

# 雄武町定員管理適正化計画

平成20年度～平成24年度

雄 武 町

(平成20年3月)

# 定員管理適正化計画

## 1. はじめに

少子高齢化による本格的な人口減少時代の到来、環境問題の深刻化、高度情報化の急速な進展、地域格差の拡大、規制緩和や地方分権の推進など社会経済情勢が大きく変化する中で、本町においても様々な行政課題や、ますます多様化する住民ニーズに的確に対応できるよう体制を強化し、町民の福祉の向上と活力ある町づくりを進めて行くことが求められております。

今後、財政規模の縮小など、さらに厳しい状況が懸念される中、行政評価システムの活用などによる事務事業の点検を行い、地域住民や民間に委譲することが適当な行政サービスについて引続き検討し、行政自らが担う役割を重点化して行政の範囲と規模を見直しながら、効率的で効果的な行政体制の確立を図るとともに、行政需要の動向を見極めながら、それを支える職員の定員適正化を目的として本計画を策定するものです。

## 2. 計画期間

平成20年度から平成24年度までの5年間とし、計画の推進状況や行政組織の変化、社会経済情勢の動向に応じて計画の見直しを行います。

## 3. 対象職員

計画の対象とする職員は、常時勤務する一般職の職員（教育長を含む）とする。ただし、他団体への派遣職員及び育児休業者は除きます。

## 4. 年度別職員数の推移

(人)

年 度	H 1 5	H 1 6	H 1 7	H 1 8	H 1 9	H 1 5 ~ 1 9
職員数	1 6 9	1 6 2	1 3 2	1 3 0	1 2 9	4 0
前年度比		7	3 0	7	1	

職員数は各年度4月1日現在です。

平成17年度の大幅な職員数の減少は、公営の特別養護老人ホーム及びデイサービスセンターの指定管理者制度導入によるものです。

## 5. 目標

雄武町においては、第3次行政改革基本方針（平成14年度～18年度）に基づく取り組みを推進する中で、指定管理者制度の導入や新規採用の抑制などにより、職員数の最大限の削減に努めてきました。

本計画においては、これまでの削減実績を踏まえ、当面、「平成20年4月1日現在の職員数131人を平成24年4月1日現在には5人減の126人」とし、組織の運営が持続可能な職員数の維持を目標とするとともに、さらなる削減について並行して検討することとします。

## 6. 年度別数値目標

(人)

年度	H20	H21	H22	H23	H24
職員数	131	129	128	126	126
退職者数	5	2	4	8	3
採用者数	6	0	3	6	3
増減数	+1	2	1	2	0

職員数及び採用者数は各年度4月1日現在です。

各年度の退職者数は、前年度の退職者です。

今後、組織機構の見直しや、勸奨退職、自己都合退職等の状況により変更があります。

7. 部門別数値目標

(人)

区 分		H 2 0	H 2 1	H 2 2	H 2 3	H 2 4	H 2 0 ~ 2 4
一般行政	職員数	8 5	8 3	8 2	8 1	8 1	4
	対前年 度増減		2	1	1	0	
特別行政	職員数	9	9	9	9	9	0
	対前年 度増減		0	0	0	0	
公営企業 等	職員数	3 7	3 7	3 7	3 6	3 6	1
	対前年 度増減		0	0	1	0	
計	職員数	1 3 1	1 2 9	1 2 8	1 2 6	1 2 6	5
	対前年 度増減		2	1	2	0	

職員数は、各年度4月1日現在です。

一般行政～総務、税務、土木、民生等の部門です。

特別行政～教育部門です。

公営企業～病院の公営企業及び簡易水道・下水道の特別会計の部門です。

今後、組織機構の見直しや、勸奨退職、自己都合退職等の状況により変更があります。

8. 定員適正化に向けた主な方策

(1) 行政運営の効率化

行政需要の変化に機敏に対応していくため、必要に応じて適切な組織の統廃合等を行い、効率的な行政組織の構築に努める。

## ( 2 ) 職員の人材育成と適材適所の配置

環境の変化等にも柔軟に対応した効率的な行政運営を行うため、職員研修等を一層充実し、職員個々の意識改革及び資質の向上を図るとともに、「職員の勤務評定システム」を活用し、行政需要や環境の変化に応じた職員の適材適所の配置に努める。

## ( 3 ) 民間活力の導入と町民協働の推進

民間への委託や指定管理者制度の活用が適当である事務事業や施設管理については、「第4次雄武町行政改革基本方針」に基づいて引き続き推進するとともに、町民のより広範な行政参加のもと、町民と行政がお互いにパートナーとして、それぞれの役割を分担しながら町づくりの推進に努める。