

小竹町定員管理計画

令和4年4月

小竹町

1. 計画の策定にあたって

定員管理に関しては、平成27年度に策定した第6次小竹町行政改革実施計画をもとに平成31年度まで行ってきましたが、定員管理計画は定まっていませんでした。今後は、これまで以上に厳しい財政状況が見込まれるため、中長期的な視点で職員数を適正に管理する必要があります。

一方、社会経済情勢や多様化する住民ニーズを的確に捉えながら、急速な少子高齢化や地方創生への取り組みなど様々な行政課題に適切に対応するため、簡素で効率的な組織を整備し、最少の経費で最大の効果を上げられるよう、本格的な人口減少社会に対応した行政運営を推進していくことが重要であります。

これらを踏まえ、将来の定年延長制度を考慮しながら、定員のさらなる適正化を図り、総人件費の抑制に努めるよう、令和4年度から令和8年度までの5年間を計画期間とする定員管理計画を策定します。

なお、定員管理計画における職員とは、定数としてみなされる職員（正規職員・再任用フルタイム職員・任期付任用職員（フルタイム勤務のみ））を指します。ただし、全体の人員配置については、会計年度任用職員や再任用短時間勤務職員等の活用も含めて考えていくものとします。

2. 類似団体との職員数の比較

類似団体とは、すべての市町村を対象に、国勢調査をもとにした人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準に分類し、同じ分類となった全国の市町村を指します。令和2年度の本町が属する類似団体は本町を含め68団体あります。

(1) 職員一人当たりの人口の推移

職員数の規模を分析する視点として、住民数（人口）に対する職員数の比較があります。令和2年度の職員数（普通会計）は102人で、「職員一人当たりの人口」は73人となります。福岡県内の31町村の平均と比較するとかなり少ないですが、類似団体の平均と比較すると同じ73人であることが分かります。

図表1 職員一人当たりの人口の推移

(単位:人)

年度	人口	普通会計		公営企業 等会計	総職員数	職員一人 当たり人 口
		職員数	職員一人 当たり人 口			
	A	B	C=A/B	E	F=B+E	G=A/F
H20	9,152	95	96	52	147	62
H21	9,011	93	97	52	145	62
H22	8,818	95	93	51	146	60
H23	8,707	89	98	50	139	63
H24	8,512	96	89	54	150	57
H25	8,367	96	87	50	146	57
H26	8,200	102	80	50	152	54
H27	8,158	104	78	48	152	54
H28	8,014	98	82	51	149	54
H29	7,846	98	80	47	145	54
H30	7,752	97	80	48	145	53
H31	7,554	98	77	48	146	52
R2	7,416	102	73	45	147	50
R2 県内31 町村平均			140			
R2 類似団体 平均			73			

※人口 各年度1/1現在住民基本台帳人口(外国人登録含む)

※職員数 総務省の地方公共団体定員管理調査対象職員数

(2) 人件費及び人件費比率の推移

本町の歳出額に占める人件費の割合を示す人件費比率は、平成31年度決算額で9.9%となっています。平成20年度の12.6%に比べ、2.7ポイントの縮減となりました。類似団体と比較すると、類似団体が9.4%であるのに対し、本町は9.9%と、0.5%高いことが分かります。

図表 2 人件費及び人件費比率の推移

年度	歳出額（千円）	人件費（千円）	人件費比率	
	A	B	B/A	うち職員給
H20	4,183,706	818,179	19.6%	12.6%
H21	4,630,651	802,370	17.3%	11.3%
H22	4,266,791	819,865	19.2%	11.7%
H23	4,369,965	848,698	19.4%	11.1%
H24	5,221,014	796,675	15.3%	9.7%
H25	5,276,914	906,034	17.2%	9.6%
H26	5,061,260	817,628	16.2%	10.5%
H27	5,306,854	817,823	15.4%	10.2%
H28	4,439,893	747,473	16.8%	11.8%
H29	4,407,825	758,979	17.2%	11.9%
H30	4,308,745	819,879	19.0%	12.4%
H31	5,540,703	860,593	15.5%	9.9%
H31 類似団 体平均			15.0%	9.4%

※給与の公表、総務省の類似団体比較カードより

(3) 定員管理診断表

地方公共団体の職員数を比較する資料に、毎年4月1日を基準日として総務省が実施している「地方公共団体定員管理調査」があります。この調査のなかに、部門ごとの定員管理の状況を分析する資料として、「類似団体別職員数の状況」（定員管理診断表）があります。これは、類似団体ごとに人口1万人当たりの職員数の平均値を算出したもので、各団体の職員数との比較をすることができる指標です。比較する部門は、各団体が様々に事業を実施している公営企業等会計部門を除外した普通会計の部門です。

