

別 紙

福島町組織機構再編計画書

平成23年8月

福 島 町

目 次

1. 経緯	1
2. 現状	2
3. 類似団体別職員数の状況	7
4. 臨時職員の状況	10
5. 組織機構再編の基本的な考え方	11
6. 組織機構再編計画(4年後の姿)	12
7. 課等の事務分掌	13
8. 定員管理適正化計画の見直し	15
9. 再編のポイント(具体的な方策)	16
10. 職員の職の変更	17
11. 具体的な方策に基づいた削減計画	18
12. 課及びグループの在り方	20
13. グループの見直し	21
14. 課の業務体系	22
15. 職員の配置計画	23
16. 組織機構再編と並行して対応が必要な事項	24
17. むすび	27

1. 経緯

町の組織機構については、これまでもその時々々の社会情勢や住民ニーズを勘案しながら効果的な組織体制を目指して再編を進めてきております。

平成17年4月からは、国の地方分権の推進など時代が大きく変化する中で、町民の様々なニーズに迅速に対応し、質の高い行政サービスを提供していくことを目的に、今までの課制を大きく転換し、新たにグループ制を導入しております。

定員管理適正化計画における職員数は、松前町との合併破綻を受けて、平成18年1月に策定した「福島町自立プラン」では、さらに厳しい歳出削減が必要となったことから、行政改革大綱で定めた定員管理適正化計画の見直しが行われ、平成22年の目標職員数を85人に定めた経緯があります。

なお、平成22年度改訂版の「福島町まちづくり行財政推進プラン」の平成27年の目標職員数は72人となっております。

町財政は危機的な状況を脱却したものの自主財源の乏しい当町は、依然として厳しい財政運営が続くことから更なる歳出削減を進める必要があり、自らの身を削る努力を示しながら町民の理解が得られるよう、より自主的かつ主体的に行政改革に取り組む姿勢が大切であります。

今後も定員管理適正化計画の職員数の目標定数を維持しながら、職員の士気向上を高め、かつ、より効率的な組織運営に努める必要があります。

一方、現状の業務形態を見ると、地方分権改革に伴い国から地方への事務移譲や少子・高齢化の進展による新たな福祉サービスなどの行政需要が増しており、職員定数の純減に対して町民サービスへの影響を懸念する声も大きくあります。

これまで進めてきた職員定数の削減は、人件費の圧縮面で財政の改善に一定の効果があり、また、行政組織の見直しの契機に繋がるなど、組織のスリム化の進展に効果が見られる半面、組織の規模縮小による弊害や職員定数を継続的に純減することの困難性も浮き彫りとなってきていることから、改めて組織全体の再編時期に来ていることも現実であります。

また、町の組織を考えるうえでの大きな課題として、青函トンネル工事期に役場を支えた50代以上の職員の割合が約半数を占め、今後、5～10年の間に大幅な世代交代が想定されており、組織の活力低下が懸念されることから、これらの移行に備え、人材育成により職員の資質向上を図ることが急務となっております。

このような状況を踏まえて、今後想定される新たな行政需要や人口減少に見合った組織体制へ再構築を図りつつ、今後の行政組織のあるべき姿として、平成24年4月の実施に向けて、町の組織機構再編計画を策定するものであります。

(1) 組織機構の現状

当町は、平成17年度に抜本的な組織再編としてグループ制へ移行し、平成23年4月1日現在の組織機構は、本庁の町長部局が5課1室11グループ、教育委員会が2グループ、議会部局が1グループ、水道部局が1グループ、農業委員会となっており、施設関係等として吉岡支所、福島保育所、給食センター、吉岡幼稚園及び学校関係となっています。

なお、現状の組織体制及び職員数は、次の表のようになっております。

(単位：人)

区 分			職員数		
部局名	課 名	グループ名等	H20.4.1	H23.4.1	増減
議会部局	議会事務局	議会グループ	3	3	-
町長部局	総務課	総務グループ	7	7	-
		企画グループ	4	3	△1
	吉岡支所	支所グループ	3	3	-
	財務課	財務グループ	3	3	-
		税務グループ	6	6	-
	出納室	出納グループ	1	1	-
	町民課	住民グループ	6	6	-
		福祉グループ	13	11	△2
	福島保育所		4	4	-
	産業課	農林グループ	3	3	-
		水産グループ	4	4	-
商工グループ		4	4	-	
建設課	建設グループ	5	5	-	
水道部局	建設課	水道グループ	3	2	△1
教育委員会	事務局	学校教育グループ	4	5	1
		生涯学習グループ	5	3	△2
	給食センター	学校給食グループ	1	1	-
	吉岡幼稚園		2	2	-
	学校関係		4	3	△1
農業委員会			1	1	-
合計			86	80	△6
		本庁	72	67	△5
		施設	14	13	△1
		再掲	86	80	△6

※施設は、吉岡支所、福島保育所、給食センター、吉岡幼稚園及び学校関係となっています。

職員数は、平成20年4月1日に比べ6人の減となっていますが、本庁で5人、施設関係で1人の減となっています。

最近の傾向として施設職員に比べて、本庁職員の減少率が高くなっています。

(2) 職員数の推移 (定員管理適正化計画)

当町の職員数は、平成17年度に策定された第3次定員管理適正化計画に基づき管理しており、計画期間は平成27年4月1日までとなっています。

平成23年4月1日現在の職員数は80名で、自立プラン策定時の定員管理計画の目標数を下回る形で推移しています。

なお、渡島西部広域事務組合に職員3名が派遣されています。

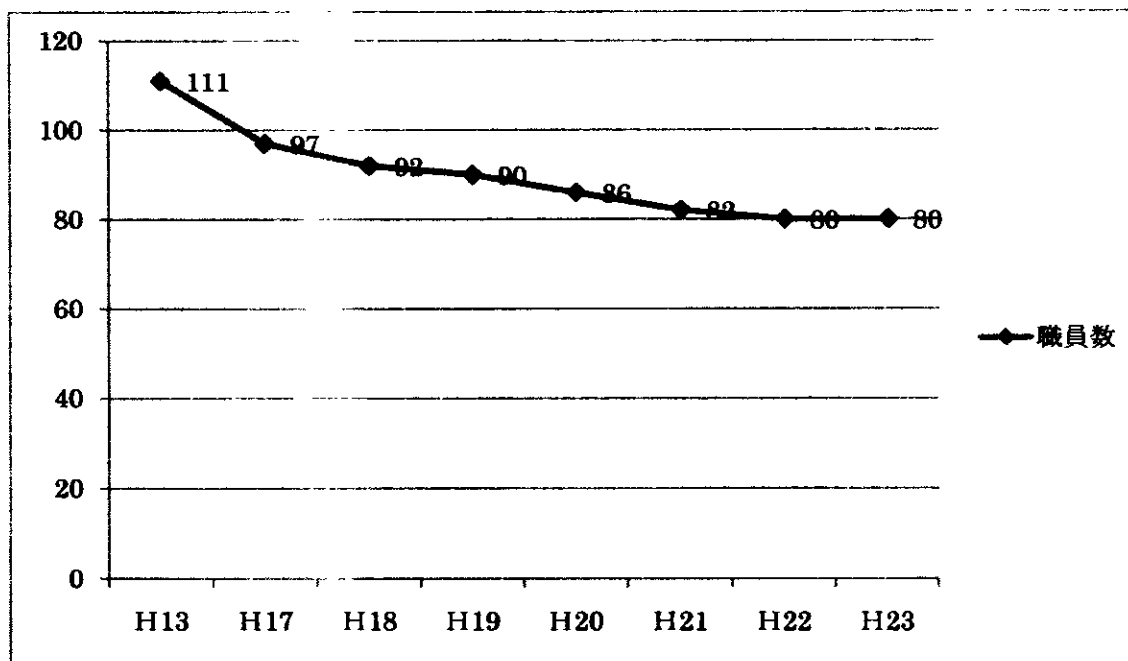
○職員数の推移

年度	H18	H19	H20	H21	H22	H23
職員数	92	90	86	82	80	80
内訳	退職△3 採用1	退職△4 採用0	退職△6 採用2	退職△5 採用3	退職△1 採用2 広域△1	退職△5 採用2
定員管理 目標値	93	91	89	87	85	86
増減	△1	△1	△3	△5	△5	△6

※職員数は、各年4月1日現在となっている。

(単位：人)

