

第10次西之表市定員適正化計画



令和4年6月
西之表市

目 次

1	策定の趣旨	1
2	これまでの取組状況	1
3	本市の現状	
(1)	市人口の変化	2
(2)	職員数の推移	2
(3)	年代別職員数及び年度別退職者の状況	4
(4)	会計年度任用職員の状況	5
(5)	本市財政の状況	6
4	定員管理の分析手法と職員数の比較	
(1)	定員管理の分析手法	8
(2)	参考指標による比較	
ア	定員モデルによる比較	8
イ	定員回帰指標による比較	9
ウ	類似団体職員数の状況による比較	10
エ	総務省の参考指標による適正な職員数の見極めに必要な視点	12
(3)	鹿児島県内他市及び熊毛3町との比較	13
(4)	歳出規模による比較	15
5	新たな定員適正化計画	
(1)	基本的な考え方	15
(2)	第10次定員適正化計画の目標数値等	16
6	定員適正化に向けた取組	
(1)	事務事業の見直し	17
(2)	行政需要に対応した組織体制の構築と職員の適正配置	17
(3)	人材の育成	17
(4)	多様な任用形態の活用	17
(5)	退職者と新規採用者の調整（定年延長への対応）	17
(6)	会計年度任用職員の運用見直し	18

(参考) これまでの定員適正化計画による取組状況

1 策定の趣旨

本市の定員管理については、昭和63年に「第1次定員適正化計画」を策定し、以後、平成26年に策定した第8次定員適正化計画までは、職員数の削減を基本に計画を上回る職員数の削減を行ってきました。平成30年3月に策定した第9次定員適正化計画においては、平成29年4月現在の定員適正化計画上の職員数を基本としつつ、一定維持することとしたところです。

しかしながら、本市を取り巻く状況は、人口減少や少子高齢化の進行、社会保障関連費用や公共施設等の老朽化対策費用の増加など、今後も引き続き厳しい行財政運営が予想されます。

一方で、第6次長期振興計画に掲げる市の将来像の実現に向けた各種施策の実施や複雑化・多様化する市民ニーズを的確に捉えながら、地方創生への取組など様々な行政課題に適切に対応していくためには、それを担う職員が欠かせません。

このような中、令和4年度からの第6次長期振興計画後期基本計画のスタートに伴い、長期振興計画との整合性を図り、長期振興計画を推進するためのエンジンとして機能させるよう第6期行財政改革大綱を定めました。第6期行財政改革大綱においては、これまで同様、「市民の視点を基本とし、改革への挑戦を続け、信頼される効率的な行政運営を目指す」との行政経営理念に基づき、本市の有する経営資源（「ヒト（組織・職員）」、「モノ（財産）」、「カネ（財政）」、「情報（計画・情報・広報）」）を最大限に活用し、行政サービスの最適化を図っていくこととし、その最適化のための重点的な視点として「生産性の向上」を掲げました。

こうした状況に対応するため、第6期行財政改革大綱に基づき、令和4年度から令和7年度までの4年間を計画期間とする第10次定員適正化計画を策定します。

2 これまでの取組状況

これまでの定員適正化計画では、昭和63年に策定した第1次定員適正化計画から平成26年に策定した第8次定員適正化計画までは、職員数を削減しつつ、総人件費の抑制に努めてきました。

しかしながら、複雑化・多様化する市民ニーズや権限移譲による業務量の増加、新たな行政課題への対応に加え、メンタル不調者の増加や人材育成の観点からの職員派遣の増加など実稼働職員数の減少や職員の世代交代に伴う経験不足などによる事務ミス増加など様々な課題を抱えています。

そういった点から考えると、これ以上の職員数の削減は厳しく、平成30年に策定した第9次定員適正化計画においては、職員数を一定維持することとしました。計画初年度は計画数を4人下回りましたが、計画の最終年度においては計画数を5名上回りました。

