

第二次

奄美市定員適正化計画

（令和 3 年度～令和 7 年度）

令和 3 年 3 月

（令和 6 年 3 月改訂）

奄美市

目次

1.計画策定の目的	1
2.これまでの定員管理の状況	1
(1) 職員数の推移	1
(2) 職員の年齢別構成比割合	3
3.職員定数の設定と採用の基本的な考え方	5
(1) 職員定数の設定	5
(2) 定年延長への当面の対処方針	5
(3) 採用の基本的な考え方	6
4.計画期間	7
5.適正な定員管理に向けて	7
(1) 事務事業の見直し（スマート自治体の推進）	7
(2) 組織機構の見直し	7
(3) 民間活力活用のさらなる推進	7
(4) 職員の育成・管理について（能力向上・健康管理）	7
(5) 会計年度任用職員の効果的な配置	7
(6) 再任用職員のさらなる活躍	8

1.計画策定の目的

奄美市は、令和3年3月に市制施行15周年を迎えました。

合併後の平成19年3月に、「奄美市行政改革大綱」、「奄美市行政改革実施計画（集中改革プラン）」を策定し、増大する公務員人件費の適正化を図るとともに、効率的な行財政の基盤をつくるため、定員削減目標（5.7%減）を設定し定員の縮減に努めてまいりました。

さらに、平成23年3月には、総合支所機能の維持や広域行政への対応など、本市のおかれた特殊事情などを鑑みた「第一次奄美市定員適正化計画（以下、前計画）」を策定し、将来の職員定数を設定いたしました。また、平成28年3月に計画の中間見直しを行い、本市を取り巻く社会情勢等に対応しながら、定員適正化に向けた取組を進めてまいりました。

本市を取り巻く環境の変化といたしましては、きめ細やかな行政サービスを提供するため、多岐にわたる支援制度の展開等による業務の多様化や、相談業務等の強化が求められてまいりました。

加えて、新型コロナウイルス感染症を契機とした“スマート自治体”への進化が問われています。本市といたしましても、スマート自治体の推進は感染症対策の有効な手段であるとともに、従来の自治体行政の在り方を見つめ直す転換期になるものと捉え、その取組を加速化することとしております。

これらの現状を踏まえ、新たな定員適正化計画の策定につきましては、全国的な行財政改革に伴う定数削減を目標とする従来の計画の在り方を見直し、「職場環境の充実」や「事務事業改善」に主軸をおくことにより、職員自らが持つ能力をより発揮するための環境整備を図ることを目的とします。

2.これまでの定員管理の状況

（1）職員数の推移

合併前の平成17年4月1日現在の旧市町村における職員数は、743人でありました。前述の「奄美市行政改革大綱」をはじめとする改革により、平成22年4月1日現在の職員数は654人となりました。

その後も定員適正化計画に沿って定員の削減に努め、令和2年度4月1日現在の職員数は607人まで縮減されました。

また、本市の人口は、令和2年3月末時点では42,817人となっており、合併当初の平成18年3月末の49,090人と比較しますと、約6千人が減少する状況となっております。

