

第三次

奄美市定員適正化計画

(令和8年度～令和12年度)

令和8年3月

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) 職員の年齢別構成割合	3
3.職員定数の設定と採用の基本的な考え方	6
(1) 職員定数の設定	6
(2) 職員採用計画	7
(3) 採用の基本的な考え方	8
4.計画期間	9
5.適正な定員管理に向けて	9
(1) 事務事業の見直し（スマート自治体の推進）	9
(2) 組織機構の見直し	9
(3) 民間活力活用のさらなる推進	9
(4) 職員の育成・管理について（能力向上・健康管理）	9
(5) 定数の除外	9
(6) 会計年度任用職員の効果的な配置	10

1. 計画策定の目的

奄美市は、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。

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」を策定し、将来の職員定数を設定いたしました。以後、5 年ごとの計画更新と、本市を取り巻く社会情勢等に対応した見直しを重ね、定員適正化に向けた取組を進めてまいりました。

令和 5 年度以降は、少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する我が国において、複雑高度化する行政課題への的確な対応などの観点から、能力と意欲のある高齢期の職員を最大限活用しつつ、次の世代にその知識、技術、経験などを継承していくため、定年年齢が 65 歳まで段階的に引き上げられ、職員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した。

また、人口減少対策や福祉サービスなどの行政ニーズの多様化や権限移譲への対応など、地方公共団体が担う業務が増大する中、職員のワークライフバランス実現に向けた取組も必要性を増してきています。

これらの現状を踏まえ、新たな「第三次定員適正化計画」の策定におきましては、様々な課題へ対応するために真に必要な職員数を目標として定め、将来にわたって、持続的で安定した行政サービスの提供が可能な職員体制の実現を目指す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管理に努め、令和 6 年 4 月 1 日現在の職員数は 605 人となっております。

また、本市の人口は、令和 7 年 3 月末時点では 39,517 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 1 万人が減少する状況となっております。

