

# 第6次喜界町定員管理適正化計画

計画期間

令和2年度～令和11年度

喜界町

(令和2年3月)

## 目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	定員管理の状況と職員数の推移	2
3	年齢別職員数の状況	2
4	類似団体との比較	3
	(1) 類似団体別職員数との比較	3
	(2) 定員回帰指標による比較	5
	(3) 比較による結果と今後の方向性	6
5	第6次定員管理適正化計画について	6
	(1) 計画の期間	6
	(2) 定員管理適正化計画の年次別数値目標	6
	(3) 計画の見直し	7
6	定員管理適正化計画に向けた取り組み	8
	(1) 機能的・効率的な組織体制の構築	8
	(2) 退職者に伴う職員補充と計画的な新規採用	8
	(3) 人材の育成による公務能率の向上	8
	(4) 行政改革の推進	8
	(5) 会計年度任用職員等の活用	9
	(6) 定年延長制への対応	9

## 1. 計画策定の趣旨

今日の地方自治体を取り巻く社会情勢は急激に変化しています。

少子高齢化社会の進展、人口減少時代の到来、2040年問題、それらに伴う社会保障制度に対する不安、安心や安全意識の高まりなどによる公共サービスへの新たな期待が寄せられています。

また、地域主権の推進など、国と地方の関係も変化してきています。

このような課題に的確に対応していくためには、簡素で効果的・効率的な行財政運営がもとめられているところです。

これまでも本町では、平成16年3月に策定された「喜界町行財政改革大綱」及び平成18年3月に策定された「喜界町集中改革プラン」に基づき、事務事業や組織機構の見直し、民間委託等の推進を図り、効率的な行政運営を実現しつつ、町民福祉の向上と町政の更なる発展を目指して行財政改革を進めてきたところです。

また、平成7年度から喜界町定員管理適正化計画を策定し、年度ごとに総職員数の削減にも取り組んできました。

人員の不必要な膨張を規制することを目的とした定員管理は、人件費抑制等行財政改革の大きな手段のひとつです。

一方、先行き不透明な社会情勢や今後も更に厳しい行財政運営が予想される中、ICT等を駆使し、職員負担の軽減に努めるとともに、引き続き簡素で効率的な行政システムを維持するために、人事評価による人材育成を図り、職員の適正な配置を行うことが必要です。

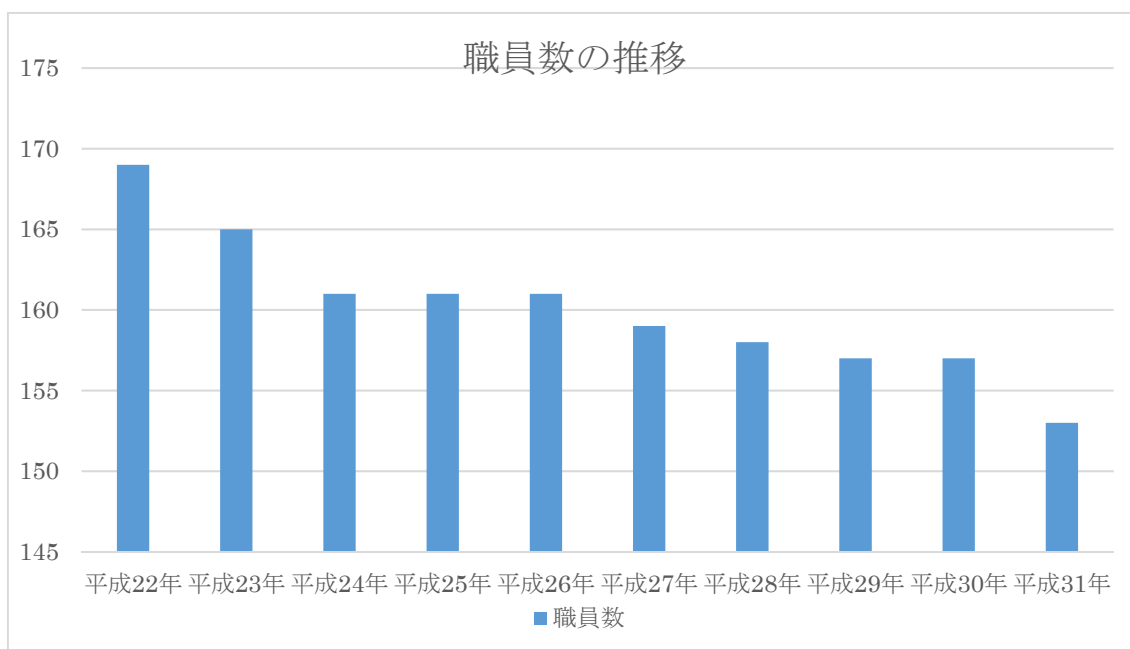
このようなことから、本町では今後想定される少子高齢化の進展や新たな行政課題、社会情勢の変化等に、弾力的かつ的確に対応し、最小の経費で最大の効果を挙げるべく、計画的に職員数の適正化に取り組むために、今回「第6次喜界町定員管理適正化計画」を策定し、行政サービスの質を低下させることなく長期的な視点に立ち、引き続き適正な定員管理の推進を図るものです。