次の図1及び表1に示したとおり、本市における職員数の減少と人口の減少の割合については、同程度となっていることが分かります。

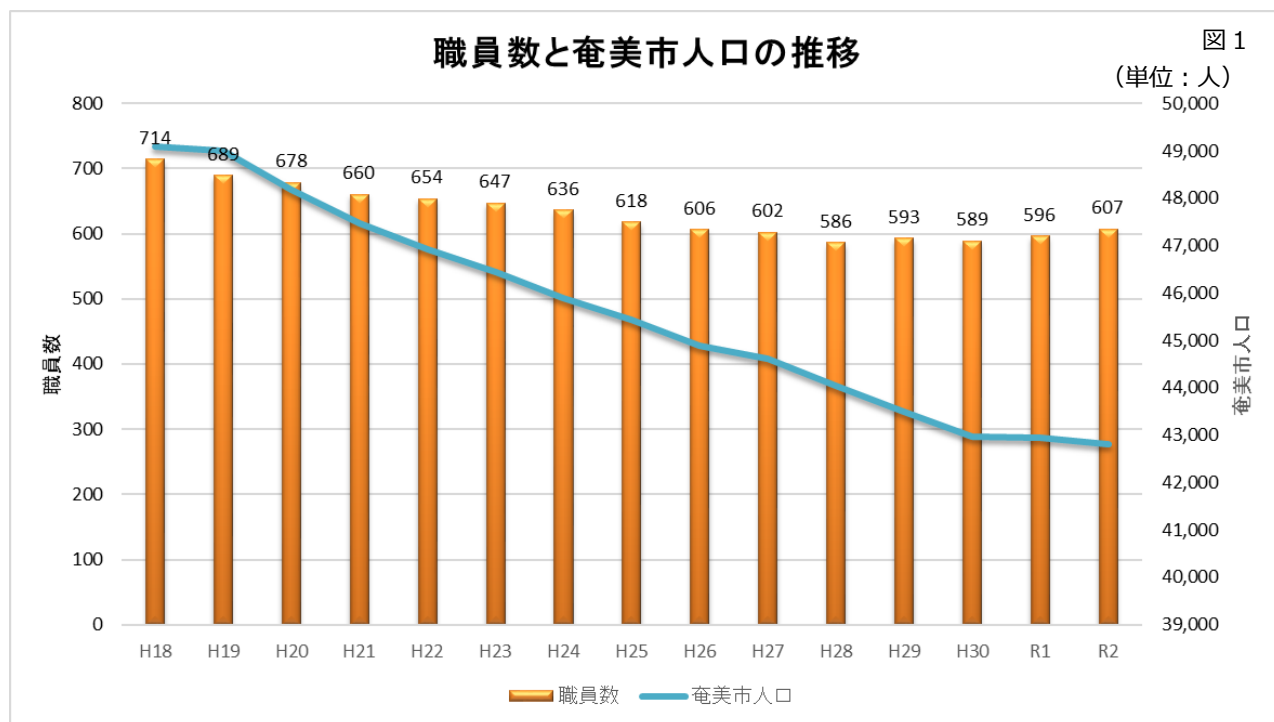


表 1 平成 18 年度の職員数及び人口を 100 とした時の指数

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
職員数	714	689	678	660	654	647	636	618	606	602	586	593	589	596	607
H18年度の職員数を 100とした時の指数	100.0	96.5	95.0	92.4	91.6	90.6	89.1	86.6	84.9	84.3	82.1	83.1	82.5	83.5	85.0
奄美市人口	49,090	49,001	48,180	47,473	46,926	46,435	45,882	45,444	44,893	44,609	44,052	43,498	42,972	42,955	42,817
H18年度の人口を 100とした時の指数	100.0	99.8	98.1	96.7	95.6	94.6	93.5	92.6	91.5	90.9	89.7	88.6	87.5	87.5	87.2

奄美市人口：住民基本台帳人口（毎年 3 月末日時点）

職員数：毎年度 4 月 1 日時点

このことから、本市における定員適正化の取組については、自治体の規模を表す基礎的指標である「人口」との連動が図られていると評価できます。

一方、増大する社会保障関連業務など人口減少社会においても業務量及び市民ニーズが増大している分野や、市民共有の財産としての整備が求められている各種大型事業へ対応するための定員のあり方については、引き続き、課題として取組んでいかなくてはなりません。

(2) 職員の年齢別構成比割合

職員の年齢構成について、合併以降、職制の偏りや若手職員の不足などが本市における組織運営の大きな課題とされてきました。そのような中で、第一次定員適正化計画に基づく計画的な採用等の推進により、次のとおり年齢構成の課題についての改善が図られています。

