

十島村定員管理計画

平成30年6月
十島村

1. はじめに

各地方公共団体においては、厳しい財政状況の中、多様化する住民ニーズに適切に対応し、住民の信頼に応える円滑な行政運営を進めていくため、地域の実情に応じた適正な定員管理に取り組むことが求められています。

全国においては、地方公共団体の総職員数は、平成 28 年 4 月 1 日現在で、約 274 万人となっており、平成 6 年をピークに 22 年連続して減少していましたが、平成 29 年 4 月 1 日現在では、対前年比で約 5 千人増加し、23 年ぶりに増加に転じています。(対平成 6 年比では約△ 5 4 万人 (△ 1 6 %))

平成 29 年の増加は、警察・消防・防災部門、福祉関係、観光・地方創生に関する部門で増加傾向となっていることで、事務教育等の教育部門及びその他の公営企業等会計部門においては、引き続き減少傾向となっていますが、その縮小幅は縮小傾向となっています。

鹿児島県内の地方公共団体の総職員数は、平成 29 年においても減少しているものの、全国でみられる現象と同じく、その縮小幅は縮小傾向となっています。

この背景には、集中改革プランの期間を含め、一貫して定員の見直しが行われてきましたが、近年では、平成 27 年国勢調査において人口が減少に転じる一方、少子高齢化の進展等により行政需要は拡大するなど、地方公共団体を取り巻く環境に様々な情勢の変化が起きていること、並びに行政サービスの水準や職員の士気に影響が生じているとの指摘もみられることなどが影響していると考えられます。

このような状況の中、十島村では「最少の職員数で最大の効果をあげるようにする」とのテーマを掲げ、平成 12 年度から平成 16 年度までの第一次十島村定員管理計画を策定し、一般行政職の職員数を 28 人と定め取り組んだ結果、計画より 1 人減の 27 人となり目標を達成しました。

さらに、国の集中改革プランなど行財政に係る三位一体改革が進められる中、厳しさを増す村財政の踏まえ、平成 17 年度からは組織機構や事務事業の見直し、民間委託等の積極的な導入、及び職員研修等による能力向上により、一層効率的な行政運営が求められ、引き続き、平成 21 年度まで定員の抑制に取り組むこととした第二次十島村定員管理計画を策定し、一般行政職の職員数の目標を 25 人と定め、平成 19 年の課の統廃合や期間を通しての退職職員の不補充など目標の達成に向け取り組んだ結果、平成 21 年は 2 人減の 23 名となり目標を達成しましたが、これは一時的なもので、平成 22 年は 1 人増の 26 人となっています。

平成 22 年以降は、ブロードバンドサービスの開始、畜産組合の独立、定住対策事業の拡充、地域づくり組織の設置、介護予防拠点施設・子育て支援施設・簡易郵便局などが建設され、ガソリンスタンドも整備される予定となっているなど、村の行政サービスは引き続き多様化・拡大傾向にあります。

2. 職員数の現状

本村職員の条例定数は 66 人で、平成 29 年度末の職員数は、畜産組合への出向職員及び長期休業職員を含め 61 人となっています。

条例定数の 66 人から税務職 1 人、医療職 7 人、船舶職 23 人、企業会計事務職員 2 名を差し引いた普通会計の一般行政職定数は 33 人となり、実際の一般行政職は畜産組合への出向職員及び長期休業職員を含め 29 人となっています。

(1) 給与実態調査表からみる部門別職員数の推移

本村の平成 29 年度当初における部門別職員数は、一般行政部門 33 人、特別行政部門（教育委員会）2 人、公営企業等会計部門 24 人となっています。

区 分 部 門		職 員 数 (人)												
		平17	平18	平19	平20	平21	平22	平23	平24	平25	平26	平27	平28	平29
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		総務・企画	9	9	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
		税 務	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		労 働												
		農林水産	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	7	7
		商 工								1	1	2	1	1
		土 木	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
		小 計	20	19	15	17	15	17	17	18	18	19	20	20
	福 祉 関 係	民 生	2	1	2	2	2	4	3	3	2	1	1	1
		衛 生	8	9	9	9	9	9	9	9	8	10	10	10
		小 計	10	10	11	11	11	13	12	12	11	9	11	11
	一般行政部門計		30	29	26	28	26	30	29	30	29	28	31	31
	教 育		5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2
消 防														
普通会計計		35	33	30	31	29	33	32	33	32	31	33	33	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院													
	水 道													
	下 水 道													
	交 通	26	26	26	24	25	24	24	23	22	21	21	21	
	そ の 他	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	
	公営企業等会計部門計		29	29	29	27	28	27	28	26	25	24	24	23
総 合 計		64	62	59	58	57	60	60	59	57	55	57	56	

