

飛島村定員管理計画

(令和6年度～10年度)

令和6年3月

飛島村 総務課

1. 計画の策定にあたって

定員管理計画は、多様化・複雑化する行政需要等の変化に的確に対応し、継続的に地方公共団体の事務事業を効率的かつ効果的に処理するため、適正な人員を配置し、最小の経費で最大の効果を挙げることを目的として策定します。

近年進展している少子高齢化を含め、著しい社会情勢の変化に伴い行政事務は複雑化・高度化しています。加えて、物価高による経済情勢の変化、新型コロナウイルス感染症対策、激甚化する防災対策に対応するため、業務量も増加しています。

そうした中、本村では令和4年度に第5次総合計画を定め、災害に強い・活気・魅力・人づくりのため「達成すべきビジョン」として、前期基本計画の5年間で複数の大規模な新規事業が実施されます。

同時に、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、育児休業の取得や時間外勤務の縮減により、職員一人ひとりが能力を十分に発揮できる職場環境を整えていく必要があるとともに、職員の定年年齢が段階的に引き上げられることも踏まえた定員管理が必要となります。

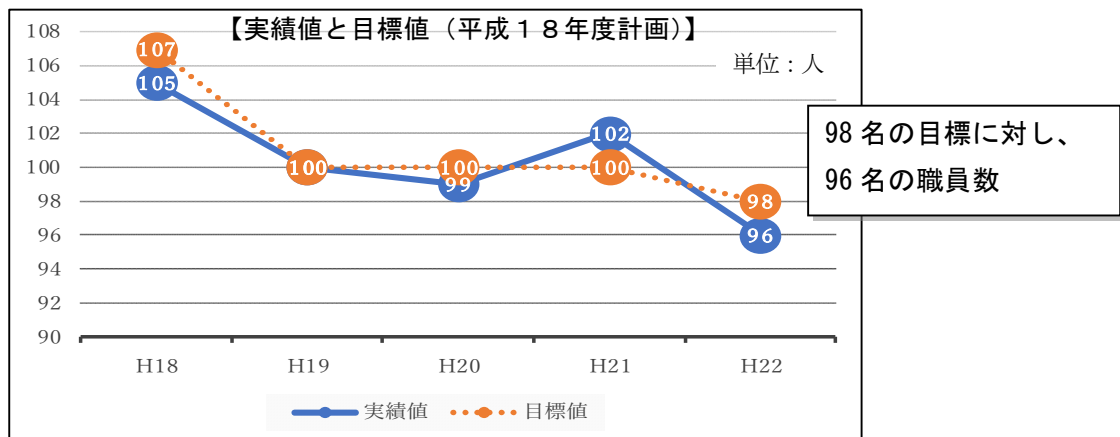
そのため、本計画は、民間委託やDX（デジタルトランスフォーメーション）の推進、様々な雇用形態の活用などに取り組み、人件費の抑制に努めることを前提としながら、持続可能な行政サービスを提供できるよう、業務量に応じた人員を確保するため、令和10年4月1日における職員数の目標を示すものです。

2. これまでの定員管理の状況

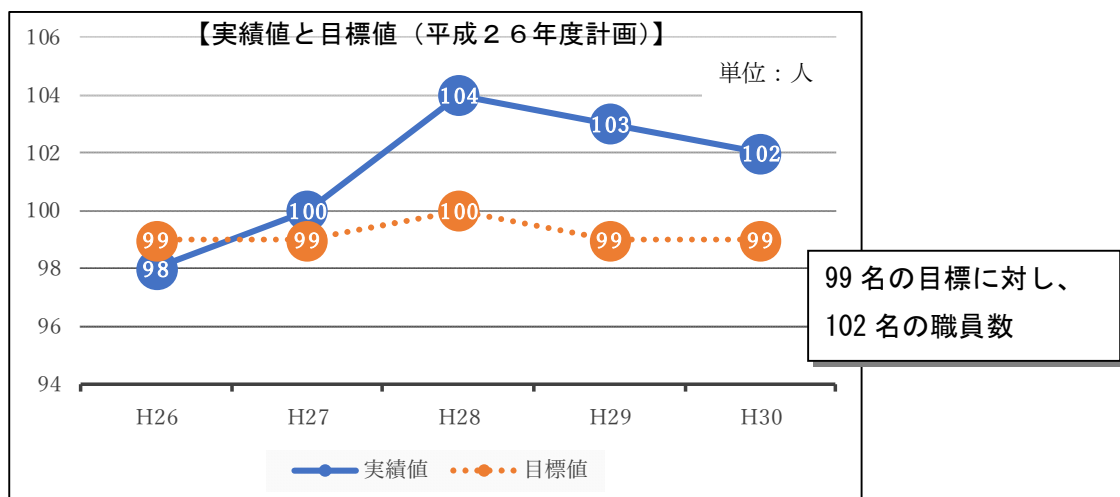
本村では、平成18年度、平成26年度及び平成31年度に定員管理計画を策定し、民間委託や事業見直しの推進及び非常勤職員の活用等によって定員の削減などに努めてきました。

