

古 殿 町 定員適正化計画



平成 27 年 3 月

— 目 次 —

1. 策定の趣旨	2
2. 職員数の現状	
(1) 職員数の推移	3
(2) 類似団体との比較	4
3. 今後の定員管理のあり方	5
(1) 定員適正化計画の基本的な考え方	5
(2) 定員適正化計画の年次別計画	6

1. 策定の趣旨

本町では、簡素で効率的な行政運営を目指すと共に、地方分権や高度・多様化する町民ニーズへ対応するため、職員の適正な配置を推進する「古殿町定員適正化計画（平成16年度～20年度）」を平成16年3月に策定・実施し、平成21年3月に行政改革の進捗状況等を勘案し見直しを行い、「古殿町定員適正化計画（平成22年度～平成26年度）」を策定し5年間の計画を実施してまいりました。

最小の経費で最大の効果を挙げるといふ地方自治法の基本理念に則り、行財政改革の重要な一翼を担う取り組みを積極的に進めていくため、定員管理については、スクラップ・アンド・ビルドの徹底を基本として、限られた人的資源を有効活用するために職員の資質向上を図り、適材適所等により貴重な人材の有効活用をしていく必要があります。

また、長期にわたる景気低迷や平成23年3月11日に発生した東日本大震災に伴う東京電力福島第1原子力発電所の事故により、福島県を中心とした広範囲に放射性物質が拡散し、生活への不安や風評被害等経済活動に大きな影響をもたらしました。一日も早い町民の不安の解消に、職員1人1人が責任を担うことが必要不可欠であり、将来の組織を支える人員の計画的な確保に考慮しつつ、財政健全化計画との整合性を図り、平成27年度から平成31年度までの5年間を取り組み期間とする新たな定員適正化計画を策定するものです。

2. 職員数の現状

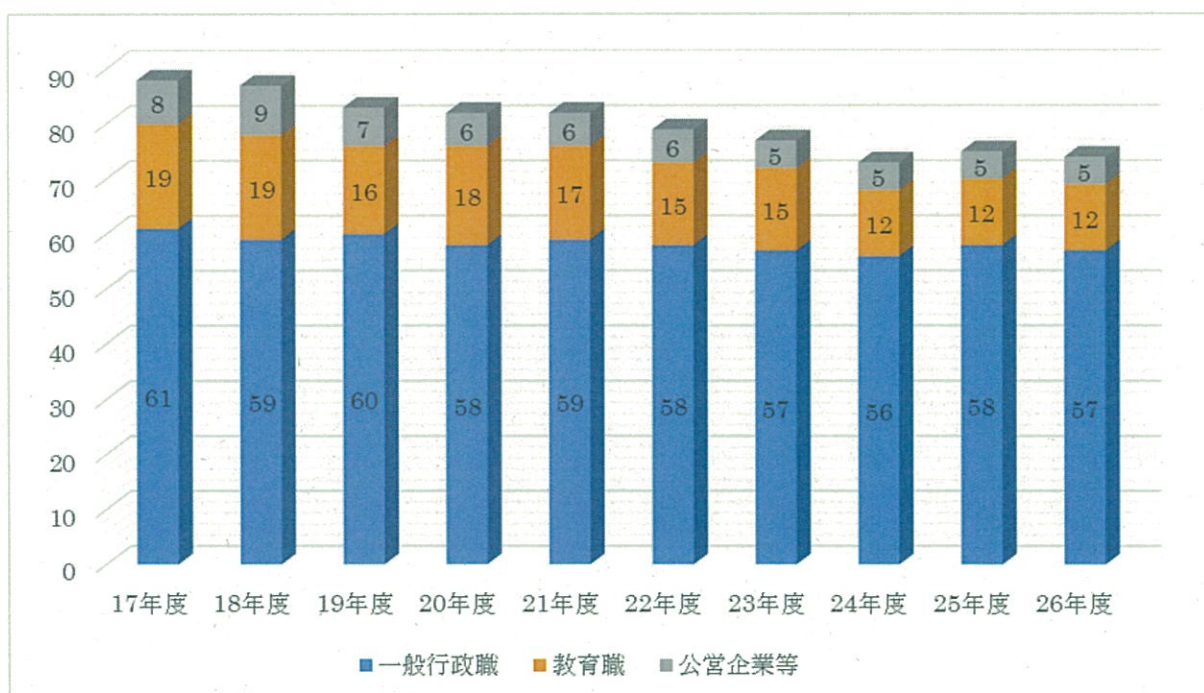
(1) 職員数の推移

本町の職員数は、当初計画作成時期の平成17年4月1日現在87名でしたが、行政改革と技能労務職の不補充など人件費の削減に取り組み、平成21年4月1日には81名となり、ほぼ当初計画の目標が達成された

