

美浦村定員適正化計画

《計画期間 令和7年度～令和11年度》

令和7年3月



目 次

1. はじめに	1
2. 職員数の推移と現状	2
3. 定員管理類似団体との比較（普通会計職員数）	3
4. 目標	4
5. 計画期間	4
6. 計画の対象職員及び職員数	4
7. 定員管理の重点事項及び適正化手法	
(1) 課題など	5
(2) 主な定員適正化手法	7

1. はじめに

本村を取り巻く状況は、人口減少、少子高齢化の急速な進展、高度情報化社会の到来、地球規模での環境問題の深刻化、地方分権に伴う事務の移譲、公共施設などの老朽化、村民ニーズの多様化など、様々な課題に直面しています。令和2年3月には「第2次美浦村まち・ひと・しごと創生総合戦略」を内包した第7次総合計画を策定し、「小さな拠点構想の推進による地域生活環境の向上」と「美浦村ブランド、観光資源の開発による地域経済の活性化」の実現をめざし、村の特性や課題を踏まえ財政の健全化に取り組んでいるところです。

このような中、国では長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態の公正な待遇の確保を図る「働き方改革」の取り組みも実施されており、今後はワーク・ライフ・バランスに配慮した定員適正化がより重要になってきます。

このためにも、定員の適正化については、これまで進めてきた計画の見直しを行うとともに、今後の社会環境の変化による行政需要の動向などを見極めながら退職者数の推移を踏まえ、計画期間を令和7年度から令和11年度とする新たな定員適正化計画を策定し、職員数の適正化と効率的な職員の配置実現に向けて取り組んでいくものとしします。

2. 職員数の推移と現状

本村の職員数は、令和6年4月1日現在で、総数で146名であり、その内訳は、一般行政部門94名、教育行政職部門30名、公営企業など会計部門22名となっています。

また、総職員数としては、令和2年以降10名の減少となっています。

○職員数の推移

部門	職員数(人)					対前年増減数(人)			
	R2	R3	R4	R5	R6	R3	R4	R5	R6
議会	3	3	3	3	3	0	0	0	0
総務	29	29	28	27	27	0	▲1	▲1	0
税務	13	13	10	11	10	0	▲3	1	▲1
労働	0	0	0	0	0	0	0	0	0
農林水産	6	7	7	6	6	1	0	▲1	0
商工	1	1	1	2	2	0	0	1	0
土木	9	9	9	9	9	0	0	0	0
小計	61	62	58	58	57	1	▲4	0	▲1
民生	25	24	25	23	23	▲1	1	▲2	0
衛生	13	13	13	15	14	0	0	2	▲1
一般行政部門計	99	99	96	96	94	0	▲3	0	▲2
教育	36	36	31	30	30	0	▲5	▲1	0
普通会計計	135	135	127	126	124	0	▲8	▲1	▲2
水道	2	3	4	4	4	1	1	0	0
下水道	7	5	5	5	5	▲2	0	0	0
その他	12	12	13	13	13	0	1	0	0
公営企業等会計部門	21	20	22	22	22	▲1	2	0	0
計	156	155	149	148	146	▲1	▲6	▲1	▲2

※職員数には村長、教育長、臨時職員、会計年度任用職員、再任用短時間勤務職員を含まない。

3. 定員管理類似団体との比較（普通会計職員数）

類似団体との比較については、毎年3月に総務省が全国の市町村を対象に調査を実施し、発表している「類似団体別職員数の状況」に基づき、人口と産業構造から市町村の人口1万人当りの普通会計職員数を算出している数値を用いることにより類似市町村の平均的な職員数とを比較することができます。

類似市町村の普通会計の平均職員数を算出する係数については、類似市町村の大部分である一般行政・総務・衛生といった職員数の平均値で係数を定めた「単純値」と、中・小部門である実際に職員を配置している業務毎に係数を定めた「修正値」の2つの種類があります。

一般的には、各市町村で実際に人員を配置している業務により算出する「修正値」により算出することが適切であると言われていています。

美浦村の類似団体の区分については、人口10,000～15,000人、産業構造は、国勢調査に基づく産業別就業人口からⅡ次、Ⅲ次産業が80%以上かつⅢ次60%以上の団体で、町村区分の「類型Ⅲ－2」とされており、現在、示されている数値は、令和5年4月1日時点のものであり、これに基づき算出した類似団体の職員数は、次の表のとおりとなっています。

