

【目 次】

I	はじめに	2
II	計画策定の趣旨	3
III	職員数の現状	
	1 職員数の推移	4
	2 職員の年齢構成	8
	3 類似団体職員数との比較	10
IV	定員適正化計画の目標	18
	1 計画期間	
	2 定員適正化計画の目標	
V	定員適正化計画の基本方針と取組	19
	1 基本方針	
	2 実現に向けた取組方針	
	（1）組織・人員配置の見直し	
	（2）職員の意識改革と人材育成	
	（3）外部委託の推進	
	（4）任用、勤務形態の多様化	
VI	今後の定員管理	21

I はじめに

本町では、平成 17 年 3 月 29 日に総務省から示された「地方公共団体における行政改革のための新たな指針（新地方行革指針）」を受け、平成 17 年度から平成 21 年度までの 5 年間を取り組み期間とする「岐南町行政改革集中改革プラン」を策定し、定員管理の適正化、給与の適正化に積極的に取り組んできました。

その後 10 年間における行政改革の取り組みは、平成 18 年度に策定した「岐南町第三次行政改革大綱」（取り組み期間平成 19 年度～平成 23 年度）において、「職員数の削減」を計画に掲げ、平成 18 年 4 月 1 日現在の職員数に対し、平成 23 年 4 月 1 日において、職員数を 5.7%（9 人）削減することを目標とし、平成 18 年度 158 人から平成 23 年度 135 人と計画を大幅に超える 17 人の一般職員数の削減を達成しました。

また、平成 22 年度に策定した、「岐南町第四次行政改革大綱」（取り組み期間平成 24 年度～平成 28 年度）では、「自主性・自立性の高い財政運営の実現」の基本方針の実施内容として「一般職職員の削減」を計画に掲げ、地方分権の進展による国や県からの権限移譲事務の増加や担当業務の専門性の深化に伴う職員一人当たりの事務量が増加する中、住民サービスの低下を招かないよう、平成 23 年度当初 135 人を平成 28 年度当初 140 人までに抑制するとの数値目標に対して、平成 28 年度当初の職員数は 137 人と計画人数を下回る結果となっています。

これは、固定経費である人件費の圧縮を進め行政のスリム化を進めることには寄与しました。しかしながら、時代の要請に的確に対応することができる行政組織の構築に努めた結果ではありますが、行政運営の効率化や合理化を重視するあまり、本来主役であるべき町民へのサービスが低下しては本末転倒となってしまいます。

こうした状況を踏まえ、今後の地方分権や人口減少、少子高齢化社会の進展による社会構造の変化や、回復基調はみられるものの未だ先行きの不透明な景気動向に的確に対応できる持続可能な行財政基盤の確立のため、引き続き定員管理の適正化に努めることを目的に、『岐南町定員適正化計画』を策定するものです。

Ⅱ 計画策定の趣旨

昭和 31 年 10 月 1 日の町制施行から今年度で 60 周年を迎える本町は、『夢を育み安心して暮らせるまち・ぎなん』を町の将来像とした「岐南町第五次総合計画」を平成 21 年度に策定し、翌年度から平成 31 年度までを計画期間としてその目標に向かっての町づくりを進めてきました。

厳しい財政状況の中、町民サービスのさらなる向上を図るためには、広範な視野からの行財政運営の効率化に取り組まなければなりません。加えて地方分権の進展による国や県からの権限移譲が進み、多くの法律改正が断続的に行われるなど、これまでにない新たな行政課題が顕在化しています。

地方自治の基本である「最小の経費で最大の効果」を上げるため、限られた人的資源（職員）を活かし、山積するこれら行政課題に的確に対処するためには、人材育成による行政組織全体としての組織力を向上させる必要があります。

そのためには、人材育成による組織力の向上だけでなく、適材適所の人事配置や、業務量に応じた職員数の割振りなど定員管理の適正化がより重要な役割を果たします。

こうしたことから、本町においても岐南町第五次行政改革大綱の策定年度にあたり、職員の定員管理を行政改革の資する主要な取組として位置づけ、安定した行政運営ができる職員体制を確保するため、具体的な取組の展開を図る定員管理の適正化計画を策定するものです。

Ⅲ 職員数の現状

1 職員数の推移

(1) 過去5年間の推移

本町の平成23年4月1日時点での職員数は135人（羽島郡二町教育員会職員を含む。）であり、平成23年度からの「岐南町第四次行政改革大綱」では、平成28年度当初140人までに抑制するとの数値目標に対して、平成28年度当初の職員数は137人と計画人数を3人（2.1%）下回る結果となっています。

各年度4月1日現在 （単位：人）

職員別 \ 年度	H23	H24	H25	H26	H27	H28
一般職	127	128	127	126	133	129
教育部局	8	8	8	8	8	8
合計	135	136	135	134	141	137
対前年度	6	1	▲1	▲1	7	▲4

(2) 補職別職員数の推移

職員数の状況は、平成23年度と平成28年度とを比較すると年度ごとの増減はあるものの全体人数では、135人から137人と2人の増加となっています。これを補職別で見ると、部や課の統括者である部長級・課長級の職員数は、部長級は6人から7人で1人の増加、課長級は21人から23人と組織改革に伴う所管課新設により2人増加とほぼ増減はありません。

また、行政サービス活動の管理者及び運営者である課長補佐級・係長級の職員数は、課長補佐級は12人から16人で4人の増加、係長級は30人から23人と7人の大幅な減少となっています。

これは、日常行政サービス活動の効率的推進者である主査級の平成23年度職員数が22人から12人に概ね半減していることにも共通しますが、保育所民営化（平成24年度南保育教育園、平成25年度東第3保育教育園）による保育職員の民間事業所への移行がその主な要因と考えられます。

