

# 中種子町定員管理適正化計画

第5次【令和8年度～令和12年度】



令和8年3月

中種子町

## 目 次

1	趣 旨	1
2	現状・比較	
	(1) 職員数の推移	1
	(2) 部門別職員数の推移	2
	(3) 年代別職員数の状況	3
	(4) 類似団体別職員数との比較	4
	(5) 管内市町との比較	5
3	課 題	
	(1) 組織年齢構成の傾向（偏り）	5
	(2) 事業量の増加及び多様化	5
	(3) 職員の資質向上	6
4	定員管理計画	
	(1) 計画期間	6
	(2) 基本方針	6
	(3) 数値目標	6
	(4) 計画の見直し	6
5	定員適正化の取り組み	
	(1) 機能的・効率的な組織体制の構築	8
	(2) 適正な人員配置及び計画的な職員採用	8
	(3) 人財育成と公務能率の向上	8
	(4) 事務事業の見直しと業務の効率化	8
	(5) 民間活力の導入と活用	8
	(6) 再任用職員の活用	9
	(7) 会計年度任用職員等の活用	9

## 1 趣 旨

本町における職員の定員管理については、平成17年4月に第1次中種子町定員適正化計画を策定し、平成23年3月に第2次計画、平成28年3月に第3次計画、令和3年3月に第4次計画をそれぞれ策定し、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、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す。

しかしながら、人口減少の加速化、少子高齢化の進展、住民の価値観やライフスタイルの多様化など、本町を取り巻く環境に様々な情勢の変化が起きており、行政組織の適正化や職員の資質向上が求められています。

令和3年3月には「第6次中種子町長期振興計画」を策定し、町の将来像として、「”よいらーいき”でつなぐ人の和と豊かな自然が織りなす”躍動なかたね”」を掲げ、将来にわたり持続可能で心豊かなまちづくりを進めていきます。

こうした状況を踏まえ、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図り、限られた人員で高度化・多様化する住民ニーズに対し、最大の効果を発揮することができる組織体制を構築するために、「第5次中種子町定員管理適正化計画」を策定するものです。

## 2 現状・比較

### (1) 職員数の推移

本町では、令和7年度で「第3次中種子町定員管理適正化計画」が終了し、これまでの行政改革に伴う職員の削減や中堅を担う職員数の不足、業務の権限委譲、高度化・多様化した住民ニーズに対応した職員の配置等を行った結果、令和3年度当初の職員数147人から令和7年度当初では職員数141人となり、6人の減員となりました。

表1 職員数の推移状況（各年4月1日現在）

区 分	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7
町長部局	114	116	113	114	120	120	124	121	122	123	118
(対前年度比)	△2	2	△3	1	6	0	4	△3	1	1	△5
議会	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
(対前年度比)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育委員会	16	16	16	16	15	16	16	18	17	16	17
(対前年度比)	0	0	0	0	△1	1	0	2	△1	△1	1
選挙管理委員会	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
(対前年度比)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	△1	0
監査委員会	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
(対前年度比)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
農業委員会	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2
(対前年度比)	0	0	0	0	△1	0	0	0	0	0	△1
計	138	140	137	138	142	143	147	146	147	146	141
(対前年度比)	△2	2	△3	1	4	1	4	△1	1	△1	△5

