

第4次美郷町定員適正化計画



平成31年3月
宮崎県 美郷町

目 次

1	はじめに	2
2	これまでの定員管理の状況	
(1)	職員数の推移	2
(2)	職員の年齢構成の状況	4
(3)	人件費の推移	6
3	他の自治体（類似団体）との比較	
(1)	地方公共団体定員管理調査における類似団体との比較	7
4	今後の定年退職者数	9
5	年金制度延長に伴う雇用延長の動向	9
6	定員適正化計画	
(1)	基本方針	10
(2)	定員適正化計画の位置づけ	10
(3)	計画期間	10
(4)	目標職員数	10
(5)	目標職員数設定の考え方	11
(6)	定員適正化の方法	11
(7)	その他	12
8	本計画期間中の定員管理の目標	12
【参考】	年度毎の職員数目標値	13

1 はじめに

美郷町は平成18年の町制施行以来、行財政改革の取り組みとして歳出削減や経費の節減合理化及び事務事業の見直し等とあわせて職員数の削減による総人件費の抑制に努めてきました。

さらに、職員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18年に第1次美郷町定員適正化計画（計画期間、平成18年度～平成22年度）を策定し、その後も第2次計画（計画期間、平成23年度～平成25年度）、第3次計画（計画期間、平成26年度～平成30年度）において随時改訂を加えながら、合併協定における職員の定数管理に関する方針である退職者の3割以内の補充を基本とした定員管理に努めてきました。

現在まで、定年退職者の増加や早期退職等により職員数は大きく減少しています。

しかし、類似団体との比較においては、依然として職員数が過多であることや、平成27年度までは合併前の旧3村が存続しているものと仮定して算定される、いわゆる「合併算定替」の特例を受けて交付されていた地方交付税が、平成28年度からこの特例による優遇措置が段階的に削減されており、平成33年度に一本算定に移行することで、平成28年度と比較すると単年度で約5億円以上の普通交付税が削減される見込であり、今後は歳出経費の更なる削減を意識した計画的な経営が求められます。

さらに、平成25年3月の閣議決定で、「地方公務員の雇用と年金の接続については、各地方公共団体にいて、本決定の趣旨を踏まえ、能力・実績に基づく人事管理を推進しつつ、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう要請する」とされたことや、「65歳完全定年制」の導入についても検討が進められていることから、再任用や定年延長も見据えた定員管理を行う必要が生じています。

今後については、これまでの行政課題に加え、人口減少に歯止めをかけ、地方創生を目指した総合戦略の実践や公共施設の適正化など、行政需要の多様化及び地方分権がこれまで以上に進展していくことが予想されることを踏まえると、単に職員を減らすことだけを目的とするのではなく、住民の信頼に応えることができる行政を実現していくために、将来的に持続可能で安定した行政サービスを維持するため、中長期的な視点に立った計画的な職員の定員管理と人材育成を計画的に進めていく必要があります。

