

大崎町職員定員適正化計画

(令和4年4月1日～令和9年4月1日)



令和4年3月策定

大崎町

目 次

はじめに	1
1 これまでの定員管理の取組と職員数の推移	1
2 職員数の現状と比較	3
(1) 職員数と年齢構成	
(2) 職員数の比較	
①類似団体別職員数との比較	
②人口1万人当たりの職員数の比較	
(3) 人件費の比較	
3 計画期間と目標設定	10
(1) 計画期間	
(2) 取組方針	
(3) 適正人数の検討と目標設定	
(4) 対象職員	
(5) 年度別定員管理計画	
4 適正な定員管理に向けて	13
(1) 組織体制の見直し	
(2) 民間活力の導入の推進	
(3) 計画的な新規職員採用	
(4) 再任用職員のさらなる活躍	
(5) 障がい者の雇用促進	
(6) 人材育成の推進	

はじめに

本町は、平成 16 年 5 月に行われた「大崎町の合併についての意思を問う住民投票」で単独の道を選択して以後、職員数の適正化を推進するとともに、行財政基盤の強化に努めてまいりました。

一方、人口減少時代の到来や社会経済情勢の変化による町民が求める行政サービスの高度化、新型コロナウイルス等感染症対策、激甚化・頻発化する自然災害対策及び地方創生に向けた取組などの新たな行政課題により地方公共団体としての役割は次第に増す傾向にあります。

また、職員においては新たな行政課題に取り組む必要があるとともに、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律により、超過勤務の上限規制が設けられるなど、職員の健康管理に配慮した適正な定員管理及び労務管理等を行っていく必要があります。

こうした状況の中、令和 9 年 4 月 1 日までの 5 年間を期間とする「大崎町職員定員適正化計画」を策定し、更なる行政サービスの向上と行財政運営を図るため、引き続き適正な職員数の管理に取り組んでいきます。

