

# 与論町定員管理計画

(2019年度～2028年度)



2022年3月改定

与論町

## 1 はじめに

与論町職員の定員管理については、厳しい財政状況の中、住民サービスを低下させることなく効率的な自治体運営を維持するために様々な行財政改革を進め、指定管理者制度の導入等により段階的に職員を削減し、令和3年4月時点で条例定数115人に対し107人とし定員管理に努めてきました。

また、新規採用職員の受験年齢の要件を緩和するなどし、職員の年齢構成の平準化に取り組んでまいりました。

しかしながら、今後の退職予定者数のばらつきをみると、欠員補充という形での職員採用では、町民に対する安定した行政サービスの提供や将来の組織を支える人材確保が困難になることが予想されます。また、今後はますます男女共同参画の推進や働き方改革の推進による一億総活躍社会の実現が求められており、労働環境の整備を進めていく必要があります。

一島一町である本町の様々な行政課題やますます多様化する住民ニーズに的確に対応できるよう体質強化を図り、町民の福祉向上と活力あるまちづくりを進めていく必要があることから、本定員管理計画を策定いたします。

## 2 職員数の推移と現状

### (1) 部門別職員数の推移

本町の令和3年度当初における部門別職員は、一般行政部門84人、教育部門13人、公営企業等会計部門10人（水道、下水道、国民健康保険事業、介護保険事業、後期高齢者医療事業）となっています。

#### ○ 部門別職員数の推移（表-1）

		職 員 数 (人)														
		H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
一般行政部門	議 会	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	総 務	17	15	14	14	15	17	15	15	14	14	13	14	14	15	16
	税 務	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	4
	民 生	17	18	16	18	19	20	21	20	22	23	25	26	26	26	23
	衛 生	11	11	11	10	10	11	11	9	11	9	8	8	8	7	9
	農林水産	19	18	16	16	16	16	16	15	15	15	15	16	15	15	15
	商 工	5	6	6	6	6	5	4	6	6	5	5	6	6	5	5
	土 木	9	9	9	9	9	9	9	10	10	10	9	10	10	10	10
	小 計	85	84	79	80	82	85	84	83	86	84	82	87	86	85	84
教育部門		25	20	18	16	16	14	15	14	12	13	13	13	13	13	13
普通会計計		110	104	97	96	98	99	99	97	98	97	95	100	99	98	97
会計部門 公営企業等	水 道	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4
	下水道	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	その他	4	6	6	6	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5
	小 計	7	9	9	9	9	8	9	9	8	8	9	9	10	9	10
総合計		117	113	106	105	107	107	108	106	106	105	104	109	109	107	107

※ 毎年度実施される定員管理調査より抜粋

※ 年度途中に増減がある場合、一致しないことがあります。

※ 特別職、転籍派遣職員は除く。再任用職員（フルタイム）、在籍研修職員を含む。

(2) 職員数の比較

① 類似団体との比較

類似団体職員数とは、全国の市町村を人口と産業構造により分類し、人口1万人あたりの職員数を算出し、適正な定員管理を推進するための参考となる指標とするものです。この指標には、類似団体の単純な平均値（単純値）と、その部門に職員を配置している団体だけの平均値（修正値）があります。

本町は、人口5,000人以上10,000人未満、産業構造Ⅱ次Ⅲ次80%未満のグループに区分され、令和2年度においては、全国で95町村が、県内では11町が属しています。令和2年度、この指標（修正値）による試算数は、一般行政部門75人であるのに対し、実人数85人と、10人超過している状況です。普通会計の合計では試算数86人であるのに対し、実人数98人となっており、12人超過している状況です。

部門別では、総務、衛生が不足しているのに対し、民生、農林水産、商工、土木、教育は超過しています。これは、離島特有の民間事業者・指定管理業務委託先の不足や近隣自治体との広域組織への事務移管ができないことも要因として考えられ、各部門の事情に留意する必要があります。

○ 類似団体別職員数との部門別比較（表－2）

部 門	職員数 R2.4.1 (人)	類似団体職員数との比較					
		単純値比率			修正値比率		
		試算値 (人)	超過数 (人)	超過率 (%)	試算値 (人)	超過数 (人)	超過率 (%)
議 会	2	2	0	0.0	2	0	0.0
総 務	15	22	△ 7	△ 46.7	18	△ 3	△ 20.0
税 務	5	5	0	0.0	5	0	0.0
民 生	26	15	11	42.3	21	5	19.2
衛 生	7	7	0	0.0	10	△ 3	△ 42.9
農林水産	15	10	5	33.3	11	4	26.7
商 工	5	3	2	40.0	2	3	60.0
土 木	10	6	4	40.0	6	4	40.0
小 計	85	70	15	17.6	75	10	11.8
教 育	13	13	0	0.0	11	2	15.4
消 防		1	△ 1			0	
普通会計計	98	82	16	16.3	86	12	12.2

