

# 鳴沢村定員適正化計画

令和8年度～令和12年度

令和8年3月

鳴沢村

## 1 計画の趣旨

近年、村の人口は減少している一方で、少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化に伴い、業務が複雑化・高度化していることに加え、緊急的な事業や激甚化する災害対策、行政のデジタル化への対応などにより、業務量は増加しています。それらの多様化する行政需要への適切な対応を図るためには、総人件費の抑制対策として職員数を単純に減少させるのではなく、その行政需要に見合う人員や組織体制の整備が必要となります。

これまで村では組織機構の見直しや事務処理の合理化、技能労務職の退職者不補充などを推進してまいりましたが、地方公務員法改正による定年延長制度導入に伴い、適正な定員管理や高齢期職員の人材活用など、様々な課題への対応も必要となっております。

一方で、職員の働き方を巡る状況も変化しており、男性の育児休業の取得促進やワークライフバランスの推進等も促進し、職員の健康管理に配慮した働きやすい職場環境へも対応していく必要があります。

こうした状況を踏まえ、今後については、効率的かつ効果的な行財政運営、安定した公共サービスの提供を図るために計画的な職員採用により適正な職員数を確保し、定員管理を実施していく必要があります。必要とされる部署には適正な職員数を配置するなど引き続き職員数の適正管理に努めながら、行政需要に適応した実行力のある組織体制の整備、住民サービスの維持向上を図るための指針として、新たな定員適正化計画を策定するものであります。

この適正化に当たっては職員数の管理のみが目的ではなく、質の観点からも適正化を図るものとし、研修や人事評価、適材適所の人事配置などを通じて人材育成に取り組み、行政の使命である住民福祉の向上に取り組むものです。



## 2 これまでの定員管理の状況

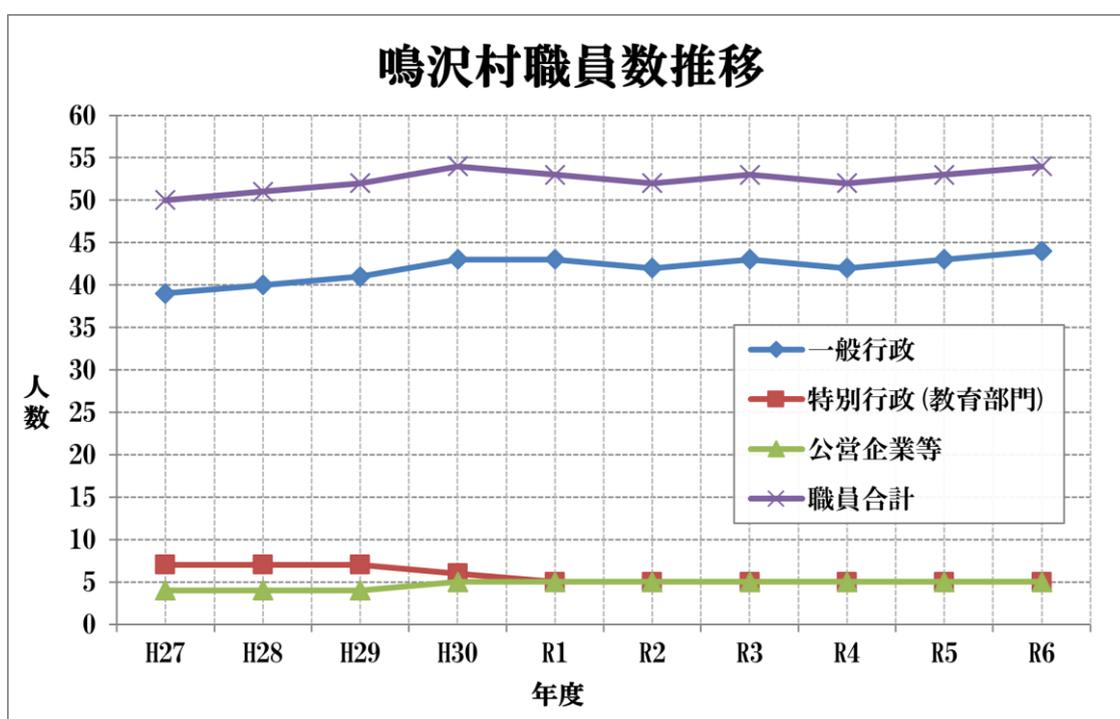
### ■職員数の推移（平成27年度～令和6年度）

（単位：人）

部門 \ 年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
一般行政	39	40	41	43	43	42	43	42	43	44
特別行政(教育部門)	7	7	7	6	5	5	5	5	5	5
公営企業等	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
職員合計	50	51	52	54	53	52	53	52	53	54

