

南種子町職員定員管理計画  
(令和3年度～令和7年度)

令和3年6月  
鹿児島県南種子町

[沿革]

平成8年4月1日策定  
(第1次南種子町定員適正化計画)

平成13年4月1日策定  
(第2次南種子町定員適正化計画)

平成18年4月1日策定  
(第3次南種子町定員適正化計画)

平成23年4月1日策定  
(第4次南種子町定員適正化計画)

平成28年4月1日策定  
(第5次南種子町定員適正化計画)

平成29年12月1日改訂  
(第5次南種子町定員適正化計画)

令和3年6月1日策定  
(第6次南種子町職員定員管理計画)

## 1. 定員管理計画策定の目的

南種子町では、職員の定員管理を計画的に進めるための基本的な方針として、平成8年4月に「南種子町定員適正化計画」を策定し、南種子町行財政改革大綱を基本としながら、簡素で効率的な行政運営を目指すとともに、地方分権や複雑多様化する行政需要に対応しながら、厳しさを増す町財政の現状を踏まえ、定員管理の適正化に努めてきたところである。

近年、少子化や人口減少の急速な進行、産業・経済をはじめとするあらゆる分野でのグローバル化の進展、価値観やライフスタイルの多様化など、社会情勢は以前にも増して目まぐるしく変化しており、行政組織のスリム化や職員の資質の向上など、これらの現状に対する課題を的確に把握し、対応することが強く求められている。

令和2年3月には「第六次南種子町長期振興計画」を策定し、目指すまちの将来像として「みんなでつくろう 夢・希望・感動あふれるまち みなみたね」を掲げ、本町の将来を見据え、もっと元気で町民だれもが心から誇りを持てるまちづくりを進めている。

こうした状況を踏まえ、職員一人ひとりの能力向上をさらに図りながら、職員の適切な定員管理により効率的で効果的な町政の運営を行い、限られた人員で最大の効果を発揮することができ、将来にわたって持続可能な組織体制を構築するため、新たな「南種子町職員定員管理計画」を策定するものである。

### ○職員数の推移状況（各年4月1日現在）

【単位：人】

	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3
町長部局	100	99	100	101	99	96	94	98	93	93
議 会	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
教育委員会	16	16	15	14	14	13	13	14	13	12
選挙管理委員会	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
監査委員会	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
農業委員会	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
計	123	122	122	122	120	116	114	119	113	112

## 2. 定員管理の現状分析

### (1) 部門別職員数の推移状況（各年4月1日現在）

【単位：人】

部 門	H28	H29	H30	H31	R2	R2-H28	
一般行政部門	議 会	2	2	2	2	2	0
	総務・企画	30	25	26	25	28	▲2
	税 務	7	7	6	7	6	▲1
	労 働						
	農林水産	19	20	19	22	21	2
	商 工	2	2	2	2	2	0
	土 木	9	9	9	8	8	▲1
	民 生	19	17	16	17	14	▲5
	衛 生	4	5	5	4	3	▲1
小 計	92	87	85	87	84	▲8	
特別行政部門	教 育	14	13	13	14	13	▲1
	消 防						
普通会計計	106	100	98	101	97	▲9	
公営企業等 会計部門	病 院						
	水 道	5	5	5	6	5	0
	下水道						
	交 通						
	その他	9	11	11	12	11	2
小 計	14	16	16	18	16	2	
総合計	120	116	114	119	113	▲7	

※職員数は、各年の地方公共団体定員管理調査に基づくものである。

- ◆ 第5次の定員適正化計画では、平成28年4月1日現在の職員数120名を基準として、令和2年4月1日までに4名の減員を目標として実施してきた。

この間、組織の見直しや人員配置の改革を行った結果、令和2年4月1日現在における職員数は113名となり、7名の減員となった。

(2) 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 (%)
	男性	女性	計	
60歳以上	0	0	0	0.0
55歳～59歳	6	5	11	9.8
50歳～54歳	8	7	15	13.4
45歳～49歳	17	7	24	21.5
40歳～44歳	23	4	27	24.1
35歳～39歳	10	1	11	9.8
30歳～34歳	5	1	6	5.4
25歳～29歳	7	2	9	8.0
24歳以下	6	3	9	8.0
合 計	82	30	112	100.0

- ◆ 職員の年齢構成を見ると、過去の採用抑制などの影響により34歳以下の年代の職員数が非常に少なくなっている。

このことは、偏った年齢層が定年退職を迎えた後に、中堅を担う職員数が不足することが予測され、将来的な町行政運営への影響が懸念されるため、業務に支障をきたすことのないよう、職員全体の能力向上を図ることが重要となってくる。

