

嘉島町第1次定員管理計画  
(令和3年度～令和12年度)

令和2年12月

嘉島町

## 1. 計画の策定にあたって

少子高齢化や情報化の進展、住民の価値観の多様化、更には平成28年熊本地震以後の防災意識の高まりなど、社会情勢は大きく変わりつつあります。また、地方分権の推進や少子高齢化対策の充実、地方創生への対応など、住民の行政に対するニーズは増加している状況にあります。

一方で、地方財政を取り巻く状況は以前にも増して厳しいものがあり、地方公共団体を取り巻く情勢の変化に対応して的確な行政サービスを提供していくためにも、引き続き地域の実情を踏まえた適正な定員管理に取り組んで行くよう国から要請されていることから、必要な職員の確保に努めながらも、さらなる行政の合理化、能率化を図っていく必要があります。

今回策定する定員管理適正化計画は、以上のような状況に対応しつつ、より効率的な行政運営を目指し、再任用職員などの多様な任用形態の職員の活用をふまえた必要な人員を確保する計画とします。

## 2. これまでの定員管理状況

町ではこれまで、第1次となる定員適正化計画（平成12年度～平成16年度）や、さらなる組織のスリム化を図るため、第2次となる定員管理適正化計画（平成17年度～平成21年度）を策定しました。更に、行財政改革の一環として策定した、集中改革プラン（平成18年3月策定）により、事務事業の見直し、機構改革、外部委託の活用を図りながら定員管理の適正化に努めてきました。その結果、平成21年度の職員数は、目標職員数72名のところ76名となり、第2次となる定員管理適正化計画期間では、5年間で12名もの人員削減を行ってきました。

計画期間が終了した後も、限られた財源で効率的で質の高い行政サービスを提供するために、最小の職員で最大の効果を上げるよう職員の効率的な配置に努めるとともに、給食センターの退職による正規職員の不補充や町立幼稚園を民間移譲するなど、適正な定員管理に取り組んできました。

しかし、住宅地整備による人口増加や、県からの権限移譲、また平成28年熊本地震による事務量の増加により、令和2年4月1日現在の職員数は92名となっています。

【職員数の推移（平成11年度～令和2年度）各年4月1日現在】

部門	年度	H17	18	19	20	21	22	23	24
一般行政	職員数	57	57	57	56	57	58	61	59
	前年度比		0	0	▲1	1	1	3	▲2
教育	職員数	23	21	18	16	12	13	12	11
	前年度比		▲2	▲3	▲2	▲4	1	▲1	▲1
公営企業等	職員数	8	8	8	7	7	7	7	7
	前年度比		0	0	▲1	0	0	0	0
合計	職員数	88	86	83	79	76	78	80	77
	前年度比		▲2	▲3	▲4	▲3	2	2	▲3
計画目標		88	85	81	78	72	70	-	-

部門	年度	25	26	27	28	29	30	31	R2
一般行政	職員数	59	59	59	60	62	66	68	71
	前年度比	0	0	0	1	2	4	2	3
教育	職員数	14	15	14	12	13	14	14	10
	前年度比	3	1	▲1	▲2	1	1	0	▲4
公営企業等	職員数	7	7	7	9	10	9	10	11
	前年度比	0	0	0	2	1	▲1	1	1
合計	職員数	80	81	80	81	85	89	92	92
	前年度比	3	1	▲1	1	4	4	3	0
計画目標		-	-	-	-	-	-	-	-

### 3. 計画期間

この計画は、令和3年度から令和12年度までの10年間を計画期間とします。

ただし目標数は、計画期間中でも状況の変化に応じ見直しを行います。

## 4. 定員管理の目標

平成28年度から再任用職員制度により、再任用を希望する退職職員の任用を行っています。更に、今後は定年の延長が予定されております。今後の定員管理は、60歳から65歳までの退職職員を再任用した場合及び定年が延長された場合の影響を考慮しなければなりません。

平成31年4月1日現在の職員数を人口規模と産業構造が類似の団体と比較すると、本町は、町の主幹産業である農林水産部門や区画整理事業や上下水道事業を推進しているため土木・建設部門の職員数が多くなっている一方で、総務部門や教育部門の職員数が少なくなっています。また、令和2年4月1日現在の人口1万人あたりの職員数も、類似団体と比較して約25人少ない状況にあります。

