

第6次 国頭村定員適正化計画

令和5年度 ～ 令和9年度

令和 5 年 6 月

国 頭 村

目 次

1 定員適正化計画策定の趣旨	1
2 職員数の現状	1
(1) 職員数の推移	1
(2) 職員数の構成（年齢別）	2
(3) 人口割合からみた職員数	3
(4) 類似団体との比較	3
(5) 定員管理調査による比較	4
(6) 財政指標の推移	5
3 定員管理の現状分析	5
4 定員適正化計画	5
(1) 基本方針	5
(2) 計画期間	6
(3) 数値目標	6
(4) 定員適正化に向けた基本方策	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
5 定員適正化計画の進行管理	7

1 定員適正化計画策定の趣旨

本村を取り巻く状況は、人口減少・高齢化が進行し、社会経済情勢も目まぐるしく変化しています。また、行政需要が多様化するなか、令和5年3月には「第6次国頭村行政改革大綱」を策定し、行政運営の合理化や効率化、人材育成・資質向上・意識改革に取り組んでいるところであります。

職員数の適正化についても、これまで5次にわたり定員適正化計画を策定し、行政改革との整合を図り、適正な定員管理を推進してきました。

今後も引き続き、行政改革の取組みとあわせ、適正な定員管理を推進するため、第6次国頭村定員適正化計画を策定します。

2 職員数の現状

(1) 職員数の推移

平成29年4月1日の職員数は、103人、令和4年4月1日現在の職員数は、112人で、5年間で9人増加しています。

部門別に見ると、一般部門で8人、教育部門で1人の増となっています。令和4年度からは、企画商工観光課が企画政策課と商工観光課へ、世界自然遺産推進室が環境保全課へ、振興策推進室が廃止となり1課増となっています。

部門別定員管理の状況

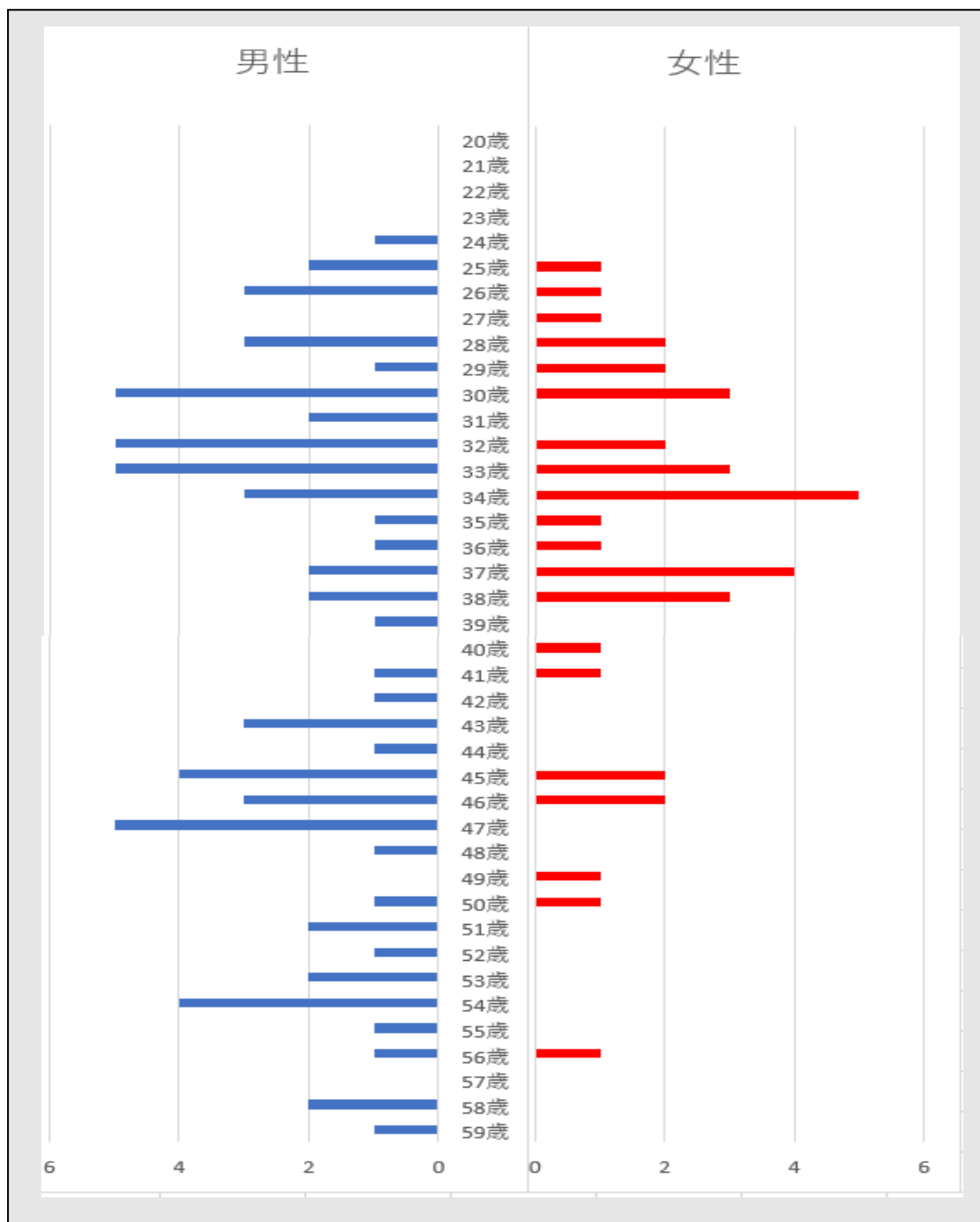
(単位：人)

