

# 津奈木町定員管理適正化計画

【令和3年度～令和7年度】



令和3年3月

津 奈 木 町

## 目 次

1	策定の趣旨	3
2	職員数の推移と状況	4
	(1) 職員数の推移	4
	(2) 部門別職員数の推移	4
	(3) 男女別、年齢別の職員構成の状況	5
3	現状分析	6
	(1) 県内自治体との比較	6
	(2) 類似別団体との比較	7
	(3) 定員モデル指標による比較	8
	(4) 定員回帰指標による比較	9
	(5) 人件費の状況	9
4	定員管理適正化計画について	10
	(1) 基本方針	10
	(2) 計画期間	10
	(3) 定員管理の手法	10
	(4) 計画的な職員採用	11
	(5) 定年延長への対応	11
	(6) 定員管理の目標数値	12

## 1 策定の趣旨

平成16年12月24日に閣議決定されて「今後の行政改革の方針」により、総務省において「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」が策定され、平成17年度を起点として概ね平成22年度までに地方公共団体の総定員の4.6%以上の純減を目指し、明確な数値目標を設定することが義務付けられました。本町では、平成の大合併や国の三位一体改革など社会情勢が大きく変化するなか、合併を行わず単独運営を選択し、行政運営の効率化を図るため、平成17年度に策定した「新行政改革大綱 集中改革プラン（平成17年度から平成21年度）」により平成17年4月現在75人の職員数を平成22年4月に69人と6名減少（△8.7%）し、同年度中に条例定数も87人から75人に改正しました。併せて行政組織のスリム化を図るため、平成18年4月に10課23係から6課12班とする「グループ制（班制）」を導入しました。しかし、職員の減員のみを行った結果、地方自治体が処理する自治事務・法定受託事務は増加するいっぽうで適正規模の人員配置とは言いがたい状況となっています。

さらに令和2年7月豪雨災害によりこれまでの業務に加えて、災害復旧・復興事業を早急に行わなければなりません。しかしながら、土木技術職員の不足もあり他県からの派遣職員や任期付職員採用などにより人員を確保しなければならない状況となっています。

また、退職者の再任用制度や地方公務員法の改正により会計年度任用職員制度が導入されるなど働き方改革により労働環境も変化してきています。さらに今後は、定年延長等の大きな制度改革が検討されているため、より柔軟かつ適正な定員管理が求められています。

このような中、本町の厳しい財政状況を踏まえ義務的経費の抑制を図るとともに社会情勢の変化や多様化する住民ニーズに対応した行政サービスを展開し、行政サービスの質の低下させることなく円滑な行政運営を進めていくため、適正な定員管理に取り組みます。