※ 普通会計計の試算値は、部門の積み上げではなく職員数に対する試算である。

○ 鹿児島県内の類似団体（Ⅱ－０）との比較（表－３）

団体名	人 口	普通会計 職員数	人口1万人あたり 職員数	面積 (k m <sup>2</sup> )	人口密度 (人/k m <sup>2</sup> )
与論町	5,247	98	186.77	20.58	255
知名町	5,871	132	224.83	53.30	110
和泊町	6,537	126	192.75	40.39	162
伊仙町	6,607	137	207.36	62.71	105
天城町	5,914	139	235.04	80.40	74
喜界町	6,958	133	191.15	56.82	122
南種子町	5,647	97	171.77	110.36	51
中種子町	7,924	130	164.06	137.18	58
南大隅町	7,072	105	148.47	213.57	33
錦江町	7,387	103	139.43	163.19	45
東串良町	6,576	81	123.18	27.78	237

※ 数値は、「令和2年度類似団体別職員数の状況（総務省自治行政局）」より

② 県内自治体との比較

県内の主な自治体（大島郡を中心）と比較した職員数は次のとおりです。県内の他町村との「人口千人あたり職員数」比較では、平均より約3人多く、「職員1人当たりの人口」比較では、平均より約9人少なくなっています。

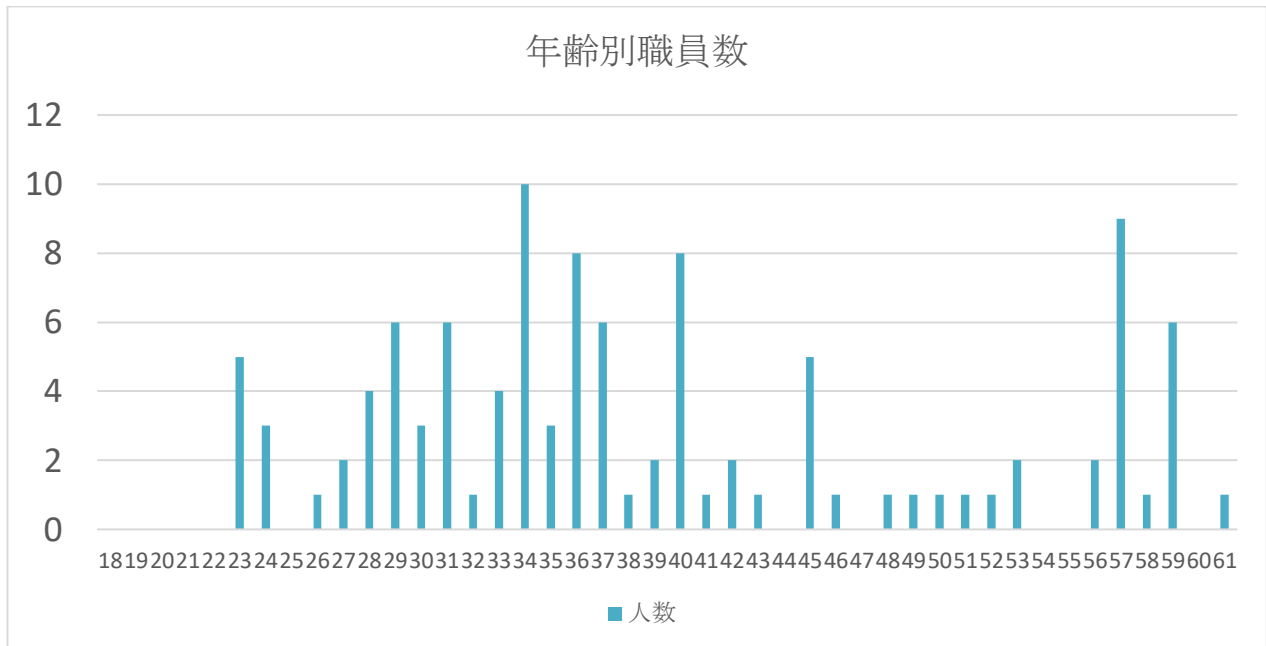
これらは、人口規模に対して職員数が県内他町村の平均より多いことを示しています。

○ 鹿児島県内自治体との比較＜普通会計部門＞（表－４）

団体名	人 口	普通会計 職員数	人口千人あたり 職員数	職員1人当たり 人 口
鹿児島市	602,465	3,753	6.2	161
奄美市	43,267	508	11.7	85
大和村	1,470	55	37.4	27
宇検村	1,703	60	35.2	28
瀬戸内町	8,917	175	19.6	51
龍郷町	5,993	91	15.2	66
喜界町	6,958	133	19.1	52
徳之島町	10,717	166	15.5	65
天城町	5,914	139	23.5	43
伊仙町	6,607	137	20.7	48
和泊町	6,537	126	19.3	52
知名町	5,871	132	22.5	44
与論町	5,247	98	18.7	54
県内の町村計	182,576	2,887	15.8	63
県 計	1,630,146	14,433	15.7	113

※ 数値は、「令和2年度類似団体別職員数の状況（総務省自治行政局）」より

(3) 職員の年齢構成（図－1）



※ 職員数は、令和3年4月1日現在、特別職、転籍派遣職員は除く。再任用職員（フルタイム）、在籍研修職員を含む。

### 3 定員管理の目標

#### (1) 基本方針

これまでの定員適正化としては、計画的な職員採用、職員配置の適正化を推進しながら、2002年度に策定した定員適正化計画及び条例定数をもとに、職員の維持による定員適正化を継続してきました。

本計画は将来にわたり安定的な組織体制を維持するため、2019年度からの「定員管理計画」とし、以下の施策を講じるものとします。