本町は、東西に長く、面積は16.65km<sup>2</sup>と狭いですが、熊本都市圏のベッドタウンとして、近年は住宅地整備が加速しており、人口は増加の一途を辿り、2年後には人口1万人を越す見込みとなっています。

また、情報セキュリティ対策の強化や定住促進対策、増加する空き家への対応、子育て支援や高齢者支援等の課題を抱えており、今後は、保健師や土木技師等の専門的な資格を有する職員の確保も必要になってきています。

以上のようなことから、令和12年度の本町の職員数は、今後の人口増加に対して安定した行政サービスを提供できる環境を確保しつつ、非常勤職員の適切な任用に努め、必要最小限の人員でさらなる行政サービスの向上を図り、業務を遂行できる目標職員数を設定することとします。

### 令和12年度目標職員数100名

#### 【年度別目標】

(単位：人)

年度	R2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	比較 増減
採用者	7	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	-
職員数 <small>(うち再任用職員)</small>	92 (5)	94 (7)	94 (7)	94 (5)	95 (6)	96 (5)	96 (3)	97 (2)	97 (0)	99 (0)	100 (2)	8 (▲3)
退職者 <small>(うち再任用職員)</small>	2 (0)	2 (1)	2 (2)	1 (1)	1 (1)	2 (2)	1 (1)	2 (2)	0 (0)	0 (0)	2 (2)	-

※退職者には、引き続きの再任用職員は含まない。

※再任用職員は、定年退職者全員をフルタイムで再任用した場合の数であるため、再任用職員の採用者数が減少した場合、再任用職員以外の採用者数が増加する場合がある。

【類似団体の状況（平成31年4月1日）】

団体区分	団体数	面積	住基人口 (R2. 1. 1)	普通会計職員数 (H31. 4. 1)	団体平均
Ⅱ - 2 ※	嘉島町	16.65km <sup>2</sup>	9,537	82	-
	68	-	513,645	6,967	102
	(最小値)	-	5,050	56	-
	(最大値)	-	9,890	207	-

※人口5,000人以上10,000人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次60%未満の団体

【類似団体比較表（平成31年4月1日）】

（単位：人）

部門	職員数 (B)	類似団体との比較				備考
		単純値 (D)	修正値(E)	B-D	B-E	
議会	1	2	2	▲1	▲1	
総務	23	33	33	▲10	▲10	
税務	7	8	8	▲1	▲1	
民生	11	26	14	▲15	▲3	
衛生	5	12	9	▲7	▲4	
労働						
農林水産	8	9	7	▲1	1	
商工	1	6	2	▲5	▲1	
土木・建設	12	10	9	2	3	
一般行政計	68	106	84	▲38	▲16	
教育	14	20	23	▲6	▲9	
普通会計計	82	126	107	▲44	▲25	
その他	10					特別会計
合計	92					

※類似団体比較は、全市町村を人口や産業構造（産業別就業人口構成比）を基準に分類し（町村は15）、そのグループごとの職員数を算出し指標としたものである。具体的には、各部門ごとの各類型全団体の人口1万人あたりの職員数の平均値（単純値）とその部門に職員を配置している団体だけの人口1万人あたりの平均値（修正値）を算出しており、単純値は大まかな状況を把握するのに適しており、修正値は部門間の比較に適している。

## 5. 定員管理の手法

定員管理にあたっては、以下の手法により、定員の適正化に努めます。

### (1) 人材育成

限られた職員を最大限に活用するため、「嘉島町人材育成基本方針」に基づき、職員研修の充実、人事評価制度の活用、適材適所の人員配置等を通して職員の人材育成に努めるとともに、地域の課題について自ら考え、解決していく政策形成能力や、高度化・多様化する住民ニーズに的確に対応できる能力など、より高い能力を有した職員の育成に努めます。

