

# 知名町定員管理適正化計画

令和3年3月

知名町

## 目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	基本的な方向性	1
3	職員数の現状・比較	2
(1)	職員数の推移	2
(2)	職員の年齢構成	3
(3)	部門別職員数の推移	3
(4)	採用者・退職者の推移	5
(5)	人件費の推移	5
(6)	人口1万人当たりの職員数による比較（定員管理診断表）	5
(7)	郡内他町村との比較	7
4	定員管理適正化計画について	8
(1)	計画期間	8
(2)	定員管理適正化計画の数値目標	8
5	定員適正化に向けた取り組み	9
(1)	機能的・効率的な組織体制の構築	9
(2)	行政需要に応じたメリハリのある適正な人員配置	9
(3)	類似団体や定員モデルと均衡のとれた定員管理	9
(4)	計画的な職員採用	9
(5)	公務能率のさらなる向上	9
(6)	行政改革の推進	10
(7)	再任用職員の活用	10
(8)	会計年度任用職員等の活用	10

## 1 計画策定の趣旨

近年の地方自治体を取り巻く環境は、急激な少子高齢化に伴う人口減少、住民ニーズの高度化・多様化が進むなど、今後一層厳しくなることが予想されます。また、地方分権の進展による権限拡大に伴い、地域の実情に応じて自主的・主体的に行政を運営していくことが重要となってきました。

こうしたことから本町では、平成28年3月に本町の実情に応じた人口減少などに関する施策をまとめた「知名町まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定したほか、令和2年3月には「第6次知名町総合振興計画」を策定し、「21の暮らしを大切に、21の未来を創る子や孫が誇れるまちづくり」をビジョンとして掲げ、町内における人口減少や住民ニーズに的確に対応しながら、将来にわたって自立、持続可能なまちづくりを進めているところです。

今後、これまで同様に厳しい財政状況が続くと見込まれますが、引き続き、持続可能な財政運営と、安定した行政サービスを提供するために、令和3年度から令和7年度の5年間を計画として「知名町定員管理適正化計画」を策定し、中長期的な視点での職員数の適正化を図るとともに、職員が新たな課題や困難な課題に取り組める組織体制の強化を図ってまいります。

## 2 基本的な方向性

本町では、行政サービスの水準を維持しつつ、職員の定数削減に取り組んでまいりましたが、一方で、年齢構成の歪みや職員の士気に影響が生じているとの指摘もあるところです。今後は、効率的で質の高い行政を実現するために、行政需要の変化や地域的特性など、それぞれの実情に応じて、定員管理に取り組む必要があります。

そのために、組織機構や事務事業の見直し、民間委託や指定管理者制度の導入、職員の意識改革の推進などに取り組み、その実現を目指しています。

また、町の大きな財源となっている地方交付税は、今後、人口減少などにより年々減少し、行財政運営に大きな影響を与えることが予想されています。

こうした状況を踏まえ、今後は、令和2年4月1日現在の職員数を基本に、行財政改革の実施状況や行政課題、新規事業の導入などを見極めながら、中長期的な視点に立った目標職員数を設定することとします。

