

定員適正化計画 (第6次)

(計画期間：平成28年度～平成32年度)

平成28年3月

岩手県 軽米町

目 次

- はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

- 1. これまでの定員適正化への取り組み・・・・・・・・・・・・ 3
 - (1) 背景・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
 - (2) これまでの状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

- 2. 軽米町における職員数の現況・・・・・・・・・・・・・・ 3
 - (1) 類似団体職員数との比較・・・・・・・・・・・・ 3
 - (2) 二戸管内市町村との比較・・・・・・・・・・・・ 4
 - (3) 職員数の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

- 3. 定員適正化の基本的な考え方・・・・・・・・・・・・・・ 4
 - (1) 新軽米町総合発展計画・・・・・・・・・・・・ 4
 - (2) 職員の年齢構成への対応・・・・・・・・・・・・ 5
 - (3) 多様な雇用形態の活用・・・・・・・・・・・・ 6

- 4. 定員適正化計画の内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
 - (1) 計画の位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
 - (2) 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
 - (3) 定員適正化の数値目標・・・・・・・・・・・・ 6

- 5. 実現化の方策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
 - (1) 町全体の取り組み・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
 - (2) 各所属での取り組み・・・・・・・・・・・・ 8

- 6. 計画の進行管理と公表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

- 7. おわりに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

はじめに

急速な少子高齢化や人口減少、基幹産業である農林業の衰退及び、町民ニーズの多様化など課題が山積する中で、迅速かつ柔軟な町民の視点に立脚した行政の対応が強く求められていることに加え、今後ますます社会保障関係費や町づくりのための投資的経費が増大していくものと見込まれている。また、世界経済は、中国をはじめとする新興国等に起因する不安定な状況が続いており、今後の町財政についても楽観視できない状況にある。

このような社会経済情勢に対応していくためには、なお一層の行財政改革を推進し、効率的で効果的な行政経営を目指した取組みだけでなく、これまで取り組んできた簡素で効率的な行政運営と、健全な財政運営を維持しながら、町民満足度の高いサービスの提供できる体制づくりを進めていく必要がある。

こうした取組みの一環として、当町においては、定員管理の適正化を図るため、軽米町定員管理適正化計画を策定し、5年毎の見直しなどを行い、総合的に職員数を減らしていくことを主目的としながら進めてきたところである。

今後、さらに、平成22年度において策定した新軽米町総合発展計画及び平成27年度に策定した「人口ビジョン・総合戦略」に基づく町づくりを推進していくにあたり、将来的に安定した行政運営が維持できるような、定員適正化計画を進めていくことが、組織の活性化や持続可能な行政運営を実現していく上で重要である。

このため、多様な雇用形態の活用や組織機構の見直し、年齢構成の平準化、人事評価制度の運用による職員資質の向上などによる職員配置を行い、より効率的、効果的な行政経営の実現を目指して定員適正化計画(第6次)を定めるものである。

1. これまでの定員適正化への取り組み

(1) 背景

当町では、これまで軽米町行政改革大綱を策定し、適時見直しを行い、簡素で効率的な行政システムの確立を図るため、事務事業の見直しや組織・機構の見直しなどに取り組んできた。

また、効率的で経済的な執行体制を築くため、昭和 63 年度に第 1 次軽米町定員適正化計画を策定し、平成 17 年度に総務省から示された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（以下「集中改革プラン」という。）に基づく見直しを行いながら、可能な限り目標の数値化や具体的かつ町民にわかりやすい指標を取り入れ、取り組んできたところである。

(2) これまでの状況

平成 23 年度から平成 27 年度までの第 5 次定員適正化計画の取組状況は表 1 のようになっている。

表-1 第 5 次定員適正化計画実績

単位：人

区 分	計画前 年度	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	計画終了 時点 職員数
		1 年目	2 年目	3 年目	4 年目	5 年目	
計 画	156	154	144	142	140	134	134
実 績	合 計	154	143	139	137	137	137
	採 用 者	5	6	7	7	9	
	退 職 者	7	17	11	9	9	

注) 別添職員数の推移参照

2. 軽米町における職員数の現況

(1) 類似団体職員数との比較

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各部門別の職員の平均を示したものであるが、類似団体は、全国で 45 団体あり、類似した全国の町村の平均的な職員数に比べ当町の職員数は、普通会計職員で、人口 1 万人あたり 7 人多い状況である。

これは当町の保育施設 4 施設がすべて公営であることなどにより民生部門の職員数が多いことに起因しており、他部門では、おおむね平均値または平均以下の職員数となっている。