## 2 職員数の推移と状況

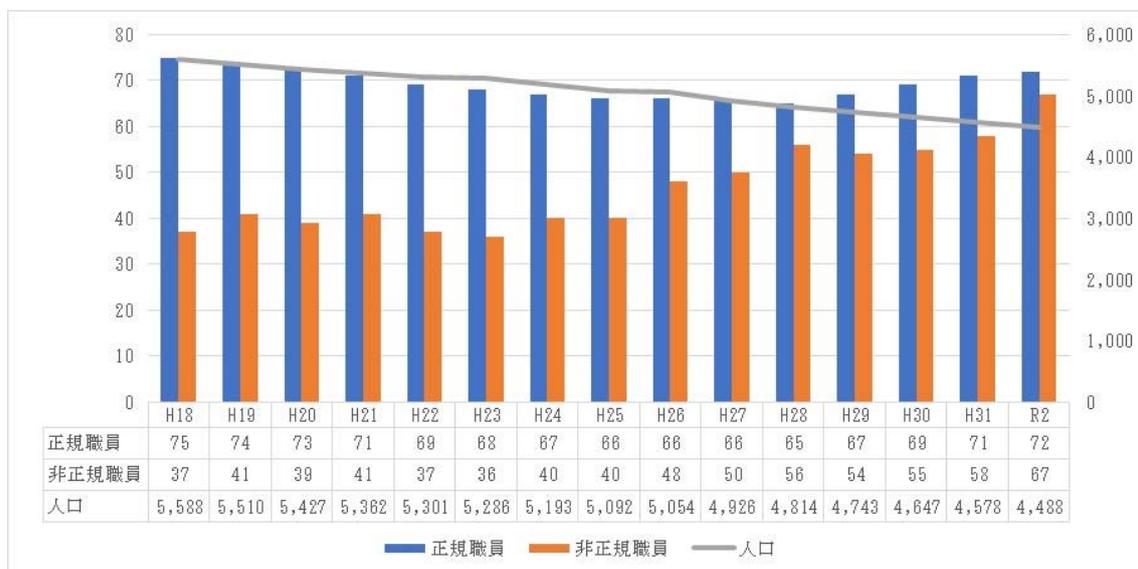
### (1) 職員数の推移

平成17年度から行った集中改革プランにより職員数の減員目標は達成され、更に計画期間終了後も健全財政運営のため、平成28年度までは減少を続け65人(△10人)となりました。この結果、職員1人あたりの業務量が増大し行政運営に支障を生じることから、平成29年度以降は組織の再編を行うとともに職員数の確保に努め、令和2年4月1日現在では72人となっています。

また、非正規職員(会計年度任用職員、嘱託職員)は、放課後児童クラブ、小中学校学級支援員、未満児保育に係る保育士の増加に伴い令和2年4月1日現在で67人となり平成18年度と比べ1.8倍の増加となっています。

一方、本町における人口(n.3.31現在住民基本台帳人口)は、年間約90人の減少で推移しており令和2年3月31時点で4,488人と4,500人を切る状況です。

### ○職員数の推移と人口の推移



### (2) 部門別職員数の推移

過去10年間の部門別職員数の推移をみますと、普通会計一般行政部門が増加しています。主な要因としては、平成30年度に行った機構改革により新たに「政策企画課」を設置したため、総務・企画部門が増加しています。教育部門では、幼稚園教諭の退職及び小学校統廃合業務の完了により減少しています。公営

企業等会計部門のその他では、国民健康保険事業における特定検診事業等に保健師の採用を行ったため増加となっています。

○部門別職員数の推移

部 門		区 分	n . 4 . 1現在の職員数 (人)									
			H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2
普 通 管 理	一 般	議 会	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		総務・企画	17	17	18	17	18	19	19	24	24	24
		税 務	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
		労 働										
		農 林 水 産	7	9	8	8	8	8	9	7	7	7
		商 工	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1
		土 木	5	4	6	6	6	6	6	6	6	7
		小 計	36	38	38	37	38	38	39	43	43	44
会 社 計	福 祉 関 係	民 生	7	6	7	7	7	7	7	8	8	6
		衛 生	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
		小 計	12	11	12	12	12	12	12	11	12	11
計	一 般 行 政 計		48	49	50	49	50	50	51	54	55	55
	教 育		14	13	11	11	10	9	9	8	9	9
	消 防											
	普 通 会 計 計		62	62	61	60	60	59	60	62	64	64
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院											
	水 道		1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	下 水 道											
	交 通											
	そ の 他		5	4	4	5	5	5	6	6	6	7
	公営企業等会計		6	5	5	6	6	6	7	7	7	8
総 合 計			68	67	66	66	66	65	67	69	71	72
対 前 年 増 減 数			△ 1	△ 1	△ 1	0	0	△ 1	2	2	2	1