部 門	区 分	H29	H30	R 元	R2	R3	R4
一 般	職員数	81	84	82	85	88	89
	対前年増減	0	3	△2	3	3	1
教 育	職員数	16	18	23	22	19	17
	対前年増減	△1	2	5	△1	△3	△2
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	103	108	111	113	113	112
	対前年増減	△1	5	3	2	0	△1

(2) 職員数の構成（年齢別）

本村の職員の平均年齢は、38.9歳となっています。年代別で見ると20代が17人、30代が49人、40代が26人、50代が17人で30代が最多となっています。また、男女別では男性71人、女性38人で女性の割合は34.8%となっています。

職員数合計：109人（令和4年4月1日時点）



※再任用職員、任期付職員、指導主事は除く

(3) 人口割合からみた職員数

本村の職員数を人口割合からみた場合、令和4年1月1日現在の住民基本台帳人口4,596人に対し、職員1人当たりの人口は、一般行政部門で51.6人、教育行政部門で270.4人、公営企業部門で766人、全職員では41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				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
H29	4,949	81	16	6	103	61.0	309.3	824.8	48.0
H30	4,871	84	18	6	108	58.0	270.6	811.8	45.1
R1	4,746	82	23	6	111	57.9	206.3	791.0	42.8
R2	4,673	85	22	6	113	55.0	212.4	778.8	41.4
R3	4,615	88	19	6	113	52.4	242.9	769.2	40.8
R4	4,596	89	17	6	112	51.6	270.4	766.0	41.0

(4) 類似団体との比較

類似団体とは、人口と産業構造を基準に類似した市町村を示したもので、本村は町村の「I-2」（全国94団体、人口5千人未満、産業構造Ⅱ次、Ⅲ次80%以上かつⅢ次60%以上の団体）に属しています。

その中で4千人以上、5千人未満の町村は12団体あり、人口千人あたりの職員数（普通会計）で比較すると約4.7人上回っています。

【類似団体との比較】

(単位：人)

