

職員の定員適正化について

1 計画策定の目的

本町においては、平成26年11月に高齢化率が50%を超え、少子高齢化の進展は基幹産業である農漁業の振興に深刻な影響を及ぼし、自主財源である税収は落ち込む一方で社会保障費は増大するなど、依然厳しい状況が続くと見込まれます。

また、税収などの一般財源に占める義務的経費の割合である「経常収支比率」は年々増加傾向にあります。〈表①〉

本町の厳しい財政状況の改善のためには、義務的経費のひとつである人件費（令和2年度一般会計予算における人件費率13.2%）の削減または抑制が、行財政改革の重要課題のひとつとなっています。

このような状況を背景に、効率的な行政運営を推進するため必要な人材の計画的な確保を推進します。

〈表①：経常収支比率〉

%	H27	H28	H29	H30	R1
経常収支比率	93.3	96.9	96.0	96.3	97.1

資料：財務課

2 定員適正化計画にあたっての基本的な考え方

適正な職員数を検討するために、以下のとおり比較を行います。近隣市町の職員数については表②のとおりです。

〈表②：近隣市町の職員数 H31年4月1日現在〉

自治体名	職員数(人)	人口(人)	人口千人あたりの職員数(人)	市町の面積(k㎡)	1k㎡あたりの職員数(人)
当町	241	16,132	14.40	138.09	1.75
柳井市	313	31,790	9.85	140.05	2.23
平生町	114	11,863	9.61	34.59	3.30
田布施町	140	15,271	9.17	50.42	2.78
上関町	73	2,730	26.74	34.69	2.10

当町を除く1市3町の平均値

13.84

2.60

資料：人事行政の運営状況等

表②のとおり、人口千人当たりの職員数の割合は14.40人と近隣の市町に比べて高い値となっていますが、逆に面積1km²当たりの職員数は1.75人と一番低い値になっています。

このように、近隣市町の職員数比較では数値にばらつきが見られるため、職員定員を考えるうえでは、当町と人口や産業構造及び財政状況等が類似している団体で比較することが、より適正な定員管理の職員数につながると考えられます。

そこで総務省が作成している「財政状況類似団体比較カード」の指標を用いた比較を行います。

参考までに平成の合併で市町村合併を行っている類似団体の職員数（平成31年4月1日）は、表③のとおり当町と同様であることがわかります。

〈表③：類似団体（合併時期類似）の職員数〉

団体名	人口 (H31.1.1)	普通会計職員数 (H31.4.1)	人口1千人当たり職員数 (普通会計)
熊本県あさぎり町 (H15年合併)	15,571	185	11.88
山口県周防大島町 (H16年合併)	16,320	192	11.76
愛媛県内子町 (H17年合併)	16,721	213	12.74
鳥取県八頭町 (H17年合併)	17,233	200	11.61
広島県北広島町 (H17年合併)	18,777	265	14.11

資料：人事行政の運営状況等

①財政状況類似団体カードによる比較

財政状況類似団体カードにおける類似団体との職員数の比較をします。「財政状況類似団体比較カード」とは、地方財政状況調査（決算統計）により、各市町村の財政状況を類似団体と比較することを目的として、各市町村ごとの人口1人当たりの歳入・歳出決算額、各種財政指標、職員数等について、各団体ごとに1枚のカードに取りまとめられたものです。それによると類似団体の人口千人当たりの職員数は10.89とされており、この数値に当町の平成31年4月1日現在の人口を掛け合わせます。

$$16,320 \times 10.89 \div 1,000 = 177.7 \div 178 \text{人}$$

この数値は普通会計の職員数となります。地方公共団体定員管理調査によると平成31年4月1日における本町の普通会計職員数は192人のため、類似団体職員との差14人

を次期計画の5年間で削減した場合、周防大島町全体の職員数は同じく地方公共団体定員管理調査による公営企業等会計の職員53人をあわせた231人となります。

$$178 + 53 = 231 \text{人}$$

この数値は平成31年4月1日現在の比較に基づくものです。これに対し本町の令和2年度当初職員数は227名であり、類似団体の平均職員数を下回る結果となります。しかしながら、これは定年前退職者の増加によるもので、令和元年度中に定年退職者と合わせ19名の退職者があったことが大幅な減少の原因です。