このため、こうした情勢に対応するため、2019年4月から2024年3月の5年間の期間とする第4次定員適正化計画を策定するものです。

2 これまでの定員管理の状況

（1）職員数の推移（第3次計画期間：平成26年度～平成30年度）

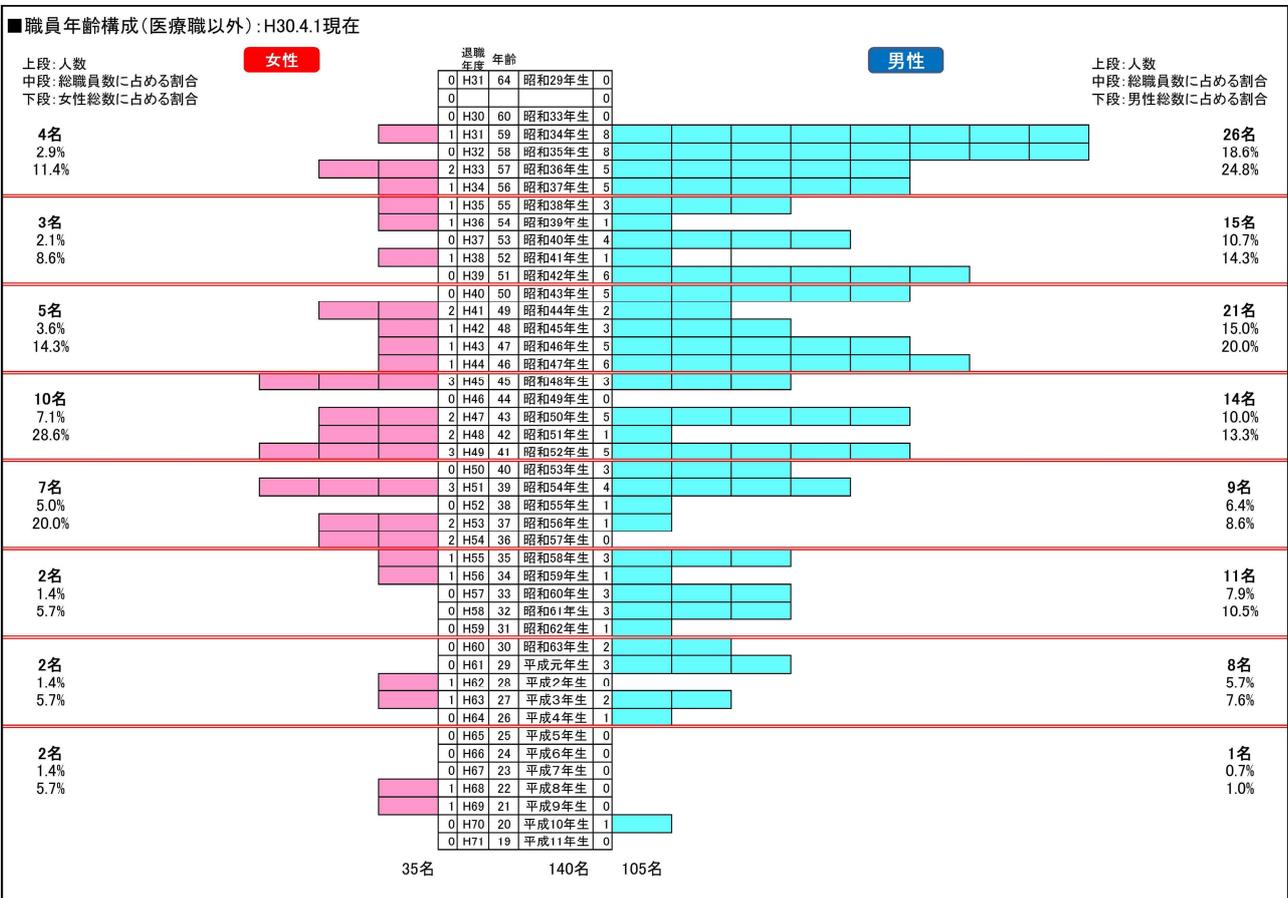
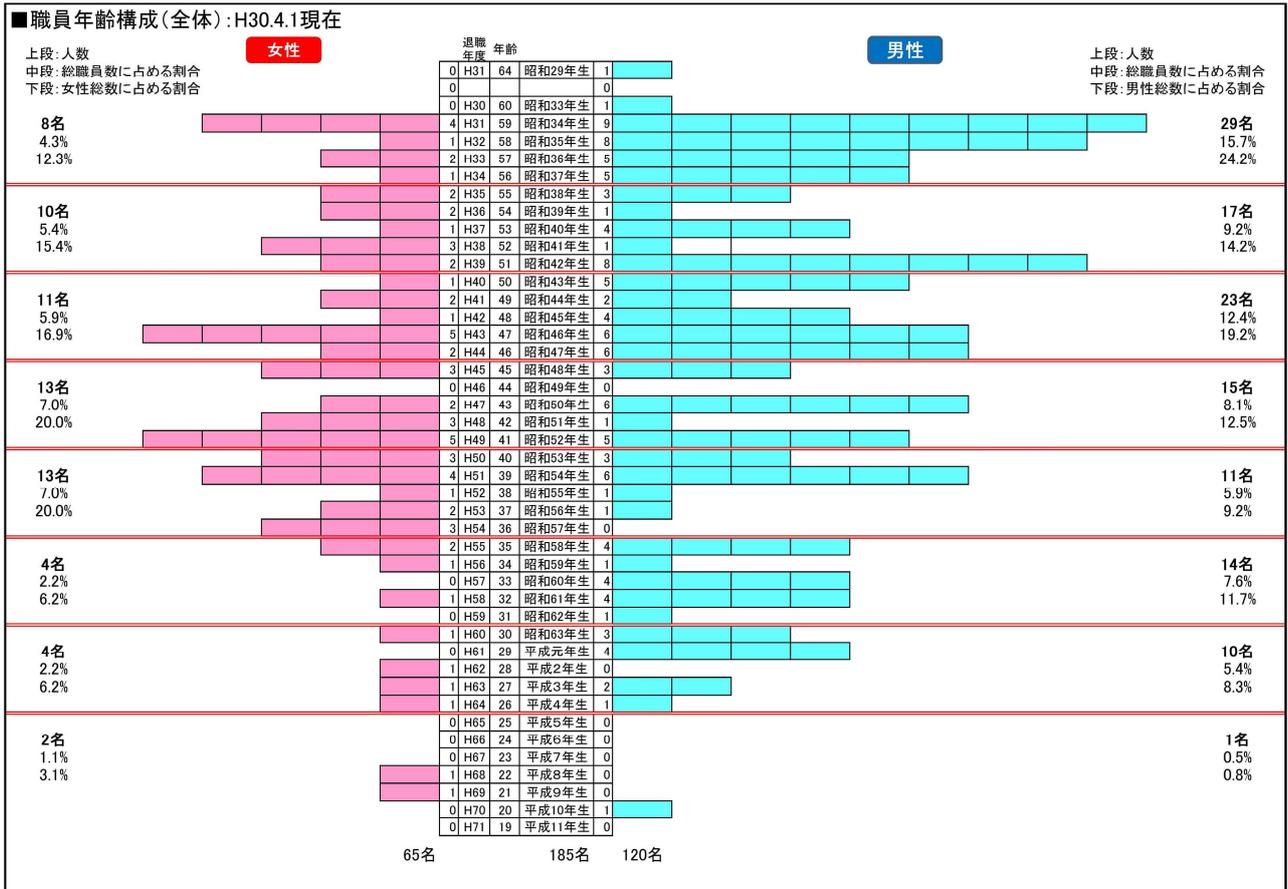
平成26年度から平成30年度までの5年間の計画期間として実施した第3次定員適正化計画では、平成25年4月1日現在の職員数203名を基準として、平成30年度までの5年間で14名（7%）減員することを目標とし、平成30年4月1日の職員数を188名とする目標を定めていましたが、計画的な採用や早期退職などにより平成30年4月1日の職員数は185名という実績になりました。

