

# 周防大島町定員適正化計画 (案)

(令和8年度～令和12年度)

令和8年3月

周防大島町



## 目 次

I 定員適正化計画策定の趣旨	2
II 現計画の進捗状況	2
III 現状分析	5
IV 定員適正化の基本方針	1 1
V 定員適正化のための具体的な取り組み	1 2
VI 暫定再任用職員・会計年度任用職員の管理	1 3

## I 定員適正化計画策定の趣旨

本町では、質の高い住民サービスを提供していくことを目的として、令和3年度から令和7年度までの定員管理に係る基本的な計画を定める「周防大島町定員適正化計画」を策定し、人件費削減のため職員数を200人まで抑制する目標を掲げました。

しかし、急速に進む高齢化と少子化による超高齢化社会の到来や、地方分権の進展による権限委譲、高度化・多様化する住民ニーズへの対応など、社会情勢は大きく変化し、今後は行政需要がより一層増大・多様化することが予想されるため、これらの状況に的確に対応するための職員の確保に努める必要があること、また、令和5年4月の定年延長導入に伴う暫定再任用職員の増加や、職員の年齢構成のアンバランス化の解消のため毎年一定の新規採用を行うなど、令和6年度以降は職員数を再び増加させています。

このような状況の中、中長期的な視点から職員採用や人事管理を行うことにより、人材の確保と人件費抑制とのバランスをとっていく必要があります。

## II 前計画の進捗状況

### 1 職員数の推移

平成16年10月の合併当時の職員数381人は、20年経過した令和7年4月現在で229人になり、150人以上が削減されています。

これは、定年退職者以上に普通退職者が多く、前計画における5年間では計画目標以上に職員が減少している状況です。

しかしながら、高度化・多様化する住民ニーズに対応するためや、権限移譲等に伴う業務増に対応するために、一定程度の職員数の確保が必要であると考えます。

#### (1) 全職員数の推移

(単位：人／％)

年 度	R2	R3	R4	R5	R6	R7
計画目標数	—	229	225	230	232	231
職員実数	231	222	221	219	224	229
目標との差	—	▲7	▲4	▲11	▲8	▲2

※「職員数」は各年度4月1日現在の職員数

※「職員数」には暫定再任用職員及び定年前再任用短時間勤務職員は含まない。

## (2)部門別職員数の推移

(単位：人)

普 通 会 計 部 門	福祉 関係 を 除 く 一 般 行 政	年度 部門	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7
		議 会	2	2	2	2	2	2	2
		総務・企画	65	63	62	67	67	71	81
		税 務	14	13	13	13	13	13	14
		農業水産	19	18	18	14	14	16	16
		商 工	13	13	10	11	12	12	12
		土 木	7	7	7	7	7	6	6
		小 計	120	116	112	114	115	120	131
	福祉 関係	民 生	25	23	23	22	21	22	19
		衛 生	27	26	25	26	23	23	22
		小 計	52	49	48	48	44	45	41
	一般行政計		172	165	160	162	159	165	172
	教 育		20	18	19	18	19	18	19
普通会計 計		192	183	179	180	178	183	191	
会 公 計 営 部 企 門 業 等	水 道		13	11	9	9	9	10	9
	下水道		10	10	10	12	12	12	11
	そ の 他		26	23	24	20	20	19	18
	公営企業等会計 計		49	44	43	41	41	41	38
総 合 計			241	227	222	221	219	224	229

※各数値は各年度4月1日現在の職員数

※「公営企業等会計部門」の「その他」は国民健康保険事業及び介護保健事業

## 2 人件費の推移

一般会計における職員数は180人前後で推移しており、人件費は令和4年度までやや減少傾向にありましたが、令和5年度から全国的な賃金上昇により増加傾向に転じています。

### (1) 一般会計における人件費の推移

(単位：千円／％)