次の図 1 及び表 1 では、本市における職員数及び人口についての推移と、平成 18 年度と比較した場合の指数が示されています。

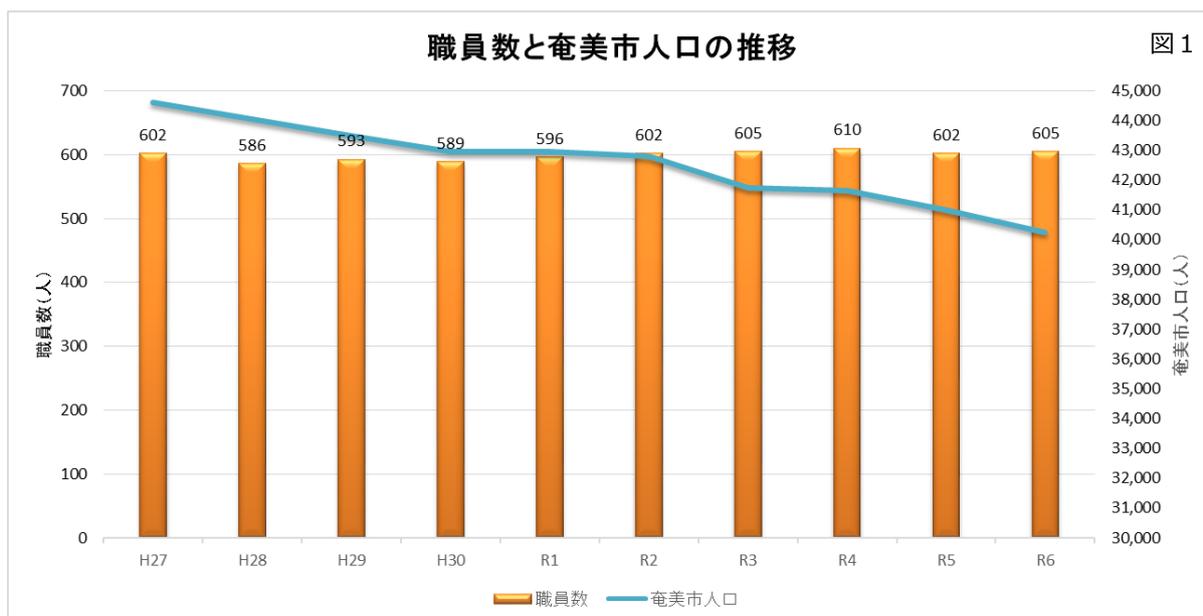


表1 平成18年度の職員数及び人口を100とした時の指数

	H18	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
職員数	714	602	586	593	589	596	602	605	610	602	605
H18年度の職員数を100とした時の指数	100.0	84.3	82.1	83.1	82.5	83.5	84.3	84.7	85.4	84.3	84.7
奄美市人口	49,090	44,609	44,052	43,498	42,972	42,955	42,817	41,752	41,664	40,992	40,255
H18年度の人口を100とした時の指数	100.0	90.9	89.7	88.6	87.5	87.5	87.2	85.1	84.9	83.5	82.0

奄美市人口：住民基本台帳人口（毎年3月末時点）
職員数：総務省 HP 地方公共団体定員管理関係第2表-2 部門別職員数（毎年4月1日時点）

平成27年度からの10年間について職員数と人口の指数をそれぞれ見ると、人口は減少しておりますが、職員数は行政ニーズが増加する中、ほぼ横ばいとなっています。

また、次の図2及び表2では、本市における職員数及び行政ニーズを示す指針の一つである基準財政需要額についての推移と、平成27年度と比較した場合の指数が示されています。

「基準財政需要額」とは、各地方公共団体が標準的な水準の行政サービスを提供するために必要と想定される財政需要を、一定の算式で算定した額です。

「第一次定員適正化計画」及び「第二次定員適正化計画」において、本市が奄美群島の郡都としての行政ニーズを担っていること、離島であるため他自治体との補完関係が少ないことなど、地域的な特殊事情を踏まえた職員数を考慮するため、行政ニーズ＝基準財政需要額と捉え、類似団体と比較することで必要職員数を算出しています。

