

第2次 大磯町定員適正化計画

(平成 18 年度～22 年度)

平成 17 年 8 月

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、職員数の推移及び定員管理の取組み	1
.....	
3. 定員管理の現状分析	2
.....	
4. 定員適正化計画の計画期間及び数値目標	4
.....	
5. 定員適正化の方策	6
.....	

1. 定員適正化計画策定の目的

本町では、平成9年に簡素で効率的な行政運営を目指すとともに、地方分権の推進に伴う権限の移譲や複雑多様化する行政需要に対応するため、定員適正化計画（以下「計画」という。）を策定し、定員の削減に努めてきたところである。

平成14年度に当該計画期間が満了となったが、更に町財政が厳しさを増す現状を踏まえ、第2次定員適正化計画を策定し、新たな行政課題や社会情勢の変化に弾力的かつ的確に対応するため、計画的な定員管理に取り組むものである。

2. これまでの、職員数の推移及び定員管理の取組み

大磯町の職員数は平成17年4月1日現在で総数289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169名、特別行政（教育委員会、消防）103名、公営企業等（下水道事業、国民健康保険事業、介護保険事業、老人保健事業）17名となっている。

本町では、平成9年の計画策定までは職員数が増加傾向となっていたが、定員適正化計画に基づく取組みにより、一般行政部門の職員採用を5年間凍結するなど総職員数についての削減を行った。

（1）職員数の推移

単位：人

部 門	区 分	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17
一般行政 部 門	職員数 (A)	189	186	182	176	175	174	170	167	169
	対前年度増減数	—	△3	△4	△6	△1	△1	△4	△3	2
定員適正 化計画数	計画数 (B)	189	186	184	183	183	182	179	179	179
	達成状況(A)-(B)	—	0	△2	△7	△8	△8	△9	△12	△10
特別行政 部 門	職員数 (C)	108	104	104	104	104	106	107	104	103
	対前年度増減数	—	△4	0	0	0	2	1	△3	△1
公営企業 等	職員数 (D)	15	15	15	15	20	19	18	19	17
	対前年度増減数	—	0	0	0	5	△1	△1	1	△2
合 計	職員数 (E) (A)+(C)+(D)	312	305	301	295	299	299	295	290	289

※特別行政部門の教育部門における職員数は、教育長を含めた職員数である。

※平成13年度より、介護保険事業が一般行政部門から公営企業等に移行されました。

(2) これまでの定員管理の取組み

●過去の計画内容

平成9年8月に策定した定員適正化計画では、一般行政部門の職員において、平成10年度から平成14年度の5カ年で、平成9年度と比較して7人(△3.70%)の減員を行うとともに、総職員数では11人(△3.53%)の減員を図ることを目標とした。

●達成状況

一般行政部門の職員においては、計画数より8人多い15人(△7.94%)を減員し、総職員数を対象とした場合においても、計画を2人上回る13人(△4.2%)の減員を行った。

●取組み方法

定員適正化計画策定以前から取り組んでいる、一般事務職員の退職補充抑制のため新規職員の採用を見送るとともに、職員との管理配分を考慮した臨時職員の採用や、各部門の定数の適正化を引き続き実施した。

また、定員管理計画において掲げた、民間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・機構改革及び職員の意識改革により定員管理の適正化に努めた。

3. 定員管理の現状分析

全国的に共通した行政サービスを提供するなかで、町として自主的に定員管理に取り組むことが可能となる「一般行政部門」の職員数については、町長部局の大部分を占めていることから、客観的指標である定員モデルとの比較検討を行う。

(1) 定員モデルとの比較

単位：人

	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17
対象職員数	186	182	176	180	179	175	172	173
定員モデル数	181	181	181	178	178	178	178	178
超過数	5	1	△5	2	1	△3	△6	△5

※対象職員数は、一般行政職員から公益法人等への派遣職員を除き、介護保険関係職員を加算したものである。

※「定員モデル」とは

人口、世帯数、行政面積、道路延長などの行政需要と密接に関連すると考えられる指標と職員数の関係を分析し、これに基づいて地方自治体の参考となる職員数を自ら算出することができるように作成された算式により求められた職員数。

(2) 現状の分析

ア 一般行政職員部門職員数

- 平成17年4月1日現在の職員実数でみると、169名である。
- これから、公益法人等への派遣職員2名を差引き、受入れ職員2名と介護保険に関する職員4名を加えた173名が定員モデルとの比較となる職員数である。

イ 定員モデルとの検討結果

平成16年4月1日現在での第7次定員モデルとの比較では、職員数は6名の減員となっている。

要因としては、組織や機構の改革による執行体制のスリム化や勧奨退職の推進、退職者不補充に代わる臨時嘱託員の採用などによるものである。

しかし、平成17年3月に示された第8次定員モデル（町村分）では、従来以上に定員の縮減を行い、増員の抑制とあわせて人材の有効活用が課題となっている。

ウ 部門別職員数

単位：人

部門	区分	職員数		対前年 増減数	主な増減理由
		H16	H17		
一般行政部門	議会	3	3	0	
	総務	54	54	0	
	税務	13	13	0	
	民生	39	41	2	子育て関連業務の増
	衛生	25	25	0	
	労働	0	0	0	
	農林水産	7	6	△1	事務の効率化に伴う減
	商工	3	4	1	商工関連業務の増
	土木	23	23	0	
	小計	167	169	2	
特別行政部門	教育	62	60	△2	事務の効率化に伴う減
	消防	42	43	1	欠員補充
	小計	104	103	△1	
公営企業部門	下水道	9	8	△1	事務の効率化に伴う減
	その他	10	9	△1	事務の効率化に伴う減
	小計	19	17	△2	
合計		290	289	△1	