(2) 部門別職員数の推移

令和2年度からの5年間における本町の部門別職員数の推移を見ると、限られた人員の中で住民ニーズへ対応するため、部門ごとに増減をしています。

ア 令和5年10月に機構改革を行った。こども未来係新設に伴い、民生部門を増員した。

イ 中途退職者が年々増加し、各部門、年々減少傾向である。

表2 部門別職員数の推移状況（各年4月1日現在）

部 門		職員数（人）						対前年増減数（人）						
		R2	R3	R4	R5	R6	R7	R3	R4	R5	R6	R7		
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	
		総務・企画	31	32	29	32	31	30	1	△3	3	△1	△1	
		税 務	10	10	10	9	9	8	0	0	△1	0	△1	
		労 働	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		農林水産	22	22	21	20	20	18	0	△1	△1	0	△2	
		商 工	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0	
		土 木	12	12	12	11	11	12	0	0	△1	0	1	
		小 計	80	81	77	77	76	73	1	△4	0	△1	△3	
		福 祉 関 係	民 生	26	27	28	30	34	33	1	1	2	4	△1
			衛 生	8	10	9	9	7	6	2	△1	0	△2	△1
	小 計	34	37	37	39	41	39	3	0	2	2	△2		
	一般行政部門計	114	118	114	116	117	112	4	△4	2	1	△5		
	教 育	16	16	18	17	16	17	0	2	△1	△1	1		
	消 防													
	普通会計計	130	134	132	133	133	129	4	△2	△1	△1	△4		
公 営 企 業 等 会 計	病 院													
	水 道	6	6	5	6	5	5	0	△1	1	△1	0		
	下 水 道													
	交 通													
	そ の 他	7	7	9	8	8	7	0	2	△1	0	△1		
	公営企業等会計計	13	13	14	14	13	12	0	1	0	△1	△1		
総合計		143	147	146	147	146	141	4	△1	1	△1	△5		

※職員数は、各年の地方公共団体定員管理調査に基づき掲載しています。

(3) 年代別職員数の状況

本町の年代別職員数を見ると、過去の採用抑制などの影響により30歳代後半及び40歳代前半の職員数が少なくなっていますが、令和2年度に比べ、社会人経験者枠の採用者の増加により、微増となっています。

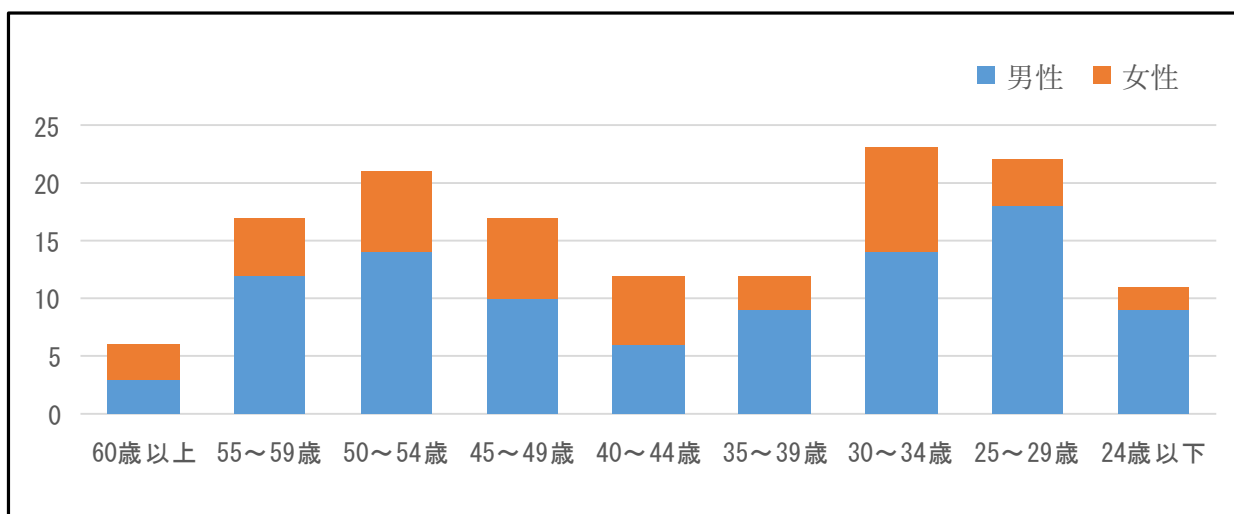
こうした状況により、管理職・係長職・中堅を担う人材が不足し、将来的な組織体制を維持することが難しいという問題が発生し、行政運営への影響が懸念されます。

表3 年代別職員数及び構成比（令和7年4月1日）

年 代	職員数（人）			構成比（%）
	男性	女性	計	
60歳以上	3	3	6	4.3
55歳～59歳	12	5	17	12.1
50歳～54歳	14	7	21	14.9
45歳～49歳	10	7	17	12.1
40歳～44歳	6	6	12	8.5
35歳～39歳	9	3	12	8.5
30歳～34歳	14	9	23	16.3
25歳～29歳	18	4	22	15.6
24歳以下	9	2	11	7.8
合 計	95	46	141	100.0

※年代は、令和7年4月1日現在の満年齢により区分しています。

※職員数は、令和7年地方公共団体定員管理調査による人数です。



#### (4) 類似団体別職員数との比較

類似団体別職員数は、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1万人当たり職員数を算出し、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。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「町村のⅡ-0」のグループに属します。

