

宇検村定員適正化計画

【令和8年度～令和12年度】



令和8年3月

鹿児島県宇検村

目 次

- 1 計画の趣旨
- 2 取組状況と現状
- 3 職員数の推移と類似団体との比較
- 4 部門別職員数の推移
- 5 類似団体との比較
- 6 職員の年齢構成の状況
- 7 計画の基本方針
- 8 計画の目標値
- 9 計画の内容

1 計画の趣旨

本村は、これまでも効果的な行政運営を行うため、村民サービスの質の向上を目指し、事務事業の見直しと効率的な業務運営を行ってきました。

しかしながら今後は、ますますの少子高齢化の進行や想定外の災害等に対応していかなければなりません。

また、職員が働きやすい職場環境の整備や職員研修の充実を通じて、職員のモチベーションや質の向上を図る必要があります。

今後の行政ニーズの多様化、さらなる技術の進歩に対応していくため、人材の確保と共に、業務の効率化やDXの推進による職員間の業務の「見える化」を通じた体制のスリム化、外部委託の必要性も検討に村民ニーズに対応した行政サービスが提供できるような組織体制づくりを目標とした定員管理計画を策定します。

- ・ 策定期間

令和8年度から令和12年度までの5年間

- ・ 対象職員

対象職員は、派遣職員を含む全ての一般職及び常勤の再任用職員（再任用短時間勤務職員・会計年度任用職員は除きます。）

2 取組状況と現状

(1) 取組状況

本村では、平成 17 年度に行財政改革大綱を策定し、財政健全化に向け徹底した歳出削減に努め、職員数の削減による総人件費の削減に努めてきました。

また、平成 28 年度より定員適正化計画を策定し、定員の適正化を図ってきました。令和 3 年 4 月に策定した定員適正化計画では職員数の目標値を 68 人以内とし、広域事務組合への派遣等もあり若干の職員数の変動はあるものの達成できている。

【定員管理計画の実施状況】

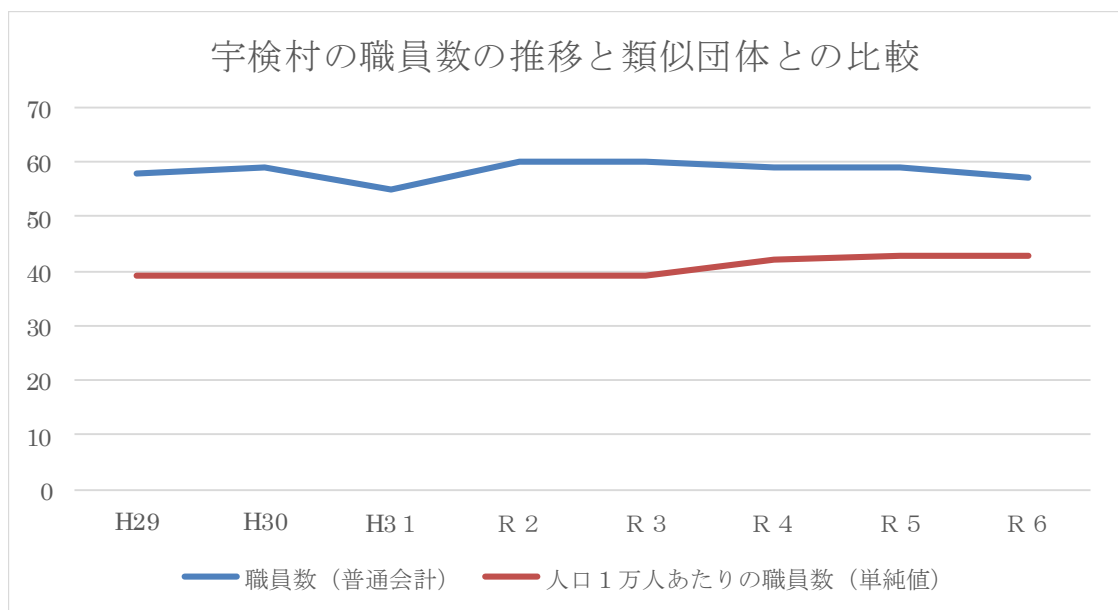
前期計画実績（令和 3 年度から令和 7 年度）					
実績年度	令和 3	令和 4	令和 5	令和 6	令和 7
前年度退職者数	1	5	1	4	3
新規採用職員数	0	3	1	4	1
新規再任用（フルタイム）		1			1
目標職員数（A）	68 人以内				
職員数(短時間勤務職員を除く)（B）	66	66	67	65	65
目標職員数との差（B－A）	-2	-2	-1	-3	-3