その後、第2次計画の平成22年度～平成26年度の5年間で2名削減の目標であったところ、団塊の世代職員の定年前の早期退職に拍車がかかり7名の減となった。

これは、平成23年3月に発生した東日本大震災の影響もあり、新規採用の難色状態が続き、また、専門職等は特に応募がないなど県内どの町村においても職員確保が難しい時期となった。震災業務も増えたため、震災復興応援で東京都より任期付職員を派遣していただき職員の不足事態を乗り越えてきた状態である。

また、それまで、県専門職の派遣をいただき土木技師育成・指導を行ってきたが、県職員派遣も厳しくなり平成25年度からは派遣がなくなり、より一層職員不足により、個々の業務が重くなっている。



(各年4月1日現在)

部 門	区 分	22	23	24	25	26
一般行政	職員数 A	58	57	56	58	57
	対前年増減数	▲1	▲1	▲1	2	▲1
教 育	職員数 D	15	15	12	12	12
	対前年増減数	▲1	0	▲3	0	0
公営企業等	職員数 E	6	5	5	5	5
	対前年増減数	0	▲1	0	0	0
合 計	職員数 A+D+E	79	77	73	75	74
	対前年増減数	▲2	▲2	▲4	2	▲1

(注) 職員数は、地方公共団体定員管理調査に基づく一般職に属する職員数で、教育長を除きます。

【部門説明】

- 一般行政部門：議会、総務・企画、税務、民生・衛生、商工・労働、農林水産、土木部門
- 教育部門（保育所を除く。）
- 公営企業等部門：水道、下水道、国保、介護保険等部門

(2) 類似団体との比較

全国の市町村を人口と産業構造により類型別に区分し、人口1万人当たりの数値から、その団体の定員管理の基準となる職員数を算定する「類似団体別職員数の状況」によると、本町の普通会計職員数69人は、類似団体に比べ21人少なくなっています。

部 門	平成25年4月1日 現在職員数	類 似 団 体 職 員 数	超 過 数
議 会	1	2	-1
総 務	14	24	-10
税 務	6	6	0
民 生	13	18	-5
衛 生	7	9	-2
農林水産	9	11	-2
商 工	2	3	-1
土 木	6	5	1
一般行政職計	58	78	-20
教 育	13	14	-1
普通会計計	71	92	-21

(注) 公営企業等部門は除く。また、教育長も除く。類似団体とは、産業構造や人口規模が本町と類似している全国の町のこと。

類似団体類型：Ⅱ-0=人口5,000人未満で、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%未満の町

3. 今後の定員管理のあり方

(1) 定員適正化計画の基本的な考え方

① 定員適正化目標（職員数）

本町では、東京電力福島第1原子力発電所の事故に伴う放射能漏れによる災害からの復興にあたり、平成23年度から平成27年度までの除染計画を策定したが、専門部署を設けず、平成24年9月から平成26年8月まで東京都の任期付き職員を派遣いただき対応した。

また、放射線の食品検査においては、開始当初は職員で対応していたがかなりの件数があり、臨時職員を1名検査員として採用し対応した。

東京都任期付職員の派遣は、平成26年9月からは任期満了により終了し、生活安全係で対応しているが、計画の見直しなど次期計画により今後の対応・適正な人員配置に考慮していきたい。

また、地方分権・行政課題に対応した効率的な行政システムを確立し、事務事業の整理合理化、組織機構を財政健全化に対応できる組織とすることにより定員の一層の適正化に取り組むこととし、職員数79名を基本に、今後の動向により随時見直しを行うこととします。

なお、この計画は職員定数条例に定める定数の範囲内で対応することとします。

② 主な定員適正化手法の概要

● アウトソーシングの推進

行政運営責任の確保及び住民サービスの維持・向上に十分配慮しながら、個々の具体的な事業及び業務を質・量・コスト・スピードに着目した事業手法の検討・導入を行い、業務の効率化を図るとともに、町民サービスの向上の視点から行政と民間のコスト比較を行い、アウトソーシングを推進します。

● 臨時職員・再任用職員へのシフト

緊急又は臨時的な業務のみならず、通常業務においてもその性質を見定め、常勤職員にこだわることなく臨時職員にシフトし、専門的技能を有する者の任用に当たっては、再任用制度を活用するなど、積極的に多様な雇用の促進を図ります。

● 組織の活性化

年々加速していく地方分権や、より複雑化する行政課題、これらに即応できる組織の連携により更なる個々の能力を最大限に引き出し、将来的希望感を充足させ、体制の強化・柔軟な組織力を高めることに努めます。

● 人員配置の適正化

職員それぞれの適性に応じた配置、業務内容、業務量に応じた人員配置を検証し、より高い町民サービスの向上に努めます。

● 人材の育成

行政のプロフェッショナルとして、より多様化する行政課題に対応できる職員の能力開発、スキルアップが図られる研修体制を一層充実させ、職員のモチベーションを維持し、町民福祉の向上に寄与できる人材を育成します。