しかし、近年の業務の複雑化・高度化・量の増加の中で職員のワーク・ライフ・バランスを実現していくためには、従来の定員数では難しい状況になっています。

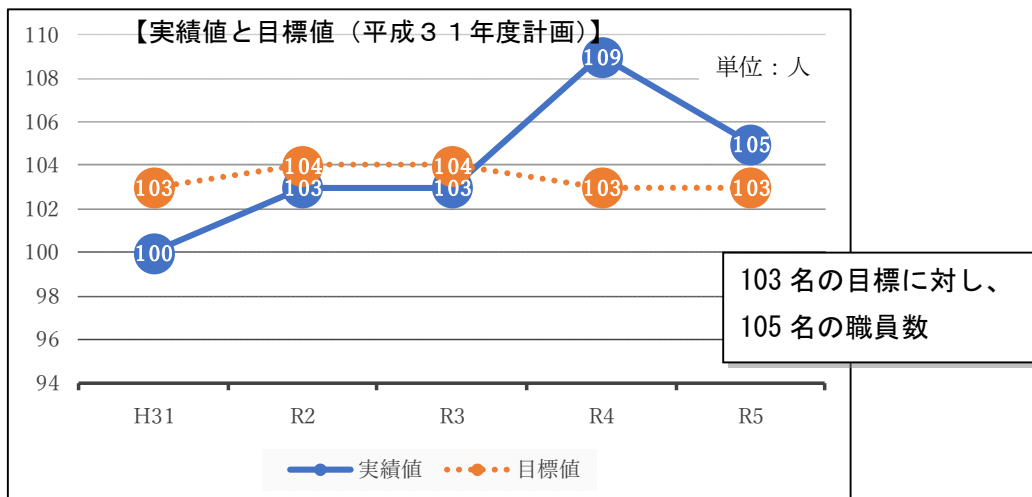
平成18年度の計画では、5年後の目標職員数を98名と定め、目標を上回る純減を達成しました。



また、平成26年度の計画では、向こう5年間の目標職員数を概ね前年度の職員数としましたが、総務、民生部門等の業務増及び研修機会の拡大などに伴い、最終的には目標職員数を超える結果となりました。



直近となる平成31年度の計画では、令和5年度の目標職員数を103名としましたが、庁舎を始めとする施設改修、総合計画策定、コロナ対策等の事業増及び社会人経験者や専門職の採用並びに育休取得の代替などに伴い、職員数は105名となりました。



3. 現在の状況と今後の見込み

(1) 人口と高齢化

令和2年の国勢調査では、本村の総人口は4,575人となっており、平成27年から令和2年にかけて微増となっていますが、平成30年に社人研（国立社会保障・人口問題研究所）から発表された将来推計人口では、令和12年には総人口が4,000人を割る推計となっています。

一方、65歳以上人口は平成2年から増加傾向にあり、高齢化率（総人口に占める65歳以上人口の割合）は令和2年で31.1%となっています。

総人口については、第5次総合計画で位置づけた重点施策を始め、組織横断的な少子化対策を実施することで、令和14年度末の人口指標である

4,800人を目指していますので、必要な事業を継続的に実施していくための人材が必要となってきます。

(2) 定年延長制度

令和5年度から職員の定年は60歳から65歳に、2年に1歳ずつ段階的に引き上げられるため、引上げ期間中の令和5年度から14年度までは、定年退職者が2年に一度しか生じないこととなります。定年引上げ期間中の定員管理については、国の通知に基づき、定員を固定することなく、職員の年齢構成や退職者数の見通しを踏まえた中長期的な観点が必要となります。

