

■前提条件（関連計画の整理）

地方自治体を取り巻く厳しい環境の中で、持続可能な行政運営を確保するためには、今後も組織のスリム化や職員削減など、さらなる行財政改革が不可欠な状況であることから、今回の検討については、以下の関連計画を整理し検討することとします。

【関連計画】

○笠間市行財政改革大綱（平成 19 年 3 月）

組織機構の合理化

市民ニーズの迅速な把握やスピーディーな意思決定・対応をするため、個々の職員の責任と権限を明確にし、意思形成過程が簡素な組織編制を行います。

また、行財政改革における行政の効率化と総人件費の抑制の観点から、職員の削減は避けて通れない課題であることから、職員の減少に見合った組織機構について、常に検証し見直します。

(1) 組織・機構の見直し

市民ニーズや社会経済の変化に即応した行政サービスを効率的かつ効果的に展開できるよう、政策形成や政策審議機能の充実強化に努めます。また、8万人都市を運営していく組織として「本所」と「支所」のあり方を検討し、減少する職員で対応できる組織を構築します。

さらに、行政の機能性や部門間の連携に配慮しながら、簡素で機能的な組織の見直しを行うとともに、一時的・特命的な事務に対応する臨時組織の設置や、特定時期に集中する一定量の事務に対応可能な柔軟で機能的な組織・適正な人員の配置に努めます。

定員管理と給与の適正化

定員管理にあたっては、社会経済情勢の変化等を踏まえ、対応すべき行政需要の範囲、施策の内容及び手法を常に見直しながら適正化に取り組んでいきます。また、職員全般にわたり、その業務の性格や内容を踏まえつつ、市民の納得と支持が得られるよう、給与制度・運用・水準の適正化を推進するとともに、定員・給与の状況について、市民が理解しやすい指標により公表します。

(1) 定員適正化計画の策定

政府の地方公共団体の総定員削減方針などを勘案して、平成 18 年度から 22 年度末（平成 23 年度初頭）までの職員の削減について、次のように計画します。

[定員管理計画]

(単位：人)

区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22
職員数	848	827	809	802	792	780
退職者数	28	18	18	22	27	—
採用者数	7	0	11	12	15	—
削減率	▲21 2.5%	▲18 2.2%	▲7 0.9%	▲10 1.3%	▲12 1.5%	

※退職年齢を 60 歳とした上で、新規採用は、医療職・消防職を除くその他の職で退職者の 50% 程度に抑制するものとして設定

この計画により平成 21 年度末（平成 22 年度初頭）には、総職員数を 780 人とし、8.0% の純減を見込むものとします。また、退職勧奨*制度の活用により前倒し退職者が加算されます。

なお、職員の定員管理にあたっては、職員の年齢構成に配慮した採用を行います。

*退職勧奨：人事の刷新及び行政の効率的執行を図るため職員に退職を奨めること。

(2) 定員管理の適正化の推進

定員適正化計画に基づく職員数の削減を図るため、退職勧奨制度の活用、業務の委託化及び民営化といった民間活力の導入を推進します。

さらに、臨時化・嘱託化を視野に入れた事務事業の見直しや事務処理の効率化を図ります。

○笠間市定員適正化計画（平成19年3月）

平成17年4月1日現在、総職員数848人を5年間で68人削減し、平成22年4月1日現在で780人とします。

退職者については定年・勸奨・普通・その他退職とありますが、直接市民の生命、財産に関わる消防職や医療職については基本的に退職者数を補充することとし、一般職については、退職者の約半数の採用に留めて定員の適正化を推進し、採用については、職員の年齢構成にも配慮して進めてまいります。

◎ 数値目標（平成22年4月1日現在）	
総職員数	780人（純減数68人）
純減率	8.0%
※ 平成21年4月1日現在で達成済み	

（1）事務の委託、効率化と指定管理者制度の活用

行政運営の効率化、住民サービスの向上等を図るためにも、外部委託の実施が適当な事務事業について、適正な管理監督のもとに、行政責任の確保、住民サービスの向上等が図られることに留意しつつ、積極的に推進していきます。また、現在直営で管理しているものを含め、すべての公共施設について行政としての関与の必要性や存続すべきかなど検討し、指定管理者制度を活用し効率的な行政運営を推進します。