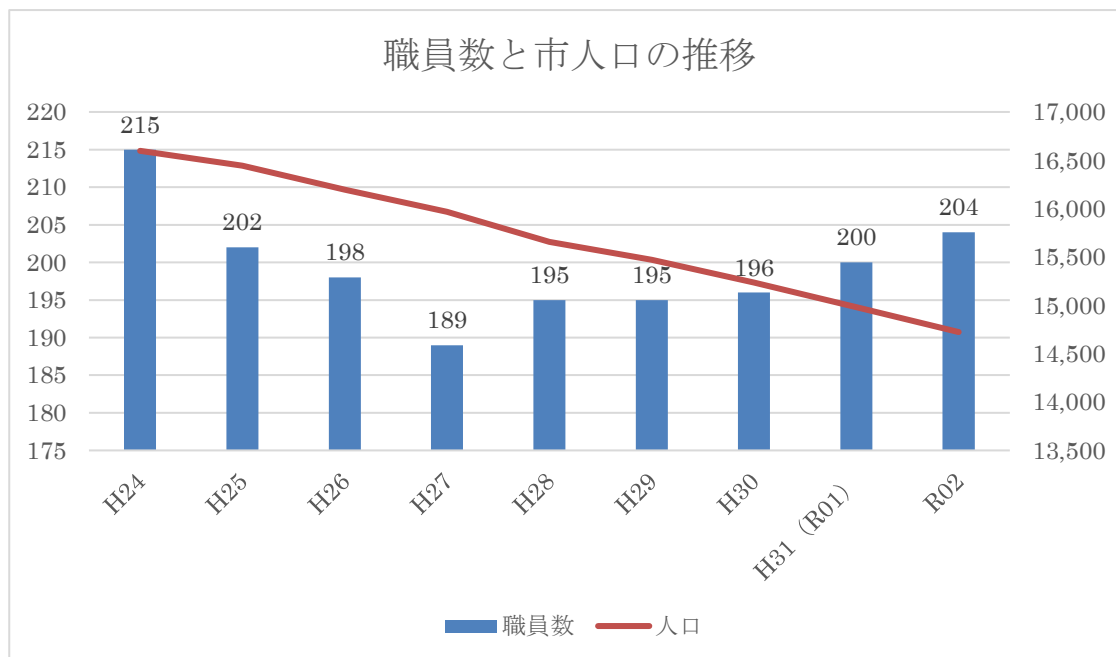
■ 第9次定員適正化計画の実績

	H30年度	H31年度 R01年度	R02年度	R03年度
当該年度職員数（4/1） A	196	200	204	205
産休等職員数 B	13	13	12	13
実稼働人員（A-B） C	183	187	192	192
定員適正化計画数 D	187	187	187	187
達成状況（C-D）	△4	±0	+5	+5

3 本市の現状

（1）市人口の変化

本市の人口は、市制施行当初の33,593人（昭和34年）をピークに現在まで減少傾向が続いており、直近の国勢調査では、14,708人（令和2年）と、ピーク時の半数以下まで減少しています。国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、令和6年には13,559人、令和11年には12,486人程度まで減少することが推計されており、人口減少がますます本格化していくことが想定されています。



（2）職員数の推移

本市の職員数は、令和3年4月1日現在205名（再任用職員6名を含み、種子島地区広域事務組合、種子島産婦人科医院組合及び国土交通省九州地方整備局割愛派遣を除く。）で、その内訳は、一般行政部門151名、特別行政部門（教育委員会）22名、公営企業等会計部門（水道事業、国民健康保険事業、後期高齢者医療保険事業、介護保険事業）32名となっています。

■ 職員数の推移

(単位;人)

	第8次定員適正化計画						第9次定員適正化計画			
	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31 R01	R02	R03
職員数A	215	202	198	189	195	195	196	200	204	205
対前年度増減数	△6	△13	△4	△9	6	0	1	4	4	1
実稼働職員数B	—	—	—	—	—	—	183	187	192	192
定員適正化計画数C	220	212	199	193	190	187	187	187	187	187
達成状況 (A・B-C)	△5	△10	△1	△4	5	8	△4	0	5	5

■ 部門別職員数の推移 (地方公共団体定員管理調査)

(単位;人)

区分	第8次定員適正化計画						第9次定員適正化計画			
	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31 R01	R02	R03
職員総数	215	202	198	189	195	195	196	200	204	205
普通会計	184	174	167	158	162	163	163	167	171	173
一般行政部門	154	148	142	136	141	142	142	144	148	151
議会	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
総務・企画	55	56	52	52	55	57	60	59	61	63
税務	14	13	12	10	12	12	10	11	11	11
労働										
農林水産	26	26	26	25	24	24	25	25	27	27
商工	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
土木	16	13	13	12	13	13	12	13	13	14
民生	19	18	17	15	16	16	14	14	15	14
衛生	15	14	14	14	13	12	13	14	13	14
特別行政部門	30	26	25	22	21	21	21	23	23	22
教育	30	26	25	22	21	21	21	23	23	22
消防										
公営企業等会計	31	28	31	31	33	32	33	33	33	32
病院										
水道	10	9	9	9	10	10	9	9	9	8
下水道										
交通										
その他	21	19	22	22	23	22	24	24	24	24

