

# えびの市定員管理計画

(令和7年度～令和11年度)

令和7年3月

えびの市

# 目 次

<b>1 計画策定の趣旨</b> .....	- 1 -
<b>2 職員数の推移</b> .....	- 1 -
(1) 全国の地方公共団体における職員数の推移 .....	- 1 -
(2) 宮崎県の市町村における職員数の推移 .....	- 1 -
(3) 本市における職員数の推移等 .....	- 2 -
<b>3 類似団体等との比較</b> .....	- 5 -
(1) 全国の類似団体との比較 .....	- 5 -
(2) 宮崎県内各市との比較（普通会計の歳出決算額に占める人件費割合の推移） .....	- 8 -
<b>4 定員管理計画</b> .....	- 9 -
(1) 計画期間.....	- 9 -
(2) 対象職員.....	- 9 -
(3) 目標職員数.....	- 9 -
(4) 計画の推進に向けた取組事項.....	- 10 -

## 1 計画策定の趣旨

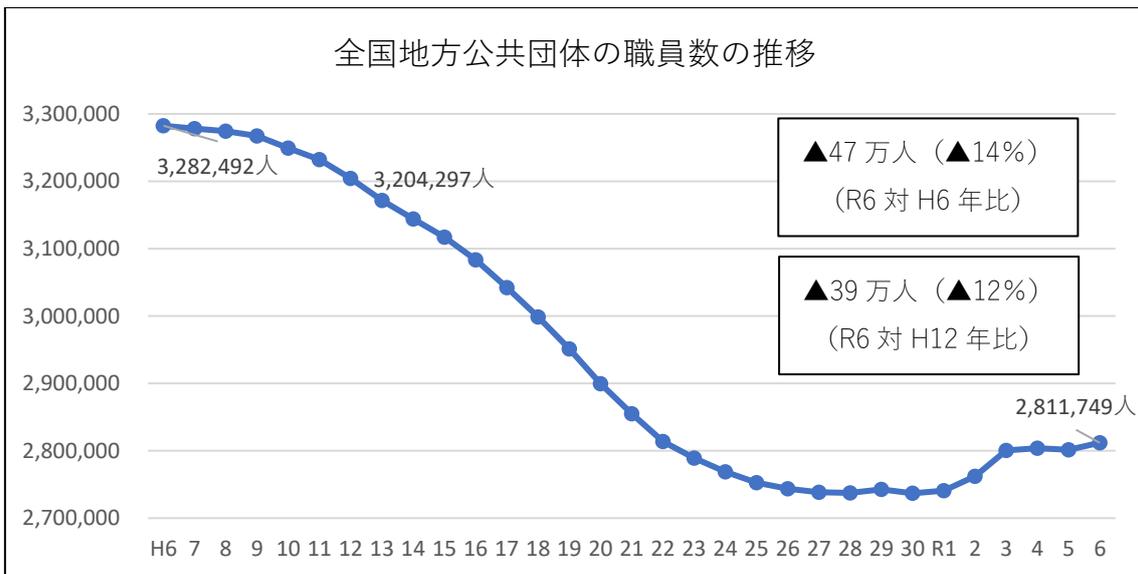
本市では、平成 17 年度に「集中改革プラン」を策定し、事務事業の見直し、組織体制の見直し、民間委託及び指定管理者制度の導入などにより、職員数の削減に努めてきました。職員数は平成 17 年度の 372 人から平成 22 年度には 303 人となり、5 年間で 69 人の職員を削減したところです。その後は、複雑・高度化する行政課題に適切に対応し、市民サービスを維持するため、退職者補充を基本としてきました。

こうした中、今後の人口減少・少子高齢化の進展、社会経済情勢の変化および多様化する行政需要などに対し、限りのある財源を効率的かつ効果的に活用し、迅速かつ的確に対応するための組織体制づくり（職員数の適正化）に取り組むため、新たに定員管理計画を策定するものです。