### (2) 事務事業の見直しと合理化

民間の経営感覚や発想を取入れ、事業の評価や行政改革推進の観点から事務事業の内容や手法の見直しを推進するとともに、行政の合理化、能率化に努めます。

### (3) 民営化等の推進

公の施設の管理運営については、指定管理者制度の導入を検討し、住民サービスの向上と経費節減を図っています。今後も可能な限り、指定管理者制度や民間委託等、民間活力を積極的に活用していきます。

### (4) 組織機構の見直し

町民の多様なニーズや新たな行政課題に対して柔軟かつ迅速、的確に対応していくため、今後も必要に応じて組織機構の見直しを行い、役場機能の向上に努めます。

### (5) 再任用職員、非常勤職員等多様な人材の活用

再任用職員については、その豊富な知識や経験を活かせる業務への効果的な配置を基本とし、あわせて後輩職員への支援・指導を期待します。また、専門的な業務や特定業務においては、配置の必要性や雇用形態を十分に精査し、資格を有する非常勤職員を活用するなど、多様な人材の活用を図るとともに、適切な任用に努めます。

### (6) 計画的な職員採用

職員の新規採用については、年齢バランスや再任用職員数を勘案しながら毎年計画的に職員を採用していきます。

### (7) 働き方の見直し

超過勤務の縮減や公務能率の一層の向上を図るため、家庭環境等にあわせた柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意し、職員に限られた人数で効率的に勤務できるように努めます。

また、職員の福利厚生観点からも、年次有給休暇の取得を推進し、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の実現を目指します。

## 6. 資料

### 【年齢別構成】

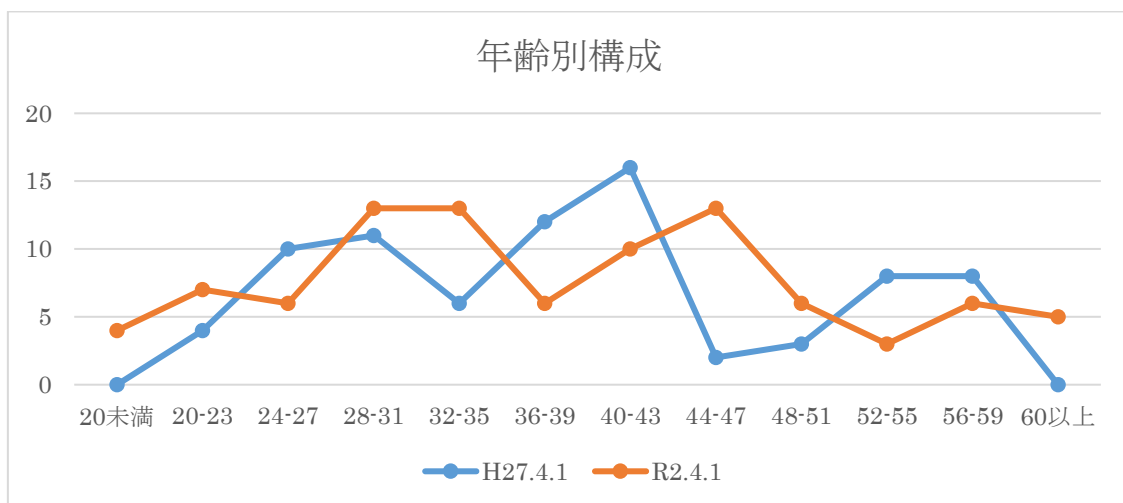
(単位：人)

年齢区分／年度	H27	H28	H29	H30	H31	R2	比較増減
20歳未満	0	0	1	2	1	4	4
20歳～23歳	4	5	2	3	5	7	3
24歳～27歳	10	12	14	13	12	6	▲4
28歳～31歳	11	13	13	12	10	13	2
32歳～35歳	6	5	6	10	12	13	7
36歳～39歳	12	11	12	10	8	6	▲6
40歳～43歳	16	14	13	12	11	10	▲6
44歳～47歳	2	6	8	11	16	13	11
48歳～51歳	3	3	3	1	2	6	3
52歳～55歳	8	6	4	5	3	3	▲5
56歳～59歳	8	6	7	6	7	6	▲2
60歳以上	0	0	2	4	5	5	5
計	80	81	85	89	92	92	12