(3) 男女別、年齢別の職員構成の状況

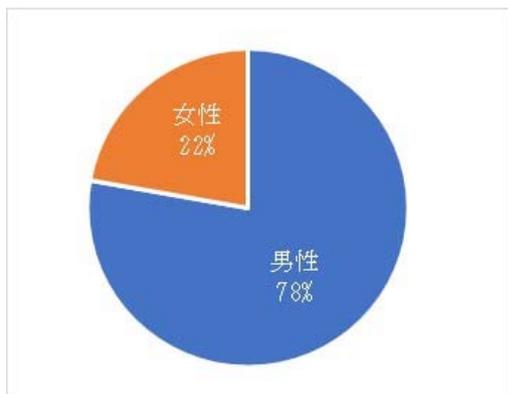
令和2年4月1日現在の職員内訳は、男女別では男性56人、女性16人であり男性比率が78%と大きくなっています。特に男性の50歳代が多く、また、女性の40歳以上が少ない状況です。年齢別では、20歳代が32%、30歳代が20%、40歳代が19%、50歳代が29%となっています。60歳代は再任用制度はあるものの再任用職員がいないため0%となっています。

### ○年齢別職員構成

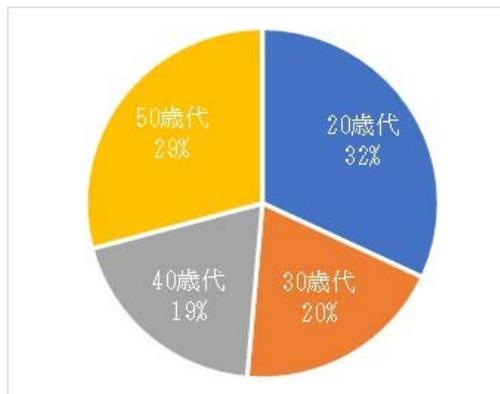
(単位：歳、人)

区分	～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～	計
男性	6	8	6	4	8	4	14	6	0	56
女性	6	3	2	2	1	1	0	1	0	16
計	12	11	8	6	9	5	14	7	0	72
割合	16.7%	15.3%	11.1%	8.3%	12.5%	7.0%	19.4%	9.7%	0.0%	100.0%

### ○男女別比率



### ○年齢別比率



## 3 現状分析

### (1) 県内自治体との比較

総務省が公表した「類似団体職員数の状況（平成31年4月1日現在）」についてのうち普通会計職員数に係る比較では、熊本県内の人口5,000人未満の町村（9団体）と普通会計職員数に係る人口1万人当たり職員数をみると、本町の人口1万人当たり職員数は138.71人であり、県内町村でも低い割合となっています。

### ○熊本県内の人口5,000人未満の町村

市町村名	町村 類型	面積 (km <sup>2</sup> )	住基人口 (人)	普通会計 職員数 (人)	人口1万人当 たり職員数 (人)
		(R1.10.1)	(H31.1.1)	(H31.4.1)	(普通会計)
津奈木町	I-1	34.08	4,614	64	138.71
球磨村	I-1	207.58	3,699	66	178.43
南小国町	I-0	115.9	4,080	73	178.92
産山村	I-0	60.81	1,517	40	263.68
湯前町	I-0	48.37	3,953	58	146.72
水上村	I-0	190.96	2,221	51	229.63
相良村	I-0	94.54	4,485	61	136.01
五木村	I-0	252.92	1,092	46	421.25
山江村	I-0	121.19	3,514	55	156.52

## (2) 類似別団体との比較

本町と同様の類型別団体（I-1）人口1万人当たりの職員数の平均値（大部門以上定員管理診断表）と比較すると、「単純値」の平均値は92人で28人少ない状況となっています。また、「修正値」の平均値は100人で36人少ない状況となっています。「単純値」の大部門別に比較すると、土木を除く部門全てで不足となっており、特に民生部門が大幅に少なくなっています。この主な要因は、本町では保育士職員を会計年度任用職員で対応している結果と考えられます。

### ○大部門以上定員管理診断表

(単位：人)

大部門	職員数	類型別団体（I-1）人口1万人当たりの職員数の平均値			
		単純値比較		修正値比較	
		単純値	超過数	修正値	超過数
議会	1	2	△1	2	△1
総務・企画	24	26	△2	29	△5
税務	4	5	△1	5	△1
民生	6	18	△12	19	△13
衛生	5	8	△3	7	△2
労働			0		0
農林水産	7	9	△2	12	△5
商工	1	4	△3	3	△2
土木	7	7	0	6	1
一般行政計	55	79	△24	83	△28
教育	9	13	△4	17	△8
消防			0		0
普通会計計	64	92	△28	100	△36
病院					
水道	1				
下水道					
交通					
その他	7				
公営企業等会計	8				
合計	72				

