

徳之島町職員定員管理計画

令和3年4月

徳之島町

目 次

1. 策定の趣旨	1
2. 定員管理の現状	1
(1) 職員数の推移	2
(2) 部門別職員数の推移	4
(3) 職員の年齢構成	5
(4) 今後の退職予定者数	6
3. 奄美群島他市町村との職員数の比較	6
4. 定員管理計画の期間及び目標	7
(1) 計画期間	8
(2) 定員管理適正化目標（目標とする職員数）	8
(3) 職員採用計画	15
(4) 計画の公表	15

1. 策定の趣旨

本町では、これまで行政改革大綱等を踏まえ、事務事業や行政組織機構の見直し、職員の採用抑制などの取組み等により、行財政改革を推進してきました。

その一方で、地方分権の推進、社会経済情勢の変化、複雑・多様化する町民ニーズへの対応等により、本町が担う業務量は年々増大の一途をたどり、職員一人ひとりに係る負担が増え続けています。また、今後予想される本格的な人口減少、少子高齢化の進行など、本町の行政運営を取り巻く環境が大きく変化する中で、引き続き、持続的な発展を成し遂げていくためには、不断の行財政改革により山積する行政課題等に迅速かつ柔軟に対応できる体制整備を図りながら、町民サービスの一層の向上に努めていく必要があります。

このため、今回、徳之島町定員管理計画を作成し、職員の計画的な確保及び適正配置を推進することにより、より一層効率的な行政運営を目指します。この計画は令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間として策定していますが、財政状況や行政需要等による大きな変化がある場合にはその時点で見直しを行うこととします。

2. 定員管理の現状

(1) 職員数の推移

平成17年度以降の本町の職員数の推移を見てみると、平成17年度の197人をピークに令和2年度時点で183人と14人の減となっています。

平成22年度に策定した行政改革大綱では、平成23年度から平成27年度までの5年間で13人を減員して150人体制とする中期目標を掲げていました。この中期目標の達成に当たっては、母間保育所・給食センターの民間委託、建設課と都市開発課、耕地課と農林水産課、農林水産課と農業委員会、学校教育課と社会教育課、総務課と選挙管理委員会の統合、保健福祉課の分割、地域営業課の新設等を行うこととなっていました。