### 【5年前との職員年齢構成比較】

(単位：人)

年齢区分	20 未 満	20- 23	24- 27	28- 31	32- 35	36- 39	40- 43	44- 47	48- 51	52- 55	56- 59	60 以上	計
H27.4.1	0	4	10	11	6	12	16	2	3	8	8	0	80
構成比(%)	0	5	12.5	13.8	7.5	15	20	2.5	3.7	10	10	0	100
R2.4.1	4	7	6	13	13	6	10	13	6	3	6	5	92
構成比(%)	4.4	7.6	6.5	14.1	14.1	6.5	10.9	14.1	6.5	3.3	6.5	5.5	100



【職員数の変遷】

(単位：人)

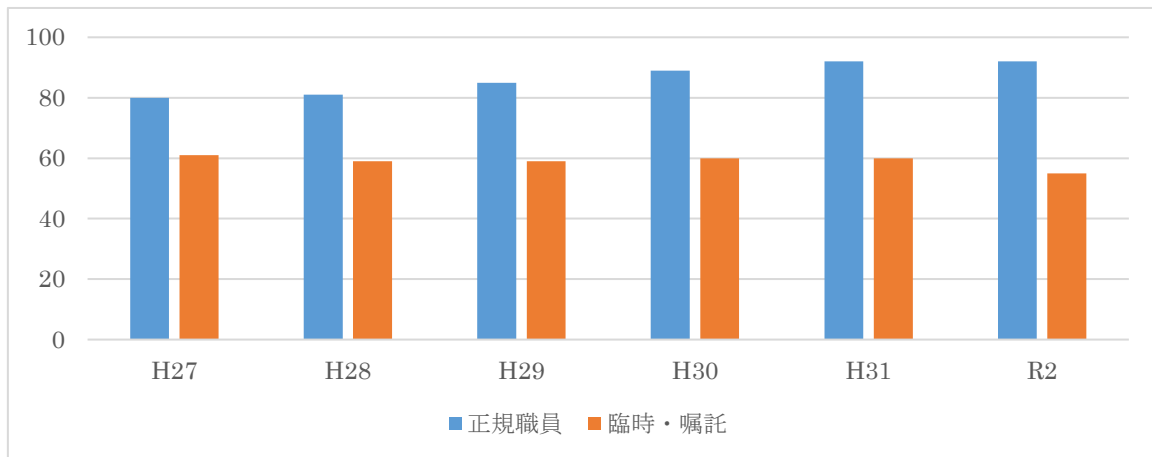
年度	H27	H28	H29	H30	H31	R2	比較増減
採用者	2	9	4	6	3	7	-
退職者	8	0	2	0	7	4	-
職員数	80	81	85	89	92	92	12
臨時職員	0	0	0	0	0	0	0
嘱託職員	61	59	59	60	60	55	▲6
合計	141	140	144	149	152	147	6

※採用者・退職者には、引き続きの再任用職員は含まない。

※臨時職員・嘱託職員は各年の4月1日現在数である。

【正職員、臨時・嘱託職員数の変遷】

(単位：人)



【定年退職者数と再任用可能期間】

定年退職年度	定年退職者数	再任用可能期間（年度）と年齢（歳）											備考
		R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	
R2	2人	61	62	63	64	65							定年60歳
R3	1人		61	62	63	64	65						定年60歳
R4	0人												定年61歳
R5	2人				62	63	64	65					定年61歳
R6	0人												定年62歳
R7	0人						63	64	65				定年62歳
R8	0人												定年63歳
R9	0人								64	65			定年63歳
R10	0人												定年64歳
R11	2人										65		定年64歳
R12	0人												定年65歳

※青枠は再任用の義務化の対象期間

※黄枠は定年延長による再任用の経過措置期間



【住民基本台帳人口の変遷】

(単位：人)

年度	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2
人口	8,858	9,020	9,058	9,120	9,224	9,124	9,224	9,424	9,533
世帯数	3,162	3,271	3,327	3,350	3,405	3,377	3,433	3,563	3,666
職員数	77	80	81	80	81	85	89	92	92

※各年の1月1日現在数である。

