

# 定員適正化計画

平成23年3月

宇治田原町

## 1 これまでの定員管理の状況

平成18年3月に策定した前計画においては、計画最終年度（平成22年度）の職員数について、127人（一般行政88人、特別行政23人、公営企業等16人）としていたが、介護保険事業また地域包括支援センター事業等の福祉分野の需要の拡大に伴い、増員した部門があったものの事務事業の見直し等を行い一般行政部門については減員を行った。

その結果、平成22年度の職員数については127人（一般行政86人、特別行政22人、公営企業等19人）であり、全体における定員適正化計画数においては±0という状況にある。

社会経済情勢は依然として不透明な状況にある今日において、地域主権による地方分権の流れを見極めつつ、住民ニーズの多様化・高度化に対応し、将来像に掲げている「心をつなぎ ともに創る 茶文化のまち」の実現をめざし、住民との協働のまちづくり、次代を切り拓く施策の実施、自主・自立の財政基盤の確立を基本方針として、「宇治田原町第4次まちづくり総合計画」を着実に実行しなければならない。

このような状況の中、効率的な行財政運営により行政の使命である住民福祉の向上に取り組むため、職員の事務能力向上、事務事業の合理化、行政需要に効果的かつ柔軟に対応できる組織の改革を行う等、定員適正化計画を定め、適切な職員数の管理を行うものである。

### 部門別職員数の推移

部門		区分	職員数(人)					対前年増減数(人)					
			H18	H19	H20	H21	H22	H18	H19	H20	H21	H22	
一般行政	議会		2	2	2	2	2						
	総務		24	24	23	23	23	▲1		▲1			
	税務		7	7	6	6	7			▲1		1	
	労働												
	農林水産		9	9	8	8	6			▲1		▲2	
	商工		2	2	2	2	2						
	土木		8	8	8	8	9					1	
	小計		52	52	49	49	49	▲1		▲3			
	民生		26	26	27	27	26			1		▲1	
	衛生		11	11	11	11	11						
	小計		37	37	38	38	37			1		▲1	
	一般行政計		89	89	87	87	86	▲1		▲2		▲1	
特別行政	教育		24	24	23	22	22			▲1	▲1		
	消防												
	特別行政計		24	24	23	22	22			▲1	▲1		
公営企業等	水道		6	6	6	6	6	▲1					
	下水道		6	6	6	6	5					▲1	
	その他		5	5	8	8	8	1		3			
	公営企業等計		17	17	20	20	19			3		▲1	
合計			130	130	130	129	127	▲1			▲1	▲2	

## 2 類似団体別職員数との比較

類似団体別職員数と比較した結果、平成21年4月1日現在で、一般行政職員は単純値で6人超過、修正値で1人超過、普通会計全体では単純値で6人超過、修正値で5人超過していることとなります。

### 類似団体との比較

部門別	職員数 H21.4.1 ①	単純値による比較			修正値による比較			【参考】 H22.4.1 職員数
		類似団体の職員数 ②	超過数 (①-②) ③	超過率 ③/① ×100 ④	類似団体の職員数 ④	超過数 (①-④) ⑤	超過率 ⑤/① ×100	
議 会	2	2			2			2
総 務	23	24	▲ 1	▲ 4.3	23			23
税 務	6	7	▲ 1	▲ 16.7	7	▲ 1	▲ 16.7	7
民 生	27	22	5	18.5	23	4	14.8	26
衛 生	11	9	2	18.2	12	▲ 1	▲ 9.1	11
農林水産	8	7	1	12.5	8			6
商 工	2	2			2			2
土 木	8	7	1	12.5	9	▲ 1	▲ 12.5	9
一般行政計	87	81	6	6.9	86	1	1.1	86
教 育	22	20	2	9.1	18	4	18.2	22
消 防		2	▲ 2					
普通会計計	109	103	6	5.5	104	5	4.6	108
水 道	6							6
下 水 道	6							5
その他	8							8
公営企業等計	20							19
合 計	129							127

