

## 吉田町定員管理計画

平成17年11月

### 第1 吉田町定員管理計画の策定について

地方公共団体を取り巻く状況は、地方分権の進展により財源の移譲を伴わない事業の移管が続くとともに、少子高齢化の進行に伴う新たな事業展開が求められるなど、なお一層厳しい状況にあります。

一方、一部業種は好景気といわれておりますが、地方においては引続き景気の低迷は長期化し、歳入の根幹をなす税収の伸びは、それほど期待できない状況で、地方公共団体は一層効率的な行政の展開が求められております。

効率的な行政を展開していくためには、行政の担い手である職員の適切な配置や行政需要に柔軟に対応できる人材の育成とともに、職員の定数管理が重要な課題となっております。

さらに、団塊の世代の大量退職時期が平成20年度から到来するため、経験豊富な人材の減少が避けられない状況となっており、厳しい行政運営が迫られております。

このような状況の中、国は、平成17年3月29日付け総務事務次官通知「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」において、平成22年4月1日時点の定員に対する、明確な数値目標を掲げ、これに基づく職員の定数削減を行うよう求めてきております。

特に、この数値目標は、全国地方公共団体の総定員の過去5年間の純減実績である4.6%を上回る目標を掲げることを条件としております。

このため、地方分権時代に対応した簡素で効率のよい行政の実現、複雑化・高度化する行政需要への対応、幹部職員の大量退職によるベテラン職員の不足への対応、あるいは国が示す4.6%を上回る削減目標の達成等を視野に入れ、計画的な定員管理を行っていく必要が生じております。

このため、新たな定員管理計画を策定し、適正な定員の管理を行います。

### 第2 これまでの職員数の推移

吉田町の職員数は、平成17年4月1日現在、総数224名（総務省自治行政局公務員部給与能率推進室地方公共団体定員管理調査）で内訳は、一般行政170名、特別行政（教育委員会）26名、公営企業（水道事業、下水道事業、国民健康保険事業、介護保険事業）28名となっています。

総職員数について過去10年間で23名の増加でした。

## 職員数の推移

部 門		年 度									
		8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
福祉関係を除く一般行政職	議 会	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	総 務	34	34	39	38	33	34	34	35	43	44
	税 務	14	14	14	14	14	14	14	15	14	14
	労 働	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	農林水産	12	11	10	6	7	8	8	8	9	8
	商 工	2	2	2	5	3	3	4	4	3	3
	土 木	23	24	22	26	28	29	27	27	26	19
	小 計	88	88	90	92	88	91	90	92	98	91
福祉関係	民 生	61	61	62	66	67	64	61	61	62	65
	衛 生	12	13	14	11	12	12	11	12	13	14
	小 計	73	74	76	77	79	76	72	73	75	79
一般行政計		161	162	166	169	167	167	162	165	173	170
特別行政	教 育	17	18	23	24	24	24	29	29	26	26
	警 察	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	消 防	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	小 計	17	18	23	24	24	24	29	29	26	26
公営企業等	病 院	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	水 道	11	11	11	10	9	10	11	11	11	11
	交 通	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	下水道	8	8	7	7	10	9	9	9	7	8
	その他	4	4	3	3	4	8	10	11	10	9
	小 計	23	23	21	20	23	27	30	31	28	28
合 計		201	203	210	213	214	218	221	225	227	224

### ※教育長を含む

一般行政部門においては、この10年間に於いて、9人増加した、これは行財政構造改革のためのスタッフ充実、権限移譲による民生部門の充実、健康づくり体制の強化などによる増員です。

また、特別行政部門においては、9人の増加となっております。

これは、教育部門における図書館の新設と各小学校体育館建設に伴うスタッフの充実等によるものです。

さらに、公営企業等の5人の増加は介護保険事業による職員配置によるものです。

### 第3 定員管理の現状分析及び課題

全国的に共通したサービスを提供し、町として自主的に定員管理に取り組むことが可能な町長部局が大部分を占める「一般行政部門」職員数と課題等について、客観的指標である定員モデルと比較し、検討しました。

#### 定員モデルとの比較

平成8年度			平成9年度			平成10年度			平成11年度			平成12年度		
対象職員数	定員モデル数	超過数	対象職員数	定員モデル数	超過数	対象職員数	定員モデル数	超過数	対象職員数	定員モデル数	超過数	対象職員数	定員モデル数	超過数
161	164	△3	162	164	△2	162	163	△1	162	163	△1	162	163	△1
平成13年度			平成14年度			平成15年度			平成16年度			平成17年度		
対象職員数	定員モデル数	超過数	対象職員数	定員モデル数	超過数	対象職員数	定員モデル数	超過数	対象職員数	定員モデル数	超過数	対象職員数	定員モデル数	超過数
167	166	1	168	166	2	172	166	6	173	170	3	170	170	0

※ 対象職員数は、一般行政職員から出向職員、派遣職員、休職職員等を除き、他団体からの派遣職員を加えたもの。

この結果、平成12年度までは定員モデル数を下回る状況で推移していましたが、平成13年度を境に、地方分権に伴う権限移譲や政策部門の充実などにより対象職員数が超過に転じ、平成17年度には対象職員数と定員モデル数が同数となりました。