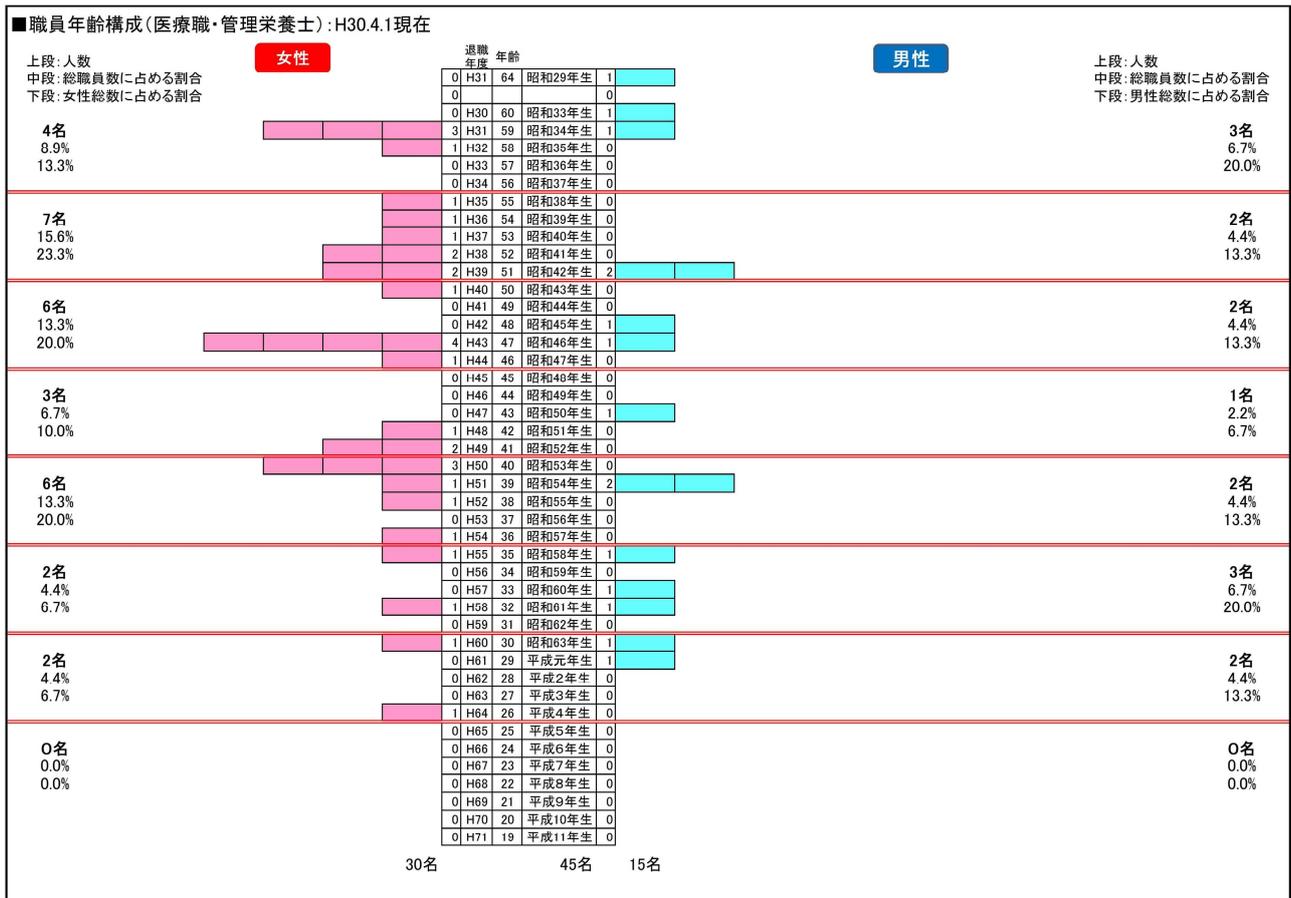
職員数の推移（第3次計画期間：平成26年度～平成30年度）

年 度 職 種		H18	H26	H27	H28	H29	H30
		H18. 4. 1	H26. 4. 1	H27. 4. 1	H28. 4. 1	H29. 4. 1	H30. 4. 1
保健師		7	7	7	7	7	7
獣医師		1	1	1	1	1	1
栄養士		2	2	1	1	1	1
保育士		6	1	1	1	1	1
寄宿舎指導員等 （老人ホーム）		2					
生活・作業指導員 （老人ホーム）		1					
一般事務職		155	134	129	122	119	119
運転手		1					
守衛・庁務員（学校）		8	2	2	2	1	1
調理員		6	1	1	1	1	1
社会教育主事・指導主事		1	1	1	1	1	1
その他教育公務員 （幼稚園教諭）		9	5	5	5	5	8
計		199	154	148	141	137	140
