

天城町定員適正化計画

第3次／改訂版

〔期間：平成31年度～35年度〕



平成31年3月策定
天 城 町

1.はじめに

天城町職員の定員管理については、平成17年5月に第1次定員適正化計画を、平成26年2月に第2次適正化計画を策定し、職員数の削減に取り組んできました。

平成31年度からは現行の第2次計画を改訂し、平成35年度までの定員管理に取り組むものです。

これまでの定員管理の状況

平成17年度～22年度：(第1次) 職員数 156人－133人＝(23人減)

平成26年度～30年度：(第2次) 職員数 135人－142人＝(7人増)

平成17年度～30年度：(総計) 職員数 156人－142人＝(14人減)となっております。

■職員数の削減状況

		第1次計画						計画なし			第2次計画				
		H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
職員数	目標	155	156	153	149	144	144				135	135	135	135	135
	実績	156	156	148	134	134	133	129	138	131	135	134	133	138	142
	削減実績	1	0	△5	△15	△10	△11				0	△1	△2	3	7

※ 職員数は、各年4月1日現在、町長・副町長・教育長、割愛職員を除く。

2. 職員数の推移と現状

(1) 部門別職員数の推移

本町の平成30年度当初における部門別職員

一般行政部門116名、特別行政部門(教育委員会)15名

公営企業等会計部門(水道事業、国民健康保険事業、介護保険事業、後期高齢者医療事業)11名

総合計142名となっております。

区分 部門		職員数(人)													
		H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
普 通 会 計	議 会	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	総務・企画	29	28	27	25	28	28	26	29	27	27	25	24	26	28
	税 務	8	8	8	9	9	11	10	11	12	12	11	10	10	10
	農林水産	33	34	33	26	22	23	23	27	26	26	26	26	25	25
	商 工	1	1	1	1	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5
	土 木	18	14	14	10	11	11	10	9	9	10	11	11	10	11
	小 計	91	87	84	73	75	79	75	82	80	82	80	78	78	81
	福 祉 関 係	29	32	30	29	28	25	25	25	23	25	26	29	28	28
	衛 生	6	6	5	5	4	6	6	6	5	5	6	7	8	7
	小 計	35	38	35	34	32	31	31	31	28	30	32	36	36	35
一般行政部門計		126	125	119	107	107	110	106	113	108	112	112	114	114	116
教 育		19	19	18	16	16	12	11	12	12	13	12	12	14	15
普通会計計		145	144	137	123	123	122	117	125	120	125	124	126	128	131
公 営 企 業 等	水 道	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6
	その他	6	7	7	7	7	6	7	8	6	5	5	4	5	5
	公営企業等 会計部門計	11	12	11	11	11	11	12	13	11	10	10	9	10	11
総 合 計		156	156	148	134	134	133	129	138	131	135	134	135	138	142

※ 職員数は、各年4月1日現在、町長・副町長・教育長、割愛職員を除く。

(2) 職員数の比較

① 類似団体との比較(平成29年4月1日現在)

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するための参考となる指標とするものです。

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%未満のグループ(Ⅱ-0)に区分され、全国で98町村が、県内では11町が属しています。

この指標(修正値)による試算数は、一般行政部門計(職員数)114人、試算値で85人となっており、29人超過している状況です。普通会計計(職員数)128人、試算値は103人となっており、25人超過している状況です。

その主な原因は、一次産業や観光の振興、収納対策等の重点配置等ですが、本町が抱える課題に応じた定員管理が必要です。

■ 類似団体別職員数との部門別比較<普通会計部門>

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	2	2	0	0.0	2	0	0.0
総務・企画	26	25	1	3.8	22	4	15.4
税 務	10	6	4	40.0	6	4	40.0
民 生	28	18	10	35.7	24	4	14.3
衛 生	8	8	0	0.0	9	-1	-12.5
農林水産	25	11	14	56.0	9	16	64.0
商 工	5	3	2	40.0	2	3	60.0
土 木	10	7	3	30.0	11	-1	-10.0
一般行政計	114	80	34	29.8	85	29	25.4
教 育	14	15	-1	-7.1	18	-4	-28.6
普通会計計	128	95	33	25.8	103	25	19.5

