

津別町職員定員管理計画

平成18年3月10日

本町行政改革の方向性を示す行政改革大綱の具体的改革項目である職員の定員管理について、ここに計画を定め、適正な定員管理を行うものとする。

1 現状

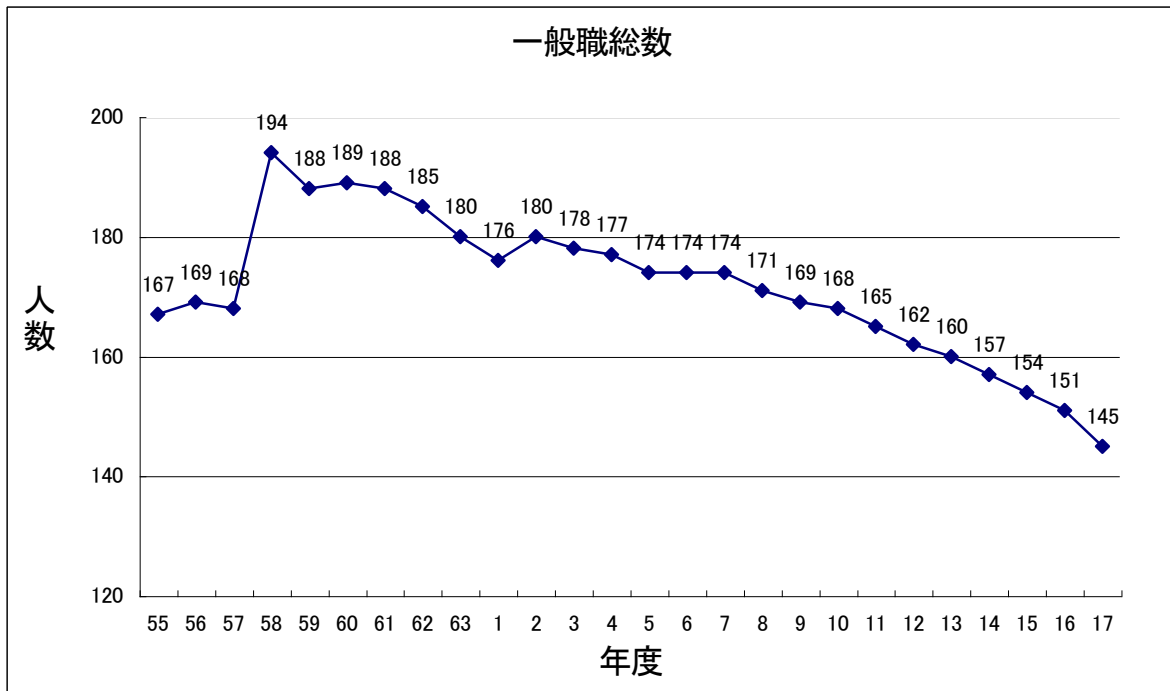
過疎化に歯止めをかけられない本町の状況と共に、地方分権の推進、三位一体改革などの状況や、国内における少子高齢化社会の急速な進展による人口減少により厳しい財政状況が続くものと予想される。

本町の職員数は、昭和58年の特別養護老人ホーム開設時に194名のピークに達している。その後、下水道事業、介護保険制度等の事務事業が増えながらも、部制の廃止等の見直しを行いながら、また、平成14年からは新規採用を行わず、平成17年度当初ではピーク時の25%減となっている。また平成9年に計画した定員管理計画では、平成15年度までに6名減を予定したが、実際には15名減、達成率250%という大幅な職員減となっている。

その後の定員管理計画については、市町村合併を模索する時期もあり、新規採用を停止したまま、策定を伸ばしてきた状況にあった。

定員管理調査職員数（各年度4月1日現在、教育長除く）

年度	一般職総数	普通会計			特別会計				水道
		総数	一般行政職	教育関係	国保・老保	介護	介サ	下水	
55	167	155	132	23	4				8
56	169	157	134	23	4				8
57	168	156	134	22	4				8
58	194	182	154	28	4				8
59	188	176	149	27	4				8
60	189	178	151	27	4				7
61	188	176	149	27	4				8
62	185	173	146	27	4				8
63	180	169	144	25	5				6
1	176	161	141	20	5			4	6
2	180	165	141	24	5			4	6
3	178	163	140	23	5			4	6
4	177	162	141	21	5			4	6
5	174	159	138	21	5			4	6
6	174	159	139	20	4			5	6
7	174	159	140	19	4			5	6
8	171	157	138	19	4			5	5
9	169	155	136	19	4			5	5
10	168	156	137	19	4			3	5
11	165	153	134	19	4			3	5
12	162	150	131	19	4			3	5
13	160	124	104	20	4	2	23	3	4
14	157	122	103	19	4	2	23	2	4
15	154	121	102	19	4	2	21	2	4
16	151	118	100	18	4	2	21	2	4
17	145	113	96	17	4	2	21	1	4