(i) 平成 22 年度 第一次定員適正化計画策定時（職員数：654 人）

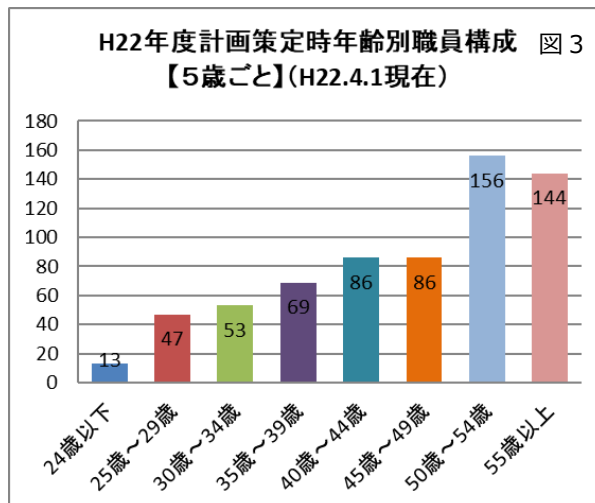
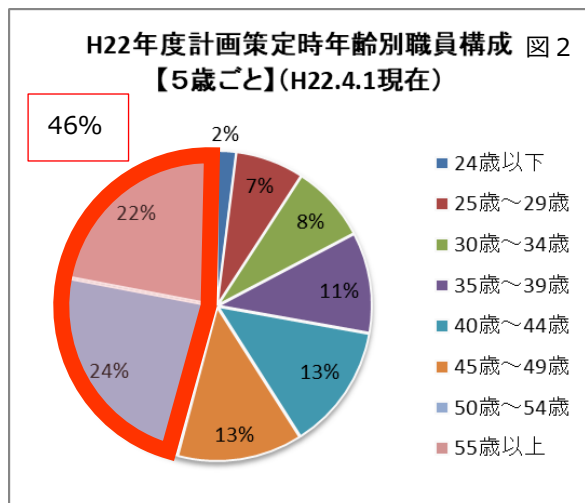


図2を見ると 50 歳以上の職員が 46%を占めており、職制の偏りが生じています。また、図3のとおり、若手職員の数が極端に少ない状況であったことが容易に分かります。

(ii) 平成 27 年度中間見直し時（職員数：602 人）

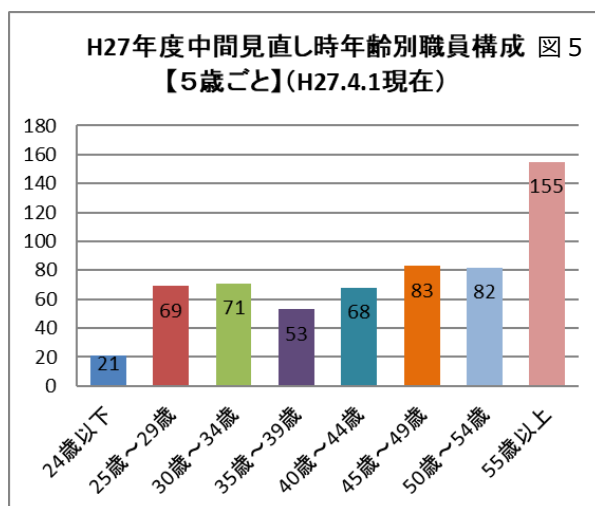
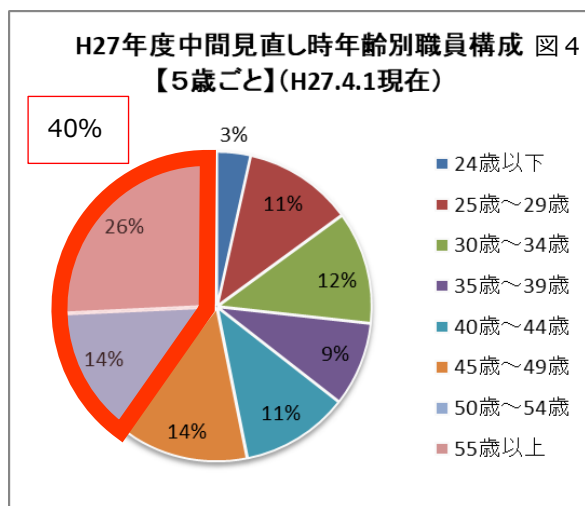