医療局 （医事 担当除 く）	医師	4	6	6	6	6	7
	看護師	34	31	34	34	32	31
	その他医療職	7	8	7	6	6	6
	管理栄養士	2	2	2	2	2	1
計		47	47	49	48	46	45
合 計		246	201	197	189	183	185
定員適正化計画目標値			198	197	193	188	188
目標値に対する増減数			3	0	▲ 4	▲ 5	▲ 3

※地方公共団体定員管理調査（第4表）より抜粋

(2) 職員の年齢構成の状況





上記表は職員の年齢構成を表したものです。

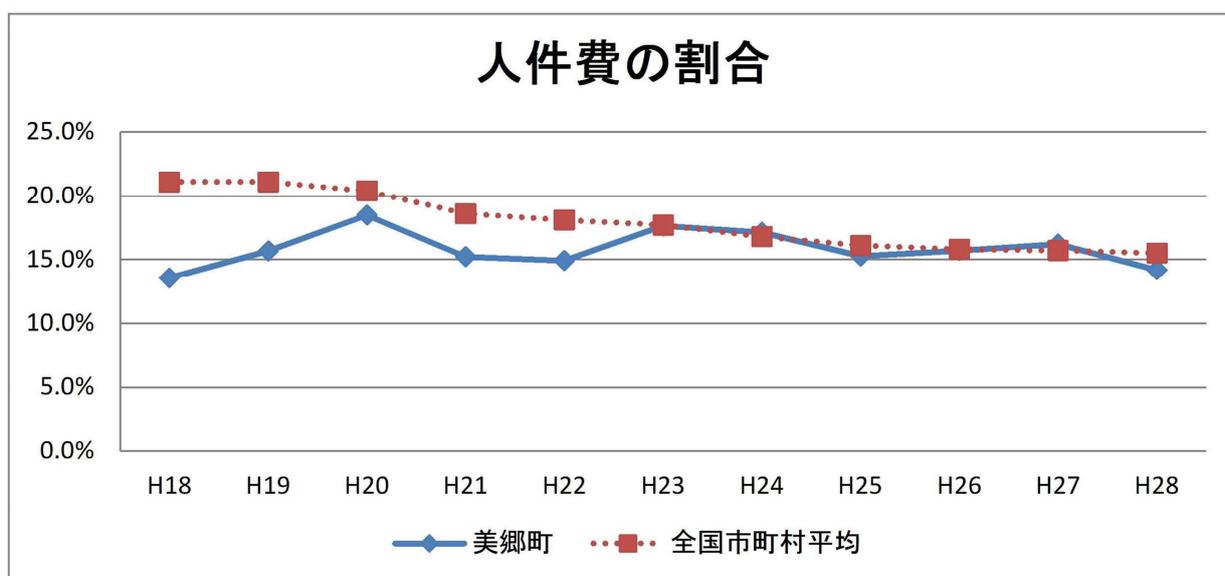
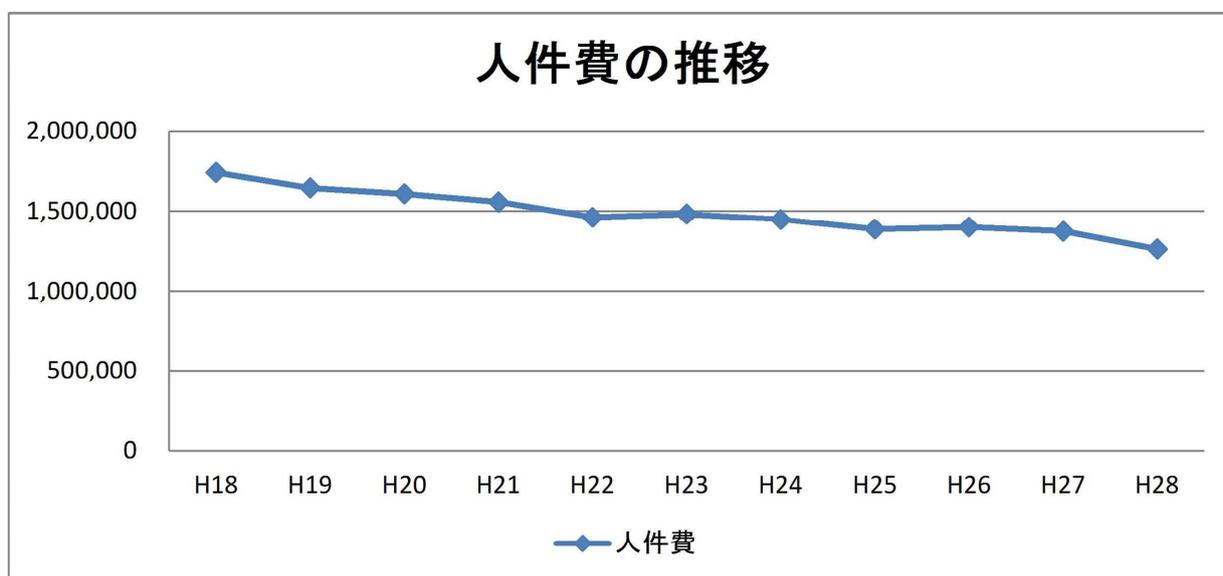
表を見ても分かるように職員全体、医療職以外、医療職すべての表において年齢構成は逆ピラミッド型であり、著しく若年層の職員が少ないことが分かります。