【定年延長制度のイメージ】

定年は段階的に引き上げられるため、奇数年度は定年退職が発生しない。

生年月日 (西暦)	定年退職日 (年度末)	定年 年齢 (年度末)	定年退職者なし												
			R5年度 (2023)	R6年度 (2024)	R7年度 (2025)	R8年度 (2026)	R9年度 (2027)	R10年度 (2028)	R11年度 (2029)	R12年度 (2030)	R13年度 (2031)	R14年度 (2032)	R15年度 (2033)		
			61歳					62歳			63歳		64歳		65歳
S38.4.2 ~S39.4.1 (1963)	R7.3.31 (R6年度末)	61歳	60歳	61歳 定年退職	62歳 暫再	63歳 暫再	64歳 暫再	65歳 暫再							
S39.4.2 ~S40.4.1 (1964)	R9.3.31 (R8年度末)	62歳	59歳	60歳	61歳	62歳 定年退職	63歳 暫再	64歳 暫再	65歳 暫再						
S40.4.2 ~S41.4.1 (1965)	11.3.31 (R10年度末)	63歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 定年退職	64歳 暫再	65歳 暫再					
S41.4.2 ~S42.4.1 (1966)	R13.3.31 (R12年度末)	64歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 定年退職	65歳 暫再				
S42.4.2 ~S43.4.1 (1967)	R15.3.31 (R14年度末)	65歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職			
S43.4.2 ~S44.4.1 (1968)	R16.3.31 (R15年度末)	65歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職		

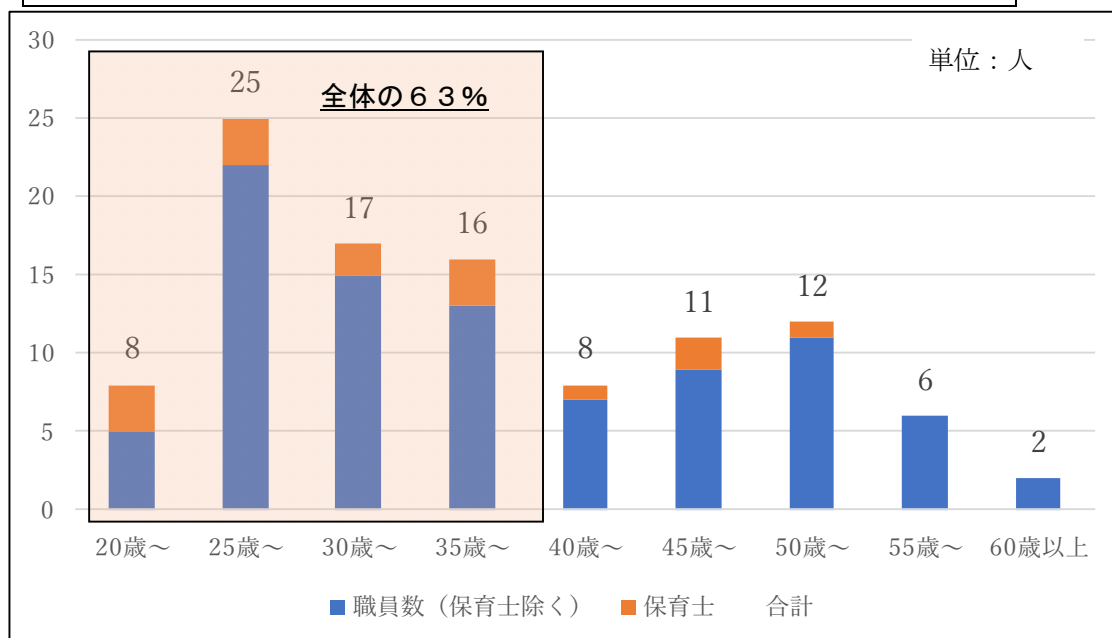
(3) 年齢構成と定年退職者数

保育士については、20歳代から50歳代まで概ね平準化した年齢構成となっていますが、保育士を除いた職員は6割以上が30歳代までの職員となります。逆に40歳代及び55歳以上の職員割合は低いため、定年延長制度の導入とも相まって、今後は定年退職者が出ない年度が複数年続く可能性があります。

したがって、年度ごとの退職者数に併せた新規採用では、職員の採用を行わない年度が続く可能性があり、採用活動の中で適材を安定的に確保することが困難になる恐れがあります。

