

## 三春町定員適正化計画（第3期）

平成18年 4月24日策定

平成23年 7月 1日改定

平成28年 3月 1日改定

平成29年 7月 1日改定

### 1 これまでの定員管理の状況について

- (1) 平成10年12月に策定した「第1次行財政改革大綱」での定員管理は、平成15年度までの5年間で職員数1割減を目標としていた。
- (2) 平成10年度末に211人であった職員数は、事務事業の見直し、組織機構の簡素・合理化、民間委託、IT化等の推進により職員数の削減に努め、平成15年度末では180人となり、5か年間で30人（14.3%）を削減して第1次行財政改革大綱の目標は達成された。
- (3) 平成16年度から同18年度までの3年間には、第2次行財政改革並びに財政構造改革プログラムに基づき、人件費の抑制をはじめとして財政基盤の強化と職員の意識改革に取り組んだ。
- (4) 平成18年に策定した「三春町定員適正化計画」（計画年度：平成18年度～平成22年度）に基づき、さらなる行財政改革の推進や新規採用職員を抑制しながら、職員数を削減してきた。その結果、職員数は本計画に定める平成22年度末計画職員数162名は達成された。
- (5) この間「三春町職員定数条例」を改正し、定数職員を212人から205人にし、平成18年度には180人を定数職員とした。
- (6) 平成23年度に「三春町定員適正化計画（第2期）」を改定し、次期5か年（計画年度：平成23年度～平成27年度）の計画を策定した。  
「最少の人員で最大の効果を発揮させる」ことを目指して定員については平成27年度当初職員数の目標を160人とした。
- (7) 平成25年度から、国における年金制度改正等による雇用と年金の接続の必要から、定年退職職員の再任用を行なうこととした。なお、職員の年齢構成の適正化を図る観点から、短時間勤務の職への再任用とした。
- (8) 平成27年度から三春町第1保育所を指定管理者制としたことから、保育の充実と効率化が一層推進され、職員数の削減も図られた。
- (9) 「三春町定員適正化計画（第2期）」については、平成22年度に策定した第4次行財政改革大綱（計画年度：平成22年度～平成26年度）に基づく行財政改革を推進するとともに人事管理をすすめた結果、平成27年度当初の職員数の目標は達成された。

■定員管理の数値目標の年次別進捗状況（実績）の概要

(各年4月1日現在)

部 門	区 分	22年	23年	24年	25年	26年	27年	23年～27年	(参考)
			1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	計	数値目標(27年)
一般行政	職員数	108	102	102	103	109	104	—	
	増減		▲6	0	1	6	▲5	▲4	
教 育	職員数	39	38	38	34	32	34	—	
	増減		▲1	0	▲4	▲2	2	▲5	
消 防	職員数							—	
	増減								
公営企業 等 会 計	職員数	16	15	14	15	15	15	—	
	増減		▲1	▲1	1	0	0	▲1	
計	職員数	163	155	154	152	156	153	(104.6%)	160
	増減		▲8	▲1	▲2	4	▲3	▲10	

(注) 1 計画期間は、23年～27年の5年間である。

2 ( )内の数値は、数値目標に対する進捗率を示している。

3 増減は、各年の欄にあつては対前年比の職員増減数を、計の欄にあつては計画1年目以降現年までの職員増減数の累計を示している。

■各部門の定員管理状況（実績）

(各年4月1日現在)