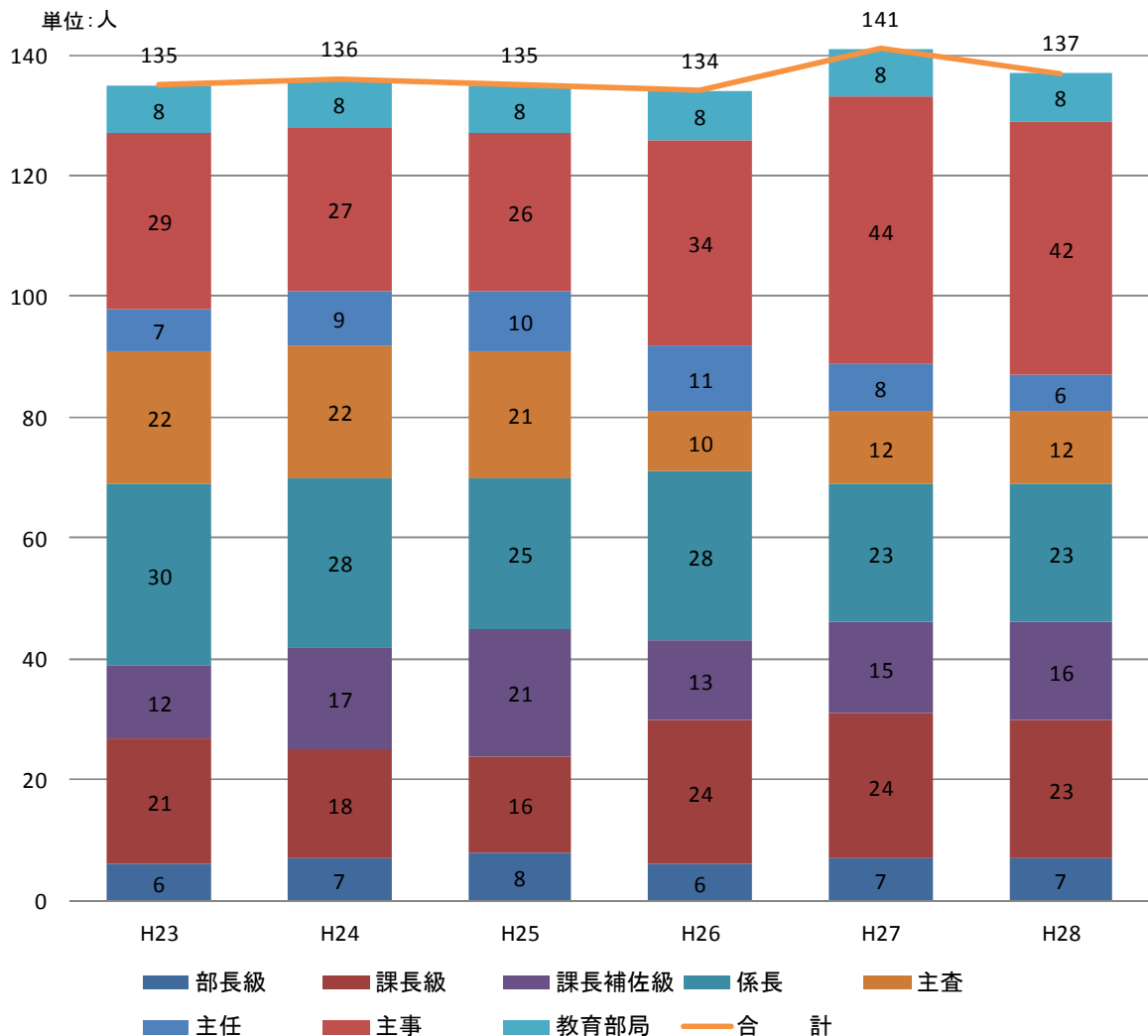
特に平成26年度においては、主査職員13人が係長級に昇格した影響により主査級職員が減少しています。

日常行政サービスの遂行者である主任・主事級については、退職職員の補充として行政運営の円滑化のため計画的に採用しています。平成23年度は、36人

でしたが、平成 28 年度では 48 人と平成 28 年度職員全体の 35.0%を占めています。こうした行政経験が浅い職員が全体の 35%を占めていることから今後、基礎的な人材育成を進めていくことが行政組織としての課題であるといえます。

各年度4月1日現在 (単位：人)

補職名 \ 年度	H23	H24	H25	H26	H27	H28
部長級	6	7	8	6	7	7
課長級	21	18	16	24	24	23
課長補佐級	12	17	21	13	15	16
係長	30	28	25	28	23	23
主査	22	22	21	10	12	12
主任	7	9	10	11	8	6
主事	29	27	26	34	44	42
計	127	128	127	126	133	129
教育部局	8	8	8	8	8	8
合計	135	136	135	134	141	137



