

みなかみ町定員管理計画



令和5年3月

みなかみ町

1. 計画策定にあたって

みなかみ町では、行財政改革を実施し、事務事業の見直し、退職者不補充による新規採用職員の抑制、さらに民間委託などの合理化を進め、組織の効率化に一定の成果が得られたところです。

しかしながら、国立社会保障・人口問題研究所の将来推計によると、みなかみ町の人口は2040年には10,719人まで減少するとされています。現実的にはどの程度の人口減少となるかは推測の域を出ないところですが、労働人口の減少や、社会保障を下支えする若年層の減少は間違いない事と思います。

人口減少に伴い、税収が毎年減少する傾向にあるなか、行政コストは膨らみ、住民ニーズの多種・多様化が進み、様々な行政課題が発生しています。

このような状況のなか、限られた人材を活用しながら、住民に対するサービスの低下を招かないよう、業務の質及び量を勘案し、適正な職員配置と計画的な採用をする必要があります。

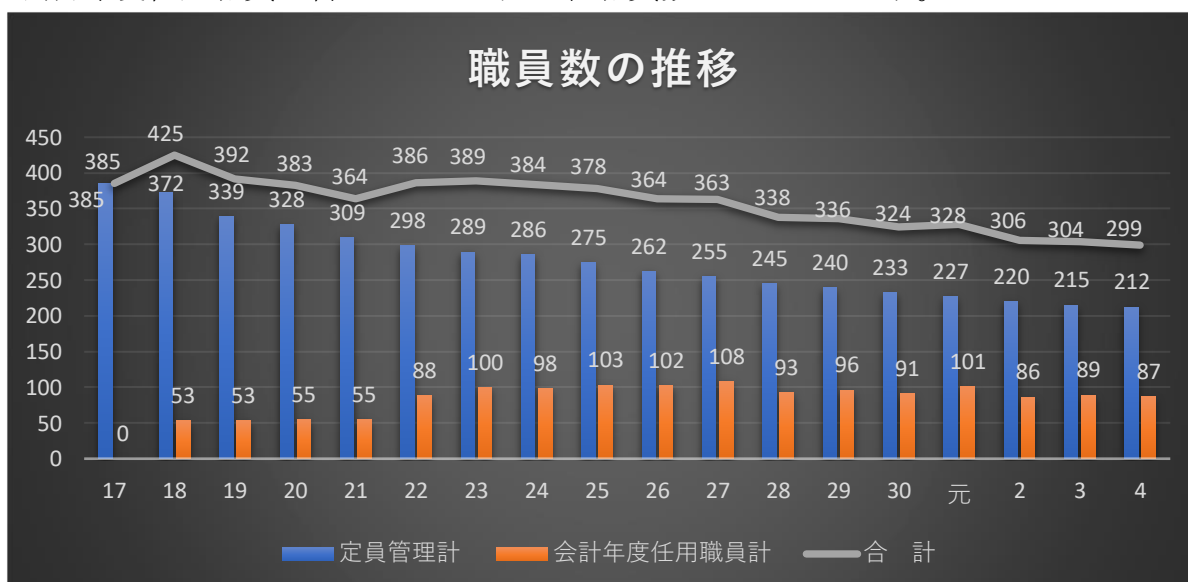
これらの事から定員管理計画を策定し、中長期的な人事行政の運営を図ることとしました。

2. 職員数の推移

みなかみ町は平成17年に2町1村が合併して誕生した町で、当時の職員数は385人で、財政状況は予想以上に厳しく、行財政改革は「待ったなし」の状況でした。

このため平成18年度より勧奨退職による人件費の削減や各種団体補助の一律カットを行うなど、様々な歳出削減に努めました。平成19年度には行財政改革行動指針を策定し、この指針のなかで職員数を240人にするという目標を掲げ、機構改革を推し進めました。これにより平成29年には目標の240人に達し、その後も改革を継続し、令和4年度で212人の職員数となっています。

ただ、業務の多様化が進むなかで、正職員だけでは対応できない状況にあり、会計年度任用職員を含めると299人が総職員数となっています。



3. 部門別職員数の推移

平成18年4月と令和4年4月の部門別職員数を比較すると、最も減員が大きい部門が「教育部門」であり、次に「民生部門」、「衛生部門」となっています。

減員の主な要因とすると、「教育部門」においては幼稚園の統廃合を行い、給食センターの運営を民間に委託した事によるものです。「民生部門」においては保育園・こども園業務を認定こども園に委託したことによる削減、「衛生部門」はゴミ処理施設の運営を民間委託した事によるものです。