このような職員数の急激な減少は各課における事務処理や住民対応等に影響を及ぼすものであり、今後段階的な職員数の削減を行うためには計画的な職員の採用が必要です。

(②面積及び住基人口類似団体による比較)

財政状況類似団体比較カードによる比較については、類似団体の平均的な職員数以下まで減じていることがわかりましたが、さらなる職員の定員削減による人件費の抑制を進めるために、類似団体の中で面積及び住基人口が類似する団体について比較しその差を求めます。

〈表④：類似団体（面積・人口類似）の職員数〉

団体名	面積 (R1.10.1)	住基人口 (H31.1.1)	一般行政職員数 (H31.4.1)
宮崎県国富町	130.63	19,450	114
青森県南部町	153.12	18,254	141
和歌山県かつらぎ町	151.69	16,970	147
熊本県あさぎり町	159.56	15,571	146
鳥取県琴浦町	139.97	17,509	167
周防大島町	138.09	16,320	172
周防大島町を除く 5町の平均	147	17,551	143

この数値は一般行政職員数となります。平成31年4月1日における本町の職員数172人のため、類似団体職員の平均である143人との差29人を次期計画の5年間で削減した場合、周防大島町全体の職員数は、地方公共団体定員管理調査による普通会計の教育部門及び公営企業等会計の職員の合計73人をあわせた216人となります。

$$143 + 73 = 216 \text{人}$$

(5年後の人口規模による比較検討)

前述の比較については、平成31年の人口・面積により算出しています。次に本町の5年後の人口規模を用いて類似団体との比較を行います。

まず、財政状況類似団体カードによる比較を行います。周防大島町人口ビジョン(H27.12)に基づく令和7年度の将来展望人口である13,726人と類似団体の人口千人あたりの職員数10.89を掛け合わせます。

$$13,726 \times 10.89 \div 1000 = 149.48 \approx 149人$$
$$149 + 53 = 202人$$

次に、令和7年度の将来展望人口である13,726人を基準に、面積及び住基人口の類似団体と比較すると、類似する5団体の一般行政職員数の平均は128人となります。

類似団体(面積・人口類似)の職員数比較による算出

団体名	面積 (R1.10.1)	住基人口 (H31.1.1)	一般行政職員数 (H31.4.1)
和歌山県みなべ町	120.28	12,804	95
鹿児島県大崎町	100.67	13,170	104
北海道長沼町	168.52	10,876	113
宮城県南三陸町	163.40	12,987	170
熊本県南阿蘇村	137.32	10,619	157
周防大島町	138.09	13,726	172

周防大島町を除く 5町の平均	138.04	12,091	128
-------------------	--------	--------	-----

$$128 + 73 = 201人$$

5年後の人口規模による類似団体との各比較の結果、数値目標はそれぞれ202人、201人となります。

今後5年間で職員数を202人とするためには25人の削減が必要ですが、これは急激な職員数の削減により行政運営に影響を及ぼすだけでなく、今後5年間の退職予定者の合計が同じく25人であることから、これが5年後の職員削減の最大値であるとともに、この間職員の新規採用ができず、将来的な行政運営に支障をきたすこととなります。

以上の比較検討の結果、次期計画の数値目標を②の比較に基づく216人とし、以後継続して200人程度の職員数を目指します。

(定年引上げに伴う再検討)

地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号)の公布に伴い、令和5年4月1日から定年が段階的に引き上げられることとなり、令和5年度以降の定年退職者数の推移が計画策定時から大幅に変化することとなりました。

