

みやこ町定員適正化計画

(令和6年度～令和10年度)



令和6年3月

福岡県 みやこ町

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	職員の現状	2
	（１）職員数の推移（実職員数と定員適正化計画数）	2
	（２）職員の年齢・役職構成	4
	（３）職員全体の時間外勤務の状況	5
3	類似団体との比較	6
	（１）人口１万人当たり職員数による比較（定員管理診断表）	6
	（２）類似団体の職員数と本町の職員数との比較	8
	（３）定員回帰指標による職員数の試算（資料参照）	9
	（４）定員モデルによる職員数の試算	10
4	今後の定員管理について	11
	（１）計画の期間	11
	（２）定員管理の基本的な考え方	11
	（３）起点とする職員数及び数値目標	11
	（４）今後の職員適正化への方策	12
	①組織の活性化	12
	②業務の見直し	12
	③人材育成の充実	12
	④新規採用職員数の平準化	12
	⑤60歳以上職員の勤務形態の多様化	12
	⑥会計年度任用職員の見直し	12

1 計画策定の趣旨

みやこ町は、平成18年3月20日に、犀川町、勝山町、豊津町の3町の合併により誕生しました。

合併後、平成21年度に「みやこ町職員定員適正化計画」を策定し、合併当時277人いた職員を平成28年度には定員適正化計画の目標値である185人まで段階的に削減を行い、その職員数を維持してきたところです。この間、行財政改革の推進、効率的な組織編制、職員の意識改革、定員管理の適正化と人件費の抑制、健全な財政運営の推進や事務事業の見直し等、改善と改革の取り組みを進めてきました。

しかし、本格的な少子高齢化の進展、人口減少社会の到来、地方分権改革の推進等、本町を取り巻く情勢は依然として厳しいものがあり、平成28年度から合併特例法による交付税措置が段階的に減少し、令和2年度をもって措置が終了することによる影響は、本町における将来の行財政運営を非常に厳しくしていくことが予想され、今後、高齢化社会に伴う社会保障費の増大、学校の統廃合に伴う施設整備費等大きな課題を抱えているところです。

また、公務員の定年延長制度により定年年齢が段階的に引上げられる影響により一時的に退職者が減少するものの、今後5年間に退職年齢を迎える職員は約13人、さらに、今後15年間では約60人程度となり、人材の育成、確保についても計画的に行っていくことが急務となっています。特に、地方分権の進展や多様化・複雑化する住民サービス需要への対応等に伴い、職員の担当する業務量は増加し、健康への影響が懸念されるほか、ワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい職場環境の充実に求められているところです。

今後の定年退職者の増加を踏まえ、民間委託や再任用職員等の多様なマンパワーの活用等、新たな行政手法と新規職員採用とのバランスを図りながら定員管理を計画的に進めていくことが必要不可欠です。職員の資質向上を図り、より簡素で機能性の高い組織による効率的かつ効果的な行政運営を推進し、職員の人件費の抑制を図りながらも適切な定員管理を行っていくため、令和6年度から令和10年度までの5年間を計画期間とする「定員適正化計画」を策定するものです。