## 2 職員数の推移

### (1) 全国の地方公共団体における職員数の推移

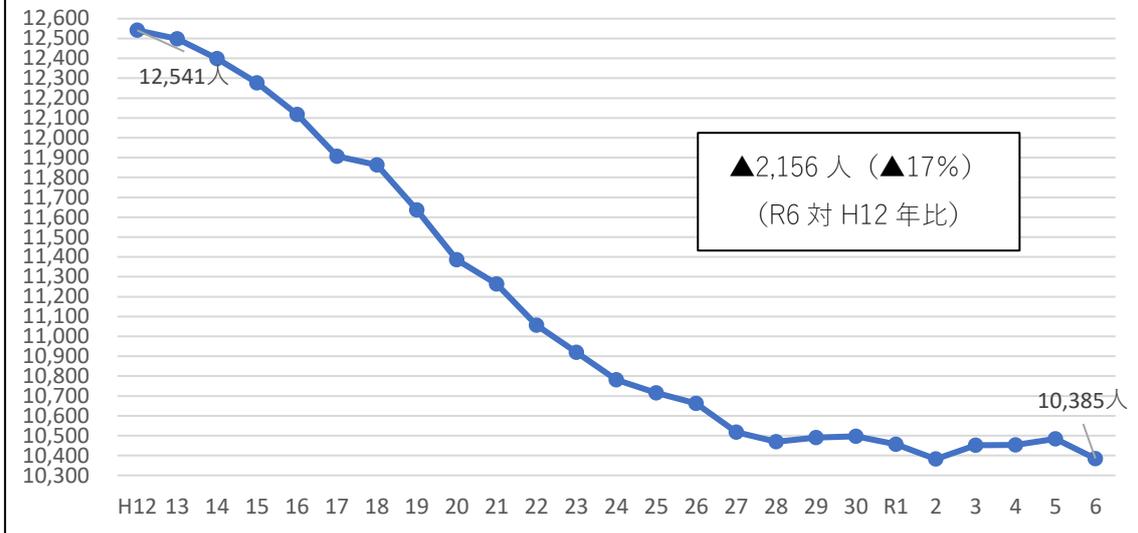
総務省の「地方公共団体定員管理調査」によると、地方公共団体の職員数は、平成 6 年をピークとして、平成 28 年まで一貫して減少し、その後は横ばいから微増傾向にあります。



### (2) 宮崎県の市町村における職員数の推移

県内市町村の総職員数は、平成 17 年度から平成 21 年度までの「集中改革プラン」に基づく取り組みにより大幅に削減され、プラン終了後も微減傾向が続いていましたが、令和 3 年度から令和 5 年度までは微増となりました。これは、定年引上げに伴う採用の平準化を図りつつ、国民スポーツ大会・障害者スポーツ大会に向けての体制強化や福祉部門の体制強化など、多様化する行政需要に対応するために増員したものと考えられます。