※定員管理目標値は、自立プラン策定時の目標値となっている。



●定員管理適正化計画

(単位：人)

年 度		H23	H24	H25	H26	H27
職員数(目標値)		81	78	78	74	72
退職数		5	3	7	5	4
内 訳	管理職					
		3	2	4	4	3
一般職						
		2	1	3	1	1
採用数		2	3	3	3	

※ゴシック字は、広域事務組合職員となっている。

※一般職の下段は、施設関係職員で原則的に退職不補充となっている。

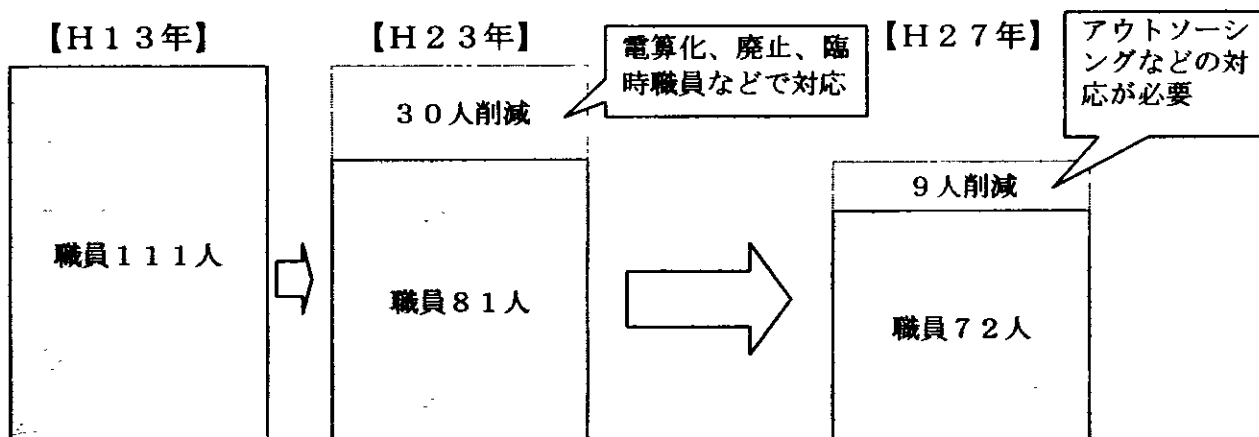
定員管理適正化計画では、平成27年4月までに9人の削減を見込んでいますが、自立プラン策定時においてコスト削減を優先し、機械的に削減目標を設定した経緯があります。

しかし、近年の自治体を取り巻く環境や業務を考えた場合、高齢化や景気の低迷に伴う福祉サービスの増加など、町の担っている事務量は年々増大こそすれ、減少しているとは言い難いものがあります。

今までは、削減する職員に代わって、電算化の普及、施設の統廃合(廃止)、臨時職員や民間委託などの手法で、正職員に代わってサービスが提供されてきています。

今後もコスト削減の視点から人員の抑制が求められることとなり、当計画の課題として人員の削減に伴い、担当していた事務の調整があげられます。

また、現状の計画は、退職者に対して採用人数を減らすだけの不補充による削減計画で、削減された職員の事務量をどう配分するかの方法論までは明記されていないことから、計画と実態にズレが生じており、後段の8項において見直しを検討しています。



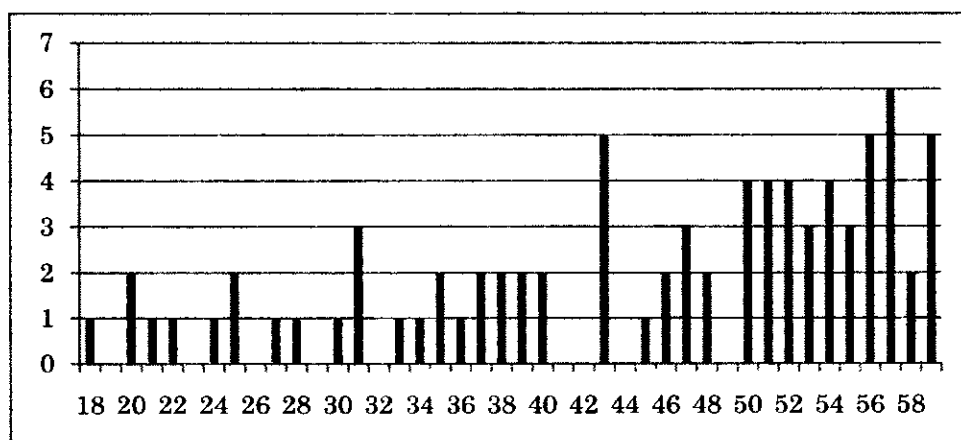
(3) 年齢別職員構成 (平成23年4月1日現在)

①平成23年度4月1日現在の状況

職員の年齢構成を見ると、50歳以上の職員が40人と全体の50%に達しており、年齢層の偏在化が見られます。また、30歳から39歳、40歳から49歳までは各15人と平均していますが、20歳から29歳が9人(11.3%)と他の年齢階層に比べて少し低くなっています。

(単位:人、%)

区分	18~19歳	20~29歳	30~39歳	40~49歳	50~59歳	合計
職員数	1	9	15	15	40	80
構成比	1.3	11.3	18.7	18.7	50.0	100.0



②平成27年4月1日の予測

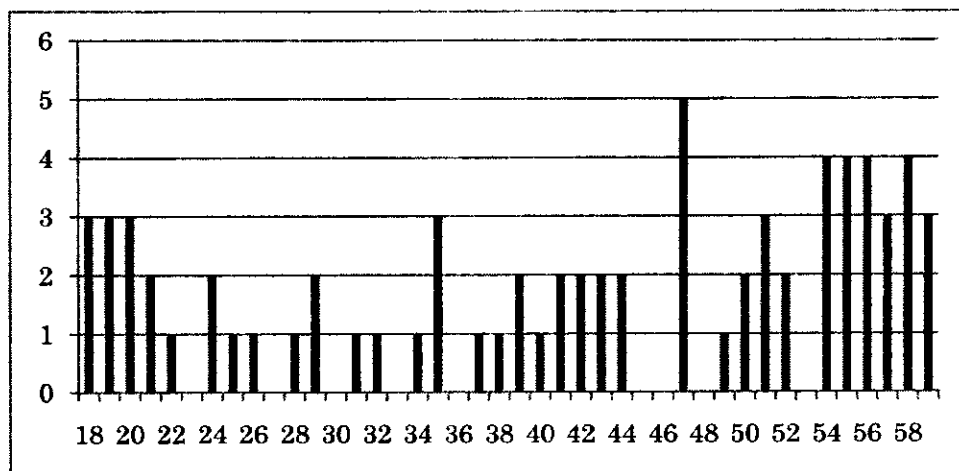
現状に比べて各年齢階層の職員数が平均化することとなり、比較的バランスのとれた構成となることが予想されます。

(単位:人、%)

区分	18~19歳	20~29歳	30~39歳	40~49歳	50~59歳	合計
職員数	6	13	10	15	29	73
構成比	8.2	17.8	13.7	20.6	39.7	100.0