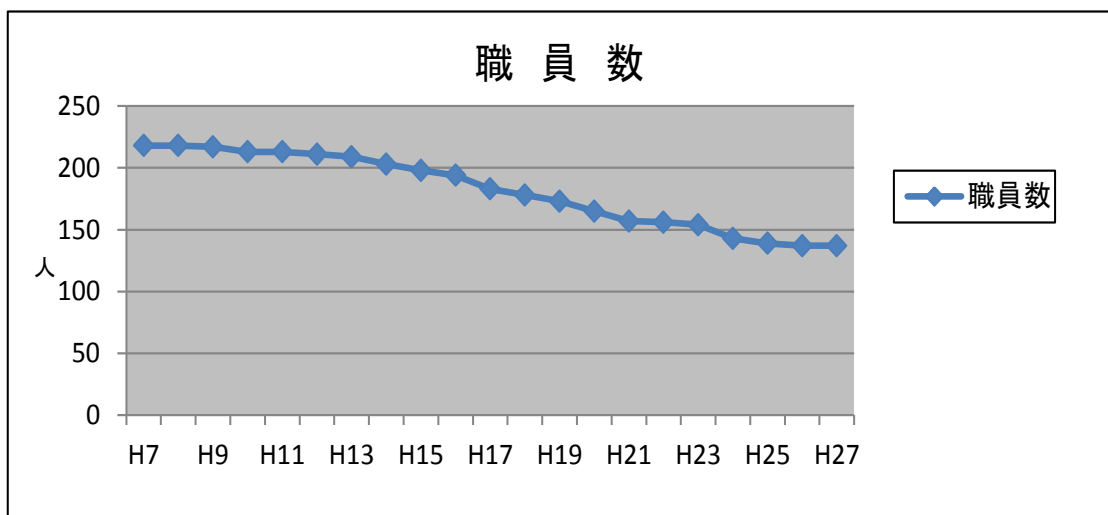
(2) 二戸管内市町村との比較

二戸管内の市町村の職員数を比較して見ると、平成 27 年度における職員 1 人あたりの人口では、それぞれの市町村の組織運営等が異なることから、単純には比較できないが、二戸市 87 人、一戸町 105 人、九戸村 89 人、軽米町 73 人となっており、人口当たり職員数では、当町が最も多くなっている。

(3) 職員数の推移

当町は、これまで効率的な執行体制を築き上げるため、事務事業、組織機構の見直し、事務事業の民間委託、退職者不補充、新規採用の抑制及び勸奨退職制度の促進などにより、着実に削減計画を実施してきた。

この結果、職員数は減少したが、職員の平均年齢が高く、歪な年齢構成となっている。



3. 定員適正化の基本的な考え方

(1) 新軽米町総合発展計画

平成 22 年度に策定した新軽米町総合発展計画においては、地域主権の行財政システムの確立の中で、町民ニーズの多様化と幅広い行政課題に柔軟に対応する体制を構築するため、定員適正化計画に基づき、重点的かつ戦略的な職員配置を行ってきた。