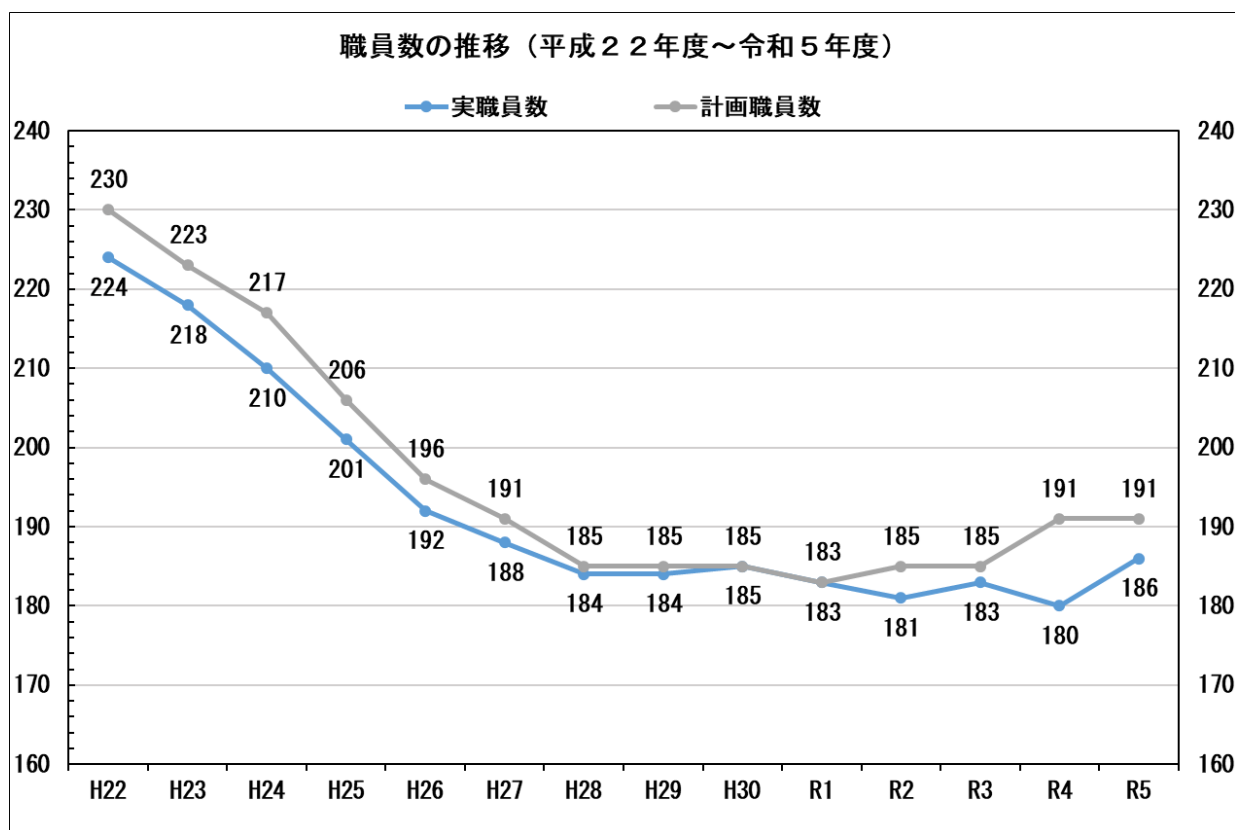
2 職員の現状

(1) 職員数の推移（実職員数と定員適正化計画数）

地方公共団体定員管理調査における部門別職員数及び一部事務組合への派遣職員数との合計数（実職員数）の推移と定員適正化計画における職員数の推移については、グラフのとおりです。

定員適正化計画では、令和元年の183人を最小値とし、その後は、行政職を中心に職員の担当する業務量の増加が想定されることや、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境づくり等を想定して、令和5年には191人となる増員の目標をたてました。

令和元年度には、目標値を達成していましたが、その後は職員数が計画職員数を下回る状態が続き、令和4年度は11人、令和5年度は5人の不足となり、計画職員数と職員数に乖離が生じています。今後の定員管理については、毎年、育児休業や傷病休職等で職場を長期間離れる職員が一定数生じている実情等も考慮する必要があると考えます。



※人数は、当該年度の4月1日時点です。

部門別職員数の推移

(単位：人)