※1 上表の職員数においては、特別職（村長・副村長・教育長）は除く。

※2 再任用職員、各種団体等への派遣職員を含む。



### ■職員数の推移の比較

地方への権限移譲の拡大や多様化する住民ニーズに迅速に対応するための適切な人材を確保するため、職員数は10年前の平成27年と比較し、4名増えております。主に行政部門の業務の多様化・複雑化に対応するための増員及び定年延長制度に伴う再任用者雇用によるものですが、今後、単純労務職員については会計年度任用職員への移行するものとし正規職員として補充は行わないこととします。今後、想定以上の普通退職者の発生や採用応募者の減少により、職員数の確保に影響がでる可能性があります。

## ■比較前提条件

本村の職員数の現状を類似団体と比較することにより、把握分析します。

本村においては町村類型が村の人口及び産業構造の変化に伴い、年度によって「I-1」、  
「I-2」に属しております。

## 【部門別職員数の類似団体との比較】令和6年4月1日現在での類似区分「町村I-2」

部門別	職員数 R6.4.1 ①	単純値による比較			修正値による比較			【参考】 職員数 H31.4.1
		類似団体の 職員数 ②	超過数 (①-②) ③	超過率 ③÷① ×100	類似団体の 職員数 ④	超過数 (①-④) ⑤	超過率 ⑤÷① ×100	
議 会	2	2	0	0.0	2	0	0.0	2
総 務	14	24	▲ 10	▲ 71.4	21	▲ 7	▲ 50.0	14
税 務	5	4	1	20.0	4	1	20.0	5
民 生	14	15	▲ 1	▲ 7.1	16	▲ 2	▲ 14.3	12
衛 生	5	8	▲ 3	▲ 60.0	5	0	0.0	6
労 働								
農 林 水	2	6	▲ 4	▲200.0	5	▲ 3	▲150.0	2
商 工		4	▲ 4					
土 木	2	6	▲ 4	▲200.0	5	▲ 3	▲150.0	2
一般行政	44	69	▲ 25	▲ 56.8	58	▲ 14	▲ 31.8	43
教 育	5	11	▲ 6	▲ 120.0	10	▲ 5	▲ 100.0	5
消		1	▲ 1					0
普通会計	49	81	▲ 32	▲ 65.3	68	▲ 19	▲ 38.8	4
水 道	1							1
下 水								
そ の 他	4							4
公営企業等	5							5
合 計	<b>54</b>							<b>53</b>

※ 特別職（村長・副村長・教育長）は除く。

※ 会計年度任用職員（フルタイム・パートタイムに限らず）は除く。

※ 単純値とは、部門別の人口1万人当たり職員数の平均値を算出したもの。

※ 修正値とは、団体によってある部門に職員が配置されていない場合があるが、これを配置している団体のみを対象として人口1万人当たり職員数の平均値を算出したもの。

## ■類似団体との比較

市町村が財政運営の健全性を確保してくためには、自らの財政状況を分析して問題の所在を明らかにし、それを将来の財政運営に反映させていくことが適当です。分析に当たっては、自らの財政状況を他の地方公共団体と比較することが有効ですが、比較対象は、その態様（財政状況を決定する前提条件）が自らと類似している団体であることが望ましいと考えられます。

類似団体とは、そのような比較検討の資料を提供するため、総務省において、態様が類似している地方公共団体毎に作成されている類型のことです。

令和6年4月1日現在での本村と同じ町村類型「I-2」グループ（人口5,000人未満で産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次60%以上）に属する団体で、本村は類似団体よりも少ない職員数で行政運営を行っていることとなっています。

今まで、職員の少ない中で行政運営を行っており、職員の兼務業務も年々増加しています。「I-2」の区分の大部門以上定員管理診断表で比較しても類似団体に比べて職員数は少ない結果となります。

単純値・修正値の二つの比較においては、部門別で比較すると、衛生部門が平均的ではありますが、本村では、実務的に衛生部門と民生部門の業務を兼務している職員が多いことから民生と衛生部門で相殺され、概ね平均並みの職員割り当てと推定されます。