※広域に派遣している職員の関係で、定員管理適正化計画の職員数と違いがある。

※新採用は、高校卒で積算しています。



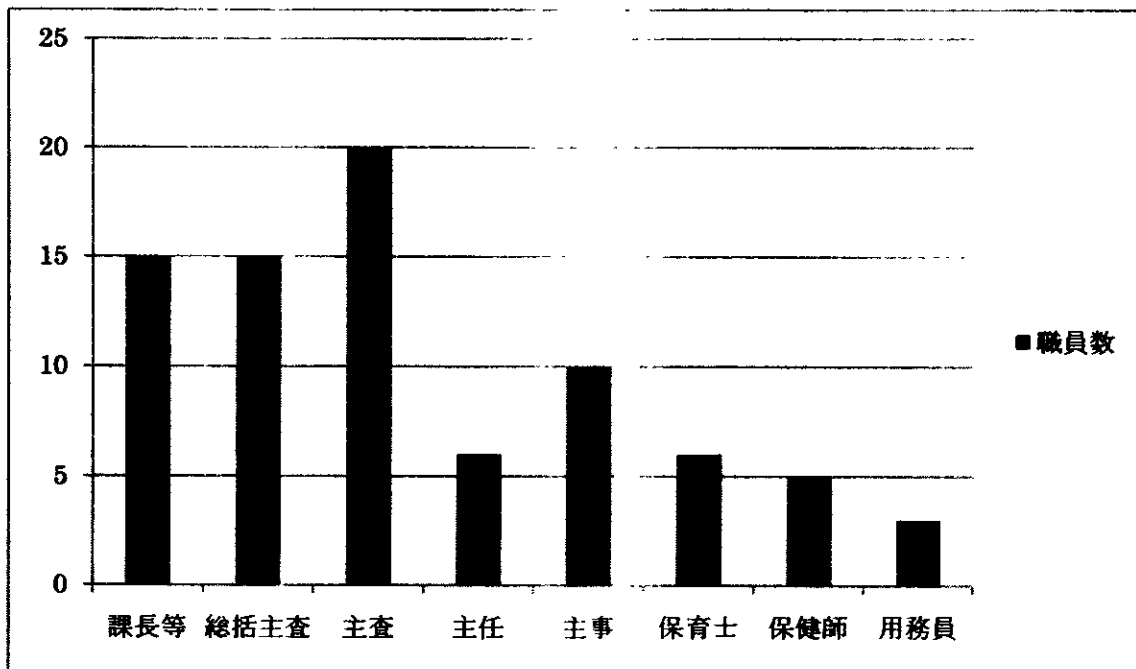
(4) 職階別職員構成

職種別では、一般行政職が全体の82.5%を占め、専門職等が17.5%となっております。

職階別では、主査以上の役職職員が75.8%に達しており、一般職は25.2%に止まっております。

(単位：人、%)

職名	職員数		備考
	人数	比率	
課長等	15	18.8	課長、参事、局長、次長、支所長、所長
総括主査	15	18.8	総括主査
主査	20	25.0	主査
主任	6	7.5	主任
主事	10	12.4	主事、主事補
小計	66	82.5	
保育士	6	7.5	主任保育士、保育士、主任教諭
保健師	5	6.3	主査(保健師)、保健師、栄養士
用務員	3	3.7	主任用務員、用務員
小計	14	17.5	
合計	80	100.0	



(1) 類似団体のグループ区分

職員の定員管理の状況を分析する方法として、国における類似団体別職員数があります。

類似団体のグループ分けは、市町村の機能に応じて区分されており、町村の場合は次の表のようになっております。

人口	産業構造	Ⅱ次、Ⅲ次80%以上		Ⅱ次、Ⅲ次80%未満
		Ⅲ次55%以上	Ⅲ次55%未満	
以上	未満 ～5,000	I-2	I-1	I-0
	5,000～10,000	Ⅱ-2	Ⅱ-1	Ⅱ-0
	10,000～15,000	Ⅲ-2	Ⅲ-1	Ⅲ-0
	15,000～20,000	Ⅳ-2	Ⅳ-1	Ⅳ-0
	20,000～	V-2	V-1	V-0

福島町は、Ⅱ-1に区分され全国では53団体が該当となっており、北海道では松前町、上ノ国町、奈井江町及び福島町の4団体が該当しております。

なお、当町の職員数は、全国の同程度の人口規模の町村に比べても平均的な水準の数値となっております。

Ⅱ-1（人口5千人以上1万人未満）抜粋

(単位：人)

団体名	住基人口 (H22.3.31)	一般行政 職員数 (H22.4.1)	人口1万人 当たり職員数 (一般行政)
北海道 松前町	9,377	97	103.44
北海道 福島町	5,303	59	111.26
北海道 上ノ国町	6,020	70	116.28
北海道 奈井江町	6,441	75	116.99
新潟県 出雲崎町	5,168	51	98.68
岐阜県 富加町	5,621	57	101.41
宮城県 大衡村	5,458	58	106.27
長野県 阿南町	5,441	61	112.11
山形県 戸沢村	5,547	66	118.98

[近隣の普通会計職員の状況]

福島町(Ⅱ-1)	5,303	74	111.26
知内町(Ⅱ-0)	5,218	82	157.15
木古内町(Ⅱ-2)	5,349	70	130.87

※知内町の職員には、高等学校の教員が含まれている。

$$\text{※当該団体の属する類型の人口1万人当たり職員数} \times \frac{\text{当該団体の平成22年度3月末人口基本台帳人口}}{10,000}$$

$$\text{※} 97.17 \text{人} \times \frac{5,303 \text{人}}{10,000 \text{人}} = 51.52 \text{人 (単純値の職員数)}$$

(2) 大部門別定員管理診断表

定員管理診断表における単純値との比較では9名の超過となっておりますが、修正値（人口1万人あたりの職員数の平均値）を加えた比較では同数となっております。

部門別の比較では、地域特性などもあり全国数値と均一的な比較はできませんが、議会、総務、税務及び労働部門が超過となっており、民生、衛生及び土木部門が不足となっております。

なお、民生部分が極端に不足となっておりますが、保育所における職員数が臨時職員で対応していることが原因と考えられます。

[平成21年3月末現在住民基本台帳人口 5,398人]

(単位：人)

大部門	職員数 H21.4.1	単純値による比較		修正値による比較	
		単純値	超過数	修正値	超過数
議 会	3	1	2	1	2
総 務	18	16	2	17	1
税 務	7	4	3	4	3
民 生	8	14	▲6	13	▲5
衛 生	7	5	2	8	▲1
労 働	2	-	2	1	1
農林水産	8	6	2	8	0
商 工	2	2	0	2	0
土 木	4	4	0	5	▲1
一般行政計	59	52	7	59	0
教 育	15	13	2	15	0
普通会計	74	65	9	74	0
水 道	3				
そ の 他	6				
公営企業計	9				
合 計	83				

注)：総務部門には、戸籍等窓口3名が含まれている。

：民生部門には、保育所4名が含まれている。

：衛生部門には、保健センター3名が含まれている。

：教育部門には、教育長が一般職扱いでカウントされている。

：その他には、国保・介護などの特別会計5名が含まれている。

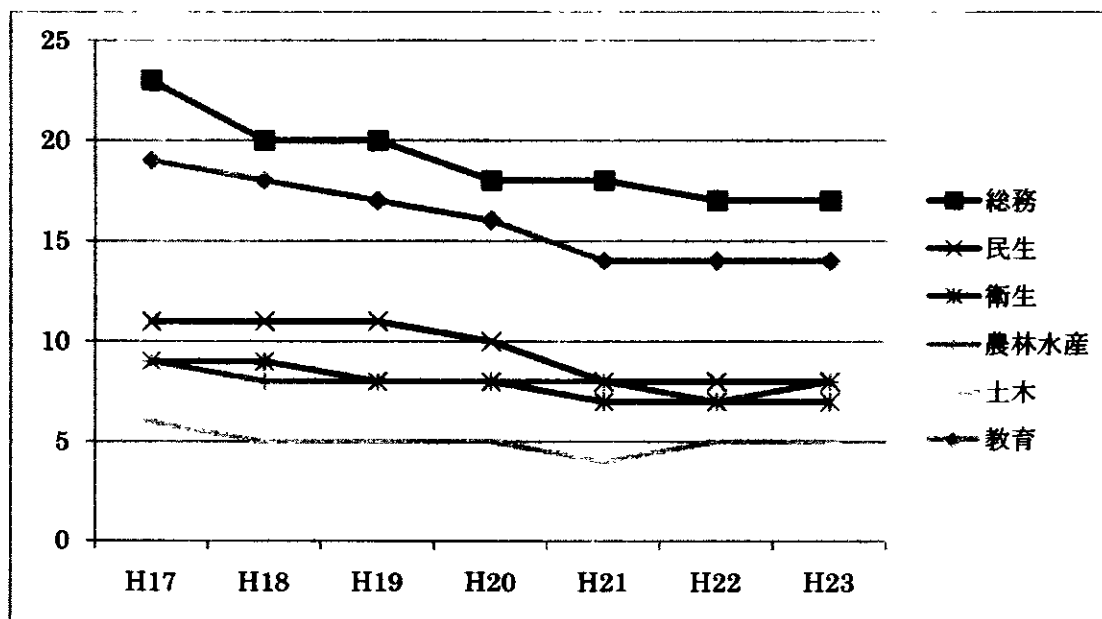
(3) 定員管理調査における部門別職員数の推移

(単位：人)