そのため、定年引上げ期間の職員数は増減を繰り返しながら推移することとなりますが、その中で近年の普通退職者の増加に伴う急激な職員数の減少や、令和4年度の機構改革による新設部門への職員配置に伴う各部署の人員不足に対応するため、一時的に職員数の増員を見込むこととします。

以上の再検討の結果、次期計画の数値目標を231人とし、継続して200人程度の職員数を目指します。(当初の数値目標である216人については令和16年度の達成を見込みます)

3 職員定数数値目標

5年後の職員数を231人とするためには、各年度の退職者数に応じ、下表を基準に採用することとします。(表⑤)

〈表⑤：職員採用計画〉

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
年度当初採用職員	5	3	6	2	3
年度当初職員	229	225	230	232	231

職員採用計画については総合計画等の各種計画と整合を図ることから令和7年度までの5年間とします。移譲事務の受け入れや制度改革等への対応により業務量が增大している現在において超過勤務時間が増大する恐れがあり、政府が進める「働き方改革」への対応、近年の定年前退職者の増加を抑制し、計画的な行政運営を行うためにも、職員定員には計画的な削減が求められるところですが、本計画においては定年引上げに伴い一時的に職員数の増員を行います。

今後も引き続き、機構改革への検討・取り組みを行うとともに、自治体DXの推進をはじめ業務内容や行政サービス、行事(イベント)等について見直しを図り、民間への業務委託、~~再任用職員の積極的な任用~~、社会情勢の変化による新たな行政需要に対応しつつ、人口減少社会の中、常に簡素で効率的な行政執行体制を追求し組織のスリム化を目指し、職員の定数管理を図ります。

(参考)

令和16年までの職員数推移予測（令和15年4月1日採用以降の新規採用職員を4名とした場合）

年度	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9
年度当初採用職員	5	3	6	2	3	2	3
年度当初職員数	229	225	230	232	231	233	228
定年退職者	7	1	0	4	0	8	0

年度	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16
年度当初採用職員	2	4	2	5	3	4	4
年度当初職員数	230	226	228	223	226	218	216
定年退職者	8	0	10	0	12	6	10

(令和13年度に定年年齢が65歳に到達)

〈見直し(令和4年10月 日)の概要〉

- 令和5年度から定年が段階的に引き上げられることに伴い、令和14年度までの間、定年による退職は隔年となる。
- 職員の階層別年齢の格差を抑えるため採用は毎年行う。
- 隔年定年退職の期間中は、定年退職者の6割程度の人数を2か年に分けて採用する。