令和6年4月1日現在の本町の普通会計の職員数は、133人で、類似団体の普通会計の職員数139人と比較すると、超過数△6人で平均値を下回っています。

総務・企画部門の職員数の不足が見られます。

ただし、各地方公共団体の実情が大きく異なることから、単純に数値だけ比較して判断するものではありませんが、超過数の要因を詳細に分析し、適正な職員数を検討していく必要があります。

表4 部門別職員数の類似団体との比較

(単位：人)

部 門		中種子町職員数 R6.4.1 (A)	類似団体職員数 R6.4.1 (B)	超過数 (A)-(B)
一般行政部門	議 会	2	2	0
	総務・企画	31	37	△8
	税 務	9	7	2
	民 生	34	29	5
	衛 生	7	13	6
	労 働			
	農林水産	20	13	7
	商 工	3	5	△2

	土 木	11	11	0
	小 計	117	117	0
特別行政部門	教 育	16	22	△6
	消 防			
普通会計計		133	139	△6

※職員数及び部門は、各年の地方公共団体定員管理調査によるものです。

※類似団体との比較は、修正値により算出した職員数と比較しています。

#### (4) 管内市町との比較

熊毛管内市町との人口1万人当たりの職員数の比較では、本町は133人で1番多い状況です。

表5 職員数の熊毛管内市町との比較

(単位：人)

市 町 名	人 口	普通会計職員数	人口1万人当たり 職員数
西之表市	14,296	170	118.91
中種子町	7,301	133	182.17
南種子町	5,288	89	168.31
屋久島町	11,591	131	113.02

※人口及び職員数は、総務省が公表する「類似団体別職員数の状況(令和6年4月1日)」によるものです。

### 3 課 題

#### (1) 組織年齢構成の傾向(偏り)

本町では、30歳代後半から40歳代前半の職員数が極端に少ない状況であり、次の管理職及び係長職を担う人材が不足し、組織体制を維持することが難しいという問題が生じています。このように年齢構成の偏りが大きいと、組織体制の維持だけでなく事業遂行上の経験値やノウハウの継承にも大きく影響し、将来的に組織の弱体化に繋がる恐れがあるため、中長期的に円滑に行政運営できるよう職員の年齢構成を平準化していく必要があります。

#### (2) 業務量の増加及び多様化

権限移譲等に伴い、業務量が増加していることから、処理に要する時間が以前より増加しているため、職員一人ひとりに係る負担は年々増加しています。

また、住民ニーズが高度化・多様化しており、事務事業を進めるにあたり、十分な検討・協議が確保できない状況となり、必ずしも計画的な業務遂行が行われ

ていない課等も見受けられます。業務の効果的・効率的な組織の構築及び適正な人員配置に努める必要があります。

### (3) 職員の資質向上

業務量の増加、業務の多様化に対応するために、職員一人ひとりの資質向上が必要です。庁内研修や派遣研修・専門性のある特別研修に積極的に取り組んでいく必要があります。全職員が各職層に求められる職員として能力を高めることが必要であり、努力や成果が正当に評価される人事評価や日常業務での適切な指導など、全体で効果的な人財の育成に努める必要があります。

## 4 定員管理計画

### (1) 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5年間

### (2) 基本方針

過疎化・人口減少に対応できる職員の資質向上を図るとともに、町民に親しみのある行政運営の構築と信頼される行政執行を目指します。また、職員が働きやすい環境整備の構築、一人ひとりが最大限の力を発揮できるための組織再編・業務改善、定員管理の徹底を図ります。

また、行政運営を維持するため、職員の退職による補充については、年齢構成の平準化を考慮し、必要に応じて採用を行います。

なお、専門職員については、当分の間、不足している状況にあるので、引き続き、社会人経験者枠を増設し、職員確保に努める。

### (3) 数値目標

本計画の数値目標は、計画期間に合わせ令和12年4月1日の職員数を目標として「表6」のとおり設定します。

数値目標の設定については、人口の規模に見合った職員数とすることを一定の指標とし、社会経済の情勢の変化に対応して的確な行政サービスを提供するために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ます。