#### 【単純値】

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、平均値を算出しています。単純値は、普通会計、一般行政部門、総務・企画、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。

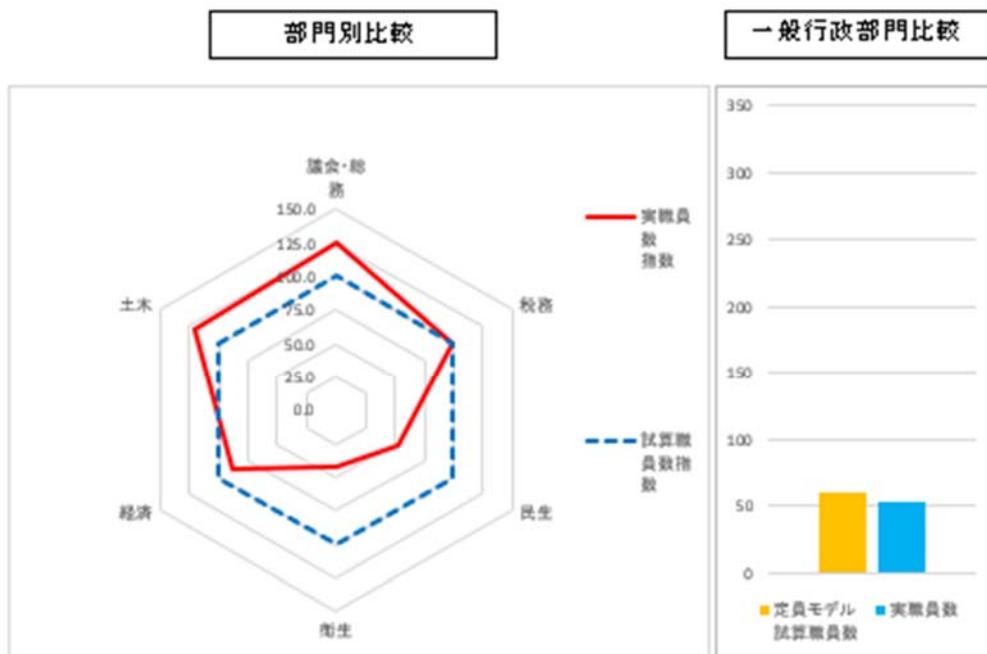
#### 【修正値】

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ります。このため、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しています。修正値は、大部門以上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。

### (3) 定員モデル指標による比較

「定員モデル」は、一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門ごとの職員数と、その職員数と相関関係が強い説明変数（各種統計データ）を用いて、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試算職員数を部門別に算出できる参考指標です。第10次定員モデル（平成30年4月1日現在）を用いて指標を試算すると、本町の職員数は一般行政部門職員数で6人少ない状況となっています。

#### ○第10次定員モデル指標



(単位:人)

部門	定員モデル 試算職員数	実職員数	実職員数 指数
議会・総務	20	25	125.0
税務	4	4	100.0
民生	15	8	53.3
衛生	7	3	42.9
経済	9	8	88.9
土木	5	6	120.0
一般行政部門 合計	60	54	90.0

(実職員数指数は、試算職員数を100とした場合の指数)

#### (4) 定員回帰指標による比較

「定員回帰指標」は、地方公共団体の人口と面積を説明変数として、職員数（普通会計職員数）を試算するものです。この方法を用いて指標を試算すると、本町の職員数は一般行政部門職員数で8人、普通会計職員数で11人少ない状況となっています。

#### ○定員回帰指標

(単位：人)