### 3 職員数の現状・比較

#### (1) 職員数の推移

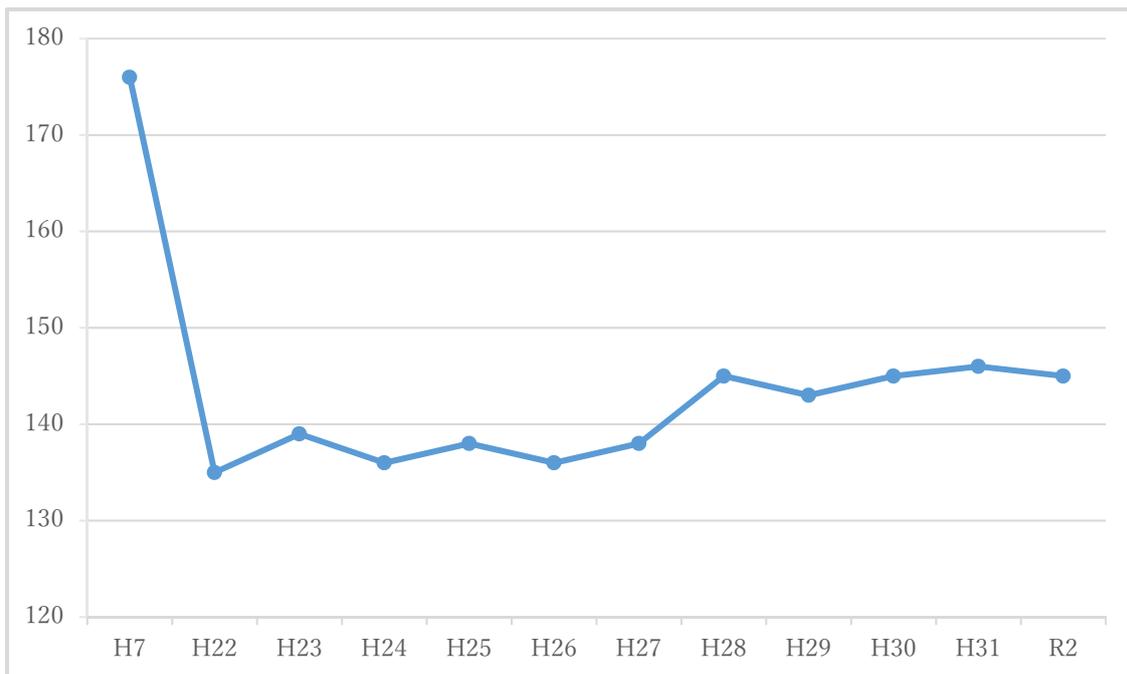
本町の職員数は、平成7年4月1日現在では176人でしたが、平成31年4月1日現在で146人となり、職員数の内訳は一般行政職員が117人、特別行政の教育部門の職員が16人、公営企業会計職員が13人となりました。平成7年から令和2年までの25年間で31人（17%）が減少しました。

図表1 これまでの職員数の状況（毎年4月1日） （単位：人）

年度	H7	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2
職員数	176	135	139	136	138	136	138	145	143	145	146	145
対前年度	0	▲5	4	▲3	2	▲2	2	7	▲2	2	1	▲1
累計	0	▲41	▲37	▲40	▲38	▲40	▲38	▲31	▲33	▲31	▲30	▲31