また、本市において、各種団体の事務など広域行政の事務局機能等を担っていることも、職員定数の設定に当たって考慮する必要があります。

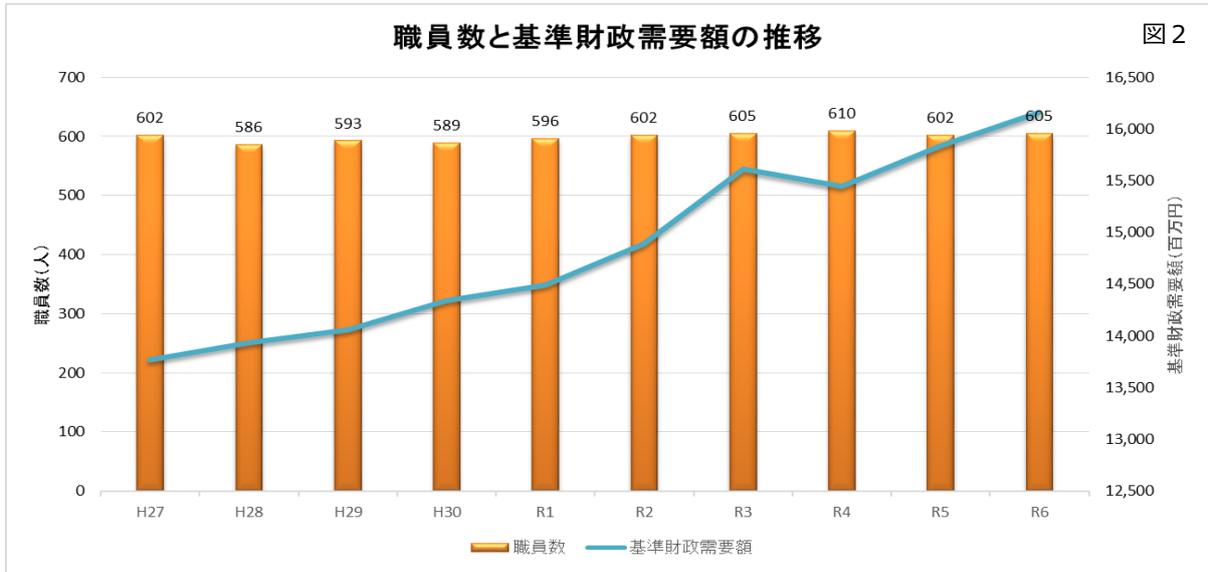


表2 平成27年度の職員数及び基準財政需要額を100とした時の指数

	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
職員数	602	586	593	589	596	602	605	610	602	605
H27年度の職員数を100とした時の指数	100.0	97.3	98.5	97.8	99.0	100.0	100.5	101.3	100.0	100.5
基準財政需要額(百万円)	13,770	13,933	14,062	14,340	14,493	14,893	15,611	15,443	15,835	16,157
H27年度の額を100とした時の指数	100.0	101.2	102.1	104.1	105.2	108.2	113.4	112.1	115.0	117.3

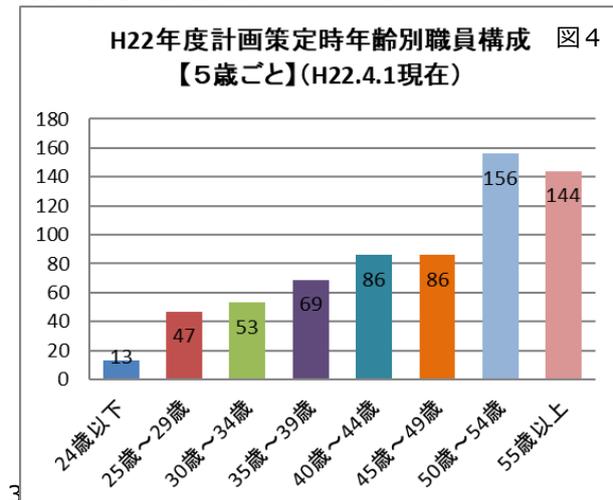
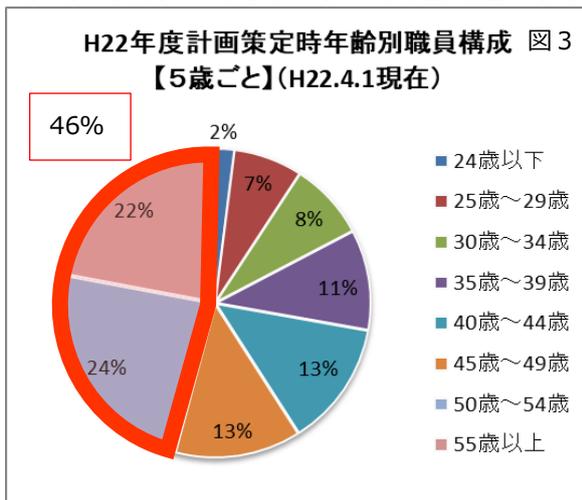
職員数：総務省 HP 地方公共団体定員管理関係第2表-2 部門別職員数（毎年4月1日時点）
 基準財政需要額：総務省 HP 基準財政需要額及び基準財政収入額の内訳（2）市町村別の状況（各年度）