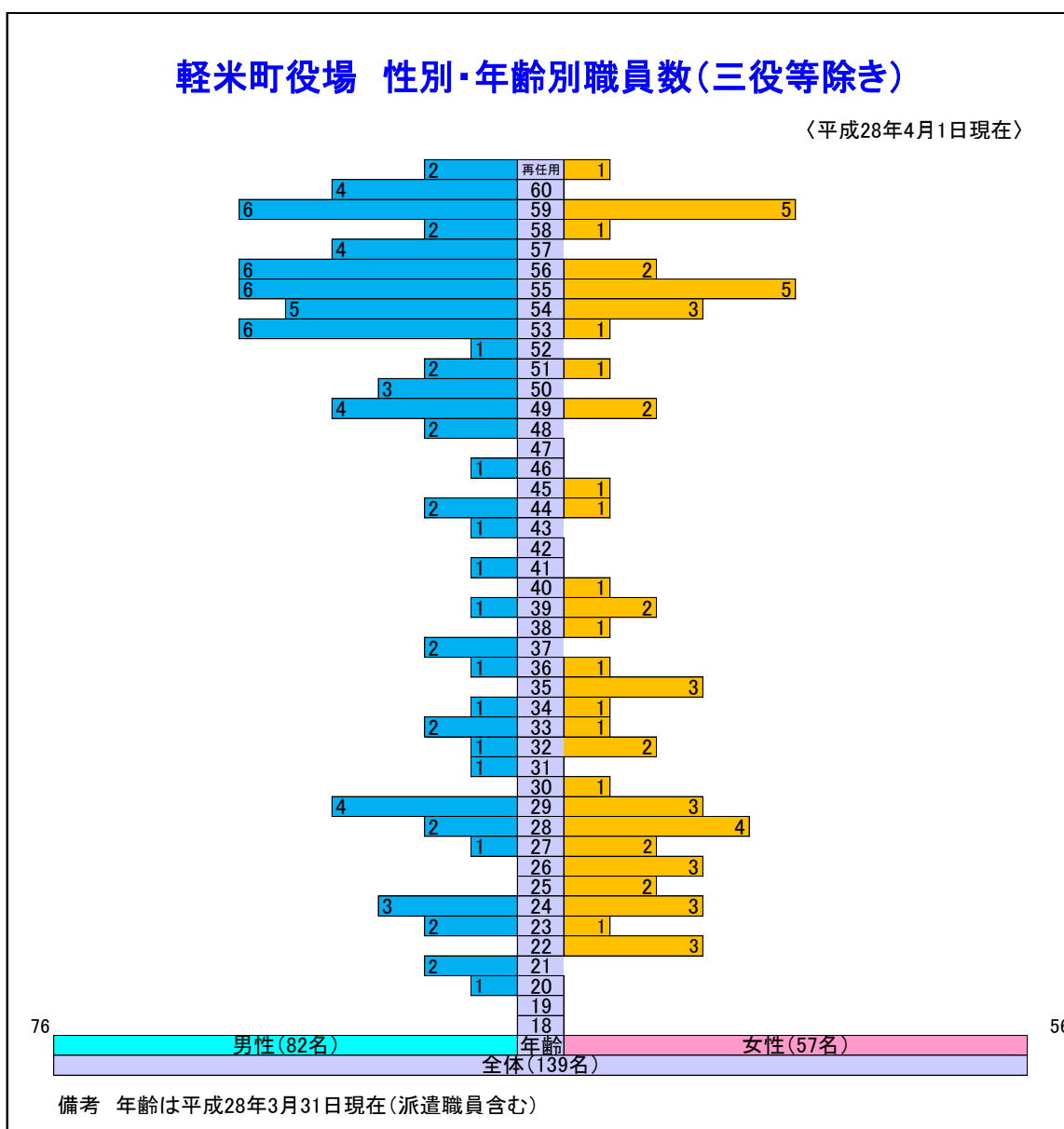
また、継続的に組織の検証・見直しを図るとともに、人材育成基本方針に基づき、職員研修の充実などを含めた人事管理制度を確立することにより、地方行政にふさわしい職員の育成に取り組むこととしている。

(2) 職員の年齢構成への対応

当町においては、行財政改革の中で、集中改革プランに基づいた職員の削減を進めてきたところである。

この結果、職員の年齢構成は、20歳代が23.0%、30歳代が15.5%、40歳代が14.1%及び50歳代^{いびつ}47.4%等と非常に歪な状況となっている。

また、今後の定年退職の見込が、5年間で26名となっており、この退職者の補充等が今後必要となってくることから、新規採用職員の応募にあたっては、受験資格の年齢幅を広く設定するなど、適切な採用等によりバランスのとれた職員体制の確立を図っていくことが必要となる。



(3) 多様な雇用形態の活用

高齢化社会の到来に伴い、まだ働く意欲がある者について、活躍する場の提供は、経済社会の活力を維持する上でも重要である。

また、単なる労働力の確保ということだけでなく、低コストで即戦力の確保ができるといった価値があることや長年培った技術、ノウハウなどの継承に活かせるなどの大きなメリットがある。

従って、事務事業や組織の見直しと共に民間委託できるものは民間に委託を進めるとともに、委託できない業務や形態等などについては嘱託職員、臨時職員、再任用職員及び再雇用職員など多様な雇用形態を活用していくことが効率的、効果的である。

4. 定員適正化計画(第6次)の策定

(1) 計画の位置づけ

当町は、平成8年に軽米町行政改革大綱を策定し、これまで4次にわたる行政改革大綱に基づき、職員数の適正化や事務事業の見直しなどに着実に取り組み、簡素で効率的な行政組織の構築と、健全な財政運営の維持を図ってきたところである。

しかしながら、町を取り巻く状況は、依然として少子高齢化の進展や人口減少、住民ニーズの多様化などへの対応など、迅速かつ柔軟な対応がますます強く求められており、持続的な行政運営に向けた簡素で効率的な組織の確立を図るため、第5次軽米町行政改革大綱に基づいた定員適正化計画(第6次)を策定する。