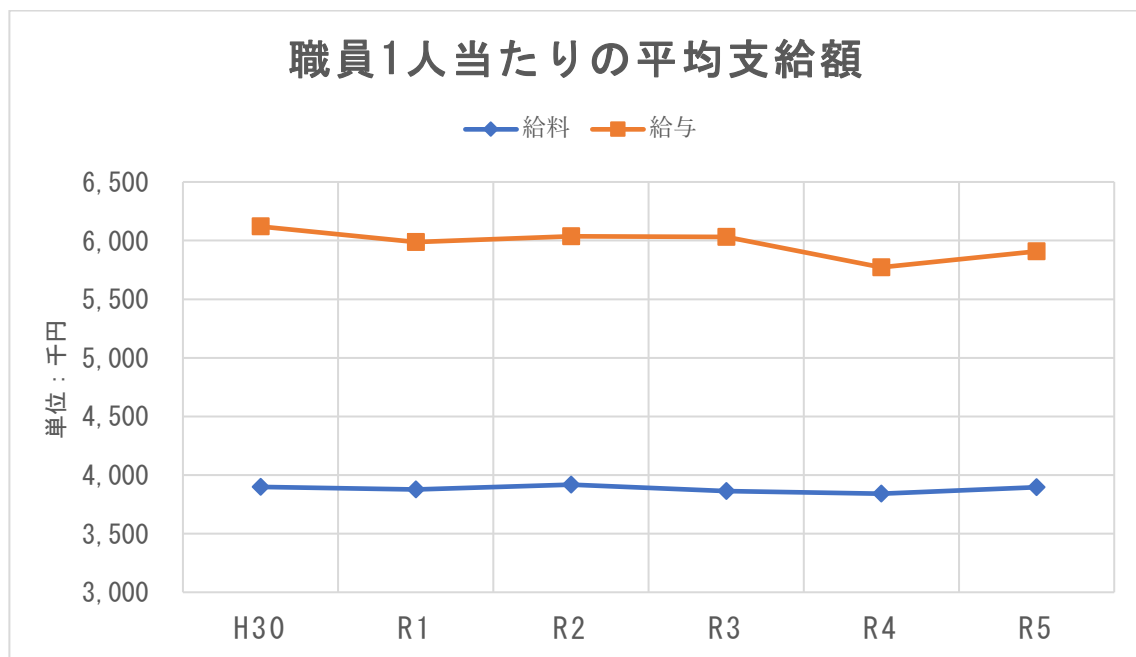
年 度	H30	R1	R2	R3	R4	R5
人件費	1,761,733	1,721,313	1,772,055	1,722,430	1,700,727	1,793,376
対前年度額	▲169,574	▲40,420	50,742	▲49,625	▲21,703	92,649
人件費率	12.1	11.9	11.1	12.0	10.0	11.5

※人件費率（人件費／歳出額）

### (2) 一般会計における、職員1人当たりの平均支給額

(単位：千円／人)

年 度	H30	R1	R2	R3	R4	R5
給 料	3,900	3,878	3,918	3,863	3,841	3,897
対前年度額	2	▲22	40	▲55	▲22	56
給 与 (手当を含む)	6,120	5,987	6,037	6,032	5,772	5,908
対前年度額	65	▲133	50	▲5	▲260	136
人 数	185	192	183	179	180	178
対前年度額	▲18	7	▲9	▲4	1	▲2



### Ⅲ 現状分析

#### 1 職員数

本町の令和7年4月1日現在における職員数は229人で、うち一般事務を行う職員は222人、技能職は4人、船員は3人となっています。

##### (1) 職位別職員数(令和7年4月1日現在)

一般事務職では、部長級・課長級の管理職員が13.5%、班長級・主幹級の中堅職員数が27.5%と全体の41%を占めています。

また、女性職員の占める割合は管理職で16.7%、班長級で32.5%と近年は女性の登用が進んでいることがわかります。

##### 一般事務職

(単位：人／％)

職 位	部長級	課長級	班長級	主幹級	主査級	主任級	主事級	合 計
職員数	9	21	40	21	41	38	52	222
構成比	4.0%	9.5%	18.0%	9.5%	18.5%	17.1%	23.4%	100%
男 性	8	17	27	6	32	27	29	146
女 性	1	4	13	15	9	11	23	76
女性比	11.1%	19.0%	32.5%	71.4%	22.0%	29.0%	44.2%	34.2%

※「職員数」は各年度4月1日現在の職員数

※「職員数」には暫定再任用職員及び定年前再任用短時間勤務職員は含まない。

##### 技能職（生活衛生課）

(単位：人／％)