(2) 職員数の比較

① 類似団体との比較

類似団体別職員数とは、全国の市町村を人口と産業構造により分類し、人口1万人あたりの職員数を算出し、適正な定員管理の推進をするための参考となる指標です。この指標には、類似団体の単純な平均値（単純値）と、その部門に職員を配置している団体だけの平均値（修正値）があります。

本村は、人口5,000人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%未満の団体に区分され、県内では本村と宇検村のみが属しています。

平成29年度、この指標（修正値）による試算数は、税務以外のすべての部門において超過している状況です。

■類似団体別職員数との部門別比較

部門	職員数 H29.4.1 (人)	類似団体職員数との比較					
		単純値比較			修正値比較		
		試算値(人)	超過数(人)	超過率(%)	試算値(人)	超過数(人)	超過率(%)
議会	1	0	1	100.0	0	1	100.0
総務・企画	6	4	2	33.3	3	3	50.0
税務	1	1	0	0.0	1	0	0.0
民生	2	3	▲1	▲50.0	1	1	50.0
衛生	10	1	9	90.0	2	8	80.0
農林水産	8	2	6	75.0	2	6	75.0
商工	1	1	0	0.0	0	1	100.0
土木	4	1	3	75.0	1	3	75.0
一般行政計	33	13	20	60.6	10	23	69.7
教育	2	2	0	0.0	1	1	50.0
普通会計計	35	15	20	60.6	11	24	69.7

■九州内の類似団体（I-0）との比較

団体名	人口(人)	普通会計職員数 (人)	人口千人当たり 職員数(人)	面積(km ²)	人口密度(人/km ²)
渡名喜村(沖縄県)	389	23	591.26	3.87	101
十島村	684	33	482.46	101.14	7
五木村(熊本県)	1189	46	386.88	252.92	5
多良間村(沖縄県)	1192	48	402.68	21.99	54
南大東村(沖縄県)	1282	46	358.81	30.53	42
伊平屋村(沖縄県)	1288	46	357.14	21.82	59