宮崎県市町村職員数の推移



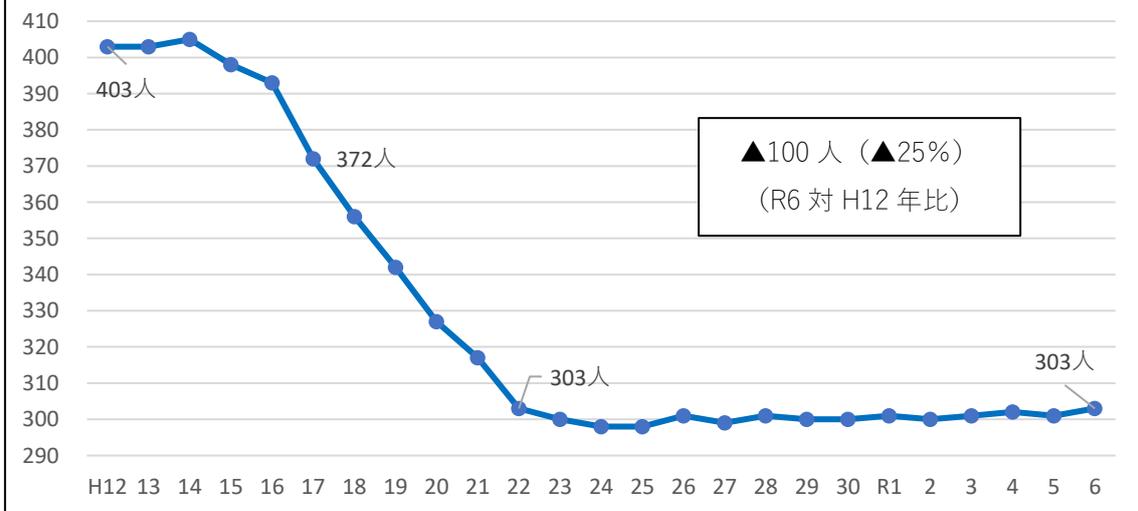
(3) 本市における職員数の推移等

①えびの市職員数の推移（正規職員に限る。）

「集中改革プラン」に基づく取り組みにより、平成17年度から平成21年度までの5年間で69人の職員を削減し、平成22年度には303人となりました。その後は、300人程度の職員数を維持しています。

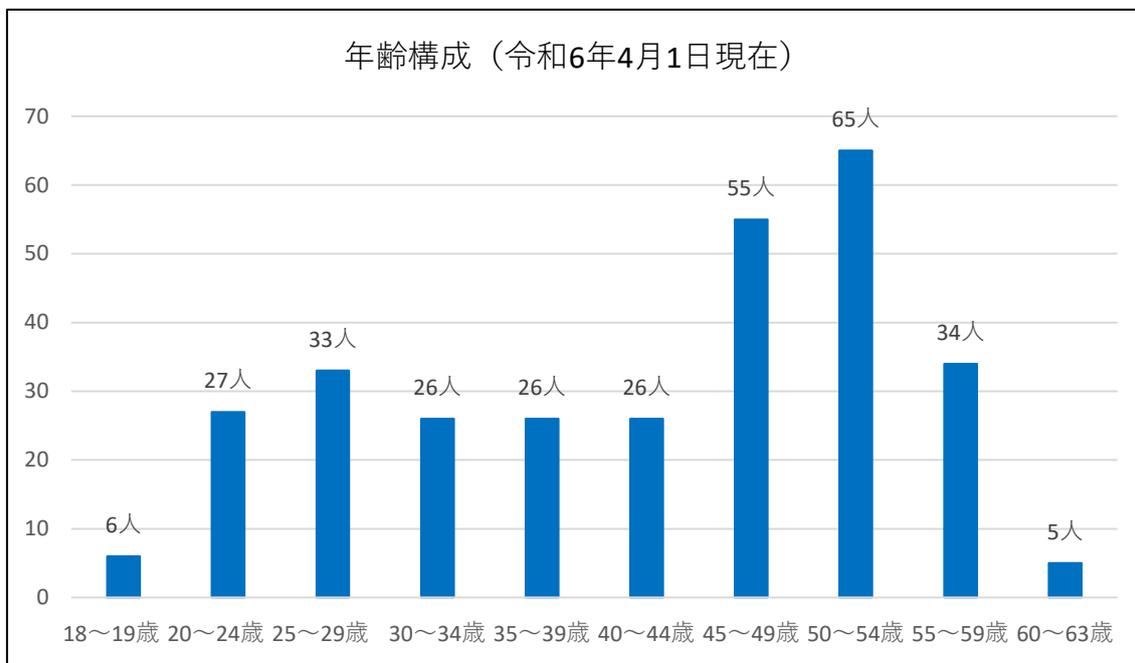
なお、平成12年と令和6年の職員数を比較した本市の減少率は、全国の地方公共団体職員数、宮崎県市町村職員数の減少率よりも高いものとなっています。