また、引き続きバランスよく計画的に新規採用を行うとともに、経験者採用などにより年齢構成の平準化を図ることも検討しなければならない。

### 3. 類似団体別職員数による比較分析

「類似団体」は、全ての市町村を、その人口規模と産業別就業人口構成比により、指定都市、中核市、特例市、一般市、特別区、町村の類型（類似団体）ごとに分け、類型ごとに加重平均による人口1万人当たりの職員数を算出し、指標とするものである。

○県内類似団体との比較（令和2年4月1日現在）

【単位：人】

	類似団体 区分	住基人口 (R2. 1. 1)	職員数	一般 行政職	人 口 1 万 人 当 たり 一般行政 職 員 数
東串良町	町村Ⅱ-0	6,576	81	71	107.97
錦江町	町村Ⅱ-0	7,387	103	81	109.65
南大隅町	町村Ⅱ-0	7,072	105	88	124.43
中種子町	町村Ⅱ-0	7,924	130	114	143.87
南種子町	町村Ⅱ-0	5,647	97	84	148.75
屋久島町	町村Ⅲ-2	12,334	156	136	110.26
喜界町	町村Ⅱ-0	6,958	133	104	149.47
与論町	町村Ⅱ-0	5,247	98	85	162.00
伊仙町	町村Ⅱ-0	6,607	137	111	168.00
和泊町	町村Ⅱ-0	6,537	126	111	169.80
知名町	町村Ⅱ-0	5,871	132	117	199.28
天城町	町村Ⅱ-0	5,914	139	120	202.91

※本町は人口5,000人以上10,000人未満、産業構造Ⅱ次、Ⅲ次80%未満団体の「Ⅱ-0」に属する。また、屋久島町は、人口が10,000人以上の「Ⅲ-2」に属するが参考として掲載した。

- ◆ 県内類似団体における比較では、その多くが本町と同じ離島であることも考慮する必要がある。本土内3町の内、2町は町村合併を行った町であり、どちらも合併後、職員数については年次計画により削減を行っている。

本町においても、これまでの行財政改革により大幅な削減を実施しており、概ね平均的な数値となっている。

なお、類似団体別職員数は各地方公共団体の実情が大きく異なることから、単純に数値だけで比較して良し悪しを決めるべきものではないので、その要因を分析し、本当にそれだけの職員数が必要なのかを検討していく必要がある。

## ○部門別職員数の比較（令和2年4月1日現在）

【単位：人】

大部門	職員数	単純値による比較		修正値による比較	
		単純値	超過数	修正値	超過数
議 会	2	2	0	2	0
総務・企画	28	23	5	24	4
税 務	6	5	1	5	1
民 生	14	16	▲2	21	▲7
衛 生	3	7	▲4	5	▲2
労 働					
農林水産	21	10	11	10	11
商 工	2	3	▲1	4	▲2
土 木	8	7	1	9	▲1
一般行政計	84	74	10	80	4
教 育	13	14	▲1	10	3
消 防		1	▲1		
普通会計計	97	89	8	90	7
病 院					
水 道	5				
下水道					
交 通					
その他	11				
公営企業等会計計	16				
合 計	113				

単純値＝大・中部門別の人口1万人当たりの職員数の平均値  
（例）議会，総務・企画，民生，農林水産，土木 等  
修正値＝小部門別の人口1万人当たりの職員数の平均値  
（例）総務一般，管財，戸籍等窓口，農業，商工一般 等

※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ある。

- ◆ 部門別職員数の比較では，まず，総務・企画職員の超過が見られる。これは，町が主体となっているイベント（ロケット祭，種子島ロケットコンテストなど）やロケット打上げ等，関係する業務が他市町村と比較すると非常に多いため，単純値及び修正値と比較すると超過しているものと思われる。また，農林水産部門においては，本町の基幹産業である農業全般にわたる施策や事業の拡充を推進するための措置である。両部門についても，今後は効率化を図り，スリム化できる事業の選定が必要と思われる。

#### 4. あらたな定員管理計画

##### (1) 基本的な考え方

従前の南種子町定員適正化計画において目標とした職員数は、退職者の不補充や事務事業の再編等により、ほぼ計画どおりの減員目標を達成することができた。

今回策定する第6次南種子町職員定員管理計画では、町民ニーズに的確に対応しながら、住民に絶えず安定した行政サービスを提供するための組織と質の高いサービスを生み出し、町づくりに貢献できる職員を育成する。