② 県内自治体との比較

県内の自治体と比較した職員数は次のとおりです。これらは、人口規模に対して職員数が県内他町村の平均よりも多いことを示しています。

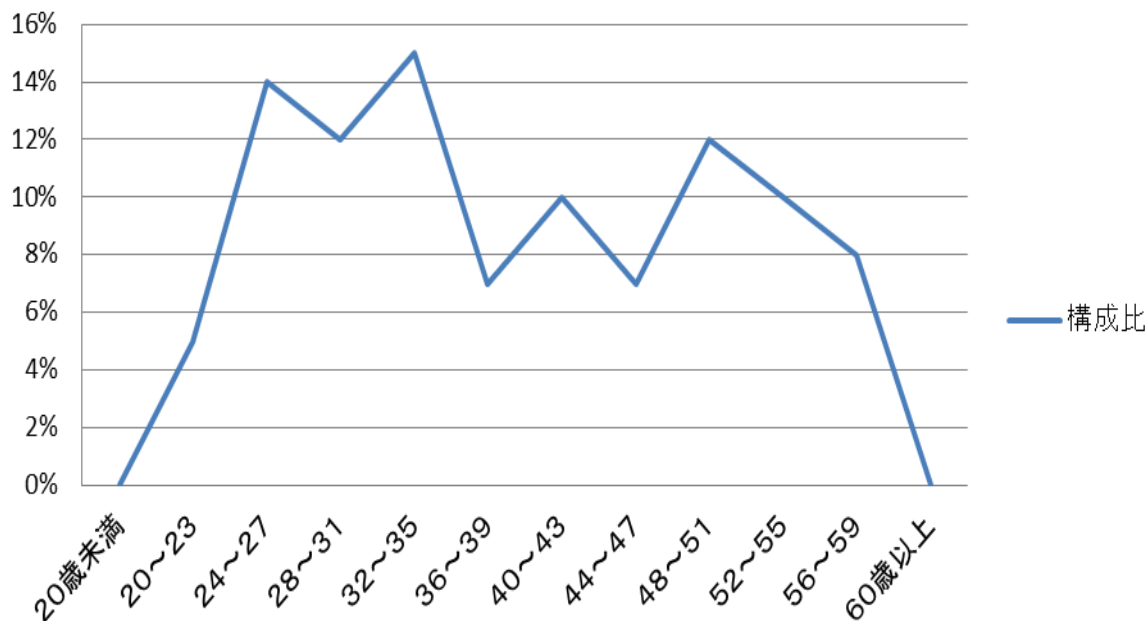
■ 県内自治体との比較（普通会計部門）

団体名	人口	職員数	人口1万人当たり 職員数	職員1人当たり 人口
鹿児島市	607,382	3,669	60.41	165.5
曾於市	38,418	311	80.95	123.5
志布志市	32,727	300	91.67	109.1
南九州市	37,294	396	106.18	94.2
枕崎市	22,620	245	108.31	92.3
阿久根市	21,916	184	83.96	119.1
指宿市	42,849	392	91.48	109.3
西之表市	16,185	162	100.09	99.9
垂水市	16,007	210	131.19	76.2
南さつま市	36,022	476	132.14	75.7
伊佐市	27,577	228	82.68	121.0
いちき串木野市	29,386	296	100.73	99.3
奄美市	44,721	493	110.24	90.7
出水市	55,003	546	99.27	100.7
薩摩川内市	97,636	919	94.13	106.2
日置市	50,230	445	88.59	112.9
始良市	76,323	548	71.80	139.3
鹿屋市	104,949	706	67.27	148.7
霧島市	126,966	1,044	82.23	121.6
十島村	684	33	482.50	20.7
宇検村	1,799	57	316.84	31.6
三島村	388	30	773.20	12.9
大和村	1,592	52	326.63	30.6
東串良町	6,902	82	118.81	84.2
錦江町	8,227	113	137.35	72.8
南大隅町	7,971	112	140.51	71.2
中種子町	8,373	127	151.68	65.9
南種子町	5,903	106	179.57	55.7
喜界町	7,481	131	175.11	57.1
天城町	6,315	126	199.52	50.1
伊仙町	6,961	115	165.21	60.5
和泊町	6,983	129	184.73	54.1
知名町	6,321	132	208.83	47.9
与論町	5,406	97	179.43	55.7
瀬戸内町	9,297	181	194.69	51.4
龍郷町	6,084	89	146.29	68.4
長島町	10,924	135	123.58	80.9
大崎町	13,879	125	90.06	111.0
湧水町	10,061	120	119.27	83.8
屋久島町	13,162	149	113.20	88.3
徳之島町	11,465	158	137.81	72.6
肝付町	16,338	168	102.83	97.3
さつま町	22,775	298	130.85	76.4
県内の市計	1,484,211	11,570	77.95	128.3
県内の町村計	195,291	2,865	146.70	68.2
県計	1,679,502	14,435	85.95	116.3

他の類似団体や県内他町村の職員数と比較では、本村の職員数は多いという結果になります。

(3) 職員の年齢構成

平成 29 年 4 月現在の職員構成をみると、20 代後半から 30 代前半までの職員数が多く、30 代後半から 40 代前半までの職員数が若干少ない状況となっています。



3. 定員回帰指標からみた本村の状況分析

総務省が設置している地方公共団体定員管理研究会（平成 25 年 3 月報告）の定員回帰指標により、人口面積を要素に平均的な職員数を示す指標により比較しました。

定員回帰指標は、簡素でわかりやすい指標として用いられていますが、職員総数の分析であることから、基本的、包括的な指標にとどまり、行政需要の変化や地域事情を反映した説明ができるものではありません。