図4では依然として 50 歳以上の職員が 40%を占める状態となっています。

しかしながら、図5のとおり、55 歳以上の職員を除いては、各年代の職員数のバランスが取られつつあることが見て取れます。

(iii) 令和2年度 第二次定員適正化計画策定時（職員数：607人）

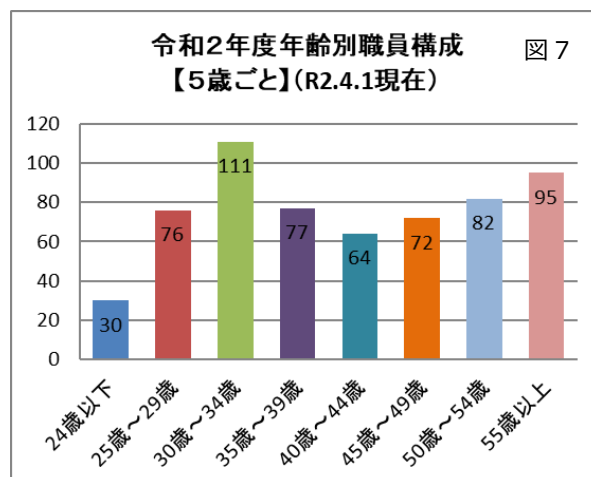
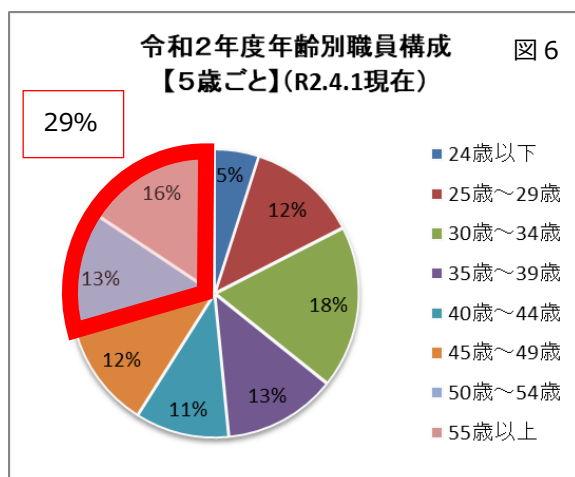
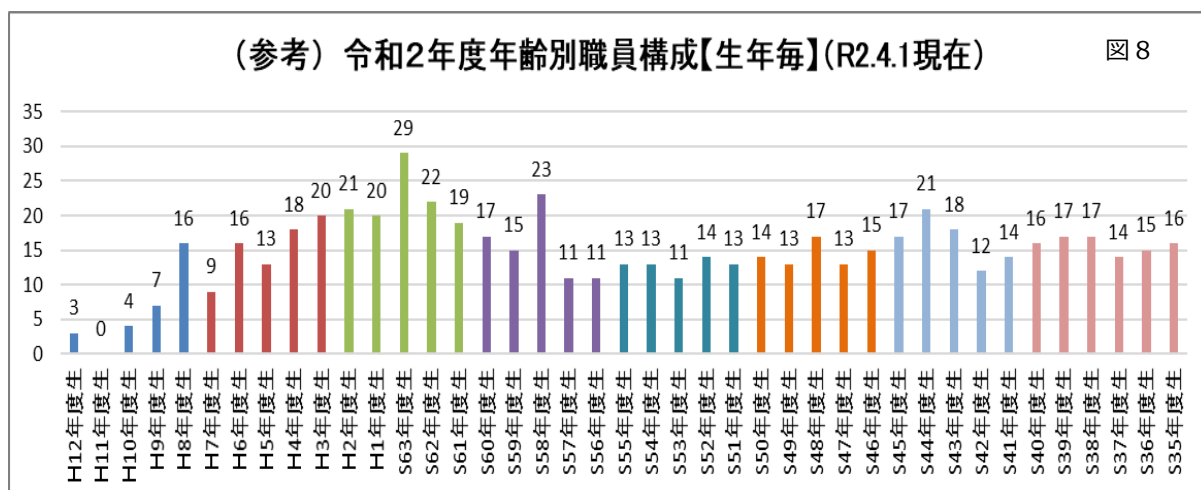


図6を見ると、50歳以上の職員が29%になっており、平成22年度当時と比較して各年代のバランスが良くなっていることが分かります。

以上のことから、これまでの定員適正化計画に基づく取組により、本市においては団塊の世代の大量退職に対応しながら、職員年齢構成の平準化が円滑に進んだものと評価できます。

ただし、図7を見ると、合併後の職員の大量退職のピークは越えたと捉えることができるものの、急激な変化に対応するために採用を増加すべき時期が生じ、一部の年代で新たに職員数のバランスに偏りが出来ていることが示されております。将来、この年代の大量退職による行政運営体制への影響が懸念されます。