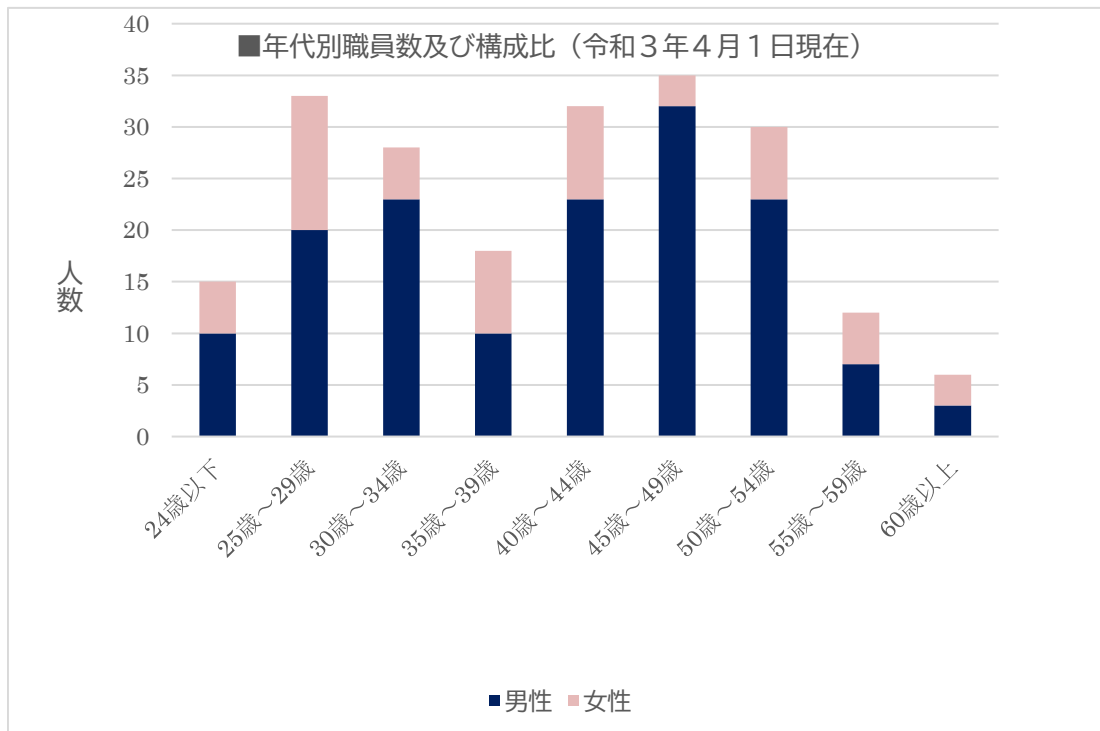
(3) 年代別職員数及び年度別退職者の状況

本市の年代別職員数を見ると、24歳以下の年代層が7.2%、35歳から39歳までの年代層が8.6%とその他の年代層に比べ、職員数が少ない状況です。

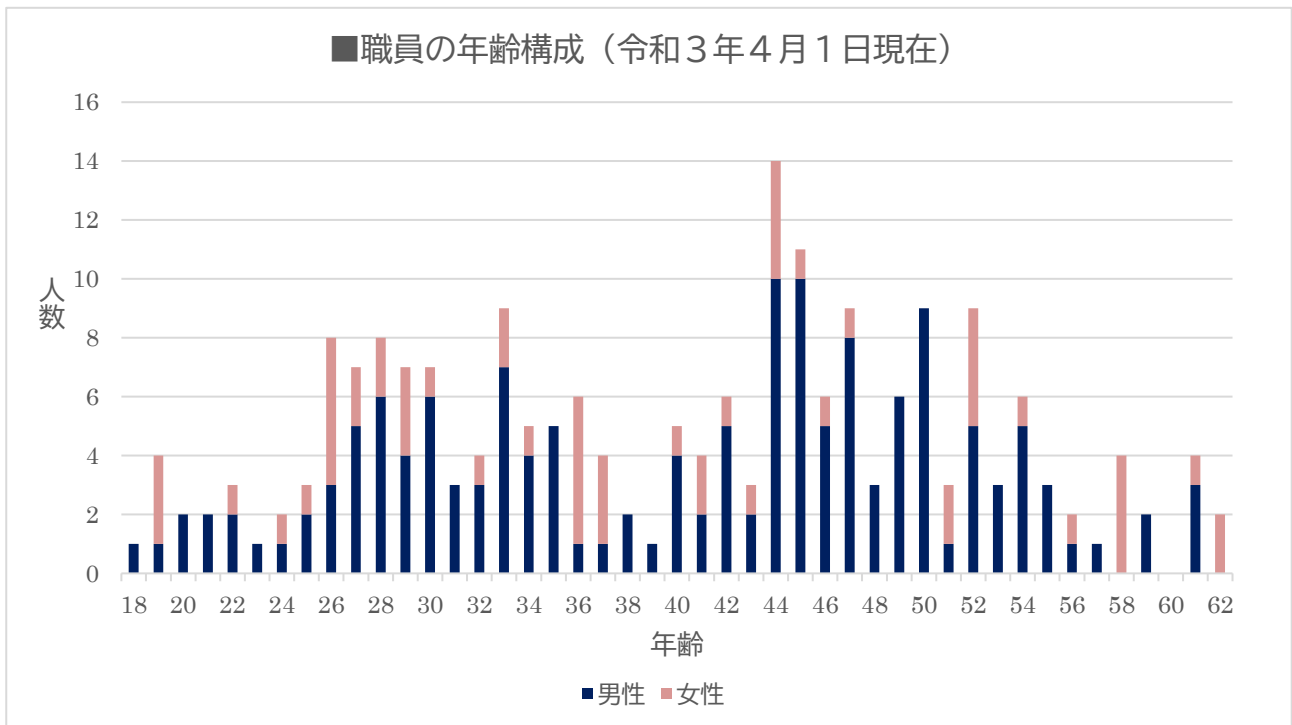
また、令和4年度以降の退職者数については、令和4年度が4人となりますが、令和5年度からは定年延長により、2年に1回、退職者が発生しない年度が生じます。

■年代別職員数及び構成比（令和3年4月1日現在）

年代	職員数（人）			構成比（%）	備考
	男性	女性	計		
60歳以上	3	3	6	2.9%	再任用6
55歳～59歳	7	5	12	5.7%	
50歳～54歳	23	7	30	14.4%	割愛1
45歳～49歳	32	3	35	16.7%	割愛1
40歳～44歳	23	9	32	15.3%	割愛1
35歳～39歳	10	8	18	8.6%	
30歳～34歳	23	5	28	13.4%	
25歳～29歳	20	13	33	15.8%	
24歳以下	10	5	15	7.2%	
合計	151	58	209	100.0%	



■職員の年齢構成（令和3年4月1日現在）



■年度別退職者の状況

	R04 (60)	R05 (61)	R06 (61)	R07 (62)	R08 (62)	R09 (63)	R10 (63)	R11 (64)	R12 (64)	R13 (65)
定年退職者	4	0	1	0	2	0	2	0	6	0
再任用退職者	0	3	0	0	0	4	1	2	2	4