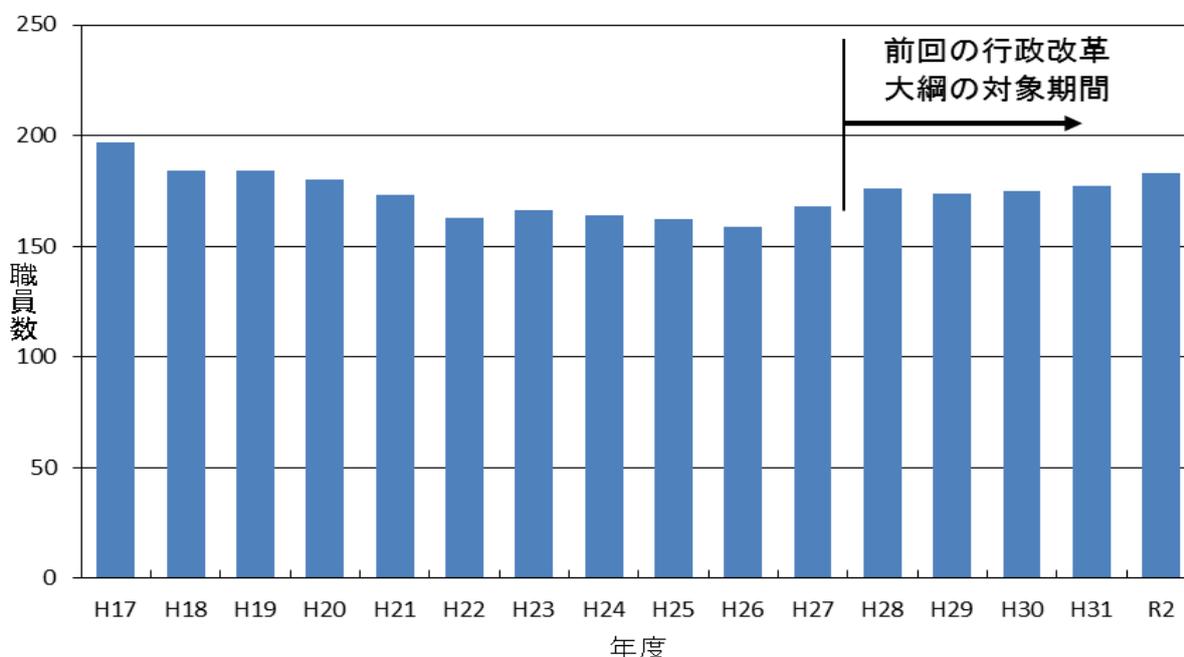
しかしながら、

- ①これまでの行財政改革の中で、特別養護老人ホーム「徳寿園」、文化会館、総合運動公園の民間委託や産業振興課の統廃合などの必要な行政組織機構の見直しは既に行われており、前回の行政改革大綱を踏まえ、更なる検討を行った結果、建設課と都市開発課の統合のみとなったこと
- ②各種行政課題への対応として、
 - 東日本大震災、平成24年度の徳之島での台風災害を踏まえた緊急時の対応など防災対策の強化、
 - 世界自然遺産登録に向けた取組み、
 - 地方創生に向けた取組み、

○教員免許を有する町職員の小規模校等への派遣による学力向上対策、
 ○臨時職員で対応せざるを得なかった幼稚園教諭や保育士の確保、
 ○北部地域振興への取組み
 等の課題への対応が必要となったこと
 などから、実際の職員数は令和2年度で183人となっています。

【表1】平成17年度からの職員の推移

年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2
職員数	197	184	184	180	173	163	166	164	162	159	168	176	174	175	177	183



【図1】平成17年度からの職員の推移

(2) 部門別職員数の推移

上記(1)の職員数を、部門別に区分し推移を見てみると、表2のとおりです。

①普通会計部門

議会、総務、税務等の一般行政部門に教育部門を加えた普通会計部門では、平成17年度の157人、令和2年度では166人と9人の減となっています。平成23年度に完全に民間委譲した特別養護老人ホーム「徳寿園」職員が公営企業会計部門に移行した後の平成17年度と比較しても23人の減となっています。減員となった主な要因としては、給食センターの調理員の非常勤職員化による調理職員の減、

都市計画課と建設課の統合等による土木・建築職員の減等があげられます。

また、普通会計部門全体の職員数が増になる中で、本町の自主財源確保のための税務部門の強化、世界自然遺産登録に向けた取組みのための商工部門の強化などもあり、本町が抱える課題に的確に対応できるよう部門ごとに職員の配分を固定化させず、適正な職員の配分を行っています。

②公営企業等会計部門

水道、下水道等の公営企業等会計部門では、平成17年度の40人をピークに令和2年度では17人と23人の減となっています。減員となった主な要因としては、普通会計部門でも触れた特別養護老人ホーム「徳寿園」の民間委譲があげられます。

また、公営企業等会計部門全体の職員数が減になる一方で、本町亀津・亀徳地域の下水道供用範囲区域の拡大に伴い、下水道部門の職員が増となっています。

【表2】部門別・職種別職員数の推移

部 門		区 分																
		平17	平18	平19	平20	平21	平22	平23	平24	平25	平26	平27	平28	平29	平30	平31	令2	
普 通 会 計	福 祉 部 門 を 除 く 一 般 行 政	議 会	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
		総 務	35	33	34	31	32	32	32	30	30	28	35	40	39	38	40	43
		税 務	11	10	13	15	17	16	17	17	17	16	14	14	14	14	16	14
		労 働																
		農林水産	26	24	25	25	24	25	31	31	30	30	30	32	30	32	31	33
		商 工	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
		土 木	17	13	13	13	11	10	9	9	8	8	9	9	9	9	9	9
		小 計	93	83	88	87	87	86	93	92	90	87	94	100	97	97	101	104
	福 祉 部 門	民 生	22	22	20	18	18	17	17	17	18	20	20	21	23	24	24	25
		衛 生	10	10	12	12	12	11	12	12	12	11	12	13	12	11	9	13
		小 計	32	32	32	30	30	28	29	29	30	31	32	34	35	35	33	38
	一般行政部門計		125	115	120	117	117	114	122	121	120	118	126	134	132	132	134	142
	教 育		32	26	26	25	23	22	24	24	23	23	25	24	25	26	25	24
	消 防																	
普通会計計		157	141	146	142	140	136	146	145	143	141	151	158	157	158	159	166	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院																	
	水 道	9	9	7	6	6	6	7	6	6	6	5	6	6	6	7	6	
	下 水 道	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
	交 通																	
	そ の 他	30	31	28	29	24	18	10	10	10	9	9	10	9	9	9	9	
	公営企業等会計部門計		40	43	38	38	33	27	20	19	19	18	17	18	17	17	18	17
総合計		197	184	184	180	173	163	166	164	162	159	168	176	174	175	177	183	