## 2. 定員管理の状況と職員数の推移

本町の職員数は、喜界町定員管理適正化計画の取り組みにより着実に減少し、平成31年3月末に156人とする数値目標を達成しています。

### <職員数の推移>

年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31
職員数	169	165	162	162	161	160	158	157	157	153

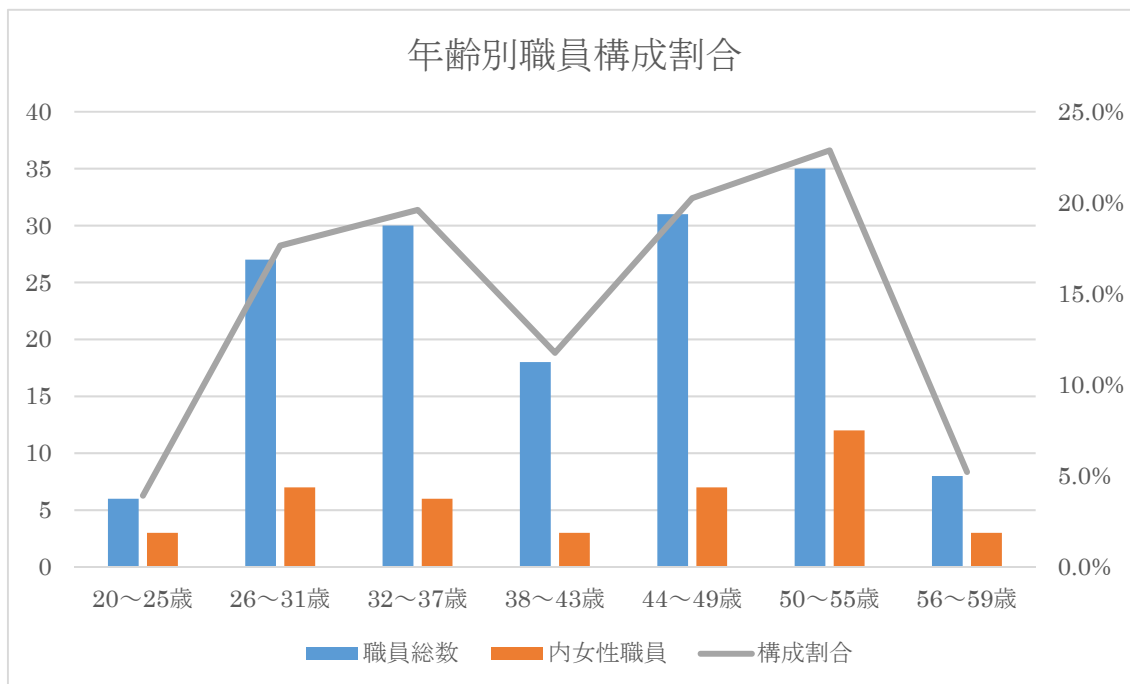


## 3. 年齢別職員数の状況

現在の職員の年齢別構成は、下記のとおり構成となっています。  
今後もキャリア採用等活用した適正な採用計画が必要と考えます。

### <年齢別職員構成>

区分	20～25歳	26～31歳	32～37歳	38～43歳	44～49歳	50～55歳	56～59歳
職員総数	6	27	30	18	31	35	8
内女性	3	7	6	3	7	12	3
構成割合	3.9%	17.6%	19.6%	11.8%	20.3%	22.9%	5.2%