			H18	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
普通会計	一般行政	議 会	5	2	2	2	2	2	3	3	3	3
		総務・企画	67	53	56	59	59	61	58	58	57	63
		税 務	19	17	16	13	13	13	13	13	13	12
		農林水産	19	11	11	10	10	10	11	11	11	11
		商 工	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1
		土 木	20	17	16	18	18	18	19	19	19	18
		民 生	47	24	22	24	23	22	21	20	20	22
		衛 生	21	14	13	12	12	11	11	13	14	14
		小計①	201	140	139	140	139	139	138	139	139	144
		教 育②	36	23	21	21	23	21	21	23	22	23
		小計 (①+②)	237	163	160	161	162	160	159	162	161	167
公営企業等会計		水 道	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
		下 水 道	6	6	5	4	4	4	4	3	3	3
		そ の 他	13	13	13	14	14	14	13	13	12	12
		小計③	24	24	23	22	22	22	21	20	19	19
合計 (①+②+③)			261	187	183	183	184	182	180	182	180	186

一部事務組合への派遣職員数の推移

一部事務組合④	2	1	1	1	1	1	1	1	0	0
---------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

職員数の推移

総職員数 (①+②+③+④)	263	188	184	184	185	183	181	183	180	186
前回の計画値	—	191	185	—	—	183	185	185	191	191