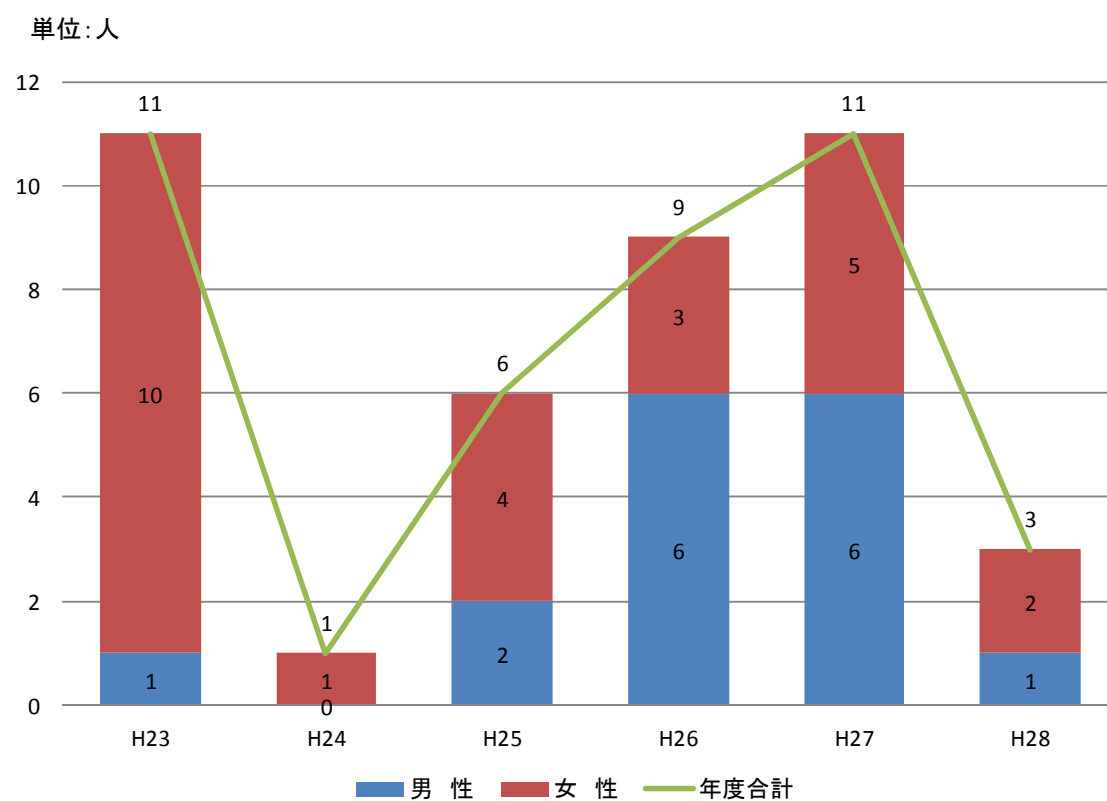
(3) 過去5年間の採用状況

新採用職員の状況は、退職者の補充を主な目的として、新卒者を含め社会人経験者も積極的に採用するなど行政課題に対応できるよう多様な人材の確保に努めてきています。

なお年度別採用者数は下記のとおりです。

各年度4月1日現在 (単位：人)

性別 \ 年度	H23	H24	H25	H26	H27	H28
男性	1	0	2	6	6	1
女性	10	1	4	3	5	2
年度合計	11	1	6	9	11	3



(4) 今後5年間の退職想定者数

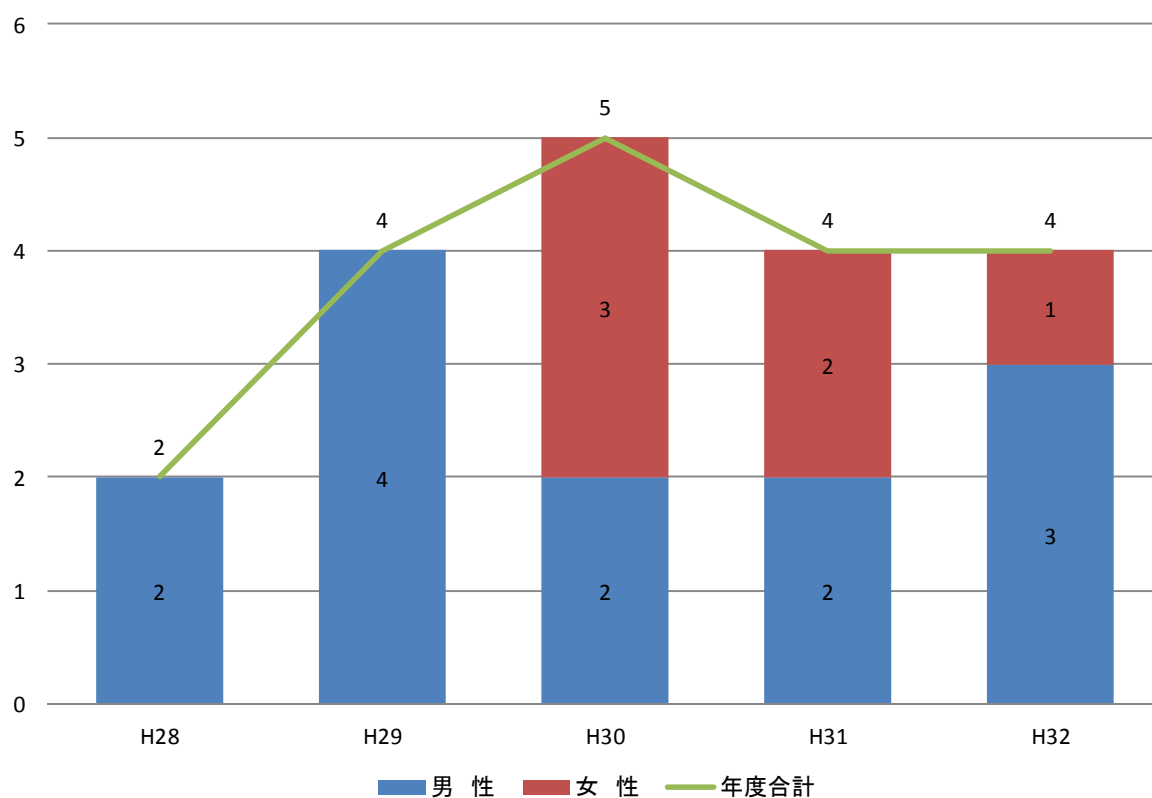
今後5年間の定年退職到達者数は、合計で19人となります。各年度に複数名の退職者が在籍すること、またいずれも行政サービスの統括者である部課長級がその大半であることから管理監督者となるべき人材育成を計画的に進めていく必要があります。

なお、年度ごとの定年退職到達者数は下記のとおりです。

(単位：人)

