

南部町定員適正化計画
(令和2年～6年度)

令和元年12月策定
南 部 町

南部町定員適正化計画

1 策定の目的

平成16年12月24日に閣議決定された「今後の行政改革の方針」により、総務省において「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」が策定され、平成17年3月29日に通知されました。

これにより、平成17年度を起点としておおむね平成22年度までに地方公共団体の総定員の4.6%以上の純減を目指し、明確な数値目標を設定することが義務づけられました。

南部町では、長期にわたる景気の低迷や国の三位一体の改革等、社会情勢が大きく変化するなか、合併による新町誕生後の16年間、新たなまちづくりを進めながら、行政運営の効率化、組織の見直しを繰り返し、定員の適正化を図ってまいりました。平成22・28年には目標を明確化するため定員管理適正化計画を策定し、平成17年度から平成31年度(令和元年度)までの15年間で、目標を上回る35.4%の削減(61人減)を達成いたしました。

しかし想定を超えた減員による職員不足を補うために臨時職員を雇用してきた結果、正規職員と臨時職員の数がほぼ同数に近くなるという現象に陥り、今後逆転する可能性も懸念されます。

現況を鑑みますと、地方自治体が処理する自治事務・法定受託事務は増加する一方で適正規模の人員配置とは言いがたい状況となっています。

今後は財政の現状を的確に分析をするとともに、計画的な定員及び人件費の確保が必要であり、これを実現するために定員適正化計画を策定するものです。

2 職員数の現状

本町の職員数は、第1次並びに第2次定員適正化計画の取り組みにより、着実に減少し、削減数も目標を上回ることができました。

職員の削減にあたっては、第1次計画の中で欠員の不補充や新規採用の抑制、職員の配置転換等に取り組んだ一方、第2次計画においては、課の統合や保育所の統合、中学校の統廃合など運営体制の見直しを実施したほか、職員の資質向上を目的とし、一時的又は時限的な業務等については、正規職員に代えて再任用職員や臨時職員での対応を図るなど、多様な任用形態を活用してきたところです。

しかし、こうした自然減方式に加えて、団塊の世代の退職、想定外の早期退職や、新採用受験者の減少や技術職員の受験希望者が無いなど、職員不足に陥っている状況です。

今後の計画では、職員不足の解消を図るため、有能な人材の確保に努めるとともに、令和2年度から始まる会計年度任用職員制度や再任用職員を有効に活用していきたいと考えます。

*平成17年度～令和元年度までの実績数

	総職員数	前年度末の 退職者数	採用者数	対前年 増減数	H17を基準 とした削減率
平17	172	—	—	—	—
平18	167	7	2	△5	△2.9%
平19	163	5	1	△4	△5.2%
平20	157	10	4	△6	△8.7%
平21	156	8	7	△1	△9.3%
平22	145	13	2	△11	△15.7%
平23	143	6	4	△2	△16.8%
平24	142	5	4	△1	△17.4%
平25	139	5	2	△3	△19.1%
平26	130	12	3	△9	△24.4%
平27	124	8	2	△6	△27.9%
平28	123	5	4	△1	△28.4%
平29	115	11	3	△8	△33.1%
平30	113	9	7	△2	△34.3%
令和元	111	9	7	△2	△35.4%

*令和2年度～令和6年度までの計画数

	総職員数	前年度末の 退職者数	採用者数	対前年 増減数	H17を基準 とした削減率
令和2	115	5	9	4	△33.1%
令和3	118	5	8	3	△31.4%
令和4	120	3	5	2	△30.2%
令和5	120	6	6	0	△30.2%
令和6	120	1	1	0	△30.2%

各年度の職員数は4月1日現在のもので、定員管理調査の数値に基づくものである。

3 定員管理の基本的な考え方

少子高齢化や地方分権の進展など社会経済環境の変化に伴い、行政需要がますます複雑化・高度化する中で、限られた人員により質の高い行政サービスを提供し、新しい行政課題にも的確に対応していくためには、これまでの定員適正化の実績を踏まえた計画的な職員採用、さらには職員配置の一層の効率化・適正化を推進しながら、事務事業の見直しを行い、事務量に適した職員配置の見直しを行います。

4 基本方針

① 簡素で効率的な組織構成の構築

複雑・多様化する町民ニーズや山積する行政課題、さらには時代の要請に迅速かつ的確に応えながら、質の高い行政サービスを、安定的かつ持続的に提供するため、有能な人材の確保や現職に対する人材育成の強化により簡素で効率的な組織機構を構築します。

② 施設の管理・運営方法の見直しと事務事業の民間委託

技能・労務系の業務については、引き続きアウトソーシングを推進するとともに、それ以外の業務についても、施設の管理運営方法や事務事業の見直しにより、指定管理者制度の活用、民間委託の推進を図っていきます。

③ 職員採用・職員配置の適正化

職員の新規採用は、退職予定者の数や職種等を勘案し、在職者の年齢構成等を踏まえながら、各年度の目標職員数の範囲で計画的に行います。

また、限られた人員の中で、分権型社会に対応した質の高い行政サービスを提供するため、職員配置の一層の効率化、適正化を推進するとともに、一時的又は時限的な業務等については、会計年度任用職員や再任用職員など多様な任用形態を活用していきます。

④ 人材の育成

限られた人員により質の高い行政サービスを提供し、新たな行政課題にも的確に対応していくためには、職員一人ひとりの資質や意欲の向上が不可欠です。

人事評価を有効に活用し、人事管理の適正化に努め、職員の意識改革も含め、人材の育成を図っていきます。