(3) 職員の年齢構成

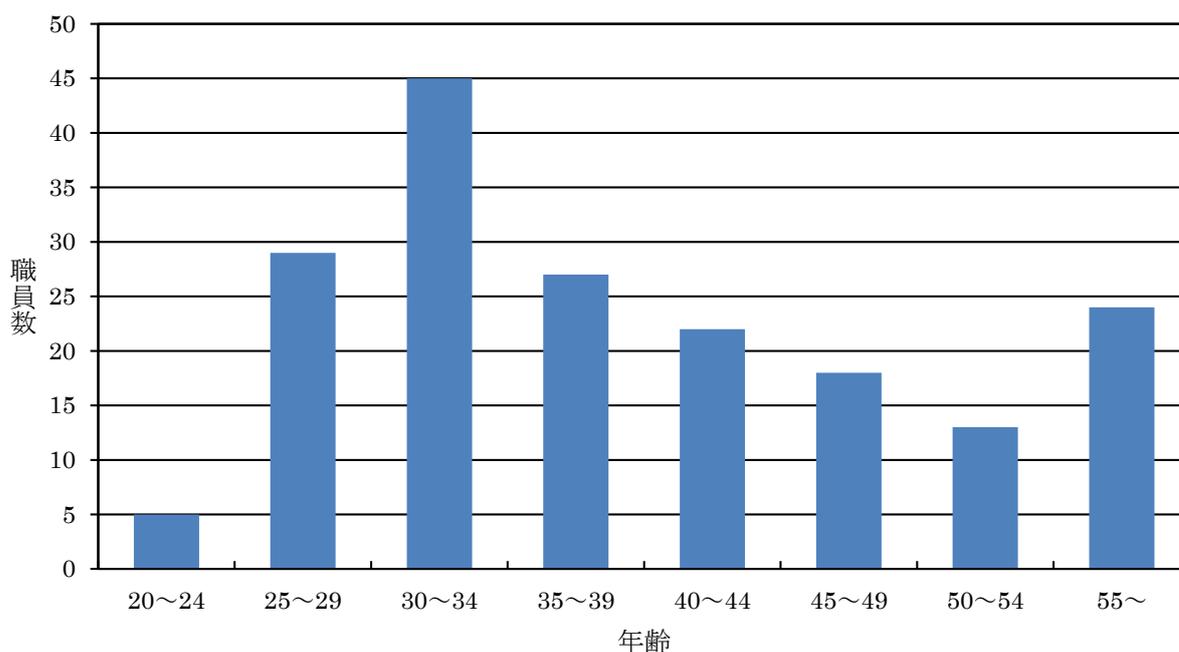
令和2年度における年齢別（5歳階級別）の職員数は、表3のとおりです。20～24歳及び50歳代の職員が他の年代に比較して少なくなっています。20～24歳の職員については、今後の職員採用により増加することが見込まれますが、課長補佐や主幹職として業務に従事すべき50歳代の職員数が少ないことが課題となっています。

一方で、30歳代の職員割合が比較的高く、今後、それらの若手職員が知識・技術を有するよう、中堅職員・ベテラン職員のさらなる指導等が必要と考えられます。

【表3】 職員の年齢構成（令和2年度）

（単位：人 %）

	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～	計
職員数	5	29	45	27	22	18	13	24	183
割合	3%	16%	25%	15%	12%	10%	7%	13%	100%



【図2】 職員の年齢構成（令和2年度）

（4） 今後の退職予定者数

令和3年度から令和8年度末までの今後6年間で一般行政職（福祉部門を除く）21人、福祉部門で2人、教育職で1人の計24人の退職が見込まれます。また、令和13年度末まで10年間では、32人の退職が見込まれます。

【表4】令和8年度までの退職予定者数

(単位:人)