(2) 現状

新規採用職員数は若干名で推移しているが、再任用職員、定年年齢の延長に伴い、職員数は、ほぼ横ばいで推移している。

3 職員数の推移と類似団体との比較

計画的に職員数の定員管理は推移しています。人口1万人当たりの職員数の平均値を算出した数値と比較しても高い状況にあるが、地方分権の進展、多様化する住民ニーズなど、行政を取り巻く環境は厳しさを増している状況にあり、職員数は超過となっている。



会計年度任用職員は、対象職員としていませんが、その専門的知識や技術の需要は高まっており、会計年度任用職員数は、毎年80人前後で推移しています。

(直近4年間の会計年度任用職員の推移)

各年4月1日現在

令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
78人	83人	85人	80人

4 部門別職員数の推移

毎年実施している「地方公共団体定員管理調査」による本村の部門別職員数の推移は下表のとおりです。

普通会計ではこの10年間で職員数は1人減員していますが、国民健康保険宇検診療所の公設公営化に伴い、病院事業において職員が増加したため、公営企業等会計部門においては、同年で職員数は4人増加しています。

【部門別職員数の推移（各年4月1日）】

			職 員 数 (人)										
			H28	H29	H30	H31	R02	R03	R04	R05	R06	R07	
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
		総 務	15	15	15	14	17	16	17	19	17	18	
		税 務	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	
		労 働											
		農林水産	7	8	7	7	7	7	8	7	7	7	
		商 工			1	1	1	1	1	1	1	1	
		土 木	5	5	6	5	6	6	5	5	5	5	
		小 計	33	35	35	33	37	36	36	37	35	36	
	福 祉 関 係	民 生	13	12	13	12	12	13	13	12	10	9	
		衛 生	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	
		小 計	17	16	17	16	16	17	16	15	15	13	
	一般行政部門計			50	51	52	49	53	53	52	52	50	49
	教 育			7	7	7	6	7	7	7	7	7	7
消 防													
普通会計計			57	58	59	55	60	60	59	59	57	56	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院			4	4	2	3	2	2	2	2	3	
	水 道		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	下 水 道									1	1	1	
	交 通												
	そ の 他		4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
	公営企業等会計部門計			5	8	8	6	7	6	7	8	8	9
総合計			62	66	67	61	67	66	66	67	65	65	

※職員数は、総務省の地方公共団体定員管理調査の職員数で、給与の支払いのない派遣職員を除いた職員数です。

5 類似団体との比較

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。総務省が行う地方公共団体定員管理調査では、人口1万人当たりの平均職員数を部門ごとに算出しており、全国の類似団体と比較することができます。