※ () 内の数字は定年年齢

(4) 会計年度任用職員の状況

本市の令和3年度（10月1日時点）の会計年度任用職員は、217人（日雇いを除く。）であり、そのうち常勤職員と同様の勤務時間であるフルタイム会計年度任用職員が81人となっており、県内の他市と比べてもフルタイム会計年度任用職員が多くなっていることが特徴です。

■会計年度任用職員の状況

	令和2年度	令和3年度
フルタイム会計年度任用職員	74人	81人
パートタイム会計年度任用職員	148人	136人

注 令和2年度は令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間の任用者数、令和3年度は令和3年4月1日から令和3年10月1日までの間の任用者数です。

(5) 本市財政の状況

総務省の地方財政収支の仮試算〔概算要求時〕においては、地方税や地方交付税の増収が見込まれる一方、臨時財政対策債の発行が抑制される見込みです。

歳出は、鴨女町団地建替事業やその他既存公共施設の長寿命化などによる普通建設事業費、少子高齢化に伴う社会保障関係費の増大による扶助費のほか、近年行った防災行政無線デジタル化設置事業など、大規模事業に係る公債費、種子島清掃センターや種子島産婦人科医院建設に伴う公債費相当負担金、令和2年度から開始した会計年度任用職員制度の導入（人件費）など、財政需要が膨らむことが予測されます。

■収支等の状況（令和3年度地方財政状況調査から）

（単位：千円）

区 分	R2年度 ①	R1年度 ②	差引（①-②）
歳入総額	13,090,102	10,635,448	2,454,654
歳出総額	12,643,869	10,525,127	2,118,742
歳入歳出差引	446,233	110,321	335,912
翌年度繰越財源	168,998	7,235	161,763
実質収支	277,235	103,086	174,149
単年度収支	174,149	△199,946	374,095
積立金	233,284	197,081	36,203
繰上償還金	0	0	0
積立金取崩し額	525,787	304,140	221,647
実質単年度収支	△118,354	△307,005	188,651

■各財政指標の状況（令和3年度地方財政状況調査から）

（単位：％、千円）

区 分	R2年度 ①	R1年度 ②	差引（①-②）
財政力指数（3年平均）	0.28	0.27	0.01
標準財政規模	5,916,924	5,762,571	154,353
経常収支比率	89.2	92.0	△2.8
普通建設事業費	1,221,420	1,069,477	151,943
地方債現在高	9,859,047	10,173,480	△314,433
債務負担行為額	119,371	161,671	△42,300
積立金現在高	3,128,171	3,225,132	△96,961
財政調整基金	1,360,345	1,652,848	△292,503
減債基金	920,419	820,346	100,073
退職手当等基金	6,319	6,318	1

地域振興基金	59,484	59,484	0
地域福祉基金	9,161	9,161	0
公共施設建設基金	433,459	433,209	250
ふるさと応援寄附基金	244,766	182,737	62,029
その他基金※	94,218	61,029	33,189

※ その他の基金内訳は、中山間ふるさと・水と土保全基金、西京畑地かんがい施設維持管理基金、学校教育施設整備基金、森林環境譲与税基金、都市計画事業基金となります。

■一般会計決算額における人件費の推移

(単位；円)

	H29年度	H30年度	H31年度	R2年度
歳入合計	10,226,140	11,001,552	10,635,448	13,090,102
うち市税	1,433,688	1,420,392	1,423,461	1,419,222
歳入のうち、市税の割合	14.0%	12.9%	13.4%	10.9%
歳出合計	9,953,225	10,687,486	10,525,127	12,643,869
うち人件費	1,494,494	1,444,579	1,498,102	1,452,511
うち退職金	167,018	164,216	161,527	158,651
歳出のうち、人件費の割合	15.0%	13.5%	14.2%	11.5%

※注1 各年度地方財政状況調査から

- 令和2年度から会計年度任用職員制度が始まり、臨時職員に要する経費については物件費から人件費に移行されましたが、上表の令和2年度の「うち人件費」には、会計年度任用職員に係る経費は含んでいません。

4 定員管理の分析手法と職員数の比較

(1) 定員管理の分析手法

定員管理の一般的な分析手法として2つの方式があります。

業務量調査を行い、測定した上で、それらを積み上げて定員を策定するミクロ方式と、類似団体等の職員数と比較することで相対的妥当性を検証するマクロ方式です。

ミクロ方式は、個々の業務量の測定を基礎として職員数を策定することから、実質、業務量の調査測定に時間と労力がかかります。定型的な業務を主とする分野では、活用が比較的容易だと考えられますが、不定型業務（企画、政策立案等）の分野や変動の激しい行政需要に対応する分野等においては業務量の測定にかなりの困難が予想されることから、一般的には活用が困難だと考えられています。

マクロ方式は、職員数と行政需要等を表す指標などと比較し、統計的な手法によって職員数の配置水準を検証する方法です。「あるべき職員数」を算定するものではなく、職員数の現状を示すにとどまりますが、業務量の測定が困難な分野においても他団体との比較によって職員数の配置水準を検証することが可能であり、職員総数についても相対的妥当性の検証が可能となります。

以上のような定員管理の分析手法を比較した場合、ミクロ方式については、各地方公共団体において独自の算定方法で実施されている方式であり、定員管理の参考指標として画一的な方法を示すことは現実的でないといえることから、総務省においては、マクロ方式の参考指標として、「定員モデル」、「定員回帰指標」、「類似団体別職員数の状況」について情報提供を行ってきています。