	住基人口 (R4.1.1)	職員数（普通会計） (R4.4.1)	人口千人あたり 職員数（普通会計）	職員1人あたり 人口数（普通会計）
国頭村	4,596	106	23.0	43.3
類似団体平均	4,644	85	18.3	54.6

※総務省資料：類似団体別職員数の状況より（令和5年3月時点の資料）

(5) 地方公共団体定員管理調査による比較

本村と類似の団体は、全国で94町村あり、大部門で類似団体と比較した場合、普通会計の令和4年4月1日の単純値で△9人、修正値で△23人下回っています。部門別の職員数の増減については、町村ごとの実態によりばらつきがあると考えられます。

大部門での類似団体との比較（令和4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	2	2	3	0	△1	0	△50.0
総務・企画	27	34	36	△7	△9	△25.9	△33.3
税務	6	6	6	0	0	0	0
民生	25	20	22	5	3	20	12
衛生	4	12	13	△8	△9	△200	△225
農林水産	14	9	13	5	0	35.7	7.1
商工	5	5	4	0	1	0	20
土木	6	10	7	△4	1	△66.7	△16.7
一般行政計	89	98	104	△9	△1	△10.1	△16.9
教育	17	15	25	2	△8	11.8	△47.1
普通会計計	106	115	129	△9	△23	△8.5	△21.7

※地方公共団体定員管理調査より

※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。

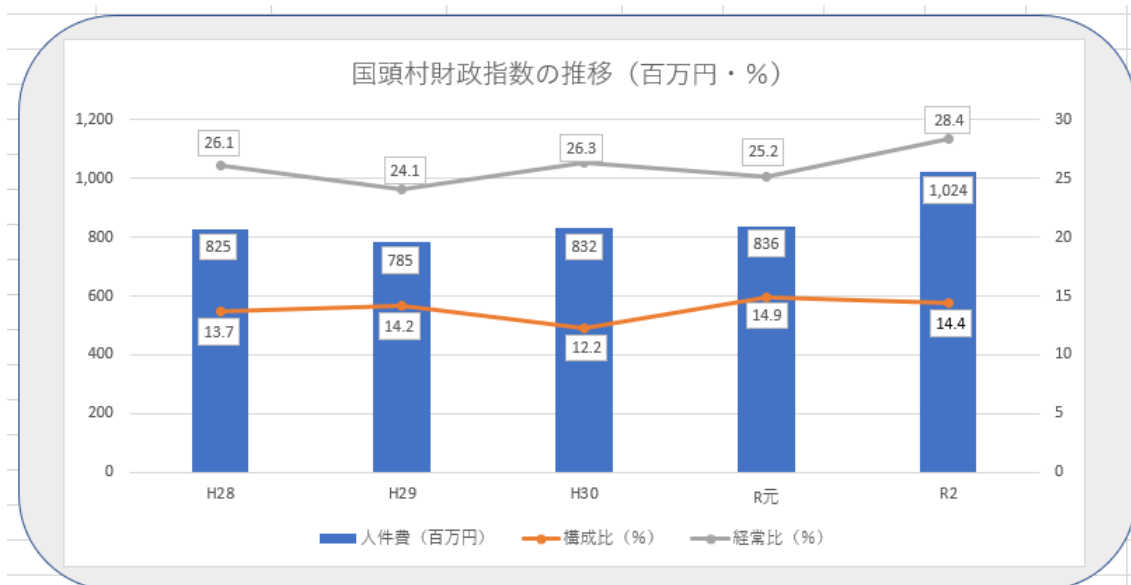
人口：5千人未満

産業構造：第Ⅱ次、第Ⅲ次80%以上かつⅢ次60%以上の団体

※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。

(6) 財政指標の推移

予算規模にあわせて、人件費、構成比（歳出に占める人件費の割合）及び経常費（経常経費収支比率に占める人件費の割合）は増減を繰り返し、上昇傾向にあります。令和 2 年度については、物件費に計上されていた臨時職員の賃金が会計年度任用職員の給料・報酬として人件費に計上されることによる増加となります。