1 これまでの定員管理の取組と職員数の推移

本町では、平成 17 年度から 21 年度までの 5 年間を取組期間とした「行財政集中改革プラン」をもとに、職員数の削減を積極的に実施してきました。

また、その後も取り組みを継続しながら、令和 3 年度までに平成 17 年度比で、48 人を削減し、目標を上回る実績を上げています。

なお、要因としては、新規採用者を退職者数以下に抑制してきたことや、技能労務職においては、退職者不補充として職員数の削減を図ってきたことが挙げられます。

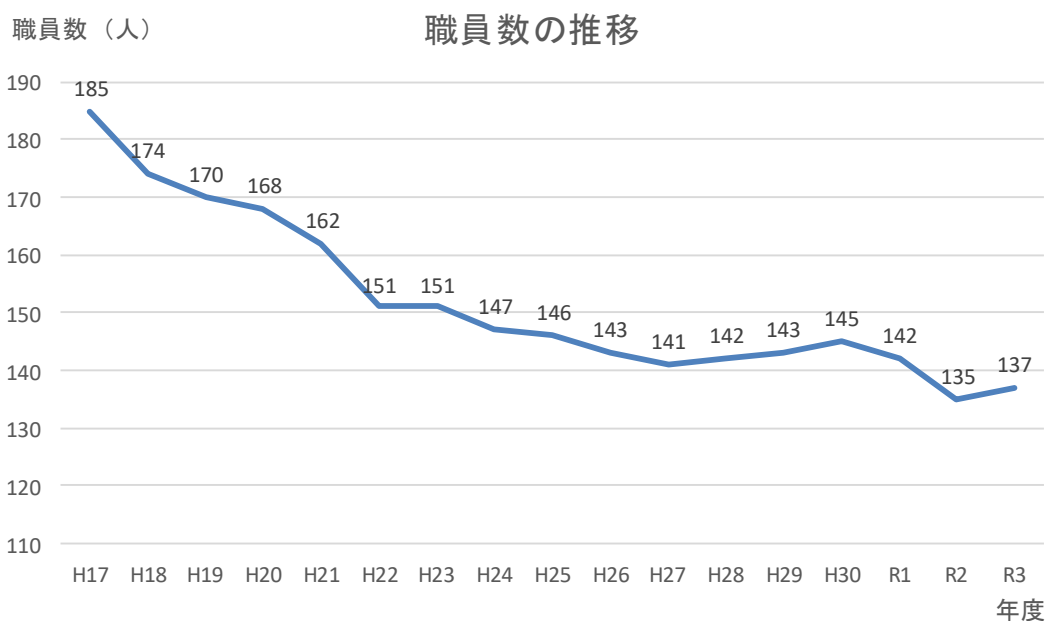
職員数の推移（各年4月1日現在）

単位：人，年度

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
目標数	185	181	179	174	170	163	159	153	150
職員数	185	174	170	168	162	151	151	147	146
対前年増減数	—	▲ 11	▲ 4	▲ 2	▲ 6	▲ 11	0	▲ 4	▲ 1

	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	合計
目標数	146	142	144	143	—	—	—	—	—
職員数	143	141	142	143	145	142	135	137	—
対前年増減数	▲ 3	▲ 2	1	1	2	▲ 3	▲ 7	2	▲ 48

※職員数は，派遣職員，公営企業職員を含み，再任用職員及び会計年度任用職員を除く。



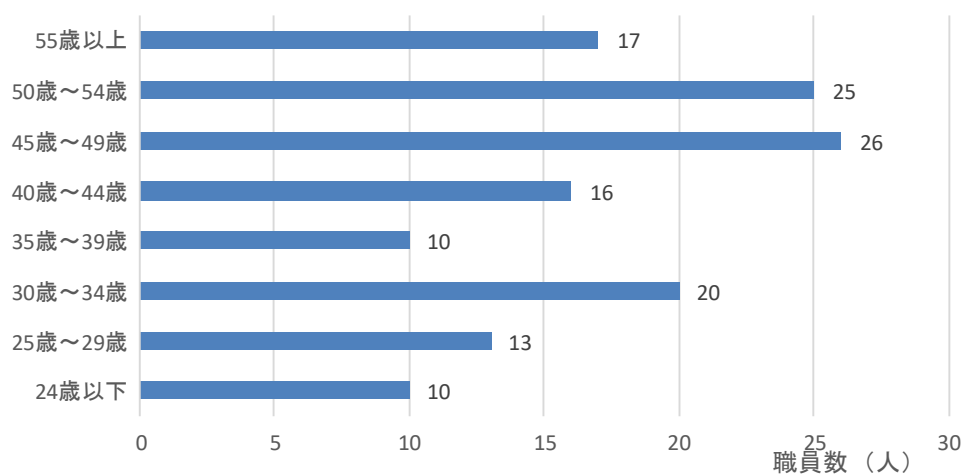
2 職員数の現状と比較

(1) 職員数と年齢構成

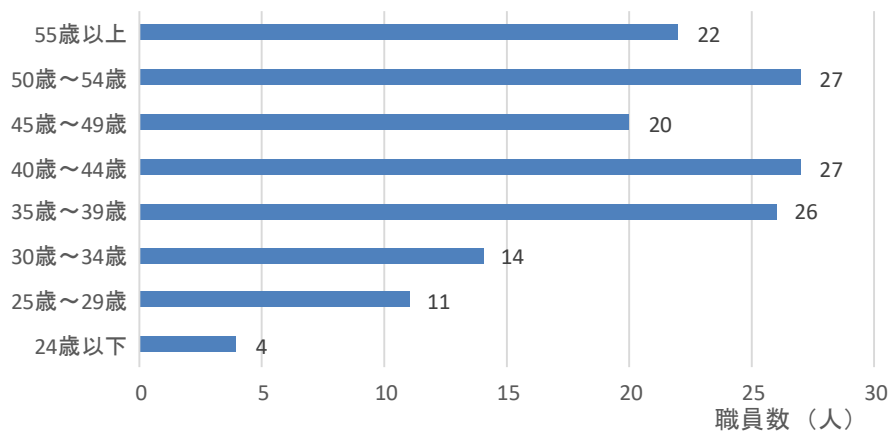
令和3年4月1日現在における本町職員数は137人で、平均年齢は42.5歳です。年齢構成については、45歳から49歳までの職員が26人で全体の19.0%、50歳から54歳までの職員が25人で18.2%と割合が高く、新規の採用職員を抑制してきたことに伴い年齢構成の偏在が生じ、若年層の職員数が少ない状況となっています。

