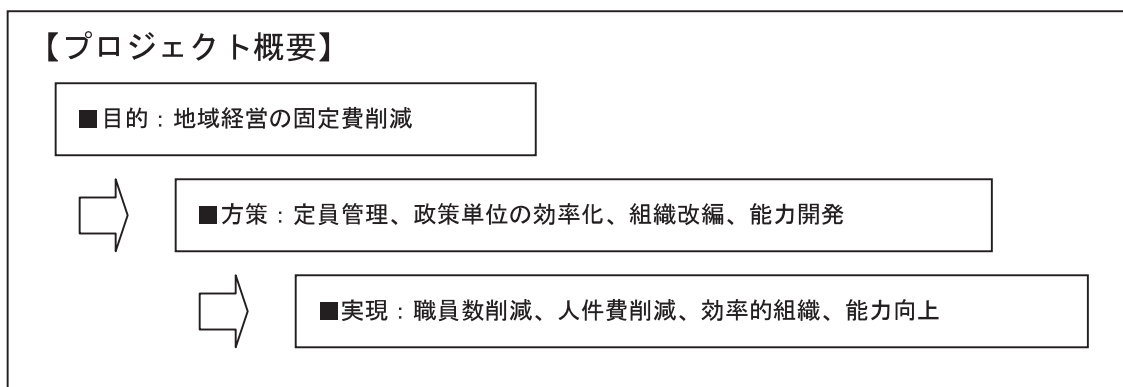


# 1. 行政体質改善プロジェクト



## (1) 目的

地域経営の固定費削減を実現するため、組織体制を見直すとともに定員管理を徹底し、さらに、職員の能力開発を積極的に行うことによって、少数精鋭の行政組織へと体質改善を行います。

## (2) 概要

本町の職員数は、ピーク時の238人（平成11年度）と比較すると、平成17年度現在9.2%減の216人となっています。しかしながら、今後の厳しい財政状況を考えると、引き続き行財政改革のための知恵を絞っていかなければなりません。

これからの5年間では、団塊の世代\*が退職時期を迎えます。退職者数に対して採用者数を限定することによって職員のさらなる削減を実行し、県内で最もスリム化した効率のよい行政組織の確立を目指します。

また職員削減によるサービス低下を防ぐため、公共施設の維持管理を中心に民間委託を進めるとともに、職員個々の資質の向上と組織力の強化に取り組めます。

## (3) 5年間の目標

- 職員数を6.48%削減します。
- 職員の人件費を約2億4千万円削減します。
- サービスの質が維持できるよう効率的な組織を創ります。
- これからの地域課題に対応するための職員育成に努めます。

指 標	平成 17 年度	平成 22 年度
職員総数 (単位：人)	216人	202人 (対 H17 年度比 6.48%減)
職員 1 人あたりの人口 (単位：人)	142.45人 (県内第 4 位)	160.86人 (県内第 1 位) (※1)
職員人件費の総額 (単位：千円)	年間人件費 1,630,923千円	年間人件費 1,524,153千円 (※2) <u>累積削減額 246,174千円</u>

(※1 分母となる人口は、予測値)

(※2 町長、助役、収入役、教育長は含みません)

#### **(4) 実現するための方策**

##### ①定員適正化計画による退職補充の精査

組織機能を維持するために、例年、退職者に合わせて新規採用者を計画的に補充してきましたが、今後 10 年間の財政予測からも分かるとおり、固定費に関しては一層の削減策が必要となっています。行政サービスの根幹を成す人件費についても、長期的な視点で職員年齢構成などを精査しながら、適切な職員定員管理を行います。

##### ②政策単位の効率化対策

各分野の施策の進捗と行政課題の変化に合わせて、人的資源の適切な配分が求められます。またコンパクトな組織を目指すことで、地域課題に対する多様な連携が容易になり、効率的な施策展開が可能になるだけでなく、「タテ割り行政」の弊害も減らすことができます。

具体的には、分野別の政策単位でそれぞれ効率化目標を掲げ、積極的に業務を外部委託していくとともに、組織的な連携を強化することで一体的な改革を進めていきます。

なお外部委託を進めることで、当然委託料などの経費は増加することになりますが、総合的に判断すれば、必ず固定費の削減に直結するものです。

- ・ 公共施設の維持管理経費の削減  
上下水道業務の統合と業務委託
- ・ 指定管理者制度\*の導入  
保育園 2 園、児童館 2 館および学童保育所 4 箇所へ導入
- ・ 大学等との業務連携  
専門性を生かした業務委託

- ・ 適切な事務分担による合理化  
任意団体の事務局に関する事務について整理

### ③組織の改編

社会環境の変化などによる住民ニーズや行政課題の多様化に対し、迅速かつ柔軟に対応できる組織が必要になります。また組織の拡散による非効率や硬直化も、同時に防がなければなりません。

限られた人的資源を最大限に生かすために、効率的な組織運営の仕組みを確立します。

- ・ 機構のスリム化
- ・ 横断的な専門ポストの検討

### ④職員の能力開発

職員削減によるサービスの維持と更なる向上を目指すためには、それを支える人材育成が大前提になります。

またこれからは、職員一人ひとりが単一の職務だけを忠実にこなすというだけでなく、常に未知の分野についての研鑽に努め、日々変化する地域課題に対応していくことが求められていることから、「多機能職員」の養成を人材育成の指針としていきます。

- ・ 人事評価制度の充実
- ・ 勤務実績の給与への反映
- ・ 職員研修体系の再構築
- ・ 他機関との人事交流
- ・ 職員による地域担当制度の導入
- ・ 情報収集能力の向上