【職員の年齢構成（R5年度末）】

全体の63%の職員（66名）が30歳代までの職員となっている。



【定年退職者（予定）】

定年引上げ及び55歳以上の職員割合が少ないため、定年退職者が出ない年度が続く可能性がある。

年度	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
定年年齢	60	61	62	62	63	63	64	64	65	65	65	65
定年退職者数	3	0	2	0	2	0	0	0	2	0	0	2

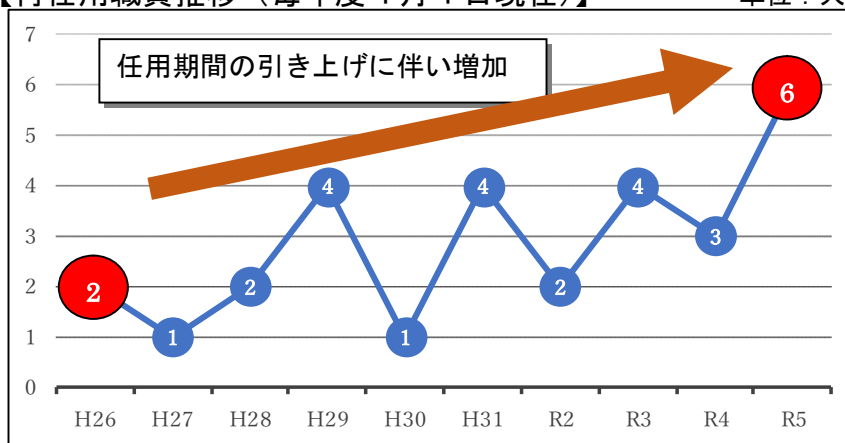
(4) 再任用短時間勤務職員

再任用制度は、平成26年度の制度導入以降、任用期間が段階的に引き上げられていることに伴い増加傾向にあります。

令和5年度からは、定年延長制度に併せて定年前再任用短時間勤務制が導入されたため、再任用を選択する職員が増えることも見込まれます。

【再任用職員推移（毎年度4月1日現在）】

単位：人



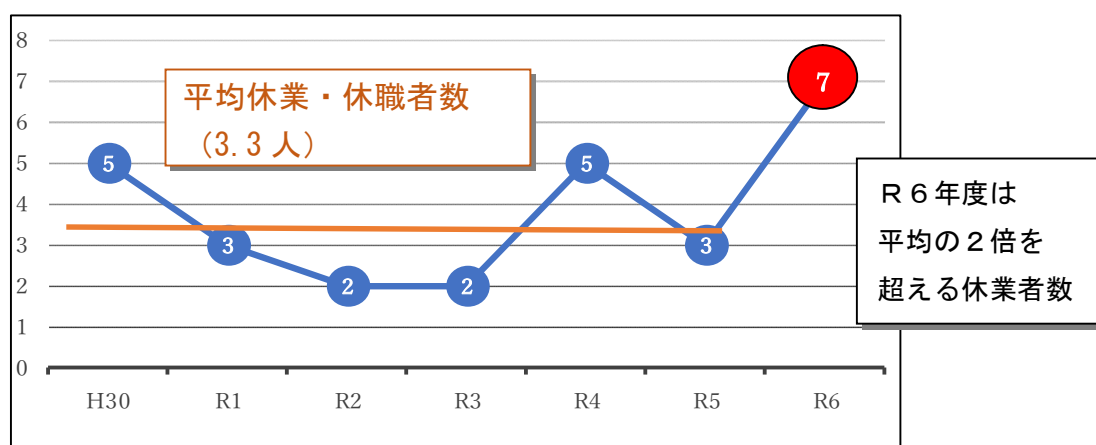
(5) 職員の休業等の状況

近年、休業・休職者数は増加しています。特に育児休業は、5年前と比べると職員の平均年齢も若く、30歳代までの年齢割合も高くなったため結婚出産を迎える職員が増えたことが原因と考えられます。第一子の育休から復職せず第二子の産休・育休を連続して取得する職員もいます。

このため、今後も同程度の育児休業者数を見込む必要があり、加えて、男性職員の育児休業の取得も徐々に増加することが予想され、休業等となる職員数は今後増加することが見込まれます。