※単純値は全類似団体で算出した平均職員数、修正値は職員配置が行われている団体の平均職員数。

- ① 類似団体別職員数は、すべての市区町村を対象にして、その人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準として、いくつかのグループに分け、グループに属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、グループごとに人口1万人当たりの職員数を算出し、そのグループを類似団体として職員数の比較をするものです。  
なお、他の市町村との比較を行う観点から、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は除外し、普通会計職員数を対象としています。
- ② 類似団体の数値は、職員数：平成21年4月1日現在地方公共団体定員管理調査による職員数を使用しています。
- ③ 本町は、Ⅲ-2型であり、人口：10,000人～15,000人、産業構造：Ⅱ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次55%以上の団体に該当しています。

### 3 定員適正化の目標

#### (1) 基本方針

地方分権の推進に伴う権限委譲、少子・高齢化等の一層の進展、住民の価値観の多様化、安心・安全、環境などに対する関心の高まり等社会経済情勢が大きく変化しています。今後ますます多様化・複雑化していく中で、住民福祉の向上のための事務事業の変化に的確・柔軟かつ弾力的に対応でき、最小の経費で最大の効果を挙げる必要があります。

定員管理については、スクラップ・アンド・ビルドの徹底を基本として、従来以上に極力定員の縮減を行うとともに、増員の抑制をすること、あわせて、限られた人的資源を有効活用するために職員の資質の向上を図り、適材適所等により貴重な人材の有効活用を進めていきます。

#### ①行政組織の検証・見直し

業務の多様化や量に応じて、戦略を持った行政運営を進めるため、常に組織・機構を検証するとともに、事務の効率化はもちろんのこと、住民にとってわかりやすく、利用しやすい柔軟で機動的な組織・機構を構築します。

#### ②事務の合理化・簡素化の推進

行政事務全般について見直しを行い、行政サービスの低下に配慮しつつ民間委託を推進します。また、事務の効率化、迅速化、正確化を図るため更なる電子化の推進に努めます。

#### ③職員の意識向上と人材育成

職員一人ひとりが、全体の奉仕者であるという自覚のもとに、常に職務に対し意欲と責任を持って取り組み、能力を最大限に発揮できる仕組みづくりを進め、時代の変化に的確に対応できる人材の育成を積極的に推進していきます。

#### ④ 新規採用職員の抑制

専門職員を除き新規採用職員の採用について、業務に支障がないことを配慮しながら、従来以上に極力定員の縮減を行うとともに、増員の抑制に努めます。また、技能労務職については、原則退職者不補充とし、新規採用は行わず、臨時的任用により対応します。

#### ⑤民間委託等の推進

行政運営の効率化及び住民サービスの向上とコスト縮減についても十分に配慮し、民間委託等を積極的かつ計画的に進め、定員の削減に努めます。

#### (2) 計画期間

平成23年度～平成27年度

#### (3) 目標職員数

平成22年4月1日現在の職員数127人を基準として、平成27年4月1日までに2名を純減し、125名とします。

①年度別目標職員数

区 分	計 画						増減数 ②-①	増減率
	H22 ①	H23	H24	H25	H26	H27 ②		
普通会計	108	107	108	107	106	106	▲ 2	▲ 1.9
一般行政	86	86	86	86	85	85	▲ 1	▲ 1.2
特別行政	22	21	22	21	21	21	▲ 1	▲ 4.5
公営企業等	19	19	19	19	19	19		
合 計	127	126	127	126	125	125	▲ 2	▲ 1.6

②退職予定及び採用計画

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	増減数	増減率
4月1日職員数	127	126	127	126	125	125	▲ 2	▲ 1.6
退職予定者数	4	2	2	3	1	4		
採用予定者数	3	3	1	2	1	4	1	
翌年4月1日職員数	126	127	126	125	125	125	▲ 1	▲ 0.8

※ 退職者予定数は当該年度の4月1日から3月31日に退職する者で、採用予定者数は4月2日から翌年度4月1日の間に採用する者であり、退職予定者数は、定年退職者のみの数値である。