市町村間においては、異なった都市形態、地域特性、行政サービスの水準等を有するため、単純に比較はできませんが、人口当たりの職員数を確認することができるこの指標は、住民一人ひとりにどれだけのサービスを行っていくかが直結して確認ができるもので、本町の職員構成を検討していくうえで適した指標であると言えます。

本町と類似団体との比較は、同数となっており、適正な状況であると考えら

れます。

図表3 定員管理診断表（令和2年4月1日）（単位：人）

部 門	R2.4.1 現 在 職員数	類似団体との比較	
	(A)	単純値 (B)	(A)-(B)
議会	2	2	0
総務企画	30	27	3
税務	5	7	▲2
農林水産	3	7	▲4
商工	2	4	▲2
土木	10	8	2
民生	22	21	1
衛生	10	10	0
一般行政	84	86	▲2
教育	18	16	2
公営企業等	45		
合計	147		

※総務省の地方公共団体定員管理調査より

3. 今後の定員管理の方向性及び計画

平成30年（2018）年7月、総務省の研究会による「自治体戦略 2040 構想」において、今後経営資源が大きく制約されることを前提に、従来の半分の職員でも自治体が本来担うべき機能を発揮できる仕組みが必要という報告がありました

た。これは、人口減少、とりわけ生産年齢人口の減少が見込まれるなかで、自治体職員の労働力の確保にも影響を受ける可能性が高くなる一方で、AIやICT技術の効果的な活用等により、職員の負担を軽減できる時代になったことが背景として挙げられます。

しかしながら、行政事務や住民ニーズは多様化・複雑化しており、人口減少時代という転換期のなかでも行政サービスの質は維持する必要があります。

従って、5年間の総合的な定員管理の指標をこの定員管理計画で示すとともに、毎年度の職員配置計画によって、弾力的な定員管理を進めることとします。

(1) 定員管理の目標値

本町の住民基本台帳人口を使用した将来人口推計の結果を見ると、令和8年には人口が約6,700人になると予測されています。人口減少に伴い職員数も削減する必要があることは言うまでもありません。

一方で、新型コロナウイルス感染症対策のような新たな行政需要に対し、マンパワーを必要とすることも考慮しなければなりません。

これらのことを勘案し、本計画の最終年度である令和8年度の職員数の目標を139人とします。

【年度別目標】

(単位:人)

年度	3	4	5	6	7	8	比較増減
採用者 (うち再任用職員)	9 (2)	3 (0)	4 (4)	0 (0)	2 (1)	0 (0)	
職員数 (うち再任用職員)	147 (10)	143 (5)	143 (9)	140 (6)	139 (5)	139 (5)	▲8 (▲5)
退職者 (うち再任用職員)	7 (5)	4 (0)	3 (3)	3 (2)	0 (0)	1 (0)	

※退職者には、引き続きの再任用職員は含まない。

※再任用職員は、定年退職者全員をフルタイムで再任用した場合の数であるため、再任用職員の採用者数が減少した場合、再任用職員以外の採用者数が増加する場合がある。

(2) 主な定員管理の手法

次の手法を活用することにより、適正な定員管理及び目標値の維持に努めます。

(ア) 組織機構の見直し

社会経済情勢が目まぐるしく変化するなか、時代の要請を的確に把握し、今後重点的に取り組むべき新たな課題に積極的に対応していくためには、持続的かつ柔軟な組織機構及び執行体制が求められているところであり、少人数の課や係については統廃合を進め、実働職員を確保するとともに、職員の適性を見極めながら適材適所の人員配置を行います。

(イ) 計画的な職員採用

計画期間中の職員採用については、職員の年齢構成の平準化や技術力の継承に十分配慮し、行政需要の変化に応じた適正な定員管理を実現する観点から、職種や必要人数を十分に精査したうえで、10年、15年後の定年退職予定者数を勘案し、在職者の年齢構成等を踏まえながら、計画的な募集・採用をするものとします。なお、技能労務職員は原則として退職補充は行いません。

(ウ) 民間活力の活用

すべての事業・業務について、町が直接実施すべきものであるか、サービスに与える影響やコスト面を考慮し、外部委託等による最適化の余地があるものについては、積極的にアウトソーシングを推進し、職員がコア業務に注力できる環境を作ります。

(エ) 会計年度任用職員の活用

会計年度任用職員について、正規職員や再任用職員などの配置を考慮し、必要とする人員や職務内容、勤務時間等を十分に精査したうえで、適切に任用を行うこととします。

(オ) 定年の段階的引き上げ

令和5年度から施行される定年の段階的引き上げに当たって、役職定年制や定年前再任用短時間勤務制の適切な運用を検討し、職員の年齢構成の平準化に配慮します。