とし、平成27年4月1日の目標職員数とします。

(2) 対象職員

この計画の職員は、全職員を対象とします。

(3) 目標職員数

① 目標職員数

職員数の目標設定は、定年退職を基本としていますが、勧奨退職者制度も活用していくことにします。

平成21年4月1日職員数 (A)	187人
平成22年3月8日職員数 (B)	188人
平成27年4月1日目標職員数(C)	175人
削減目標職員数・率(C)— (A)	△12人・△6.4%
削減目標職員数・率(C)— (B)	△13人・△6.9%

② 職種別目標職員数

職種別の採用については、事務・技術・保育士等の職員の採用を行い、運転手・調理員等のその他職員は、民間委託や非常勤職員等を検討し、退職者不補充を基本とします。

・目標職員数

職種等	H21年度(合併時)	H27年度	削減数・率
事務技術等職員	137人	134人	△3人・△2.2%
保育士保健師等職員	37人	38人	1人・2.7%
運転手調理員等その他職員	14人	3人	△11人・△78.6%
合計	188人	175人	△13人・△6.9%

・ 年度別目標職員数

職種等	区分	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	合計
全職員数		188	188	181	180	181	177	175	175
事務技術 等職員	退職	3	8	5	1	5	3		25
	採用	4	3	4	4	4	3		22
	小計	1	△5	△1	3	△1	0		△3
保育士保 健師等職 員	退職	0	0	0	0	0	1		1
	採用	0	1	0	0	0	1		2
	小計	0	1	0	0	0	0		1
運転手調 理員等そ の他職員	退職	2	3	0	2	3	2		12
	採用	1	0	0	0	0	0		1
	小計	△1	△3	0	△2	△3	△2		△11
合 計	退職	5	11	5	3	8	6		38
	採用	5	4	4	4	4	4		25
	小計	0	△7	△1	1	△4	△2		△13

※各年度の全職員数は平成21年度は6月1日、22年度は5月1日平成23年度以降は4月1日現在、退職者数は各年度内の退職者数、採用者数は各年度内の採用決定者数。

(4) 実施状況の公表

この計画の実施状況を、毎年度広報紙やホームページ等により住民にわかりやすく公表します。

(5) 計画の見直し

この計画は、現時点の状況を踏まえた6年間の中期的な目標であり、今後の退職や制度改正などに応じて、適切に見直しを行います。

5 適正化計画の方策

(1) 組織機構の見直し

合併後の組織機構にとらわれることなく、関連性の高い部署の統合や廃止を進め、大きな課・担当制などの柔軟な組織体制や人員配置などにより、効果的・効率的な業務が行える組織機構に見直しを図ります。

(2) 事務事業の見直し

事務事業が時代やニーズに即しているか、効果的・効率的にできないかなど原点に戻りゼロ・ベースからの再点検と、事務事業評価を行ないムダ・ムラ・ムリをなくすなどの見直しを図ります。

(3) 民間委託の推進

公共施設の最も効果的・効率的な管理運営の方法を選択するため、地域委託をはじめとする民間委託や、事務事業のアウトソーシングの検討など民間委託の推進を図ります。

(4) 指定管理者制度導入の促進

公の施設の管理運営について、積極的に民間能力を活用し、サービス効果をあげ、コスト削減の方法を選択するため、指定管理者制度導入の促進を図ります。

(5) 勸奨退職者制度の活用

職員の新陳代謝の促進と効率的な行政運営や定員適正化の早期実現のため、勸奨退職者制度の活用や拡充を図ります。

(6) 非常勤職員等の活用

常勤職員の配置の見直しや雇用形態を検討し、シフトすべき分野を見定めた上で、配置の必要性や雇用期間を十分精査して、非常勤職員等の活用を図ります。

(7) 意識改革の推進

組織の目標や個人の目標を明確にし、目標達成に向けた取り組みを行う中で、事務事業の改善や能率の向上など職員の意識改革を図ります。

(8) 人材育成の推進

住民の期待に応える職員の育成や最小の人員で最大の効果をあげる組織を目指して、人材育成や確保を図ります。

(9) 住民との協働の推進

これまで行政が担ってきた分野で、住民をパートナーと位置づけ、住民や各種団体等との協働を推進し、サービスの拡大を図ります。