※人数は、当該年度の4月1日時点です。

※H18の公営企業等会計のその他には、病院関係が含まれていますが、その後、衛生に区分が変更されています。

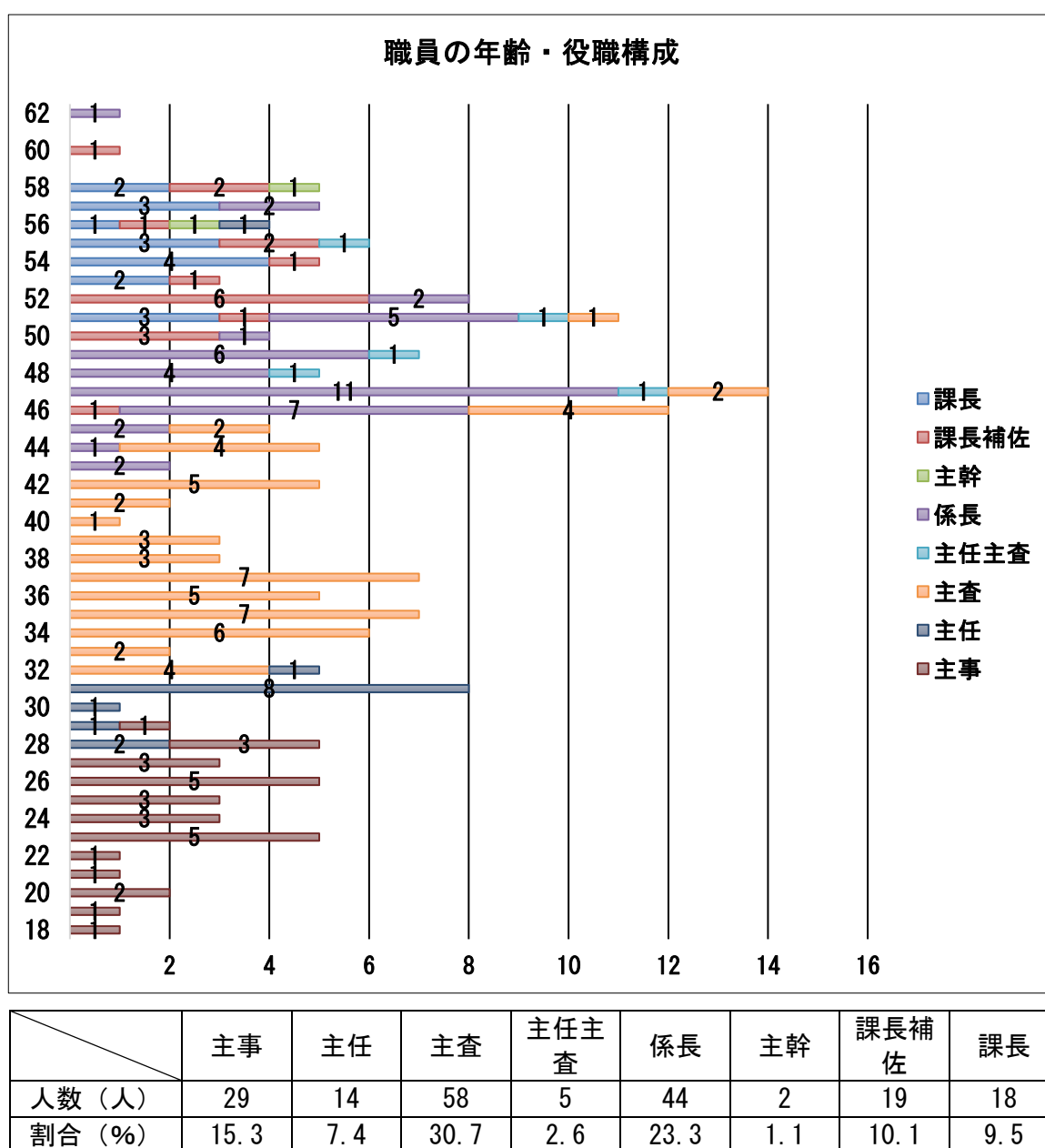
(2) 職員の年齢・役職構成

職員の年齢構成については、40歳以上で110人、58.2%を占めており、若年層において、若干職員が少ない状況となっています。

また、管理職（課長、課長補佐）については37人（19.6%）、監督職（主幹、係長、主任保育士、主任主査）で51人（27.0%）を占め、監督職以上の割合は46.6%となっています。