区分	令和2年度	試算値	比較
一般行政部門職員数	55	63	△ 8
普通会計職員数	64	75	△ 11

試算値 = a X<sub>1</sub> + b X<sub>2</sub> + c

a : 人口千人当たりの係数[各人口区分毎]・・・一般行政 4.5 普通会計 6.7

b : 面積1k㎡当たりの係数・・・・・・・・・・一般行政 0.08 普通会計 0.12

c : 一定値[各人口区分毎(権能差も反映)]・・・一般行政 40 普通会計 40

X<sub>1</sub> : 当該団体の人口(千人)(平成31年1月1日現在)・・・・・・・・4,614人

X<sub>2</sub> : 当該団体の面積(k㎡)(令和元年10月1日現在)・・・・・・・・34.08k㎡

#### (5) 人件費の状況

直近の令和元年度普通会計決算における人件費決算額は6億7千万円で、うち職員給、共済費、退職手当の額は4億7千万円です。標準税収入額等に普通交付税を加えた標準財政規模(経常的一般財源規模)に対する割合では、平成27年度までは減少傾向にあったが、平成28年度から増加傾向となり、令和元年度決算では人件費で34.3%、うち職員給、共済費、退職手当で24.2%と標準財政規模の約4分の1を占めています。

#### ○普通会計における人件費の推移

区分	普通会計職員数 (人)	歳出決算額 (千円)	標準財政規模 (千円)	人件費			うち職員給、共済費、退職手当			経常収支比率 (%)
				決算額 (千円)	歳出総額に対する割合 (%)	標準財政規模に対する割合 (%)	決算額 (千円)	歳出総額に対する割合 (%)	標準財政規模に対する割合 (%)	
H23	62	3,043,855	2,022,200	651,025	21.4	32.2	496,584	16.3	24.6	83.0
H24	62	2,998,565	1,984,740	625,625	20.9	31.5	463,278	15.4	23.3	84.5
H25	61	2,969,860	1,991,088	604,029	20.3	30.3	434,840	14.6	21.8	82.6
H26	60	2,875,460	1,934,411	637,632	22.2	33.0	461,163	16.0	23.8	86.6
H27	60	3,285,155	2,026,795	655,813	20.0	32.4	471,146	14.3	23.2	82.7
H28	59	3,165,742	1,949,359	644,145	20.3	33.0	454,913	14.4	23.3	84.4
H29	60	2,891,617	1,923,126	649,963	22.5	33.8	466,185	16.1	24.2	85.6
H30	62	3,016,428	1,929,552	661,228	21.9	34.3	479,056	15.9	24.8	89.0
R01	64	3,115,529	1,962,673	673,120	21.6	34.3	474,624	15.2	24.2	87.8
R02	64	-	2,030,898	-	-	-	-	-	-	-

## 4 定員管理適正化計画について

### (1) 基本方針

地方分権が進展している中、国・県からの権限移譲による業務量の増加をはじめ、社会経済情勢の変化等に伴う新たな行政需要や多様化・複雑化する住民ニーズへの対応など、地方公共団体に求められる役割は年々増大している状況にあります。しかし、本町の財政状況では自主財源の確保が厳しい状況であり、一方歳出では多種多様な財政需要が求められています。ゆえにPDCAサイクルにより常に事業や事務、組織の見直しを行い、スクラップ・アンド・ビルドを基本とした行政資源の最適化を図っていく必要があります。

本町の実情に応じた施策の展開や主要施策の推進に向けて、限られた行政資源で効率的な行財政運営に取り組むため、組織において最適と考える人員構成を構築し、引き続き適正な定員管理に取り組んでいきます。

### (2) 計画期間

この計画は、令和3年度（2021年度）から令和7年度（2025年度）までの5年間を計画期間とします。

### (3) 定員管理の手法

適切な定員管理を実行するため、中長期的な視点での計画的な人材確保をはじめ、事務事業の見直しや各課の状況の的確な把握に努め、効率的・効果的な職員配置を実施します。また、最小の経費で最大の効果を挙げ、将来にわたって安定した行政サービスを提供できるよう、行政システムの見直しを実施しながら取り組みを推進していきます。