修正 (案)	現 行																												
<p>職員の定員適正化について</p> <p>1 計画策定の目的</p> <p>本町においては、平成26年11月に高齢化率が50%を超え、少子高齢化の進展は基幹産業である農漁業の振興に深刻な影響を及ぼし、自主財源である税収は落ち込む一方で社会保障費は増大するなど、依然厳しい状況が続くと見込まれます。</p> <p>また、税収などの一般財源に占める義務的経費の割合である「経常収支比率」は年々増加傾向にあります。(表①)</p> <p>本町の厳しい財政状況の改善のためには、義務的経費のひとつである人件費(令和2年度一般会計予算における人件費率13.2%)の削減または抑制が、行財政改革の重要課題のひとつとなっています。</p> <p>このような状況を背景に、効率的な行政運営を推進するため必要な人材の計画的な確保を推進します。</p> <p>〈表①：経常収支比率〉</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th></th> <th>%</th> <th>H27</th> <th>H28</th> <th>H29</th> <th>H30</th> <th>R 1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>経常収支比率</td> <td>93.3</td> <td>96.9</td> <td>96.0</td> <td>96.3</td> <td>97.1</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: right;">資料：財務課</p> <p>2 定員適正化計画にあたっての基本的な考え方 (略)</p> <p>(① 財政状況類似団体カードによる比較) (略)</p> <p>(② 面積及び住基人口類似団体による比較) (略)</p> <p>(5年後の人口規模による比較検討) (略)</p> <p>5年後の人口規模による類似団体との各比較の結果、数値目標はそれぞれ202人、201人となります。</p> <p>今後5年間で職員数を202人とするためには25人の削減が必要ですが、これは急激な職員数の削減により行政運営に影響を及ぼすだけでなく、今後5年間の退職予定者の合計が同じく25人であることから、これが5年後の職員削減の最大値であるとともに、この間職員の新規採用ができず、将来的な行政運営に支障をきたすこととなります。</p> <p>以上の比較検討の結果、次期計画の数値目標を②の比較に基づく216人とし、以後継続して200人程度の職員数を目指します。</p> <p><u>(定年引上げに伴う再検討)</u></p> <p><u>地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号)の公布に伴い、令和5年4月1日から定年が段階的に引き上げられることとなり、令和5年度以降の定年退職者数の推移が計画策定時から大幅に変化することとなりました。</u></p> <p><u>そのため、定年引上げ期間の職員数は増減を繰り返しながら推移することとなりますが、その中で近年の普通退職者の増加に伴う急激な職員数の減少や、令和4年度の機構改革による新設部門への職員配置に伴う各部署の人員不足に対応するため、一時的に職員数の増員を見込むこととします。</u></p> <p><u>以上の再検討の結果、次期計画の数値目標を231人とし、継続して200人程度の職員数を目指します。(当初の数値目標である216人については令和16年度の達成を見込みます)</u></p>		%	H27	H28	H29	H30	R 1	経常収支比率	93.3	96.9	96.0	96.3	97.1		<p>職員の定員適正化について</p> <p>1 計画策定の目的</p> <p>本町においては、平成26年11月に高齢化率が50%を超え、少子高齢化の進展は基幹産業である農漁業の振興に深刻な影響を及ぼし、自主財源である税収は落ち込む一方で社会保障費は増大するなど、依然厳しい状況が続くと見込まれます。</p> <p>また、税収などの一般財源に占める義務的経費の割合である「経常収支比率」は年々増加傾向にあります。(表①)</p> <p>本町の厳しい財政状況の改善のためには、義務的経費のひとつである人件費(令和2年度一般会計予算における人件費率13.2%)の削減または抑制が、行財政改革の重要課題のひとつとなっています。</p> <p>このような状況を背景に、効率的な行政運営を推進するため必要な人材の計画的な確保を推進します。</p> <p>〈表①：経常収支比率〉</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th></th> <th>%</th> <th>H27</th> <th>H28</th> <th>H29</th> <th>H30</th> <th>R 1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>経常収支比率</td> <td>93.3</td> <td>96.9</td> <td>96.0</td> <td>96.3</td> <td>97.1</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: right;">資料：財政課</p> <p>2 定員適正化計画にあたっての基本的な考え方 (略)</p> <p>(① 財政状況類似団体カードによる比較) (略)</p> <p>(② 面積及び住基人口類似団体による比較) (略)</p> <p>(5年後の人口規模による比較検討) (略)</p> <p>5年後の人口規模による類似団体との各比較の結果、数値目標はそれぞれ202人、201人となります。</p> <p>今後5年間で職員数を202人とするためには25人の削減が必要ですが、これは急激な職員数の削減により行政運営に影響を及ぼすだけでなく、今後5年間の退職予定者の合計が同じく25人であることから、これが5年後の職員削減の最大値であるとともに、この間職員の新規採用ができず、将来的な行政運営に支障をきたすこととなります。</p> <p>以上の比較検討の結果、次期計画の数値目標を②の比較に基づく216人とし、以後継続して200人程度の職員数を目指します。</p>		%	H27	H28	H29	H30	R 1	経常収支比率	93.3	96.9	96.0	96.3	97.1	
	%	H27	H28	H29	H30	R 1																							
経常収支比率	93.3	96.9	96.0	96.3	97.1																								
	%	H27	H28	H29	H30	R 1																							
経常収支比率	93.3	96.9	96.0	96.3	97.1																								