また、45歳以上の職員数は68人で全体の49.6%を占めており、平成23年度の45.7%、平成28年度の46.5%と比較すると、次第に割合が高まっています。

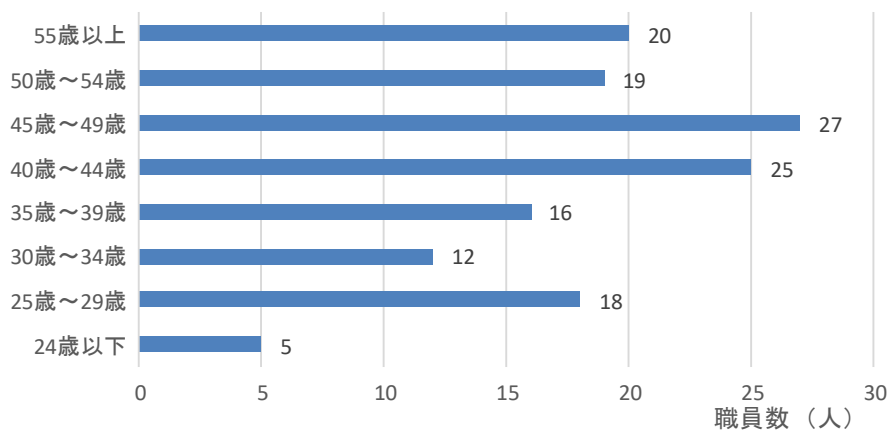
職員の年齢構成 R3.4.1



職員の年齢構成 H23. 4. 1



職員の年齢構成 H28. 4. 1



燃ゆる感動 **かごしま国体**

特別国民体育大会 熱い鼓動 風は南から **2023**

(2) 職員数の比較

①類似団体別職員数との比較

定員管理によく用いられる指標として、総務省定員管理調査のデータに基づく「類似団体別職員数の状況」があります。類似団体別職員数とは、全ての市区町村を対象にして、その人口と産業構造の2つの要素を基準とし、いくつかのグループ（類型区分）に分け、グループ内での人口1万人当たりの職員数の平均値を算出したものです。

本町の類型区分は、「町村Ⅲ-0」（人口1万5千人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%未満の団体）に該当します。この類似団体職員数には、「単純値」と「修正値」があり、「単純値」は職員が配置されていない部門を考慮することなく平均値を算出し、大部門での大まかな職員数の状況把握に適しています。しかし、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部門を有する団体が同一グループ内に存在すると、そのグループの平均値が低くなるといった傾向が発生してしまいます。そこで、部門ごと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たものが「修正値」です。この「修正値」は、より細かく実情に応じた職員数の状況把握に適しているため、本町においては、「単純値」を参考するに留め、「修正値」を用いて職員数を比較します。

また、類似団体別職員数は、他団体との比較を行う観点から、団体毎に実施している事業にばらつきがある公営企業等会計の職員数を除外しているため、職員数の比較においては、普通会計職員数を対象としています。比較検証結果は次の表のとおり、本町の令和2年4月1日現在の普通会計部門における職員数は119人で、類似団体別職員数の133人と比較すると14人少なくなっています。

この指標による比較では、本町の普通会計部門における職員数は、類似団体の平均職員数より11.8%少ない状態にあることが分かります。この結果は、従来から職員数の削減を達成してきた取組の成果が、全国的な職員数の比較分析で現れたものと評価できます。