指標には、部門ごとに同じ類型の全団体の単純な平均値（単純値）を求める方法と部門ごとに職員を配置している団体だけでの平均値（修正値）を用いる方法があります。

類似団体別職員数を比較すると、普通会計で単純値は14人（24.6%）、修正値は15人（26.3%）の超過となっています。

【類似団体別職員数の状況】

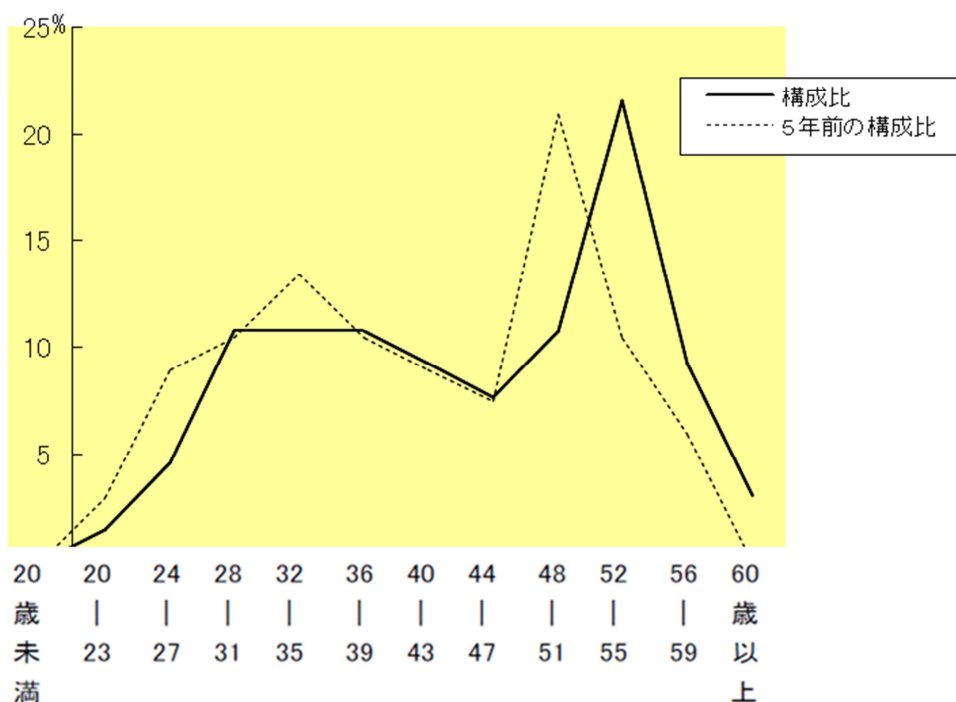
類似団体		町村 I - 2						
		単純値及び修正値により算出した職員数との比較						
R6.4.1		単純値による比較				修正値による比較		
大 部 門	現 在 職 員 数	単純値	超 過 数	超 過 率	修正値	超 過 数	超 過 率	
		$\times \frac{\text{住基人口}}{10,000}$			$\times \frac{\text{住基人口}}{10,000}$			
	B	D	E(B-D)	E/B×100	F	G(B-F)	G/B×100	
	人	人	人	%	人	人	%	
議 会	2	1	1	50.0	1	1	50.0	
総 務・企 画	17	12	5	29.4	12	5	29.4	
税 務	3	2	1	33.3	2	1	33.3	
民 生	10	8	2	20.0	12	▲ 2	▲ 20.0	
衛 生	5	4	1	20.0	3	2	40.0	
労 働								
農 林 水 産	7	3	4	57.1	3	4	57.1	
商 工	1	2	▲ 1	▲ 100.0	2	▲ 1	▲ 100.0	
土 木	5	3	2	40.0	3	2	40.0	
一 般 行 政 計	50	37	13	26.0	38	12	24.0	
教 育	7	6	1	14.3	4	3	42.9	
消 防								
普 通 会 計 計	57	43	14	24.6	42	15	26.3	

※本村は、人口規模が「5,000人未満」、産業構造が「第2次、第3次産業就業者割合80%以上（第3次60%以上）」の類型（I-2類）に区分されます。

6 職員の年齢構成の状況

本村の、令和6年と5年前の職員の年齢構成比は下表のとおりです。再任用職員や定年延長の影響で60歳以上職員が増加の他、5年前の職員構成比と比較して、50代以上の職員の割合が増加している。一方で30代後半の職員数の割合はほぼ横ばいの状況です。引き続き、各年代バランスのとれた年齢構成比が保たれるよう努める必要があります。