職 位	主任技能士	技能士	合 計
職員数	4	0	4
構成比	100%	0%	100%
男 性	4	0	4
女 性	0	0	0
女性比	0%	0%	0%

##### 船舶職（地域交通課）

(単位：人／％)

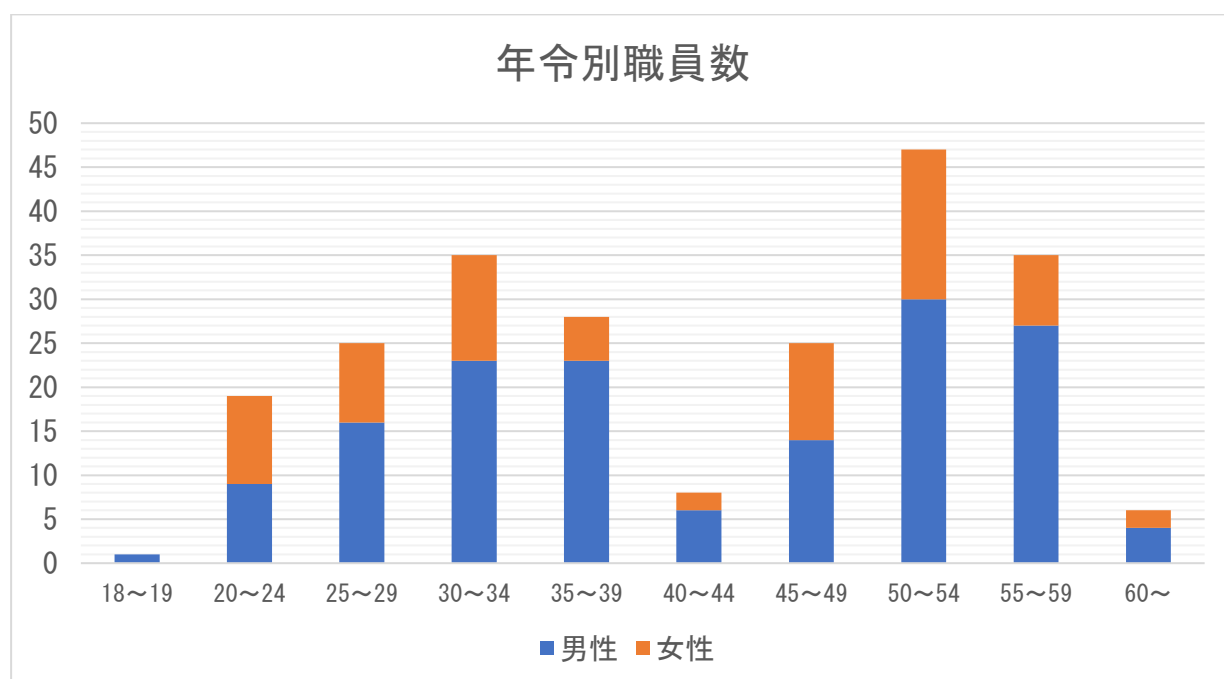
職 位	主幹級	主査級	主任級	主事級	合 計
職員数	2	0	0	1	3
構成比	66.7%	0%	0%	33.3%	100%
男 性	2	0	0	1	3
女 性	0	0	0	0	0
女性比	0%	0%	0%	0%	0%

(2)年齢別職員数(一般事務職：令和7年4月1日現在)

一般事務職員の年齢構成には、25歳未満、40歳～44歳の職員が少なく、大きな偏りがあることがわかります。このような状態は組織的・財政的に多くの問題が生じるため、こうした職員構成を改善し平準化することが人事管理上の課題となっています。

(単位：人／％)

年 齢	18～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～	合計
職員数	1	19	25	35	28	8	25	47	35	6	229
構成比	0.0%	2.0%	8.8%	15.6%	19.7%	7.5%	15.6%	17.0%	7.5%	6.1%	100%
男 性	1	9	16	23	23	6	14	30	27	4	153
女 性	0	10	9	12	5	2	11	17	8	2	76
女性比	-	52.6%	36.0%	34.3%	17.9%	25.0%	44.0%	36.2%	22.9%	33.3%	33.2%