類似団体別職員数との比較（令和2年4月1日現在）

比較単純値及び修正値による比較

住民基本台帳人口(R2.1.1) 12,936人

大部門	大崎町 R2.4.1 現在 職員数 (人) A	単純値及び修正値により算出した職員数との比較					
		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 (人) B	超過数 (人) A-B	超過率 (%)	修正値× 住基人口/ 10,000人 (人) C	超過数 (人) A-C	超過率 (%)
議会	3	3	0	0.0	3	0	0.0
総務・企画	32	39	▲7	▲21.9	36	▲4	▲12.5
税務	10	10	0	0.0	10	0	0.0
民生	8	29	▲21	▲262.5	12	▲4	▲50.0
衛生	7	13	▲6	▲85.7	8	▲1	▲14.3
労働	0	0	0	0.0	0	0	0.0
農林水産	23	15	8	34.8	14	9	39.1
商工	4	5	▲1	▲25.0	7	▲3	▲75.0
土木	9	12	▲3	▲33.3	12	▲3	▲33.3
一般行政 計	96	125	▲29	▲30.2	102	▲6	▲6.3
教育	23	24	▲1	▲4.3	31	▲8	▲34.8
普通会計 計	119	149	▲30	▲25.2	133	▲14	▲11.8
水道	5						
下水道	1						
その他	8						
公営企業等会計	14						
合計	133						

※職員数は、派遣職員を除く。（鹿児島県後期高齢者医療広域連合：1人）

※類似団体職員数は、公営企業等会計の職員数を除外しているため、職員数の比較においては、普通会計の職員を対象とする。

②人口1万人当たりの職員数の比較（類似団体）

「人口1万人当たりの職員数」（総務省提示）をもって、本町の職員数を同一類似団体と比較すると、令和2年4月1日現在の状況は次の表のとおりです。本町の人口1万人当たり職員数は74.21人であり、類似団体36町村のうち、少ない方から上位6番目となっています。類似団体の人口1万人当たりの職員数の平均が96.49人であることと比べても、人口に占める本町職員数の割合が低いことが分かります。

なお、比較対象の職員数については、普通会計職員数から教育部門の職員を除いた一般行政職員数を用いています。

さらに、以下のとおり、総務省が示す「類似団体別職員数の状況」や「人口1万人当たりの職員数」を用いた職員数の比較分析から、本町は、これまで類似団体の平均よりも少ない職員数で行政運営を行っていることが分かります。

類似団体別人口1万人当たり職員数(類似団体区分:町村 III-O)

単位:人

団体名	人口 (R2.1.1)	一般行政 職員数 (R2.4.1)	人口1万人当たり 職員数	順位
青森県板柳町	13,448	82	60.98	1
青森県六戸町	11,033	68	61.63	2
青森県鶴田町	12,695	82	64.59	3
長野県小布施町	11,030	73	66.18	4
青森県藤崎町	14,983	103	68.74	5
鹿児島県大崎町	12,936	96	74.21	6
岩手県岩手町	13,137	99	75.36	7
群馬県板倉町	14,498	110	75.87	8
和歌山県みなべ町	12,585	96	76.28	9
岩手県一戸町	12,210	95	77.81	10
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
福島県富岡町	12,728	111	87.21	15

団体名	人口 (R2.1.1)	一般行政 職員数 (R2.4.1)	人口1万人当たり 職員数	順位
長野県飯綱町	11,016	104	94.41	20
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
鹿児島県長島町	10,386	111	106.87	25
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
熊本県山都町	14,677	182	124.00	30
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
熊本県南阿蘇村	10,444	154	147.45	35
三重県南伊勢町	12,345	183	148.24	36
Ⅲ－〇 合計	437,543	4,222	96.49	

③人口1万人当たりの職員数の比較（参考：鹿児島県大隅地域）

団体名	人口 (R2.1.1)	一般行政 職員数 (R2.4.1)	人口1万人当たり 職員数	順位
鹿屋市	102,875	562	54.63	1
大崎町	12,936	96	74.21	2
曾於市	35,515	285	80.25	3
志布志市	31,080	252	81.08	4
垂水市	14,586	135	92.55	5
肝付町	15,139	143	94.46	6
東串良町	6,576	71	107.97	7
錦江町	7,387	81	109.65	8
南大隅町	7,072	88	124.43	9

(3) 人件費の比較

「令和元年度財政状況類似団体比較カード」（総務省提示）をもって、本町の職員給の占める割合を同一類似団体と比較すると次の表のとおりです。本町の職員給の比率は7.3%であり、類似団体36町村のうち、低い方から上位10番目となっています。類似団体の平均が8.1%であることと比べても、本町の割合が低いことが分かります。