（2）人員配置、機構改革の推進（スクラップ・アンド・ビルドの徹底）

多様化し、増大する行政需要に柔軟かつ効率的に対応するため、事務事業については常に見直しを図り、事務量の変化に連動した的確な人員配置、組織機構の見直しを推進します。

（3）人材育成の推進

人材育成基本方針や研修計画に基づき、職員研修の充実を図り、職員一人ひとりの職務に対する意識改革を図ることで、環境の変化にも創意工夫で柔軟に職務を遂行する人材の育成を図ります。

（4）新規採用職員の抑制

退職者に対して、職員の配置転換や嘱託・臨時職員等の雇用により、新規採用職員の採用を一部不補充とし、職員数を抑制します。（嘱託・臨時職員の採用については、事務量等を精査し安易な採用は避ける。）

（5）事務の省力化

事務のO A化の推進や事務処理方法の見直しを常に積極的に進め、事務改善を図り職員数の削減に努めます。

以上のような取組みにより、地方分権の時代にふさわしい多様で有為な人材を確保することや、採用後の研修等を通じて人材を育成し、適材を適所に配置することは、定員適正化の見地からも大きな効果を発揮するものです。また、財政面からも厳しい財政状況の中、人件費の削減・抑制に取り組む必要があります。

このようなことから、総合計画、行政改革大綱、集中改革プラン等との整合を図り、強力に本計画を推進するものです。

○新市まちづくり計画（合併建設計画）（平成17年3月）

地方分権社会や多様化する行政ニーズに対応し、潤いのある市民生活をサポートできる行政サービスを提供していくとともに、合併の効果を組織や財政基盤に反映させ、県央地域の拠点となる自治体を構築していく。

（1）安定した財政運営の確立

- ・経済状況が厳しさを増すなか、各施策や事業の緊急性、必要性を評価し、合併特例債を新市の一体感醸成と地域間の格差解消に活用します。
- ・コスト意識の徹底、重複投資等の回避など、支出の抑制、経費節減を徹底します。
- ・公共施設等の統廃合などにより、重複施設の維持管理経費を抑制するなど、効率的な財政運営を行います。

（2）行政改革の推進

- ・これまで3市町で進めてきた行政改革を、合併を契機にさらに推進し、職員の給与及び職員数の適正化、事務事業の見直し（事務事業評価制度等）民間委託や民間資金の活用（PFI）等に取り組み、得られた効果を専門職の配置や組織づくりに活かします。
- ・住民サービスの向上を図るため、本庁舎、支所ともワンストップサービスに努めます。

（3）情報化の推進

- ・効率的な行政運営や窓口サービスなど、住民サービスの利便性の向上を図るため、各庁舎や公共施設のネットワーク化や各種申請・届け出等の電子化などを進め、電子自治体の実現を図ります。
- ・IT社会の進展に対応した利便性の高い社会づくりを図るため、地域格差のない高速大容量通信網の利用環境の整備に努めます。

【各種計画のまとめ】

- 各計画において、行政の効率化や、人件費の抑制、公共施設等の維持管理経費の抑制など、効率的な行財政運営を基本的としている。
- 職員については、直接市民の生命、財産に関わる消防職や医療職については基本的に退職者数を補充することとしている。
- 一般職については、事務処理方法の見直しや、民間委託（指定管理者制度を含む）の推進などを行うとともに、人材の育成を行うことにより少ない人数で対応することとしている。
※ 基本的には、人件費の削減・抑制に取り組む方向
- 効率的な行財政運営（人件費の削減を含む）の実施により得られた効果（人員・予算等）を、専門職の配置や新たな事務事業に活用していく。
- 事務改善や各種申請・届出の電子化などを進めるとともに、ワンストップサービス検討し、住民サービスの維持・向上を図る。