

# 伯耆町定員管理計画

平成19年2月 伯耆町

## 第1 伯耆町定員管理計画の策定

公債費や経常経費率が増大する一方で、投資的経費が先細り傾向にあるという厳しい財政状況の中、地方分権の進展により執行体制が十分に整備できないまま県等の権限の移譲が続いている。また、本格的な少子・高齢化の到来による新たな事業展開が求められ、さらには、合併後の新町としての基盤整備は最も重要な課題であるなど、一層効率的かつ持続可能な行政運営が求められている。

この計画は、これらの社会状況の変化にも対応しうる組織・機構を強化するとともに、伯耆町行政改革大綱及び伯耆町集中改革プランに基づき、人的資源の最適な状態と市町村合併のメリットを活かした行政運営の効率化及び総人件費の削減を図ることを目的とする。ただし、職員の定数については、事業の動向等によっては弾力的に運用され、計画職員数は、必要に応じ修正することができるものとする。

## 第2 計画期間

計画期間は、平成18年度から平成22年度の5年間とする。

## 第3 計画対象職員と職員数

計画の対象とする職員は、常時勤務する一般職の職員（以下、「常勤一般職員」という。）とし、職員数は、常勤一般職員数の合計とする。職員定数上は、退職者、育児休業者及び他団体等への派遣職員は除外し、他団体等からの派遣受け入れ職員は職員数に含めることとする。

## 第4 計画目標

計画期間の5年間で、職員総数145人以内を目標に削減する。

（平成17年1月合併時職員数に対して15.7%減）

合併協議時の合併10年後（平成27年度）の職員定数目標値145人を5年前倒しにし、平成22年度の定数目標値とする。

### 【参考】

平成17年1月1日職員数：172人（合併時）

平成18年4月1日職員数：165人

## 第5 定員管理の直面する課題及び主な適正化手法

計画目標を達成するために定員管理上解決しなければならない課題及び主な定員適正化手法は次のとおりである。

### 1 定員管理の直面する課題

#### (1) 行政資源としての職員の適正な配置

社会の変化により新たな行政需要が次々と発生し、さらには地方分権により様々な事務の移譲が行われている。また、中には法令により事務量の増加に応じて一定数の職員配置が求められる事務もあり、その一方で、業務量が減少してきている事務もあるのが現状である。

厳しい財政状況の中、財政運営能力の優劣が自治体間のサービス格差を生み出すという時代認識のもと、職員の新たな増加要因に対応していくには事業のスクラップ・アンド・ビルドによる職員配置の適正化を従来以上に強力に押し進める必要があり、公共サービスのあり方の検討や住民との協働を推進するなど行政の責任領域・供給手法の見直しによる事業の見直しや廃止も検討する必要がある。

#### (2) 常勤一般職員の年齢構成の適正化

年齢別の常勤一般職員数は、別表（伯耆町職員年齢構成表）のとおりである。

このように、常勤一般職員の年齢構成に大きな偏りがある状態は、組織的にも財政的にも多くの問題が生じている。今後、常勤一般職員が大量退職する時期を捉えて年齢構成の平準化を図る必要があり、職種ごとに採用の必要性を見極めながら、全体と

して毎年一定数の職員採用を行い、年齢による偏りが生じないように努めなければならない。また、他の年齢に比べて極端に職員数が少ない年齢層を補うために経験者採用についても検討する必要がある。

### (3) 再任用職員の活用

今後、定年退職職員数が増加し再任用期間も5年間に伸びる。再任用の対象となる職員は経験豊かな貴重な行政資源であるため、再任用制度の活用や再任用職員を中心に業務を行う職場を設けることなどを検討する必要がある。

### (4) 常勤一般職員の大量退職への対応

定員管理上の大きな課題の一つである常勤一般職員の大量退職の時期が迫っているが、職員定数の適正化及び人件費総額を抑制するため、合併時にそのまま身分を移行した管理職員の減少を図り、長期的な展望に立った定員の管理計画が必要である。

### (5) 任期付職員の活用

「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」は、地方分権の進展に伴い地方行政の高度化・専門化が進む中で、専門的な知識経験又は優れた識見を有する者の採用の円滑化を図ることを目的として制定された。今後、この制度の有効活用を図る必要がある。

