

# 第 5 次国頭村定員適正化計画

平成 3 0 年度～平成 3 4 年度

国 頭 村

## 目 次

1 定員適正化計画策定の趣旨	・ ・ ・ ・ ・	1
2 本村の職員数の現状	・ ・ ・ ・ ・	2
(1) 職員数の推移	・ ・ ・ ・ ・	2
(2) 人口割合からみた本村の職員数	・ ・ ・ ・ ・	2
(3) 財政状況からみた人件費等の割合	・ ・ ・ ・ ・	2
(4) 類似団体との比較	・ ・ ・ ・ ・	3
3 定員管理における課題	・ ・ ・ ・ ・	4
4 定員適正化計画について	・ ・ ・ ・ ・	4
(1) これまでの定員管理の取り組み事項	・ ・ ・ ・ ・	4
(2) 定員管理の現状分析及び課題	・ ・ ・ ・ ・	5
5 定員適正化計画の内容	・ ・ ・ ・ ・	5
(1) 計画期間	・ ・ ・ ・ ・	5
(2) 対象部門	・ ・ ・ ・ ・	5
(3) 数値目標	・ ・ ・ ・ ・	5
(4) 定員適正化向けての基本方策	・ ・ ・ ・ ・	6
(5) 主な定員適正化手法の概要	・ ・ ・ ・ ・	6
(6) 定員適正化計画の年次別計画等	・ ・ ・ ・ ・	7
6 定員適正化計画の進行管理	・ ・ ・ ・ ・	8

## 1 定員適正化計画策定の趣旨

本村では、平成16年に「第3次国頭村行財政改革大綱」を策定し、社会情勢の変化に対応した簡素で効率的な行政システムの確立へ向け行財政改革を進め、定員管理についても人件費の増加抑制を図りつつ、職員の適正配置により人材を活かすよう取り組んできましたが、金融不安による景気の減退や急速な少子高齢化の進行など、本村を取り巻く情勢は依然として厳しいものがあります。

第3次行財政改革大綱の計画期間は、平成17年度から21年度までとなっていました。引き続き「第4次国頭村行財政改革大綱」と整合した取組が平成22年度から平成26年度行われてきたが、このような状況下にあって、村民ニーズに柔軟に対応しつつ健全な財政基盤を維持していくためには、引き続き行財政改革を進めるとともに、事務事業の効率化、組織・機構の簡素合理化、民間委託等の活用等、スクラップ・アンド・ビルドの徹底を図り、数値目標を掲げた定員適正化計画を着実に実行しつつ、適宜、見直しを行い、人員の不必要な膨張を規制することを目的とした定員管理は、そのための大きな手段となり、限られた人的資源や財源を有効に活用していく必要があります。

しかしながら、沖縄振興特別推進交付金、地方創生等事務量も増える中、団塊の世代の退職により即戦力の低迷も考慮しなければなりません。長引く景気低迷等により村税収入の伸びが期待できないほか、国庫補助金の削減、地方交付税の見直し、国から地方への権限移譲の影響等により、本村の行財政環境は極めて厳しい状況にあります。

引き続き行政の見直しを推進し、村民の要請等に弾力的かつ迅速に対応するなど、人件費の抑制により経費の節減を図る観点から、定員の適正管理を効果的に推進するために、平成30年度から平成34年度までの5年間を取り組み期間とする「第5次国頭村行政改革大綱」と整合した新たな定員適正化計画を策定するものであります。

## 2 本村の職員数の現状

### (1) 職員数の推移

平成 24 年 4 月 1 日の職員数は、104 人、平成 29 年 4 月 1 日現在の職員数は、103 人で、5 年間で 1 人減少しています。

部門別に見ると、一般行政部門で業務の増に伴い商工・土木職員が 2 人増加、教育行政部門で 3 人減少しています。

部門別定員管理の状況(単位：人)

部 門	区 分	H24	H25	H26	H27	H28	H29
一 般	職員数	79	77	80	79	81	81
	対前年増減	△1	△2	3	△1	2	0
教 育	職員数	19	20	18	17	17	16
	対前年増減	△1	1	△2	△1	0	△1
公 企 (公営企業)	職員数	6	6	6	6	6	6
	対前年増減	0	0	0	0	0	0
合 計	職員数	104	103	104	102	104	103
	対前年増減	△2	△1	1	△2	2	△1

### (2) 人口割合からみた本村の職員数

本村は、これまでも行財政改革を推進し、定員の適正化に取り組んできた結果、平成 29 年 1 月 1 日現在の住民基本台帳人口 4,949 人に対し、職員 1 人当たりの住民数は、一般行政部門では、61.0 人、教育行政部門では、309.3 人、公営企業部門では、824.8 人、全職員では、48 人となっています。