## 2 職員数の比較

本町の職員数を多角的に分析するため、「類似団体との比較」、「山口県内他町との比較」、「定員回帰指標による比較」の3つの視点から職員数の比較を行います。

### (1) 類似団体との比較

国は、全国の市区町村を「指定都市」・「中核市」・「特例市」・「特別区」・「一般市」「町村」に区分したうえで、さらに「一般市」・「町村」を人口規模と産業構造の2つの要素を基準にし、「一般市」を16類型、「町村」を15類型に区分しています。

類似団体とは、その中で同じ類型区分に属する自治体を指します。

本町は、類型「Ⅲー0」（人口1万以上1万5千未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%未満の団体）に区別され、令和6年度における同類型には36団体が属しています。

類似団体といっても、それぞれ財政状況や行政ニーズが異なるため単純な比較はできませんが、総務省自治行政局が発行する「類似団体別職員数の状況」の数値を基に、適正な職員数を知る目安として「人口1万人当たり職員数」及び「定員管理診断」の2つによって職員数(普通会計職員)の比較を行います。

人口1万人当たり職員数(単純値による比較)

適正な職員数を知る目安として用いられている「人口1万人当たり職員数」で比較すると、類似団体38団体中21番目に少なく、平均より2.87人多い状況です。

(単位：人)

団体名		住基人口	普通会計職員数	人口1万人 当たり職員数	団体名		住基人口	普通会計職員数	人口1万人 当たり職員数
青森県	藤崎町	14,422	11	79.05	鳥取県	北栄町	14,327	18	127.73
青森県	鶴田町	11,756	95	80.81	宮崎県	高千穂町	11,038	14	131.36
青森県	板柳町	12,445	10	81.16	山口県	周防大島町	13,897	18	131.68
青森県	七戸町	14,320	13	94.97	宮崎県	都農町	10,148	13	132.05
宮崎県	川南町	14,930	14	97.79	北海道	斜里町	10,694	14	135.59
長野県	松川町	12,659	12	101.90	長野県	山ノ内町	11,398	15	138.62
熊本県	氷川町	10,944	11	103.25	北海道	浦河町	11,453	16	139.70
鹿児島県	大崎町	12,142	12	104.60	北海道	長沼町	10,057	14	141.20
和歌山県	みなべ町	11,767	12	107.08	熊本県	南阿蘇村	10,115	14	143.35
岩手県	岩手町	11,841	12	108.10	宮城県	南三陸町	11,771	17	146.97
長野県	小布施町	10,993	12	110.07	北海道	日高町	11,107	17	158.46
熊本県	あさぎり町	14,341	16	111.57	北海道	八雲町	14,779	23	161.72
岩手県	一戸町	10,960	12	114.05	三重県	南伊勢町	10,926	17	162.00
広島県	世羅町	14,841	17	115.22	熊本県	山都町	13,272	21	162.00
秋田県	三種町	14,609	17	121.84	高知県	黒潮町	10,109	17	171.13
北海道	栗山町	10,905	13	121.96	北海道	森町	13,865	25	186.80
長野県	飯綱町	10,364	13	125.43	岡山県	吉備中央町	10,347	19	189.43
千葉県	多古町	13,588	17	125.85	北海道	別海町	14,210	27	195.64
					合計		441,340	5,685	128.81

※「住基人口」は令和6年1月1日現在の住民基本台帳人口

※「普通会計職員数」は令和6年4月1日現在の職員数

## (2)山口県内の他町との比較

山口県内6町の職員数と比較すると、類似団体との比較にも用いた「人口1万人当たり職員数」においては、平均より15.41人少ない状況となっております。

また、適正な職員数の目安として「職員1人当たり人口」による比較がありますが、こちらも平均より2.77人少なくなっています。

人口規模及び産業構造などが異なるため単純に比較をすることはできませんが、人口規模が近い田布施町と比較すると職員1人当たり人口はほぼ同じなので、職員数も多くないことがわかります。

(単位：人)

団体名	住基人口	普通会計職員数	人口1万人 当たり職員数	職員1人 当たり人口	類 型
上関町	2,269	58	255.62	39.12	I-2
阿武町	3,028	53	175.03	57.13	I-0
和木町	5,842	75	128.38	77.89	II-2
平生町	10,896	114	104.63	95.58	III-2
周防大島町	13,897	183	131.68	75.94	III-0
田布施町	14,340	125	87.17	114.72	III-2
平均	8,379	101.33	147.09	76.73	

