

龍郷町定員管理適正化計画

**令和5年3月
龍郷町**

1 計画策定の趣旨

本町においては、職員の定員管理を計画的に進めるための基本的な方針として、平成17年度に定員適正化計画を策定し、平成26年度までに12人削減(▲10.9%)するという目標を達成することができました。

また、平成27年7月策定の定員適正化計画では、令和6年度まで引き続き98人とする計画を策定し職員の定員管理を進めてきたところです。

このように、これまで目標に掲げた職員数で対応してきた一方で、少子高齢化に伴う人口減少社会の進行や社会情勢の変化に伴う町民ニーズの多様化、地方創生などへの対応など、行政を取り巻く環境はこれまで以上に早いスピードで変化を続けています。限られた行政資源の中にはあっても、これらの変化に対応していくため引き続き効果的・効率的な行政経営が求められています。

また、令和5年度(2023年度)から定年年齢が段階的に65歳に引き上げられることになりました。今後は特にこの点に留意しながら、行政需要に的確に対応できる職員数を管理していく必要があることから、今回定員適正化計画を見直すこととし、令和9年4月1日における職員数の目標を示し、新たに計画策定を行うものです。

2 職員数の推移

本町の職員数は、定員適正化計画の取組により、平成27年度までは横ばいで推移しているものの、平成28年度からは微増となっています。

各年度4月1日現在

年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4
総合計	100	98	99	98	98	98	100	98	101	100	103	103	103

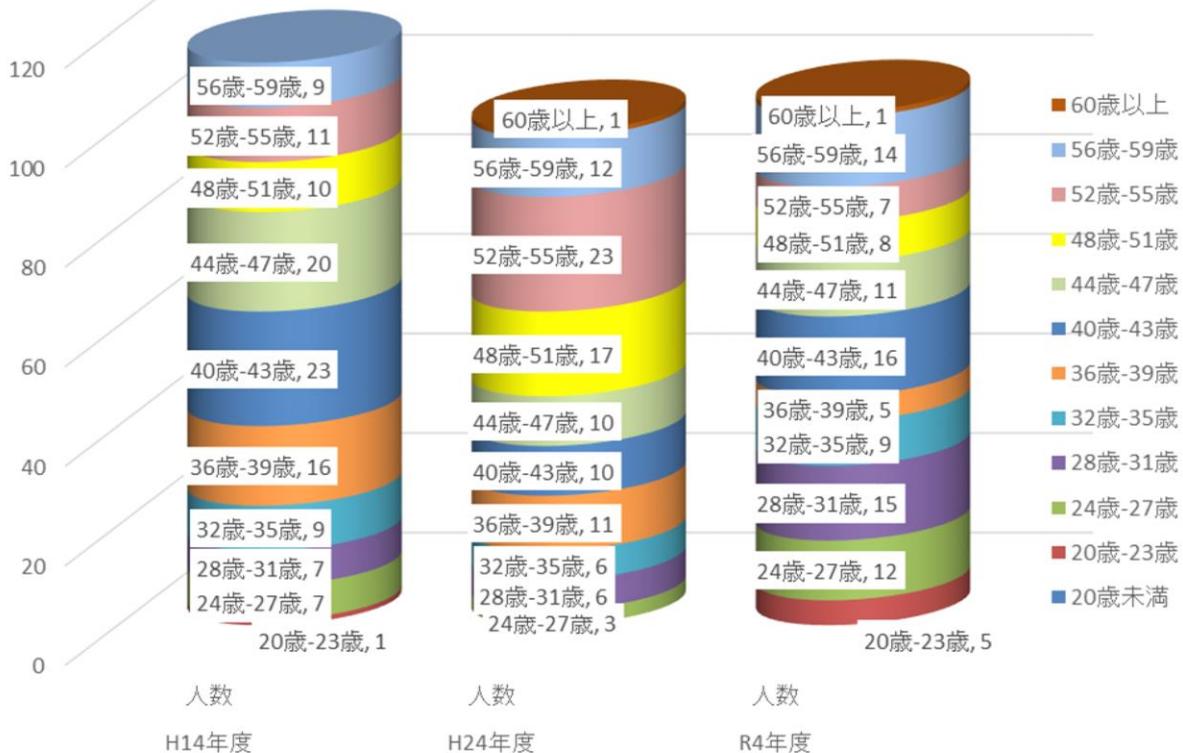
職員数の推移



3 年齢別職員数の状況

区分	H14年度		H24年度		R4年度	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
20歳未満		0.0%		0.0%		0.0%
20歳-23歳	1	0.9%		0.0%	5	4.9%
24歳-27歳	7	6.2%	3	3.0%	12	11.7%
28歳-31歳	7	6.2%	6	6.1%	15	14.6%
32歳-35歳	9	8.0%	6	6.1%	9	8.7%
36歳-39歳	16	14.2%	11	11.1%	5	4.9%
40歳-43歳	23	20.4%	10	10.1%	16	15.5%
44歳-47歳	20	17.7%	10	10.1%	11	10.7%
48歳-51歳	10	8.8%	17	17.2%	8	7.8%
52歳-55歳	11	9.7%	23	23.2%	7	6.8%
56歳-59歳	9	8.0%	12	12.1%	14	13.6%
60歳以上		0.0%	1	1.0%	1	1.0%
合計	113	100%	99	100%	103	100%

年齢階層別職員数



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。

ちなみに本町は、町村Ⅱ-2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、指標として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】

