

(案)

大磯町第4次定員適正化計画
(平成28年度～32年度)

大 磯 町

目 次

1 定員適正化計画策定の目的	1
2 これまでの定員適正化の取り組み	2～4
3 定員管理の現状	5～8
4 計画期間及び数値目標	9～11
5 定員適正化の方策	12

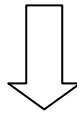
1 定員適正化計画策定の目的

2008 年秋に始まった世界同時不況の影響が本町にも及び始め、財政は依然として厳しい状況が続いています。一方、国、県からの権限委譲等により増加する事務量への対応や、高度化・複雑化が進む業務に対する的確な処理等が職員に求められています。

これらに対応する職員については、時間外勤務等が増加傾向にあり、30～40 歳台の中堅職員を中心にメンタル面で体調を崩し、長期休職を余儀なくされる状況も見受けられます。

国では、平成 21 年7月に平成 22 年度以降の5か年で、行政需要に応じた大胆な定員の再配置と行政のスリム化を推進するため国家公務員の定員を更に 10%以上削減するという合理化計画が閣議決定されています。それに併せ、各地方公共団体においても、地域の実情に応じ、引き続き、簡素で効率的な行政体制の整備に向けて取り組むことが求められています。

本町では、「適正な職員数で最大の効果をあげる」という定員管理の目的を踏まえつつ、町民の目線に立った、地域主権型のまちづくりを推し進めるため、今後の事務量を見極め、実情に合った「第3次大磯町定員適正化計画」を策定します。



(改正)

人口減少・少子高齢化社会の進行は、本町においても例外ではなく、急激に変化する社会経済情勢により、従来にも増して厳しい行財政運営を強いられることが想定されます。

一方、地方創生の取組みと地方分権改革の進展により、増加する事務量への対応や複雑多様化する行政需要や行政課題に対する柔軟かつ的確な対応が職員に求められています。

これらに対応する職員については、急速に進む世代交代で5年未満の経験の浅い職員が全体の3割にも達しており、組織の弱体化が否めない状況でもあります。

国では、平成 26 年7月にICTの活用など行政の業務改革の取組みを推進しつつ、定員の合理化を計画的に実施することとし、平成 27 年度以降、5年ごとに基準年度を設定し、府省全体で対基準年度末定員比で毎年2%以上を合理化する基本方針が閣議決定されています。

本町では、限られた人員の中でも、職員一人ひとりが力を発揮し、質の高い行政サービスを効率的・効果的に継続して提供できるよう、組織機構や人員配置の適正化に努めるため「第4次大磯町定員適正化計画」を策定します。

2 これまでの定員適正化の取組み

本町では、他の地方公共団体と同様に厳しい行財政状況を背景に、過年度においてもスクラップ・アンド・ビルドを基本とした定員管理に積極的に取り組んできました。

平成9年度に策定した(第1次)定員適正化計画及び平成17年度に策定した第2次定員適正化計画に基づき計画的に定員管理に取り組んだ結果、職員数については、平成9年4月の312人から、平成22年4月には260人と52人の削減を実施しました。



(改正)

本町では、急激に変化する社会情勢により複雑多様化する行政需要や行政課題に柔軟かつ的確に対応するため、行政改革に基づく定員管理に積極的に取り組んできました。

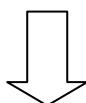
平成9年度に(第1次)定員適正化計画を策定し以降、2回にわたり策定をして計画的かつ継続的に定員管理に取り組んできました。職員数については、平成9年4月の312人から、平成27年4月には258人と54人の削減を実施しました。

(1) (第1次)定員適正化計画(平成9年度策定 : 平成10~14年度(5か年)計画)

平成9年度に策定した(第1次)定員適正化計画では、一般行政部門の職員採用の5か年凍結などにより、それまで増加傾向にあった職員体制を見直し、平成9年4月の職員数312人から、平成14年4月には299人と13人の削減を実施しました。

平成9年度 職員数	平成14年度 職員数			
	計画職員数	計画削減率	実績職員数	実績削減率
312人	301人(△11人)	3.5%	299人(△13人)	4.2%