職員全体で見ると特に51歳～60歳の占める割合は64名（34.6%）と非常に高い割合を占めています。反対に19歳～30歳の占める割合は17名（9.2%）と極端に少ないことを鑑みると、将来の行政運営に不安がないとは言えません。

今後は職員採用が退職者の欠員補充の視点のみで行われると、さらに年齢的な世代の偏りを招く危険性があり、年齢構成の平準化にも配慮しつつ高卒から20歳代前半を中心とした長期的な視点に立った計画的な職員採用を行う必要があります。

(3) 人件費の推移（地方財政状況調査より抜粋：下記対象は一般会計のみ）

年度／項目	歳出総額	人件費	人件費比率 (歳出総額に占める割合)	全国市町村平均
H18	12,847,732	1,739,822	13.5%	21.1%
H19	10,495,233	1,644,520	15.7%	21.1%
H20	8,700,312	1,607,628	18.5%	20.4%
H21	10,237,750	1,557,465	15.2%	18.6%
H22	9,804,493	1,461,366	14.9%	18.1%
H23	8,400,008	1,480,590	17.6%	17.7%
H24	8,452,340	1,447,365	17.1%	16.8%
H25	9,080,946	1,386,745	15.3%	16.1%
H26	8,906,121	1,398,495	15.7%	15.8%
H27	8,472,724	1,373,557	16.2%	15.7%
H28	8,906,121	1,262,261	14.2%	15.5%



前頁の表は、歳出総額に占める人件費の割合を示したものです。

人件費には一般職の他、特別職、非常勤特別職も含み、給料や各種手当・共済費・退職手当負担金等もこれに含まれます。

本町における比率は、大規模事業の実施により歳出総額が大きくなっている年度があり、若干の増減はあるものの、約15%程度を維持しています。

全国のどの自治体も職員数の適正管理に努めており、平成18年度には21.1%であった比率も年々減少し、平成28年度には15.5%となっています。

また、人件費総額をみると、合併時の平成18年度決算では1,739,822千円であったのに対し、平成28年度決算では1,262,261千円と約477,561千円(▲27.4%)減少しています。

3 他の自治体（類似団体）との比較

(1) 部門別職員数の類似団体との比較

地方公共団体定員管理調査における類似団体との比較

平成29年1月1日現在
住民基本台帳人口
5,790 人

類 型	団体コード	都道府県名	市区町村名
町村 II-O	454311	宮崎県	美郷町

大 部 門	職員数の増減 29.4.1 現 在 職 員 数 C	単純値及び修正値により算出した職員数との比較					
		単純値 による比較			修正値 による比較		
		単純値 住基人口 × 10,000 D	超 過 数 E (B-D)	超 過 率 E/B×100 %	修正値 住基人口 × 10,000 F	超 過 数 G (B-F)	超 過 率 G/B×100 %
議 会	2	2			2		
総務・企画	31	23	8	25.8	19	12	38.7
税 務	8	6	2	25.0	6	2	25.0
民 生	19	16	3	15.8	9	10	52.6
衛 生	13	7	6	46.2	9	4	30.8
農 林 水 産	24	11	13	54.2	11	13	54.2
商 工	1	3	▲ 2	▲ 200.0	2	▲ 1	▲ 100.0
土 木	14	7	7	50.0	5	9	64.3
一 般 行 政 計	112	74	38	33.9	63	49	43.8
教 育	17	14	3	17.6	15	2	11.8
消 防		1	▲ 1				
普 通 会 計 計	129	89	40	31.0	78	51	39.5
病 院	51						
水 道							
下 水 道							
交 通							
そ の 他	2						
公 営 企 業 等 会 計	53						
合 計	182						