基準財政需要額は、平成27年度以降増加が続いており、人口減少が進む中でも、行政ニーズは増大傾向であることが読み取れます。

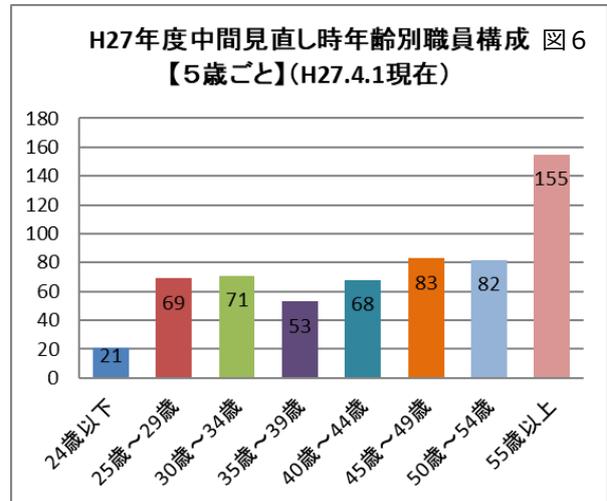
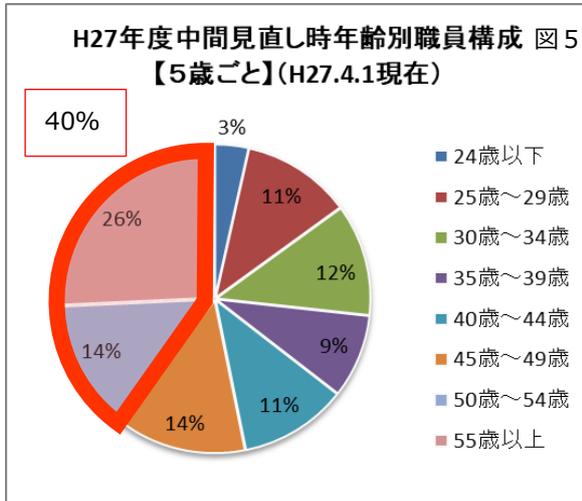
(2) 職員の年齢別構成比割合

合併以降、組織運営の大きな課題であった職員の年齢構成の偏りは、第一次・第二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、改善が図られています。

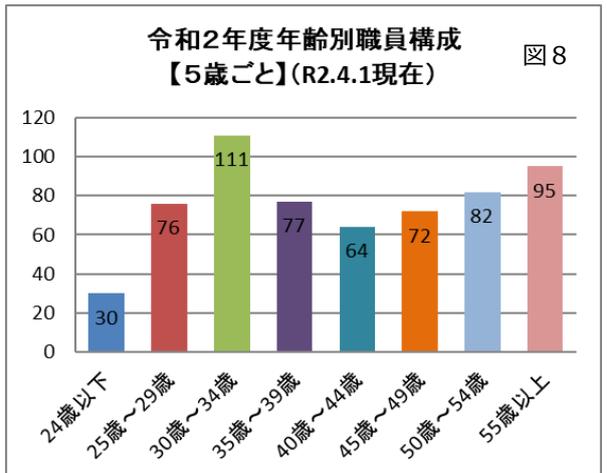
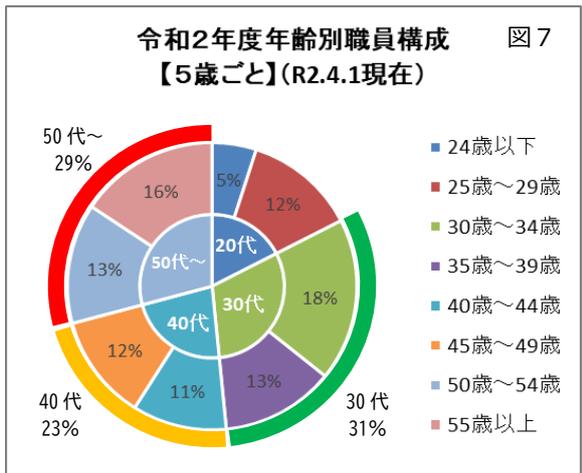
(i) 平成22年度 第一次定員適正化計画策定時（職員数：654人）