## 4. 類似団体との比較

地方公共団体が自主的に適正な定員管理を推進するための指標として、類似団体別職員数と定員回帰指標が総務省から示されています。

地方公共団体の職員数は、地域条件や社会経済条件の相違、また地域の抱える特殊事情等により画一的に定めることは困難です。参考までに類似団体との比較によって職員数の状況を客観的に把握してみることも必要であり、以下のとおり比較をしてみました。

ただし、本町における地域特性である外海離島等を踏まえ、町独自の適正な定員管理を行うことが必要と考えます。

### (1) 類似団体別職員数との比較

市町村の機能に応じて、指定都市、中核市、特例市、一般市、特別区、町村に区分し、更に人口の規模と産業構造に応じてグループ（類似団体）に分け、各部門別の職員数の平均を示したものです。

因みに、本町は、町村Ⅱ-0に分類されます。

グループごとに加重平均により人口1万人当たりの職員数を算出し、指数とすることで各市町村の職員数を比較します。

<類似団体町村による職員数>

大部門	H30.4.1 職員数 (人) A	修正値により算出した職員数との比較		
		修正値 ×住基人口 ／10,000人 B	超過数 (人) A-B	超過率 (%)
議会	2	2		0.0
総務・企画	31	26	5	16.1
税務	6	7	▲1	▲ 16.7
民生	11	12	▲1	▲ 9.1
衛生	20	12	8	40.0
労働				
農林水産	26	11	15	57.7
商工				
土木	11	11		0.0
一般行政計	107	81	26	24.3
教育	26	23	3	11.5
消防				
普通会計計	139	104	29	21.8

※類似団体の類型は、町村Ⅱ-0 全国96町村（県内11町）

※住基人口は、H30.1.1現在の7,242人を採用

※他の町村との比較を行う観点から、実施している事業にバラツキがある公営企業等部門を除外し、普通会計職員数のみを対象

※修正値とは、大部門より細かな中部門、小部門ごと、類型別団体ごとに平均値を算出したもので、中、小部門ごとの職員数の合計数が大部門の類似団体職員数

上記の表から、本町の普通会計職員数139人は、人口、産業構造を基準とした類似団体96団体の普通会計職員数平均104人と比較して29人多くっており、部門ごとでは、農林水産が一番多く、これは「農業立島」を掲げる本町の地域特性と言えます。

## (2) 定員回帰指標による比較

定員回帰指標は、市町村を人口規模で区分（類似団体別職員数の区分と共通）し、同程度の人口、面積の団体がどの程度の職員を有するかを試算し、各団体の職員数と比較する指標です。

類似団体別職員数のような細かい部門での比較はできませんが、同等の機能を有する団体間で、総職員数を比較することを主眼とし、多重回帰分析により平均的な職員数の状況を把握する場合に有効とされています。

### ※定員回帰指標計算式※

試算値 =  $a \times X1$  (人口) +  $b \times X2$  (面積) + c (一定値)

a : 人口千人あたりの係数

X1 : 当該団体の人口(千人) ⇒ 7,212人 (平成31年4月1日)

b : 面積 1 km<sup>2</sup>あたりの係数

X2 : 当該団体の面積 (km<sup>2</sup>) ⇒ 56.82km<sup>2</sup>

c : 一定値

<町村>

区分	人口等区分	a 人口係数	b 面積係数	c 一定値
一般行政	～5,000人	8.8	0.12	6
	5,000～10,000人	7.7		4
	10,000～15,000人	4.7		32
	15,000～20,000人	4.7		32
	20,000人～	3.0		66
普通会計	～5,000人	12.4	0.17	6
	5,000～10,000人	10.3		8
	10,000～15,000人	7.0		42
	15,000～20,000人	7.0		42
	20,000人～	4.4		95