今後、各施策を展開していく上で、最小の職員数で最大の効果を上げるという観点から、毎年度定員モデルとの比較を行い、定員モデル数の範囲内での定員で、権限移譲や新たな事務事業の増大に的確に対処できるようにしていくための方策が必要です。

### 第4 計画期間

計画期間は、平成17年度から平成21年度までの5年間とします。

### 第5 計画対象職員と職員数

- 1 計画の対象とする職員は、常時勤務する一般職の職員（以下「常勤一般職員」といいます。）及び地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「再任用職員」といいます。）とします。
- 2 職員数は、常勤一般職員数と再任用職員の勤務時間総数に相当する常勤一般職員数との合計とします。

なお、退職者、育児休業者及び他団体等への派遣職員は計画上の職員数から除外し、他団体等からの派遣受入職員は職員数に含めることとします。

## 第6 計画目標

- 1 計画期間の5年間で、常勤一般職員の総数を11人削減します。
- 2 計画期間の5年間で、職員の総数（常勤一般職員数及び再任用職員の勤務時間によって常勤一般職員に換算した数の合計）を、11人（△4.91%）削減します。

	H17.4	H18.4	H19.4	H20.4	H21.4	H22.4	純減数計	純減率
一般行政部門	170	168	169	167	163	162	8	4.70
特別行政部門	26	25	25	24	24	24	2	7.69
うち教育部門	26	25	25	24	24	24	2	7.69
公営企業部門	28	28	28	28	27	27	1	3.57
合 計	224	221	222	219	214	213	11	4.91

※1 教育長を含む。

※2 各部門間の人数は、弾力的に配置し、総数としての定員を管理します。

## 第7 定員管理の重点事項及び主な適正化手法

計画目標を達成するために定員管理上解決しなければならない課題及び主な定員適正化手法は次のとおりです。

### 1 定員管理の直面する課題

#### (1) 職員の適正な配置

社会の変化により新たな行政需要が次々と発生し、さらに地方分権により様々な事務の移譲が行われております。

移譲されている事務の中には、法令により事務量の増加に応じて一定数の職員配置や資格者の配置が求められる事務もあり、職員の増加要因は依然高い状況であります。

長引く景気の低迷により町の歳入が伸び悩む中で、新たな事業展開をして行くには、財政状態も勘案して事業のスクラップ・アンド・ビルドによる職員配置の適正化を、従来以上に強力に押し進める必要があります。

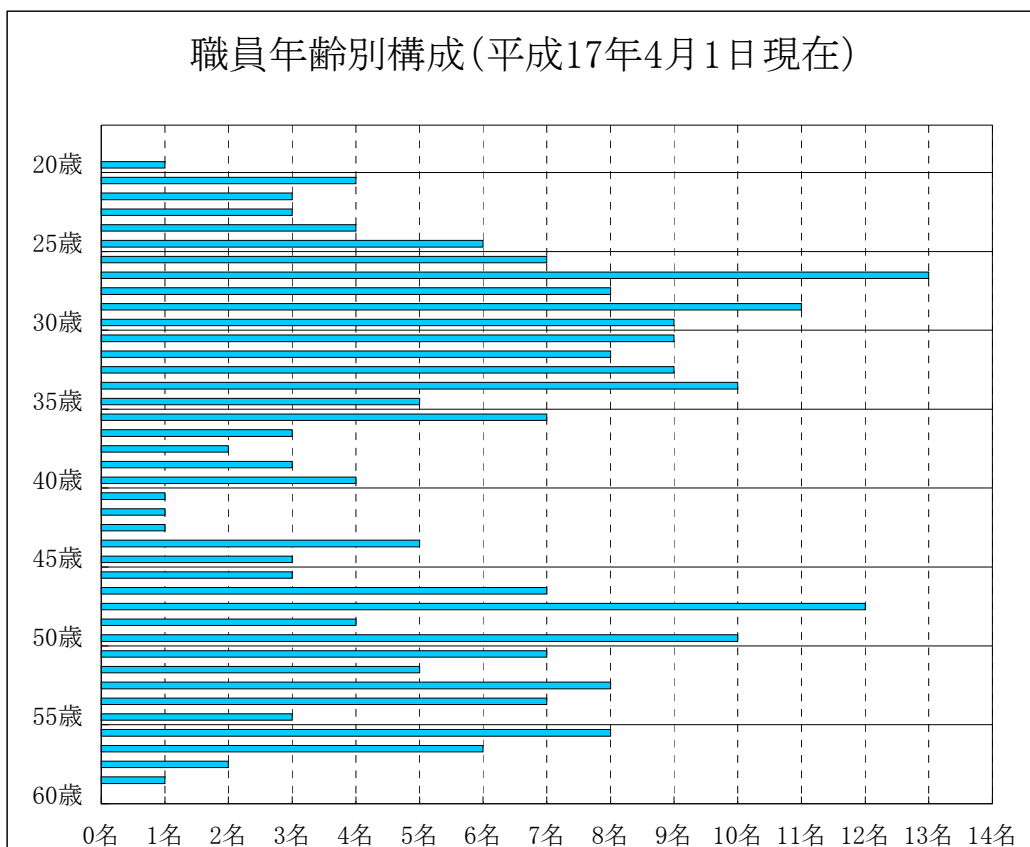
また、行政サービスの提供手法の見直しによる事業の見直しも検討する必要があります。