職員数と職員一人当たりの人口(単位：人)

年 度	住基人口	職員数（教育長含む。）				職員 1 人当たりの人口			
		一般	教育	公企	職員計	一般	教育	公企	職員計
H24	5,267	79	19	6	104	66.7	277.2	877.8	50.6
H25	5,194	77	20	6	103	67.5	259.7	865.7	50.4
H26	5,132	80	18	6	104	64.1	285.1	855.3	49.3
H27	5,013	79	17	6	102	63.5	294.9	835.5	49.1
H28	5,006	81	17	6	104	61.8	294.4	834.3	48.1
H29	4,949	81	16	6	103	61.0	309.3	824.8	48.0

### (3) 財政状況からみた人件費等の割合

平成 28 年度普通会計決算における人件費は、824,779 千円で、歳出総額 6,013,344 千円に占める割合は 14.0%であり、5 年前と比較して 134,185 千円、決算額構成比では 5.1%減少しています。

経常収支比率は、5 年前と比較して 2.4%減少しています。賃金や委託料は、541,899 千円で、5 年前と比較して 194,201 千円増加しています。

普通会計決算額の推移(単位：千円：％)

区分 年度	歳出総額 A	人件費 B	決算額 構成比 $B/A \times 100$	経常一般 財 源 等	経常収支 比 率
H23	5,014,510	958,964	19.1	913,926	28.5
H24	5,467,213	928,501	16.9	882,525	27.6
H25	5,528,718	888,020	16.1	839,698	25.8
H26	5,650,062	872,773	15.4	857,091	27.1
H27	6,334,259	824,419	13.0	808,698	24.9
H28	6,013,344	824,779	14.0	810,613	26.1

※経常一般財源等とは、毎年度連続して経常的に収入され、自由に使用できる財源のことをいう。地方税、地方交付税、地譲与税等

※経常収支比率とは、財政構造の弾力性を表す比率をいう。人件費、扶助費、公債費等の経常的経費に、地方税、地方交付税、地方譲与税等の一般財源がどの程度充当されたかをみる指標である。

一般会計決算における賃金、委託料の推移(単位：千円：％)

区分 年度	賃 金		委託料		賃金＋委託料	
	決算額	構成比	決算額	構成比	決算額	構成比
H23	128,754	2.6	218,944	4.4	347,698	6.9
H24	147,799	2.7	225,752	4.1	373,551	6.8
H25	158,081	2.8	205,407	3.7	363,488	6.5
H26	147,523	2.6	244,409	4.3	391,932	6.9
H27	149,568	2.4	334,800	5.3	484,368	7.6
H28	156,373	2.6	385,526	6.4	541,899	9.0

(4) 類似団体との比較

本村と類似の団体は、全国で 109 町村あり、大部門で類似団体と比較した場合、普通会計の平成 29 年 4 月 1 日の単純値で 22 人、修正値で、18 人上回っています。単純値で超過数が多い部門では、総務・企画部門 5 人、民生と農林水産部門 4 人となっています。

大部門での類似団体との比較(平成 29 年 4 月 1 日現在)(単位：人：％)

大部門（定員モデル試算部門）	職員数 A	単純値× 住基人口 ／10000 B	修正値× 住基人口 ／10000 C	類似団体超過数		類似団体超過率	
				単純値 D(A－B)	修正値 F(A－C)	単純値 D／A× 100 (％)	修正値 F／A× 100 (％)
議 会	3	1	1	2	2	66.7	66.7
総務・企画	24	19	18	5	6	20.8	25.0
税 務	6	5	5	1	1	16.7	16.7
民 生	18	15	15	4	4	21.1	21.1
衛 生	7	7	8	△1	△2	△16.7	△33.3
農林水産	13	9	10	4	3	30.8	23.1
商 工	4	2	2	2	2	50.0	50.0
土 木	6	6	4	0	2	0.0	33.3
一般行政計	81	63	63	17	18	22.2	22.2
教 育	16	12	17	5	0	29.4	0.0
普通会計計	97	75	80	22	18	21.4	18.4

※類似団体職員数とは、全町村 を人口(5千人ごとに5区分)と、産業構造(3区分とし15類型)にグループ分けし、そのグループごとに普通会計部門の職員数の人口1万人あたりの数値を算出し、定員管理分析の指標としているものである。なお、本村の類似団体の基準は下記のとおりとなっている。 人口：5千人以上1万人未満 産業構造： 第Ⅱ次、第Ⅲ次産業の就業人口の構成比が80% 未満