以下では、それぞれの参考指標による比較を行います。

(2) 参考指標による比較

ア 定員モデルによる比較

定員モデルとは、一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門別の職員数と、その職員数に最も相関関係のある行政需要に関連する統計数値を基に、多重回帰分析の手法によってそれぞれの団体における平均的な職員数を求めようとする参考指標です。

定員モデルのメリット、デメリットは次のとおりとされています。

(メリット)

- ・ 大部門別の比較分析が可能
- ・ 実職員数の説明度合いが高い（乖離小）。

(デメリット)

- ・ 複雑な指標
- ・ 指標内容の説明が難しい。
- ・ 説明変数の選択により複数の方程式が作成可能

総務省から提供のあった定員モデル計算式により算出した試算値と本市の令和2年4月1日現在の職員数との比較では、一般行政部門において定員モデル147人に対

し、148人とほぼ同水準となっています。部門別では、総務部門と経済部門に超過が見られますが、病休者や派遣職員を総務課付けにしていることや本市の基幹産業（農業）の推進を図るための人員配置によることが主な要因と考えられます。一方、民生部門において、職員数が少なくなっておりますが、保育園の民営化や直営の老人福祉施設がないことなどが要因と考えられます。

・定員モデル（一般市）による比較（令和2年4月1日） （単位；人）

部門	定員モデル 試算職員数	実職員数	差引	実職員数 指数
議会・総務	57	65	8	114.0
税務	14	11	△3	78.6
民生	27	15	△12	55.6
衛生	12	13	1	108.3
経済	25	31	6	124.0
土木	12	13	1	108.3
一般行政部門合計	147	148	1	100.7

イ 定員回帰指標による比較

定員回帰指標とは、人口と面積の2つの説明変数を用いて、実職員数との多重回帰分析を行い、普通会計部門と一般行政部門の平均的な職員数を表す指標です。

定員回帰指標のメリット、デメリットは次のとおりとされています。

（メリット）

- ・簡易な指標
- ・指標の意味をつかみやすい。

（デメリット）

- ・総数比較のみ。

試算職員数 = 人口(千人) × 人口係数(A) + 面積(km²) × 面積係数(B) + 一定値(C)

(A)：人口千人当たりの係数（一般行政部門：4.0 普通会計：5.7）

(B)：面積1km²当たりの係数（一般行政部門：0.22 普通会計：0.33）

(C)：一定値（一般行政部門：60 普通会計：80）

（総務省、平成30年度地方公共団体定員管理研究会報告書（平成31年3月）より）

	人口 (千人)		人口 係数 (A)	+	面積 (km ²)		面積 係数 (B)	+	一定値 (C)	=	試算職員数
一般行政	15.176	×	4.0	+	205.66	×	0.22	+	60	=	166
普通会計	15.176	×	5.7	+	205.66	×	0.33	+	80	=	234

※人口は令和2年1月1日現在の住民基本台帳人口、面積は令和2年全国都道府県市区町村別面積調による面積

上記算出式により算出した職員数は、一部事務組合における共同処理の業務を加えた職員数となっていることから、当該職員数を除く必要があります。

そこで、本市が加入している一部事務組合の職員数について、当該組合の職員数を構成市町村の負担金割合で按分して算出すると、32人となります。

本市の令和2年4月1日現在の職員数との比較では、一般行政部門においては、定員回帰指標による試算職員数134人に対し、本市の職員数は148人であり、14人多くなっている一方、普通会計においては、試算職員数202人に対し、本市の職員数は171人であり、31人少なくなっています。

ウ 類似団体職員数の状況による比較

類似団体別職員数は、全ての市区町村を対象にして、その人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準として、いくつかのグループに分け、グループに属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、グループごとに人口1万人当たり職員数を算出し、そのグループを類似団体として職員数の比較をするものです。

本市は、一般市Ⅰ-1（人口5万未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%以上の団体）のグループに属しています。

類似団体別職員数の状況についてのメリット、デメリットは次のとおりとされています。

（メリット）

- ・簡易な指標
- ・指標の意味をつかみやすい。
- ・小部門別の比較が可能

（職員0の小部門≡業務のない小部門を除外した修正値あり）

（デメリット）

- ・加重平均のため、各区分両端に位置する団体のブレが大きい
- ・一部事務組合等を考慮しない。
- ・地域事情が反映されない。

令和2年4月1日現在の職員数について、修正値による類似団体との比較をすると、一般行政部門では類似団体試算値（修正値）101人に対し、本市の職員数は148人であり、47人の超過が、普通会計においては、類似団体試算値（修正値）119人に対し、本市の職員数は171人であり、52人の超過となっています。

■部門別職員数の類似団体との比較

(単位；人)

区 分 部 門		R02年 職員数 (A)	類似団体との比較 (単純値)		類似団体との比較 (修正値)		
			試 算 職員数 (B)	超過数 (対R02) (A) - (B)	試 算 職員数 (C)	超過数 (対R02) (A) - (C)	
普通会計	一般行政部門	議会	4	2	2	2	2
		総務・企画	61	37	24	37	24
		税務	11	9	2	9	2
		労働					
		農林水産	27	11	16	11	16
		商工	4	6	△2	5	△1
		土木	13	13	0	13	0
		民生	15	31	△16	12	3
		衛生	13	12	1	12	1
		小計	148	121	27	101	47
	特別行政部門	教育	23	22	1	18	5
		消防		13	△13		
		小計	23	35	△12	18	5
	合計		171	156	15	119	52
公営企業等会計	病院						
	水道	9					
	下水道						
	交通						
	その他	24					
	小計	33					
職員総数		204					