さらに、本町の人口1人当たりの職員給決算額については、57,001円であり、類似団体の平均が62,829円であることと比べても、本町の決算額が低いことが分かります。以上のとおり、決算額の比較分析からも、本町は効率的な行政運営を行っていることが分かります。

令和元年度財政状況類似団体比較カード(類似団体区分:町村 Ⅲ-0)

単位:円, %

団体名	人口1人当たり 職員給の決算額	決算額構成比		順位
		職員給	全人件費	
宮城県南三陸町	83,260	3.8	5.8	1
宮崎県都農町	57,297	4.0	6.8	2
島根県奥出雲町	55,185	4.6	8.6	3
青森県鶴田町	37,993	5.4	9.1	4
熊本県南阿蘇村	91,239	5.8	9.1	5
鹿児島県長島町	76,019	6.2	10.2	6
北海道美瑛町	73,597	6.5	11.6	7
和歌山県みなべ町	47,001	6.9	11.0	8
青森県板柳町	43,121	7.1	11.3	9
鹿児島県大崎町	57,001	7.3	11.7	10
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
熊本県和水町	60,092	7.8	14.1	15
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
岩手県岩手町	51,843	8.5	14.7	20
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
青森県三戸町	53,386	8.7	14.0	25
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
青森県鱒ヶ沢町	70,278	9.6	15.0	30
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
三重県南伊勢町	83,961	11.4	16.9	35
千葉県多古町	55,736	12.8	19.7	36
Ⅲ-0 平均	62,829	8.1	13.0	

3 計画期間と目標設定

(1) 計画期間

令和4年4月1日から令和9年4月1日までの5か年を計画期間とします。ただし、計画期間中でも、状況の変化に応じて採用者数を見直す場合があります。

(2) 取組方針

本町における定員管理の現状については、早くから職員数の抑制に取り組んできた結果、類似団体別職員数との比較においても限られた職員数で効率的な行政運営が進められているものと考えます。一方で、職員数の減少による組織の弱体化も防止しなければなりません。

今後の定員管理における方針としては、令和5年度から施行予定の定年延長を見据えて、本計画の中で目標職員数を定めるとともに、特に行政サービスの質の向上に努めていきます。

なお、土木、建築、保健師等の専門職においては、自然災害への対応や感染症対策、健康増進対策による行政需要の増加が見込まれ、今後においても、その都度採用を検討します。技能労務職については、原則退職者不補充とし、引き続き職員数の削減を図っていきます。

また、雇用と年金の接続の観点から任用が義務付けられている再任用職員については、令和2年度から任用期間が4年、令和4年度からは5年となり、人数の増加が見込まれます。再任用職員（短時間勤務）の増員分については、同様の勤務形態である会計年度任用職員（パートタイム）の任用を控えることで調整を図ります。

(3) 適正人数の検討と目標設定

本町の人口や行財政規模において、適正な職員数が何人なのか、という点については様々な角度からの見方があり一概に見出し難いものがあります。一方で、参考にすべき

「あるべき水準」がない場合、行政運営や定員管理が困難になります。

そこで、本計画においては、職員数のあるべき水準を定め、この人数を目標職員数として設定します。目標職員数については、様々な分野で行政需要が一層多様化し、対応力を維持する必要があるとの観点から、以下の点を考慮し147人とします。

目標職員数 147人

- ① 大崎町職員定数条例で定める定数167人以下とする。
- ② 令和2年4月1日現在の普通会計部門における職員数は119人で、類似団体別職員数の133人と比較すると14人(11.8%)少ない状態である。本町の普通会計部門における職員数を類似団体職員数並みに133人とし、公営企業等(水道・下水道・国民健康保険等)の人数枠14人を加算して合計147人とする。
- ③ 職員数の増加に伴う人件費への影響については、義務的経費、経常収支比率及び将来負担比率の上昇があるが、本町の財政状況及び類似団体と比較しても十分に対応し得ると考えられる。