その他の部門でも、行財政改革により事務事業・機構再編による減員を実施しました。

◎部門別職員数等の状況

部 門		区 分	職 員 数 (人)								
			H18	H24	H29	R1	R3	R4	R4-R3	R4-H24	R4-H18
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	3	2	3	3	3	3	0	1	0
		総務・企画	60	49	55	57	48	47	△ 1	△ 2	△ 13
		税 務	18	18	14	13	12	14	2	△ 4	△ 4
		労 働									
		農林水産	27	24	20	17	20	18	△ 2	△ 6	△ 9
		商 工	18	17	19	19	20	18	△ 2	1	0
		土 木	23	24	17	18	18	19	1	△ 5	△ 4
		小 計	149	134	128	127	121	119	△ 2	△ 15	△ 30
	福 祉 関 係	民 生	48	27	23	21	19	19	0	△ 8	△ 29
		衛 生	44	36	21	15	15	17	2	△ 19	△ 27
		小 計	92	63	44	36	34	36	2	△ 27	△ 56
	一般行政部門計		241	197	172	163	155	155	0	△ 42	△ 86
	教 育		88	55	43	41	35	33	△ 2	△ 22	△ 55
消 防											
普通会計計		329	252	215	204	190	188	△ 2	△ 64	△ 141	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院										
	水 道		13	11	5	4	4	4	0	△ 7	△ 9
	下 水 道		10	7	5	5	6	6	0	△ 1	△ 4
	交 通										
	そ の 他		20	16	15	14	15	14	△ 1	△ 2	△ 6
	公営企業等会計部門計		43	34	25	23	25	24	△ 1	△ 10	△ 19
総合計			372	286	240	227	215	212	△ 3	△ 74	△ 160

※ 職員数は、町のホームページで公表している「人事行政の運営状況」の、各年4月1日現在の職員数です。

※ 公営企業等会計部門のその他は、国民健康保険特別会計等に属する職員数です。

4. 職員の年齢別構成比

みなかみ町職員の年齢別構成比をグラフに示すと下の図のようになります。

令和4年4月現在の職員構成を見ますと、60歳以上の10人は再任用職員です。50歳代が92人、40歳代が67人、30歳代が19人、20歳代が23人、10歳代が1人となっていて、50歳代が最も多い年代になっています。

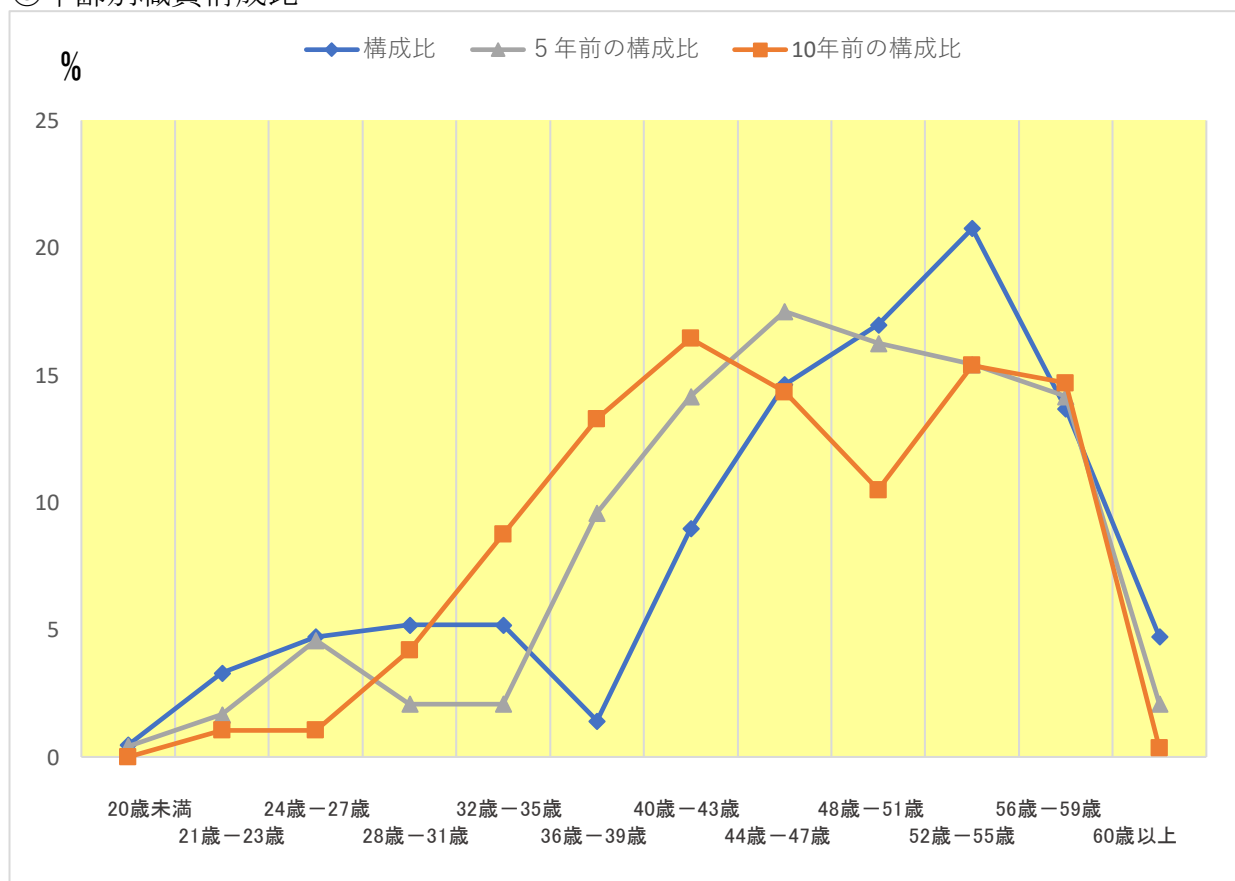
10年前の構成と比較すると、計画的な採用により、若年層職員は微増となっていますが、定年引上げに伴い職員構成の高齢化は、ますます進むと予想されます。