- 注1 令和3年度地方公共団体定員管理調査に基づく、「類似団体別職員数の状況（令和2年4月1日現在）」の定員管理診断表により分析した数値です。
- 2 単純値とは、職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均値を算出するものである。単純値は、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握する場合に適しています。
- 3 修正値とは、団体によっては、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場合があるため、各部門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するものです。修正値は、大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適しています。

エ 総務省の参考指標による適正な職員数の見極めに必要な視点

総務省の参考指標による試算職員数は、それぞれの団体における平均的な職員数を求めようとするものであり、各団体における「あるべき水準」としての「正しい」職員数ではなく、実職員数を試算職員数に近づけなければならないというものではないとされています。

参考指標は、あくまでも職員数の現状を客観的に示したものであり、各団体において地域の実情を踏まえた必要な職員配置や、部門ごとの職員配置を検討する際の、「気づき」のための参考として活用してもらうことを目的に情報提供されています。

そのため、各団体において、地域の特性や地域住民のニーズ、業務の違いを考慮し、地域の実情に応じて、試算職員数を上回る（下回る）ことは、十分にあり得ることとされています。

これまでみてきたとおり、本市の職員数については、定員モデルによると同程度、定員回帰指標によると一般会計部門では超過が見られるものの、普通会計部門では不足している状況、類似団体職員数によると超過が見られる状況です。

このように参考指標においてもばらつきがあり、本市の離島という地域特性などを踏まえると参考指標との数値比較のみをもって適正な職員数や職員数の多少を論ずることは適さないものといえます。

そこで、一定数の職員を確保することを前提としながら、個々の事務事業について業務の性質及び分量を分析・把握し、効率的・効果的な職員配置を行うとともに、本市の特性や重点施策等の取組を踏まえ、中長期における業務量の推移を加味する中で、真に必要となる適正な職員数を見極めていくことが課題となります。

参考までに、次頁からは、鹿児島県内他市及び熊毛3町の状況並びに歳出規模でみた状況を比較します。

(3) 鹿児島県内他市及び熊毛3町との比較

鹿児島県内各市における人口1万人当たりの職員数を比較すると、一般行政部門では本市は97.52人となっており、県内19市中2番目の職員数と、普通会計では本市は112.68人となっており、県内19市中5番目の職員数となっています。

また、熊毛1市3町で比較すると、最も少ない職員数となっています。

■鹿児島県内19市職員数の比較

(単位；人)

	類型	住基人口 (人) (R2.1.1)	面積 (km ²) (R2.10.1)	一般行政		普通会計	
				職員数 (R2.4.1)	人口1万当 たり職員数	職員数 (R2.4.1)	人口1万当 たり職員数
鹿児島市	中核市	602,465	547.58	2,693	44.70	3,753	62.29
鹿屋市	市Ⅲ-1	102,875	448.15	562	54.63	690	67.07
○枕崎市	市Ⅰ-1	21,006	74.78	170	80.93	245	116.63
○阿久根市	市Ⅰ-1	20,176	134.28	167	82.77	189	93.68
出水市	市Ⅱ-1	53,449	329.98	371	69.41	557	104.21
○指宿市	市Ⅰ-1	40,345	148.84	309	76.59	397	98.40
○西之表市	市Ⅰ-1	15,176	205.66	148	97.52	171	112.68
○垂水市	市Ⅰ-1	14,586	162.12	135	92.55	207	141.92
薩摩川内市	市Ⅱ-2	94,513	682.92	620	65.60	897	94.91
日置市	市Ⅰ-3	48,238	253.01	272	56.39	424	87.90
○曾於市	市Ⅰ-1	35,515	390.14	285	80.25	321	90.38
霧島市	市Ⅲ-3	125,469	603.16	686	54.67	1,038	82.73
いちき串木野市	市Ⅰ-3	27,725	112.29	193	69.61	285	102.80
○南さつま市	市Ⅰ-1	33,873	283.59	311	91.81	444	131.08
○志布志市	市Ⅰ-1	31,080	290.28	252	81.08	291	93.63
奄美市	市Ⅰ-3	43,267	308.33	429	99.15	508	117.41
南九州市	市Ⅰ-0	34,777	357.91	298	85.69	360	103.52
○伊佐市	市Ⅰ-1	25,605	392.56	193	75.38	230	89.83
始良市	市Ⅱ-3	77,430	231.25	370	47.79	539	69.61
19市平均		76,188	314	445	58.47	608	79.76
鹿児島市を除く平均		46,950	301	321	68.29	433	92.21
類似団体(市Ⅰ-1)平均		26,734	231	219	81.92	277	103.61

注1 各市の人口、面積、職員数及び人口1万人当たり職員数は、総務省が作成する類似団体別職員数の状況(令和2年4月1日現在)より引用

2 ○印は本市と同じ類似団体

■熊毛1市3町職員数の比較

(単位；人)

	類型	住基人口 (人) (R2.1.1)	面積 (km ²) (R2.10.1)	一般行政		普通会計	
				職員数 (R2.4.1)	人口1万人 当たり職員数	職員数 (R2.4.1)	人口1万人 当たり職員数
西之表市	市Ⅰ-1	15,176	205.66	148	97.52	171	112.68
中種子町	町村Ⅱ-0	7,942	137.18	114	143.87	130	164.06
南種子町	町村Ⅱ-0	5,647	110.36	84	148.75	97	171.77
屋久島町	町村Ⅲ-2	12,334	540.48	136	110.26	156	126.48
平均		10,270	248.42	121	117.33	139	134.86