また、(第1次)定員適正化計画終了後の平成15年度から平成17年度までの間にも、10人の削減を行っています。



(改正)

(1) (第1次)定員適正化計画(平成9年度策定 : 平成10~14年度(5か年)計画)

平成9年度に策定した(第1次)定員適正化計画では、一般行政部門の職員採用の5か年凍結などにより、それまで増加傾向にあった職員体制を見直し、平成9年4月の職員数312人から、平成14年4月には299人と13人の削減を実施しました。

また、(第1次)定員適正化計画終了後の平成15年度から平成17年度までの間にも、10人の削減を行っています。

(2)第2次定員適正化計画(平成17年度策定：平成18～22年度(5カ年)計画)

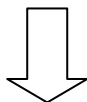
国では、平成16年に今後の行政改革の方針として、平成17～21年度の5カ年で、平成16年度末の定員数の10%以上を削減することを目指す閣議決定がされ、それを受け、本町でも、平成17年度に定員を10%削減するという第2次定員適正化計画を策定しました。(神奈川県内では定員の10%削減計画を策定したのは、本町を含む2市1町です。)

なお、平成18年7月の閣議決定:「骨太の方針2006」において、平成22年度までの国家公務員の定員削減目標は5.7%に改められ、各地方公共団体においても「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(平成17年3月)」や「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針(平成18年8月)」の趣旨に沿って、平成22年度までの5カ年の数値目標を「集中改革プラン」に掲げ、定員管理についても数値目標(国と同様に5.7%の削減)の着実な達成に取り組むことが求められました。

平成17年度 職員数	平成22年度 職員数			
	計画職員数	計画削減率	実績職員数	実績削減率
289人	260人(△29人)	10%	260人(△29人)※	10%

この第2次定員適正化計画により、平成17年4月の289人という職員数から、平成22年4月に計画職員数である260人体制を達成し、29人の職員数の削減を実施しました。

(※実績職員数260人は、長期休職者(1人)を除いて算定した数値です。)



(改正)

(2)第2次定員適正化計画(平成17年度策定：平成18～22年度(5カ年)計画)

国では、平成16年に今後の行政改革の方針として、平成17～21年度の5カ年で、平成16年度末の定員数の10%以上を削減することを目指す閣議決定がされ、それを受け、本町でも、平成17年度に定員を10%削減するという第2次定員適正化計画を策定しました。

なお、平成18年7月の閣議決定:「骨太の方針2006」において、平成22年度までの国家公務員の定員削減目標は5.7%に改められ、各地方公共団体においても「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(平成17年3月)」や「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針(平成18年8月)」の趣旨に沿って、平成22年度までの5カ年の数値目標を「集中改革プラン」に掲げ、定員管理についても数値目標(国と同様に5.7%の削減)の着実な達成に取り組むことが求められました。

この第2次定員適正化計画により、平成17年4月の289人という職員数から、平成22年4月に計画職員数である260人体制を達成し、29人の職員数の削減を実施しました。

(新規)

(3) 第3次定員適正化計画(平成 23 年度策定 : 平成 23~27 年度(5か年)計画)

「適正な職員数で最大の効果をあげる」という定員管理の目的を踏まえつつ、町民の目線に立った、地域主権型のまちづくりを推進するため、「第2次定員適正化計画」の計画職員数 260 人体制を継続して維持する第3次定員適正化計画を策定しました。

この第3次定員適正化計画により、平成 22 年4月の 261 人という職員数から、平成 27 年4月には 258 人と3人の削減を実施し、計画職員数である 260 人体制を継続しました。

3 定員管理の現状

(1) 部門別職員数の推移

(単位:人)

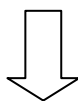
		H22	H23	H24	H25	H26	H27
一般行政部 門①	職員数	156	154	158	162	158	156
	H22 比較増減	—	-2	2	6	2	0
特別行政部 門②	職員数	90	90	88	87	86	84
	H22 比較増減	—	0	-2	-3	-4	-6
普通会計部 門①+②	職員数	246	244	246	249	244	240
	H22 比較増減	—	-2	0	3	-2	-6
公営企業等 ③	職員数	15	15	15	14	15	18
	H22 比較増減	—	0	0	-1	0	3
合計 ①+②+③	職員数 (A)	261	259	261	263	259	258
	H22 比較増減	—	-2	0	2	-2	-3
	計画職員数 (B)	260	260	260	260	260	260
	達成状況 (A)-(B)	1	-1	1	3	-1	-2