■ 鹿児島県内の類似団体(Ⅱ-0)との比較<普通会計部門>

団体名	①面積 (km ²)	②人口 H29.1.1現在	③普通会計 (職員数)	④人口千人あたり (職員数) ③÷②×1,000	⑤人口密度 (人/km ²) ②÷①
東串良町	27.8	6,804	80	11.8	245
錦江町	163.2	8,022	112	14.0	49
南大隅町	213.6	7,757	111	14.3	36
中種子町	137.2	8,272	125	15.1	60
南種子町	110.4	5,767	100	17.3	52
喜界町	56.8	7,358	131	17.8	130
天城町	80.4	6,182	128	20.7	77
伊仙町	62.7	6,918	122	17.6	110
和泊町	40.4	6,843	131	19.1	169
知名町	53.3	6,211	132	21.2	117
与論町	20.58	5,339	95	17.8	259

※ 人口、職員数は「平成29年度類似団体別職員数の状況(総務省自治行政局)」より引用

②郡内自治体との比較

郡内町村と比較した職員数は次のとおりです。郡内町村との「人口千人当たり(千人比)」比較では、平均より6人多く、「人口千人当たり(職員数)」比較でも、平均より約20人多くなっています。これらは、人口規模に対して職員数が群内町村の平均より多いことを示しています。

■郡内自治体との比較<普通会計部門>

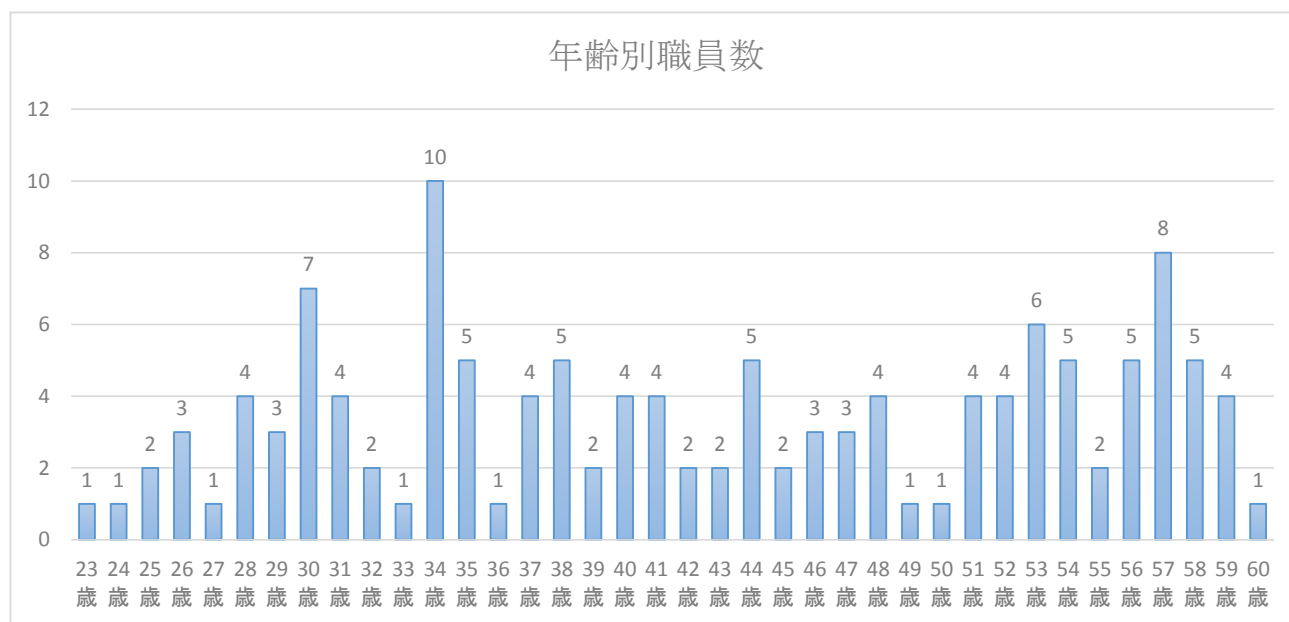
団体名	類型	住基人口 (29. 1. 1)	普通会計 (職員数)	人口千人当たり		職員1人当たり (人口)
				千人比	(職員数)	
奄美市	(Ⅰ-3)	44,250	499	44.25	11.3	88.7
大和村	(Ⅰ-2)	1,541	54	1.54	35.0	28.5
宇検村	(Ⅰ-0)	1,759	58	1.76	33.0	30.3
瀬戸内町	(Ⅱ-2)	9,133	176	9.13	19.3	51.9
龍郷町	(Ⅱ-2)	6,047	87	6.05	14.4	69.5
喜界町	(Ⅱ-0)	7,358	131	7.36	17.8	56.2
徳之島町	(Ⅲ-2)	11,283	157	11.28	13.9	71.9
天城町	(Ⅱ-0)	6,182	128	6.18	20.7	48.3
伊仙町	(Ⅱ-0)	6,918	122	6.92	17.6	56.7
和泊町	(Ⅱ-0)	6,843	131	6.84	19.1	52.2
知名町	(Ⅱ-0)	6,211	132	6.21	21.3	47.1
与論町	(Ⅱ-0)	5,339	95	5.34	17.8	56.2

