

# 紀美野町定員適正化計画 (第4次)

令和3年4月



## 紀美野町定員適正化計画（第4次）

<はじめに>

地方分権の推進により、基礎自治体への権限移譲など地域主権改革が大きく進展するものの、当町においても財政状況の厳しさは変わらない中、住民ニーズへの対応、公共サービスの維持向上を図るなど、住民の信頼と期待に応える行政運営に取り組んできました。

このような中、当町における定員管理については、厳しい財政状況に対応するため平成18年度策定の第1次定員適正化計画から令和3年4月を終期とする第3次定員適正化計画までの間で、職員数を241人から60人を削減し、職員数の適正化に努めてきました。

しかしながら、これまでの人員の削減は、業務量に見合った削減とはならず、個人の能力への依存、時間外勤務による補填等が習慣化する状況となり、現在の働き方改革への対応など早急に取り組まなければならないことが課題となりました。

これらを踏まえ、事務・事業の整理等を進め、総人件費の抑制に配慮しつつ、職員のワークライフバランスに配慮した業務量に対して最適な人員配置に努めることにより、公務能率を高め、住民サービスの維持向上を図れる定員管理を行います。

紀美野町長 寺 本 光 嘉

## 目 次

1 基本方針	1
2 計画期間	1
3 目標定員数	1
4 第3次計画までの実績	2
5 定員適正化の年次目標と今後の方向性	3
6 適正な職員数を維持する取組み方針	4

## 定員適正化計画策定の目的

### 1 基本方針

今後も職員一人が受け持つ業務量が多岐増大することが予想されます。また、地方分権が更に進展した場合、地方創生のための新規事業等により事務事業が、益々増加すると考えられます。このような状況の中にあって、安易に職員数を削減することは、災害等の対応の遅れや住民サービスの低下及び行政運営の停滞を招くことになりかねません。組織機構や事務事業の見直し、また事務の外部委託等を多角的に検討し、定員の適正化を図ります。

以上のことから、新規採用については、退職者数を基本にし、必要に応じて前倒しでの採用を実施するなど先を見据えた計画的な採用を実施します。

また、予定されている定年延長にも対応できる計画とし、再任用職員についても知識と経験を有効に活用できるよう受け入れ体制を進めます。

人員配置については、災害対応、近年増えている精神疾患による休職、育児休業等及び派遣などで減少する実稼働職員数を考慮しながら業務量に見合った人員配置を行い、多様化する住民サービスに対応することとします。

### 2 計画期間

令和3年4月から令和8年4月（5年間）

### 3 目標定員数

計画期間を通して、181人とします。

※フルタイム再任用職員を含む。

#### 4 第3次計画までの実績

第1次計画では、退職者の1/4を基準に平成23年4月1日の職員数を217人(23人削減)に、第2次計画では1/2を基準に平成28年4月1日の職員数が187人(19人削減)となり、ほぼ目標値どおりの削減を進め、第3次計画では、2/3を基準としましたが、目標の173人に対して実績(見込)が181人となり、実績が計画を上回る見込みです。これは、住民サービスの維持向上に伴う業務量の増加への対応を図ったことによるものです。

##### (1) 職員増減年次表

	目標値	職員数		退職者数		年度末 職員数	翌年度採用 内定数	翌年度新規 フルタイム 再任用数
			うちフルタイム再任用職員		うちフルタイム再任用職員			
平成28年度	187	187	0	14		173	12	0
平成29年度	184	185	0	9		176	2	0
平成30年度	182	178	0	11		167	13	0
令和元年度	179	180	0	8		172	6	3
令和2年度	176	181 (183)	3	11	2	172	8	1
令和3年度	173	181	2					

※ ( )は、中途採用3名及び中途退職1名を含む。

##### (2) 前計画の達成状況

	職員数	削減数
計画当初の職員数(平成28年4月1日)	187	
計画終了時の職員数(令和3年4月1日)	181	▲ 6

## 5 定員適正化の年次目標と今後の方向性

各関係部署ごとの事務事業については、国県の施策、派遣、休職等及び町の新規事業により必要人員が変わってくるため、その年々の状況を踏まえつつ適正に人員を配置する必要があります。

また、全国的にも過度な人員削減により新たなウイルスへの対策による緊急の業務が増大したことにより職員への負担が増えたことや過去には、災害等の対応が不十分となった事例が多いため、十分な検討が必要です。

なお、当町は住民サービスの低下を抑えるために、本庁・支所方式を採用し、必要人員に十分配慮していますが、今後も行政運営に支障をきたさない組織や人員配置とします。

	R3	R4	R5	R6	R7	R8
年度当初職員数	181	181	182	182	181	181
年度末退職予定	1	1	3	7	4	
翌年度新規採用者	0	1	2	4	2	
翌年度新規フルタイム再任用者	1	1	1	2	2	

部 門	区 分	類似団体 修正値人数	職員数 (人)		
			R2実績	R8目標	
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	2	2	2
		総・企・住	31	28	28
		税 務	8	5	5
		労 働	1	1	1
		農林水産	11	12	12
		商 工	5	7	7
		土 木	10	7	7
	小 計	68	62	62	
	関 係 社	民 生	27	29	29
		衛 生	15	8	8
		小 計	42	37	37
	一般行政部門計		110	99	99
	教 育		17	19	19
消 防		35	38	38	
普通会計計		162	156	156	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院		4	4	
	水 道		9	9	
	下 水 道		1	1	
	そ の 他		11	11	
	公営企業等会計部門計			25	25
総合計			181	181	

※類似団体修正値人数は、令和2年度定員管理調査参照。

## 6 適正な職員数を維持する取組み方針

数値目標の達成に向け、以下の取組みを実施することで定員の適正化と行政運営の維持向上を図ります。

### ①行財政改革の推進

- ・ 事務事業の見直し
- ・ 業務プロセスの改善
- ・ 組織改革
- ・ 民間機能の活用
- ・ ICTの活用
- ・ 多様な任用形態の活用

### ②人材育成を進め職員の能力向上

### ③働き方改革の推進