	R3.4.1 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	超過数 (人)A-B	超過率 (%)
議会	2	2		
総務・企画	22	24	▲2	▲9.9
税務	5	6	▲1	▲ 20.0
民生	26	23	3	11.5
衛生	3	4	▲1	▲33.3
労働				
農林水産	11	6	5	45.5
商工	4	5	▲1	▲25.0
土木	8	7	1	12.5
一般行政計	81	77	4	4.9
教育	10	9	1	
消防				
普通会計計	91	86	5	5.5

※類似団体の類型は、町村Ⅱ-0 全国68町村(県内2町)

※住基人口は、R3.1.1 現在の6,040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

(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に)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言われています。

※定員回帰指標計算式

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

a: 人口千人あたりの係数

X1: 当該団体の人口(千人) ⇒ 5,944 人(令和3年4月1日)

b: 面積1k m²あたりの係数

X2: 当該団体の面積(k m²) ⇒ 82.07k m²

c: 一定値

区分	人口等区分	a 人口係数	b 面積係数	一定値
一般行政	町村	7.7	0.12	4
普通会計		10.3	0.17	8

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

$$4.5 \times 5.944 \text{ 人} + 0.08 \times 82.07 + 40 = 59.6172 \doteq 73 \text{ 人}$$

(令和4年度定員管理調査 一般行政部門数(龍郷町) 81 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

$$6.7 \times 5.944 \text{ 人} + 0.12 \times 82.07 + 40 = 83.1751 \doteq 90 \text{ 人}$$

(令和4年度定員管理調査 普通会計職員数(龍郷町) 91 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8人、普通会計部門では、1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、一般行政計部門の人口 1 万人当たりの職員数が、全国平均 113.59 人に対して、本町 131.82 人と 18.23 人多く、全体 68 団体中 16 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)

一般行政部門での試算数 83 人に対して、本町 91 人と 22 人多くなっています。

定員管理の参考指標の役割について「職員数の基礎となる行政需要は多様であ

るため、各団体の職員数を画一的に定めることは困難」としながらも、人口や地勢条件、地域の経済状況、団体の財政状況等の社会経済条件などを考慮して、類似する地方公共団体間の職員数の状況を客観的に比較することが可能な統計的指標であると説明されているが、「あるべき水準」を示すものではない、と地方公共団体定員管理研究会の報告書(2019年)で記されている。

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、適正な定員管理の推進を図っていく必要があります。

5 大島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「職員総数」「普通職員数」の比較では、総数では 170.53 人、普通会計職員数 150.66 人と郡内では2番目に少なく、職員総数平均よりも 84 人少ない状況となっています。

団体名	人口	職員総数	人口1万人当たり職員数 (総数)	普通会計 職員数	人口1万人当たり職員数 (普通会計)
大和村	1,432	69	481.84	57	398.04
宇検村	1,700	66	388.24	60	352.94
瀬戸内町	8,817	202	229.10	174	197.35
龍郷町	6,040	103	170.53	91	150.66
喜界町	6,870	145	211.06	130	189.23
徳之島町	10,569	178	168.42	160	151.39
天城町	5,806	147	253.19	135	232.52
伊仙町	6,527	141	216.03	132	202.24
和泊町	6,427	143	222.50	127	197.60
知名町	5,796	148	255.35	136	234.64
与論町	5,219	107	205.02	97	185.86
平均	5,928	132	254.66	118	226.59

※職員数は総務省による令和3年度定員管理調査(令和3年4月1日現在)

※人口は令和3年1月1日住民基本台帳人口

6 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5年度(2023 年度)から令和9年度(2027 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、令和2年3月に策定した「第2期龍郷町創生総合戦略」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。

また、令和5年度(2023 年度)より定年が段階的に引き上げられ、この期間中においては、2年に1度定年退職者が発生しないことにより、年度ごとの新規採用者数が変動することが予想され、組織の円滑な運営や役場志望者確保に支障をきたすおそれがあります。

このため、定年引き上げ期間中においては、令和6年から2年に1度、定年引き上げの影響を緩和して新規採用者を確保するための特例的な定員を措置することとしたため、令和9年(2027 年)4月1日に職員数を 112 人とする 것을目標とします。

【職年度別員数計画表】

年 次	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	R8 (2026)	R9 (2027)
定数職員数① (各年4月1日付)	103	102	106	107	113	112
採用者数	5	9	4	4	4	4
退職者数 (各年 3 月 31 日付)	4	9	0	3	0	4
前年度比 (定数職員)	0	▲1	4	1	6	△1
再任用短時間 勤務職員②	5	9	9	11	8	11
計 (①+②)	108	111	115	118	121	123

※各年の採用者数・退職者数に対し前年度比が整合しないのは、派遣職員の取扱いによるため

※職員数に町長・副町長・教育長は含まない。

※計画の進行にあたっては、定年退職以外の事由により退職者数が増加した場合、次年度採用予定者数が増加する場合があります。

※定年延長制度の対象者は、全員が定年延長を希望するものとして計上してあります。

※再任用制度の対象者は、全員が再任用短時間勤務を希望するものとして計上してあります。

7 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

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)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)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。

(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)暫定再任用職員の活用

定年が段階的に引き上げられる経過期間において、65 歳まで再任用ができるよう、現行の再任用制度と同様の仕組み(暫定再任用制度)が措置され、この暫定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。

(6)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。