(4) 対象職員

常勤の一般職の職員を対象

(5) 年度別定員管理計画

本町における令和3年4月1日現在の職員数137人から10人増加し、令和9年4月1日現在の職員数を147人とすることを目標とします。

また、この職員数は、計画期間を経過しても令和5年4月1日から施行予定の公務員の定年延長を考慮し、常勤職員と再任用職員の合計数が160人になることを想定するとともに、定年延長の実施後の職員数に応じて採用者数を検討します。

年度別定員管理計画

単位：人

年度	常勤職員				再任用職員			合計
	職員数	退職者	退職後 職員数	次年度 採用 人数	職員数	退職者	退職後 職員数	職員数
H26	143	7	136	5	1	1	0	144
H27	141	4	137	5	1	1	0	142
H28	142	3	139	4	0	0	0	142
H29	143	1	142	3	2	0	2	145
H30	145	9	136	6	2	2	0	147
R01	142	10	132	3	3	0	3	145
R02	135	5	130	7	11	1	10	146
R03	137	6	131	6	11	4	7	148
R04	137	2	135	6	12	0	12	149
R05	141	0	141	3	14	5	9	155
R06	144	4	140	4	9	2	7	153
R07	144	0	144	3	11	0	11	155
R08	147	4	143	4	11	5	6	158
R09	147	0	147	3	9	2	7	156
R10	150	1	149	4	7	4	3	157
R11	153	0	153	3	4	4	0	157
R12	156	1	155	4	1	1	0	157
R13	159	0	159	3	1	1	0	160

↑
計
画
期
間
↓

※職員数は派遣職員を含む。（鹿児島県、鹿児島県後期高齢者医療広域連合、曾於地区介護保険組合、曾於南部厚生事務組合等）

※退職者数の欄は、施行予定の定年延長を想定した予定者数を記載する。

※再任用職員の欄は、施行予定の定年延長を想定した予定者数を記載する。

※職員数の欄は、当該年度の4月1日の職員数を記載する。

※再任用職員は原則パートタイム勤務とする。

4 適正な定員管理に向けて

(1) 組織体制の見直し

効率的な組織を維持するため、事業の拡大や新規事業への対応は、スクラップアンドビルドの考え方に基づき、既存事業の必要性や適時性等を再検証するほか、業務の正確性・効率性を向上させるため、A I（人工知能）、R P A（自動処理）などの新しい技術も視野に入れ、少数の人員で対応できる組織体制の見直しを行います。

(2) 民間活力の導入の推進

行政サービスの質の維持・向上を考慮した上で、民間活力の導入が可能な業務について常に検証し、包括的業務委託、指定管理者制度など最適な手法を見極め、積極的に推進し、事務のさらなるスリム化を図ります。

(3) 計画的な新規職員採用

将来にわたり安定的な行政組織を運営するため、退職者の動向や職員の年齢構成等を考慮し、長期的視点に立った計画的な採用に努めるとともに、職員数の減少による組織の弱体化を防止します。

なお、技能労務職については、原則退職者不補充とし、再任用職員、会計年度任用職員等を配置することで補います。

(4) 再任用職員のさらなる活躍

定年退職者が長年培ってきた経験や能力を活用し、専門的知識や技術を必要とする業務等に再任用職員を配置することで、組織体制を維持していきます。

なお、再任用職員については、原則、短時間勤務の任用としますが、今後導入予定の定年延長を見据えて、フルタイム勤務の任用も必要に応じて検討します。

(5) 障がい者の雇用促進

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、障がい者が就業可能な職場、職種等についても検討し、引き続き障がい者雇用を推進するとともに、法定雇用率を確保します。

(6) 人材育成の推進

人材育成基本方針に基づき、職員研修のさらなる充実、人事評価制度の確立、適材適所の人事配置を実施し、職員一人ひとりの実務能力を引き出すことで、組織全体の質的レベルの向上に努めます。

その他、職員の能力を最大限発揮できる職場環境づくりを進めるため、テレワークや時差出勤の推進、時間外勤務等の縮減や休暇取得を推進し、職員の健康管理に努めます。

燃ゆる感動 かがしま国体
特別国民体育大会 熱い鼓動 風は南から **2023**