

# 檜原村定員管理計画



平成19年3月  
東京都 檜原村

## 1 定員管理計画策定の趣旨

檜原村では地方分権の推進や村の自立に向け、新たな事業展開が求められており、厳しい財政環境が続く中、より一層の効率的な施策の展開が重要となっている。

このように大きく変化し、複雑多様化する行政ニーズに的確に対応するため、村では平成18年2月に策定した檜原村行政改革大綱に基づいた事務事業の改善、組織の簡素・効率化などに積極的に取り組んでおり、さらに行政サービスの内容と業務量に応じた適正な職員配置と計画的な定員管理を行い、簡素で効率的な行財政運営に努める必要がある。

また、本村では歳入の伸びが期待できない現状を踏まえ、更なる行政コストの削減は重要であり、特に人件費の抑制・削減は避けて通れない課題である。

そこで、檜原村行政改革大綱に基づき定員管理計画を策定し、計画的に職員削減に向けた定員管理に取り組むものである。

## 2 定員管理計画の目標

### (1) 計画期間

平成19年度から平成23年度までの5年間とする。

### (2) 対象職員

計画の対象は、全部門（一般行政、教育部門、公営企業等）の常勤する職員とする。

なお、他団体等への派遣職員は計画上の職員数から除外し、他団体等からの派遣受け入れ職員は職員数に含めることとする。

### (3) 計画目標

「今後の行政改革の方針」（平成16年12月24日閣議決定）及び定員モデル、類似団体職員数の状況、人件費やこれまでの定員管理の実績を踏まえ、平成17年4月1日現在の総職員数60人を平成22年4月1日の5年間で3人（5.0%）を削減し、平成24年4月1日現在の総職員数の目標を56人とする。

### 3 これまでの職員数の推移と定員管理の取組み

檜原村の職員数は、平成17年4月1日現在総数60人で、内訳は一般行政38人、特別行政の教育部門7人、公営企業等（病院事業、水道事業、下水道事業、健康保険事業、介護保険事業）16人となっている。

本村では、これまでも毎年度の個別の行政需要との整合性を図りながら、計画的な採用・退職管理を行い均衡のとれた職員配置を検討しつつ定員の適正化に取り組んできた。

また、平成7年度の総数と比べると10人の減少となっており、人口の減少や社会情勢に応じた適正な事務事業の見直しに伴う組織改正や各種の電算システム化を推進し、総職員数を削減してきた。

#### 過去10年間の職員数の推移

部門	区分	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17
一般行政 部 門	職 員 数(A)	47	46	44	44	43	44	42	42	44	42	38
	対前年度増 減数		1	2	-	1	1	2	-	2	2	4
特別行政 部 門	職 員 数(B)	9	10	10	9	8	8	7	6	6	6	6
	対前年度増 減数		1	-	1	1	-	1	1	-	-	-
公営企業 等	職 員 数(C)	14	14	14	14	16	16	18	17	17	16	16
	対前年度増 減数		-	-	-	2	-	2	1	-	1	-
合 計	職 員 数(D) (A)+(B)+(C)	70	70	68	67	67	68	67	65	67	64	60

#### 定員モデルとの比較

一般行政部門を自治体の職員数の参考となる「定員モデル数」と比較すると平成15年度の超過数2人を最高にその後減少し、平成18年度においては4人の減員となっている。

項目	H14	H15	H16	H17	H18
檜原村対象職員数(A)	42	44	42	38	38
定員モデル試算値(B)	42	42	42	42	42
超過数(A)-(B)	-	2	-	4	4

「定員モデル」とは人口、世帯数、行政面積、道路延長などの行政需要と密接に関連すると考えられる指標と職員数の関係を分析し、これに基づいて地方自治体の参考となる職員数を算式により求められた職員数です。

## 4 定員管理の方策

定員管理の具体的手法は、次の手法を総合的に組み合わせ実施し、目標達成を目指すものとする。

### (1) 組織・機構の見直し

複雑多様化する行政需要に的確に対応できるよう簡素で効率的な業務執行体制となる組織・機構の見直しを図り、係の統廃合を行う。

### (2) 事務事業の見直し

事務事業の見直しと検証を継続的に行い、業務の効率化を図るとともに外部委託を推進する。

### (3) 職員の適正な配置

計画した職員数の中で、新規行政需要や業務量の変化に柔軟に対応し、常に業務量に見合った適正な職員配置に努め、人事異動については定期異動に限らず必要に応じて実施し、変化する業務量に対応する。

### (4) 職員採用の抑制

退職予定者による職員の減員に伴う、行政サービスの低下を招かぬよう業務量に応じた人事異動や非常勤職員等の活用で対応し、新規採用を抑制する。

また、技能労務職員については、原則、不補充の方針のもと新規採用を抑制する。

### (5) 再任用職員の活用

新たに再任用制度を構築し、専門的な知識・経験が必要とされる業務分野について、再任用職員を活用し新規採用を抑制する。

## 5 年次別計画の目標

今後、社会情勢の変化や地方分権による事務量の増加も予想されるが、本計画に沿った取り組みを進め、職員の減員を図りつつ運営可能な体制を構築し、最少の人員で最大の行政効果を上げることを目指し、全体のスリム化に向けて採用者を絞りながら目標達成に向けて努力するものとする。

年次別目標職員数

各年度4月1日現在

項目	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H17と H21 比較
職員数	60	61	61	59	57	57	56	56	3
採用予定者	1	1	2	-	-	-	3	1	4
年度内退職 予定者	-	3	2	2	-	4	1	3	7
増減数	1	2	-	2	-	4	1	-	5.0%

部門別目標職員数

項目	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H17と H21 比較
一般行政職	38	38	37	36	35	35	35	35	3
教育部門	6	6	7	7	6	6	6	6	-
公営企業等	16	17	17	16	16	16	15	15	-
職員数	60	61	61	59	57	57	56	56	3
増減数	1	2	-	2	-	4	1	-	5.0%