### (3) 計画の見直し

本計画期間中において、新たな行政需要や行政課題等に応じて見直しが必要と判断した場合は、その都度計画を見直し柔軟な対応を図るものとします。

表6 年度別職員数と退職・採用見込（計画）

部門	区分	R7	R8	R9	R10	R11	R12	計
一般行政部門	前年度退職者数	-	9	1	1	3	3	17
	当年度採用者数	-	1	3	3	3	3	13
	対前年度増減	-	△8	2	2	0	0	0
	累計増減	-	△8	△6	△4	△4	△4	△4
	職員数(数値目標)	112	104	106	108	108	112	108
特別行政部門	前年度退職者数	-	0	1	1	0	0	2
	当年度採用者数	-	0	1	0	0	0	1
	対前年度増減	-	0	0	0	0	0	0
	累計増減	-	0	0	△1	△1	△1	△1
	職員数(数値目標)	17	17	17	16	16	16	16
公営企業会計部門	前年度退職者数	-	0	0	0	1	0	1
	当年度採用者数	-	0	0	0	1	0	1
	対前年度増減	-	0	0	0	0	0	0
	累計増減	-	0	0	0	0	0	0
	職員数(数値目標)	12	12	12	12	12	12	12
合計	前年度退職者数	-	9	1	2	4	3	19
	当年度採用者数	-	1	5	5	6	5	22
	対前年度増減	-	△8	4	3	2	2	2
	累計増減	-	△8	△4	△1	1	3	3
	職員数(数値目標)	141	133	135	136	136	136	136

※職員数は、地方公共団体定員管理調査における区分と同様です。

※前年度退職者数は、役職退職予定者を計上していますが、今後延長される定年年齢延長は見込んでいません。

## 5 定員適正化の取り組み

### (1) 機能的・効率的な組織体制の構築

「第6次中種子町長期振興計画後期計画」並びに策定中の「第5次行政改革大綱」に基づき取り組みを推進し、社会経済情勢の変化や地方分権による権限移譲、高度化・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ます。

また、国の動向による新たな施策や本町の「総合戦略」にある重要施策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ます。

### (2) 適正な人員配置及び計画的な職員採用

退職者に対する補充については、退職数と同数の職員補充を基本としますが、行政需要や重要施策に応じて、増員すべきは増員し、減員すべきは減員し、全体の数値目標が達成できるよう定員管理に努めます。当分の間は、大幅な職員採用が必要である。

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計画的な職員採用を行い、組織の活性化と年齢構成の不均等の解消を図ります。

### (3) 人財育成と公務能率の向上

新たな行政課題や高度化・多様化する住民ニーズに即応できる組織体制を確保するために、専門知識や地方分権に相応しい政策形成能力、様々な施策を遂行できる業務遂行能力の向上を目的とする特別研修への参加を積極的に推進します。

また、職員一人ひとりが生産性のある意識改革を図るために、昨年度作成した中種子町人材育成方針及び人事評価制度を活用し、職員の能力を最大限に発揮できる人財育成に努め、公務能率の向上を図ります。

### (4) 事務事業の見直しと業務の効率化

限られた財源・人員等を最大限に有効活用するため、常に事務事業の必要性や費用対効果を視野に入れ、新たな事務事業への転換や事務事業の削減・廃止等を行うなど業務の効率化を図ります。

また、将来的にデジタル化が進行し、ICT等、新しい技術や進化した行政システムの導入が見込まれることから、これらの導入についても調査・検討を行います。

なお、中央保育所については、入所者数の動向に注視し、配置人数を検討する。

### (5) 民間活力の導入と活用

行政が直接行う必要性、住民サービスに与える影響など行政運営の効率化や行政サービスの向上を図るために、積極的に民間活用を推進します。

また、施設の運営管理について、積極的に調査・検討を行い、指定管理者制度

の導入を検討します。

(6) 再任用職員の活用

再任用を希望する職員が、長年培った経験や技術を活用し、職員の事務負担の軽減を図るとともに、事務・事業遂行上の経験やノウハウを組織内で継承していくために、適切に任用を行います。

ただし、再任用職員を常勤職員とした場合、定数内職員となり、総職員の増加に拍車がかかることが懸念されることから、短時間勤務も視野に入れ、再任用職員の活用を検討します。

(7) 会計年度任用職員等の活用

会計年度任用職員制度については、正職員や再任用職員等の組織体制・配置を考慮し、必要とする人員や職務内容、勤務日数や勤務時間等を十分に精査した上で適正な任用を行うこととします。

また、会計年度職員の任用については、新たな事業並びに重要施策に対応するための任用を基本とし、真に必要な任用であるかを精査し、配置等含め適切に行うこととします。