

白浜町定員適正化計画 〔第4次〕

【令和3年度～令和7年度】

令和3年3月



白 浜 町

〔目次〕

1	第4次定員適正化計画策定の目的	1
2	定員適正化計画の取組と結果	1
3	計画の基本的な考え方	3
4	具体的な取組方針	4
5	職員数の目標数値	5
6	部門別定員の目標数値	6
7	職員数の目標数値の見直し	6

1. 第4次定員適正化計画策定の目的

当町における『職員定員適正化計画』は、平成18年度当初の職員数400人を平成33年度（令和3年度）までに336人（計画期間において64人（平成18年4月1日時点の職員数の16%）の減員を図る。）とすることを長期目標とし、計画始期から平成22年度までの5年間を計画期間とする第1次定員適正化計画、平成23年度から平成27年度までの5年間を計画期間とする第2次定員適正化計画、平成28年度から平成32年度（令和2年度）までの5年間を計画期間とする第3次定員適正化計画をそれぞれ策定し、職員の定員管理を計画的に進めてきました。

これらの取り組みと計画人数を上回る退職により、平成32年度（令和2年度）当初の職員数は328人となり、目標を8人上回る72人の職員の減員（18%）を達成し、人員管理において一定の成果をあげることができました。

第3次定員適正化計画期間においては、引き続き厳しい行財政運営のもと、行政サービスの多様化による新たな行政需要への対応等により、職員の担当業務が増加するなど、職員全体の時間外勤務の総時間数が高い状態で推移しています。また、働き方改革が推進されるなか、職場環境を整え、より働きやすい職場環境の充実も求められています。

今後のさらなる地方分権の進展に対応し、安定的かつ持続可能な行財政運営と効率的な組織づくり及び事務の執行体制の確立を図り、厳しい財政状況の中にあっても単に職員を減らすことを目的とするのではなく、将来的に持続可能で安定した行政サービスを維持していき、引き続き、適正な定員管理と人材育成を進めていくため、第4次定員適正化計画（令和3年度から令和7年度まで）を策定するものです。

2. 定員適正化計画の取組と結果

(1) 第1次定員適正化計画と実績

計画始期から平成22年度までの5年間を計画期間として実施した第1次定員適正化計画では35人（8.75%）減員し、職員数を365人とする目標をたて、スクラップアンドビルドの徹底、職員の配置転換・職種変更の実施、事務事業の見直し、組織の簡素・合理化、人材育成による公務効率の向上、民間活力の導入・委託の拡大を総合的に推進した結果、平成23年度当初の職員数は362人となり、目標を3人上回る定員の減員を達成しました。

(2) 第2次定員適正化計画と実績

平成23年度から平成27年度までの5年間を計画期間として実施した第2次定員適正化計画では、長期目標に定めた合併時の職員数を基本として、第1次計画に引き続き21人（5.8%）減員し、職員数を341人とする目標をたて、組織・機構再編の実施、事務事業の見直し、職員の多様な任用形態の運用、人材育成による事務効率の向上、職員採用の抑制を総合的に推進した結果、平成28年度当初の職員数は337人となり、目標を4人上回る定員の減員を達成しました。

(3) 第3次定員適正化計画と実績

平成28年度から平成32年度（令和2年度）までの5年間を計画期間として実施した第3次定員適正化計画では、長期目標に定めた合併時の職員数を基本として、第2次計画から引き続き1人（0.3%）減員し、職員数を336人とする目標をたて、事務事業の見直し、職員の多様な任用形態の活用、人材育成による事務効率の向上、民間活力の導入及び業務委託を推進した結果、平成33年度（令和3年度）当初の職員数は321人となり、目標を15人上回る定員の減員を達成しました。

年度別職員数の状況

上段：計画、下段：実績

	H28		H29		H30		H31		H32		H33		増減累計
	28.4.1		29.4.1		30.4.1		31.4.1		2.4.1		3.4.1		
職員数	337		338		340		339		337		336		△1
	337		334		341		333		328		321		△16
前年比増減数	増減数		1		2		△1		△2		△1		△1
			△3		7		△8		△5		△7		△16
	増減理由	計画	退職 8		退職 2		退職 6		退職 6		退職 5		退職 27
			採用 9		採用 4		採用 5		採用 4		採用 4		採用 26
		実績	退職 14		退職 2		退職 18		退職 14		退職 15		退職 63
採用 11			採用 9		採用 10		採用 9		採用 8		採用 47		
計画達成率	—		100.5		98.5		100.9		102.4		104.6		—

※職員数には、再任用フルタイム勤務職員、任期付フルタイム勤務職員を除き、フルタイム会計年度任用職員に移行した常勤嘱託職員を含みます。

※各年度の減員数は、対前年度比の職員減員数です。

部門別職員の状況

上段：計画、下段：実績

	H 2 8	H 2 9	H 3 0	H 3 1 (R 1)	H 3 2 (R 2)	H 3 3 (R 3)	増減累計
	28. 4. 1	29. 4. 1	30. 4. 1	31. 4. 1	2. 4. 1	3. 4. 1	
一般行政部門	192	192	193	193	191	191	△1
	192	189	195	190	188	184	△8
特別行政部門	109	109	110	109	109	108	△1
	109	109	110	109	106	105	△4
公営企業等	36	37	37	37	37	37	1
	36	36	36	34	34	32	△4
合計	337	338	340	339	337	336	△1
	337	334	341	333	328	321	△16

※職員数には、再任用フルタイム勤務職員、任期付フルタイム勤務職員を除き、フルタイム会計年度任用職員に移行した常勤嘱託職員を含みます。

※各年度の減員数は、対前年度比の職員減員数です。

3 計画の基本的な考え方

地方自治体を取り巻く環境は急激に変化しており、少子高齢化の進展や人口減少、厳しい財政状況の中で多様化する住民ニーズに適切に対応し、住民の信頼に応える円滑な行政運営を進めていくためには、地域の実情に応じた適正な定員管理に取り組んでいくことが必要であります。