※職員数は一般職に属する職員数である。

図表2 職員数の推移（毎年4月1日） （単位：人）

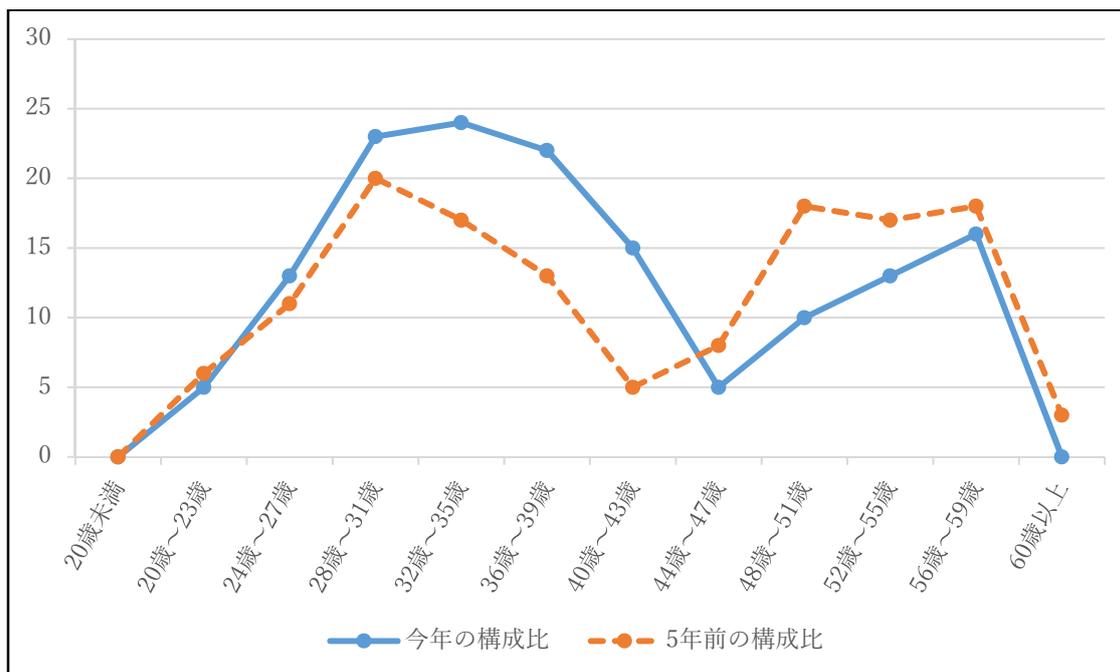


## (2) 職員の年齢構成

本町職員の年齢構成を見ると、均一化されていない偏った構成となっています。

また、年齢によっては全体の5%以上を占めたり、在職者がいなかったりする年齢もあります。このように、現在の職員年齢構成は均衡を著しく逸している状態にあるため、今後は退職者の状況を踏まえながら、年齢構成の平準化を考慮した定員管理が必要です。

図表3 年齢別職員構成の状況（毎年4月1日）（単位：人）



区分	20歳未満	20歳	24歳	28歳	32歳	36歳	40歳	44歳	48歳	52歳	56歳	60歳以上	計
職員数	0	5	13	23	24	22	15	5	10	13	16	0	146

## (3) 部門別職員数の推移

平成31年4月と平成27年4月の部門別職員数を比較すると、最も増員が大きい部門が「民生部門」であり、次いで「総務・企画部門」となっています。

増員の主な要因としては、「民生部門」においては、2つずつあった公立幼稚園及び保育所が1つの認定こども園に統合されたことにより、「教育部門」に数えられていた幼稚園の職員が「民生部門」に移管したことが主な要因です。

また、「総務・企画部門」をはじめ、他の増減については、年度ごとの事務事業・機構再編によるものが要因となっています。

図表4 部門別職員数の推移

(単位：人)

年度		H27	H28	H29	H30	H31	H31-H27	
普 通 会 計	福祉関係を除く 一般行政	議 会	3	3	3	3	3	0
		総務・企画	21	23	22	22	24	3
		税 務	8	7	7	6	6	▲2
		労 働						
		農林水産	25	25	24	24	24	▲1
		商 工	2	2	2	1	1	▲1
		土 木	5	7	7	6	7	2
		小 計	64	67	65	62	65	1
	福祉関係	民 生	33	38	43	48	43	10
		衛 生	7	8	9	9	9	2
		小 計	40	46	52	57	52	12
	一般行政部門計		104	113	117	119	117	13
	教 育		21	19	15	15	16	▲5
	消 防							
普通会計計		125	132	132	134	133	8	
会 計 部 門 公 営 企 業 等	水 道	4	4	4	4	5	1	
	下 水 道	3	3	2	2	2	▲1	
	そ の 他	6	6	5	5	6	0	
	公営企業等会計部門計		13	13	11	11	13	0
総合計		138	145	143	145	146	8	

#### (4) 採用者・退職者の推移

定年退職の多い年は、補充のため採用が多い傾向があります。また、知名認定こども園の新設に伴い、保育教諭等の専門職の採用が増えました。

図表5 採用者・退職者の推移

年度	H27	H28	H29	H30	H31
職員数	138	145	143	145	146
採用者	12	13	10	6	8
退職者	10	6	12	4	7
前年度比	2	7	▲2	2	1

