

忍野村定員適正化計画

平成26年度～平成29年度

平成26年4月

忍 野 村

1 計画の趣旨

これまで本村は、行政改革大綱及び集中改革プランに基づく職員定員数の適正化に取り組んできました。

組織機構の見直しや事務処理の合理化、技能労務職の退職者不補充などを推進し、集中改革プラン最終計画年度の平成22年度には120人であった職員数は112人となり目標である5%削減を達成しました。

職員数の削減は、全国の地方公共団体において行われているものではありませんが、本村の場合退職不補充、採用抑制などによる定員の削減を引き続き行ってきました。

今後については技能労務職、保育士職等の退職による定員数の減が見込まれるため、効率的かつ効果的な行財政運営、安定した公共サービスの提供を図るために職別の定員数の管理と計画的な職員採用により適正な職員数を確保する必要があります。

この適正化に当たっては職員数の管理のみが目的ではなく、質の観点からも適正化を図るものとし、研修や人事評価、適材適所の人事配置などを通じて人材育成に取り組み行政の使命である住民福祉の向上に取り組むものです。

2 これまでの定員管理の状況

■職員数の推移（平成17年度～平成25年度）

部 門 \ 年 度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
一般行政	85人	84人	82人	80人	80人	79人	77人	77人	77人
特別行政	30人	30人	30人	27人	28人	27人	26人	25人	26人
公営企業等	5人	5人	6人	6人	6人	5人	7人	7人	7人
計	120人	119人	118人	113人	114人	111人	110人	109人	110人

← 集中改革プラン計画期間 →

※「特別行政部門」職員数は教育長を含みません

■類似団体との比較

類似団体と比較することにより、本村の職員数の現状を把握分析するものです。

類似団体とは、人口及び産業構造等により全国の市町村をグループ分類したもので、本村と同じグループ（人口5,000人～10,000人産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次55%未満）に属する41団体で、本村は類似団体よりも全体的に少ない職員数となっています。部門別で比較すると、民生、衛生部門が平均を上回っている状況にあります。

これは保育所を2か所、児童館を1か所設置していることや保健衛生業務の充実など子育て支援、育成を中心とした住民福祉政策が要因と思われます。

【部門別職員数の類似団体との比較】

部門別	職員数 H24.4.1 ①	単純値による比較			修正値による比較			【参考】 H25.4.1 職員数
		類似団体の 職員数 ②	超過数 (①-②) ③	超過率 ③/① ×100	類似団体の 職員数 ④	超過数 (①-④) ⑤	超過率 ⑤/① ×100	
議 会	1	2	▲ 1	▲ 100.0	2	▲ 1	▲ 100.0	1
総 務	16	26	▲ 10	▲ 62.5	23	▲ 7	▲ 43.8	16
税 務	6	8	▲ 2	▲ 33.3	8	▲ 2	▲ 33.3	7
民 生	33	23	10	30.3	25	8	24.2	32
衛 生	10	9	1	10.0	7	3	30.0	10
労 働			0	0.0	0	0	0.0	
農林水産	6	10	▲ 4	▲ 66.7	11	▲ 5	▲ 83.3	6
商 工	1	3	▲ 2	▲ 200.0	2	▲ 1	▲ 100.0	1
土 木	4	8	▲ 4	▲ 100.0	6	▲ 2	▲ 50.0	4
一般行政計	77	89	▲ 12	▲ 15.6	84	▲ 7	▲ 9.1	77
教 育	26	20	6	23.1	32	▲ 6	▲ 23.1	27
消 防		1	▲ 1	0.0	0	0	0.0	0
普通会計計	103	109	▲ 6	▲ 5.8	116	▲ 13	▲ 12.6	104
水 道	2							2
下水道	1							1
その他	4							4
公営企業等計	7							7
合 計	110							111

※「教育部門」は教育長を含みます

※単純値とは、部門別の人口1万人当たり職員数の平均値を算出したもの。

※修正値とは、団体によってある部門に職員が配置されていない場合があるが、これを配置している団体のみを対象として人口1万人当たり職員数の平均値を算出したもの。

単純値・修正値の2つの比較においても、本村は民生、衛生部門で超過している状況にあるが全体的にみれば比較的少ない職員数で行政を運営している状況にあります。

3 定員適正化計画の期間及び目標

(1) 計画期間

平成26年度から平成29年度までの4年間

(2) 目標数値

平成29年度当初の一般職員数108人

(3) 退職予定及び採用計画

(単位：人)

項目		H26	H27	H28	H29
目標職員数		107	107	108	108
職別	一般行政職	70	70	72	73
	保育士・幼稚教諭	21	21	21	21
	保健師	5	5	5	5
	技能労務職	11	11	10	9
退職見込数		5	3	5	8
職別	一般行政職	3	1	3	1
	保育士・幼稚教諭	2	1	1	1
	保健師	0	0	0	0
	技能労務職	0	1	1	6
採用計画数		—	5	4	5
職別	一般行政職	—	3	3	4
	保育士・幼稚教諭	—	2	1	1
	保健師	—	0	0	0
	技能労務職	—	0	0	0

※平成29年度末の技能労務職の大量退職による定員減に伴い30年度以降については見直しをする

4 今後の定員管理の取組

(1) 年齢構成の適正化を見据えた計画的な職員採用

将来的な組織力低下を招かないよう中・長期的な視点から職別に退職者数の補充を継続的に行います。採用にあたっては年齢構成のバランス、再任用制度、定年延長、早期退職制度の導入についての動向に注視しながら将来の年齢別職員構成の平準化に努めていきます。

(2) 民間委託・指定管理者制度の導入

効率性と行政の責任性の確保を基本としつつ、公共施設の管理業務など管理運営の合理化に努めます。

(3) 組織・機構の見直し

組織・機構の点検を行い簡素で合理的な組織・機構となるよう努め行政機能の向上を図り、多様化する行政需要に効率的、柔軟に対応するよう努めます。

(4) 技能労務職の退職不補充

「技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針」により退職不補充とし、不足する人員は当面の間、臨時職員等で対応し業務によっては民間委託等の検討を行います。

(5) 職員の資質向上

職員研修の充実、人事評価制度の活用等により職員の資質向上、組織としての向上に努めます。

5 資料

■年度別・職種別定年退職者数（平成26年度～35年度）

（単位：人）

年度 職種	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35
一般行政職	3	1	3	1	3	2	1	4	0	0
保育・幼稚職	2	1	1	1	1	0	0	4	1	2
保健師職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
技能労務職	0	1	1	6	0	1	0	0	1	0
計	5	3	5	8	4	3	1	5	2	2