大部門	職員数						
	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23
議会	3	3	3	3	3	3	3
総務	23	20	20	18	18	17	17
税務	7	7	7	7	7	7	7
民生	11	11	11	10	8	8	8
衛生	9	9	8	8	7	7	7
労働	1	2	2	2	2	2	1
農林水産	9	8	8	8	8	7	8
商工	2	2	2	2	2	3	3
土木	6	5	5	5	4	5	5
一般行政計	71	67	66	63	59	59	59
教育	19	18	17	16	14	14	14
普通会計	90	85	83	79	73	73	73
水道	3	3	3	3	3	2	2
その他	4	4	4	4	6	5	5
公営企業計	7	7	7	7	9	7	7
合計	97	92	90	86	82	80	80

部門別の職員数の推移では、総務部門がマイナス6名となっており減少率が一番大きくなっております。

次に、教育部門5名、民生部門3名の減少となっております。



4. 臨時職員について

臨時職員については、保育所や小中学校の統廃合による正職員の欠員不補充や、給食センター及び総合体育館などの民間委託などの理由により、施設の管理状況に応じて恒常的に雇用されているものと、職員の不補充を補う形で一般事務においても増えている傾向にあります。

今後は、外部の施設管理などに関しては、アウトソーシングを積極的に推進するとともに、臨時職員の待遇も含めて職員体制のあり方を検討する必要があります。

なお、次の表には、時限的な高校生枠や緊急雇用による臨時職員も含まれております。

(単位：人)

部 署	職員数	備 考
議 会 事 務 局	1	
総務グループ	1 (1)	高校生枠
企画グループ	1 (1)	
農林グループ	1 (1)	
住民グループ	2	火葬場
福祉グループ	5 (1)	高校生枠、介護、レセプト、栄養士、訪問支援員
水道グループ	1 (1)	高校生枠
横網記念館	1	
福島保育所	7	保育士、調理員、清掃員
学童保育	2	保育士
生涯学習グループ	1	
図 書 室	4 (2)	
吉岡幼稚園	1	保育士
給食センター	6	調理員、配送員
合 計	34 (7)	
本庁関係	13 (5)	
施設関係	21 (2)	
再 掲	34 (7)	

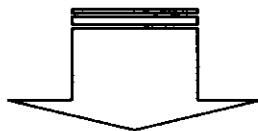
※ () の数字は、高校生枠と緊急雇用による職員となっています。

5. 組織機構再編の基本的な考え方

この度の組織機構再編の基本的な考え方は、平成20年9月に庁内機構再編検討委員会から提言された三つの基本方針を踏まえつつ、新たに次の3点を基本方針に定めて実施することとします。

1. 簡素で効率的な組織
2. 町民の視点に立ったわかりやすい組織
3. 横断的かつ柔軟に連携し、施策を実践する組織

機構再編検討委員会の基本方針
1. 自立するための効率的な組織機構
2. 町民がわかりやすい（利用しやすい）組織機構
3. 横断的かつ柔軟に対応できる組織機構



《基本方針》

1. 簡素で効率的な組織

職員数が減少する中で、高度化・多様化する行政ニーズに迅速に対応するため、事務処理や意思決定が円滑にできるよう、簡素で効率的な組織とします。

また、災害時等の非常時における迅速かつ効率的な行動体制の確立を目指します。

2. 町民の視点に立ったわかりやすい組織

町民サービスの維持・向上に配慮しながら、わかりやすく利便性の高い窓口体制を整備します。

3. 横断的かつ柔軟に連携し、施策を実践する組織

各種計画や施策の実現で地域課題の解決につなげるため、職員が横断的かつ柔軟に活動する組織の形成を目指します。

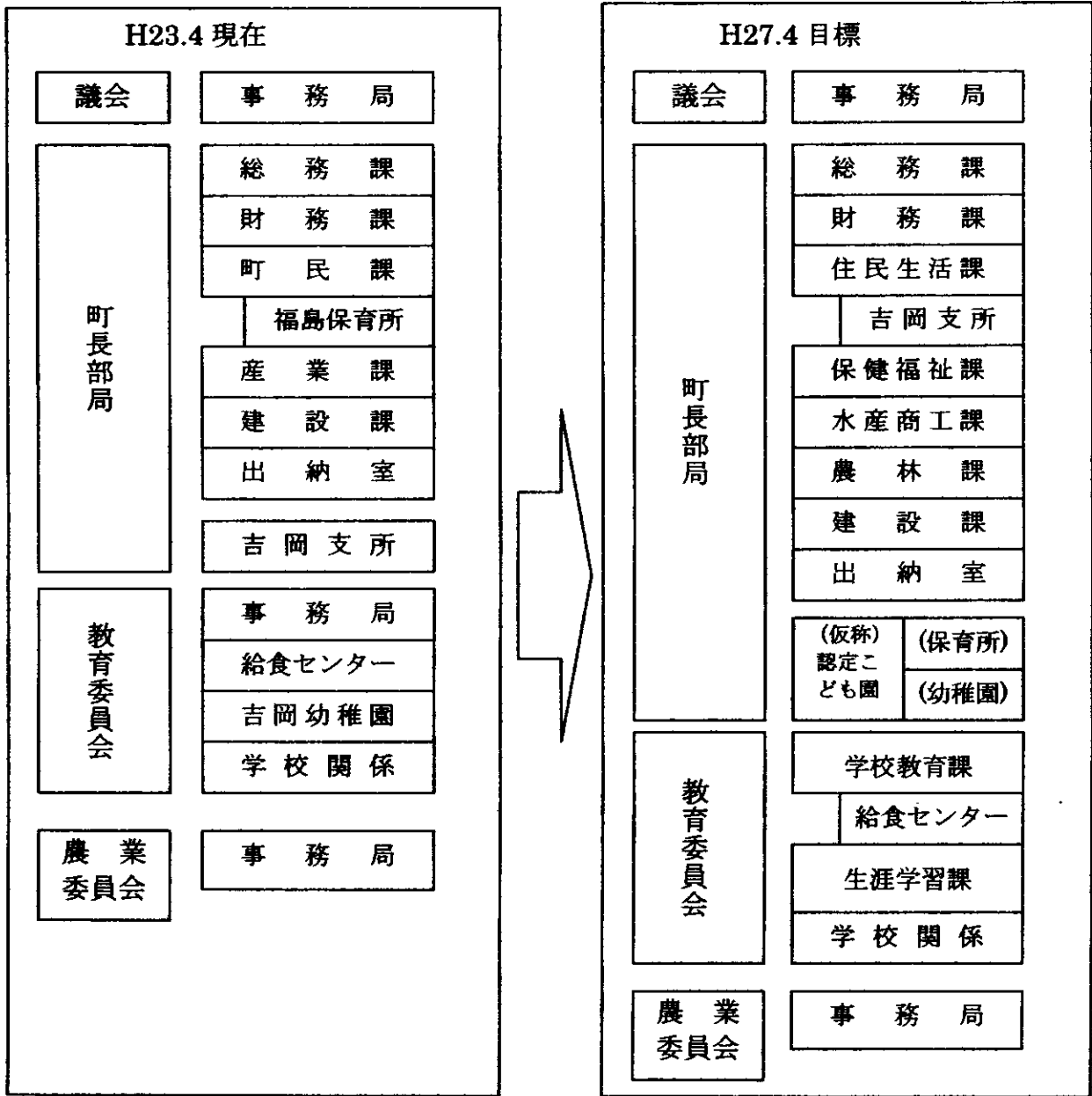
町職員定数削減計画（平成27年度）

定員管理適正化計画の最終目標年（平成27年4月1日）の職員数は、現行の職員数80人から更に8人削減されて72人を目標として定めています。

今後、限られた職員でより効果的かつ効率的な行政運営を行っていくために、参事職の廃止による管理職を削減し、組織の全体的なスリム化を図ります。

また、当町の年齢別構成を見ると50歳以上の職員が全体の50%を占めるという極端な構成となっており、今後5年以内に大量に退職する管理職の減少に併せて、職階制や年齢構成などのバランスを重視した組織の再編を図ります。