○大部門以上定員管理診断表（令和5年4月1日現在）

大部門	R5.4.1 現在 職員数 B 人	単純値 による比較			修正値 による比較		
		単純値 D 人	超過数 E (B-D) 人	超過率 E/B× 100 % E/B× 100 %	修正値 F 人	超過数 G (B-F) 人	超過率 G/B× 100 % G/B× 100 %
議会	3	3	0	0.0	3	0	0.0
総務	27	41	▲ 14	▲ 51.9	37	▲ 10	▲ 37.0
税務	11	10	1	9.1	10	1	9.1
民生	23	33	▲ 10	▲ 43.5	38	▲ 15	▲ 65.2
衛生	15	15	0	0.0	18	▲ 3	▲ 20.0
労働							
農林水産	6	11	▲ 5	▲ 83.3	9	▲ 3	▲ 50.0
商工	2	5	▲ 3	▲ 150.0	2	0	0.0
土木	9	12	▲ 3	▲ 33.3	11	▲ 2	▲ 22.2
一般行政計	96	129	▲ 33	▲ 34.4	128	▲ 32	▲ 33.3

教育	30	24	6	20.0	25	5	16.7
消防		3	▲ 3				
普通会計計	126	156	▲ 30	▲ 23.8	153	▲ 27	▲ 21.4

令和5年4月1日現在において類似団体数値（修正値）と比較して、普通会計職員で27名、21.4%が少ない状況にあります。

また、人口10,000人当りの職員数は、普通会計部門で86.27人、70団体中で少ないほうから15番目、同じく一般行政部門では65.73人で70団体中少ないほうから15番目となっています。

4. 目標

計画期間の5年間で、常勤一般職員の総数を150人にします。

	R7.4	R8.4	R9.4	R10.4	R11.4
一般行政部門	91	92	96	97	98
教育部門	30	30	29	29	29
公営企業等部門	22	22	22	22	22
合計	143	144	147	148	150

※ 各部門間の人数は、弾力的に配置し、総数としての定員を管理します。

5. 計画期間

計画期間は、令和7年度から11年度までの5年間とします。

※期間途中で行政機構改革などの大きな改革があった場合は、修正も可能とします。

6. 計画の対象職員及び職員数

計画の対象とする職員は、常勤の一般職の職員とします。

7. 定員管理の重点事項及び適正化手法

計画目標を達成するために定員管理上解決しなければならない課題及び主な定員適正化手法は次のとおりとします。

(1) 課題など

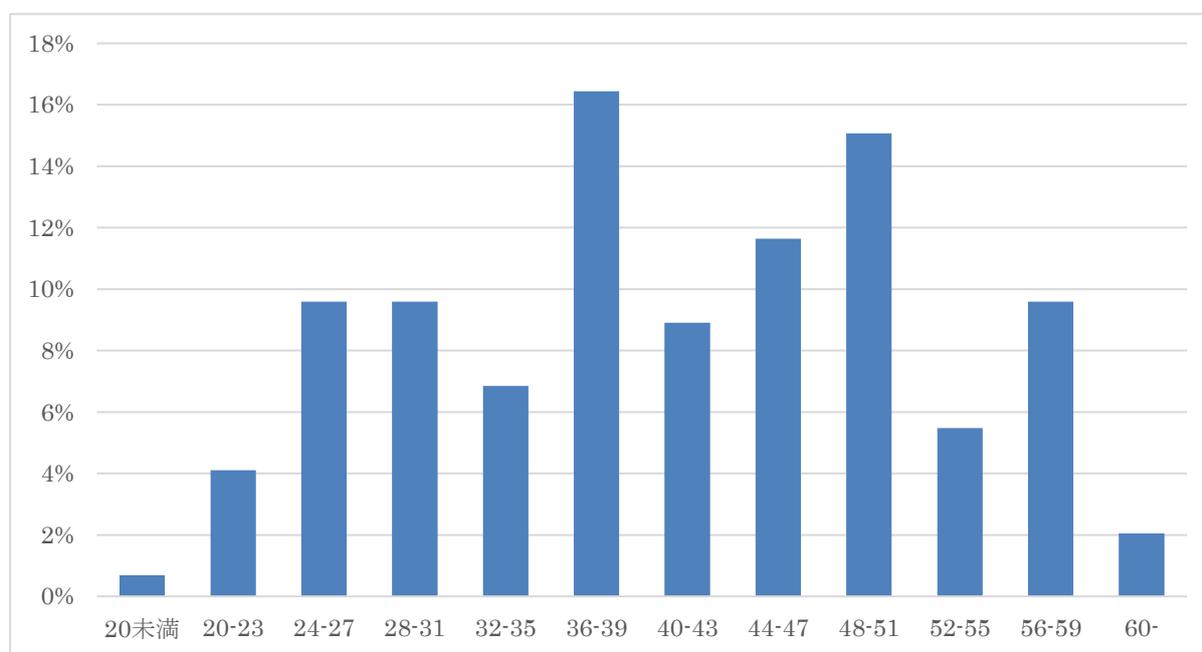
①定員の適正な配置

少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化への対応のほか、地方分権により様々な事務移譲が進んでおり、国や県から移譲される事務の中には、事務量の増加に応じて一定数の職員配置や専門職の配置が求められる事務もあり、職員の必要数は高い状況です。さらに、地方創生による新事業の推進や、近年多発する自然災害への備え、新型コロナ後の新たな村民ニーズの発生など、村全体の業務量が増加傾向にあるとともに、回復傾向ではあるものの長引いていた景気の低迷や、人口の減少などにより村の収入が伸び悩む中で、常に新しい時代に合った事業展開をしていくには、財政状況も勘案して事業のスクラップ&ビルドによる職員配置の適正化をこれまで以上に推し進めていく必要があります。