40歳以上の職員の割合、監督職以上の職員の割合、共に前回よりも下回っており、役職の硬直化、若手職員の減少については改善がみられました。

今後も退職者数等を考慮し、適正な職員配置をするとともに、年齢構成の平準化、役職構成を是正していく必要があります。

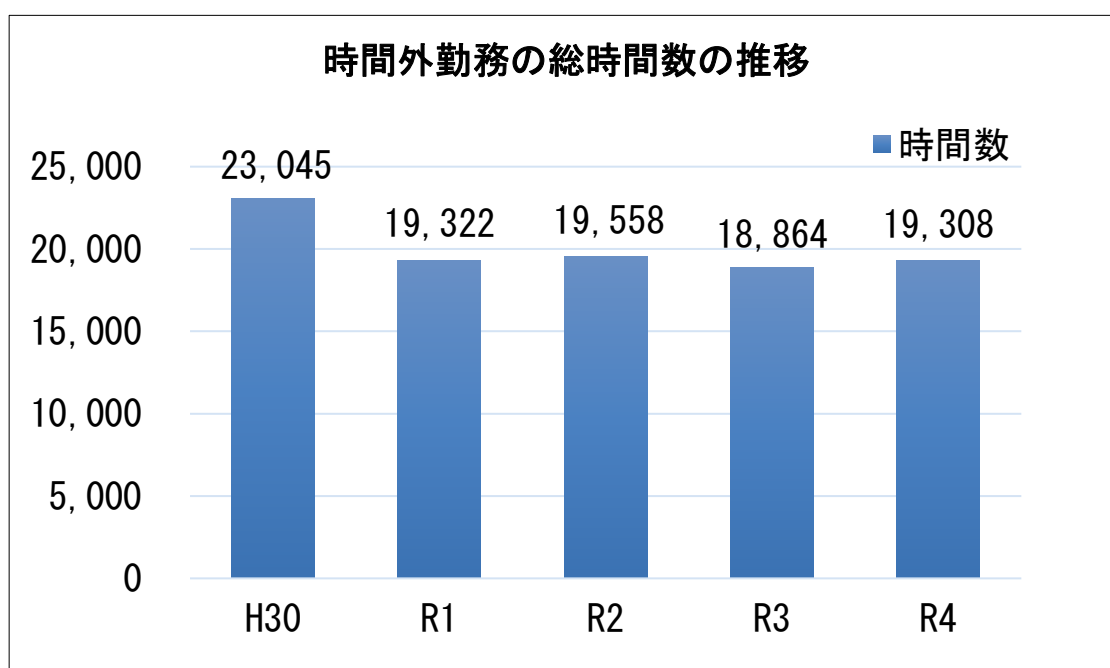


※職員の年齢は令和5年4月1日を基準日とし、職員数は令和5年7月1日を基準日としています。

(3) 職員全体の時間外勤務の状況

平成30年度以降の時間外勤務の総時間数は以下のとおりとなっており、減少傾向ではありますが、19,000時間を超える総時間数となっています。

長時間の時間外勤務を続けることは、職員の心身の健康及び福祉に影響を及ぼす恐れがあることから、極力これを避けるように努めることとし、超過勤務を命令する場合には、職員の健康及び福祉を害しないように配慮し、当該業務の臨時又は緊急の必要性を十分に考慮すること、また、平素より超過勤務の縮減を図るため、業務処理方法の改善、事務の簡素化等に努め、勤務時間管理の一層の厳正化を進め、特定の職員への長時間又は長期にわたる超過勤務の集中等により、職員の負担が過度に及ぶことのないように留意する必要があります。



3 類似団体との比較

(1) 人口1万人当たり職員数による比較（定員管理診断表）

「類似団体別職員数の状況」（総務省）は、すべての市区町村を対象として、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、グループごとに人口1万人当たりの職員数を算出し、そのグループを類似団体として職員数の比較をするものです。なお、他市区町村との比較を行う観点から、実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門は除外し、普通会計職員数を対象としています。単純値による比較では23人不足、修正値による比較では9人不足となっています。

大 部 門	職員数			単純値により算出した 職員数との比較		修正値により算出した 職員数との比較	
	R4. 4. 1 現 在	R5. 4. 1 現 在	増 減	【単純値】 $\times \frac{\text{住基人口}}{10,000}$	超 過 数	【修正値】 $\times \frac{\text{住基人口}}{10,000}$	超 過 数
	職 員 数 A	職 員 数 B	B-A	C	D (A-C)	E	F (A-E)
議 会	3	3		3		3	
総 務 ・ 企 画	57	63	6	45	12	42	15
税 務	13	12	▲ 1	11	2	11	2
民 生	20	22	2	41	▲ 21	49	▲ 29
衛 生	14	14		16	▲ 2	15	▲ 1
労 働							
農 林 水 産	11	11		14	▲ 3	13	▲ 2
商 工	2	1	▲ 1	5	▲ 3	3	▲ 1
土 木	19	18	▲ 1	12	7	12	7
一 般 行 政 計	139	144	5	148	▲ 9	148	▲ 9
教 育	22	23	1	31	▲ 9	22	
消 防				5	▲ 5		
普 通 会 計 計	161	167	6	184	▲ 23	170	▲ 9
病 院							
水 道	4	4					
下 水 道	3	3					
交 通							
そ の 他	12	12					
公 営 企 業 等 会 計	19	19					
合 計	180	186	6				

<単純値>

職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均値を算出しています。単純値は、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握する場合に適しています。

<修正値>

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等、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出しています。修正値は、大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適しています。

※単純値と修正値では、算出される職員数が基本的に異なることから、部門別職員数や全体の職員数において、単純値と修正値の大小関係に留意した上で、実職員数と比較し、分析を行う必要があります。

(留意事項)

類似団体別職員数は、類似団体別に、「人口1万人当たりの職員数」という指標のみを用いて比較したものです。

しかし、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体と比べ、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。