前頁の表は、全国のすべての市区町村を対象にして、その人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準として、いくつかのグループに分け、グループに属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、グループごとに人口1万人あたりの職員数を算出し、そのグループ類似団体として職員数の比較をするものです。したがって、グループごとに算出した人口1万人あたりの職員数は、そのグループに属する類似団体の人口1万人あたり職員数の平均値ということになります。

本町の類型は「Ⅱ-0」であり、これは人口5,000人～10,000人、産業構造2次、3次産業が80%未満のグループで、このグループには全国で98団体が属しています。

前頁の表の単純値による比較とは、中部門又は小部門に職員が配置されていない団体について考慮することなく集計して平均値が算出されており、類似団体と比較して一般行政職で38名、普通会計職員数で40名の超過状態にあります。

また、修正値による比較とは、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、中・小部門に配置されていない団体についても、そのまま集計している単純値で比較する場合、当該中・小部門に職員を配置している類似の団体よりも職員数が少なく算出されることになることから、小部門毎に比較して算出しているものです。この修正値による比較によると一般行政職で49名、普通会計職員数で51名の超過状態にあります。

この類似団体職員数は、類似団体別に「人口1万人あたりの職員数」という指標のみを用いて比較したものです。しかしながら、地方公共団体が実際に職員を配置するにあたっては、人口規模以外にも、地勢条件、団体の財政状況等の社会経済条件、地域住民の行政に対する要望や団体の施策の選択等の様々な要因（行政需要）で決定されます。そのため、算出結果は、「あるべき水準」を示すものではなく、例えば、「なぜ自分の団体は他の類似団と比べ、この部門の職員数が多いのか」といった、各団体が自ら考える”あるべき水準”を検討するうえでの”気づき”のための指標として活用することを目的としています。

本町は合併団体であると同時に広大な面積を有し、集落が点在している等、行政運営の非効率性から職員数が多いと考えられ、合併時からは相当数の職員数の減となっているものの、上記のことからも分かるように全国の類似団体と比較すると際立って超過の状況にあることから、引き続き職員数の適正な定数管理が求められます。

類似団体の平均値に近づくことは一足飛びにはいかないものの、長期的な目標として常に持ち続けることが必要です。

4 今後の定年退職者数

(1) 2018年度～2023年度における定年退職者数

※2018のみ早期希望退職者を考慮

職 種	年 度	H30 (2018)	H31 (2019)	新元号 2 (2020)	新元号 3 (2021)	新元号 4 (2022)	新元号 5 (2023)	計
		H31. 3. 31	H32. 3. 31	H33. 3. 31	H34. 3. 31	H35. 3. 31	H36. 3. 31	
保健師						1		1
保育士					1			1
一般事務職		6	6	6	6	4	3	31
守衛・庁務員 (学校)							1	1
調理員		1						1
計		7	6	6	7	5	4	35
医療局 (医事担当 除く)	医師		1				1	2
	看護師	1	3	1			1	6
	その他医療職		1					1
計		1	5	1	0	0	2	9
合 計		8	11	7	7	5	6	44

2018年度から2023年度までの退職予定者数の合計は44名で、この内訳は医療局以外の職員が35名、医療局職員が9名と推計されます。

5 年金制度改革に伴う雇用延長の動向

国では、退職共済年金の支給年齢が平成25年度以降、段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、退職者の無収入期間が生じないように雇用と年金の接続を図ることとして、雇用延長措置として、定年の引き上げによらず再任用制度（一旦退職し、再度任用する制度）によること、また定年退職者が希望する場合は、一定の基準はあるものの、原則として再任用しなければならないこと等の基本方針が示されています。

さらに、政府は公務員の定年を65歳に引き上げることを検討しており、早ければ2019年の通常国会に国家公務員法など関連法改正案を提出し、2021年度から段階的に実施する見通しとなっています。

町では、早期退職者募集制度により人事の新陳代謝を図るとともに、新規採用職員数を合併協定における職員の定数管理に関する方針である退職者の3割以内に堅持することで、計画的な人員削減を進めてきましたが、再任用制度及び定年延長の導入により、本来退職すべき職員が実質退職しないこととなり、引き続き定員削減を進めるためには、新規採用枠を縮小しなければならなくなります。

町職員の構成は、50歳代に全体の約35%の職員が偏在した「逆ピラミッド」構造であり、一定の新規採用を行わないと年齢構成がいびつになり、将来的な役職への登用等、組織運営に問題が生じるこ