データからみると本村では総務・農林水産・土木・教育部門が少ない結果となり、全体的にみれば比較的少ない職員数で行政運営を行っている状況にあります。

なお、緊急的な事業や激甚化する災害対策、行政のデジタル化への対応などにより、業務量は増加する一方で本村における職員数は、平成31年4月と比較しても1増のみに留められており、限られた職員で業務をこなしている状況でもあります。

### 3 定員適正化計画の期間及び目標

(1) 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5年間

(2) 目標数値

一般職員数53～55人（暫定再任用職員含む。）

\* 定年延長については段階的な引き上げ期間を考慮（下記表のとおり）

■ 段階的引上げ期間中の定年年度と対象職員

	60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)	令和8年度 (2026)	令和9年度 (2027)	令和10年度 (2028)	令和11年度 (2029)	令和12年度 (2030)	令和13年度 (2031)	令和14年度 (2032)	
昭和37年度 1962.4.2生 ～ 1963.4.1生	60歳											
昭和38年度 1963.4.2生 ～ 1964.4.1生	59歳	60歳	61歳									
昭和39年度 1964.4.2生 ～ 1965.4.1生	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳							
昭和40年度 1965.4.2生 ～ 1966.4.1生	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳					
昭和41年度 1966.4.2生 ～ 1967.4.1生	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳			
昭和42年度 1967.4.2生 ～ 1968.4.1生	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	

## (1) 退職予定及び採用計画

項目			R8	R9	R10	R11	R12
目標職員数			53	54	54	54	55
職別	一般行政職	43	43	43	43	44	
	保育士職	7	8	8	8	8	
	保健師職	3	3	3	3	3	
	技能労務職	0	0	0	0	0	
退職見込数 (定年以外も含む)			0	1	1	0	0
職別	一般行政職	0	1	1	0	0	
	保育士職	0	0	0	0	0	
	保健師職	0	0	0	0	0	
	技能労務職	0	0	0	0	0	
採用計画数			2	1	1	1	1
職別	一般行政職	1	0	1	1	1	
	保育士職	0	1	0	0	0	
	保健師職	1	0	0	0	0	
	技能労務職	0	0	0	0	0	

※退職見込数は3月31日時点での見込者数

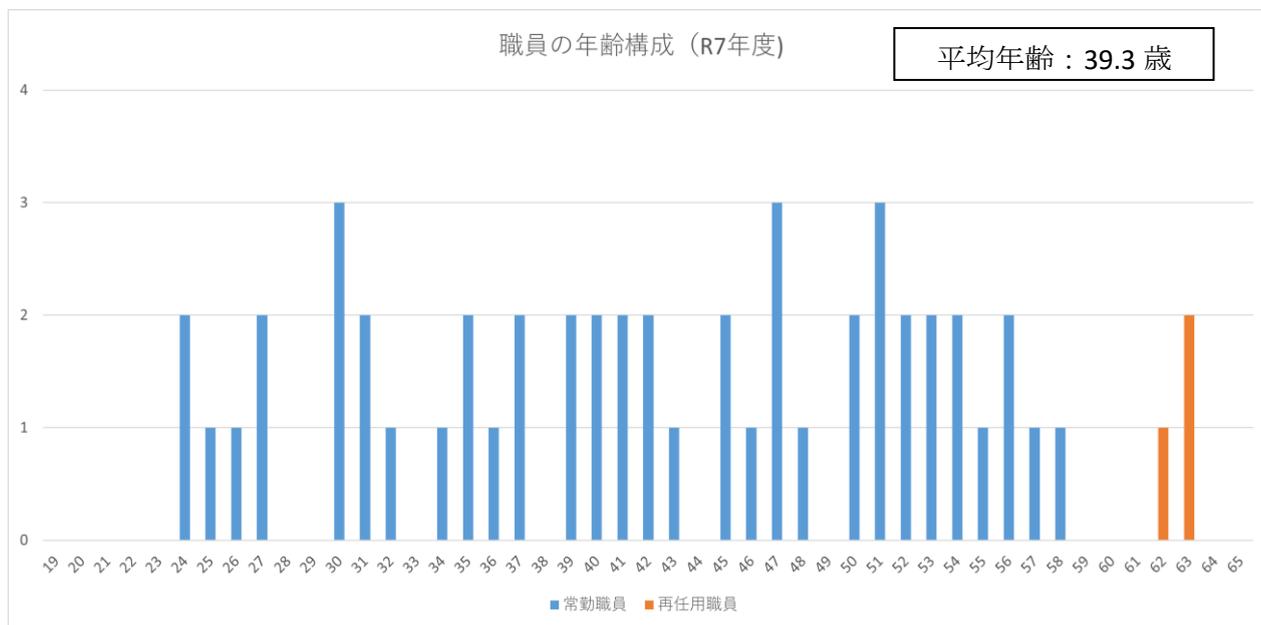
※採用計画数は4月1日時点での新規採用計画見込数(合計を含む)