性別 \ 年度	H28	H29	H30	H31	H32	合計
男性	2	4	2	2	3	13
女性			3	2	1	6
年度合計	2	4	5	4	4	19

単位：人



2 職員の年齢構成

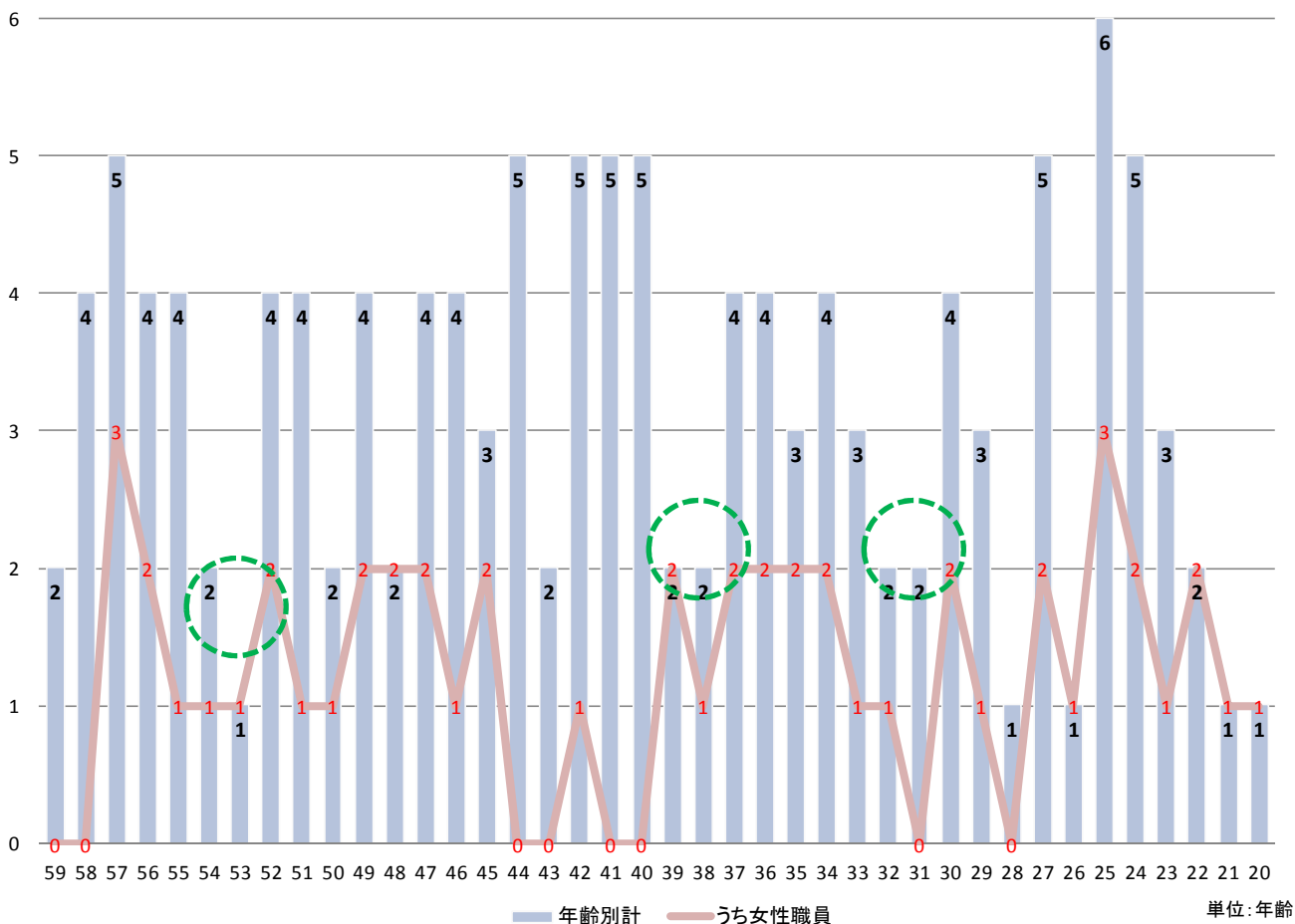
(1) 職員の年齢構成

平成 28 年 4 月 1 日現在の年齢階層をみると、各年齢に概ね職員が在職している状況にあることがわかりますが、一部の年齢層では、均衡に欠ける傾向（**緑色部分**）もあります。特に 30 歳以下の職員年齢では、職員数に偏りがみられることから今後の採用においては、こうした点も考慮し計画していきます。

また、男女比率からも概ね年齢階層ごとに半数の女性職員が在籍しています。これは、本町が男女雇用機会均等法の下、現状、管理職である主幹級以上の職員 30 人中 8 人、26.7%の女性職員が在職しているなど女性職員の登用に積極的に取り組んできた結果であるといえます。