とも危惧されます。

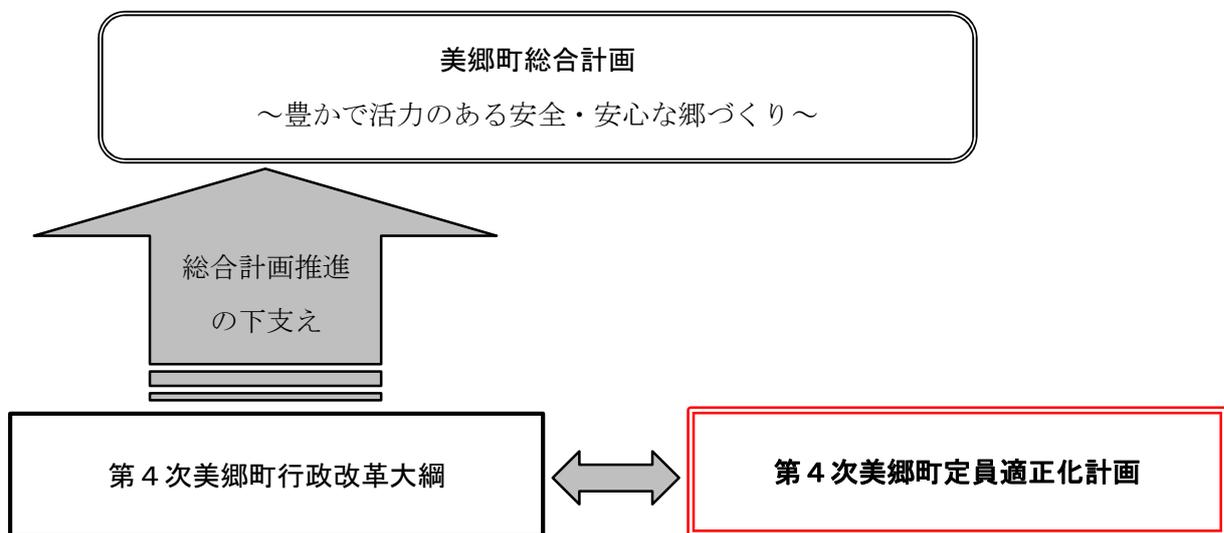
6 定員適正化計画

(1) 基本方針

本町は広大な町域を有することによる非効率性と向かい合いながらも、身の丈に合った財政規模と少数精鋭によるスリムで効率的な行政組織を整備し、最小の経費で最大の効果を上げる行政システムの確立を目指すため、職員の定員適正化を更に推進することとします。

(2) 定員適正化計画の位置づけ

本計画は、住民の信頼に応えることができる行政を実現していくために、将来的に持続可能で安定した行政サービスを維持するため、中長期的な視点に立った計画的な職員の定員管理に関する考え方をまとめたものであり、町の最上位計画である美郷町総合計画の推進を下支えする役割を持つ第4次美郷町行政改革大綱と連動した計画として位置づけます。



(3) 計画期間

本計画における推進期間は、2019年度から2023年度までの5年間とし、計画期間中であっても必要に応じて見直しを行います。

計画期間：2019年4月1日～2024年3月31日

(4) 目標職員数

計画期間中においては、財政規模の縮減が最重要課題になることや、今後も本町の人口減少が続くものと想定されることから、引き続き適正定員への削減が求められます。

しかし、病院等の医療職や幼稚園教諭等の専門職は、人材確保が困難となっている現状の中において、町民サービスの低下が懸念されること、受益者に対する定数が定められているなど、本計画期間における減員は困難な状況です。

平成29年度における類似団体との比較では、普通会計職員数が51名超過していますが、これまで

どおり一般行政職について、退職者の補充の抑制措置を継続します。

しかし、今後の定年退職者数やこれまでの早期退職の実績を考慮すると、本年度以降、普通会計において大量退職が見込まれ、引き続き一般行政職の新規採用を退職者の3割以内とする抑制措置を実施すると、職員の年齢構成に過度な偏重が生じ、今後の組織運営に課題が生じると危惧されます。

さらに、制度化された雇用と年金の継続として再任用制度が導入されるとともに、定年延長の導入が議論されていますが、現時点では考慮しないこととします。

以上のことを勘案し、目標職員数を以下の考え方により設定します。

(5) 目標職員数設定の考え方

- ① 医療職、幼稚園教諭等の専門職の削減は困難なことから、削減目標は事務系の一般行政職を中心に実施します。
- ② 職員の年齢構成の是正を考慮した採用計画を策定します。
- ③ 技能労務職にあつては、民間委託や臨時職員等の対応に切り替えるなど、退職者不補充を原則とします。
- ④ 外部への委託については、行政責任の確保、公共性の確保、住民サービスの維持向上、効率性・経済性の確保を基本とし、委託可能な業務等については積極的に民間委託の推進を図るとともに、公共施設の管理について、指定管理者制度の活用を図ります。
- ⑤ 豊富な経験を有する職員を幅広く確保するため、有資格者や社会人採用を実施するとともに、必ずしも職員が担う必要のない職については、臨時職員等の積極的な活用を図ります。
- ⑥ 再任用制度及び定年延長制度の導入を受け、制度が確定した時点で以降の該当者数を見込み、本計画を見直すこととします。