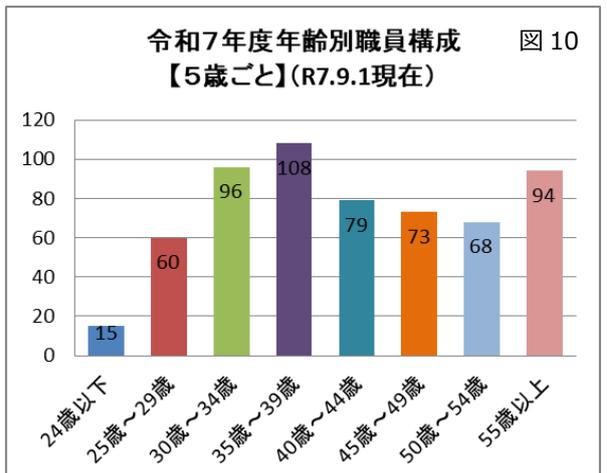
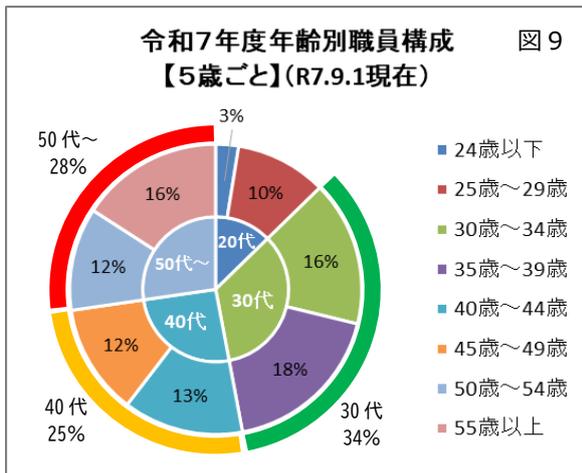
(ii) 平成 27 年度中間見直し時（職員数：602 人）



(iii) 令和 2 年度 第二次定員適正化計画策定時（職員数：607 人）



(iv) 令和 7 年度 第三次定員適正化計画策定時（職員数：593 人）



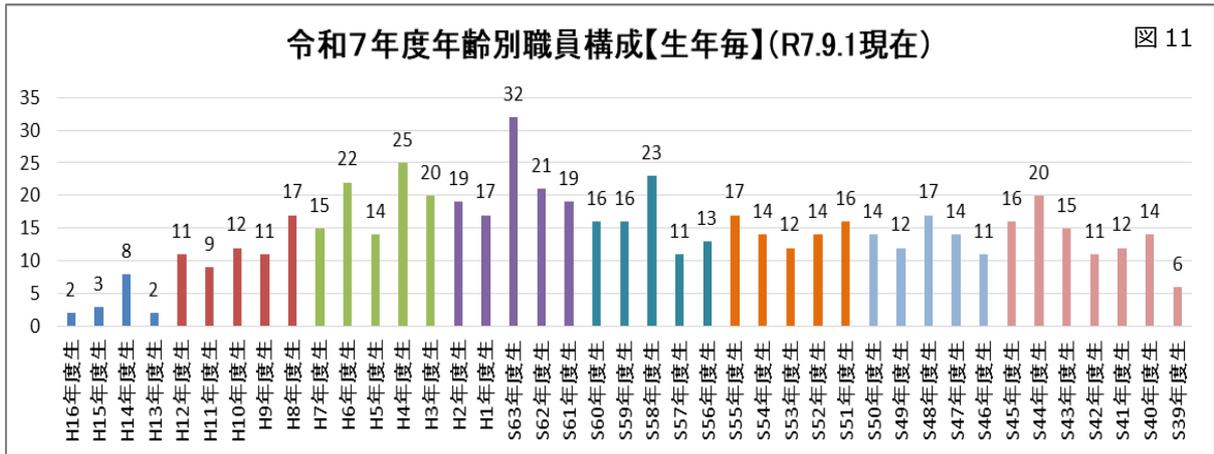


図9を見ると、30代の職員が34%、40代の職員が25%、50代以上の職員が28%になっており、令和2年度に引き続き、各年代のバランスが保たれていることが分かります。