また、AIやICTなどの導入も含めた行政サービスの提供手法の見直しによる事業の内容やあり方の検討も必要です。

②職員の年齢構成の適正化

次の表は令和6年4月1日現在の職員の年齢構成を表したものです。



36歳～39歳の層、48歳～51歳の層が若干であります職員数が多くなっています。極端な偏りではありませんが、今後、年齢構成を是正していく必要があります。

③定年延長制度による職員の隔年退職

定年延長制度による段階的な定年引上げの期間中である令和5年度から14年度までの間は、2年に1度しか定年退職者が生じないこととなり、この間、定年退職者と同数を採用する場合、新規採用職員の数が年度により大きく変動し、採用活動の中で適材を安定的に確保することが困難になるおそれがあります。

年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度
退職予定数	0	4	0	5	0

④専門職・資格職の確保

専門職及び資格職については、健康や福祉をはじめ、安心・安全な村民生活を支えるための各種事業の推進に必要な専門知識と資格を継承するため、継続的な採用が必要です。しかし、専門職・資格職を巡っては自治体間または民間との採用競争が激しくなっており、本村においても近年は職員採用試験への応募が少なく、人数の確保ができていない状況となっています。

また、本村においては、専門的知識を有する職員（保健師・看護師など）の年齢層が高まっている現状を踏まえると、村民と対面し寄り添った業務ができる現場の専門職の確保が急務となっています。

⑤障がい者雇用の確保

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業所における必要定数の障がい者雇用に義務付けており、地方公共団体の障がい者雇用率は2.8%とされてますが、令和8年度から3.0%と段階的に引き上げられることから、常時法定雇用率を満たすように募集・採用・確保を行っていくことが必要となります。

(2) 主な定員適正化手法

①適正な新規採用職員の採用

職員の退職時期には、年代に偏りのある職員を、適正な状態に無理なく移行させるための好機でもある。このため退職者数に対する補充数を同じにするのではなく、長期的な展望に立った計画的な採用を行う必要があり、定年退職者の有無にかかわらず、計画期間中の各年度において新規職員を計画的に採用し、職員の世代間の偏りを是正していきます。

年度	R7 年度	R8 年度	R9 年度	R10 年度	R11 年度
採用予定	4	5	3	6	2

※採用予定は、職員の総数を目標とし、退職数及び定年前再任用短時間勤務職員や会計年度任用職員数により弾力的に管理します。

②多様な任用、勤務形態の活用

業務の種類や性質、また、育児休業者や部分休業者などへの対応について、会計年度任用職員、定年前再任用短時間勤務職員など多様な任用、勤務形態を活用し組織において最適な職員構成により効果的な行政運営を目指します。また、働き方改革や障がい者雇用数の確保など、社会的要請にも対応し、職員のワークライフバランス及び健康管理の推進に努め、働きやすい職場づくりと適切な職員数の維持に努めていきます。

③管理職ポストの管理

管理職員の数・配置について、年功序列での役職に就かせるのではなく、職員の適正な配置管理のもとにポスト管理を行います。

④組織機構の見直し

組織機構については、期限のある事業、一時的な組織などについて、当該事務事業を時限的なものにし、その終了とともに関連する組織や定員を廃止し、新たな組織は終期を設定して上で新設するスクラップ&ビルドを廃止し、新たな行政課題に迅速に対応できる組織・機構の整備を進めていきます。

⑤A I や I C T（情報通信技術）の活用

事務処理の省力化や行政サービスの向上、新たな行政需要への対応を図る上で、A I や I C T の利活用や電算化を進め、事務事業の正確性・簡素化・効率化を図っていきます。

⑥民間委託の積極的な推進

行政責任の確保、公共性の確保、村民サービスの維持向上、効率的・経済性の確保を基本とし、委託できるものについて委託の推進を図っていきます。

また、公の施設管理については、指定管理制度などを導入し、この制度を活用することにより限られた人員の中で、行政サービスの充実を図っていきます。

⑦配置適正化に向けて

異なる雇用形態の職員の活用、新規採用職員、計画的な職員の配置、委託可能な事務事業の民間委託、行政ニーズに対応した組織のスクラップ&ビルドなどの各定員適正化手法を効果的に組み合わせ、定員の適正化に努めていきます。

また、本村のような小規模な組織においては、部門ごとに厳格な人数で管理することは、時として弾力的な人員配置を損なうこととなるため、各部門の目標達成は柔軟性と弾力性をもって行い、各部門が密接に連携し組織全体で計画目標を達成することとします。