

第4次  
和泊町定員適正化計画  
(令和8年度～令和12年度)



令和8年3月  
和 泊 町

## 目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	これまでの定員適正化計画の取組	1
3	職員数の推移と現状	1
	(1) 年齢階層別職員数	
	(2) 定年の引上げ	
	(3) 郡内団体等の比較	
4	新定員適正化計画の概要	3
	(1) 計画期間	
	(2) 定数管理の設定	
	(3) 方針	
	ア 事務事業の見直し	
	イ 組織・機構の再編	
	ウ 柔軟な働き方の実現	
	エ 人材育成・能力の向上	
	オ 様々な任用形態の活用	
	カ 共生・協働の推進	
	キ 障害者の雇用	
5	計画の見直し	5

## 1 計画策定の趣旨

近年、人口減少や少子高齢化、感染症への対策、物価高騰などにより、住民ニーズが多様化、高度化する中で、国による緊急対策や財政出動も相次いでおり、柔軟かつ迅速な行政運営が求められています。

一方、地方公務員法改正により、定年が引き上げられたことに伴い、定年前再任用短時間制度、役職定年制等新たな人事制度の運用が始まっているほか、働き方改革を推進する中で業務体制の効率化と最適化を図ることが重要なテーマとなっております。今後は、これらを踏まえて多様な働き方にも対応した適切な定員管理を行う必要があります。

そのような中、第6次和泊町総合振興計画に描かれているまちの将来像「人と未来を笑顔でつなぐ 心豊かな 和の町 和泊町」を実現するため、第4次和泊町定員適正計画を策定します。

## 2 これまでの定員適正化計画の取組

本町は、平成17年度に国の「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」に基づき、第1次定員適正化計画を策定し、平成17年度の職員159名から平成22年度には10名削減し149名となりました。

続く第2次定員適正化計画においては、平成26年度には計画数より1名減の143名まで削減し、定員の適正化に努めてまいりました。

表1に示したとおり、本町の職員数の減少と人口減少の割合については、やや人口減が上回る状況となっておりますが、拡大する行政需要に確実に対応するため、必要な人員の確保が必要となります。

表1

年度	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7
職員数	150	149	150	146	146	143	144	143	144	140	141	141	143	139	143	138	137
H21年度の職員数を100とした時の指数	100.0	99.3	100.0	97.3	97.3	95.3	96.0	95.3	96.0	93.3	94.0	94.0	95.3	92.7	95.3	92.0	91.3
和泊町人口	7,176	7,139	7,070	6,962	7,008	6,902	6,898	6,835	6,650	6,576	6,510	6,384	6,299	6,216	6,148	6,004	5,888
H21年度の人口を100とした時の指数	100.0	99.5	98.5	97.0	97.7	96.2	96.1	95.2	92.7	91.6	90.7	89.0	87.8	86.6	85.7	83.7	82.1

## 3 職員数の推移と現状

### (1) 年齢階層別職員数

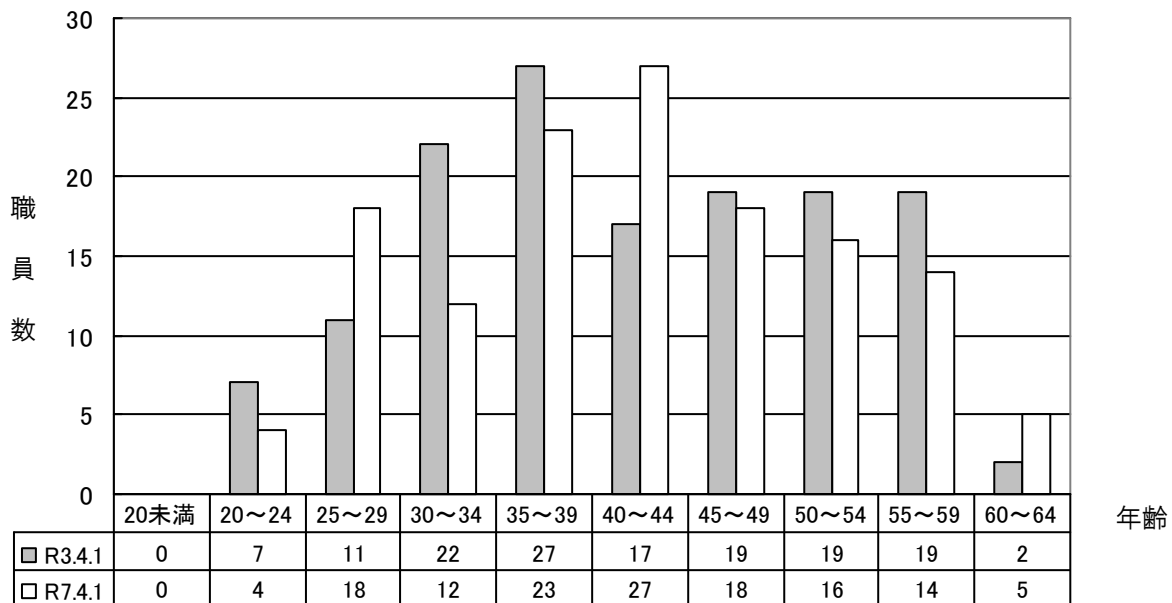


表2 令和3年4月1日現在職員数内訳

(人・%)

年 齢		20未満	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64 (再任用)
職 員 数	一般事務	0	2	9	18	20	15	14	13	14	2
	保健師・管理 栄養士・社会 福祉士	0	0	0	1	3	0	2	1	0	0
	保育士・幼稚 園教諭・栄養 士	0	5	2	3	4	2	3	5	5	0
	合 計	0	7	11	22	27	17	19	19	19	2
構 成 比		0.0	4.9	7.7	15.4	18.9	11.9	13.3	13.3	13.3	1.4