※特別行政部門とは、教育及び消防部門からなっています。

※公営企業等とは、国民健康保険事業、下水道事業等の部門からなっています。

※職員数は、一般職に属する職員数であり、地方公務員の身分を保有する休職者等を含みます。

平成 17 年度に 289 人であった職員数を平成 22 年度に 260 人とするため、新規採用の抑制、指定管理者制度の活用や民間委託化、施設管理運営の民営化の導入、任期付(短時間)職員採用といった多様な任用形態の導入などにより職員数の抑制を行い、計画最終年度である平成 22 年度に職員数 261 人と 28 人の削減(実質:職員数 260 人、29 人の削減)を行いました。



(改正)

平成 23 年度からの計画期間においても、計画職員数 260 人体制を維持するため、退職者の範囲内での職員補充を行うとともに、技能労務職の退職不補充を原則とする中で、指定管理者制度の活用や民間委託化、施設管理運営の民営化の導入、再任用職員及び任期付職員採用といった多様な任用形態の導入などにより職員数の抑制を行い、計画最終年度である平成 27 年度には職員数 258 人となり、計画職員数を維持しました。

(2)職務別職員数の推移

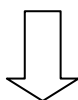
(単位:人)

		H22	H23	H24	H25	H26	H27
事務職	職員数	153	155	158	165	162	167
	H22 比較増減	—	2	5	12	9	14
保健師	職員数	5	5	6	6	5	5
	H22 比較増減	—	0	1	1	0	0
栄養士	職員数	2	2	2	1	2	2
	H22 比較増減	—	0	0	-1	0	0
保育士	職員数	9	8	10	9	10	9
	H22 比較増減	—	-1	1	0	1	0
教育職	職員数	17	18	18	19	19	19
	H22 比較増減	—	1	1	2	2	2
(うち幼稚園教諭)	職員数	(15)	(16)	(14)	(15)	(15)	(14)
	H22 比較増減	—	(1)	(-1)	(0)	(0)	(-1)
消防職	職員数	43	43	43	43	44	45
	H22 比較増減	—	0	0	0	1	2
技能労務職	職員数	32	28	24	20	17	11
	H22 比較増減	—	-4	-8	-12	-15	-21
合計	職員数	261	259	261	263	259	258
	H22 比較増減	—	-2	0	2	-2	-3

平成17年度から平成22年度にかけて職員数を28人削減しましたが、その内訳を職務別にみると、技能労務職(-10人)、一般事務職(-8人)、保育士(-8人)の削減数が大きなものとなっています。

保育士の減員については、平成20年度の大磯保育園の民営化により、公立保育園が2園から1園となったことが、その理由として挙げられます。また、幼稚園教諭(-3人)の減員理由については、園長を非常勤職員とするなどの職員体制の見直しなどが挙げられます。

一方で、保健師・栄養士、消防職については、「健康づくりの推進」や「安全のまちづくりの推進」といった観点から、平成17年度当時の職員数を維持・増員させる措置を講じています。



(改正)

平成22年度から平成27年度にかけて計画職員数の260人を概ね維持しました。職務別職員数の内訳をみると、原則として退職不補充としている技能労務職の採用を控え、事務職・専門職といった技能労務職以外の職種を充実させるとともに、再任用職員や任期付職員の採用により、様々な専門的知識や経験を持つ人材を積極的に登用し、複雑・多様化する町民ニーズに柔軟かつ的確に対応しています。

(3) 湘南4町の職員数の比較【平成27年4月1日現在】

(単位:人)