※採用者には、新規採用者のほか再任用も含まれます。

#### (5) 人件費の推移

本町の歳出総額及び人件費の推移については図表6のとおりとなっており、年度による差はあるものの、増加傾向にあります。

図表6 歳出総額と人件費の推移（普通会計）

年度	歳出総額（千円）	人件費（千円）	人件費比率（%）
H27	5,480,289	1,065,079	19.4
H28	6,193,608	1,035,218	16.7
H29	5,712,180	1,056,837	18.5
H30	5,418,575	1,101,270	20.3
H31	6,034,687	1,092,173	18.1

#### (6) 人口1万人当たりの職員数による比較（定員管理診断表）

「類似団体別職員数の状況」（総務省）は、全ての市区町村を対象として、その人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準として、いくつかのグループに分け、グループごとに人口1万人当たりの職員数を算出し、そのグループを類似団体として職員数の比較をするものです。

なお、他市区町村との比較を行う観点から、実施している事業にはばらつきがある公営企業等会計部門は除外し、普通会計職員を対象としています。

図表7 人口1万人当たりの職員数による比較（定員管理診断表）

（単位：人）

大分類	職員数			単純値及び修正値により算出した職員数との比較			
	H30.4.1 現在 職員数 A	H31.4.1 現在 職員数 B	増減 C(B-A)	単純値による比較		修正値による比較	
				単純値× 住基人口 /10,000人 D	超過数 E (B-D)	修正値× 住基人口 /10,000人 F	超過数 G (B-F)
議会	3	3	0	2	1	2	1
総務・企画	22	24	2	25	▲1	24	0
税務	6	6	0	6	0	6	0
民生	48	43	▲5	17	26	21	22
衛生	9	9	0	8	1	10	▲1
労働	0	0	0	0	0	0	0
農林水産	24	24	0	11	13	13	11
商工	1	1	0	3	▲2	2	▲1
土木	6	7	1	7	0	6	1
一般行政計	119	117	▲2	79	38	84	33
教育	15	16	1	15	1	16	0
消防	0	0	0	0	0	0	0
普通会計計	134	133	▲1	95	38	100	33
水道	4	5	1				
下水道	2	2	0				
その他	5	6	1				
公営企業等会計	11	13	2				
合計	145	146	1				

〈単純値〉

職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均値を算出しています。単純値は、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門以上の定員管理の大まかな状況を場合に適しています。

〈修正値〉

団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出しています。修正値は、大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適しています。

上記の表から、本町の普通会計職員数133人は、人口、産業構造を基準とした類似団体97団体の普通会計職員数平均110人と比較して23人多くなっています。また、部門ごとにおける超過数（修正値）では、「民生部門」が22人、「農林水産部門」が11人超過となっていますが、これは、2つの認定こども園の運営や「農業立町」を掲げる本町の地域特性が影響していると言えます。

### （7）郡内他町村との比較

郡内他町村との人口1万人当たりの「普通会計職員数」「一般行政職員数」の比較では、普通会計では221.11人、一般行政194.51人と郡内で4番目、平均よりも7人多い状況となっています。

図表8 郡内他町村との職員数の比較

（単位：人）

団体名	人口	普通会計職員数	人口1万人当たり職員数 (普通会計)	一般行政職員数	人口1万人当たり職員数 (一般行政)
大和村	1,491	56	375.30	49	328.64
宇検村	1,749	55	280.16	49	280.16
瀬戸内町	8,835	180	203.74	152	172.04
龍郷町	6,029	89	147.62	76	126.06
喜界町	7,097	139	195.86	111	156.40
徳之島町	10,849	159	146.56	134	123.51
天城町	6,041	137	226.78	120	198.64
伊仙町	6,730	128	190.19	102	151.56
和泊町	6,631	126	190.02	110	165.89
知名町	6,015	133	221.11	117	194.51
与論町	5,267	99	187.96	86	163.28
平均	6,067	118	218.17	101	187.34

※職員数は総務省による平成31年度定員管理調査(平成31年4月1日現在)

