

定員管理適正化計画（第5次）

平成27年度～平成31年度

喜 界 町

（平成26年12月）

定員管理適正化計画

1. はじめに

地方自治体を取り巻く社会情勢が急激に変化する中、少子高齢化による本格的な人口減少時代の到来、それに伴う社会保障制度に対する不安、安心安全意識の高まり等、住民サービスに対する新たな期待も寄せられています。

一島一町である本町の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質を強化し、町民の福祉向上と活力ある町づくりを進めていくことが求められています。

従前より厳しい財政状況の中、住民サービスを低下させることなく効率的な自治体運営を維持するために様々な行財政改革を進めてきましたが、今後も地方自治体を取り巻く社会情勢の変化等更に厳しい状況が懸念される中、組織機構や事務事業の見直し、地域住民や民間に委譲することが望ましい行政サービスについて引き続き検討し、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、更には全ての行政サービスを完結させなければならない一島一町である本町ならではの事情を勘案しながら、それら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27年度から平成31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

年度	H22	H23	H24	H25	H26	H22～H26
職員数	168	164	161	161	161	△7
前年度比	—	△4	△3	0	0	—

※職員数及び採用者数は各年度4月1日現在です。

5. 目標

喜界町においては、集中改革プラン及び第3次定員管理適正化計画（平成17年度～平成21年度）に基づく取り組みを推進する中で、事務事業の見直しや退職者不補充等により職員数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26年4月1日現在の職員数161人を平成31年4月1日現在には5人減の156人」とし、組織運営が持続可能な職員の維持を目標としながら、更なる削減についても並行して検討することとします。

6. 年度別数値目標

年度	H27	H28	H29	H30	H31	H27～H31
職員数	158	157	154	155	156	—
退職者数	10	7	8	2	2	29
採用者数	7	5	5	3	3	23
割愛職員復帰		1				1
増減数（対前年度）	△3	△1	△3	1	1	△5

※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早期退職自己都合退職の等の状況により変更があります。

7. 部門別数値目標

区分	H27	H28	H29	H30	H31	H27~H31
議会	2	2	2	2	2	0
増減						
総務	10	11	10	10	11	1
増減		1	△ 1		1	
企画	9	8	8	8	8	△ 1
増減		△ 1				
税務	9	9	9	9	9	0
増減						
保健福祉	23	23	23	24	24	1
増減	△ 1			1		
住民	9	9	9	9	9	0
増減						
会計	2	2	2	2	2	0
増減						
産業振興	18	19	19	19	19	1
増減		1				
建設	13	13	13	13	13	0
増減						
水環境	11	11	11	11	11	0
増減						
農委	3	3	3	3	3	0
増減						
教委総務	19	18	17	17	17	△ 2
増減		△ 1	△ 1			
生涯学習	13	13	13	13	13	0
増減						
支所	2	2	2	2	2	0
増減	△ 1					
特老	15	14	13	13	13	△ 2
増減	△ 1	△ 1	△ 1			
計	158	157	154	155	156	△ 2
増減	△ 3	△ 1	△ 3	1	1	

※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早期退職自己都合退職の等の状況により変更があります。

8. 定員管理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ます。

(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「人事評価制度」を導入し、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。

また、臨時職員の配置の見直しや再任用制度を検討し、配置の必要性や雇用期間を充分精査して臨時職員及び再任用の活用を図ります。

(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な事務事業や施設管理については引き続き検討するとともに、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民や各種団体との協働の町づくり推進に努めます。

また、特別養護老人ホーム民営化の際には、更なる計画の見直しが必要となります。