えびの市職員数の推移



②年齢別職員数（令和6年4月1日現在）

年齢構成としては、50歳から54歳までの職員数が最も多く65人（21.5%）、次いで45歳から49歳までの職員数が55人（18.2%）となっており、他の年齢層と比較して高い割合となっています。



③退職者数の推移

直近10年間の退職者数は97人（1年あたり10人程度）であり、定年前に退職する職員が約半数を占めています。また、働き方の多様性、公務員を取り巻く環境の変化などから、若い世代の退職が増加傾向にあります。

【単位：人】

年度	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
定年退職	2	8	7	2	4	4	7	9	6	0
定年前退職	9	2	4	4	1	3	2	5	7	11
合計	11	10	11	6	5	7	9	14	13	11

\*令和5年度から令和13年度までは、段階的に定年が引上げられることに伴い、2年に1回は定年退職が生じません。

④今後の定年退職予定者数の推移

今後 10 年間の定年退職予定者数は 33 人です。ただし、前提として全職員が定年まで勤務した場合の人数であり、近年の傾向から勘案して、定年を迎える前に退職する職員は一定数いるものと考えられます。

【単位：人】

年度	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
定年退職 予定者数	4	0	1	0	8	0	5	0	7	8

### 3 類似団体等との比較

#### (1) 全国の類似団体との比較

■総務省の「類似団体職員数の状況（令和5年4月1日現在）」において、本市は、一般市の人口5万人未満で第2次産業・第3次産業の就業人口の合計が90%未満であり、かつ、第3次産業の就業人口が55%以上のグループである「I-1」の類型に区分されています。当該区分には全国の134団体が位置づけられています。

■当該区分において、人口1万人当たりの職員数で比較した場合、本市の職員数は、類似団体の平均よりも普通会計では18人程度、一般行政部門では29人程度多い状況となっています。

#### ◎類似団体職員数（一部抜粋）

【単位：人】

都道府県	市	住基人口 (R5.1.1)	普通会計		一般行政部門	
			職員数 (R5.4.1)	人口1万人 当たり職 員数	職員数 (R5.4.1)	人口1万人 当たり職 員数
宮崎県	小林市	43,554	394	90.46	344	78.98
宮崎県	日南市	49,989	468	93.62	341	68.22
鹿児島県	阿久根市	18,914	191	100.98	170	89.88
長野県	飯山市	19,705	202	102.51	170	86.27
佐賀県	多久市	18,285	190	103.91	166	90.78
北海道	深川市	19,161	214	111.69	190	99.16
岩手県	陸前高田市	17,970	224	124.65	162	90.15
鹿児島県	枕崎市	19,715	246	124.78	179	90.79
宮崎県	えびの市	18,050	226	125.21	203	112.47
高知県	宿毛市	19,178	253	131.92	229	119.41
宮崎県	串間市	16,990	234	137.73	180	105.94
北海道	美唄市	19,500	272	139.49	204	104.62
大分県	竹田市	19,890	299	150.33	212	106.59
北海道	士別市	17,283	262	151.59	216	124.98
高知県	安芸市	16,235	251	154.60	188	115.80
三重県	鳥羽市	17,215	275	159.74	209	121.41
類似団体（134団体）の 合計		4,261,287	45,533	106.85	35,481	83.26

\*類似団体 134 団体のうち、宮崎県内の団体（えびの市、日南市、小林市、串間市）および人口規模が同程度（16,000 人～20,000 人）の団体を抜粋して記載しています。

\*人口と産業構造別に団体を区分するため、類似団体としてイメージがしやすく、また大部門・小部門ごとに細かい比較分析が可能というメリットがあります。一方、それ以外の団体の特殊事情が考慮されず、また、団体区分における平均値であるため、各区分の両端に位置する団体によっては、試算職員数とのブレが大きくなるというデメリットがあります。

