

鳴沢村定員適正化計画

令和 3 年度～令和 7 年度

令和 2 年 10 月

鳴沢村

1 計画の趣旨

これまで本村は、行政改革大綱及び集中改革プランに基づく職員定員数の適正化に取り組んできました。

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、集中改革プラン最終計画年度の平成22年度には53人であった職員数は49人となり目標である4人の削減を達成しました。

職員数の削減は、全国の地方公共団体において行われているものではありませんが、本村の場合退職不補充、採用抑制などによる定員の削減を引き続き行ってきました。

今後については、技能労務職等の退職による定員数の減が見込まれるため、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職別の定員数の管理と計画的な職員採用により適正な職員数を確保する必要があります。

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む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

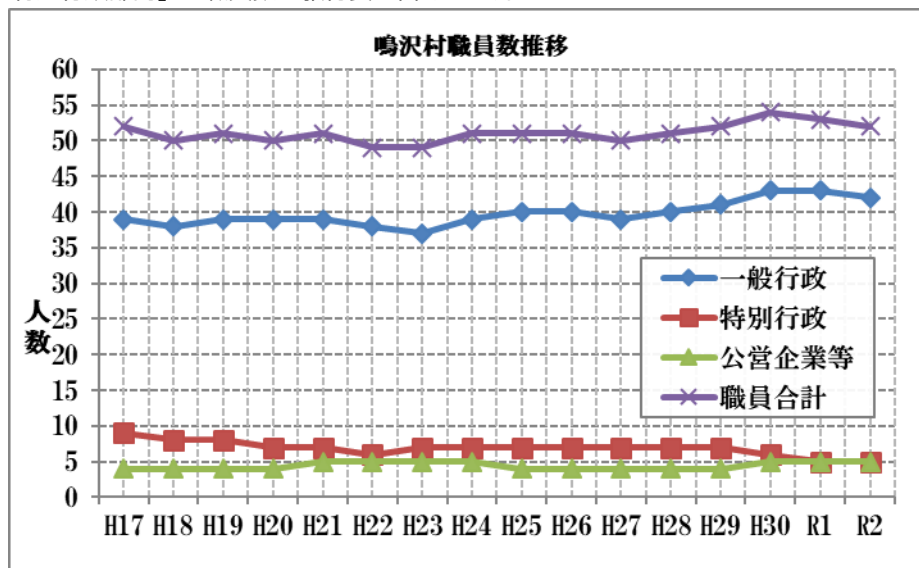
■職員数の推移（平成17年度～令和2年度）

（単位：人）

年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
一般行政	39	38	39	39	39	38	37	39	40	40	39	40	41	43	43	42
特別行政	9	8	8	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	5	5
公営企業等	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
職員合計	52	50	51	50	51	49	49	51	51	51	50	51	52	54	53	52

※集中改革プラン計画期間(H17～H22)

なお、上表の「特別行政部門」の職員数は教育長を含みません



■類似団体との比較

市町村が財政運営の健全性を確保するためには、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。下記によって比較します。

■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。

平成27年度までは本村においては町村類型「I-2」でした。

平成28年度から次頁以降の表、1のように町村類型「I-1」に変更となりました。村の人口及び産業構造が変化したためだと考えられます。

平成31年4月1日現在での本村と同じ町村類型「I-1」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%未満）に属する51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-1」の区分においては、大部門以上定員管理診断表で比較すると類似団体に比べて職員が3人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も、部門別で比較すると、衛生部門が平均を上回っている状況にみえますが、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、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。

【部門別職員数の類似団体との比較】平成31年4月1日現在での類似区分「町村I-1」

部門別	職員数 H31.4.1 ①	単純値による比較			修正値による比較			【参考】 職員数 H27.4.1
		類似団体の 職員数 ②	超過数 (①-②) ③	超過率 $\frac{③}{①} \times 100$ ④	類似団体の 職員数 ④	超過数 (①-④) ⑤	超過率 $\frac{⑤}{①} \times 100$	
議 会	2	1	1	50.0	1	1	50.0	2
総 務	14	18	▲ 4	▲ 28.6	15	▲ 1	▲ 7.1	12
税 務	5	4	1	20.0	4	1	20.0	5
民 生	12	12		0.0	13	▲ 1	▲ 8.3	9
衛 生	6	5	1	16.7	3	3	50.0	7
労 働								
農 林 水 産	2	6	▲ 4	▲ 200	4	▲ 2	▲ 100	3
商 工		3	▲ 3					
土 木	2	5	▲ 3	▲ 150	4	▲ 2	▲ 100	2
一般行政計	43	54	▲ 11	▲ 25.6	44	▲ 1	▲ 2.3	40
教 育	5	9	▲ 4	▲ 80.0	7	▲ 2	▲ 40.0	7
消 防		1						0
普通会計計	48	62	▲ 14	▲ 29.2	51	▲ 3	▲ 6.3	
水 道	1							1
下 水 道								
そ の 他	4							3
公営企業等計	5							4
合 計	53							51