区 分	職員数 (H29.3.31 現在)	定員回帰指標に基 づく試算職員数	超過数
一般行政	29	24	5
普通会計	37	32	5

※ 人口 700 人、面積 101 平方キロメートルで試算

※ 普通会計＝職員総数 61 人－公営企業 24 人

※ 一般行政＝普通会計 37 人－税務職 1 人－看護師 7 人

4. 定員モデルに基づく試算職員数との比較

定員モデルは、類似団体の類型ごとの地方公共団体の職員数と、その職員の業務量に密接に関係すると考えられる行政需要を表す説明変数となる統計数値との相関関係を多重回帰分析の手法により、総務省が示す算定式に基づき職員数を算出するものです。(教育・警察・消防部門は対象外)

定員モデルは、多様な行政需要を踏まえた分析は可能であることから、行政内部での比較・分析には適していますが、対外的に説明することが難しい指標であるといわれます。

定員モデルには、指標や係数の違う2通りの試算式がありますが、いずれの試算においても大きな差異がないため、説明変数重視型の試算を採用しています。

区 分	職員数 (H29.3.31 現在)	定員モデルに基 づく試算職員数	超過数
総務・税務	8	12	△4
民生・衛生	7	8	△1
商工・労働・農林水産	7	6	1
土木(建設)	4	6	△2
一般行政職員	26	32	△6

※ 施設職員(診療所看護師)、公営企業、組合出向10人除く

※ 総務・税務(総務課・議会事務局)、民生・衛生(住民課)、商工・労働・農林水産(地域振興課(農業委員会出向含む))、土木(土木交通課(航路対策室除く))

5. 現状の課題と分析

(1) 現状分析

① 給与実態調査からみる職員数の推移

平成21年度までの定員管理計画以降、教育・公営企業分野においても適正化を図りつつ、定員の抑制に努めてきたが、増加する業務量に対応するため、一般行政職は増加傾向にあり、今後も継続すると見込まれます。

② 類似団体との比較

類似団体との比較では、本村は人口規模に対して職員が過剰な状況となっていることが分かりますが、これは地域性や各自治体が置かれた実情が反映されていません。

本村の職員数と比較するには適当な指標ではないと考えます。

③ 県内自治体との比較

類似団体との比較と同様、地域の条件が反映されたものではないため、直接比較することは出来ませんが、地理的条件に加え、人口構成、交通、民間事業者の参入など、個々の自治体が抱える条件の相違によるもので、単に他の類似団体と

は比較できないと考えられることから、指標となる数値を参考にしつつも、本村の実態に応じた定員管理が重要であると考えます。

④ 年齢構成

年齢構成をみると、36歳から47歳の階層が他の階層に比べて少ない構成となっています。これは、集中改革プランや三位一体改革の時期の退職職員不補充や定年前退職が主な原因であると考えられます。特に一般行政職はこの階層に3人となっており、今後の人事に与える影響も大きいことを示しています。

年齢構成に偏りがあると活力ある組織の維持やノウハウ・知識の継承などの面への影響が懸念され、組織の弱体化を招くといわれているため、年齢構成を意識した計画的な職員採用を行っていく必要があります。

⑤ 定員回帰指標との比較

一般行政職員数、普通会計職員数ともに5人が超過していることとなりましたが、これは類似団体別に人口と面積のみで算定する指標となっており、類似団体との比較と同様、地域性が反映されていないため、この数値をもって直接、比較検討する指標としては適当ではないと考えられます。

⑥ 定員モデルとの比較

この指標は、人口や面積のほか、財政規模や税・産業別人口、耕地面積、事業所数など統計数値が用いられ算定するものですが、職員数は6人の不足となっています。

分野ごとの比較においては、自治体で課の事務分掌が相違することから、分野ごとの数値をそのまま本村のものと比較するのは若干の誤差があると考えます。

しかしながら、ここでも交通や医療等のほか、地域が離れているとか、離島であるなど、加味されていないため、参考にしつつも地域の実情に応じた考え方が必要です。

(2) 課題

① 業務の多様化及び業務量の増加

年々、行政へのニーズは多様化し、個々の業務は拡大しており、社会の情報化により、迅速化、複雑化、高度化していることに加え、国や県もまた同様に社会の要請を受けていることから、報告書類なども増え、業務の量や処理に要する質や時間が増加しています。