ただし、図10及び図11を見ると、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います。今後の推移に留意しながら、大量退職による行政運営体制への影響を抑えられるよう、若い世代の職員の計画的な確保が引き続き求められます。

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

第一次・第二次定員適正化計画に引き続き、基準財政需要額を基に算出した必要職員数から職員定数を設定します。

R6 基準財政需要額 (千円)	A 類似団体5市平均 10,575,467	B 奄美市 16,157,264	1.528 ←B/A
R6 普通会計職員数 (人)	C 類似団体5市平均 338	D 奄美市 519	1.537 ←D/C
職員一人あたり基準財政需要額 (千円)	E=A/C 類似団体5市平均 31,325	F=B/D 奄美市 31,132	0.994 ←F/E
職員 (公営企業等を含まない) 必要職員数 =	↓ 515	←B/E	
職員 (公営企業等を含む) 必要職員数 =	↓ 613	普通会計に含まれない職員数 : 98人を加算	

以上の算定の結果、職員定数を613人とします。

また、参考として、各年代を平準化するための1歳あたりの職員数は次のとおりとなります。

職員数 613 人 ÷ 勤務年数 43 年 (22 歳から 65 歳まで働いた場合) ÷ 15 人

1歳あたり職員数 15人程度

5歳ごとの年代あたり職員数 75人程度

※類似団体5市との比較

一般市 I-3 (57 団体) (人口5万未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次 90%以上かつⅢ次 65%以上の団体) の中から、人口規模及び基準財政需要額規模の近い団体を抽出。

	奄美市	北海道北斗市	佐賀県小城市	島根県益田市	北海道登別市	北海道滝川市
R6基準財政需要額 (千円)	16,157,264	10,297,107	10,461,524	12,507,995	9,530,895	10,079,816
R6普通会計職員数 (人)	519	229	356	376	391	336
R6職員一人あたり基準財政需要額 (千円)	31,132	44,966	29,386	33,266	24,376	29,999
R6.1.1人口 (人)	40,965	43,660	44,259	43,708	44,451	37,309

【参考】他離島との比較

	奄美市	岩手県宮古市	新潟県佐渡市	鹿児島県西之表市	沖縄県石垣市	沖縄県南城市
R6基準財政需要額 (千円)	16,157,264	15,079,929	22,076,823	5,214,767	12,928,109	10,764,819
R6普通会計職員数 (人)	519	526	814	170	473	313
R6職員一人あたり基準財政需要額 (千円)	31,132	28,669	27,121	30,675	27,332	34,392
R6.1.1人口 (人)	40,965	46,866	49,336	14,296	50,191	46,458