#### ① 事務・事業の見直し

限られた財源のなか、社会経済情勢の変化や多様化・複雑化する住民ニーズに的確に対応するため、各種事務・事業の目的や妥当性・有効性・効率性等、多角的な視点で適宜見直しを行っていきます。そのうえで、必要に応じて事務・事業の縮小や統廃合を図り、限られた人的資源の有効活用と歳出抑制に努めます。

#### ② 組織・機構の見直し

社会経済情勢や行政需要の変化に迅速かつ的確に対応するため、弾力的な組織管理を行い、行政運営の合理化・効率化を図ります。

### ③ 人材育成と意識改革

地方公共団体における人事は、自治体運営の根幹であるため、経営戦略が行える職員を育成していくことが求められます。「津奈木町人材育成基本方針」に基づき、職員研修の充実や人事評価制度の活用により、職員一人ひとりの能力・意欲の向上とともに、自主性・主体性を高め、組織全体の底上げ及び強化を図ります。

### ④ アウトソーシングの活用

行政における役割・責任を見極めつつ、民間委託することで経費の削減や住民サービスの維持・向上が見込まれる事務・事業については、積極的に民間委託や指定管理者制度を活用し最適な運用を図ります。

### ⑤ 電子化の活用

持続的に安定した住民サービスを提供し、簡素で効率的な自治体運営を実施していくため、RPA（ロボットによる業務の自動化）やAI（人工知能）などのICT（情報通信技術）活用に向けた検討を行い、業務の効率化・高度化を図ります。

### ⑥ 会計年度任用職員制度の活用

社会経済情勢の変化等に伴う新たな事業・業務や多様化・複雑化する住民ニーズへの対応するため、業務内容、業務難易度など精査しながら正規職員と非正規職員との調整を行いながら職員配置の在り方について検証します。

## （４）計画的な職員採用

持続的な行政運営を図るため、新規採用については、社会経済情勢の変化や地方分権の進展に伴う権限移譲による業務量の増加等を総合的に判断し、年齢構成の平準化も考慮しながら、業務に応じた人員を計画的に採用します。また、高度な専門性が要求される職種や保健師などの専門職員については、必要数を確保し住民サービスの低下を招かないよう配慮します。

## （５）定年延長への対応

現在、国において検討が進められている65歳定年延長については、段階的な引き上げなど制度改革に応じて見直しを行います。（令和4年度から2年間で1歳毎引き上げ）

## (6) 定員管理の目標数値

本町において喫緊の課題は、令和2年7月豪雨災害による災害復旧業務であります。向こう3年間はこの復旧を最優先することとなるため、人員配置に偏りが生じますが、任期付職員の採用も含めた運用を行うこととします。また、他団体との比較を見ても職員数に不足が生じていますが、単なる不足数の補充ではなく業務量の検証を行い、適正な定員管理を図ります。

計画期間中の目標数値は、定数条例の範囲内とし令和7年度までの各年度の数値目標を74人として運用していきます。

### ○定員管理目標数値

(単位：人)

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
採用者数	5	1	3	1	1
<b>定員目標 (年度初)</b>	<b>74</b>	<b>74</b>	<b>74</b>	<b>74</b>	<b>74</b>
退職者数	1	3	1	1	3
(年度末)	73	71	73	73	71

※定員には、再任用職員は含んでいません。(希望者なし)

※定員には、任期付職員(災害復旧事業)を含みます。

### ◎定年延長を見込んだ目標数値

(単位：人)

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
採用者数	5	1	2	1	0
<b>定員目標 (年度初)</b>	<b>74</b>	<b>74</b>	<b>74</b>	<b>74</b>	<b>74</b>
退職者数	1	2	1	0	1
(年度末)	73	72	73	74	73

※令和4年度からの段階的(2年毎に1年延長)に定年延長を見込んだ数値となります。

津奈木町定員管理適正化計画  
(令和3年度～令和7年度)

令和3年3月作成

〒869-5692

熊本県葦北郡津奈木町大字小津奈木 2123 番地  
津奈木町役場 総務課 総務班

TEL 0966-78-5511 (直通)

Fax 0966-78-3116