\*普通会計部門および一般行政部門について、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）から類似する市区町村をグループに分け（類型区分）、そのグループ内での人口 1 万人当たりの職員数の平均値（加重平均値）を算出し、職員数の比較を行うものです。なお、他の市区町村との比較を行う観点から、市区町村毎に実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門の職員は除外しています。

\*普通会計部門は、議会、総務・企画(防災を含む)、税務、労働、農林水産、商工、土木、教育、消防部門の総称です。

\*一般行政部門は、議会、総務・企画(防災を含む)、税務、労働、農林水産、商工、土木部門の総称です。国の法令等による職員の配置基準が少なく、地方公共団体が主体的に職員配置を決める余地が比較的大きい部門です。

■当該区分において、「定員管理診断表」に基づき比較した場合、本市は、「総務・企画部門」、「農林水産部門」により多くの職員を配置している状況にあります。このことは、農畜林業が盛んであること、防衛施設があること、出張所があることなどの地域特性や行政運営管理、公共施設管理、危機管理、地域振興・地域活性化の業務などに多くの人員を配置しているためと考えられます。

◎定員管理診断表（一部抜粋）

【単位：人】

大部門	R5.4.1 職員数 (A)	類似団体 単純値 (B)	超過数 (A) - (B)	類似団体 修正値 (C)	超過数 (A) - (C)
議会	5	2	3	2	3
総務・企画	69	47	22	44	25
税務	16	11	5	11	5
民生	24	38	▲14	14	10
衛生	18	16	2	14	4
労働	0	0	0	0	0
農林水産	40	14	26	13	27
商工	9	7	2	7	2
土木	22	15	7	15	7
一般行政計	203	150	53	120	83
教育	23	25	▲2	18	5
消防	0	17	▲17	0	0
普通会計計	226	193	33	138	88
病院	41				
水道	9				
下水道	0				
交通	0				
その他	25				
公営企業等会計	75				
合計	301				

\*単純値は、中部門または小部門に職員が配置されていない団体について考慮することなく集計し、平均値を算出したものであり、修正値は、中部門、小部門に職員を配置している団体のみを対象とし集計し、平均値を算出したものです。

(2) 宮崎県内各市との比較（普通会計の歳出決算額に占める人件費割合の推移）

県内各市の決算カードにより、普通会計の歳出決算額に占める人件費（投資的経費の人件費を含む。）の割合を比較した場合、本市の人件費割合は、令和元年度以降、県内9市の平均よりも高くなっています。

【単位：％】

	H30 年度	R 元年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度
宮崎市	13.0	12.6	9.6	11.0	11.8
都城市	11.7	10.8	10.0	10.6	10.1
延岡市	16.2	15.9	12.9	13.6	14.7
日南市	18.3	17.5	12.7	13.2	13.6
小林市	13.3	13.5	11.3	11.9	13.1
日向市	16.6	16.0	13.2	14.8	15.7
串間市	16.5	14.9	13.8	16.0	15.4
西都市	16.8	14.8	11.7	12.5	13.6
えびの市	14.6	16.4	14.0	16.3	16.3
9市平均	15.2	14.7	12.1	13.3	13.8

\*決算カードは、各都道府県・市町村の普通会計歳入・歳出決算額、各種財政指標等の状況について、団体ごとに1枚にまとめたものです。

## 4 定員管理計画

### (1) 計画期間

本計画の計画期間は、令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

なお、社会情勢や行政需要に著しい変化が生じた場合は、必要に応じて計画を見直すこととします。

### (2) 対象職員

本計画における対象となる職員は、正規職員（常勤職員）とします。

なお、再任用職員（定年前再任用短時間勤務職員・暫定再任用職員）および会計年度任用職員（フルタイム会計年度任用職員・パートタイム会計年度任用職員）は本計画の対象外としますが、行政需要に的確に応じるために必要となる適切な人員確保・人員配置に努めます。