※「住基人口」は令和6年1月1日現在の住民基本台帳人口

※「普通会計職員数」は令和6年4月1日現在の普通会計部門の職員数

### (3) 定員回帰指標による比較

「定員回帰指標」は、人口と面積を用いて平均的な職員数を表す、簡素でわかりやすい指標で、地方公共団体定員管理研究会から示されています。詳細な分析はできませんが、同等の団体間において職員数を比較することで、定員管理の参考とすることができます。

この指標により比較を行うと、令和6年4月1日現在の普通会計職員数 183 人に対して、定員管理指標試算値は 174 人となり、9 人、4.92%上回っている状況です。

#### 【定員回帰指標算式】

$$\text{試算値(普通会計職員数)} = a \times X_1 + b \times X_2 + c$$

記号	内容	数値
a	人口千人当たりの係数	8.8
b	面積 1 km <sup>2</sup> 当たりの係数	0.12
c	一定値	40
X1	当該団体の人口(千人)	13.380
X2	当該団体の面積(km <sup>2</sup> )	138.10

※人口は、令和6年4月1日現在の住民基本台帳人口

$$8.8 \times 13.380 + 0.12 \times 138.10 + 40 \\ \div 174 \text{ 人}$$

普通会計職員数(人)	定員回帰指標 試算値(人)	超過数(人)	超過率(%)
A	B	C(A-B)	C/A×100
183	174	9	4.92

※「普通会計職員数」は令和6年4月1日現在の普通会計部門の職員数

※「定員回帰指標試算値」は小数点第1位を四捨五入した数値

## Ⅳ 定員適正化の基本方針

職員の定員管理に当たっては、国や県からの権限移譲や、多様化・高度化する住民ニーズに対応するための新たな法整備がなされる度に、計画を大幅に見直す必要が生じるおそれがあります。

また、令和5年度から導入されました公務員の定年延長制度により、一時的に職員数が増加することは避けられない状況です。

こうしたことから、厳しい財政状況の中、高度な住民サービスを提供し、住民が安全・安心に暮らせるまちづくりを一層進めていくために定員適正化計画を策定し、柔軟に定員の管理を行うこととします。

### 1 対象期間

本計画に基づき取り組む対象期間は、次のとおりとします。

- ・基準年月日：令和8年4月1日
- ・対象期間：令和8年度から令和12年度までの5年間

### 2 対象職員

対象職員は、常勤一般職の職員全員とします。

- ・対象職員：令和7年4月1日現在の職員 229人

なお、暫定再任用職員、定年前再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員については、職種、勤務形態等を考慮し、別途適正配置に努めます。

### 3 定員適正化方針

本計画の方針として、基準年月日(令和8年4月1日)の職員数 235人を基準に庁舎の統廃合が実施されるまでは、現状の職員数を維持していくことを基本とします。

また、普通退職者が毎年5～10人いることや、職員年齢構成の平準化を図るために5～10人の新規採用を毎年行うこととします。

#### (1) 全職員数の推移

(単位：人／％)

年 度	R8	R9	R10	R11	R12
計画目標数	235	234	234	233	233
採用者数	11	5	10	5	10
退職者見込数	11	6	11	5	13

※「計画目標数」は各年度4月1日現在の職員数

※「職員数」には暫定再任用職員及び定年前再任用短時間勤務職員は含まない。

#### 4 定員管理状況の公表

定員管理の状況は、「周防大島町人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」に基づき本町ホームページ等において随時公表します。

#### 5 計画の見直し

社会経済情勢の著しい変化、国や県からの権限移譲による大幅な業務量の増加、人事制度の大きな変更等が生じた場合には、随時その内容を精査し、必要に応じて計画内容を見直すこととします。

### V 定員適正化のための具体的な取り組み

事務事業の見直しと適正人員の配置、暫定再任用職員等の活用、情報化の推進等により、定員の適正化を図ります。また、今後見込まれる新たな行政ニーズに対しては、施策の着実な実現を図るため、必要かつ適正な人員配置を行っていきます。