表3 令和7年4月1日現在職員数内訳

(人・%)

年 齢		20未満	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~
職 員 数	一般事務	0	4	12	10	18	17	16	12	9	3
	保健師・管理 栄養士・社会 福祉士	0	0	1		1	1	0	1	1	0
	保育士・幼稚 園教諭・栄養 士	0	0	5	2	4	8	2	2	5	2
	水道技術者	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	合 計	0	4	18	12	23	27	18	15	15	5
構 成 比		0.0	2.9	13.1	8.8	16.8	19.7	13.1	10.9	10.9	3.6

社会人経験者採用枠を設けて、年齢条件を見直し、30代以上の新規採用が増加したことに

より、35～44歳の世代が全職員の36.5%を占めるボリュームゾーンとなっています。年代別職員数の平準化を図るために、29歳以下の人材確保が今後の課題となっています。

## (2) 定年の引上げ

令和5年度から施行された定年引上げに関する改正地方公務員法では、定年退職年齢を2年に1歳ずつ65歳まで引き上げられました。定年の引上げに伴い、管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる役職定年制）や定年前再任用短時間勤務、暫定再任用といった新たな制度が導入されています。様々な制度導入により、職員の退職時期も多様化するため、職員の意向を把握したうえで計画的な定員管理を行うことが重要となります。

## (3) 郡内団体等の比較

(人)

団体名	人口 (R7. 1. 1)	職員数		増減	人口1万人 あたり職員 数
		R7. 4. 1	R2. 4. 1		
和泊町	5,848	137	141	▲ 4	234
知名町	5,317	136	145	▲ 9	256
与論町	5,035	117	107	10	232
徳之島町	9,775	188	183	5	192
天城町	5,426	150	151	▲ 1	276
伊仙町	6,106	137	146	▲ 9	224
龍郷町	5,986	105	103	2	175
瀬戸内町	8,052	205	203	2	255
喜界町	6,253	135	148	▲ 13	216
奄美市	40,048	593	602	▲ 9	148

奄美市を除いた9町の人口1万人あたり職員数は229人となっており、和泊町は郡内では概ね平均的な人数となっています。

## 4 新定員適正化計画の概要

これまで、定員適正化計画に基づき職員配置の適正化を推進しながら、定員の適正化に努めてまいりました。

しかし、近年の社会情勢の変化、災害対策等を踏まえ、多様化し、拡大し続ける行政ニーズ等に対応していかなければなりません。

一方、人口減少の中で、人材の確保は今後も厳しい状況が想定され、退職や再任用等

の職員動向についても、定年延長制度の影響を注視する必要があります。

これらを踏まえ、将来の職員の年齢構成のバランスも考慮しつつ、拡大する行政需要や住民ニーズに対応できる職員体制づくりに努めていきます。

(1) 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5年間

(2) 定数管理の設定

ア 前計画で定めた職員定数から3名増の147人とします。

イ 社会経済情勢の変化に伴う住民ニーズに、柔軟に対応できる職員配置を目指します。

ウ 保健師や保育士・幼稚園教諭等の資格職については、その都度必要職員数を確認し、計画的に配置できるよう努めます。

(3) 方針

第9次和泊町行財政改革大綱を基本とし、下記に取り組んでいきます。

ア 事務事業の見直し

効果的、効率的な行政サービスを目指し、PDCAサイクルによる適切な行政評価を実施します。また、行政評価に基づいた職員の適正配置、業務分担の適正化を図ります。

イ 組織・機構の再編

拡大し続ける住民ニーズに対応できる組織・機構の再編を実施します。

ウ 柔軟な働き方の実現

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少に伴い、育児と介護の両立などワークライフバランスの実現が求められており、今後は、フレックスタイム制や時差出勤制度の導入を検討します。併せて、関係法令に基づき早期退職者の募集を行い、職員の新陳代謝や行財政の効率化にも努めていきます。

エ 人材育成・能力の向上

自ら学び育つことのできる「自立型職員」の育成、業務遂行能力の向上を目指し、「和泊町人材育成方針」に基づく職員研修を行い、常勤職員や会計年度任用職員の区分を問わず、人材育成に努め、職員個々のスキルアップを図ります。

オ 様々な任用形態の活用

再任用職員、会計年度任用職員については、知識や能力、経験等が活用される職場へ適正配置するとともに、常勤職員と同様の研修や人事評価を実施することで人

材育成と組織の活性化を図ります。

#### カ 共生・協働の推進

行政だけでなく地域の自治会、ボランティア、企業などの様々な団体やグループが連携・協力し、地域に必要なサービスを提供することを目指し、住民が積極的に行政に参加し、協働する体制を整備します。

#### キ 障害者の雇用

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく地方公共団体の障害者の法定雇用率は、2.8%（令和8年7月から3.0%）です。本町は、令和7年6月1日現在1.63%であり、法定雇用率は未達成です。

引き続き、障害者雇用枠を確保し、共生社会実現の一助となれるよう法定雇用率達成に努めます。

## 5 計画の見直し

定年引上げに伴い、定年前再任用短時間制度、役職定年制、60歳超職員の給与7割措置などの制度が同時に導入されました。また多様な働き方を推進していく上で定期的な定員管理計画の見直しを実施する必要があります。

また、行財政改革の推進による必要職員数に増減が生じた場合は、必要に応じた計画の見直しを行います。