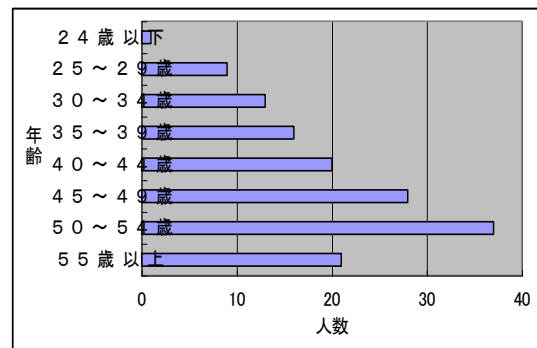


2 課題

平成18年度新規採用を既に見送っており、5年間にわたり新規採用を控えるという厳しい削減策を行ってきているが、その結果として若年層が極端に少なく平均年齢が高くなっている。さらに平成21年から14年間で職員の6割が退職するという、これまでにない職員大量退職時代を迎えることになる。したがって、定員管理に対しこれまでの類似団体や近隣市町村との比較といった相対的なものとしてではなく、今後どのような形で経営（運営）するかといったしっかりした理念と長期的展望のもとに、機構と共に必要職員数を絶対的に検討していくことが求められている。

町職員の年齢構成(平成17年4月1日現在)

年齢	人員	割合
55歳以上	21	14.5%
50～54歳	37	25.5%
45～49歳	28	19.3%
40～44歳	20	13.8%
35～39歳	16	11.0%
30～34歳	13	9.0%
25～29歳	9	6.2%
24歳以下	1	0.7%
計	145	100.0%



3 定員管理の基本的考え方と方向性

これまで行っている退職不補充とこれの伴う職員数の削減は、将来的な展望に立つと限界を迎えつつあることから、全ての職種における今後見込まれる需用等の精査を行いつつ、業務の執行方法の徹底した見直し、新たなアウトソーシング可能な分野の発掘、施設管理における指定管理者制度の導入等により、定員の削減を目指していくものとする。

本町ではまだ NPO 法人化した組織はないが、それに準じるボランティア団体等の NPO 組織を共に課題を担うパートナーとして、協働によるサービスの推進を目指すものである。また、ワンストップサービスの拡大等、定員の削減とサービスの低下を比例させないよう最大限の努力を行うものとする。

※NPO（特定非営利団体 Non-profit Organization）

非営利組織のこと。最も狭義の解釈では、NPO法に基づく特定非営利活動法人（NPO法人）のみを指すが、一般的には、有志が集うボランティア団体や市民活動団体を指し、自治会などの地域型組織もNPO組織である。

※ワンストップサービス

1か所ですべての手続きをすることができるようにすることで、住民の手間をできるだけ省こうとするサービス。情報技術を活用して家庭などから手続きできるサービスや、役場の様々な窓口を統合して1か所で手続きができるようなサービスがある。

4 目標

本計画に沿った取り組みを進めることにより、長期的には平成36年度までの20年間で平成17年4月1日現在の職員数の40%減、ピーク時の半数以下である87人の職員で運営可能な体制を目指すこととする。

この長期的削減目標をより具体的にするため、期間を前期10年と後期10年に分けてそれぞれの削減目標を34人、24人とする。さらに5年間ごとの目標値を下表のように定める。結果、過去5年間（平成12年度～16年度）の純減15名（9.4%減）に対し、今後5年間（平成17年度～21年度）の純減16名（11.0%減）を短期目標とする。既に退職者不補充により組織全体のバランスは崩れているが、全体のスリム化に向けて採用者を絞りながら目標達成に向けて努力するものとする。

期別	年別	退職者数	採用者数	職員数	
実績	平成7～11年	24	12	162	
	平成12年	6	4	160	
	平成13年	3		157	
	平成14年	3		154	
	平成15年	3		151	
	平成16年	6		145	
計画	前期	平成17年	2	6	129
		平成18年	2		
		平成19年	2		
		平成20年	8		
		平成21年	8		
	平成22～26年	36	18	111	
	後期	平成27～31年	27	13	97
		平成32～36年	20	10	87

退職者数は表記年度、採用者数・職員数は表記の翌年4月1日時点とする。

5 具体的な取り組み

本計画を達成するために以下のことについて検討、推進するものとする。

- ・絶えず組織機構を見直し、課・係の統廃合を行う。
- ・事務事業の見直しによる業務の効率化を図る。
- ・アウトソーシングの更なる推進と新規分野を発掘する。
- ・施設管理において指定管理者制度をできるだけ導入する。
- ・住民との協働事業によりサービスを行う。
- ・再任用制度を導入する。
- ・職員の配置転換を行う。