(2) 類似団体の職員数と本町の職員数との比較

みやこ町の類似団体は令和4年4月1日現在で33団体となっています。

全国の類似団体における普通会計の職員平均との比較では、不足数は8人。総職員数では、36人の不足となっています。

Ⅳ－１（３３団体）

団体コード	都道府県名	団体名	面積	人口 (R5. 1. 1)	職員数 (R4. 4. 1)			
					一般行政	普通会計	公営企業等 会計	総職員数
033812	岩手県	金ヶ崎町	179. 76	15, 239	109	150	31	181
035076	岩手県	洋野町	302. 92	15, 421	174	197	81	278
045012	宮城県	涌谷町	82. 16	14, 930	116	156	166	322
054348	秋田県	美郷町	168. 32	18, 189	160	193	14	207
063215	山形県	河北町	52. 45	17, 322	108	130	20	150
074217	福島県	会津坂下町	91. 59	14, 777	106	150	17	167
074471	福島県	会津美里町	276. 33	18, 944	140	190	19	209
074667	福島県	矢吹町	60. 40	16, 960	96	137	17	154
075213	福島県	三春町	72. 76	16, 489	118	156	16	172
075477	福島県	浪江町	223. 14	15, 590	164	178	30	208
083640	茨城県	大子町	325. 76	15, 444	157	216	31	247
093459	栃木県	芳賀町	70. 16	15, 549	122	145	11	156
094111	栃木県	那珂川町	192. 78	14, 865	153	193	24	217
163228	富山県	上市町	236. 71	19, 228	126	144	240	384
173843	石川県	志賀町	246. 76	18, 747	212	236	96	332
203823	長野県	辰野町	169. 20	18, 611	159	189	173	362
203858	長野県	南箕輪村	40. 99	16, 010	144	156	15	171
213811	岐阜県	神戸町	18. 78	18, 577	126	149	6	155
214019	岐阜県	揖斐川町	803. 44	19, 536	205	231	6	237
215210	岐阜県	御嵩町	56. 69	17, 775	121	135	22	157
224618	静岡県	森町	133. 91	17, 431	104	145	212	357
243442	三重県	川越町	8. 72	15, 535	84	109		109
244619	三重県	玉城町	40. 91	15, 162	102	111	70	181
263222	京都府	久御山町	13. 86	15, 505	116	219	19	238
283657	兵庫県	多可町	185. 19	19, 463	147	174	28	202
284432	兵庫県	福崎町	45. 79	18, 746	120	133	21	154
313297	鳥取県	八頭町	206. 71	16, 113	174	200	20	220
313718	鳥取県	琴浦町	139. 97	16, 435	159	201	17	218
343692	広島県	北広島町	646. 20	17, 471	173	248	35	283
374067	香川県	まんのう町	194. 45	17, 610	136	190	27	217
406252	福岡県	みやこ町	151. 34	18, 384	139	161	19	180
433683	熊本県	長洲町	19. 44	15, 506	104	121	20	141
453820	宮崎県	国富町	130. 63	18, 695	114	130	20	150

平均値	169. 34	16, 978	136	169	48	216
-----	---------	---------	-----	-----	----	-----

(3) 定員回帰指標による職員数の試算

これまでの定員管理における類似団体との比較においては、面積が考慮されておらず、指標として適切かどうかという課題がありました。

このような背景の中、住民にわかりやすく情報を開示する必要性が高まってきたため、簡素で分かりやすい指標として「定員回帰指標」が、地方公共団体定員管理研究会（総務省内の研究会）から提供されています。

「定員回帰指標」は、道府県と市町村を、人口規模で区分（類似団体別職員数の区分と共通）し、同程度の人口、面積の団体がどの程度の職員数を有するかを試算し、各団体の職員数と比較する指標です。類似団体別職員数のような細かい部門での比較はできませんが、同等の権能を有する団体間で、職員総数を比較することを主眼とし、多重回帰分析により平均的な職員数の状況を示しています。普通会計で算出の結果、182人となり、21人の不足となります。