注 各市の人口、面積、職員数及び人口1万人当たり職員数は、総務省が作成する類似団体別職員数の状況（令和2年4月1日現在）より引用

(4) 歳出規模による比較

令和2年度の決算額における歳出規模が120億円以上130億円未満の一般市で比較すると、本市が属する市I-1のグループは、職員数が多くなる傾向が見られます。

■R2年度決算歳出規模120億円以上130億円未満の一般市職員数の比較 (単位；人)

	類型	住基人口 (人) (R2.1.1)	面積 (km ²) (R2.10.1)	一般行政		普通会計	
				職員数 (R2.4.1)	人口1万当 たり職員数	職員数 (R2.4.1)	人口1万当 たり職員数
○珠洲市(石川県)	市I-1	14,074	247.20	166	117.95	201	142.82
○芦別市(北海道)	市I-1	13,204	865.04	154	116.63	190	143.90
○えびの市(宮崎県)	市I-1	19,240	282.93	206	107.07	226	117.46
熊野市(三重県)	市I-3	16,694	373.35	163	97.64	256	153.35
○西之表市	市I-1	15,176	205.66	148	97.52	171	112.68
砂川市(北海道)	市I-3	16,848	78.68	164	97.34	190	112.77
山県市(岐阜市)	市I-2	26,971	221.98	199	73.78	228	84.54
村山市(山形県)	市I-0	23,664	196.98	163	68.88	238	100.57
勝山市(福井県)	市I-2	22,946	253.88	155	67.55	238	103.72
豊前市(福岡県)	市I-2	25,341	111.01	169	66.69	193	76.16
美濃市(岐阜県)	市I-2	20,461	117.01	135	65.98	154	75.27
相生市(兵庫県)	市I-2	29,215	90.40	172	58.87	233	79.75
滑川市(富山県)	市I-2	33,284	54.62	147	44.17	176	52.88
平均		21,317	238	165	77.26	207	104.30
類似団体(市I-1)平均		15,424	400	169	109.25	197	127.73

注1 各市の人口、面積、職員数及び人口1万人当たり職員数は、総務省が作成する類似団体別職員数の状況(令和2年4月1日現在)より引用

2 ○印は本市と同じ類似団体

5 新たな定員適正化計画

(1) 基本的な考え方

第6次長期振興計画後期基本計画の各種施策の推進や複雑化・多様化する市民ニーズや新たな行政課題への確に対応できるよう、将来を見据え、職員の数だけにとられない総合的な視点で定員管理を行うものとします。

なお、現在、総務省において、「定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理のあり方に関する研究会」が設置され、中長期的な視点での採用・退職管理のあり方について検討が行われています。その検討結果や今後の財政状況、新たな行政需要の発生等を踏まえながら、その時々の実態に配慮した配置等により定員管理に努めるとともに、必要に応じて計画を見直すこととします。

(2) 第10次定員適正化計画の目標数値等

これまで、各指標での職員数規模を算定してきましたが、今後の定年延長の影響等もあり、それぞれの指標を踏まえた適正な職員数を現時点で明確に示すことは困難です。今回の定員適正化計画の見直しに当たっての現状調査や第6期行財政改革大綱策定に伴う組織機構の見直しに併せて職員配置の検討を行ったところ、種子島地区広域事務組合等への派遣4人を除き、現在の組織機構を前提とした職員配置においては、少なくとも208人の職員が必要となりました。

そこで、今回の計画においては、新たな行政課題の発生や職員の業務量の増加による慢性的な時間外勤務の発生なども考慮し、職員の健康管理やワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境に留意する必要があることから、職員数208人を基本としながらも、職員数を単純に減少させるのではなく、一定維持することとします。

なお、計画期間は、第6次長期振興計画後期計画及び第6期行財政改革大綱の推進期間を踏まえ、令和4年度から令和7年度までの4年間とし、新たな行政課題等に応じて見直しが必要と判断した場合は、その都度、計画を見直し、柔軟な対応を図るものとしています。

(参考) ■年度別職員数の見込み(試算)

	R03年度	R04年度	R05年度	R06年度	R07年度
前年度退職者数	13	16	9	3	1
(うち再任用職員等)	9	6	5	3	0
(うち割愛)	1	0	0	0	0
当該年度採用者数(4/1)	14	17	11	7	8
(うち再任用職員等)	6	5	7	4	5
差引(増減数)	1	1	6	4	7
当該年度職員数(4/1)	205	206	212	216	223
(うち一般職員)	199	201	205	212	218
(うち再任用職員等)	6	5	7	4	5
産休等職員数	13	8	8	8	8
実稼働職員数	192	198	204	208	214
定員適正化計画数	187	208	208	208	208

注1 退職者数については、定年退職及び再任用等の任期満了としており、普通退職者は含んでいません。

2 令和5年度以降の採用者数については、定年年齢が65歳となる令和13年度までの10年間での退職者数の平均から3名程度としています(令和5年度のみ、割愛復帰があるため、4名)。

3 産休等職員数については、産休、育休、病休、派遣職員等(広域事務組合、産婦人科医院は除く。)の見込みで、令和4年度の見込みを基礎としています。

6 定員適正化に向けた取組

(1) 事務事業の見直し

第6期行財政改革大綱に基づく取組を着実に実施するとともに、最少の経費で最大の効果を得るため、事務事業の評価・検証を行い、必要性や費用対効果が低いものの廃止など計画的に見直しを行います。