※一般行政職には栄養士や社会福祉士など兼務職員を含む。

※暫定再任用職員もカウントを含む。

## 4 年齢層の偏り

### (1) 年齢構成の適正化を見据えた計画的な職員採用



本村においては、一部の年代では普通退職等により職員がいない空白期間があります。年齢層でのばらつきにより組織編成に少なからず影響があることから、中途採用によるその年代の補充を検討します。また、定年延長制度に伴い、定年退職が段階的に引き上げになることから採用計画にも影響を及ぼすため、年齢層のバラツキを考慮した採用を維持していくよう努めます。

## 5 今後の定員管理の取組

### (1) 年齢構成の適正化を見据えた計画的な職員採用

地方公務員の定年引上げに伴う対応と併せて、職員の年齢構成を考慮しながら、将来的な組織力低下を招かないよう中・長期的な視点から職別に退職者数の補充を継続的に行います。保育士や保健師などの専門職の確保は年々困難な状況になっております。会計年度任用制度なども活用しながら村行政運営に支障がないよう進めていきます。なお、採用にあたっては年齢構成のバランス、再任用制度、定年延長制度、早期退職制度、会計年度任用制度等について、制度の仕組みの変更など動向を注視しながら将来の年齢別職員構成の平準化に努めていきます。

## (2) 民間委託・指定管理者制度の導入

民間事業者等の持つ技術や能力を活用する業務委託や指定管理者制度については、村民サービスに与える影響、コスト等を考慮しながら、効率的かつ効果的に行える業務について、積極的な導入を検討します。効率性と行政の責任性の確保を基本としつつ、公共施設の管理業務など管理運営の合理化に努めます。

## (3) 組織・機構の見直し

組織・機構の点検を行い、簡素で合理的な組織・機構となるよう努めるとともに行政機能の向上を図り、多様化する行政需要に効率的、柔軟に対応するよう努めます。

## (4) 技能労務職の退職不補充

技能労務職員等の再任用職員の退職により今後は退職不補充とし、不足する人員は当面の間、会計年度任用職員等で対応し、業務によっては民間委託等の検討を行います。

## (5) 職員の資質向上

本村は市町村合併をせず、自立の道を選択しています。地方分権・地域主権の時代においては、自治体規模の大小に関わらず、地域の課題は住民の理解と参加を得て、自らの責任において解決していく必要があり、限られた職員一人ひとりの意欲と能力の差が、地域の差につながりかねない時代を迎えています。

また、厳しい財政状況下においてコスト意識を持ち、効果的で効率的な行政運営を進め、住民サービスの向上を図ることが重要な課題となっています。

職員研修の充実、人事評価制度の活用等により職員の資質向上、県職員との派遣交流、業務改善案の募集など組織としての向上に努めます。

また、限られた職員数で住民サービスの維持・向上を図るためには、職員一人ひとりの事務処理能力や専門性を高めることが不可欠です。事務事業の見直し、日常業務の効率化を進めるためにも、鳴沢村人材育成基本方針に基づき人材の育成に努めます。

(6) 職員の健康管理・ワークライフバランスの推進

時間外勤務の縮減や休暇取得を推進し、職員の健康管理に配慮するとともに、職員として職務の責任を適切に果たしながら、育児・家事などの家庭との両立ができる環境づくりを進めることにより、ワークライフバランスの推進にも積極的に努めることとします。

5 資料 年度別・職種別定年退職予定者数（令和7年度～令和16年度）

年度 職種	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16
一般行政職	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
保育士職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
保健師職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
技能労務職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2

※本村では、一部の年代で空白の期間があり、その年代が定年延長制度による段階的引き上げ期間に重なることから、令和14年まで定年退職者は発生しません。

※退職者は当該年度末までに退職する見込みでのカウントとしております。