定員回帰指標（一般行政部門）試算式 ※平成30年度改定

試算値＝ $a \times 1 + b \times 2 + c$

（ a ：人口係数 $\times 1$ ：人口（千人） b ：面積係数 $\times 2$ ：面積（ km^2 ） c ：一定値）

みやこ町 町村

182（普通会計）

$\doteq 6.7 \times 18,625 / 1,000 + 0.12 \times 151.34 + 40$

※令和4年本町一般行政職員（普通会計）との比較（161人）で21人不足

(4) 定員モデルによる職員数の試算

「定員モデル」は、一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門ごとの職員数と、その職員数と相関関係が強い説明変数（各種統計データ）を用いて、多重回帰分析の手法によって、それぞれの団体における平均的な試算職員数を部門別に算出できる参考指標です。

昭和58年度から提供を開始し、その後改定を繰り返し、現在は第10次定員モデルとなっています。試算職員数は160人となっており、21人の不足となります。

○ 定員モデル試算式（町村）

部 門	試 算 式		説明変数		計 算 数 値						
					数 値	単位	個別計算 結果	試算 職員数	H30実 職員数	差引	乖離率
農 会 ・ 総 務	Y = 7.317						7.3				
	0.00123	X1	X1	住民基本台帳世帯数	8,620	世帯	10.6				
	-0.001607	X2	X2	第1次産業就業者数	771	人	-1.2	51	61	10	19.6
	-0.00155	X3	X3	第2次産業就業者数	2,735	人	-4.2				
	-0.001473	X4	X4	人口の社会増減（グロス）	1,377	人	-2.0				
	0.000006	X5	X5	標準財政規模	6,822,121	千円	40.9				
税 務	Y = 2.167						2.2				
	0.0005	X1	X1	住民基本台帳世帯数	8,620	世帯	4.3				
	0.002037	X2	X2	事業所数	696	所	1.4	13	13	0	0.0
	0.000281	X3	X3	軽自動車数	10,362	台	2.9				
	0.000141	X4	X4	固定資産税納税義務者数 （土地）	13,857	人	2.0				
民 生	Y = 4.32						4.3				
	0.004625	X1	X1	0～4歳の人口	585	人	2.7				
	0.002455	X2	X2	65歳以上の人口	7,664	人	18.8	44	23	▲ 21	▲ 47.7
	0.611577	X3	X3	社会福祉施設等数（公営）	4	施設	2.4				
	5.271184	X4	X4	保育所数（公営）	3	所	15.8				
衛 生	Y = 2.892						2.9				
	-0.000681	X1	X1	第2次産業就業者数	2,735	人	-1.9				
	0.001703	X2	X2	65歳以上の人口	7,664	人	13.1	16	12	▲ 4	▲ 25.0
	0.00512	X3	X3	総面積	151.34	km ²	0.8				
	0.000001	X4	X4	衛生費	1,202,643	千円	1.2				
	0.001618	X5	X5	直営ごみ収集量	0	t	0.0				
経 済	Y = 3.821						3.8				
	0.003854	X1	X1	第1次産業就業者数	771	人	3.0				
	0.011343	X2	X2	総面積	151.34	km ²	1.7	18	12	▲ 6	▲ 33.3
	0.000007	X3	X3	商工費	85,961	千円	0.6				
	0.005481	X4	X4	農家数	1,549	戸	8.5				
	0.000003	X5	X5	農業費	270,947	千円	0.8				
土 木	Y = 2.139						2.1				
	0.000429	X1	X1	屋間人口	19,739	人	8.5				
	0.000002	X2	X2	道路橋りょう費	697,914	千円	1.4	18	18	0	0.0
	0.000007	X3	X3	公共土木施設災害復旧費	3	千円	0.0				
	0.043787	X4	X4	都市公園数	0	箇所	0.0				
	0.006748	X5	X5	公営住宅戸数	938	戸	6.3				
総合計								160	139	-21	▲ 13.1