地域の実情を考慮しながら、住民サービスの低下をまねかないよう十分に配慮するとともに、人口減少社会に対応するため、限られた財政状況の中、事務事業の簡素合理化、効率的な組織の見直しや人員配置、会計年度任用職員などの適切な活用を図り、真に「人財」といえる職員の育成などを行うことで組織のスリム化を図り、組織力を最大限に発揮できる組織となるよう定員管理の適正化を推進する。

なお、財政状況に伴う定員管理の再考はもとより、権限委譲の進展や新たな行政需要の発生、消滅等が生じた場合は、柔軟な対応により、必要に応じて計画を見直すこととする。

##### (2) 計画の期間 令和3年度から令和7年度までの5年間

##### (3) 計画の数値目標

本計画の数値目標は、計画期間に合わせて令和8年4月1日の職員数を目標として、別表のとおり設定する。

数値目標の設定に当たっては、人口減少に対応した人口規模に見合った職員数とすることを前提としながらも、行政需要の多様化や職員個々の業務量の増大による慢性的な時間外勤務など、的確な行政サービスを提供するためには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も留意する必要があるため、職員数を単純に減少させるのではなく、現状の職員数を基本としつつ、適切な定員管理のために必要な職員数を定めている。

## 別表

### ○年度別職員数と退職・採用見込（計画）

区 分	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度	計
前年度退職者数	－	2	2	0	7	0	11
当年度採用者数	－	1	1	0	2	0	4
対前年度増減	－	▲1	▲1	0	▲5	0	－
累 計 増 減	－	▲2	▲3	▲3	▲8	▲8	－
職員数（数値目標）	112	111	110	110	105	105	－

### ○会計等別職員数（計画）

区 分	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度	計
一般行政部門	83	82	81	81	78	78	▲5
特別行政部門	12	12	12	12	11	11	▲1
公営企業等会計部門	17	17	17	17	16	16	▲1
合計（数値目標）	112	111	110	110	105	105	▲7

## （4）具体的な取組み

### ①組織機構の見直し

第六次南種子町長期振興計画で示された取組の方向性に沿って、社会経済情勢の変化や多様化する住民ニーズに迅速かつ的確に対応できる組織体制の整備に努める。

また、国の動向による新たな施策や本町の重要施策等への対応については、各所属の役割を明確にした上で横断的な連携を図り、柔軟で効率的な組織の構築に努める。

### ②行政需要に応じた適正な人員配置

行政サービスの停滞を招かないようにするために、定年等による職員の退職があった場合は、退職者数と同数の職員補充を基本とするが、行政需要や重要施策等に応じて、増員すべきは増員し、減員すべきは減員することで、全体として数値目標が達成できるように定員管理を進めていく。ただし、技能労務職員については、正職員としての退職補充はこれまでと同様に行わないこととする。

### ③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上で募集・採用するものとする。

#### ④職員の育成と公務能率の向上

複雑・多様化する住民ニーズに限られた職員数で迅速・的確に対応するため、職員一人ひとりの生産性向上に係る意識改革を推進するとともに、専門知識や政策形成能力などを備えた、真に「人財」といえる職員の育成に努め、公務能率の向上を図る。

そのために、「南種子町職員人材育成基本方針」に基づき、より効果的な職員研修の実施に努めるとともに、人事評価制度の活用により、職員一人ひとりの能力開発・意欲向上を推進する。

#### ⑤業務の効率化

業務の効率化と職員の健康管理のためには職員一人ひとりに対する業務量を減らしていく必要があることから、現行の事務事業について必要性や費用対効果の低いものの廃止など全体的な見直しを行うとともに、職員の働き方改革を推進する。

また、将来的には、ICT等の新しい技術を活用することにより大幅に改善が図られる業務も考えられることから、これらの導入について調査及び検討を進めていく。

#### ⑥民間活力の活用

行政運営の効率化、行政サービスの向上等を図るため、民間活力が活用できる場合には、民間委託や指定管理者制度の導入について検討する。

#### ⑦会計年度任用職員の活用

会計年度任用職員制度について、正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上で、適切に任用を行うこととする。

#### ⑧定年延長への対応

公務員の定年年齢について、今後、段階的に65歳まで引き上げられる予定となっており、職員の採用、年齢・役職構成など、人事・組織の面で大きな影響が生じることが想定される。

しかし、現時点では開始時期や具体的内容が決まっていないため、定年延長後における計画的な職員採用や早期退職募集制度の在り方など、年齢構成の平準化を図るための具体的方策については、国や他の地方公共団体の動向等を注視しながら検討を進めることとする。