年度	R3	R4	R5	R6	R7	R8	合計
一般行政職 (福祉部門を除く)	8	1	3	2	5	2	21
福祉部門	1	0	0	0	1	0	2
教育	0	0	1	0	0	0	1
公営企業等	0	0	0	0	0	0	0
合計	9	1	4	2	6	2	24

3. 奄美群島他市町村との職員数の比較（人口1万人当たりの職員数）

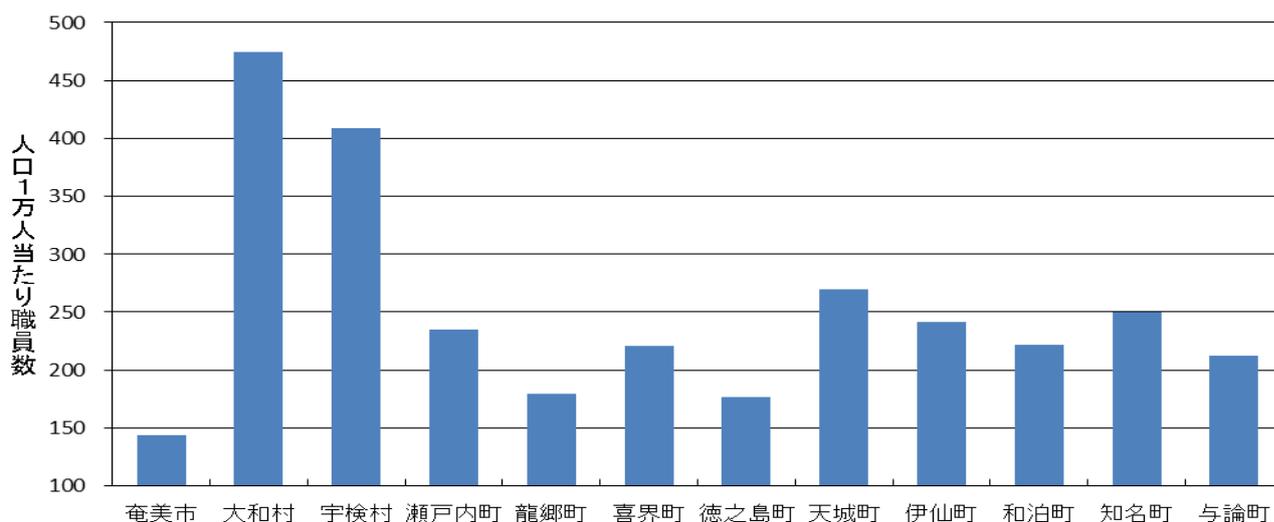
市町村ごとの職員数については、人口規模、地勢条件、団体の財政状況等の社会経済条件、地域住民の行政に対する要望や団体の施策の選択等の様々な要因によって異なると言われてしています。

同じ奄美群島振興開発特別措置法の適用範囲として同種の施策が同一の補助率等の条件下で選択されやすく、かつ地勢的に似通った奄美群島の他市町村と人口1万人当たりの職員数を参考までに比較したものが表5のとおりとなっています。

一般的に、人口規模が大きくなったり、行政区域面積が小さくなったりすれば、人口1万人当たりの職員数が少なくなると言われていますが、奄美群島内の市町村で比較してみると、本町は少ない職員数で町民を支えていることがわかります。

【表5】大島郡内各市町村別の人口に対する職員数の比較

市町村名	住基人口 (R1年10月1日)①	普通会計			公営企業 等会計⑤	合計 ⑥= ④+⑤	1万人当たりの職員数	
		一般行政 ②	教育 ③	計 ④=②+③			普通会計 ⑦= ④÷①	合計⑧ ⑥÷①
奄美市	41,744	429	79	508	94	602	121.69	144.21
大和村	1,411	49	6	55	12	67	389.79	474.84
宇検村	1,639	53	7	60	7	67	366.08	408.79
瀬戸内町	8,643	150	25	175	28	203	202.48	234.87
龍郷町	5,728	79	12	91	12	103	158.87	179.82
喜界町	6,712	104	29	133	15	148	198.15	220.50
徳之島町	10,339	142	24	166	17	183	160.56	177.00
天城町	5,608	120	19	139	12	151	247.86	269.26
伊仙町	6,055	111	26	137	9	146	226.26	241.12
和泊町	6,364	111	15	126	15	141	197.99	221.56
知名町	5,791	117	15	132	13	145	227.94	250.39
与論町	5,032	85	13	98	9	107	194.75	212.64