### (6) 育児休業への対応

育児休業の対象となる子の年齢の引き上げなど育児休業期間の延長など育児支援制度が充実されることに伴い、これらの育児休業取得職員の代替要員として、これまでの臨時的任用に加え、新たに任期付採用を行えるように措置された。今後、育児休業の代替要員として任期付職員の採用も検討する必要がある。

### (7) 異なる雇用形態の職員の活用

職員の再任用制度が導入され、嘱託職員、臨時職員とともに多様な雇用形態が存在することとなり、さらには、任期付職員制度も設けられた。これらの制度を適切かつ有効に活用する必要性が高まっている。多様な雇用形態の職員の効率的・効果的な組み合わせを検討し、雇用形態の特徴を活かしたこれら制度の積極的な活用を図る必要がある。

## 2 主な定員適正化手法

### (1) 組織機構の見直し

組織・機構については、スクラップ・アンド・ビルドにより見直しを行い、社会情勢や行政需要の変化等に敏感に対応できる簡素で効率的、かつ、柔軟で活力ある組織・機構の整備を進める。

町長部局及び行政委員会の各部局定数に関しては、それぞれ設定することなく、社会情勢の変化、事務分掌等事業量の変化に柔軟に対応するため定員の総枠化を図る。

#### 【具体的な取組み方針】

団塊の世代の退職に伴い現在組織の課・室の統廃合など組織の簡素化による管理職員数の減少を図るとともに、退職勧奨の推進及び採用人数の調整による定員適正化を強力に推進する。

少子化による住民ニーズへより柔軟に対応するため、現在の児童福祉施設及び教育施設の管理運営方法など児童福祉及び教育施策の見直しを行い、限られた人的資源の重点配分を図る。

社会情勢、住民ニーズ等に対応しうる職員、伯耆町人材育成基本方針での「あるべき職員像」を目指し、複線型人事制度の早期導入、職員研修計画の明確化など人材育成をより強力に進める。

## (2) 事務事業の見直し

あらゆる事務事業のうち、経費や労力に比べ行政効果の薄いもの、類似性が強く統廃合が可能なもの、存在理由が希薄化しているものなどについて、縮小、統合、廃止など、事務事業の整理・簡素化を図るものとする。

また、町が実施する事務事業は、行政が果たすべき役割、行政効果、行政サービスにおける受益と負担の公平確保、民間活力活用の可能性とを十分検討し、真に行政が責任を持つべき範囲で実施し、地方分権時代にふさわしい行政運営の確立を図るものとする。

### 【具体的な取組み方針】

住民との協働の推進

職員が担当している外部団体等の事務の見直し

事務処理の見直し

広域的課題業務の広域化の推進など

## (3) 外部委託の推進

外部委託化については、行政責任の確保、公共性の確保、町民サービスの維持向上、効率性・経済性の確保を基本とし、委託化できるものについて委託の推進を図るものとする。また、既に委託した業務については、随時委託後の状況の把握に努めるなど適正な管理を推進する。

平成15年9月2日施行の地方自治法の一部を改正する法律により、公の施設の管理について従来の管理委託制度に代わり「指定管理者制度」が導入され、この指定管理者制度はその範囲について特段の制約を設けないこととされている。今後、この制度の有効活用を図るものとする。

### 【具体的な取組み方針】

指定管理者制度の導入等の基本方針で、「施設のあり方」の検討を要する施設とし、当面、直営によることとした施設の管理運営については、可能な限り指定管理者制度を導入し、民間事業者のノウハウを活かした施設管理の効率化と住民サービスの向上を図る。

## (4) IT（情報関連技術）の活用

事務処理の省力化や町民サービスの向上を図るため、ITや電算化を進め、事務事業の正確性と簡素・効率化を図るものとする。

### 【具体的な取組み方針】

地域内の情報施設・設備、特にCATV事業を見直すことにより、地域内情報と庁内情報との連携を強化し、公共施設の予約管理、電子申請など情報施設・設備を利用した住民サービスの充実と事務の効率化を図る。

## (5) サンセット方式の導入

期限付き事業及び一時的な組織等については、当該事務事業の終了と同時に、関連する組織や定員をスクラップすることを長期的視点で定めることとする。

### 【具体的な取組み方針】

期限付きの事業や終了した事業を担当する課・室等の職員数については、その事業の終了とともに職員数を削減する。