組織再編計画



7. 課等の事務分掌

再編後の課等が所管する事務分掌を次のとおり定めることとします。なお、下記の資料は、参考として町長部局のみを例示しております。

改正後	改正前
<p>●総務課</p> <p>(1)儀式及び表彰等に関する事項</p> <p>(2)議会に関する事項</p> <p>(3)公告式及び例規に関する事項</p> <p>(4)文書の管理に関する事項</p> <p>(5)行政組織に関する事項</p> <p>(6)行政改革の推進に関する事項</p> <p>(7)職員の人事、給与及び福利厚生並びに研修に関する事項</p> <p>(8)広報、公聴に関する事項</p> <p>(9)交通安全及び防犯に関する事項</p> <p>(10)男女共同参画に関する事項</p> <p>(11)公用車の管理に関する事項</p> <p>(12)公有財産の取得、処分及び管理に関する事項</p> <p>(13)工事請負及び物品購入の入札執行並びに契約に関する事項</p> <p>(14)防災及び災害救助に関する事項</p> <p>(15)市町村合併に関する事項</p> <p>(16)重要施策の企画及び総合調整に関する事項</p> <p>(17)国、道及び他市町村との連絡調整に関する事項</p> <p>(18)地域情報化の推進に関する事項</p> <p>(19)広域行政に関する事項</p> <p>(20)土地利用の連絡調整に関する事項</p> <p>(21)統計に関する事項</p> <p>(22)電子計算機の管理に関する事項</p> <p>(23)定住促進及び少子化対策の総合調整に関する事項</p> <p>(24)他の所管に属しない事項</p>	<p>●総務課</p> <p>(1)儀式及び表彰等に関する事項</p> <p>(2)議会に関する事項</p> <p>(3)公告式及び例規に関する事項</p> <p>(4)文書の管理に関する事項</p> <p>(5)行政組織に関する事項</p> <p>(6)行政改革の推進に関する事項</p> <p>(7)職員の人事、給与及び福利厚生並びに研修に関する事項</p> <p>(8)広報、公聴に関する事項</p> <p>(9)交通安全及び防犯に関する事項</p> <p>(10)男女共同参画に関する事項</p> <p>(11)公用車の管理に関する事項</p> <p>(12)公有財産の取得、処分及び管理に関する事項</p> <p>(13)工事請負及び物品購入の入札執行並びに契約に関する事項</p> <p>(14)防災及び災害救助に関する事項</p> <p>(15)市町村合併に関する事項</p> <p>(16)重要施策の企画及び総合調整に関する事項</p> <p>(17)国、道及び他市町村との連絡調整に関する事項</p> <p>(18)地域情報化の推進に関する事項</p> <p>(19)広域行政に関する事項</p> <p>(20)土地利用の連絡調整に関する事項</p> <p>(21)統計に関する事項</p> <p>(22)他の所管に属しない事項</p>
<p>●財務課</p> <p>(1)税の賦課及び徴収に関する事項</p> <p>(2)固定資産の評価に関する事項</p> <p>(3)予算、その他財務に関する事項</p>	<p>●財務課</p> <p>(1)税の賦課及び徴収に関する事項</p> <p>(2)固定資産の評価に関する事項</p> <p>(3)予算、その他財務に関する事項</p> <p>(4)電子計算機の管理に関する事項</p>

※太字は変更事項となっております。

改正後	改正前
<p>●住民生活課</p> <p>(1) 戸籍、住民基本台帳、外人登録及び印鑑事務に関する事項</p> <p>(2) 証明に関する事項</p> <p>(3) 旅券事務に関する事項</p> <p>(4) 社会保障に関する事項</p> <p>(5) 高齢者福祉事業に関する事項</p> <p>(6) 国民年金に関する事項</p> <p>(7) 環境衛生及び公害防止に関する事項</p> <p>(8) 浄化槽に関する事項</p>	<p>●町民課</p> <p>(1) 戸籍、住民基本台帳、外人登録及び印鑑事務に関する事項</p> <p>(2) 証明に関する事項</p> <p>(3) 社会保障に関する事項</p> <p>(4) 福祉事業に関する事項</p> <p>(5) 国民年金に関する事項</p> <p>(6) 介護保険に関する事項</p> <p>(7) 保健衛生及び予防に関する事項</p> <p>(8) 健康相談及び保健指導に関する事項</p> <p>(9) 医療対策に関する事項</p> <p>(10) 環境衛生及び公害防止に関する事項</p> <p>(11) 国民健康保険(保険税の賦課及び徴収に関することを除く。)に関する事項</p> <p>(12) 老人保健に関する事項</p>
<p>●保健福祉課</p> <p>(1) 高齢者等の安全・安心に関する事項</p> <p>(2) 保健衛生及び予防に関する事項</p> <p>(3) 健康づくり及び保健指導に関する事項</p> <p>(4) 医療対策に関する事項</p> <p>(5) 障害者福祉に関する事項</p> <p>(6) 国民健康保険(保険税の賦課及び徴収に関することを除く。)に関する事項</p> <p>(7) 後期高齢者医療に関する事項</p> <p>(8) 介護保険に関する事項</p>	<p>●産業課</p> <p>(1) 農林畜産業に関する事項</p> <p>(2) 水産業、水産加工業及び漁港に関する事項</p> <p>(3) 商工業及び労政に関する事項</p> <p>(4) 企業誘致に関する事項</p> <p>(5) 観光及び自然公園に関する事項</p>
<p>●水産商工課</p> <p>(1) 水産業、水産加工業及び漁港に関する事項</p> <p>(2) 商工業及び労政に関する事項</p> <p>(3) 企業誘致に関する事項</p> <p>(4) 観光及び自然公園に関する事項</p>	<p>●建設課</p> <p>(1) 公共土木施設の工事及び管理に関する事項</p> <p>(2) 公共土木施設の災害復旧に関する事項</p> <p>(3) 土木及び建築事業に関する事項</p> <p>(4) 道路行政に関する事項</p> <p>(5) 都市計画に関する事項</p> <p>(6) 町営・町有住宅に関する事項</p> <p>(7) 水道業務及び管理に関する事項</p> <p>(8) 下水道業務及び管理に関する事項</p>
<p>●農林課</p> <p>(1) 農林畜産業に関する事項</p> <p>(2) 林道・治山に関する事項</p> <p>(3) 農林施設の工事及び管理に関する事項</p>	
<p>●建設課</p> <p>(1) 公共土木施設の工事及び管理に関する事項</p> <p>(2) 公共土木施設の災害復旧に関する事項</p> <p>(3) 土木及び建築事業に関する事項</p> <p>(4) 道路行政に関する事項</p> <p>(5) 都市計画に関する事項</p> <p>(6) 町営・町有住宅に関する事項</p> <p>(7) 水道業務及び管理に関する事項</p> <p>(8) 下水道業務及び管理に関する事項</p>	

定員管理適正化計画については、職員1人あたりの町民の数を62人を基本ベースとし、平成8年3月に第1次計画が策定されております。

また、平成13年3月に第2次の計画が策定され、平成18年4月の目標職員数を105人と定めております。

さらに、松前町との合併破綻を受けて策定した自立プランと並行して、平成17年10月に第3次の計画を策定し、平成27年4月の目標職員数を75人と定めておりますが、中途退職者などの減を受けて2度の修正を加え、現在の目標職員数は72人となっております。

しかし、「現状」においても記述しておりますが、現在の計画は、自立プランの策定にあたり財源確保を最優先に機械的に削減した経緯があり、本来、途中退職者にあっては適宜補充すべきものと考えます。

なお、現実的な職員数は、目標数値に沿った形で推移しておりますが、勤務の状況を見ると週休日勤務の代休制度が有給休暇に振り替わるなどしており、10年前に比べて職員の有給休暇の消化率が半分以下に落ち込むなどの課題も浮き彫りにされております。

また、現在、国会で議論されている地域主権改革において、国の義務付け・枠づけの廃止による条例制定や新たな基準設定などが、早ければ平成24年3月からスタートすることとなり、それらに対応するための準備作業が年内予定されていることから、事務量の増加も予測されているところです。

こうした状況を踏まえて、定員管理適正化計画の平成27年4月の目標職員数を現在の72人から緩和させ、第3次の当初計画の75人より1名少ない、74人に修正することといたします。

●定員管理適正化計画(変更前)

(単位:人)

年度		H23	H24	H25	H26	H27
職員数	目標値①	81	78	78	74	72
	退職数	5	3	7	5	4
	採用数	2	3	3	3	
	増減②	Δ3	0	Δ4	Δ2	
再掲①-②		78	78	74	72	



●定員管理適正化計画(変更後)

(単位:人)