※単純値、修正値とは、その団体の大まかな状況を把握する場合には単純値を、実際の職員配置を反映させた状況を把握する場合には修正値を用いる。

### **3 定員管理における課題**

本村においては、少子・高齢化対策等が課題として残されているが、引き続き従来からの定員適正化の手法により、その抑制に努めていくものとし、団塊の世代の退職により、人事配置、責任体制等行政運営上で支障をきたさぬよう配慮する中で、多様化する住民ニーズに的確に応えていくためには、行財政はどうあるべきか、真剣な取り組みが必要であります。

しかし、沖縄振興特別推進交付金や地方創生事業等業務も多忙になり職員への業務負担もあり、また、計画期間内には、新庁舎建設及び幼保連携型認定こども園の開園も控え、計画的な人材の確保が急務である中、行政サービスの低下を招かない様に適正な定員管理に努める必要があります。

### **4 定員適正化計画について**

#### **(1) これまでの定員管理の取り組み事項**

本村のこれまでの定員管理については、「国頭村行政改革大綱(平成8年策定)」に基づき、定員適正化計画を策定し、事務事業の見直し、民間委託、OA化の推進等により順調に定員の適正化に努めてきました。その後も次にわたる計画に基づき、柔軟かつ弾力的な組織機構の構築を進めた結果、継続的に一定の成果を上げてきました。

平成16年に定めた「第3次国頭村行財政改革大綱」に基づく数値目標を視野に入れ、これと整合性を保つ「第3次国頭村定員適正化計画」を策定し、定員の適正化を徹底した結果、数値目標であった10人純減を達成しました。

引き続き平成22年度に「第4次国頭村定員適正化計画」を策定し、定員の適正化を徹底したが、権限移譲や番号制度等又、沖縄振興特別推進交付金、地方創生事業等業務量も増えることにより策定数値目標を達成する事ができませんでした。

部 門	区 分	第 3 次 計 画					第 4 次 計 画				
		H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
一 般	職員数	83	81	78	78	77	81	80	79	77	79
	対前年増減数	△3	△2	△3	0	△1	4	△1	△1	△1	2
教 育	職員数	27	26	27	24	22	20	20	19	20	18
	対前年増減数	0	△1	1	△3	△2	△2	0	△1	1	△1
公 営	職員数	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6
	対前年増減数	0	0	△1	0	0	0	0	0	0	0
総合計	職員数	117	114	111	108	105	107	106	105	104	103
	対前年増減数	△3	△3	△3	△3	△3	2	△1	△1	△1	△1

## (2) 定員管理の現状分析及び課題

本村は、広域な面積を有していることなどから、類似団体と比較して、主に次の部門で職員数が超過している状況にあります。

特に、民生、農林水産及び総務・企画部門における超過率が高く、全般にわたって本村の職員数が超過している状況にあることから、組織のあり方の検討、超過部門における定員の適正化を図りつつ、重点的に職員を配置する必要があります。

部 門	超 過 理 由
民 生	保育所が2か所あり、保育士職員が特に多い状況となっています。今後、認定こども園の開園に向けて更なる職員の確保が必要となります。
農林水産	村土の大部分が山林原野で占められていることなどから、農林水産部門に従事する職員数が他自治体に比べて多い状況となっています。
総務・企画	世界自然遺産推進・振興策推進等の重点施策の遂行のため室を設置し、職員数が多い状況となっています。

## 5 定員適正化計画の内

### (1) 計画期間

計画期間を平成30年度から平成34年度の5年間とします。

### (2) 対象部門

一般行政部門、教育行政部門及び公営企業等会計部門の全部門を対象とし、平成29年4月1日現在の職員数を起点とします。

### (3) 数値目標

定員適正化の数値目標については、定員モデル、類似団体との比較、さらには現下の極めて厳しい行財政環境及び「第5次国頭村行政改革大綱」における諸施策の実現のために必要な人員配置を勘案し、計画期間内に

「平成29年4月1日現在の総職員数から5年間で9人(8.7%)の職員増を図る」  
平成29年4月1日現在職員数 (103人)  
平成34年4月1日目標職員数 (112人)

#### (4) 定員適正化に向けての基本方策

定員適正化の数値目標を実現していくため、次の基本方策に基づき、定員の適正化を推進していくものとします。

##### ①組織力の向上

職員数の適正化に取り組みつつ、複雑多様化する行政需要に的確に対応した村政運営を推進するため、職員一人ひとりの能力開発や意欲と能力を引き出す人材育成を推し進め、限られた人材の能力を最大限に活用することで組織全体のパフォーマンス向上を図ります。

##### ②全事業総点検の実施

限られた人員や財源を必要な事業に効果的に投入していくため、社会情勢や村民の価値観の変化などを見極めつつ、事務事業の最適化を図るシステムを構築し、すべての事業について総点検を行い、事務事業の見直しや簡素・効率化、類似する事務事業の整理統合を図るとともに、行政需要が増大する分野においても、スクラップ・アンド・ビルド方式及びサンセット方式の徹底により、ピーク時に合わせて配置になっている職員の適正化に努めます。