なお、職員の年齢別職員数は下記のとおりです。

単位：人



(2) 職員の補職別構成

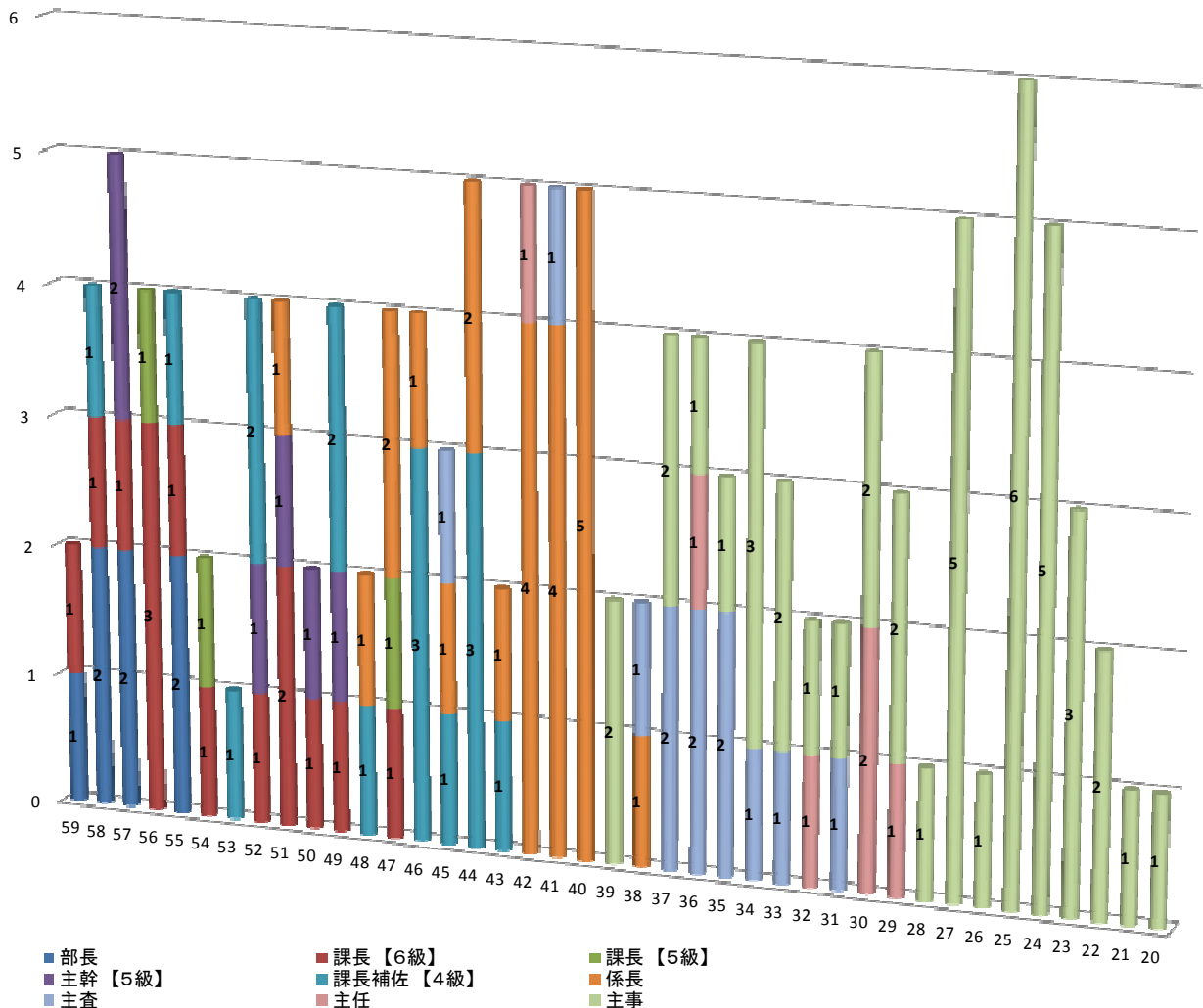
平成28年4月1日現在の各年齢別補職別職員数をみると、主事級の職員は、20歳から40歳までに分散しています。これは、社会人経験を経て採用されている職員が近年増加しており、採用時年齢が高い職員がいることが主な要因と考えられます。

主任級の職員は、在職年数が概ね10年の職員の割合が多く年齢的には30歳前後の職員が、主査級の職員では、在職年数が概ね15年の職員の割合が多く年齢的には35歳前後の職員が占めています。

係長級の職員は、在職年数が概ね20年の職員の割合が多く年齢的には40歳前後の職員が占めています。

なお、課長補佐級以上の職員は、行政組織の管理者としての役割から、年齢的な補職傾向はみられず、これまでの勤務評定や業務評価から適材適所の人事配置の原則に基づき人事管理している結果によるものと考えられます。

(単位:人)



3 類似団体職員数との比較

(1) 人口1万人当たり職員数の比較

「類似団体別職員数」は、一般行政部門及び普通会計部門について、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）から類似する市区町村をグループ分けし（類型区分）、そのグループ内での人口1万人当たりの職員数の平均値（加重平均）を算出し、職員数の比較を行うものです。

なお、他の市町村との比較を行う観点から、市区町村ごとに実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門の職員は除外しています。

本町の現状は、平成27年4月1日現在の人口1万人当たり職員数は、51.00人で平成23年度と比較すると0.70人減少しています。類似団体区分の「町村V-2」に属する団体は、全国に134団体あり、平成27年度の平均職員数は67.07人で本町の職員数が類似団体に比較して少ないことがわかります。

これは、職員数が平成23年度（135人）から平成27年度（141人）までに6人増加しているにもかかわらず、人口は平成23年度（23,926人）と平成27年度（24,706人）とを比較して780人増加していることが要因と考えられます。

また、類似団体区分の「町村V-2」に属する団体は、県内には本町を含め6団体ありこれらの団体を比較したものは下表のとおりです。

町村V-2（134団体）

（人口2万人以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次55%以上の団体）

【普通会計部門】

（単位：人）

年度 市町村名	H23	H24	H25	H26	H27
岐南町	51.70	51.95	49.55	48.61	51.00
笠松町	52.42	53.30	51.29	50.78	50.20
大野町	63.76	64.70	62.69	61.84	61.40
神戸町	68.47	69.46	66.25	65.21	68.79
養老町	79.34	78.18	78.45	80.06	81.58
揖斐川町	140.50	137.99	133.15	126.44	126.37

（出典資料：岐阜県市町村台帳）

なお、「類似団体別職員数の状況（平成27年4月1日現在）」（総務省自治行政局公務員部給与能率推進室）による分析の方法による単純値（※1）比較では次頁の結果となります。

(2)「類似団体別職員数の状況」を用いた分析

類似団体別職員数の単純値比較計算式

$$\text{当該団体の属する類型の人口1万人当たり職員数} \times \frac{\text{当該団体の平成27年1月1日現在住民基本台帳人口}}{10,000}$$

《町村》

普通会計 類型 V-2

$$67.07 \times \frac{24,706}{10,000} = 166 \text{ 人} \quad (\text{四捨五入})$$

平成27年4月1日現在の本町の普通会計職員数は126人と単純値比較では40人下回っていますが、これは、本町が清掃業務や保育教育園を民間委託していることや消防業務を一部事務組合の所管としていていることによって職員が配置されていない状況にあることが要因と考えられます。