● 町民協働の推進

少子高齢化、環境問題など社会を取り巻く環境の大きな変化から生まれるさまざまな町民ニーズに対して、「自助・共助・公助」により、町民一人ひとりが主体となり、「自分の町は自分たちでつくる」という意識のもと、お互いができることを行い、できないことを補いあう「補完性の原則」を尊重し、住民との共同によるまちづくりを推進するため、各種団体、法人などと行政とが共に手を携え新しいまちづくりを進めます。

(2) 定員適正化計画の年次別計画

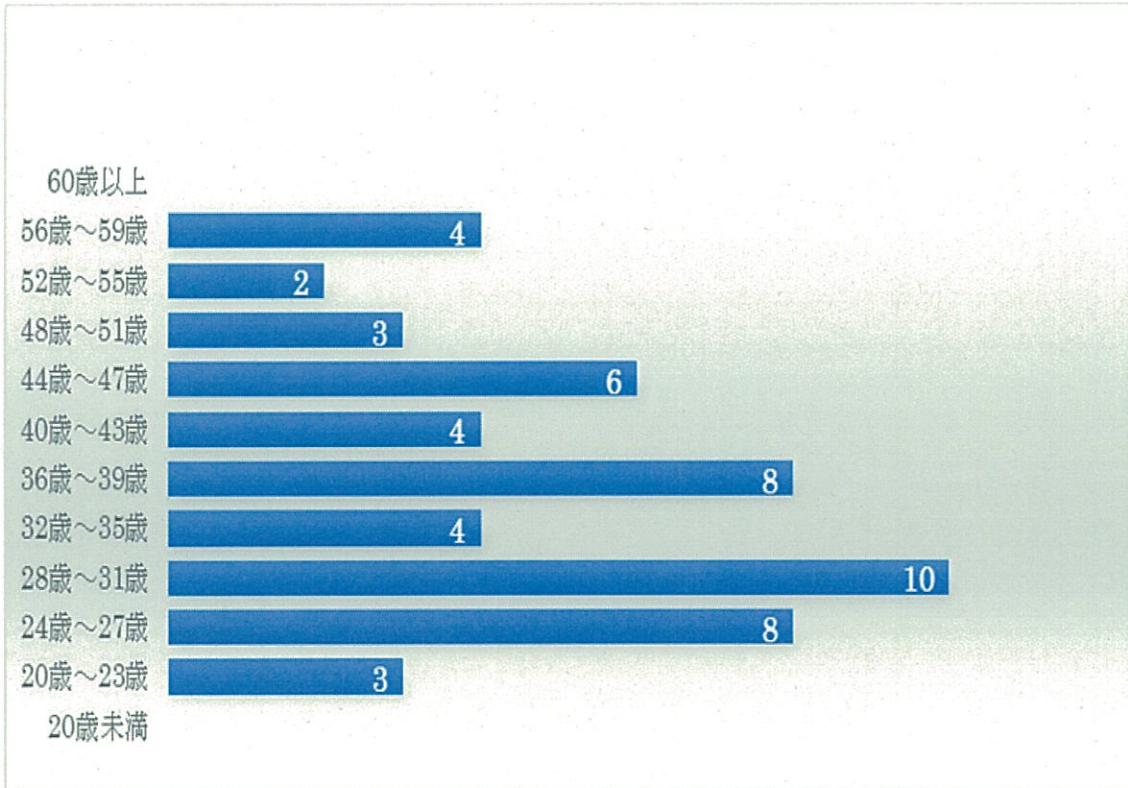
(各年4月1日現在)

部 門	区 分	26	27	28	29	30	31	計
一般行政	減 員		0	-3	-2	-1	0	-6
	増 員		8	3	2	1	0	14
	差 引		8	0	0	0	0	8
	職員数	57	65	65	65	65	65	65
教 育	減 員		-3	0	0	0	0	-3
	増 員		0	0	0	0	0	0
	差 引		-3	0	0	0	0	-3
	職員数	12	9	9	9	9	9	9
公営企業等	減 員		0	0	0	0	0	0
	増 員		0	0	0	0	0	0
	差 引		0	0	0	0	0	0
	職員数	5	5	5	5	5	5	5
計	減 員		-3	-3	-2	-1	0	-9
	増 員		8	3	2	1	0	14
	差 引		0	0	0	0	0	5

	職員数	74	79	79	79	79	79	79
--	-----	----	----	----	----	----	----	----

【資料】

◎ 年齢別職員構成の状況（平成26年4月1日現在）



区分	20歳未満	20歳～23歳	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上	計
職員数	0人	3人	8人	10人	4人	8人	4人	6人	3人	2人	4人	0人	52人