【図3】人口1万人当たり職員数（普通会計+公営企業等会計）の比較

3. 定員管理計画の期間及び目標

(1) 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5カ年間

(2) 定員管理適正化目標（目標とする職員数の検討）

令和2年4月1日現在の本町の職員数は、183人となっています。上記(1)の計画期間における職員数については、今回の定員管理計画期間中に想定される新たな行政課題への対応や行政改革による行政組織機構の見直し等を踏まえて、決定していく必要があります。

本町において、今回の定員管理計画期間中に増員が必要と見込まれる主要な行政課題としては、①自主財源の確保に向けた取組みの強化、②少子高齢化問題等の福祉対策の充実、③世界自然遺産登録による観光振興・自然保護とそれによる北部地域振興、④畑かんの推進等農業の振興、⑤上水道施設管理の強化、⑥ICTによる雇用の創出、⑦各種事業実施に当たっての用地問題の解消、⑧社会教育の充実等があります。

それぞれの増員の規模及び理由については、以下のとおりです。

①自主財源の確保に向けた取組みの強化（1人）

現在、本町の市町村税の徴収率は、県内でも低位なものとなっており、自主財源を確保し健全な財政運営を行うためにも、徴収率の向上等による税収の確保が必要です。そのため、本町では、財産の差押え等の法的手段による強制的な徴収等を行っているところですが、更なる徴収率の向上等に向け、

○固定資産税等の町税に係る死亡者課税対策、

○延滞金の導入やコンビニ納付など徴収率向上に向けた各種対策の企画、立案、

○財産の差押等の法的手段の執行にあたっての体制の強化

などの業務をより積極的に推進していく必要があります、これらの実施体制を強化します。

②少子高齢化問題等の福祉対策の充実（3人）

全国的に少子高齢化が問題となっていますが、本町においても喫緊に解決すべき課題となっています。特に本町では福祉の充実を主要施策として掲げていますが、子育て環境の充実、医療費低減のための予防事業の推進、高齢者を含めた町民の生涯学習の推進、後期高齢者医療等各種福祉制度に対する住民からの相談に対する的確な対応など、多くの課題が山積している状況です。

このため、特に、

- 待機児童の解消のための保育士確保対策の企画、立案及び実施、
- 病児保育事業の推進、
- 各種保健教室や研修会の夜間、休日開催の実施、
- 特定健診の受診率向上に係る企画、立案及び未受診者に対する個別訪問等の実施、
- 関係機関が開催する各種行事への救護班の派遣、
- 複雑かつ多様化する各種福祉・健康相談内容への的確な対応、
- 子育て世代包括支援センター設置に向けて体制強化（技術（資格）職員の配置）
- 要保護児童・DVへの対応（技術（資格）職員の配置）
- 特別支援を必要とする幼児への対応

などの業務に技術（資格）職員の配置が義務付けられていることを受け、技術（資格）職員の配置を積極的に推進していく必要があり、これらの実施体制を強化します。

③世界自然遺産登録による観光振興・自然保護とそれによる北部振興（1人）

徳之島を含む奄美群島地域は、平成25年度に世界自然遺産暫定登録リストに掲載されており、今後の国立公園化、世界自然遺産登録に向けた取組みが進められているところです。

これらを契機として、本町の均衡ある発展を図っていくためには、

- 本町の特産品の企画、立案及び六次産業化の推進、
- 島内外の販路開拓、
- 自然環境や地域文化を保全しつつ、貴重な自然環境を適正に利用するためのルール作り、
- エコツアーガイドの養成、
- 海外向けの情報発信、
- 数多くの手つかずの自然が残されている北部地域の振興に係る企画、立案及び事業の実施

などの業務をより積極的に推進していく必要があり、これらの実施体制を強化します。

④畑かんの推進等農業の振興（1人）

現在、平成29年度の事業完了に向けて国営かんがい排水事業徳之島用水地区においてダム等の基幹水利施設の整備が進められています。今後、これらの施設を有効に活用し、本町の主要産業である農業の更なる振興を図っていくためには、

- 県営事業の実施に係る受益農家や県との調整、事業説明会の開催、事業実施に係る受益農家からの同意の取得、
- 末端かんがい施設の利用方法の説明、
- ブロックローテーションについての受益農家への指導、
- 施設の故障等に対する対処、
- ダムの水を利用した実証ほ場の運営