##### ③アウトソーシングの推進

民間に委ねた方がコスト削減や質の向上が図れるなど、より効率的にサービスの提供が可能なものについては、業務委託、指定管理者制度、PFI、民営化、村民や団体等との事業協力など最適なアウトソーシング手法を見極め、積極的に外部委託化の推進を図り、村民と行政との連携・協働の推進を進めていきます。

##### ④組織機構の見直し

業務改革と効率化を図りながら、組織のフラット化を進め、組織力の低下防止や関係部署間の調整機能を強化するため、組織を補完するスタッフ職制などを検討します。

##### ⑤多様な任用制度の活用

常勤の正規職員は、原則として、公権力の行使、政策の企画立案、方針決定等の判断業務及び裁量的要素のある非定型業務に従事することを基本とし、定型業務その他業務については、再任用職員、非常勤嘱託員、臨時職員等の活用を図るなど、業務内容に適した多様な任用制度の活用を進めます。

※スクラップアンドビルド方式とは、採算や効率の悪い事業・部門を整理し、新たな事業・部門を設けること。

※サンセット方式とは、行政機関の設置や事業費の計上について、終期を設定する方法であり、新たな措置が講じられない限り、その事業等は自動的に廃止される。

#### (5) 主な定員適正化手法の概要

##### ①行政機構改革による組織、職制及び職務権限の見直し

簡素で効率的な行政組織の確立と、新たな行政課題に柔軟に対応できる仕組みを構築するため、全庁的な組織・機構の見直しを図ります。



②事業のスクラップ・アンド・ビルド方式及びサンセット方式の徹底

行政評価システムの導入検討を図り、より成果を重視した行財政運営を図るとともに、全ての事務・事業について絶えず見直しに取り組み、スクラップ・アンド・ビルドを徹底します。

③民間委託・指定管理者制度の活用

民間への委託や指定管理者制度の活用が適当である事務事業や施設管理については、積極的に導入し、効率的、効果的な公共施設の管理運営に努めます。

④応援体制の確立

組織横断的な行政課題への取り組みや一時的な業務増への対応については、プロジェクト・チームの設置や全庁的な応援体制による取組みを行う中で柔軟な対応を図ります。

⑤時間外勤務の平準化及び縮減

時間外勤務が恒常化している部署もあり、個人により、また所属により大きな差があるため、職員間の事務量の均衡・平準化を図ります。

⑥臨時職員等の活用

現業職については、各職種ごとに検討を加え、今後も臨時職員化、嘱託員化等により、原則として欠員の補充は行いません。

⑦村民と行政との連携・協働の推進

福祉や防災、環境など、各分野での村民活動、村民参画の促進を図り、多様化する住民ニーズに的確に対応しながら、効率的な行政サービスの提供を図ります。

⑧職員の意識改革

人材育成基本方針に基づき、職員一人ひとりの意識改革を図り、自主性・主体性を高めるとともに、組織的な能力開発を進め、組織の総合力の強化を図ります。

## (6) 定員適正化計画の年次別計画等

① 定員適正化計画の年次別計画

計画期間内における年次別・部門別の職員数の推移は次のとおりであります。

部 門	増減等	H29, 4, 1	H30, 4, 1	H31, 4, 1	H32, 4, 1	H33, 4, 1	H34, 4, 1	30～34計
一 般	職員数	81	84	70	70	69	68	－
	増減	1	3	△14	0	△1	△1	△13
教 育	職員数	16	18	36	38	38	38	－
	増減	0	2	18	2	0	0	22
公 企	職員数	6	6	6	6	6	6	－
	増減	0	0	0	0	0	0	0
合 計	職員数	103	108	112	114	113	112	－
	増減	1	5	4	2	△1	△1	9

② 計画期間内における採用・退職者数の見込み

定員適正化の年次別計画により、計画期間内における採用・退職者数の見込みは次のとおりとなります。

年度	H29	H30	H31	H32	H33	H34	30～34計
採用者数	11	10	7	5	2	1	25
退職者数	7	3	3	3	3	2	14
増 減 数	4	7	4	2	△1	△1	11

## 6 適正化計画の進行管理

定員適正化計画については、全庁を挙げて取組みを積極的に推進することなどにより、その実現を図ることとし、定員適正化の進捗状況については、部門別に適切に管理し、毎年ホームページ等で公表するものとします。

定員適正化計画の進行管理に当たっては、社会経済情勢の変化を十分踏まえ、進捗状況に応じて、その成果を適切に反映しながら随時計画を見直すこととし、更なる定員の適正化に努めるものとします。