安定した行政サービスを継続していくため、職員の年齢構成の平準化を進め、高齢層職員が持つノウハウや経験の継承を図りながら、採用を含む人事行政に取り組む必要があります。

◎年齢別職員構成

	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	計
R4	1人	23人	19人	67人	92人	10人	212人
H24	0人	11人	70人	104人	100人	1人	286人
増減	1人	12人	△ 51人	△ 37人	△ 8人	9人	△ 74人

◎年齢別職員構成比



5. 定員管理の診断

職員数について、「適正」な数を定義することは、非常に難しく、様々な要因を考慮する必要があると考えます。

その手段として、総務省が設置している「地方公共団体定員管理研究会」では、いくつかの指標を示しており、それに基づいた比較を、毎年実施している「定員管理調査」でも反映させています。

(1) 類似団体との比較

人口と産業構造から類似する市町村をグループ分けし、その平均をもって比較する手法がとられています。みなかみ町はその分類において、町村IV-2となっています。この方法で実施した「令和4年度 定員管理調査」の結果をまとめると下記のとおりです。

◎大部門以上定員管理診断表（類似団体 町村IV-2）

部 門		区 分	職 員 数 (人)			単純値による比較			修正値による比較			
			R3	R4	R4-R3	単純値	超過数	超過率	修正値	超過数	超過率	
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	3	3	0	3	0	0.0	3	0	0.0	
		総務・企画	48	47	△ 1	43	5	10.4	46	2	4.2	
		税 務	12	14	2	11	1	8.3	11	1	8.3	
		労 働										
		農林水産	20	18	△ 2	10	10	50.0	10	10	50.0	
		商 工	20	18	△ 2	5	15	75.0	7	13	65.0	
		土 木	18	19	1	14	4	22.2	11	7	38.9	
		小 計	121	119	△ 2	86	35	28.9	88	33	27.3	
	福 祉 関 係	民 生	19	19	0	37	△ 18	△ 94.7	39	△ 20	△ 105.3	
		衛 生	15	17	2	16	△ 1	△ 6.7	15	0	0.0	
		小 計	34	36	2	53	△ 19	△ 55.9	54	△ 20	△ 58.8	
	一般行政部門計			155	155	0	139	16	10.3	142	13	8.4
	教 育			35	33	△ 2	26	9	25.7	25	10	28.6
	消 防			0			6	△ 6				
普通会計計			190	188	△ 2	171	19	10.0	167	23	12.1	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院											
	水 道		4	4	0							
	下 水 道		6	6	0							
	交 通											
	そ の 他		15	14	△ 1							
	公営企業等会計部門計			25	24	△ 1						
総合計			215	212	△ 3							