年度		H23	H24	H25	H26	H27
職員数	目標値①	81	79	79	76	74
	退職数	5	3	7	5	4
	採用数	3	3	4	3	
	増減②	Δ2	0	Δ3	Δ2	
再掲①-②		79	79	76	74	

9. 再編のポイント（具体的な方策）

再編にあたっては、定員管理適正化計画の最終年（平成27年4月）となる4年後の職員体制を見据えて、基本方針に基づき、限られた人材でより質の高い行政サービスを提供できるような組織とするため、次の点にポイントを置いて実行します。

（1）管理職の機能の集約・強化

政策の企画立案や着実な推進を図るため、管理職の責任を拡大するとともに、管理職への機能を集約・強化し、政策の効率的な推進を図ります。

（2）大量退職に対する組織の再編

平成27年3月までに12名の管理職と7名の一般職の退職が見込まれており、これらと併せて管理職のスリム化を図る必要があります。

人口の減少傾向を受けて今後も職員の削減が求められており、また、今後10年間で約半分の職員が大量に退職することになることから、行政の停滞を招かないように職階の均衡を図ります。

（3）参事職の基本的な廃止

現在、管理職として課長のほかに各グループ単位で参事職を配置しておりますが、指揮命令系統がわかりづらいなどの弊害が生じており、また、将来的に職員数が減少する中で、職員の全体的バランスを考慮した場合、管理職の比率を下げる必要があります。管理職の退職に併せながら参事職を減少させます。

ただし、経過期間中は参事職が在職することになります。また、今後、新たな業務や突発的な事業が発生した場合は限定的に、参事職を配置できるものとします。

（4）町民に分かりやすく、政策を実現するための体制強化

①町民課については、戸籍・年金・生活保護・衛生対策を担当する「住民生活課」と国保などの医療保険や介護保険、健康増進を担当する「保健福祉課」の二課とします。

②産業課については、現在、一つの課に農林・水産・商工のそれぞれのグループに管理職を配置しておりますが、「水産商工課」と「農林課」の二つの課に再編し、政策実現及び企画立案に重点を置くとともに、喫緊の課題となっている産業振興の強化を図ります。

③福島保育所と吉岡幼稚園は、平成25年度の施設改修を受けて「(仮称)認定子ども園」として、新たな制度でスタートすることとなっております。現在、保育所長は町民課住民グループの参事が兼務しておりますが、新たな体制下においては、より専門的な知識が求められることから、資格者を

管理職として配置することとします。

- ④教育委員会については、「学校教育課」、「生涯学習課」の二つの課に分け、給食センターについては学校教育課に包含することとし、従来の次長制度は廃止することとします。

(5) 職員のやる気・男女平等の徹底

限られた人材で最大限の効果を引き出すため、年功序列による人事の見直しや機会均等の推進により、頑張った人が認められるよう勤務評価や異動希望調書を活用し、職員のモチベーションを高めるような人事体制とし、また、仕事・人事を問わず平等を原則に、男女間の差別のない人事体制の構築を目指します。

10. 職員の職の変更

職員の職名については、グループ制の施行に併せて見直しを行っておりますが、現行の「参事」、「総括主査」「主査」などの職名が対外的に馴染の薄いことや町民に分かりづらいなどの意見が職員から多くあり、この度の機構再編と併せて次のとおり変更するものであります。

なお、参事及び主査職は、職名を残すものとします。

新職名	旧職名
課長、(参事)、局長、支所長、室長、事務局長、所長	課長、参事、局長、支所長、室長、事務局長、所長、次長
課長補佐	総括主査
係長、主査	主査
主任、主事、主事補、主任技師、主任運転手、主任保健師、主任保育士、主任栄養士、主任調理員、主任用務員	主任、主事、主事補、主任技師、主任運転手、主任保健師、主任保育士、主任栄養士、主任調理員、主任用務員
保育士、調理員、栄養士、保健師、運転手、技師、技師補、用務員	保育士、調理員、栄養士、保健師、運転手、技師、技師補、用務員

(1) 管理職ポストの削減

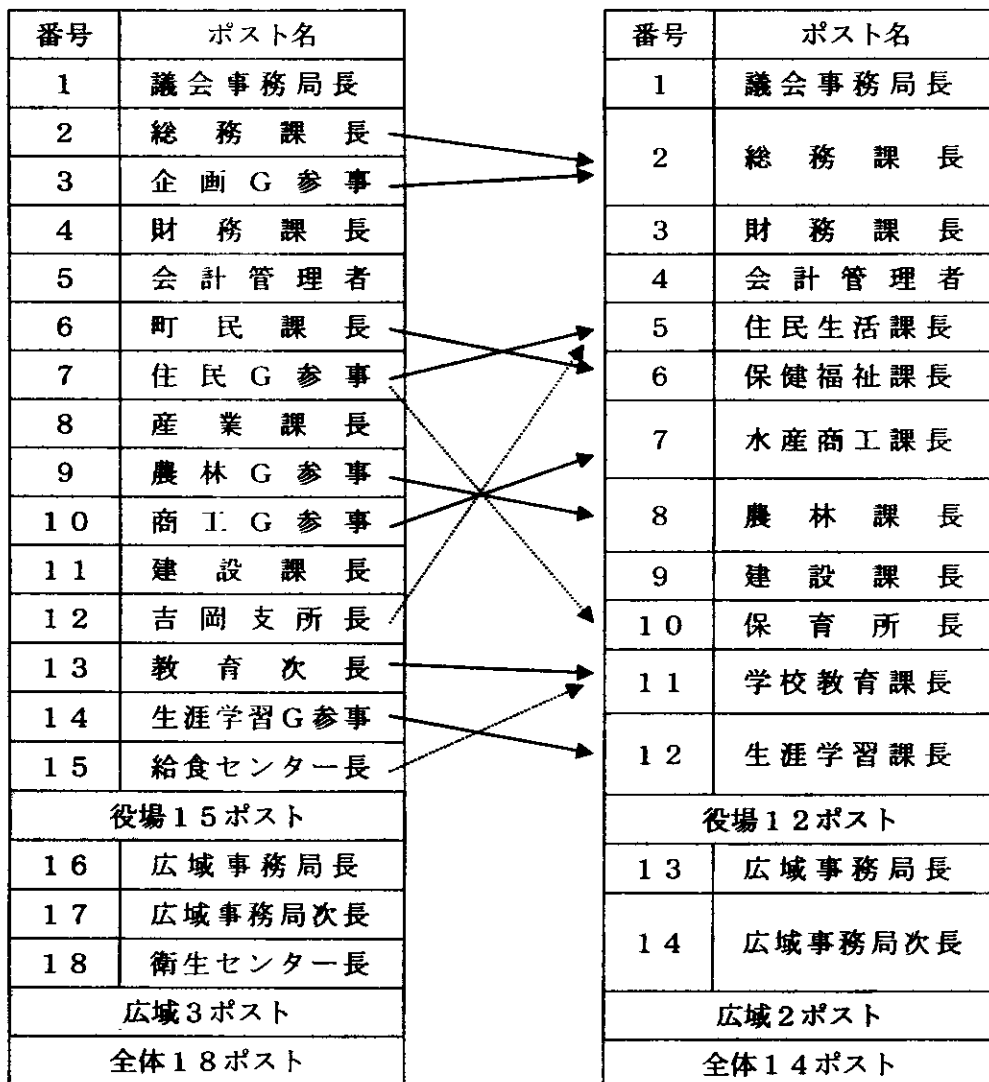
職員の減少に併せて管理職ポストを大幅に削減する必要があり、広域事務組合を含めて現行の18ポストを4ポスト減じて14ポストとします。

また、現在の給料体系を考えた場合、管理職としての魅力に欠ける部分もあり、若い職員の向上心を阻害している点が感じられることから、管理職手当を自立プラン前の水準に引き上げることを検討する必要があります。

なお、今後、管理職のポストが限られてくることから、管理職の登用にあたっては、年功序列的な考えを徹底的に排除し、有能な人材を積極的に登用し、適材適所で配置することとします。