さらに若い世代である29歳以下の職員数について、人材の確保が今後の課題であることが表れています。



3.職員定数の設定と採用の基本的な考え方

(1) 職員定数の設定

少子高齢社会の日本において、多様に変化する社会情勢への対応や社会保障関連等の多岐にわたる支援の充実による業務の多様化は、今後も増加していくことが想定される一方、人口減少社会の中で、行政運営の柱となる人材の確保はこれまで以上に厳しい状況になることが予想されます。また、今後予定されている公務員制度改革により、行政を取り巻く環境については、将来の見通しが立てにくい状況となっております。

そのため、引き続き、職員の年齢構成の平準化の取組を進めるとともに、行政運営に不可欠な人材の確保・育成を図っていくことが重要です。

このことから、本計画における職員定数の設定につきましては、前計画の推進により職員の年齢構成について平準化が図られつつあることや、様々な分野で市民ニーズが一層多様化し、その対応力を維持する必要があるとの観点から、**前計画で定めた職員定数と同じく 617 人とします。**

なお、この職員定数の設定につきましては、公務員制度改革による定年延伸の影響を見込まないものとします。

また、参考として、各年代を平準化するための職員数は次のとおりとなります。

職員数 617 人 ÷ 勤務年数 38 年（22 歳から 60 歳まで働いた場合） ≒ 16 人

理想的な職員数：1 歳あたり 16 人程度

5 歳ごとの年代あたり 80 人程度

(2) 定年延長への当面の対処方針

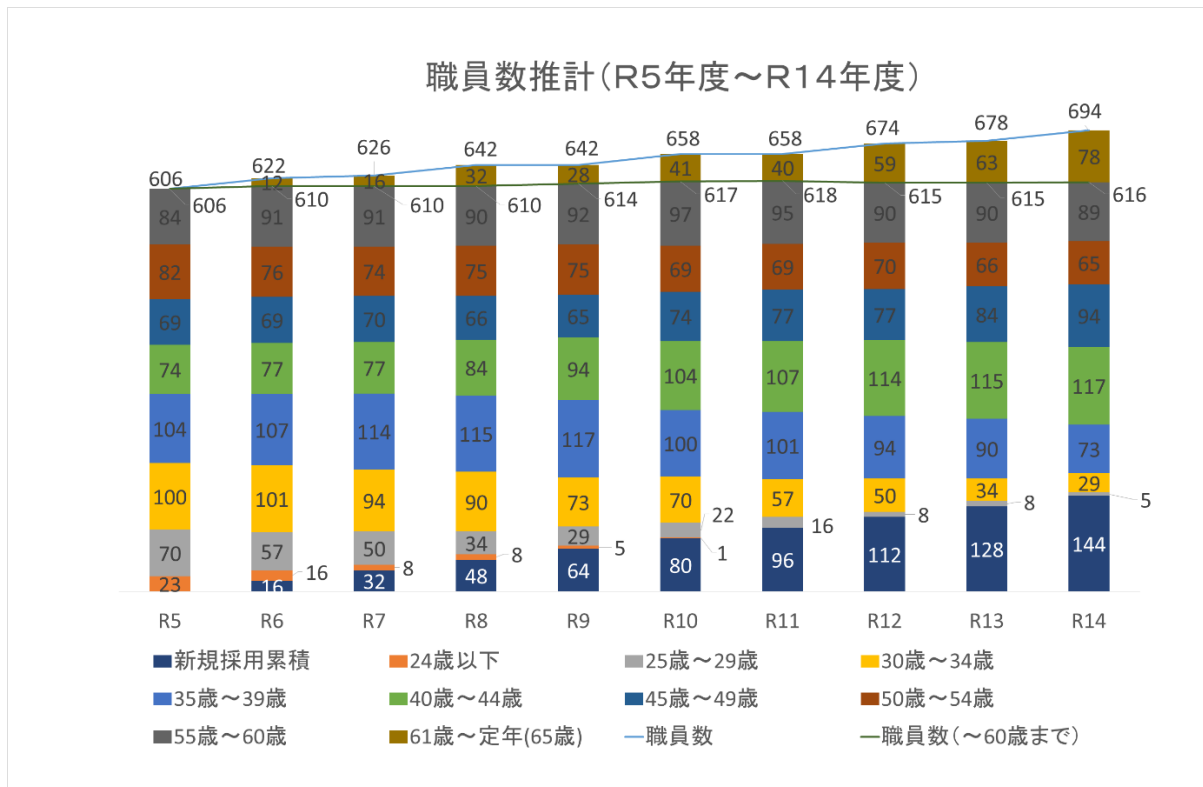
令和 5 年度以降、地方公務員の定年退職が 60 歳から 2 年に 1 歳ずつ段階的に引き上げられ、令和 13 年度に 65 歳定年となり、職員年齢構成において新たに 61 歳から 65 歳までの年代が加わります。（※役職定年は 60 歳）