などの業務をより積極的に推進していく必要があり、これらの実施体制を強化します。

⑤上水道施設管理の強化（2人）

地域のライフラインである水道については、敷設から長期間経過しており、昼夜問わず、住民から漏水情報が寄せられ、本来、職員が対応すべき夜間の修理依頼について、非常勤職員も対応せざるを得ない状況が多く発生しています。

また、令和2年度から上水道と簡易水道が統合されました。これらのことも踏まえ、今後の上水道施設の管理を強化するため、

- 職員による迅速な漏水対応、
- パイプライン等の上水道施設の計画的な改修に向けた計画の策定及び事業の実施、
- 簡易水道と上水道事業の統合に向けた各種業務の実施

などの業務をより積極的に推進していく必要があり、これらの実施体制を強化します。

⑥ICTによる雇用の創出（1人）

外海離島に位置する本町では、高い流通コストなど地理的な不利性から、製造業などの産業が育ちにくい状況にあります。その中で、IT産業は、外海離島においても距離的不利性を軽減できる数少ない産業の一つであり、今般策定された「徳之島町まち・ひと・しごと創生総合戦略」において、ICTの利活用による産業振興及び教育環境の整備が位置付けられています。

このため、

- 情報関連企業の誘致や起業支援、
- ICT誘致に係る各種事業の実施、
- ICT企業誘致に係る空き家の改修、整備、
- 「ウェブ会議システム」などICTを活用した教育環境の整備

などの業務をより積極的に推進していく必要があり、これらの実施体制を強化します。

⑦各種事業実施に当たっての用地問題の解消（1人）

現在、各集落の駐在員や地域住民の皆さんから急傾斜地対策による安全・安心の確保や道路の拡幅等による利便性の確保等の各種事業の要望が出されているところです。しかしながら、本町の地籍調査等の進捗率が平成27年度末見込みで2割未満にとどまっており、字図の混乱等から地権者の確定が出来ず、事業を断念せざるを得ないケースも散見されています。今後、地権者の権利意識の高揚、不在地主の増加など交渉対象住民の広域化により、事業実施に当たって用地の取得等がますます困難になると想定されます。

加えて、今後想定されている世界自然遺産登録を契機として遊歩道の整備等の事業の実施や徳之島ダム completion を契機として農業の担い手への農地の流動化の推進等も見込まれており、用地問題の解消が各種事業の実施にとってより一層重要となってくると考えられます。

このため、

○地籍調査の推進による字図混乱等の解消、

○各種事業実施に当たっての用地問題の速やかな解消

などの業務をより積極的に推進していく必要があります、これらの実施体制を強化します。

⑧社会教育の充実（2人）

本町では郷土をつくる心豊かな人づくり、文化づくりをすすめるため「一人一学習、一人一健康、一人一奉仕」を目標に郷土のもつ教育的伝統や風土を生かした生涯学習推進に努めているところです。

人生100年といわれている昨今、徳之島町も元気で長生きする高齢者が増えるよう生涯学習・生涯スポーツ充実の努めることと、

徳之島町の過去における変遷を忠実に記録するとともに、広い視野からの徳之島町の歴史的な位置を明らかにし、残された貴重な文献資料を多くの人々に提供することと永く後世に伝えることで、町民の郷土に対する正しい理解を深め、歴史、伝統文化に基づくまちづくりに役立てるためには、

○若年層との交流・連携の促進（伝統工芸・技能の継承・スポーツ活動）、

○各種活動への参加促進（各地区高齢者クラブ・ゲートボールクラブ・軽、レクスポーツ活動・子どもと高齢者とのふれあい活動等）、

○特徴ある町誌編纂、

などの業務をより積極的に推進していく必要があります、これらの実施体制を強化します。

上記に加えて、地方分権改革の推進に伴い、町民に身近な事務は、可能な限り町民に身近な町において処理することが望ましいという考え方に基づき、平成28年度から①県管理道路における維持補修事業、②栄養士免許証の交付、③調理師免許証の交付、④土地改良区の設立、合併、解散に関する事務等、⑤中小小売商業振興法等に関する計画認定等の事務、更に、平成29年度から①農地転用の許可等②入会林野整備計画の適否の決定等③遊休土地の利用または処分に係る計画の受理等④図書等の自動販売機等の設置届出受理、届出済証の交付等⑤農事組合法人の設立、定款変更等の届出の処理等について、県から本町への権限移譲を受け入れることとしています。