#### 1 年齢構成の平準化

柔軟な組織体制を構築し、財政的な不均衡の是正を図るため、毎年中途採用の職員採用試験を実施し、年齢構成の平準化を図ります。

#### 2 人材育成の推進

少数精鋭のスリムな組織を構築するためには、職員の人材育成の強化が欠かせません。

人事評価や職員研修などの実施により、職員の能力を最大限に発揮できる職場環境を整備するとともに、評価に基づいた適正な処遇も実施していきます。

#### 3 組織体制の見直し

高度化・多様化する行政ニーズに対応していくため、機動的で柔軟な組織運営ができ、簡素で効率の良い組織体制の構築を行います。

#### 4 事務事業の見直しと適正人員の配置

行政ニーズや時代環境の変化に基づく行政評価の結果を踏まえ、事務事業の見直しを行い、それに伴う適正な人員配置に努めます

#### 5 上位級職員の適正配置

本町の財政に占める人件費が高い要因の一つに、上位級の職員が多いことが挙げられます。管理職については、年功序列による一律の昇格ではなく選考による昇格とし、上位級職員の適正な配置に努めます。

#### 6 暫定再任用職員(定年延長職員)の活用

年金支給年齢の引き上げや定年延長制度の導入により、60歳以上の職員の増加

は避けられません。これらの行政経験が長く、豊富な知識と経験を有する職員を若手職員の育成にその経験と知識を活かすこととします。

## 7 情報化の推進

業務の効率化職員負担の軽減を図るため、A I (人工知能) や、R P A (RoboticProcessAutomation) の導入を検討し、職員を増やさずにより良い住民サービスを実現するための取り組みを行います。

## Ⅵ 暫定再任用職員等の管理

定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員及び会計年度任用職員については、本計画の対象には含まれませんが、正規職員数の管理を行う一方で、これらの職員が増加し人件費を圧迫することになっては、本計画の意義を損なう恐れがあるため、人員過剰にならないよう、また常態化することのないよう適正に管理していくものとします。

### 1 暫定再任用職員の状況

本町では、定年退職するすべての職員が暫定再任用を希望するとすると、例年一定数の暫定再任用職員が在職することになります。また、令和5年度から導入されました定年延長により、令和6年度以降は定年延長された職員が加わることになり、60歳以上の職員が増加することが確実な状況にあります。

暫定再任用及び定年延長職員の推移予測

60歳 到達年度	職員数 (人)	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18
R4	1		暫定再任用(5年)													
R5	4			定年延長	暫定再任用(4年)											
R6	8				定年延長(2年)	暫定再任用(3年)										
R7	8					定年延長(3年)	暫定再任用(2年)									
R8	10						定年延長(4年)			暫定再任用						
R9	12							定年延長								
R10	6								定年延長							
R11	10									定年延長						
R12	8										定年延長					
R13	8											定年延長				

### 2 再任用職員数の管理

年金支給年齢の引き上げに伴い、その年金支給までの無収入期間を無くすため、希望する職員は暫定再任用するよう国から通達されています。このため暫定再任用職員数を抑制することはできませんが、今後暫定再任用職員が増加することを考慮して、公務に支障が生じる恐れがある場合を除いては、短時間勤務の暫定再任用とするなど、人員過剰・人件費の圧迫とならないよう検討していく必要があります。

### 3 暫定再任用職員の配置

暫定再任用職員は行政経験が長く、知識や経験も豊富な職員ではあるものの、窓口業務やコンピューターを使った作業には不慣れな場合があります。このため、できる限りその知識と経験を活かせる部署に配置をするよう努めるとともに、窓口業務・端末業務を行う部署に配置する際には、適宜研修を行うこととします。

また、暫定再任用される職員も、退職前の役職にとらわれず、配置された部署で、一職員として自覚をもって業務を行う必要があります。

### 4 会計年度任用職員数の管理

行政ニーズの増加や多様化により、全国の地方公共団体において会計年度任用職員が増加してきました。期末手当や地域手当、任用形態によっては退職手当等の各種手当を支給することとなるため、会計年度任用職員の増加は、人件費を大きく圧迫することになります。

このため、暫定再任用職員や定年延長職員の数を鑑み、過度に会計年度任用職員に依存せず、年度毎にその必要性を判定し適正な任用を行います。