①一般行政部門（教育と公営企業等会計を除いた部門）職員数試算

$$7.7 \times 7.212 + 0.12 \times 56.82 + 4 = 66.3508 \approx 66 \text{ 人}$$

（平成31年度定員管理調査 一般行政職員数（喜界町）111人）

②普通会計部門（公営企業等会計を除いた部門）職員数試算

$$10.3 \times 7.212 + 0.17 \times 56.82 + 8 = 91.943 \approx 92 \text{ 人}$$

（平成31年度定員管理調査 普通会計職員数（喜界町）139人）

試算値による職員数と本町実職員の差は、一般行政部門で、45人、普通会計部門では、47人とそれぞれ上回る結果となっています。

### (3) 比較による結果と今後の方向性

#### ①類似団体別職員数による比較（人口と産業構造で類型区分し平均値比較）

類似団体における本町の状況は、普通会計部門の人口1万人当たりの職員数が、全国平均155.33人対して、本町183.65人と28.32人多く、全体96団体中24番目（県内11団体中5番目）に多い職員数となっています。

#### ②定員回帰指標による（人口と面積を用いた回帰分析による職員数試算）

普通会計部門での試算数92人に対して、本町139人と47人多くなっています。

「職員数を左右する複雑多岐な行政需要を全て捕捉し、数値化することは現実的ではなく、また、行政サービスの提供の方法は地域の実情によって多様であり、それを画一的に定義することは適当でない」との総務省の見解が示されています。

一方で、自治体は最小の経費で最大の効果を生み出すために、常に職員数について考えていかなければなりません。その際上記のような指標を一つの参考とし、自治体の人口や地理的条件、財政状況等地域実情に応じて、適正な定員管理の推進を図っていく必要があります。

## 5. 第6次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2年度（2020年度）から令和11年度（2029年度）までの10年間とします。

### (2) 定員管理適正化計画の年次別数値目標

本町で、平成27年12月に策定した「喜界町人口ビジョン」によりますと、本町の総人口は、減少の一途を辿っており、平成22年（2010年）には8,167人となり、昭和35年（1960年）の半分近くまで減少しています。今後も減少に歯止めがかからず、2040年度の本町の人口は、5,775人と推計されています。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。

このようなことから、類似団体、定員回帰指標及び近隣町村等の比較分析を踏まえ令和11年4月1日に職員数を140～130人とすることを目標とします。

### (3) 計画の見直し

計画期間中において、新たな行政需要や行政課題等により、定員に大きな増減需要が生じた場合は、必要に応じ、その都度計画を見直し柔軟な対応を図るものとします。

## 6. 定員管理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

令和2年度よりチーム制を導入するが、社会経済情勢の変化や多様化する地域住民のニーズに適さない場合は、迅速かつ的確に対応できる新たな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、各課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) 退職者に伴う職員補充と計画的な新規採用

退職者数に対する減数を考慮しながら、年齢の偏りや技術力の継承に十分配慮しつつ、年度毎に平準化して計画的に新規採用やキャリア採用を行いながら、組織の活性化と年齢構成の不均衡の解消を図ります。

また、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出来るように定員の適正を進めていきます。

### (3) 人材の育成による公務能率の向上

職員の削減を進める一方、複雑・多様化する行政ニーズに、限られた職員数で迅速かつ的確に対応するため、職場環境の醸成や更なるスキルアップを図る

ため、研修の充実や意識改革を含め、人材育成方針及び人事評価制度により職員の能力を最大限に活用・発揮させることで、公務能率の更なる向上を進めていきます。

#### （４）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（Business Process Re-engineering：ビジネスプロセス・リエンジニアリング＝業務改革）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配置に適切に反映させます。

#### （５）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た上で適正な任用を行うこととします。

#### （６）定年延長制への対応

令和４年度（2022年度）から定年延長制の導入によって、地方公務員についても定年退職の年齢が段階的に65歳まで引き上げられる予定です。

これに伴い、退職者数が著しく少ない年度が生じ、採用計画をはじめ、職員の年齢構成や役職構成など人事・組織運営面で大きな影響が生じることが想定されます。

しかしながら、現時点では制度の詳細が示されていないため、定年延長制導入後における計画的な職員採用や勧奨退職制度の在り方等、年齢構成の平準化を図るための具体的方策については、今後、国・県並びに他自治体の動向等を注視しながら今後検討を進めていくものとします。