今後、権限移譲による業務量の増大等に係る増員については、新たな行政課題への対応による増員分や人員の弾力的配分によりの確に対応することとします。

これらの行政需要に的確に対応しつつ、町民サービスの一層の向上に努めていくため、今後3年間の職員数の目標としては、表6のとおり183人程度としますが、財政健全化、行政改革等を踏まえ、職員を増加することが難しいことから、業務の見直し、会計年度任用職員の配置などを行いながら、職員の増員は検討することとします。

【表6】計画期間中の目標とする職員数

項目	職員数
R3年の目標とする職員数	183人
期間中の新たな行政課題への対応	0人
地方分権改革による権限移譲による業務の増	0人
行政組織の見直し	0人
計画期間中の目標とする職員数	183人

なお、令和2年度の職員数である183人を人口規模1万人当たりの職員数に換算すると、177人となり、郡内の他市町村と比べても、奄美市に次いで少ない職員数となっています（令和元年10月1日付け住民基本台帳人口で換算。）。

また、本計画期間中の更なる効率的・効果的な行財政運営を行うため、以下の取組みを進めていきます。

①再任用職員の知識・技術等の継承

退職する職員の再任用については、退職職員の希望を踏まえつつ対応します。その際には、若手・中堅職員の資質の向上が図られるよう、それらの退職者の持つ知識・技術等が継承できる体制が構築できるよう配慮します。

②職員の研修

若手・中堅職員を国、県、奄美群島広域事務組合等の関係機関に派遣することは、職員の資質の向上や人脈の形成に有効な手段です。

令和2年度は職員12人を関係機関に派遣しており、さらに令和3年度についても、11人を関係機関等に派遣しています。今後も若手・中堅職員の資質の向上や人脈の形成が図られるよう、国、県、奄美群島広域事務組合などの関係機関への派遣に積極的に取り組みます。

また、現在も実施している町財政や接遇などの職場内研修を計画的に実施するとともに、各種補助事業等を活用しつつ部門ごとの専門的な研修についても推進します。

③専門職の異動サイクルの配慮

一般的に町の職員は、数年で異動し、様々な資質を備えた総合職として育成されますが、一方で専門性を持った職員の育成も必要となっています。そのため、専門性を持った職員の一部については、異動サイクルを長くするなどの配慮を行います。

④弾力的な職員の配分

部門ごとの人員数については、固定化せず、住民のニーズや行政課題等に対応してこれまで以上に柔軟に変更します。

⑤定員管理計画の見直し

本計画は、令和7年度までの5年間を計画期間としていますが、期間内に計画の変更が必要となった場合には、その時点で見直しを行うこととします。

⑥技術（資格）職、障がい者の雇用及び社会人採用の推進

退職者の補充に当たっては、技術（資格）職員の不足による行政サービスの低下が発生しないよう、計画的に技術（資格）職員を確保するとともに、障がい者の雇用についても法定雇用率を下回ることはないよう雇用を推進します。

また、40歳代以上の職員数が少ないことから、即戦力となる社会人採用についても推進します。

さらに、技術力を有する中堅職員の流出の防止等を図るため、仕事のやりがいなど各人が「働く価値」を見出せるようにするなどの職場環境の改善に努めます。

⑦地域活動への参加の推進

本町では、集落ごとに多くの行事が開催されています。これらの行事への参加は、地域住民の皆さんの要望等を聞き、町民と役場職員の意識の共有化を図る良い機会でもあり、また、地域活性化のためには役場職員が率先して行事に参加すべきでもあります。このため、研修等により役場職員の地域活動への参加を積極的に推進します。

（3）職員採用計画

上記（2）で定めた職員数を踏まえ、各年度の職員採用については、表7を前提に、年齢の偏りに配慮しつつ、中長期的にバランスのとれた職員採用を行います。

【表7】今後の職員採用計画

	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
4月1日職員数	183	183	183	183	183	183	
退職者・割愛職員数	10	9	1	4	2	6	
採用予定者数		10	9	1	4	2	
一般行政職(福祉部門を除く)		9	8	1	3	2	
福祉部門		1	1	0	0	0	
教育		0	0	0	1	0	
公営企業等		0	0	0	0	0	

(4) 計画の公表

徳之島町定員管理計画の策定、又は変更後は、「徳之島町ホームページ」により公表します。