令和3年1月1日現在
住民基本台帳人口
18,282 人

令和3年4月の職員数と修正値による比較で、一般行政部門において13人多く普通会計の合計では23人多くなっている事がわかります。

(2) 定員回帰指標との比較

類似団体との比較は、人口と職員数のみを用いていますが、実際の職員配置に当たっては人口規模以外にも様々な要因が影響します。

定員回帰指標を用いた比較は、人口と面積の2つの変数を用いて分析する方法で、一般行政部門と普通会計部門の合計について行うものです。

試算式は下記のとおりです。

【町村】

一般行政部門 $4.5 \times X_1 + 0.08 \times X_2 + 40$

普通会計部門 $6.7 \times X_1 + 0.12 \times X_2 + 40$

試算式に当てはめると、

一般行政部門 $4.5 \times \text{人口}18,282 \text{人} \div 1,000 \text{人} + 0.08 \times 781.1 \text{km}^2 + 40$
 $= 185 \text{ 人}$

普通会計部門 $6.7 \times \text{人口}18,282 \text{人} \div 1,000 \text{人} + 0.12 \times 781.1 \text{km}^2 + 40$
 $= 256 \text{ 人}$

となります。

781.1km² は町の総面積ですが、地目別土地面積を参考にし、その他を除外した場合の面積 113.6km² で算定すると下記のとおりです。

一般行政部門 $4.5 \times \text{人口}18,282 \text{人} \div 1,000 \text{人} + 0.08 \times 113.6 \text{km}^2 + 40$
 $= 131 \text{ 人}$

普通会計部門 $6.7 \times \text{人口}18,282 \text{人} \div 1,000 \text{人} + 0.12 \times 113.6 \text{km}^2 + 40$
 $= 176 \text{ 人}$

(1) 類似団体との比較で算出した修正値と比べると、相違ない範囲であると推測されます。

	定員管理調査数値	(1)類似団体との比較	(2)定員回帰指標との比較
一般行政部門	155	142	131
普通会計部門	190	167	176

(1)、(2)の指標から算出された診断結果において、みなかみ町の職員数はどちらも、試算の数字を上回っている事となっています。

地目別土地面積					
地目	面積	地目	面積	地目	面積
田	7.71	畑	17.11	山林	70.78
原野	11.1	宅地	6.88	その他	667.5
みなかみ町の総面積	781.08	その他を除外した面積	113.58		

6. みなかみ町の人口の推移予想

定員管理計画を作成するにあたり、定員管理の診断において非常に重要な要因となっている人口の推移予想を行う事としました。

国立社会保障・人口問題研究所が推計している人口減少に対し、みなかみ町では「第2期まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定し、人口減少に歯止めをかける為、取組を実施しています。その策定計画のなかで「第2期 人口ビジョン」の目標値を設定しています。

その目標値の推移と、実際の住民基本台帳における町民の数（各年1月1日）を比較し、定員管理計画期間の人口予想を算定しました。

人口の現状			人口の予想								
R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
18,282	17,941	17,602	17,302	17,002	16,782	16,562	16,342	16,122	15,902	15,702	15,502

この人口の推移予想を基に、定員管理の診断を実施する事で目標となる町職員の日数を算定しました。

(1) 類似団体との比較から算出する方法

令和4年度の「定員管理調査」で使用した類似団体との比較については、修正値の算定で使用した指数はそのままとし、変数は人口のみ反映させました。

◎大部門以上定員管理診断表（類似団体 町村Ⅳ－2）

部 門		区 分	R9人口予想に基づく修正値	R14人口予想に基づく修正値	修正値で使用した指数	
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	2	2	1.48	
		総務・企画	42	39	25.21	
		税 務	10	10	6.16	
		労 働				
		農林水産	9	8	5.48	
		商 工	6	6	3.66	
		土 木	10	9	6.06	
		小 計	79	74		
	福 祉 関 係	民 生	35	33	21.30	
		衛 生	13	12	7.99	
		小 計	48	45		
	一般行政部門計			127	119	
	教 育			23	21	13.60
	消 防					
普通会計計			150	140		

(2) 定員回帰指標との比較から算出する方法

(1) の類似団体との比較から算出する方法と同様に、人口予想の数値をそのまま、定員回帰指標に当てはめました。

【町村】

一般行政部門 $4.5 \times X_1 + 0.08 \times X_2 + 40$

普通会計部門 $6.7 \times X_1 + 0.12 \times X_2 + 40$

地目別土地面積を参考にし、その他を除外した場合の面積で計算すると

・ R9年みなかみ町人口推移予想

一般行政部門 $4.5 \times \text{人口}16,562 \text{人} \div 1,000 \text{人} + 0.08 \times 113.6 \text{km}^2 + 40$

= 124 人

普通会計部門 $6.7 \times \text{人口}16,562 \text{人} \div 1,000 \text{人} + 0.12 \times 113.6 \text{km}^2 + 40$

