

水上村定員管理計画

令和8年度～令和12年度

令和8年4月策定

水上村

1 策定にあたって

村の職員の定員管理の適正化については、「集中改革プラン H17-H21」に基づいた事務事業の見直しや外部委託、組織の簡素・効率化など集中的に取り組を行い、定員の適正化を進めてきたところです。

今後も、人口の減少や地方交付税の減収、加えて村税収入の伸びが期待できない中で、人件費の抑制を図っていく必要がある一方、近年は地方創生による本村独自の取り組みや、地方分権一括法に基づく行政運営の変化に伴う業務量の増加や複雑化により職員にかかる負担が増加し、慢性的な時間外業務が常態化しつつあります。また、災害時対応や感染症関連業務対応等にも人員が割かれ、通常業務の停滞も懸念されます。

こうした状況の中、「第6次総合計画前期基本計画」や「第3期まち・ひと・しごと創成総合戦略」等各種計画に基づいた事業を確実に実施し、地域課題や住民ニーズを的確に捉え、急速な少子高齢化対策や地方創生の推進、災害時対応等の様々な行政課題に適切に対応するため、必要な職員の確保は、安定した行政運営の礎であることから、今回新たに「水上村定員管理計画」を策定し、進行管理を行うものです。

2 職員数の推移及び定員管理への取組

(1) 職員数の推移

本村の職員数の推移は、次のとおりとなっています。

(資料：地方公共団体定員管理調査個別団体表)

区 分		職 員 数 (人)																					
		平17	平18	平19	平20	平21	平22	平23	平24	平25	平26	平27	平28	平29	平30	平31	令2	令3	令4	令5	令6	令7	
普 通 行 政	議 会	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	総務・企画	13	13	10	12	12	12	12	13	13	14	13	12	11	13	12	13	15	18	16	15	15	
	税 務	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	2	
	労 働																						
	農林水産	9	7	7	7	7	7	7	7	7	8	7	7	5	5	6	6	6	5	5	5	5	
	商 工	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	
	土 木	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	
	小 計	33	31	28	29	29	29	29	31	30	32	31	31	29	29	31	31	32	34	32	31	30	
	福 祉 関 係	民 生	13	12	12	12	11	10	9	10	10	9	9	10	10	9	8	8	8	8	9	9	9
		衛 生	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
		小 計	15	14	14	14	13	12	11	12	12	12	12	14	14	14	13	11	11	12	11	12	12
	一般行政部門計		48	45	42	43	42	41	40	43	42	44	43	45	43	43	44	42	43	46	43	43	42
	教 育		11	11	10	10	10	9	8	8	8	8	7	7	7	7	9	9	8	8	7	8	8
消 防																							
普通会計計		59	56	52	53	52	50	48	51	50	52	50	52	50	50	51	51	52	54	51	50	50	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院																						
	水 道	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2			1	
	下 水 道	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	交 通																						
	そ の 他	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
	公営企業等会計部門計		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4
総 合 計		63	60	56	57	56	54	52	55	54	56	54	56	54	54	55	56	56	59	54	53	54	

職員の年齢構成をみると、30歳代が比較的少ない傾向にあるものの、極端な差が出ている部分はなく、一定のバランスは確保されています。

新卒以外の職員が増加している状況もあるため、年齢構成の調整については年度ごとの状況を見ながら判断していく必要が出てくると考えられます。

年齢別職員数（令和8年4月1日見込み）

年齢	普通会計			公営企業会計			合計		
	男	女	計	男	女	計	男	女	合計
60～64									
55～59	6	3	9				6	3	9
50～54	4	3	7				4	3	7
45～49	4	3	7				4	3	7
40～44	2	3	5	1		1	3	3	6
35～39	2	2	4	1		1	3	2	5
30～34	3	1	4				3	1	4
25～29	2	4	6	1		1	3	4	7
20～24	6	4	10		1	1	6	5	11
20未満	1	1	2				1	1	2
合計	30	24	54	3	1	4	33	25	58

(2) 類似団体職員数との比較

総務省定員管理調査のデータに基づく類似団体職員数の比較は、次のとおりとなっています（令和7年4月1日現在）。

普通会計計（50名）で、類似団体職員数の単純値比較ではプラス2名、修正値比較ではプラス4名となります。

区分（大区分）	水上村	類似団体職員数			
		単純値	比較	修正値	比較
議 会	1	1		1	
総 務	15	13	2	13	2
税 務	2	2		2	
民 生	9	9		10	△1
衛 生	3	4	1	3	
労 働					
農林水産	5	5	1	5	1
商 工	4	2	△1	2	2
土 木	3	4	△1	4	1
一般行政計	42	40	1	40	2
教 育	8	7	1	6	2
普通会計計	50	48	2	46	4
公営企 業等会 計部門	水道	1			
	下水道	1			
	その他	2			
	小計	4			