こうしたことから実際に各部門に職員を配置している団体のみを対象とした単純値での中部門での比較及び修正値(※2)での小部門での比較は下表のとおりです。

(※1) 単純値

類似団体ごとの中部門以上の部門別の人口1万人当たり職員数の平均値を算出したもので、中部門や小部門に職員が配置されていない団体について考慮することなく集計し、平均値を算出しており、普通会計、一般行政部門、総務、民生等といった大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握する場合に適している。

(※2) 修正値

団体によっては、民間委託や一部事務組合等により、中・小部門に職員が配置されていない場合があるため、当該中部門、小部門に職員を配置している団体のみを対象とし、中・小部門ごと、及び、類似別団体ごとに、人口1万人当たり職員数の平均値を算出したもので、大部門よりも細かな中部門または小部門の職員数を比較する場合に適している。

様式1 大部門以上定員管理診断表

平成27年4月1日現在
住民基本台帳人口
24,706 人

類型	団体コード	都道府県名	市区町村名
V-2	213021	岐阜県	岐南町

大部門	職員数の増減					単純値及び修正値により算出した職員数との比較					
	26.4.1 現在 職員数	27.4.1 現在 職員数	増減	28.4.1 現在 職員数	増減	単純値による比較			修正値による比較		
						単純値 ×住基人口 10,000	超過数	超過率	修正値 ×住基人口 10,000	超過数	超過率
	A	B	B-A	C	C-B	D	E(B-D)	E/B×100	F	G(B-F)	G/B×100
人	人	人	人	人	人	人	%	人	人	%	
議 会	1	1	0	2	1	2	▲ 1	▲ 100	2	▲ 1	▲ 100
総務・企画	38	44	▲ 6	40	▲ 4	38	6	14	46	▲ 2	▲ 5
税 務	15	14	▲ 1	15	1	12	2	14	12	2	14
民 生	28	25	▲ 3	20	▲ 5	37	▲ 12	▲ 48	48	▲ 23	▲ 92
衛 生	8	10	2	10	0	14	▲ 4	▲ 40	38	▲ 28	▲ 280
労 働			0		0	0	0	#DIV/0!	2	▲ 2	#DIV/0!
農林水産	1	1	0	1	0	7	▲ 6	▲ 600	12	▲ 11	▲ 1100
商 工	1		▲ 1		0	3	▲ 3	#DIV/0!	7	▲ 7	#DIV/0!
土 木	7	8	1	9	1	14	▲ 6	▲ 75	22	▲ 14	▲ 175
一般行政計	99	103	4	97	▲ 6	128	▲ 25	▲ 24	188	▲ 85	▲ 83
教 育	19	21	2	21	0	30	▲ 9	▲ 43	68	▲ 47	▲ 224
消 防	2	2	0	2	0	8	▲ 6	▲ 300	37	▲ 35	▲ 1750
普通会計計	120	126	6	120	▲ 6	166	▲ 40	▲ 32	293	▲ 167	▲ 133
病 院			0		0						
水 道	3	3	0	3	0						
下 水 道	3	3	0	3	0						
交 通			0		0						
そ の 他	8	9	1	11	2						
公営企業等会計	14	15	1	17	2						
合 計	134	141	7	137	▲ 4						

様式2 中小部門定員管理診断表

平成27年4月1日現在
住民基本台帳人口
24,706 人

類型	団体コード	都道府県名	市区町村名
V-2	213021	岐阜県	岐南町

大部門	中部門	小部門	26.4.1	27.4.1	増減	28.4.1	増減	単純値× 住基人口 10,000	超過数
			現在 職員数 A	現在 職員数 B		B-A			
議会	議会		1	1	0	2	1	2	▲ 1
総務・ 企画	総務一般	総務一般 会計出納 管財 職員研修所 行政委員会	29	32	3	29	▲ 3	22	10
		企画開発	3	5	2	4	▲ 1	4	1
	住民関連	住民関連一般 防災 広報広聴 戸籍等窓口 町民センター等施設	6	7	1	7	0	11	▲ 4
		その他			0		0	0	0
税務	税務		15	14	▲ 1	15	1	12	2
民生	民生	民生一般 福祉事務所 児童相談所等 保育所 老人福祉施設 その他の社会福祉施設 各種年金保険関係 旧地域改善対策	28	25	▲ 3	20	▲ 5	37	▲ 12
衛生	衛生	衛生一般 市町村保健センター等施設 保健所 と畜検査 試験研究育成機関 医療施設 火葬場墓地	6	7	1	7	0	10	▲ 3
		公害			0		0	0	0
	清掃	清掃一般 ごみ収集 ごみ処理 し尿収集 し尿処理	2	3	1	3	0	3	0
		環境保全			0		0	1	▲ 1
労働	労働	労働一般 職業能力開発校 就労センター等施設			0		0	0	

(注) B、D欄は、平成27年4月1日現在職員を配置しているところのみ記入する。

様式2 中小部門定員管理診断表

平成27年4月1日現在
住民基本台帳人口
24,706 人

類型	団体コード	都道府県名	市区町村名
V-2	213021	岐阜県	岐南町

大部門	中部門	小部門	26.4.1	27.4.1	増減	28.4.1	増減	単純値× 住基人口 10,000	超過数
			現在 職員数 A	現在 職員数 B		B-A			
農林水産	農業	農業一般 試験研究育成機関	1	1	0	1	0	7	▲6
	林業	林業一般 試験研究育成機関			0		0	1	▲1
	水産業	水産業一般 漁港 試験研究育成機関			0		0	0	0
商工	商工	商工一般 中小企業指導 試験研究育成機関	1		▲1		0	2	▲2
	観光				0		0	1	▲1
土木	土木	土木一般 用地買収 港湾・空港・海岸	4	5	1	6	1	8	▲3
	建築		1	1	0	1	0	2	▲1
	都市計画	都市計画一般 都市公園	2	2	0	2	0	4	▲2
	ダム				0		0		0
	下水				0		0	0	0
教育	教育一般	教育一般 教育研究所等	5	7	2	7	0	7	0
	社会教育	社会教育一般 文化財保護 公民館 その他の社会教育施設	7	7	0	7	0	9	▲2
	保健体育	保健体育一般 給食センター 保健体育施設	3	3	0	3	0	4	▲1
	義務教育	小学校 中学校 特別支援学校(小・中学部)	4	4	0	4	0	4	0
	その他の 学校教育	高等学校 大学・短期大学 特別支援学校(高等部) 幼稚園 その他			0		0	6	▲6
消防	消防		2	2	0	2	0	8	▲6