2 部門別職員数の推移

部 門	区 分	職 員 数 (人)						対前年増減数 (人)					
		平22	平23	平24	平25	平26	平27	平18	平23	平24	平25	平26	平27
普 通 会 計	一 般 行 政	議 会	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0
		福 祉	31	30	28	28	28	28	▲1	▲2	0	0	0
		税 務	7	7	6	6	7	7	0	▲1	0	1	0
		労 働							0	0	0	0	0
		農林水産	7	6	6	7	7	7	▲1	0	1	0	0
		商 工	5	5	5	4	5	4	0	0	▲1	1	▲1
	会 計	土 木	11	10	10	10	12	11	▲1	0	0	2	▲1
		小 計	64	61	58	58	62	60	▲3	▲3	0	4	▲2
		関 福	32	30	28	28	29	27	▲2	▲2	0	1	▲2
		係 社	12	11	16	17	18	17	▲1	5	1	1	▲1
		小 計	44	41	44	45	47	44	▲3	3	1	2	▲3
		一 般 行 政 部 門 計	108	102	102	103	109	104	0	▲6	0	1	6
教 育	39	38	38	34	32	34	▲1	0	▲4	▲2	2		
消 防							0	0	0	0	0		
普 通 会 計 計	147	140	140	137	141	138	0	▲7	0	▲3	4	▲3	
公 営 企 業 等 会 計	病 院							0	0	0	0	0	
	水 道	4	4	4	5	5	5	0	0	1	0	0	
	下 水 道	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	
	交 通							0	0	0	0	0	
	其 他	10	9	8	8	8	8	▲1	▲1	0	0	0	
公 営 企 業 等 会 計 部 門 計	16	15	14	15	15	15	0	▲1	▲1	1	0	0	
總 合 計	163	155	154	152	156	153	0	▲8	▲1	▲2	4	▲3	

## ■類似団体との職員数比較 (H26. 4. 1 現在総務省統計資料より)

人口と産業構造から全国の市町村をグループ分けして、三春町と同規模で同じグループにある団体との職員数を比較している。

部 門	三春町職員数 A 人	類似団体職員数 B 人	比較 C(A-B) 人	超過率 C/A
議 会	3	3	0	
総 務	28	32	-4	-14.3%
税 務	7	13	-6	-85.7%
民 生	29	22	7	24.1%
衛 生	18	11	7	38.9%
労 働				
農 林 水 産	7	13	-6	-85.7%
商 工	5	8	-3	-60.0%
土 木	12	14	-2	-16.7%
一 般 行 政 計	109	116	-7	-6.4%
教 育	32	32	0	0.0%
消 防				
普 通 会 計 計	141	148	-7	-5.0%
公 営 企 業 等 会 計	15	実施している事業にばらつきがあるため、公営企業等会計部門は除外する。(本町:介護特会、国保会計、企業会計職員)		
合 計	156			

本町は、全国の類似団体と比較しても、定員削減が進んでいる状況にある。

## 2 定員適正化計画の見直しについて

(1) 「三春町定員適正化計画」に基づき保育所を指定管理者制にするなど定員の削減と適正管理に努めたが、東日本大震災以降、早期退職者が増加し、当初設定した計画人数よりも職員数の削減が進んでいる状況にある。

一方、東日本大震災とそれに伴う東京電力福島第一原子力発電所事故への対応、更には地方分権等に伴う事務事業量の増加等により、職員の超過勤務や振替休日も増大傾向にある。

また、定年退職職員の再任用期間が5年となることや震災等の臨時的な業務に対応するための臨時職員数の増加、当町を取り巻く社会環境の変化などを考慮し、三春町定員の適正規模を再度検証して、「三春町定員適正化計画 (第3期)」として見直すこととする。

(2) 定員適正化については、震災等の事業進捗状況と社会経済情勢等に留意しつつ、引き続き事務事業の効率化を推進することにより「最小の人員で最大の効果を発揮させる」ための適正管理を図るとともに、町民サービスの向上を図るため、組織の体質強化と能率的な組織運営を目指すこととする。

## 3 定員適正化の計画及び目標について

(1) 本計画は、平成28年度から平成32年度の5か年を計画年度とする。

- (2) これまでの計画期間においては、結果的に計画人数を越える定員削減となったが、本計画においては、現在の行政サービス水準の向上を図りながら、町民ニーズに的確に応えるための適正な定員管理を行うことを基本目標とする。
- (3) 引き続き適正な定員管理を行い、職員の年齢構成の適正化を図りつつ、新規採用職員の確保を保つため、別紙「定員管理表」を作成し、本書を基本として実施する。
- (4) 本町は、類似団体と比較しても定員削減が進んでいる状況にある。
- ①平成27年4月現在の職員数は153人であるが、定数外となる短時間勤務の再任用職員が5人、東日本大震災に係る災害派遣職員2人、臨時的事務を補うため臨時職員96人を雇用している。
- ②前計画を引き継ぎ行財政改革を進めることとするが、現在の職員数と臨時職員数の割合については、事務事業の見直しによる効率化を推進するとともに必要定員数の確保を行なうことにより改善する必要がある。
- (5) 行政を取り巻く環境の変化とニーズの多様化に対応するため、行政組織の見直しを適宜実施することとする。
- (6) 平成32年度当初における任期の定めのない職員(正規職員)職員と再任用職員(フルタイム)の合計人数を計画定員数を170人とする。
- (7) これにより、職員定員数180人に対して5.6%の削減を図るものとする。
- (8) 定年退職者の再任用希望の状況や事業の民間委託等の状況を勘案し、今後も計画定員数については随時見直しを行なうこととする。
- (9) 技能労務職員については、新たな採用は行わないことを基本とする。
- (10) 今後、施設等の管理についても指定管理者制をはじめとする運営方法の見直しを進め、本計画に反映して行くこととする。