(6) 定員適正化の方法

① 退職者数と採用者の調整

計画期間中、今後の退職者の見込み及び財政状況に配慮しながら、職員の新規採用者数を抑制することで、全体の職員数を削減していくことを基本としますが、将来の年齢構成の平準化にも配慮し以下のとおり抑制することとします。

新規採用者数は、最小で退職者数の「5割」、最大で「7割」の補充とし、各年度の採用者数は各年度毎の退職者数に因らず計画期間内全体の退職者数を押し並べて考慮することとします。

なお、医療職にあつては、町民への医療提供を重視するとともに、今後のあるべき医療体制を考慮し

つつ職員数の適正化を行うこととします。

② 人材育成と職員の採用

「美郷町人材育成基本方針」に基づき、町民の負託に応え、その使命を全うするため、複雑多様化する行政需要に対応できる専門的知識を有した職員の確保と時代の変化に対応できる人材の育成、能力開発を推進します。

また、能力評価と実績評価を含む人事評価制度により、職員の意識改革や意欲の醸成を図ります。

③ 事務事業の見直し

限られた財源の中で新たな行政課題や社会経済情勢の変化に的確に対応し、最小の経費で最大の投資効果を得るために、民間の経営感覚や発想を取り入れた事務事業の見直しを推進します。

④ 組織機構の改善

地域主権改革など新たな行政課題や町民の多様なニーズに弾力的かつ的確に対応するため、組織・機構全般の総点検を行い、簡素で合理的な組織・機構への不断の見直しによる役場の機能向上を進めます。

⑤ 民営化等の推進

簡素で効率的な行政運営を目指し、町民サービスの向上と経費節減を図るため、事務事業の外部委託や公の施設の管理運営については、指定管理者制度を充実させるなど民間活力を積極的に活用することとします。

⑥ 早期希望退職制度の活用

職員の退職促進と人件費抑制のため、早期希望退職制度を推進します。

(7) その他

① 障がい者雇用

「障がい者の雇用の促進等に関する法律」に基づく地方公共団体の障がい者の法定雇用率2.5%（平成30年4月1日以降）を維持していくため、障がい者の雇用に努めます。

7 本計画期間中の定員管理の目標

平成18年1月の町制施行以来、行財政改革を推進し、また早期退職制度の推進などにより職員数の適正化に努めてきましたが、類似団体との職員数を比較した場合、依然として全国の類似団体と比較すると際立って超過の状況が続いています。

また、本町の将来人口は今後ますます減少していくことが予想され、普通交付税の合併算定替の特例も平成33年度からは完全に一本算定に移行するなど、将来的に持続可能で安定した行政サービスを維持していくためには、更に職員数の削減を進めながら、より効率的・効果的な行政運営を行っていくこ

とが必要となります。

このような状況を踏まえ、第4次美郷町定員適正化計画における削減目標は次のとおりとします。

平成30年4月1日現在の職員数185名を
 計画期間(2019年度~2023年度)の5年間で7人、3.8%削減することを目標とし、
 2024年4月1日現在の職員数を178人とする。

【参考】 年度毎の職員数目標値(職員数は各年度4月1日現在)

■職員全体

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
職員数(全体:当年度4月1日)	185	185	183	182	181	180	178
増減(対前年)	—	0	▲2	▲1	▲1	▲1	▲2
累計	—	0	▲2	▲3	▲4	▲5	▲7
採用予定(当年度4月1日)	5	5	8	6	6	4	4
退職予定(当年度3月31日)	8	11	7	7	5	6	—

■医療職以外(医事担当を含む) ※採用を退職者の7割として推計

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
職員数(全体:当年度4月1日)	140	136	135	134	132	131	130
増減(対前年)	—	▲4	▲1	▲1	▲2	▲1	▲1
累計	—	▲4	▲5	▲6	▲8	▲9	▲10
採用予定(当年度4月1日)	2	3	5	5	5	4	3
退職予定(当年度3月31日)	7	6	6	7	5	4	—

■医療職(管理栄養士を含み、医事担当は含まない)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
職員数(全体:当年度4月1日)	45	49	48	48	49	49	48
増減(対前年)	—	4	▲1	0	1	0	▲1
累計	—	4	3	3	4	4	3
採用予定(当年度4月1日)	3 ※7/1採用	2	4	1	1	0	1
退職予定(当年度3月31日)	1	5	1	0	0	2	—

*医療職においては、今後の医療提供体制による数値の変更も考えられる。

第4次美郷町定員適正化計画
平成31年3月発行

編集・発行 美郷町 総務課
〒883-1101
宮崎県東臼杵郡美郷町西郷田代1番地
TEL 0982-66-3601
FAX 0982-66-3137