※人口は平成31年1月1日住民基本台帳人口

## 4 定員管理適正化計画について

### (1) 計画期間

計画期間は、令和3年度（2021年度）から令和7年度（2025年度）までの5年間とします。

### (2) 定員管理適正化計画の数値目標

本町では、平成27年12月に策定した「知名町人口ビジョン」でも示しているとおり、人口が将来に向かって減少していくことが予測されています。人口の規模は、職員の定員管理にあたっては一定の指標となります。

しかし、人口減少社会の到来や地域住民の行政ニーズの多様化など、自治体を取り巻く情勢の変化に対応して的確な行政サービスを提供していく必要があることから、人口減少によって職員数を単純に減少させるのではなく、一定以上の職員数の確保をしていく必要があります。

このことから、今後の退職者の推移や定員管理診断表、郡内町村職員数等の比較分析を踏まえ、令和7年（2025年）4月1日に職員数を145人とすることを目標とします。

図表9 年度別職員数

(単位：人)

年度	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
職員数	145	147	147	146	146	145
採用者数	10	7	3	3	3	2
退職者数	11	5	3	4	3	3
前年度比	▲1	2	0	▲1	0	▲1

定員管理適正化計画期間

※職員数に町長・副町長・教育長は含まない。

## 5 定員適正化に向けた取り組み

### (1) 機能的・効率的な組織体制の構築

「知名町第6次総合計画」で示された取り組みの方向性に沿って、社会経済情勢の変化や多様化する地域住民のニーズに迅速かつ的確に対応できる組織体制の整備に努めます。

さらに、国の動向による新たな施策や本町の主要施策、重点事業の対応については、各部局の役割を明確にした上で横断的な連携を図り、柔軟で効率的な組織体制の構築に取り組みます。

### (2) 行政需要に応じたメリハリのある適正な人員配置

行政サービスの停滞を招かないようにするために、定年等による退職職員があった場合は、退職職員と同数以上の職員を補充採用することとします。

ただし、行政需要や重点事業に応じて、増員すべきは増員し、減員すべきは減員することで、全体として数値目標が達成できるように定員の適正化を進めていきます。

### (3) 類似団体や定員モデルと均衡のとれた定員管理

当面は、行政需要や重点施策等に応じて部門ごとにメリハリのある人員配置を行いつつ、将来的には、本町と人口規模や地勢、産業構造等が類似している自治体の職員数を参考に、適正に定員管理を行っていきます。

### (4) 計画的な職員採用

計画期間中の職員採用については、職員の年齢構成の平準化や技術力の継承に十分配慮しながらも、行政需要の変化に応じた適正な定員管理を実現する観点から、職種や必要人員等を十分に精査した上で募集・採用するものとします。

### (5) 公務能率のさらなる向上

複雑・多様化する行政ニーズに、限られた職員数で迅速・的確に対応するため、職員一人ひとりの生産性向上に係る意識改革を推進するとともに、専門知識や政策形成能力などを備えた人材の育成により職員の能力を最大限に活用・発揮させることで、公務能率のさらなる向上を図ります。

## **(6) 行政改革の推進**

行政運営の効率化、住民サービスの向上等を図るため、民間委託や指定管理者制度の導入の検討を行います。また、現行の事務事業について、BPR等の手法やICT等の活用により業務の見直しを行い、これらの取り組みを職員の配置に適切に反映させます。

## **(7) 再任用職員の活用**

再任用職員について、これまでの公務で培った経験や技術を活用し、職員の事務負担の軽減を図るとともに、事務・事業遂行上の経験値やノウハウを組織内で継承していくため、短時間勤務の再任用職員の活用を図っていきます。

## **(8) 会計年度任用職員等の活用**

会計年度任用職員制度の創設に伴い、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用根拠の整理、適正化を行うとともに、会計年度任用職員については制度創設の趣旨を踏まえた制度を構築します。

その上で、必要とする人員や職務内容、勤務日数や勤務時間等を十分に精査し、適正な任用を行うこととします。