### (3) 目標職員数

今後も行政需要の複雑・多様化の進展や少子高齢化の影響に伴う新たな事業構築・業務の発生、老朽化したインフラ・公共施設への対応、集落機能維持への対応、さらには近年頻発する自然災害への緊急の対応などが想定される中、時代に沿った市民ニーズや地域課題等に迅速かつ的確に対応し、行政サービスを今の水準で維持するためには、一定規模の職員数、マンパワーが必要であると考えています。

しかしながら、前述の全国の類似団体や県内他市との比較結果も勘案し、今後の人口減少を見据え、将来にわたり持続可能な行財政運営を見通す必要もあることから、中長期的な目標として10年後の正規職員数を290人とします。また、本計画期間における目標については、令和11年4月1日時点で297人とし、基準とする令和6年4月1日現在の303人から6人削減することを目標とします。

#### ◎目標職員数

【単位：人】

	R6.4.1 (基準値) A	R11.4.1 (5年後) B	増減 B-A	R16.4.1 (10年後) C	増減 C-A
正規職員数	303	297	▲6	290	▲13

#### (4) 計画の推進に向けた取組事項

令和5年度に実施した業務量調査では、全庁年間作業のうち、ノンコア作業（正規職員でなくてもできる作業）が64.6%（うち正規職員対応分39.5%・正規職員以外の職員対応分25.1%）を占めていることや、正規職員の年間作業時間のうち、ノンコア作業が52.8%を占めていることなどがわかり、正規職員がコア業務（正規職員でなければできない業務）に集中するために、正規職員によるノンコア作業を最小化し、正規職員がコア業務に従事する割合を増やす必要があるとの結果が出ています。

このような業務量調査の結果や毎年度実施する事務事業評価の結果等を踏まえ、本計画を推進するために主に次の事項に取り組みます。

##### ◆業務フローの見直し

既存の業務フローを見直し、不要な業務の削減や処理方法の簡素化を図ります。

##### ◆デジタル技術の活用・システム導入の推進

各種手続きのオンライン化、データの一元管理のためのシステム導入、事務作業の自動化など、アナログ業務からデジタル化への転換を推進することにより、紙ベースの作業縮減および処理時間の短縮を図ります。

##### ◆効率的な施策・事業の推進（事業の選択と集中）

社会経済情勢の変化や市民ニーズ等に基づき、必要性・緊急性の高い重要政策分野について重点的な対応を図り、効率的な施策・事業を推進します。

##### ◆アウトソーシングの推進

業務の一部を外部の専門事業者等に依頼し、煩雑な業務や作業に関わる人件費や作業コストの削減を推進します。

##### ◆適切な人員配置および組織体制の整備

適切な人員配置による組織パフォーマンスの向上、更には今後の市民ニーズや社会経済情勢の変化に対応するため、各部署の業務内容の整理、部署同士の情報共有や連携強化を図るなど、組織体制の整備に努めます。

◆質の高い人材の確保および職員の能力向上

近年、特に困難になっている専門職種の人材確保については、コア業務への対応や事業成果の向上には欠かせない要素であるため、質の高い人材の前倒採用も含め柔軟かつ確実に行います。また、効率・効果的な業務遂行のためには、職員の能力向上が必要であるため、業務に必要なスキルや知識の習得に努めます。

◆メンタルヘルスケアの充実

全国的にメンタル不調により長期療養となるケースが増加傾向である中、定められた人員、定員管理においては、職員一人一人が健康で十分にパフォーマンスを発揮することとチームとしての目標・成果達成が大前提となります。そのため、メンタルヘルスケアに関する研修や相談体制の充実により、職員のメンタル不調による長期休業の予防、併せて事案が発生した場合でも長期化・重症化・再発等を防止する取り組みを推進します。

◆働きやすい職場環境の整備

仕事もライフスタイルも充実できるよう、時間外勤務の縮減、ワークライフバランスの推進など、働きやすい職場環境づくりに取り組みます。