表. 1

※「教育部門」は教育長を含みません。

※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。

3 定員適正化計画の期間及び目標

(1) 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間

(2) 目標数値

令和7年度当初の一般職員数 52人

* 定年延長については段階的な引き上げ期間を考慮

(3) 退職予定及び採用計画

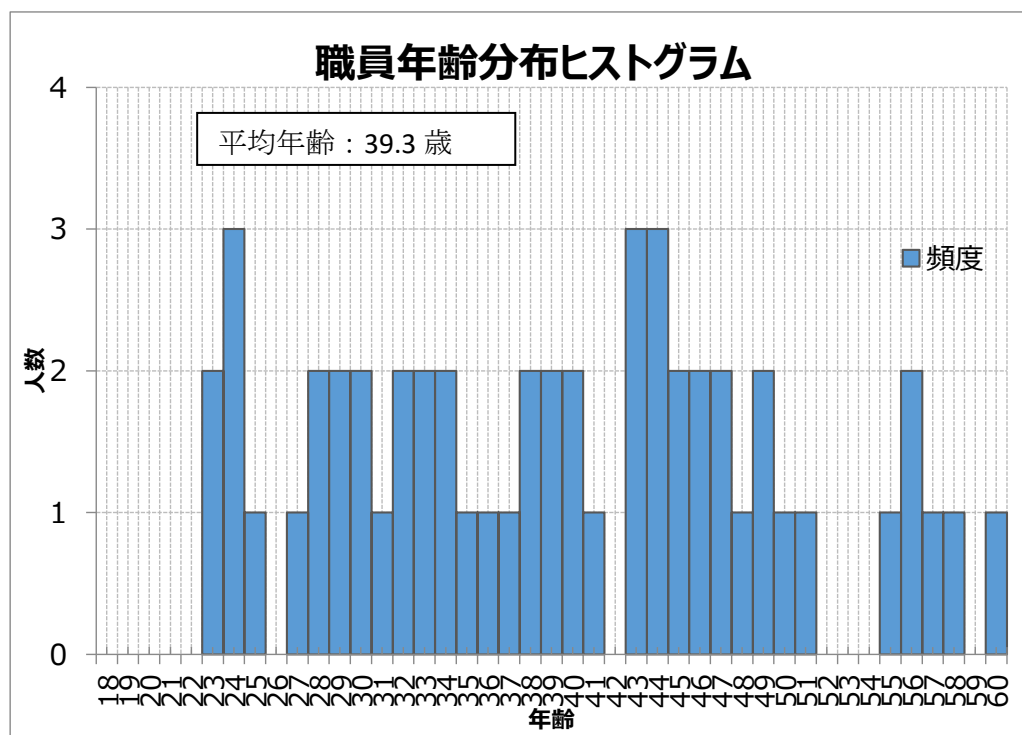
次頁の表を参照。

項		R3	R4	R5	R6	R7
目標職員数		53	53	53	52	52
職別	一般行政職	40	40	40	40	40
	保育士	9	9	9	9	9
	保健師	3	3	3	3	3
	技能労務職	1	1	1	0	0
退職見込数						
職別	一般行政職	0	0	1	0	1
	保育士	1	0	0	0	0
	保健師	0	0	0	0	0
	技能労務職	0	0	1	0	0
採用計画数		2	1	0	1	0
職別	一般行政職	2	0	0	1	1
	保育士	0	1	0	0	0
	保健師	0	0	0	0	0
	技能労務職	0	0	0	0	0

(単位：人)

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、一部の年代では職員が居ない空白期間がありますが、比較的バランスのとれた職員の年齢層となっています。引き続き年齢層のバラツキを考慮した採用を維持していきます。

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

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。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、早期退職制度の導入、会計年度任用職員の任用等に関する制度についての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

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

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、出向職員希望調査、業務改善案の募集、組織としての向上に努めます。

5 資料

■ 年度別・職種別定年退職予定者数（令和2年度～11年度）

（単位：人）

年度 職種	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11
一般行政職	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0
保育職	0	1	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	1	0	0	0	0	0	0
計	1	1	0	2	0	1	0	0	0	0

* 定年延長については段階的な引き上げ期間を考慮