※沖縄県市町村概要より（令和 4 年 3 月時点の資料）

- 人件費 歳出に占める人件費の額
- 構成比 歳出に占める人件費の割合
- 経常費 経常経費収支比率に占める人件費の割合

3 定員管理の現状分析

定員管理の現状としては、退職者の状況を踏まえ、会計年度任用職員の配置や民間企業からの派遣人材の活用を通して職員の定員管理を実施しています。今後は、定年延長にあわせた職員の新規採用を検討することが求められ、様々な実態を踏まえた定員管理が必要となります。また、長期療養休暇など職員の心身の健康についても組織全体で考えていく必要がある重要な課題となっています。

4 定員適正化計画

(1) 基本方針

定員の適正化を推進するにあたっては、社会経済情勢の変化や行政需要の多

様化に対応するとともに、令和 5 年 3 月に策定した「第 6 次国頭村行政改革」と整合を図り、デジタル化による業務の効率化・合理化を進め、職員数の適正化を図ります。

(2) 計画期間

計画期間を令和 5 年度から令和 9 年度の 5 年間とします。

(3) 数値目標

定員適正化の数値目標については、類似団体との比較などを通して適正な職員数の把握に努めます。また、「第 6 次国頭村行政改革大綱」に基づき、諸施策の実現に必要な人材確保に努め、職員定数（114 人）の範囲内で柔軟に対応します。

(4) 定員適正化に向けた基本方策

適正な職員数を管理していくため、次の基本方策に基づき、定員の適正化を推進します。

(5) 主な定員適正化手法の概要

① 組織の再編成

村民ニーズや新たな行政課題に柔軟に対応し、機能的かつ効率的な組織機構の構築を図ります。

② 事務事業の整理・合理化

総合計画や総合戦略で掲げる諸施策を評価（PDCA サイクルの実施）整理する事により、事務事業の合理化を図ります。

③ 全庁的な推進体制の構築

横断的な取り組みが必要な SDGs の推進など全庁的な推進体制を構築し、教育、福祉、社会資本整備など一体的に取り組み、効果的・効率的な行政運営を図ります。

④ 協働の推進

地域の課題やニーズに対して、村民、各種団体、事業者、行政が協働し、一体となって取り組み、効果的な行政運営を図ります。

⑤ 自治体 DX の推進及び導入（BPR の取り組み）

書面規制、押印、対面規制を見直すとともに、行政手続きのデジタル化に向けた取り組みを推進し、業務の効率化を図ります。

⑥ 民間委託等の推進

民間委託の進んでいない分野の点検を行い、また、指定管理者制度を導入している施設の検証を行い、行政運営の効率化を図ります。

⑦ 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・部門別の職員数の見込みは次のとおりです。

部 門	増減等	R4,4,1	R5,4,1	R6,4,1	R7,4,1	R8,4,1	R9,4,1	R5~R9 計
一 般	職員数	89	85	87	87	89	90	-
	増減	0	△4	2	0	2	1	1
教 育	職員数	17	17	17	17	17	17	-
	増減	0	0	0	0	0	0	0
公 企	職員数	6	7	7	7	7	7	-
	増減	0	1	0	0	0	0	1
合 計	職員数	112	109	111	111	113	114	-
	増減	0	△3	2	0	2	1	2

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です。

年度	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R5~R9 計
採用者数	4	2	2	2	2	1	9
退職者数	5	0	2	0	0	0	2
増 減 数	△1	2	0	2	2	1	7

5 適正化計画の進行管理

定員適正化計画については、組織全体で取組みを推進することとし、年次別計画など進捗状況を広く村民に公表します。また、進行管理にあたっては、社会経済情勢の変化や行政需要の多様化を踏まえ、その取組みや年次別計画など適宜見直しを行い、適正な定員管理に努めます。