※特別行政部門の教育部門における職員数は、教育長を含めた職員数である。

4. 定員適正化計画の計画期間及び数値目標

国においては、「今後の行政改革の方針」（平成16年12月24日閣議決定）により、平成17年度から平成21年度までの5カ年間に平成16年度末定員の10%以上を削減することを目指している。

このような状況を踏まえ、定員適正化計画における大磯町職員の削減目標及び計画期間は、次のとおりとする。

(1) 定員適正化の数値目標

- 定員モデル、類似団体別職員数の状況による分析結果、人件費の状況等、これまでの定員管理の実績を踏まえるとともに、民生部門における高齢者福祉対策及び児童福祉対策などで、今後増員が見込まれる事務事業を考慮するものの、総数での職員数の抑制を図る観点から、一般行政部門において平成18年度から平成22年度までの5年間で14名（約8.3%）の減員を行い、第8次定員モデル以内の職員数とすることとし、総職員数では、平成18年度から平成22年度までの5年間で29名（約10.0%）の実質的な削減を行う。
- 目標数値の対象となる職員数は、平成17年4月1日現在の一般行政職員数169名、総職員数289名とする。

(2) 計画期間

- 平成18年度～平成22年度の5年間とする。
（平成22年4月1日の目標職員数の設定を行う）

(3) 退職予定者年次別推移

- 当該計画は、「定年退職者数」と「中途退職予定者数」を考慮した。

単位：人

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	合計
普通退職予定者数	2	3	15	7	13	10	50
中途退職予定者数	1	2	1	2	1	2	9
合計	3	5	16	9	14	12	59

(4) 計画期間における部門別増減数

単位：人

部門	増減	人数	事由
一般行政部門	増員	14	新規採用、任用の変更
	減員	28	事務の合理化や民営化・委託化の推進
	増減数	△14	

部 門		増 減	人 数	事 由
特別行政 部 門	教育	増 員	0	新規採用の抑制
		減 員	15	施設の民営化・委託化の推進及び統廃合
		増減数	△15	
	消防	増 員	9	新規採用、任用の変更
		減 員	9	定年退職
		増減数	0	
公営企業等		増 員	0	
		減 員	0	
		増減数	0	

(5) 計画期間における年次別推移

- ・ 総職員数は、各年度4月1日現在の目標数とする。
- ・ 退職職員数については、前年度退職予定者数を記載した。

単位：人

部 門		区 分	H17	H18	H19	H20	H21	H22
一 般 行 政 部 門		退職職員数	△1	△2	△2	△8	△5	△11
		採用職員数	3	0	0	4	2	4
		任用替え等	0	0	0	4	0	0
		小 計	169	167	165	165	162	155
特 別 行 政 部 門	教 育	退職職員数	△2	△1	△1	△3	△2	△3
		採用職員数	0	0	0	0	0	0
		任用替え等	0	0	0	△5	0	0
		小 計	60	59	58	50	48	45
	消 防	退職職員数	△2	0	△2	△5	△2	0
		採用職員数	2	0	2	4	2	0
		任用替え等	1	0	0	1	0	0
		小 計	43	43	43	43	43	43
公 営 企 業 等		退職職員数	△1	0	0	0	0	0
		採用職員数	0	0	0	0	0	0
		任用替え等	△1	0	0	0	0	0
		小 計	17	17	17	17	17	17
合 計		退職職員数	△6	△3	△5	△16	△9	△14
		採用職員数	5	0	2	8	4	4
		任用替え等	0	0	0	0	0	0
		小 計	289	286	283	275	270	260

※特別行政部門の教育部門における職員数は、教育長を含めた職員数である。

(6) 計画期間における第8次定員モデルとの比較

単位：人

	H17	H18	H19	H20	H21	H22
対象職員数	173	171	169	169	166	159
定員モデル数	178	161	161	161	161	161
超過数	△5	10	8	8	5	△2

※対象職員数は、一般行政職員から公益法人等への派遣職員を除き、介護保険関係職員を加算したものである。

5. 定員適正化の方策

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、従来以上に極力定員の縮減を行う必要があり、増員の抑制を図るとともに、限られた人的資源を有効活用するため、職員の資質の向上を図り、適材適所等による人材の有効活用を進めることが課題となっている。

このため、定員適正化に向けては、職員採用計画に基づく新規採用の抑制や、以下の取組みを総合的に組み合わせ推進していくことで、目標達成を目指す。

- (1) 事務事業の評価により、事業効果の検証による整理合理化を図るとともに、事務の簡素化及び効率化を推進する。
- (2) 「民間でできることは民間に委ねる」ことを基本とし、公共施設の管理・運営などについては、指定管理者制度の導入や民営化に向けた取組みを行う。
- (3) 簡素で効率的な業務執行体制となるよう、弾力的な組織・機構の見直しを行うとともに、人事異動については、任用の変更等を積極的に行い必要に応じて実施する。
- (4) 正規職員に代わり配置可能な事業や、技能職員等の代替として、嘱託職員及び臨時職員の雇用を推進する。