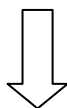
	大磯町	葉山町	寒川町	二宮町
事務職	167	149	247	158
	-	-18	80	-9
保健師	5	7	9	7
	-	2	4	2
栄養士	2	4	4	2
	-	2	2	0
保育士	9	15	0	10
	-	6	-9	1
教育職 (幼稚園教諭等)	19	5	6	2
	-	-14	-13	-17
消防職	45	47	51	44
	-	2	6	-1
技能労務職	11	48	26	6
	-	37	15	-5
総職員	258	275	343	229
	-	17	85	-29

・各下段の数値は、大磯町の職員数との比較増減数

○事務職の総職員数に占める割合の比較

	大磯町	葉山町	寒川町	二宮町
事務職／総職員(単位:人)	167／258	149／275	248／343	158／229
割合	64.7%	54.2%	72.0%	69.0%

本町の職員数を近隣の類似団体である葉山町、寒川町、二宮町と比較すると、本町は、町立の幼稚園を有していることから幼稚園教諭等の教育職の人数が多く、また、保育士、技能労務職といった職種の職員数も比較的多いという傾向がみられます。また、事務職については、総職員数に対し、その割合が比較的低いという傾向がみられます。



(改正)

本町の職員数を近隣の類似団体である葉山町、寒川町、二宮町と比較すると、本町は、町立の幼稚園を有していることから幼稚園教諭等の教育職の人数が多いという傾向がみられます。また、事務職については、総職員数に対し、その割合がやや低いという傾向がみられます。

※ 「類似団体」とは、全ての市町村を対象に、その人口と産業構造(第2次・第3次産業の就業人口の構成比)の2つの要素を基準として、総務省にて類似状況に応じて区分された市町村の類型です。本町の類型は「V-2」で、県内では他に葉山町、寒川町、二宮町、湯河原町が該当します。

4 計画期間及び数値目標

(1) 計画期間

平成 28 年度～平成 32 年度の5か年とします。

(2) 職務別の定年退職予定者年次別推移

(単位:人)

	H27	H28	H29	H30	H31	H32
事務職	4	6	4			3
保育士						
幼稚園教諭	2			1		
消防職		1			1	1
技能労務職	2	2	1	1	2	
清掃職員	1					
学校・保育園給食員		1	1		1	
用務員	1				1	
その他		1		1		
合計	8	9	5	2	3	4
累計(H27～)	—	9	14	16	19	23

●定年退職年齢の引き上げ

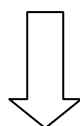
高年齢者雇用安定法において、雇用と年金の連携を図るため、既に民間企業に対しては、65歳までの雇用確保措置が義務化されています。公務員についても、今後、定年の年齢を段階的に引き上げることとなる法律の改正があった場合には、「4 計画期間及び数値目標」の見直しを行います。

(3) 数値目標

本町は、平成 10 年度からの 13 年間で、52 人の定員削減を進め、平成 22 年 4 月の段階で定員 260 人体制というスリムな組織としました。今後の定員管理の方向性としては、引続き効率的な行財政運営を進める一方で、住民サービスの水準を維持していく必要性も看過できない課題であることから、これまでの削減実績に基づき、この計画期間中においては、定員 260 人を継続して維持することを目標とします。

また、適正な定員管理を行うに当たり、既存の事務事業について、縮小だけではなく廃止、休止等を含む見直しにより事務量の縮減を図るとともに、住民サービスを推進するうえでバランスを欠いている部門には、職員配置の状況を精査し、実情に合わせた適正な配置を行います。

なお、正規職員数の採用については、将来の年齢構成等も十分に考慮した中で進める一方、再任用及び任期付職員の採用についても本格的に活用することにより、複雑・多様化する町民ニーズに定員 260 人体制で柔軟かつ的確に対応していきます。



(改正)

本町は、平成 10 年度からの 13 年間で、52 人の職員削減を進め、平成 22 年 4 月の段階で計画職員数を 260 人としました。平成 23 年度からも 260 人体制というスリムな組織を維持しています。

今後の定員管理の方向性としては、引き続き効率的な行財政運営を実現しつつも、複雑多様化する行政サービスの維持を図るため、原則として退職不補充としている技能労務職の採用を控え、事務職や専門職といった職種を充実させることにより、この計画期間中においても、計画職員数 260 人を継続して維持することを目標とします。