※全ての市町村を対象とし、その人口構造と産業構造の要素を基準として各グループに分け、そのグループに属する市町村職員数と人口をそれぞれ合計して、グループごとに人口1万人当たりの数値を算出し、そのグループを類似団体として職員数の比較をするもの。

※単純値では、民間委託や一部事務組合を所管している市町村と同じ比較ができないため、修正値も用いる（修正値は、類似団体ごとに1万人当たり職員数の平均値）。

(3) 定員管理の取組

「集中改革プラン H17-H21」では、保育所や学校及びスクールバス運行の影響により、類似団体や定員管理モデルと比較すると人数が多いことから、地方分権による業務量の増大等を考慮するとH17の現職員数63人（教育長含む）からの減数は大変厳しいとの認識は持ちつつも、定員の適正化のため平成22年4月1日の職員数を56人（教育長を含む）とする数値目標を立て、実績では54名（教育長を含む）と目標を上回る結果となっております。集中改革プラン終了後は、保育所及びスクールバス運行の影響を踏まえ、56人（教育長を除く）を超えない範囲との認識の中で、取り組んできました。

しかし、地方分権改革や、地方創生による本村独自の取り組みや、「まち・ひと・しごと創成総合計画」に基づく業務量の増加、頻発する自然災害への対応、感染症の蔓延など、最低職員数ではその時々への対応が難しくなっていくことが予想されることから、更なる行政運営の見直しや財源確保を行い、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定員管理、職員体制づくりに努めていきます。

3 定員管理計画の内容

(1) 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5年間

(2) 対象職員

計画の対象は、常時勤務する職員

(3) 計画目標

令和12年4月1日現在の職員数を65人とする。

4 定員管理の方策

定員管理の方策としては、次のことに取り組みます。

(1) 組織について

「水上村まち・ひと・しごと創生総合戦略」に対応した新たな行政課題や高度化・多様化する住民の要望に迅速かつ的確に対応すると共に、住民が行政サービスを利用しやすいように組織の統合・再編に取り組みます。

(2) 事務事業の見直し

事務事業の見直しを継続的に行い、業務の効率化を図るとともに、保育所運営及びスクールバス運行业務を含めて、外部委託の可能について検討し、業務量の縮減を目指します。

また、AIやRPAなどのICTを活用した事務作業工程や作業時間の短縮による事務効率化、オンライン申請等による事務量の縮減を目指します。

(3) 職員の適正な配置

新規行政需要や業務量の変化に柔軟に対応し、常に業務量に見合った適正な職員配置に努めます。また、重要施策や行政需要の高い業務に対し、人員の重点配置を行うとともに、再任用職員や会計年度任用職員も踏まえ、業務や特性に応じた適正な配置を行います。

人事異動については、必要に応じて実施し、変化する業務量に対応します。

(4) 退職者と採用者

定年退職予定者と採用予定者を計画期間中は次のとおり見込み、目標達成を目指します。ただし、定年退職者以外の退職者の補充又は業務量に見合った適正な職員配置に必要な場合等には実績により見直します。

■定年退職予定者と採用予定者の見込み

(別添 定年退職予定者と採用予定者の見込み参照)

R 8年度 58人(年度内採用6名、退職4名)

R 9年度 62人(年度内採用4名、退職0名)

R 10年度 64人(年度内採用2名、退職0名)

R 11年度 66人(年度内採用2名、退職0名)

R 12年度 65人(年度内採用2名、退職3名)

令和12年度内において、職員3名が定年退職予定です。令和12年度までに毎年度一般事務職2名程度の採用を予定し、令和12年4月1日では65名の見込みとなります。

(5) 職員の能力向上

効率よく職務を遂行できるように事務の改善と職員一人ひとりの資質を向上させるため、研修等を受講する機会を増やし人材育成に努めます。

5 今後の定員管理

平成27年度から人口減少に歯止めをかけるべく「まち・ひと・しごと創生総合戦略」に基づき、スポーツ振興による「合宿の郷づくり」に取り組むとともに、農林産品の生産、加工、販売を一貫したプランのもとに事業展開するため「水上村産業推進機構」を中心として経済のトレンド確立を目指して地方創生に取り組んでいるものの、マンパワー不足は否めません。

また、地方分権改革に伴う業務量の増加、少子高齢化対策による子育て支援環境の充実や地域コミュニティ維持の取組、行政のデジタル化推進など多様化する行政運営にも対応していくためのマンパワーも必要となります。

これらの業務を進めていく上で必要となる職員の確保を図るため、定年延長制度を考慮した形での令和8年度から5年間の計画を策定し、定員管理を進めていきます。