また、デジタル化の進展に伴い、ICT等新たな技術やツールを活用した事務改善について調査や検討を進めます。

なお、現業職場については、引き続き、原則不補充方針のもと、外部委託化等を推進します。

(2) 行政需要に対応した組織体制の構築と職員の適正配置

複雑化・多様化する市民ニーズや社会情勢の変化等による新たな行政課題に的確に対応し、より効率的かつ効果的な行政運営や質の高い行政サービスを提供できるよう、組織機構や事務分掌の見直しを行います。

また、重要施策や行政需要の大きな分野については、メリハリのある職員配置に配慮するとともに、一定期間に事務が集中して繁忙となる場合などは、課内における応援体制に加え、課を超えた応援体制を整えるなど柔軟に取り組みます。

(3) 人材の育成

第6期行財政改革大綱の重点的な視点である「生産性の向上」の意識付けを図り、仕事を通じた職員の育成や職員研修、人事交流等を通じた職員一人一人の能力向上を図ります。また、人材育成の一環である人事評価制度については、仕組みの見直しに取り組みます。

(4) 多様な任用形態の活用

時期的に多くなる業務や長期療養休職者・産休及び育休者の代替、免許・資格を必要とする専門職など、必要に応じて、臨時的任用や任期付職員、会計年度任用職員の活用を図るものとします。また、長年培った経験や技術を活用し、事務事業遂行上の経験やノウハウを組織内で継承していくため、再任用職員の適切な任用を行います。

(5) 退職者と新規採用者の調整（定年延長への対応）

定年延長の導入により、今後、定年退職の年齢が段階的に引上げられ、定年年齢が65歳となる令和13年度までの10年間では、15名の定年退職者が見込まれますが、定年延長が開始される令和5年度以降は2年に1回は定年退職者が発生しない年度が生じます。しかしながら、必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供できる体制を確保するため、中長期的な視点での採用を検討する必要があります。

国においても、「定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理のあり方に関する研究会」が設置され、中長期的な視点での採用・退職管理のあり方について検討が行われていることから、国、県及び他の自治体の動向を注視しながら検討を進めていきます。

(6) 会計年度任用職員の運用見直し

本市については、県内他市と比べ、フルタイム会計年度任用職員の任用が多いという特徴があります。会計年度任用職員については制度導入から3年目を迎えることから、職の必要性を改めて検証し、職の中に常勤職員が行うべき業務に従事する職がある場合は、任期の定めのない常勤職員や任期付職員の活用などを検討するとともに、事務補助や一般事務については、繁忙期に他所属から配置をするなど流動的な人員配置や業務の集約化の検討に取り組めます。

(参考)

■これまでの定員適正化計画による取組状況

区分	計画期間及び職員数等
第1次	【期 間】：昭和63年度から平成2年度までの3年間 【職員数等】：減員目標17名に対し、減員5名で達成率29.4%
第2次	【期 間】：平成4年度から平成6年度までの3年間 【職員数等】：職員総数を318名とする計画で達成率100%
第3次	【期 間】：平成8年度から平成10年度までの3年間 【職員数等】：機構改革とあわせ、職員総数を313名とする計画で達成率100.3%
第4次	【期 間】：平成12年度から平成14年度までの3年間 【職員数等】：職員総数を298名とする計画で、給食センターの完成により職員の配置転換と新規採用の取り止めにより、職員数が286名となり達成率104.1%
第5次	【期 間】：平成15年度から平成17年度までの3年間 【職員数等】：現行職員総数286名を8名(2.8%)減員する計画で、達成率100.1%
第6次	【期 間】：平成17年度から平成19年度までの3年間 【職員数等】：当初計画は、平成17年度から平成19年度までの3年間としていたが、国の集中改革プラン作成の要請により、期間を平成21年度までの5年間として再設定を行った。
第6次	【期 間】：平成17年度から平成21年度までの5年間 【職員数等】：起点となる平成17年度の職員総数267名を37名(13.9%)減員する計画とした。併せて平成17年度に職員勧奨退職実施規程を設け、年齢50歳から58歳までの勤務年数20年以上の職員に対し、勧奨退職を実施した。その結果、平成19年度までの退職者が増加し、平成20年度に目標の98.7%を達成(平成20年度から勧奨退職を行っていない。)した。期限としていた平成22年度には職員総数219名(達成率105.0%)となり予定していた減員数を大きく上回る事となった。
第7次	【期 間】：平成22年度から平成27年度までの6年間 【職員数等】：平成22年4月の職員総数219名を、平成27年4月に200名とする計画策定を行った。平成25年4月現在、202名となり、計画の212名を10名以上も上回る削減(達成率106%)となっている。

区分	計画期間及び職員数等
第8次	<p>【期 間】：平成26年度から平成29年度までの4年間</p> <p>【職員数等】：第5次長期振興計画後期計画に合わせ、第7次定員適正化計画を前倒しで改定し、第8次定員適正化計画を策定した。平成26年4月の職員総数197名を、平成29年4月に187名とする計画策定内容である。</p>
第9次	<p>【期 間】：平成30年度から令和3年度までの4年間</p> <p>【職員数等】：近年の育児休業者等による実稼働職員数の減少と今後の県広域連合等への職員派遣も計画されていることから、平成29年4月現在の定員適正化計画上の職員数を基本としつつ一定維持することとした上で、育児休業者等を除いた実稼働職員数187人を定員適正化計画数と設定した。</p>