※ 人口、職員数は「平成29年度類似団体別職員数の状況(総務省自治行政局)」より引用

(3)職員の年齢構成<普通会計部門>

平成30年4月現在の職員構成を見ると、20代(15名)、30代(41名)、40代(30名)、50代(45名)で20代の職員数が少ない状況です。

これは、今後の組織運営に支障を来たす恐れもあるため、年齢構成の平準化を考慮した定員管理が求められます。



3 定員管理の目標

(1) 基本方針

これまでの定員適正化としては、計画的な職員採用、職員配置の適正化を推進しながら、平成32年度までの第2次天城町行政改革大綱を基に、職員の維持による定員適正化を継続してきました。

本計画は将来に亘り安定的な組織体制を維持するため、平成31年度からの「定員管理計画」とし、以下の施策を講じるものとします。

また、本計画の進捗状況や行政改革の取り組み状況、社会経済情勢の変化・職員動向(退職・定年延長・派遣・休職)など、様々な状況の変化に伴い、本計画の見直しが必要になるときは、そのつど必要に応じて柔軟に見直しを行うこととします。

①行政組織の整備

社会経済情勢が多様化していることに鑑み、組織・機構の再編を行います。

②事務の合理化・簡素化の推進

行政事務全般について見直しを行い、サービスの低下に配慮しつつ可能な範囲で民間委託を推進します。

また、事務の効率化、迅速化、正確化を図るため更なる電子化の推進に努めます。

③職員の行政遂行能力向上

行政需要に対応する適正な職員配置に努めるとともに、研修や人事評価を通じて能力開発及び資質向上を図り、職員一人一人がその能力を十分に発揮することで、「町民優先」を念頭とした質の高い行政サービスを目指します。

④職員採用の適正化

職員の新規採用は、退職予定者数や職種等を勘案し、在職者の年齢構成等を踏まえながら、各年度の目標職員数を上回らない範囲で計画的に行い、専門的な知識や技術を有する職員が必要とされることから、専門職の計画的な採用に努めます。

採用にあたっては、少数精鋭主義を実践し得る人材と、あらゆる職務で能力を安定的に発揮できる魅力的な人材の獲得を目指します。

(2) 計画期間

平成31年度～平成35年度(平成36年4月1日の目標職員数の設定を行う。)

(3) 目標値

本町の職員数は、新たな行政需要や著しい社会状況の対応等を考慮し、(1)基本方針に示した取り組みにより、定員の管理を図ります。

類似団体との比較においても、現在職員が多い状況であるが、今後の退職者再任用制度や定年延長制度を考慮し、効率的な人材配置、定期的な職員採用を行います。

■年度内定員管理目標(割愛職員を除く)

単位:人

職員定数条例(155人)	H31	H32	H33	H34	H35	H36
計画職員数(4/1)	149	149	149	149	149	149
年度内退職者数	5	6	6	2	4	
翌年度採用予定者数	6	6	5	2	3	
派遣・出向職員数	5	4	3	4	3	
職員数	145	145	145	145	145	