(注)B、D欄は、平成27年4月1日現在職員を配置しているところのみ記入する。

本町では、青色部分には職員を配置しておらず、兼務等で職務を遂行しているため、単純値比較ではさらに5人を減じた161人との比較が適当と考えますが、それでも職員数は35人下回っていることとなります。

次に小部門別の修正値による比較を行うと次頁の表のとおりの結果となりました。

平成27年4月1日現在
住民基本台帳人口
24,706 人

類型	団体コード	都道府県名	市区町村名
V-2	213021	岐阜県	岐南町

大部門	中部門	小部門	26.4.1	27.4.1	増減	28.4.1	増減	修正値× 住基人口 10,000	超過数
			現在 職員数 A	現在 職員数 B		B-A			
議会	議会		1	1	0	2	1	2	▲1
総務 ・ 企画	総務一般	総務一般	17	18	1	18	0	16	2
		会計出納	4	4	0	4	0	3	1
		管財	2	2	0	2	0	2	0
		職員研修所	1	1	0	1	0	1	0
		行政委員会	1	1	0	1	0	1	0
	企画開発		3	5	2	4	▲1	4	1
	住民関連	住民関連一般	2	3	1	3	0	3	0
		防災	1	1	0	1	0	2	▲1
		広報広聴	1	1	0	1	0	2	▲1
		戸籍等窓口	2	2	0	2	0	6	▲4
町民センター等施設			0		0	2	▲2		
その他		4	6	2	3	▲3	3	3	
税務	税務		15	14	▲1	15	1	12	2
民生	民生	民生一般	10	8	▲2	11	3	14	▲6
		福祉事務所			0		0	3	▲3
		児童相談所等			0		0		
		保育所	16	15	▲1	7	▲8	22	▲7
		老人福祉施設	1	1	0	1	0	1	0
		その他の社会福祉施設			0		0	4	▲4
		各種年金保険関係	1	1	0	1	0	2	▲1
		旧地域改善対策			0		0	2	▲2
衛生	衛生	衛生一般	6	7	1	7	0	6	1
		市町村保健センター等施設			0		0	7	▲7
		保健所			0		0		
		と畜検査			0		0		
		試験研究育成機関			0		0		
		医療施設			0		0	5	▲5
		火葬場墓地			0		0	1	▲1
	公害			0		0	1	▲1	
	清掃	清掃一般	2	3	1	3	0	3	0
		ごみ収集			0		0	6	▲6
		ごみ処理			0		0	2	▲2
		し尿収集			0		0	2	▲2
	し尿処理			0		0	2	▲2	
環境保全			0		0	2	▲2		
労働	労働	労働一般			0		0	1	▲1
		職業能力開発校			0		0		
		就労センター等施設			0		0	1	▲1

(注) B、D欄は、平成27年4月1日現在職員を配置しているところのみ記入する。

平成27年4月1日現在
住民基本台帳人口
24,706 人

類型	団体コード	都道府県名	市区町村名
V-2	213021	岐阜県	岐南町

大部門	中部門	小部門	26.4.1	27.4.1	増減	28.4.1	増減	修正値× 住基人口 10,000	超過数
			現在 職員数 A	現在 職員数 B		B-A			
農林水産	農業	農業一般	1	1	0	1	0	7	▲6
		試験研究育成機関			0		0		
	林業	林業一般			0		0	2	▲2
試験研究育成機関				0		0			
水産業	水産業一般	漁港			0		0	1	▲1
		試験研究育成機関			0		0	2	▲2
	試験研究育成機関			0		0			
商工	商工	商工一般	1		▲1		0	2	▲2
		中小企業指導			0		0	1	▲1
		試験研究育成機関			0		0	1	▲1
	観光			0		0	3	▲3	
土木	土木	土木一般	3	4	1	5	1	7	▲3
		用地買収	1	1	0	1	0	2	▲1
		港湾・空港・海岸			0		0	2	▲2
	建築		1	1	0	1	0	2	▲1
	都市計画	都市計画一般	1	1	0	1	0	4	▲3
		都市公園	1	1	0	1	0	1	0
	ダム				0		0	1	▲1
下水				0		0	2	▲2	
教育	教育一般	教育一般	5	7	2	7	0	7	0
		教育研究所等			0		0	1	▲1
	社会教育	社会教育一般	3	3	0	3	0	4	▲1
		文化財保護	1	1	0	1	0	2	▲1
		公民館	2	2	0	2	0	3	▲1
		その他の社会教育施設	1	1	0	1	0	3	▲2
	保健体育	保健体育一般	2	2	0	2	0	2	0
		給食センター	1	1	0	1	0	4	▲3
		保健体育施設			0		0	2	▲2
	義務教育	小学校	2	2	0	2	0	4	▲2
		中学校	2	2	0	2	0	2	0
		特別支援学校(小・中学部)			0		0		
	その他の学校教育	高等学校			0		0	21	▲21
大学・短期大学				0		0			
特別支援学校(高等部)				0		0			
幼稚園				0		0	12	▲12	
その他			0		0	1	▲1		
消防	消防			0		0	37	▲35	