H25.4.1

H27.11



(2) 年度別の削減計画

管理職ポストについては、管理職の退職時期に併せて参事職を順次削減し、参事職は原則的に平成26年3月までに廃止することとします。

施設職員に関しては、退職による欠員が生じた場合でも、基本的に欠員不補充により削減します。

また、一般事務職にあつては、計画期間中の退職者5名に対して、2名の削減とします。

なお、年度別の削減数は、次の削減計画に基づき計画的に実行します。

●管理職ポストの削減計画

区 分	H23.4	H24.4	H25.4	H26.4	H27.4
ポスト	18	17	16	15	14
退職者	△3	△2	△4	△4	△3
昇任者	2	1	3	3	3
削減数	△1	△1	△1	△1	0
再 掲	17	16	15	14	14

●再編後の職員の削減状況

区 分		H23	H24	H25	H26	H27	合計
定員適正化 計 画	職員数	81	79	79	76	74	△7
	削減数	△2	△0	△3	△2		
内 訳	管理職	削減	△1	△2	△1	△1	△5
			企画参事	給食センター所長 商工参事	吉岡支所	衛生センター長	
		新規		1			1
	一般職	本庁	0	1	△1	△1	△1
		(退職者)	(△1)	(△1)	(△2)	(△1)	(△5)
		施設	△1		△1		△2
(退職者)		用務員		保育士			

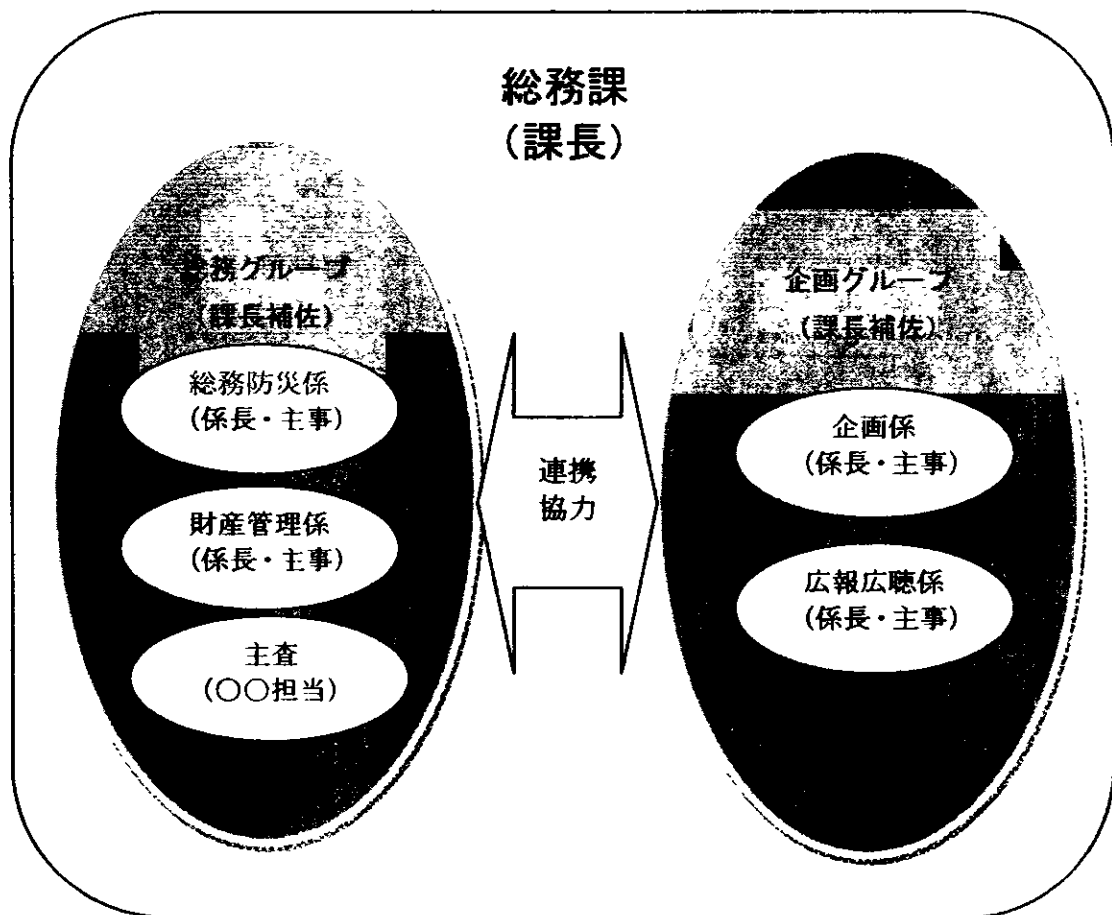
※衛生センター長は、定数に含まれていないが町から派遣していることから、カウントして数値を調整することとします。

1.2. 課長室のイメージ図

課におけるグループの単位は、2グループの配置が理想と考えるが、平成27年4月の職員数74名を想定した場合、その課の現状を考えた場合に相当無理が生じる部署もあります。

このようなことが現実的な選択として、グループ制を踏襲した形で整理するが、体制としては課制に近い形のグループ制で再編することとし、課制の良い部署とグループ制が馴染む部署とで、使い分けをしながら小規模な体制における適正な運営体制を構築します。

課の構成のイメージ図



- 課の全体マネジメントは、課長が行う。
- 各グループの統括は、課長補佐が行う。
- 係長、主査は、担当業務を担う。
- 各課は、基本的に2つ程度のグループで構成し、それぞれ連携しながら柔軟かつ横断的に業務を分担する。ただし、小規模な課にあっては、1グループで構成することになります。なお、グループ間の連携調整は、課長が行う。

課におけるグループの配置を次の表のとおり変更します。

部局	課名	グループ名等
議会	議会事務局	議会グループ
町長部局	総務課	総務グループ
		企画グループ
	財務課	財務グループ
		税務グループ
	出納室	出納グループ
	町民課	住民グループ
		福祉グループ
	産業課	農林グループ
		水産グループ
		商工グループ
	建設課	建設グループ
		水道グループ
吉岡支所	支所グループ	
保育所	福島保育所	
教育委員会部局	教育委員会	学校教育グループ
		生涯学習グループ
	給食センター	学校給食グループ
	吉岡幼稚園	幼稚園教諭
小中学校	用務員	
農業委員会	事務局	



部局	課名	グループ名等
議会	議会事務局	議会グループ
町長部局	総務課	総務グループ
		企画グループ
	財務課	財務グループ
		税務グループ
	出納室	出納グループ
	住民生活課	住民グループ
		支所グループ
	保健福祉課	保健福祉グループ
	水産商工課	水産グループ
		商工観光グループ
	農林課	農林グループ
	建設課	
建設水道グループ		
(仮称)認定子ども園	(保育所) (幼稚園)	
教育委員会部局	学校教育課	学校教育グループ
	生涯学習課	生涯学習グループ
	小中学校	用務員
農業委員会	事務局	

1.4. 課の業務体系

新たな課の業務体系として、グループの下に係を次のように配置することとします。

課名等	グループ名等	係名等
議会事務局	議会グループ	議事係
総務課	総務グループ	総務防災係、財産管理係、車両係
	企画グループ	政策推進係、広報広聴係、定住対策係
財務課	財務グループ	財政係
	税務グループ	賦課係、徴収係
出納室	出納グループ	出納係
住民生活課	住民グループ	住民生活係、戸籍年金係
	支所グループ	住民窓口係
保健福祉課	保健福祉グループ	福祉係、国民健康保険係、介護保険係、健康増進係
水産商工課	水産グループ	水産係、産業創出係
	商工観光グループ	商工観光係、交流促進係
農林課	農林グループ	農林推進係
建設課	建設水道グループ	土木係、建築係、水道係
(仮称)認定子ども園	認定子ども園	保育士、教諭
学校教育課	学校教育グループ	学校教育係、学校給食センター、用務員
生涯学習課	生涯学習グループ	生涯学習係
農業委員会	事務局	

15. 職員の配置計画

現在の職員数の80名体制をベースにしながら、管理部門で管理職が削減されるグループや施設において退職者が生じた部署を基本的に削減し、住民サービスに直接かかわる部門や産業部門などは現状の機能を維持しながら、平成27年4月の職員数74名を以下の体制で配置計画することとします。