【年齢構成比の状況】



【年齢別職員数（令和6年4月1日）】

区分	20歳未満	20歳~23歳	24歳~27歳	28歳~31歳	32歳~35歳	36歳~39歳	40歳~43歳	44歳~47歳	48歳~51歳	52歳~55歳	56歳~59歳	60歳以上	計
職員数	0人	1人	3人	7人	7人	7人	6人	5人	7人	14人	6人	2人	65人

7 計画の基本方針

住民ニーズの多様化に伴う行政需要の増加が今後も見込まれ、さらに国の制度改正や地方分権の推進による事務の権限移譲、人件費や物価高騰などにも対応していく必要があります。また、少子高齢化に伴う今後の人口動向にも注視が必要です。

一方で職員数については、これまで示してきたとおり、類似団体職員数よりは高い状況です。しかしながら、育児・介護休業取得の推進、長期休職者及び中途退職が増加した場合にでも住民サービスの質を低下させずに行政運営していく必要があります。そのためにも多様な勤務形態の導入や会計年度任用職員を活用し、人材を計画的に確保する必要があります。

また、新規採用職員の応募の減少や定年年齢の段階的引き上げに伴う職員の年齢構成など職員体制のバランスを考慮する必要があります。

このようなことを踏まえ、DXの推進による業務改善をより一層進めるとともに、研修をとおして職員の質の向上など職員体制を整備します。

8 計画の目標値

職員数の目標値については、様々なワークライフバランスに対応できるよう、これまでの計画に引き続き68人以内とします。また、新規採用職員確保にあたっては、職員の年齢構成や退職者数等の見通しを踏まえた中・長期的な観点からの定員管理が必要であり、一時的に定員の増が生じる場合においても、必要人数を平準化することにより、継続的な採用を行います。

9 計画の内容

①年齢構成の適正化を見据えた計画的な職員採用

将来的な組織力低下を招かないよう中・長期的な視点から職別に退職者数の補充を継続的に行います。採用にあたっては、年齢構成のバランス、定年延長職員や再任用職員の動向に注視しながら、将来の年齢別職員構成の平準化に努めていきます。

②組織体制の見直し

複雑化する行政ニーズを的確に分析把握し、今後重点的に取り組むべき課題に対応するため、効率的かつ柔軟な組織運営を行う必要があります。適正な業務配分の見直しなど行政機能の向上に努めます。

③民間委託の活用

事務の権限移譲や業務が複雑化する中、民間の能力を取り入れることにより行政サービスの質の向上や無駄の削減が図れる事務については民間委託、専門的知見をもった人材の活用、指定管理者制度など管理運営の合理化に努めます。

④任用勤務形態の活用

(1) 高齢層職員の活用

高齢層職員は、これまでの豊富な経験と知識を備えていることから、これまでの職歴から知識と経験を活かせる環境に配置することにより、不足する能力や組織力の低下等への影響を抑えられることや若年層職員への事務処理のノウハウの事務の引継ぎが可能となります。

(2) 会計年度任用職員の活用

会計年度任用職員数と正規職員数のバランスに留意しつつ、必要な部署に必要な人数を効率的に配置し、行政サービスの維持と向上に努めます。

⑤職員の資質の向上

職員研修の充実、人事評価制度の活用等により、職員の資質向上、組織力向上に努めます。

⑥職場環境の改善

職場環境の改善は、職員の安全衛生の観点から、また、持続的な行政サービス提供の観点からも対策が必要です。

勤怠管理システムの導入により、職員の時間外勤務の実績や年次有給休暇取得率の「見える化」にともなう職場環境の課題把握、時間外勤務の削減や年次有給休暇の取得促進、その他、メンタルヘルス研修や対策の充実等、今後もワーク・ライフ・バランスの推進や職場環境の整備に努めます。