(2) 職員採用計画

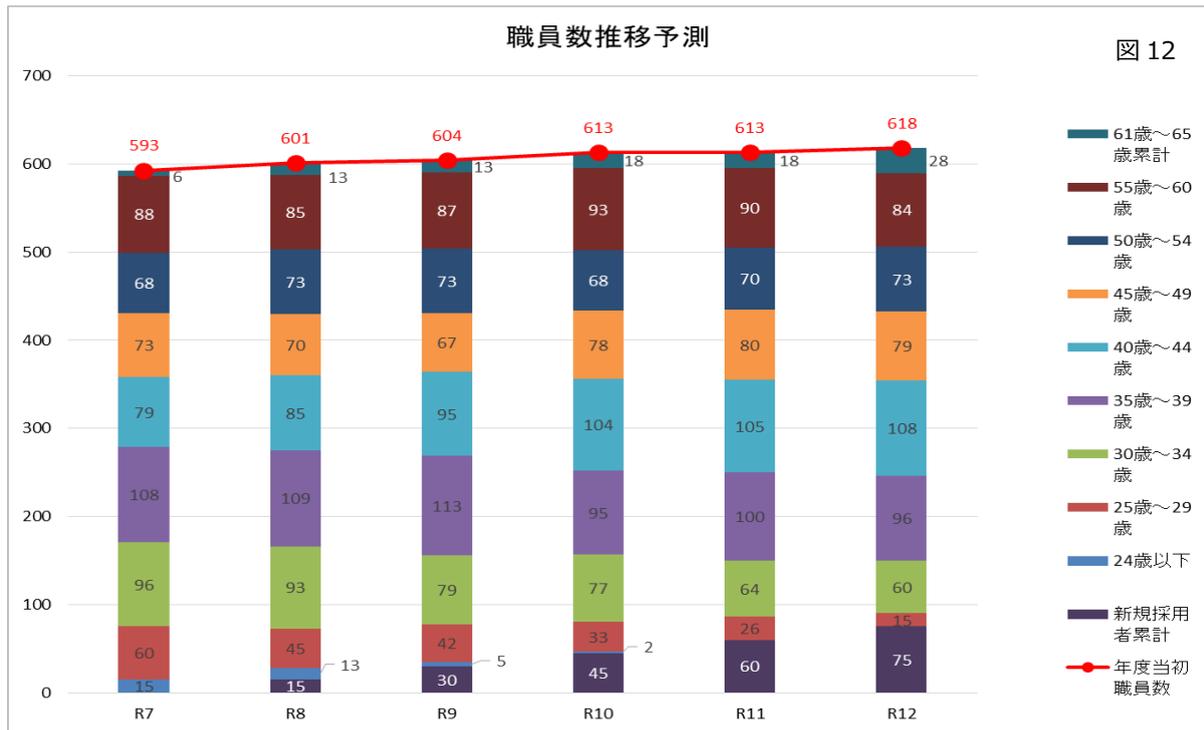


表 3

	R7	R8	R9	R10	R11	R12
24歳以下	15	13	5	2	0	0
25歳～29歳	60	45	42	33	26	15
30歳～34歳	96	93	79	77	64	60
35歳～39歳	108	109	113	95	100	96
40歳～44歳	79	85	95	104	105	108
45歳～49歳	73	70	67	78	80	79
50歳～54歳	68	73	73	68	70	73
55歳～60歳	88	85	87	93	90	84
新規採用者累計		15	30	45	60	75
61歳～65歳累計	6	13	13	18	18	28
年度当初職員数	593	601	604	613	613	618
年度末退職者数	14	19	13	22	17	21
年度末職員数	579	582	591	591	596	597

図 12 及び表 3 は、以下の条件で今後の職員数の推移を予測したものです。

【条件】

- 1 60歳到達者のうち、実績を踏まえ半数が在職を選択するものと仮定する。
- 2 前項「(1)職員定数の設定」に基づき、毎年15人を新規採用するものとして試算する。ただし、今後の採用人数を確定させるものではない。

第三次定員適正化計画の計画期間である令和8年度から令和12年度にかけての職員数は、601人から618人の間で推移し、概ね定数目標の達成が見込まれます。

(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。

⑤令和8年度から令和12年度までの5年間については、新規採用職員の基礎数を15名とする。令和13年度以降の新規採用者数は、前年度末の退職者数等を参考に、採用計画において毎年度検討する。

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、社会情勢の変化や制度改革等の影響を考慮するため、令和8年度から令和12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、次のことに取り組めます。

- ・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) 定数の除外

他団体へ派遣、育児休業の推進、長期休業に対応するため、派遣職員、育児休業職員、退職中の職員は、職員定数の定数外とすることができるものとします。

(6) 61歳から65歳までの職員について

令和5年から定年年齢が段階的に引き上げられ、令和9年度以降は、65歳が定年年齢となります。

能力と意欲のある高齢期の職員を最大限活用することで、若年層職員へ知識、技術、経験などの継承を図ります。

職員数の推移を注視し、適切な配置を行います。

(7) 再任用職員の活躍

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。

再任用職員の活躍を促進するため、適切な配置とあわせて、組織体制も含めた環境整備を行います。

なお、本計画においては、再任用職員は職員定数には含まれません。

(8) 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。