部局	課名	グループ名等	職員配置		
			H23.4.1	H27.4.1	増減
議会	議会事務局	議会グループ	3	2	△1
町長 部局	総務課	総務グループ	7	6	△1
		政策推進グループ	3	3	0
	財務課	財務グループ	2	2	0
		税務グループ	7	7	0
	出納室	出納グループ	1	1	0
	住民生活課	住民グループ	6	6	0
		支所グループ	3	2	△1
	保健福祉課	保健福祉グループ	11	11	0
	水産商工課	水産グループ	4	4	0
		商工観光グループ	4	4	0
	農林課長	農林グループ	3	3	0
	建設課	建設水道グループ	7	7	0
	(仮称)認定子ども園	認定子ども園	6	5	△1
教育委員会 部局	学校教育課	学校教育グループ	6	5	△1
	生涯学習課	生涯学習グループ	3	3	0
	小中学校	用務員	3	2	△1
	農業委員会	事務局	1	1	0
合計			80	74	△6

※学校教育グループに給食センターを含んでいる。

1.6. 組織機構再編と並行して対応が必要な事項

組織機構再編は、職員が効率的に働きやすいようにシステムを変えることを基本として、システムを効率的に運用し効果を高めるためには、職員の能力の発揮が重要な鍵となります。

そのようなことから、組織機構再編と並行して職員のモチベーションを高めるため、次のような事項を併せて実施することとします。

(1) 町民に分かりやすい案内板の設置

組織機構再編の目的の一つに、住民サービスの向上があります。

町民が役場を利用するときに、どこでどのようなサービスを行っているか一目でわかるように、各課の業務内容がわかるような表示をした案内板を設置するとともに、広報やホームページに行政組織の内容を掲載し、利用者への周知に努めます。

(2) 職員研修の充実

今後5年以内に20名、10年間で40名の職員が退職し、職員の約半数が入れ替わることとなります。

減少する職員数の中で、現行の住民サービスの水準を維持するためには、一人ひとりの能力開発が重要であり、新たに職員となる方の職員研修が特に大切となってきます。

職階・職種別によるきめ細かな研修に加え、職員が講師となりお互いが研修の場となる庁内研修の充実も必要です。

限られた人材を有効に活用し、効率を上げるためお互いが切磋琢磨し、個々の能力を高めるような研修の充実に努めます。

(3) 管理職手当の引き上げ

管理職手当については、自立プランなどの策定に併せて、平成16年3月に100分の10から100分の8に引き下げられ、平成17年3月に100分の6に引き下げられた経緯があります。

本来ですと給料の復元と併せて、引き上げを検討すべきでしたが、引き下げられたままで推移しております。

この度の組織機構再編計画では、管理職のポストを大幅に削減し、仕事の守備範囲も拡大し、従前に増して責任度合いが重くなっております。

また、今後若い職員の占める割合が高くなる中で、管理職ポストの重要性や職務への向上心を高めるために、現行の100分の6から100分の10に引き上げるものであります。

(単位：千円)

区分	6/100	10/100	必要財源
管理職手当	4,494	7,490	2,996

区分	一人当たり金額	削減人数	削減可能額
ポスト削減による減額	300	4人	△1,200

●渡島管内の状況

市町名	管理職手当の内容
松前町	課長職 (35,000円)
知内町	課長職 (8/100)
木古内町	課長職 (5/100)
北斗市	課長職 (50,000円)、参事職 (40,000円)
七飯町	課長職 (10/100)、室長 (9/100)、主幹 (8/100)、
鹿部町	課長職 (10/100)、課長補佐 (8/100)
森町	課長職 (8/100)
八雲町	課長職 (10/100)
長万部町	課長職 (41,600円)、課長補佐 (31,700円)

(4) 時間外勤務手当の予算配分の引き上げ

時間外勤務手当については、自立プランなどの策定に併せて、平成17年度から6%から4%に引き下げられた経緯があります。

時間外勤務手当の削減に関しては、代休の振替制度や時差出勤制度などを創設し、従来に比べて相当削減が図られております。

しかし、部署によっては、時期的に短期に仕事が集中するなどの理由から配当では対応できずにいる事例が生じています。

また、代休制度などにより本来の有給休暇の消化率が以前に比べると極端に少なくなっているなど、新たな問題も発生しております。

職場環境が厳しくなっている現状において、職員個々の仕事の負荷は増しており、精神疾患などの病気の増加も懸念されるところです。

これらの解消策として、時間外勤務手当の配当額を2%引き上げて6%とするものであります。

また、有給休暇等の消化率は10年前に比べて大きく低下しており、事務量の増加及び職員数の減少と比例するように一人当たりの消化日数が少なくなっております。

福島町職員安全衛生委員会においても消化率の低さが問題となってお

り、これらの改善を図るため職員がリフレッシュしながらよい仕事をするよう心がける必要があります。

(単位：千円)

区分	4/100	6/100	必要財源
時間外勤務手当	17,322	25,983	8,661

●職員の休暇等の消化状況

(単位：人、日)

年度	職員数	休暇総数	消化日数	消化率	1人当たり消化日数
H12. 1. 1~12. 31	110	4,265	1,484	34.8%	13
H22. 1. 1~12. 31	80	3,110	515	16.5%	6

(5) 勤務評価の本実施

現在、人事評価の試行を実施しておりますが、今後、職員数が減少する中で管理職ポストも限られ、有能な人材の登用が求められます。

頑張った人がそれなりに給料面でも優遇され、職員のモチベーションを高めるためにも勤務評価を本格的に実施します。

(6) 指定管理者制度の導入について

保育所、給食センター及び各小学校管理などの施設管理において、今後の職員体制を考慮した場合、民間委託や指定管理者制度の導入等を推進する必要があります。

このようなことから、民間ノウハウを活用するため、指定管理者制度導入に向けた手続条例の制定作業を進めます。

(7) 定年退職者及び勸奨退職者の人材活用

今後、5～10年間で約半数の40名の職員が退職することとなり、30代以下の職員の占める割合が高くなることで、職場の活性化が期待される半面、住民サービスの低下が懸念されております。

現行の住民サービスの水準を保つ補完的な方法として、経験豊富な退職者等を活用することとします。

なお、採用にあたっては、現行の再任用制度を見直して活用することとします。

(8) 臨時職員の待遇改善

これまで職員の不足を補う形で臨時職員を配置しておりますが、将来的にも臨時職員の数は増えるものと考えられます。

また、部署によっては臨時職員の占める割合が大きくなっており、責任の所在などが課題とされております。

臨時職員の仕事の状況を見ると、一般事務における短期的なものや保育所、給食センター、火葬場などの専門的な分野における恒常的なものに区分されており、恒常的な部分の職員に対する待遇改善を進める必要があります。

また、近隣の状況も参考としながら、定年年齢の引き上げや給料の月額化などの改善を早期に検討します。

(9) グループ制について

グループ制については、平成17年4月から実施しておりますが、柔軟性はあるものの職責の責任度合いが薄くなっていることや小規模グループの弊害なども生じてきております。

この度の各グループの意見集約においても課制に戻すべきとの意見も多く出されており、引き続き検証を加えつつ、推移を見ながら制度の変更を判断することにします。

行政の組織機構の再編は、地方自治法の本旨である住民福祉の増進を図るための組織として、そこで働く職員が働きやすい環境を整えることで、住民に提供するサービスの質を向上させることが第一の目的となります。

住民のサービス向上を高めるために、簡素で効率的な組織を構築することも重要な要素ですが、組織の機能を効率的に運用するには、組織を動かす原動力である「人＝職員」が重要な役割を担うこととなります。

厳しい財政状況の中で、住民の信頼に支えられた行政運営を推進していく必要があります。また、高度化・多様化する行政ニーズに迅速かつ柔軟に対応することが職員に求められる状況のなかで、職員研修などの人材育成を通じて、職員一人ひとりの能力を向上させ、職員が有している可能性・能力を最大限引き出すような取り組みが一層重要になってきます。

また、国の地域主権改革の推進を受けて、地方分権に対応できる組織、地域づくりを担う職員の能力開発を進める必要があります。

町民に一番身近な基礎自治体である役場の役割と責務が重要とされており、まちづくり基本条例の基本理念となっている「協働によるまちづくり」を実践する意味からも、これまで以上に町民と連携・協力関係を重視した新たな視点に立った仕事の姿勢が求められ、職員自らが自主的かつ主体性と責任を持って、組織機構を有効に機能させ簡素で効率的な行政を推進することで、行政の自律・自主性を高めることが大切です。

限られた人材の中で、また、大きく職員が入れ替わる変革期において、各々の職員が日々の実践を通して、ともに連携を図りながら住民サービスの低下を招かない体制の構築に努めてまいります。