#### 4 定員適正化の推進方策

- (1) 事務事業等の見直しと組織体制の強化
- ①さらなる事務事業の見直し、整理・合理化
- ア 「第5次三春町行財政改革大綱及び実施計画」(計画期間：平成27年度～平成31年度)に基づき、「適切な人員配置による人的資源の有効活用」を行ないながら、「最少の経費で最大の効果を発揮できる少数精鋭の組織体制の確立」を目指し、事務事業の見直しや事務事業の整理・合理化を推進するとともに、施設の統廃合や管理運営方法の見直し、委託事業の再評価等により事務事業のコスト削減を図る。
- イ 平成16年度から実施している現行の組織体制について、これまでの実績等を検証するとともに、社会情勢の変化等に対応した役場機能の向上を図る

ため必要な組織機構の見直しを行う。

また、課・グループ制を機能充実させることにより、業務の繁閑等について是正を図るなど、事務事業執行の効率化を図る。

ウ 正職員の減少等により複数年度にわたり臨時職員・パート職員を配置している部署にあつては、その必要性和業務内容についての見直しを行い、適正な人員配置により組織力の強化に努める。

## ②民間委託（指定管理者制度の活用を含む。）の推進と直営の併用

これまでの指定管理者制度等の実施状況を検証し、町と民間の担うべき役割分担を見直し、その性格に応じ施設の公設民営化等も視野に入れたNPO法人も含む民間団体等への委託及び指定管理者制度を導入し、定員削減を図る。

## ③共通業務等の一元化

各課等で共通する事務事業等については、重複する事務事業等を一元管理することにより、事務内容、分担の見直しを行うことで定員削減を図る。

## (2) 人事管理と人材育成

### ①退職者の再任用と職員採用

平成28年度から平成32年度までの5年間で、26人の職員が定年退職する予定である。

ア 退職予定者数や財政状況を考慮しながら、また、将来の職員の年齢構成等も十分に考慮しながら新規採用職員を計画的に確保する。

イ 年金支給年齢の段階的引き上げに伴い、退職者の雇用と年金の接続を図る措置として、再任用期間についても段階的に延長して行くこととする。

なお、再任用についてはフルタイム勤務か短時間勤務を選択できることとして、再任用を希望する職員の意欲と能力に応じ、豊富な知識・経験を有効に活かし、若手職員の育成を図ることとする。

ウ 専門的知識や経験が必要とされる業務や一定期間内の業務量増加について、再任用職員の持つ知識や経験を最大限に発揮できる職場環境づくりに努める。

エ 一時的、臨時的又は補助的な業務については、適宜の人事異動について検討するとともに、臨時職員を計画的に雇用しながら対応していくこととする。

### ②人材育成

ア 組織の新陳代謝を図るとともに健全な組織を形成、維持していくために、年度内採用等も含めた多様な採用試験制度を取り入れながら、新規採用職員の確保に努める。

イ 新採用職員をはじめとする若手職員の育成のため、再任用職員の持つ知識

や経験を効率的に伝承することが出来る組織体制により人材育成を行なう。  
ウ 少数精鋭による組織体制を目指し、また、職員の資質向上や能力開発の観点から「三春町人材育成基本方針」に従って総合的に人材育成を推進する。

## **5 定員適正化計画の進行管理**

本取組方針の実施状況については、適宜検証を進めながら、「三春町人事行政の運営等の状況」と併せて公表することとし、また、必要に応じて計画の見直しを図る。