= 165 人

・ R14年みなかみ町人口推移予想

一般行政部門 $4.5 \times \text{人口}15,502 \text{人} \div 1,000 \text{人} + 0.08 \times 113.6 \text{km}^2 + 40$

= 119 人

普通会計部門 $6.7 \times \text{人口}15,502 \text{人} \div 1,000 \text{人} + 0.12 \times 113.6 \text{km}^2 + 40$

= 157 人

(1)、(2) の診断を比較すると下記のとおりです。

		一般行政部門	普通会計部門	公営企業部門を足した総数
R9	(1) 類似団体との比較	127	150	175
	(2) 定員回帰指標との比較	124	165	190
R14	(1) 類似団体との比較	119	140	165
	(2) 定員回帰指標との比較	140	157	182

算出された指数を目安に、定員の目標を検討する事としました。

7. 配慮すべき事項

雇用と年金の接続を図るため実施されている職員の再任用制度や、令和5年4月から施行される定年引上げにより、60歳を超えて働く職員がいます。

定年引上げでは、対象となる職員に情報提供する事が定められており、その後の働き方について意向確認をする事が求められております。

事前に提供頂いた意向確認を参考にすると、常勤職員として、勤務する希望は全体の7割程度で、残りの3割は短時間勤務となっています。

常勤を希望された職員も、その後は、引き上げられた定年退職年の時、常勤から短時間勤務への異動を希望される職員もいました。

このような状況にあって、新規採用職員の抑制を続けていくと、本当に必要な職員数の確保が難しくなる事態も想定されます。

総務省から出されている通知のなかには「各団体において、職種ごとの採用の困難性や現在の年齢構成等を考慮した上で柔軟な平準化を検討するなど、地域の

実情に応じて新規採用職員数の検討に取り組むことが必要です。」とあります。

よって、新規採用職員の採用を抑制しつつも、本当に必要な職員数を模索しながら、計画策定する事としました。

8. 定員管理計画の目標

(1) 計画期間

令和5年度から令和9年度までの5ヶ年とします。

(2) 対象職員

- ・計画の対象は、全部門（一般行政、教育部門、公営企業等）の常勤する職員とする。

(3) 計画目標

令和9年4月1日現在の職員数を225名とする。

なお、社会情勢の変化や、事業終了等により必要に応じて計画変更を行う。

(4) 年次別計画目標

区分	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	R8 (2026)	R9 (2027)	R10 (2028)	R11 (2029)	R12 (2030)	R13 (2031)	R14 (2032)
定員 管理数	215	216	219	220	227	225	226	225	222	220	212
一般職員	202	199	203	204	210	207	212	211	216	208	212
再任用 職員	13	17	16	16	17	18	14	14	6	12	0
年度末計	215	216	219	220	227	225	226	225	222	220	212
退職者・ 期間終了者	3	3	6	0	9	4	6	8	6	12	7
新規採用 予定者	4	6	7	7	7	5	5	5	4	4	4
翌年度 予定計	216	219	220	227	225	226	225	222	220	212	209

※ 定員管理の診断と比較すると、(1) 類似団体との比較 175名、

(2) 定員回帰指標との比較 190名 で、どちらともまだ職員数は過大です。

9. 計画推進に向けた取り組み

計画の推進には、引き続き、様々な取り組みを行うものとします。

(1) 組織・機構の見直し

今までも実施してきていますが、今後も行政ニーズを見定めながら、必要最小限で効率的な業務執行体制となるよう組織・機構を適宜、見直します。

(2) 職員の適正な配置

新規事業や重点事業などによる業務量の変化に見合った適正な職員配置に努めます。人事異動については、様々な部門や業務の経験を積む機会を提供すると共に、個人の能力や適性を考慮した配置を行います。

(3) 計画的な職員採用

定年の段階的な引上げ期間が終了すると、在職している高齢層職員が順次、退職します。それまでの期間に高齢層職員が持つ能力や経験を引き継ぐ必要があり、その後の組織を維持する為にも、計画的な職員採用を行います。

知識や経験が必要な専門的な部門の人材も、採用の方法を考えながら確保する事とします。

(4) 効率的な事務事業の推進

事務事業を継続的に改善する取り組みを行うなかで、定型業務と非定型業務とを分け、定型業務は会計年度任用職員に割り振るとか、アウトソーシングを前提に見直すとか、前例に囚われることなく、より効率的な業務の推進を図ります。

(5) 職員研修による能力の向上

効率よく職務を遂行するために、職員ひとりひとりの能力の向上も必要です。

職員研修実施計画により、公務に必要な知識の習得や、本人の意思を尊重した自主研修を通じ、個人のスキルアップを図ります。