(2) 計画期間

定員適正化計画期間については、第5次軽米町行政改革大綱及び平成23年度から10年間を計画期間とする新軽米町総合発展計画との整合性を図るため、平成28年度から平成32年度までの5カ年を計画期間とする。

(3) 定員適正化の数値目標

定員適正化の数値目標については、次の方針によるものとする。

ア これまでの定員削減及び、新たな行政施策が生じたことなどにより、事務事業に支障をきたす部署がでてきたことから、概ね現状の職員数を確保する計画とする。

イ 退職者補充は、職員の年代構成を均一のものとするよう再任用制度の活用や、受験資格の年齢幅を広く設定するなど、同一年代に職員が偏らないよう考慮する。

◇定員適正化年次計画

(定員管理調査に基づく職員数)

年度	27年度 (計画前年度)	定員適正化計画年度						32年度 (目標年度)
		28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	累計	
増減数		2	3	△ 5	4	△ 1	3	
職員数	137	139	142	137	141	140		140

◇退職・採用年次計画

(定員管理調査に基づく職員数)

年 度		27年度 職員数 (計画前 年度)	定員適正化計画年度						32年度 職員数 (目標年 度)
			28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	累計	
退職見 込者数 (前年度中の 退職者数含 む)	行政職等		6	4	11	3	4	28	
採用予 定者数	行政職等		7	7	6	7	4	31	
職員数	行政職等	135	136	139	134	138	138		138
	再任用職員の 活用数	2 (10)	3 (10)	3 (11)	3 (12)	3 (10)	2 (10)		2 (10)
	計	137	139	142	137	141	140		140

注) ()書きは再任用職員数(短時間)で、計の外数とする。

5. 実現化の方策

(1) 町全体の取り組み

定員管理については、各課等の業務内容、業務量等を総合的に判断し適正な配分に留意しながら、「最小の経費で最大の効果をあげる」ことを原則とし、長期展望にたった定員適正化計画の達成と、進行管理に努めることとする。

なお、定員適正化計画の実施に当たり、社会情勢の変化や行政改革大綱並びに地方分権の推進に伴い、適宜見直しを行うものとする。基本方針としては、

- 変化する行政課題に対応できるよう柔軟に対応できる仕組みを構築していくため、組織・機構の見直しを推進する。
- 新たな行政需要が生じた場合でも、原則として事務事業、組織機構の見直しにより、職員の増員は行わない。
- 事業評価による事務事業の見直しを随時行う。
- 事務事業の民間委託を積極的に進め、職員数の削減を図る。

(2) 各所属での取り組み

第5次軽米町行政改革大綱に基づいて、定員管理の適正化と効率的な行政体制の構築や職員の人材育成の体制強化を図るため、次のような取り組みを進める。

ア 定員適正化計画の推進

定員モデルや類似団体との均衡に配慮しながら、持続的な行政運営ができるよう簡素で効率的な行政組織の確立を図るため、計画的な定員管理を行う。

イ 人材育成基本方針に沿った研修の実施

多様化・高度化する行政ニーズに迅速かつ的確に対応するため、職員の資質向上と意識改革を進めるとともに、サービス業としての行政事務を進めるため、接遇マナーの向上など計画的な研修を行う。

ウ 協働参加の推進

民間委託や町民との協働参画によりできる事業など、自助、共助、公助など役割を明確化しつつ、事務事業の全体的な見直しなどを進め、地域の活性化を図る。

6. 計画の進行管理と公表

本定員適正化計画における年度別の職員数については、自己都合や定年退職などの減員要因や、新規施策など増員要因などにより変動することがあることから、目標数値の達成のため、各年度当初に進行管理と採用者数の見直しなどを行い、計画的な職員採用を行う。

また、早期に目標が達成された場合には、本定員適正化計画の基本的な考え方にに基づき、数値目標の再設定などを含めた見直しを行う。

なお、定員適正化計画については、毎年度ホームページ等に公表する。

7. おわりに

今行政に求められていることは、簡素で効率的な行政、すなわち行政コストの削減であり、そのためには抜本的な行政改革が必要であるというのが地方公共団体の共通の認識となっている。

こうした考え方にに基づき定員適正化については、明確な指標などはないが、最小の経費で最大の効果をあげるという地方自治の原則などを踏まえ、計画の着実な推進を図っていくことが重要であり、職員全員がこの計画内容を十分に理解し、それぞれの課題として取り組んでいくことが目標達成につながるものである。