また、本計画の進捗状況や行財政改革の取り組み状況、社会経済情勢の変化や働き方改革の推進等による労働環境の変化、職員動向（退職・再任用・派遣・休職・定年延長）など、様々な状況の変化に伴い、本計画の見直しが必要になるときは、そのつど必要に応じて柔軟に見直しを行うこととします。

#### ① 行政組織の整備

社会経済情勢に応じて柔軟に見直しを行うこととします。

#### ② 事務の合理化・簡素化の推進

行政事務全般について見直しを行い、サービスの低下に配慮しつつ可能な範囲で民間委託及び指定管理者制度を推進・活用します。また、事務の効率化、迅速化、正確化を図るため多様な意思決定の仕組みの統廃合に努めます。

#### ③ 職員の資質向上と人材の育成

臨時職員の会計年度任用職員制度への移行を進める中で、職員定数を適切に見直し、限られた職員で複雑かつ多様化する住民ニーズに対して良質な住民サービスの提供ができるよう計画的な職員研修に努め職員の資質向上と意識改革に努めます。

④ 職員採用の適正化

職員の新規採用は、退職予定者数や職種等を勘案し、在職者の年齢構成等を踏まえながら、各年度の目標職員数を上回らない範囲で計画的に行うとともに、専門的な知識や技術を有する職員についても計画的な採用に努めます。特に、計画期間中における新規採用職員については、年度毎の不均衡が生じないように努めます。

採用にあたっては、あらゆる職務で能力を安定的に発揮できる魅力的な人材の獲得を目指します。

また、障害者雇用促進法に基づく法定雇用率を達成できるよう障害者の採用に努めます。

(2) 計画期間

2019年度～2028年度（2029年度4月1日の目標職員数の設定を行う。）

(3) 目標値

本町の職員数は、一島一町で全ての行政サービスを町が完結しなければならないという実情を勘案しながら、新たな行政需要や著しい社会情勢の変化等へ対応し、男女共同参画社会の実現や働き方改革等の推進による一億総活躍社会の実現に向けた取り組みを推進していくとともに、今後予想される経験値豊富な高年齢層の一斉大量退職による行政サービスの低下を招くことが無いよう計画的な採用による職員の経験値の継承をおこない、(1)基本方針に示した取り組みにより、現在の職員数をほぼ維持しながら、本町条例に定める職員定数を配置していくことを目標に定員の管理を図ります。

○ 年度別定員管理目標（表－5）

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
計画職員数(4/1)	109	109	107	111	112	115	115	115	115	115	115	115
年度内退職者数	9	6	4	7	1	8	2	1	2	2	1	
職員数(3/31)	100	103	103	104	111	107	113	114	113	113	114	
翌年度採用予定者数	9	4	8	8	4	8	2	1	2	2	1	
前年度比	-	0	-2	4	1	3	0	0	0	0	0	

※ 年度内退職者数には、町職員の身分を有しない出向・割愛、死亡が含まれる。翌年度採用予定者数には、他機関からの身分を有しない出向・割愛者、町職員の身分を有しない出向・割愛からの帰任者、新規再任用職員が含まれる。