【休業・休職者数の推移（毎年度4月1日現在）】

単位：人



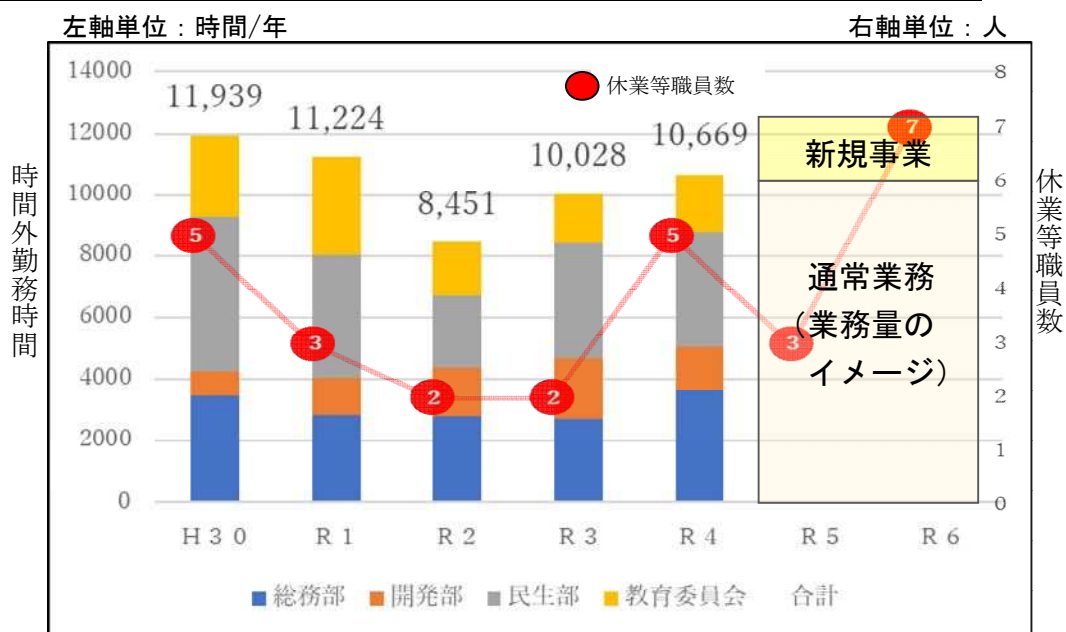
(6) 時間外勤務状況

令和2年度は新型コロナウイルスの影響により多くの行事・イベントが中止となり、時間外も一時的に減少しましたが、令和3年度以降はコロナ対策事業やイベント再開などで業務量が増えたことにより、コロナ前の状況に戻りつつあります。

時間外勤務は全体の業務量や職員の休業・休職の状況に左右される傾向があります。状況変化に併せ適切な人員配置を行うことで時間外勤務の平準化に努めていますが、既述のとおり総合計画に定めた新規重要事業や育児休業者数の状況などを勘案すると、今後は更に時間外勤務の増加が見込まれます。

【時間外勤務時間数と休業等職員数の推移】

今後の新規事業と育児休業者数の状況によっては、時間外の増加が懸念



(7) 類似団体別職員数との比較

類似団体別職員数は、人口と産業構造から類似する市区町村をグループに分け、そのグループ内での人口1万人当たりの職員数の平均値を算出し、職員数の比較を行う参考指標です。

農林水産、商工、教育以外では、類似団体の中では職員数が多い状況となっています。この指標は産業構造と人口規模をもとにした類似団体内での比較であり、本村の特徴となる財政状況や施設数などは考慮されていませんので、一概に判断することができませんが、引き続き、人件費の抑制を図りながら、業務量に応じた適正な人員配置を図る必要があります。

【類似団体との職員数比較】

単位：人

部門			飛島村職員数		類似団体比較	
			R5.4.1	R4.4.1 (a)	修正値 (b)	超過数 (a)-(b)
普通会計	一般行政部門	議会	3	3	2	1
		総務企画	23	25	24	1
		税務	7	7	5	2
		民生	30	30	25	5
		衛生	11	11	7	4
		農林水産	3	3	6	▲3
		商工	1	1	2	▲1
		土木	7	8	6	2
		小計	85	88	77	11
	教育	教育	14	15	17	▲2
合計		99	103	94	9	
公営企業等	下水道		2	2		
	その他		4	4		
	合計		6	6		
総合計			105	109		

財政状況や施設数などは考慮されていない状況では、類似団体より9名多い状態となる

4. 定員管理の目標

(1) 定員管理の基本的考え方

①業務量に応じた適正な管理

第5次総合計画では、防災事業や観光事業、また今後も進展が予想される少子高齢化対策など、様々な課題解決に向けた事業対応が求められています。特に、前期基本計画（令和5年度から令和9年度）では、複数の大規模事業が実施されるため、専門部署を設置し事業推進を図る必要があります。