(注) B、D欄は、平成27年4月1日現在職員を配置しているところのみ記入する。

本町では、青色部分に職員を配置しておらず、類似団体修正値職員数としての293人から職員配置していない93人と保育教育園の民営化(11人)と常備消防の一部事務組合への移管(東消防署28人)人数39人を除く161人との比較が適当となり、単純値比較同様の比較人数となります。

(3) 定員回帰指標との比較

「定員回帰指標」は、人口と面積の2つの説明変数のみで職員数を試算する簡素で分かりやすい指標であり、実職員数を被説明変数として多重回帰分析を行う住民説明に適した指標として重要な役割を果たす指標であると考えられています。

定員回帰指標の方程式

$$\text{試算値（一般行政部門職員数）} = a \times X1（人口） + b \times X2（面積） + c（一定値）$$

X1：当該団体の人口（千人）

※1 a、b、cは定員管理調査結果から

X2：当該団体の面積（km²）

※2 普通会計：aは小数点第2位、

a：人口千人当たりの係数

bは小数点第3位で四捨五入

b：面積1km²当たりの係数（各人口区分毎）

※3 cは一の位で四捨五入

c：一定値

〈町村〉

普通会計

	人口係数 (a)	人口 (X1)	面積係数 (b)	面積 (X2)	一定値 (c)
類型 V類	4.4	24.70	0.17	7.910	95

205 人

これらいずれの類似団体職員数の分析方法からも本町の職員数は類似団体平均職員数を下回る結果となっており、中部門・小部門での比較からも普通会計職員数としては、161人が理想の職員数であることがわかります。

IV 定員適正化計画の目標

1 計画期間

本計画の計画期間は、本年度策定する第5次岐南町行政改革大綱と整合を図るため、平成29年度から平成33年度までの5年間とする。

2 定員適正化計画の目標

平成33年4月1日の職員数 161人

定員管理診断表による類似団体別職員数の比較では、現状での職員数は平均値を下回っていますが、これは正規職員の人員不足を非正規職員（嘱託職員、臨時職員）で充足させている状況にあり、今後の少子高齢化への対応を考慮した場合、適正な職員配置が必要です。

しかしながら、行政を取り巻く財政状況は厳しい状況が続くことを加味し、本計画期間中の人口増加や行政需要の多様化に対応するためには、現状より20人増加の161人とする。ただし、これは同時に充足していない職員を非正規職員の雇用で対応している現実があることから、非正規職員数の削減も同時に進めていくことが前提となります。

国の『経済財政運営と改革の基本方針2016』では、自治体の公共サービスについて、「窓口業務の適正な民間委託の加速や、自治体クラウド等をはじめとするICT化・業務改革及び自治体間の境界を越えた広域化・共同化を、強力で推進する。」としていることから、今後の民間委託の推進状況によっては、計画目標の職員数を再検討すべきであることも考慮しなければなりません。

V 定員適正化計画の基本方針と取組

1 基本方針

今回策定する岐南町定員適正化計画においては、行政サービスを維持向上させるため行政需要に適切に対応するとともに、一方で財政状況を踏まえながら効率的な行政運営を目指すことを目的として計画的な職員採用により、定員目標の達成と職員の年齢構成の平準化を図ります。

なお、計画期間においては新たな行政需要への対応や組織機構の見直し等が必要となった場合、柔軟な対応ができるよう必要に応じて計画を見直すこととします。

2 実現に向けた取組方針

(1) 組織・人員配置の見直し

複雑多様化する住民ニーズや新たな行政課題に迅速で柔軟に対応できる効率的な組織を構築するため、事務事業の評価に基づく見直しや施策・事業の内容と業務量を的確に分析し、総合計画や行政改革推進大綱など定められたまちづくりの方向性や将来的な行政需要の動きを推計し、その結果に基づき、行政組織の再編も視野に組織運営の効率化・スリム化を進めるとともに、職員をより優先度の高い施策の遂行や課題解決のための要員として振り向けるよう効率的・効果的な任用と配置を進めます。

(2) 職員の意識改革と人材育成

限られた人員による質の高い行政サービスを提供するため、「岐南町人材育成基本方針」に基づき、職員の意識改革をはじめとして、事務処理能力、問題解決能力及び政策形成能力等を強化する実践的な研修等を実施するほか、自己啓発の促進を図る取組を進めます。

(3) 外部委託の推進

町としても、こうした方針を踏まえ行政の役割と責任を「民間でできるものは民間に任せる」、「職員は職員でなければできない業務に集中する」という基本方針のもと、アウトソーシングできる業務と職員が直接担うべき業務を精査し、外部委託を推進するとともに新たな民間委託の導入や指定管理者制度の活用をさらに推進します。

(4) 任用、勤務形態の多様化

公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢の段階的引き上げに伴い、今後、60歳での退職職員の無収入期間が長くなることが想定されることから、定年後の就労希望者が増えてくることが予想されます。

また、特定の資格・経験等が必要な専門的業務については、業務内容に適した専門性を有する嘱託職員等を積極的に活用することにより、行政サービスの変化や多様化に的確に対応できるよう、多様な勤務形態の職員の活用を今後も進めていきます。

Ⅵ 今後の定員管理

職員の定員管理については、行政経営改革、財政健全化、町民への説明責任といった観点からも、地方公共団体が常に主体性を持って取り組んでいくべき課題であり、まずは本計画に基づいた定員管理を行い、着実な目標達成を目指します。

ただし、将来的には、本計画を発展させた更なる計画の策定と計画に沿った定員管理が必要であり、国が提唱する『一億総活躍社会の実現』に向けた『働き方改革』による職員の長時間労働を是正し、職員のワーク・ライフ・バランスの一層の推進が、時代の変化に対応できる行政運営の実現に資することに繋がります。

簡素で効率的な行政運営の在り方について、組織と職員数の両面から、今後も不断の見直しを検討していきます。