また、社会情勢の変化に伴い、住民への要請も多様化し、地域の自主性、主体性が求められるようになり、行政が担う役割も変化しつつあります。

このようなことに加え、情報公開や説明責任分野、及び中長期的な視点で業務に携わることなど、職員に求められるスキルは増加、高度化しています。

このようなことから、業務にこととなり、業務の遅延、緊急時の対応、職員の疲弊、計画性の無い場当たりの対応などばかりでなく、職員から新たな発想や

チャレンジ精神が失われることが危惧されます。

② 資質向上

少ない職員数で効率よく業務を遂行できるようにするためには、職員一人ひとりのスキルアップを図る必要があるため、機会を設けて研修の受講に取り組んでいますが、業務の多忙を理由に研修を積極的に受講する職員が少ない現状があります。

③ メンタルヘルス

個々の職員の負担が増加していることから、職員がストレスを抱え、休職や退職をする職員がみられます。また、その影響により他の職員への負担がさらに増大し、ますますストレスが増えるといった悪循環に繋がります。

このようなことを改善するため、ストレスチェックや産業医の活用、有給休暇の取得奨励などに取り組んでいるものの、多忙な日常の中ではなかなか改善に繋がらない現状があります。

最近では、国会においても働き方改革が取り上げられ、仕事に対する社会通念上の考え方も大きく変化する時期にあり、今後の動向を注視する必要があります。

④ 財政

近年の職員給については、平成 14 年度決算の 209,650 千円をピークに平成 23 年度決算の 142,295 千円まで減少傾向に推移していましたが、その後、増加傾向にあり、平成 28 年度決算では 170,978 千円となっています。

減少傾向であった期間は、退職不補充の時期があったことや定年前退職があったことが大きな要因と考えられます。

最近の増加傾向については、職員の年齢構成の増加及び人事院勧告による公務員のベースアップが要因と考えられます。

今後においても本村職員の年齢構成において、平均年齢が低いこと及び国の政策が賃金を増加させる方向を示していることに加え、人口減少時代でさらに雇用は売り手市場との見通しであることから、人件費は当面増加傾向にあると見込まれます。

一方、国はプライマリーバランスを黒字化する姿勢を継続していることから、引き続き、地方交付税の減額が検討されると考慮されることから、村の一般財源は減少傾向が続くと見込まざるを得ないと考えます。

このようなことから、財政的には厳しい状況があることから、行政改革も合わせてさらに踏み込んだ検討をする必要があります。

⑤ その他

職員の再任用については、短時間勤務職員は定数の対象外となっているが、正規職員と同じ時間を勤務する再任用職員は定数内となっています。

6. 定員管理計画

(1) 基本方針

依然として厳しい村の財政状況を踏まえ、適切な行財政運営を持続するため、常に効率的かつ効果的な行政運営を意識し、定員数の抑制を検討する一方、多様化、拡大する行政へのニーズに的確に対応するため、必要な行政サービスの水準、及び適正な人事管理を前提とした人員を確保します。

これまで、最少の経費で最大の効果を上げるため、職員数をできるだけ少なく抑えることとしていたものは理想であるものの、拡大する行政需要に対して、現状の職員数のままでは村の存続・発展、及び行政運営の維持に支障が生じ、組織の弱体化を招く恐れがあります。

このようなことから、本計画では職員数の適正化を図るため、2019年度からの5年間で職員数を増員することとします。

なお、本計画と同期間で策定する十島村行政改革大綱において、事務事業の民間委託等を検討して、財源の確保に努めることとします。

(2) 計画期間

計画期間は、2019年4月1日から2024年4月1日の5年間とします。

(3) 目標職員数

これまでは、第一次十島村定員管理計画、及び第二次定員管理計画では、一般行政職の定員に限定して目標を定めていましたが、本村は全ての職員に同一の俸給表を適用していることから分かりづらいことから、本計画では総職員数を採用することとしました。

	2019 3/31	2019 4/1	2020 4/1	2021 4/1	2022 4/1	2023 4/1	2024 4/1
条例定数	66	73	73	73	73	73	73
計画職員数	62	65	67	69	69	69	69