こうした状況で、事務能率の低下とともに、職員への負荷も大きく心身の故障につながる恐れがある時間外勤務を抑制するためには、業務量に応じた職員の確保が必要となります。

②定年延長制度への対応

令和5年度から職員の定年は60歳から65歳に段階的に引き上げられ、定年退職者は2年に1度しか生じないこととなります。特に本村の場合は55歳以上の職員割合が低いため、複数年度にわたり定年退職者が出ない可能性もあります。

こうした状況で安定的な人材確保と継続的な行政運営を行っていくため、計画期間中の新規採用者については、年度ごとの退職者数等に併せた採用ではなく、退職者の動向を踏まえたうえで、毎年度1名以上の職員採用を実施していきます。

一方、定年延長制度により定年前再任用短時間勤務を選択する職員もいるため、再任用職員は増加する可能性がありますので、一定数が見込まれる再任用職員を有効に活用することで、必要以上の増員を抑制します。

③職員の休業等への対応

職員の休業等への対応としては、任期付職員の採用や再任用職員、会計年度任用職員を登用するなどしていますが、既述のとおり、育児休業者は今後も増加の可能性があります。対応の原則としては、任期付/会計年度任用職員等の臨時的職員であるものですが、業務内容の複雑化や高度化により、今後も全てを対応することは困難であり、常勤職員の時間外勤務の増加を招く恐れがあります。

時間外勤務を縮減し、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を図るためにも、直近で想定される育児休業者数を踏まえた定員計画とします。

(2) 計画期間

この計画は令和6年度から令和10年度までの5年間を計画期間としますが、計画期間中でも職員の任用環境や村の施策事業に併せ、必要に応じた見直しを行います。

(3) 対象となる職員

常勤職員（定年延長職員を含む）を対象とします。なお、職員定数条例において定数の対象外としている職員（育児休業者、派遣職員等）も対象とします。

(4) 職員数の目標

上記「定員管理の基本的考え方」を踏まえ、令和5年度の計画職員数である103名を基準として、令和10年4月1日時点の職員数を110名とします。

全体として、退職者の見込みが少ない状況でも一定程度の採用を継続しながら、安定的な人材確保を図り、同時に、再任用職員を活用し急激な増員を抑え、採用の平準化を図ります。

具体的には総合計画に定める新規事業・重要事業を遂行するため、令和5年度の計画職員数よりも4名増員し、必要な職員配置を行います。

また、仕事と育児が両立できる職場環境を整備するため、直近で想定される育児休業者数を踏まえたうえで、3名の増員を計画し、定常業務の円滑な遂行を図ります。

【年度別計画職員数】

R5年度計画職員数から7名の増員となる110名を目標とする

部門		基準		計画期間					R5計画からR10の増減
		R5計画	R5実績	R6	R7	R8	R9	R10	
一般行政		82	85	86	88	90	89	90	+8
特別行政	教育	15	14	14	14	14	14	14	▲1
公営企業等	農集排	2	2	2	2	2	2	2	±0
	国保・介護	4	4	4	4	4	4	4	±0
合計		103	105	106	108	110	109	110	+7
再任用職員			6	7	8	4	6	5	－
新規採用者数（計画）				11					

(5) 定員管理の手法

①柔軟で効率的な組織の編成

部や課を横断する協力体制や兼務体制の構築及び必要に応じた職員配置や専門部署の設置など、村の各種計画や社会情勢等の変化に併せ、柔軟で効率的な組織の編成のもと人材活用を図ります。

②業務の効率化推進

今後も多様化する行政サービスに対応するため、業務の民間委託やデジタル化を推進し、併せて業務の削減や縮小のため事務事業の見直しを行います。

③多様な任用形態の活用

再任用職員や会計年度任用職員を始め、多様な任用形態を活用することで、ワーク・ライフ・バランスを推進しながらも、安定した行政サービスの提供を可能とする組織環境を整備します。

④人材確保と育成の推進

年度ごとの退職者数に囚われず中期的な計画のもと、効果的な広報活動による採用職員の募集を行い優秀な人材確保を図ります。特に専門職においては、退職者の動向を勘案し計画的な採用を図ります。また、職員派遣を継続するなど研修機会を増やすことで、人材育成に努めます。