また、適正な定員管理を行うに当たり、既存の事務事業について、縮小だけでなく廃止、休止等を含む見直しにより事務量の縮減を図るとともに、住民サービスを推進するうえでバランスを欠いている部門には、職員配置の状況を精査し、実情に合わせた適正な配置を行います。

なお、正規職員数の採用については、将来の年齢構成等も十分に考慮した中で進める一方、再任用及び任期付職員の採用についても継続をすることにより、限られた人員の中でも町政運営が継続できるよう努めていきます。

(4) 計画期間における年次別推移

職員の定年による大量退職が続く中、行政サービスの維持・向上を図るため、計画職員数の範囲内の職員補充を行うとともに、原則として退職不補充としている技能労務職の採用を控え、事務職・専門職といった技能労務職以外の職種を充実させることにより、安定した住民サービスの提供に努めます。

また、再任用職員や任期付職員の採用により、様々な専門的知識や経験を持つ人材を積極的に登用し、組織機能が低下しないよう努めます。

(単位:人)

	H28	H29	H30	H31	H32
前年度定年退職予定者数	-8	-9	-5	-2	-3
新採用職員数 合計	8	9	5	2	3
正規職員数	7	8	4	2	3
任期付職員数	1	1	1	0	0
計画職員数	260	260	260	260	260

※ 「任期付職員」とは、高度化・専門化する行政ニーズや一定期間内に増加する業務への対応や、住民サービス向上に対する効率的な対応に向けて、専門的な知識や経験を持つ人材の活用や複雑・多様化する業務への柔軟で効率的な人材の活用を図るため、任用期間を限定して採用する職員のことです。

※ 再任用職員については、大磯町職員再任用事務取扱要綱において、短時間勤務での任用を規定しています。なお、地方公務員法において短時間勤務職員は、職員の定数管理から除外することとなっているため、年次別推移には算入していません。

5 定員適正化の方策

(1) 事務事業の見直し

既存の事務事業については、サンセット方式(期限を決められた事業が終了したときは定員を削減する。)やシーリング方式(効果の薄い事務事業の定員を効果の大きい事務事業に再配置する。)を活用するとともに、事業の効果の優先順位を定め、効果の薄い事業については、廃止及び休止を含む見直しを行い事業量の縮減を図ります。

また、各所属内での事務の繁閑差に柔軟に対応できるよう、組織の横の繋がりを密にし、組織全体の協調性や協力体制の強化を図ります。

(2) 退職者数と採用者数の調整

正規職員の新規採用については、今後の退職者の見込み及び財政状況に配慮しながら、将来の年齢構成や大磯町第四次総合計画後期基本計画も併せて考慮した中で採用者数を決定します。

技能労務職については、退職不補充を原則とする中で、業務の民間委託や指定管理者制度の導入など、組織機能の低下を招かないよう体制の整備を進めます。

(3) 再任用職員及び任期付職員の採用

高度な知識や専門的な経験が必要とされる行政需要や一定期間内に限り事務量が増加する業務や町民サービスを向上させるための業務などに的確かつ効率的、能率的に対応する目的から、専門的な知識や経験を有する職員の再任用及び任期付職員の採用を継続します。

(4) 職員の資質向上と能力開発

職員の能力を最大限発揮できる環境を整えるため、能力開発や評価、人材活用など一貫性のある人材育成の仕組みづくりを「大磯町人材育成基本方針」に基づき推進します。

また、人事評価制度については、職員のやる気を引き出すとともに、様々なニーズに対応できる能力を養うなど、職員の育成に必要な不可欠なものであることから、積極的に活用します。

(5) 民間活力の活用

町民目線に立った町民サービスを提供するうえで、官と民のどちらが担うことが適当であるかを検証し、事務事業の外部委託や町施設の指定管理者制度の導入、保育園、幼稚園の統廃合も含め、民間活力の活用などを引き続き進めます。

大磯町第4次定員適正化計画
平成28年（2016年）〇月

編集・発行

大磯町 政策総務部 総務課

〒255-8555 大磯町東小磯183番地

電話：0463-61-4100 FAX：0463-61-1991