定年延長は、全国的な傾向である平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、豊富な知識等を持つ職員の働く環境を整えることを目的としていることから、職員の働き方の選択は尊重されるべきであり、職員定数の設定が個々人の選択に影響を及ぼすことは避けなければなりません。

一方、上記（1）にある通り、安定した行政運営及び将来にわたる人材の確保・育成の観点においては、定年延長制度運用開始に伴い、若年層確保に与える影響も避けねばなりません。

このため、上記（1）で記した職員定数に加え、**定年延長職員の職員定数を 16 人とします。**

参考として今後 10 年間（令和 5～14 年度）の職員数推計を次項の通り示します。



※1 R5.4.1時点の職員数を基礎とする。

※2「61歳～定年(65歳)」については、対象となる職員の全てが定年延長制度を選択するものと仮定する。

※3「新規採用人数」については、前項(1)職員定数の設定に基づき仮定した人数であり、今後の採用人数を確定させるものではない。

(3) 採用の基本的な考え方

本計画期間の職員採用の基本的な考え方は次のとおりとします。

- ①職員数の減少による組織の弱体化防止を図る。
- ②世代の偏りなく技術・ノウハウ等を継承するため、多様な人材の確保に努める。
- ③経験豊富な即戦力確保のため、キャリア採用を活用する。
- ④年度ごとの採用人数について、増減の幅が過度にならないよう配慮する。

この考えのもと、本計画期間の職員採用について、将来にわたる職員構成の平準化と財政ひっ迫リスクの防止の両立を図るとともに、地域の活性化に寄与する優秀な人材の確保に努めます。

4.計画期間

本計画の計画期間は、公務員を取り巻く制度改革等の影響を考慮するため、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

5.適正な定員管理に向けて

(1) 事務事業の見直し（スマート自治体の推進）

全庁的に事務事業の見直しを進めるとともに、AI・RPA等新たな技術やツールを活用した事務改善を図ります。

毎年度、全事業において実績や事業効果等を検証し、事業の見直しを図るなど、限られた人数で効率的に事業の執行ができるよう改善を図ります。

(2) 組織機構の見直し

社会的な動向や多様化する市民ニーズに応えるため、合理的かつ効率的な行政運営が行えるよう、組織機構の積極的な見直しを図ります。

(3) 民間活力活用のさらなる推進

民間活力の活用により、市民サービスの向上並びに行財政の効率的な運用が期待できる事業については、指定管理者制度の活用など、PPP・PFIの推進を図ります。

また、業務内容や費用対効果を見極めながら「民間でできることは民間で」を念頭に、民間への業務委託を推進します。

(4) 職員の育成・管理について（能力向上・健康管理）

職員の能力がより発揮される環境づくりを目的に、次のことに取組みます。

- ・市民サービス及び職員の能力向上に資する職員研修の充実
- ・不妊治療に係る休暇制度の創設や男性職員の育児休業取得の促進など、性別を問わず家庭と仕事を両立しやすい環境の醸成
- ・全職員の健康の確保及び管理職員による職場のメンタルヘルスマネジメント能力の向上等

(5) 会計年度任用職員の効果的な配置

高い専門性が求められる分野等において、業務内容に応じて会計年度任用職員を配置します。

なお、会計年度任用職員については定数を設けず、毎年度、庁内における業務量の精査等に基づき採用数を決定することとします。

（６）再任用職員のさらなる活躍

再任用職員にはこれまで培ってきた知識と経験を活かし、職場において若手職員をリードするほか、さまざまな場面で高い能力の発揮が求められます。このため、再任用職員の幅広い現場での活躍を促進するため、適切な配置と併せて、組織体制も含めた環境整備を進めます。

なお、本計画においては再任用職員について職員定数には含めず、退職年齢延伸等が議論される公務員制度改革の状況等を鑑み、将来的な取り扱いについて検討を続けるものとします。