第4次定員適正化計画では、今後の職員の退職状況を踏まえ、行政サービスの低下を招くことのないよう、引き続き、適正な定員管理と人材育成を図ることを基本に、高度化・多様化する行政需要に対応し、安定的な行政運営ができる柔軟な組織体制の構築に努めます。

4 具体的な取組方針

職員数の適正化を図るため、次の手法により取り組みを推進します。

- (1) 各所属の業務量に適切に対応した職員の配置及び機構再編の検討
各所属から十分なヒアリングを実施したうえで、適切な時期に適切な人事異動を実施することにより、必要な人員の配置に努めます。また、住民ニーズに対応した機構再編の検討も進めます。
- (2) 事務事業の見直し
権限委譲による事務事業の増加に対応していくとともに、各所属の連携による対応、既存の事務事業の集約化、縮小・廃止など、業務内容や実施体制の見直しを継続して実施します。
- (3) 多様な任用制度の活用
常勤の正規職員は、原則として、公権力の行使、政策の企画立案、方針決定等の判断業務及び裁量的要素のある非定型業務に従事することを基本とし、定型業務その他業務については、再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員等の採用を行うなど、業務内容に適した多様な任用制度の活用を図ります。
- (4) 人材育成による事務効率の向上
多様化、複雑化する業務、専門性を必要とする業務が増加傾向にあることから、的確・迅速な住民ニーズに対応するため、各種研修、交流、派遣等を積極的に実施し、職員の資質を高め、公務能率の向上に努めます。
また、人事評価制度を活用した人材育成に努めます。
- (5) 民間活力の導入・業務委託の推進
行政サービスの質の維持・向上を考慮したうえで、民間事業者への委託が可能な業務については、業務委託、指定管理者制度、民営化等について推進し、民間活力の導入により効率的な事業運営に努めます。
- (6) 職員の健康管理体制の充実
多様化する行政ニーズへの対応により、日々の業務が高度化・専門化していることで負担が増大し、心身に不調をきたす職員を増やすことのないよう、時間外勤務の縮減や休暇取得を推進していくとともに、職員の健康管理の充実を図ります。

5 職員数の目標数値

(1) 目標数値の基本的な考え

第3次職員定員適正化計画において目標としていた336人を基本に、将来的に持続可能で安定した行政サービスを維持するため、人員の不必要な膨張の抑制を図り、中長期的な視点に立った計画的な人員確保を基本的な視点として計画を策定します。

職員の定員の適正管理を効果的に推進するために、組織全体における年齢構成の平準化を図り、各部門における事務事業に的確に対応できる職員採用を継続的に実施します。

(2) 計画の目標数値

本計画では、第3次計画で目標に定めた336人を基本とし、フルタイム会計年度任用職員へ移行した職員を除き、令和8年度当初における職員数を320人とすることを目標とします。

年次の減員の目標数値は、次のとおりとします。

年度別定員計画

単位(人)

	H18	R3	R4	R5	R6	R7	R8	増減
	18.4.1	3.4.1	4.4.1	5.4.1	6.4.1	7.4.1	8.4.1	累計
当初職員数	400	311	321	321	321	321	320	△80
当該年度退職者数	—	△4	△3	△3	△3	△2	—	△15
翌年度採用者数	—	14	3	3	3	1	—	13
単年度増減数	—	10	0	0	0	△1	—	△2
合併からの減員累計	△63	△79	△79	△79	△79	△80	—	320

※職員数には、再任用フルタイム勤務職員及び任期付フルタイム勤務職員を含みますが、会計年度任用職員、再任用短時間勤務職員は含みません。

※各年度の減員数は、対前年度比の職員減員数です。

※退職者数は、原則年齢60年を基準としており、定年延長の考えは加味していません。

6 部門別定員の目標数値

(1) 目標数値の基本的な考え

第3次定員適正化計画では、全体的な職員の減員目標を達成することができましたが、部門別での達成状況では、特別行政部門のみでの達成であったことから、第4次定員適正化計画においては、部門別の職員数により着目し、各部門における事務事業に的確に対応できる人員体制となるよう、定員の適正化を図ります。

(2) 計画の目標数値

計画終期（令和8年度）における職員数を320人とすることを目標とします。

年次の減員の目標数値は、次のとおりとします。

部門別定員管理計画

単位（人）

	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8	増減累計
	3.4.1	4.4.1	5.4.1	6.4.1	7.4.1	8.4.1	
一般行政部門	179	189	189	189	189	188	9
特別行政部門	103	102	102	102	102	102	△1
公営企業等部門	29	30	30	30	30	30	1
合計	311	321	321	321	321	320	9
	—	10	0	0	0	△1	

※職員数には、再任用フルタイム勤務職員及び任期付フルタイム勤務職員を含みますが、会計年度任用職員、再任用短時間勤務職員は含みません。

※各年度の減員数は、対前年度比の職員減員数です。

※退職者数は、原則年齢60年を基準としており、定年延長の考えは加味していません。

7 職員数の目標数値の見直し

目標数値の見直し

第4次定員適正化計画策定後において、国の行財政改革、社会保障制度の改革等による社会情勢の変化又は本町における新たな施策や財政状況との整合性など、職員数に影響する要因が生じた場合には、計画期間中であっても、適宜、本計画の見直しを行うものとします。また、現在検討がなされている定年延長の導入に伴う制度改正が行われた場合は、新規採用職員の極度の採用抑制とならないよう、国・県並びに他自治体の動向も注視しながら今後検討を進めていくものとします。