4 今後の定員管理について

(1) 計画の期間

計画の期間は、令和6年4月1日から令和11年3月31日までの5年間とします。

ただし、計画期間中であっても社会情勢の変化や行政改革の推進等に伴い、業務量や運営体制に大きな変化が生じた場合は、必要に応じて随時計画の見直しをするものとします。

(2) 定員管理の基本的な考え方

住民の求める質の高い行政サービスを提供することに配慮しつつ、類似団体職員数の状況、定員回帰指標の状況、定員モデルとの比較、人件費の状況等を勘案し、適宜、行政組織・機構の見直しを行います。

ただし、行政事務の複雑化に伴う業務量の増加や、DXの推進等将来の業務改善につながる分野へ人的資源を投入する必要性、性別を問わず育児休業を取得しやすい職場環境の整備、病気休暇・休職職員が生じた際の人的支援の必要性等を考慮し、職員の増員を図るものとします。

しかし、今後の人口減少を鑑みると、このままの職員数を維持していくことも難しくなることが予測され、今計画期間に於いて、更なる事務改善や業務効率化の徹底を図る必要があります。

(3) 起点とする職員数及び数値目標

定員適正化職員数に関しては、令和4年4月1日現在の職員数180人を起点とします。

全職員数の数値目標については、長期的な視点では将来的な人口減少に対応した人口規模に見合った職員数を指すものの、計画期間中においては、行政職を中心に職員の担当する業務量の増加が想定されることや職員の健康管理、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境に留意する必要があります。

地方公共団体定員管理研究会が示している地方公共団体が適正な定員管理を進める上で活用する参考指標により算出した職員数との比較では、定員管理診断表の単純値による比較では23人の不足、修正値による比較では9人の不足、類似団体別職員数では8人の不足、定員回帰指標による比較では21人の不足、定員モデルによる比較では21人の不足という結果となりました。このようなことを総合的に勘案し、職員数180人に各参考指標により試算した職員数の平均不足数である15人を加えた、195人を令和10年度における定員の数値目標とします。

ただし、定年延長制度の実施状況や普通退職者等の状況によっては、採用計画を変更する場合があります。

【 定員の数値目標 】

年 度	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度	令和 9 年度	令和 1 0 年度
採用者数	3	3	2	4	2
職 員 数	1 9 2	1 9 4	1 9 5	1 9 4	1 9 5

(4) 今後の職員適正化への方策

今計画においては、前述の定員管理の基本的な考え方を踏まえ、次のことに取り組んでいきます。

① 組織の活性化

限られた職員数の中で、最少の経費で最大の効果を上げるよう、事務量に見合った効果的な職員配置に努めていきます。

② 業務の見直し

限られた財源の中で高度化・多様化する住民ニーズに的確に対応し、行財政改革に基づく個々の事務事業の必要性、妥当性等の検証を行い、民間活力の活用も含め、効率的・効果的な行財政運営に取り組みます。

③ 人材育成の充実

職員一人ひとりが目標・見通しを持って職務に臨み、自らの能力を高めるとともに、人を育て、組織力の向上を図ります。

④ 新規採用職員数の平準化

将来を見据えた長期的な観点から、本町を担う人材を計画的に確保し、経験者採用も活用しながら、年度ごとの新規採用者数の平準化を図ります。

⑤ 60歳以上職員の勤務形態の多様化

定年延長の実施に伴い、管理監督者上限年齢に達した者についても、豊富な経験や専門知識を活かし、これまでと同様に活躍できる場を確保するよう努めます。また、本人の意向により短時間勤務を希望する場合には、定年前再任用短時間勤務制を活用する等、経験豊かな人材の確保に努めます。

⑥ 会計年度任用職員の見直し

勤勉手当の導入等、会計年度任用職員を取り巻く制度も年々変化しており、効果と費用のバランスを考慮しつつ、業務内容や職員数等適宜見直しをしていきます。