(2) 職員の年齢構成の適正化

次の図は、年齢別の職員数をグラフで表したものです。

このように、37歳から46歳までの年齢層が少数となっており、組織の中心的役割を担う中間層が少ないため、近い将来経験豊富な職員が急速に不足していく事が懸念されます。

このため将来を見通した年齢構成の平準化を図る必要があり、年齢構成を適正に保つためには、毎年一定数の新規採用を行い年齢による偏りが生じないようにする必要があります。



(3) 職員の大量退職

職員の大量退職の時期が迫っており、定員管理上の大きな課題となっております。

経験豊かな職員の不足が急激に進み、経験を要する管理職職員の不足は否めず、このための混乱が懸念されます。

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
退職予定数	9	1	5	7	3

## 2 主な定員適正化手法

### (1) 新規採用職員の抑制

職員の大量退職時期は、年代に偏りのある職員を、適正な状態に無理なく移行させるための好機でもあります。このため退職者数に対する補充数を同じにするのではなく、長期的な展望に立った計画的な採用を行う必要があり、職員の世代間の偏りを是正します。

	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
採用予定数	6	2	2	2	2

### (2) 再任用職員の活用

今後、定年退職職員数が増加するとともに、年金の受給年齢も引き上げられていきます。このため、役場を退職していく人達を貴重な人的資源と捉え、豊富な経験を要する業務については再任用制度の活用を行います。

### (3) 臨時職員の活用

地方公務員法第22条の規定により、緊急の場合、臨時の職に任用する場合において、臨時的任用ができることとされております。

限られた職員の機能的な配置を行う上で、この臨時的任用職員を効果的に活用し、職員の補充を行ってまいります。

### (4) 任期付職員の活用

平成14年7月1日に施行された「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」は、地方分権の進展に伴い地方行政の高度化・専門化が進む中で、専門的な知識経験又は優れた識見を有する者の採用の円滑化を図ることを目的として制定されました。今後、専門的な知識を要する業務には、この制度の活用を図ってまいります。

### (5) 育児休業への対応

平成14年4月1日に「地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律」が施行され、育児休業の対象となる子の年齢の引き上げに伴い、代替要員として、これまでの臨時的任用に加え、新たに任期付職員の採用を行えるように措置されました。今後、育児休業の代替要員としての任期付職員の制度の活用を図ってまいります。

### (6) 異なる雇用形態の職員の活用

職員の再任用制度が導入され、任期付職員、嘱託職員、臨時職員とともに多様な雇用形態が存在することとなりました。さらに、短時間任期付職員制度も法的に設けられ、これらの制度を適切かつ有効に活用する必要性が高まっています。多様な雇用形態の職員の効率的・効果的な組み合わせを検討し、それぞれの雇用形態の特徴を生かした積極的な活用を図り、不

足する職員の補充を行います。

(7) 役職者のポスト管理

管理職員の数・配置について、年功序列で一定の年数を経た職員すべてを役職に就かせるのではなく、職員の適正な配置管理のもとにポスト管理を行います。

(8) 組織機構の見直し

組織・機構については、期限のある事業、一時的な組織等について、当該事務事業を時限的なものとして、その終了と同時に関連する組織や定員を廃止し、新たな組織は終期を設定した上で新設するスクラップ・アンド・ビルドを導入し、新たな行政課題に迅速かつ的確に対応できる組織・機構の整備を進めます。

(9) 民間委託の推進

民間委託については、行政責任の確保、公共性の確保、町民サービスの維持向上、効率性・経済性の確保を基本とし、委託できるものについて委託の推進を図ります。

また、平成15年9月2日施行の地方自治法の一部を改正する法律により、公の施設の管理については、従来の管理委託制度に代わり「指定管理者制度」が導入され、この制度を活用することにより限られた人員の中で行政サービスの充実を図ります。

(10) ICT（情報通信技術）の活用

事務処理の省力化や行政サービスの向上を図るため、ICTの利活用や電算化を進め、事務事業の正確性と簡素・効率化を図ります。

## まとめ

異なる雇用形態の職員の活用、新規採用職員の抑制、計画的な職員の配置、委託可能な事務事業の民間委託、行政需要に対応した組織のスクラップ・アンド・ビルドなどの各定員適正化手法を効果的に組み合わせ、定員の適正化に努めます。

また、本町のような小規模な組織においては、部門ごとに厳密な純減率の運用は、かえって弾力的な人員配置を損なうこととなるため、各部門の目標達成は弾力的に行い、組織全体で計画目標を達成することとします。