

清川村定員適正化計画

計画期間 令和8年度～令和12年度

令和8年3月

清川村

【目次】

はじめに.....	1
総論.....	1
1. 計画策定の目的.....	1
2. 計画期間.....	1
3. 定員管理の現状.....	2
(1) 部門別職員数の推移.....	2
(2) 人口と職員数の推移.....	3
(3) 職員の年齢構成.....	3
(4) 定員管理類似団体との比較.....	4
(5) 定員回帰指標による職員数の試算.....	5
4. 定員管理の目標.....	6
5. 定員適正化に向けた主な取組み.....	6
(1) 事務事業の見直し.....	6
(2) 業務の効率化.....	6
(3) 人材の有効活用.....	6
(4) 職員の資質向上.....	6

はじめに

本村をとりまく社会経済環境は、少子高齢化の進行や人口減少の進展、住民ニーズの多様化などにより、大きく変化しています。こうした状況の中で、村が将来にわたり安定的かつ質の高い行政サービスを提供していくためには、限られた行政資源を効果的・効率的に活用するとともに、簡素で機動的な行政運営を推進していくことが求められています。

特に職員定数の在り方については、これまでの業務の進め方や組織体制を不断に見直し、業務量や行政需要の変化に的確に対応した適正な配置を行うことが重要です。

また、財政状況が厳しさを増す中にあるのは、人件費の抑制と行政サービスの維持・向上を両立させる視点が不可欠となっています。

このような背景を踏まえ、本村では今後の行政運営の方向性を見据えた職員定数の適正化を計画的に進めるため「清川村定員適正化計画」を策定しました。

本計画では、業務の効率化や組織体制の見直しを進めながら、将来を見据えた適正な職員数の確保を図ることを基本方針としています。

本計画に基づき、職員一人ひとりの能力を最大限に発揮できる村づくりを進めるとともに、住民サービスの維持・向上と持続可能な村政運営の実現に努めてまいります。

総論

1. 計画策定の目的

本計画は、人口減少や少子高齢化が進行する中、今後、行政需要の量的な縮小が見込まれる一方で、防災、福祉、行政サービス分野を中心に、きめ細やかな対応が引き続き求められています。

また、限られた財源の中で将来にわたり安定した行政サービスを提供していくためには、簡素で効率的な行政運営体制の確立が不可欠です。

このため、本村の職員数を適切に管理し、持続可能な行政運営を確保することを目的として、「清川村定員適正化計画」を策定します。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和8(2026)年度から令和12(2030)年度までの5年間とします。

3. 定員管理の現状

(1) 部門別職員数の推移

本村の令和7年4月1日現在の職員数は、総数67名で、内訳として一般行政部門50名、教育行政部門11名、公営企業などの会計部門6名となっています。

令和3年度以降、3名減少しています。

【職員数の推移】

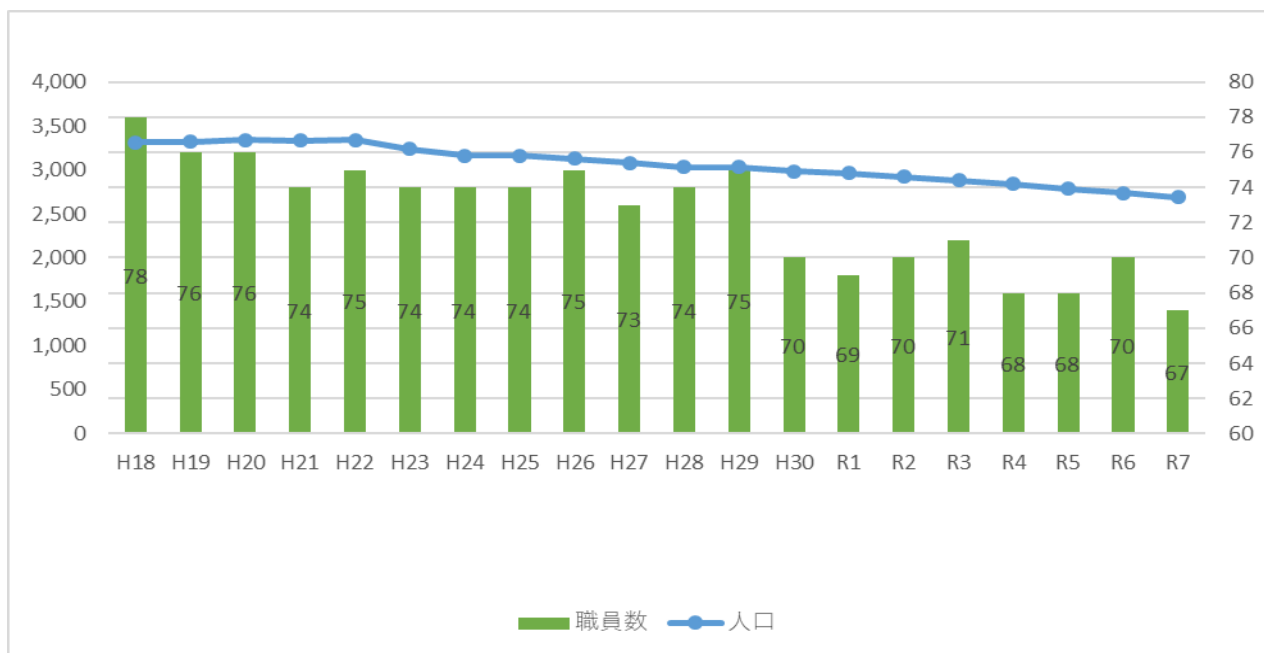
単位：人

部門	職員数 (各年4月1日)					対前年増減数			
	R3	R4	R5	R6	R7	R4	R5	R6	R7
議会	2	2	2	2	2	0	0	0	0
総務・企画	18	18	18	19	18	0	0	1	△ 1
税務	5	5	4	4	4	0	△ 1	0	0
労働	0	0	0	0	0	0	0	0	0
農林水産	4	4	4	4	3	0	0	0	△ 1
商工	3	3	3	3	3	0	0	0	0
土木	3	2	3	3	3	△ 1	1	0	0
小計	35	34	34	35	33	△ 1	0	1	△ 2
民生	5	4	6	7	7	△ 1	2	1	0
衛生	13	12	12	10	10	△ 1	0	△ 2	0
小計	18	16	18	17	17	△ 2	2	△ 1	0
一般行政部門計	53	50	52	52	50	△ 3	2	0	△ 2
教育	11	12	11	12	11	1	△ 1	1	△ 1
警察	0	0	0	0	0	0	0	0	0
消防	0	0	0	0	0	0	0	0	0
普通会計計	64	62	63	64	61	△ 2	1	1	△ 3
病院	0	0	0	0	0	0	0	0	0
水道	2	2	2	2	2	0	0	0	0
下水道	2	2	1	2	2	0	△ 1	1	0
交通	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	3	2	2	2	2	△ 1	0	0	0
公営企業等会計計	7	6	5	6	6	△ 1	△ 1	1	0
総合計	71	68	68	70	67	△ 3	0	2	△ 3

※職員数には、村長、副村長、教育長、再任用短時間勤務職員、会計年度任用職員は含まれていません。

(2) 人口と職員数の推移

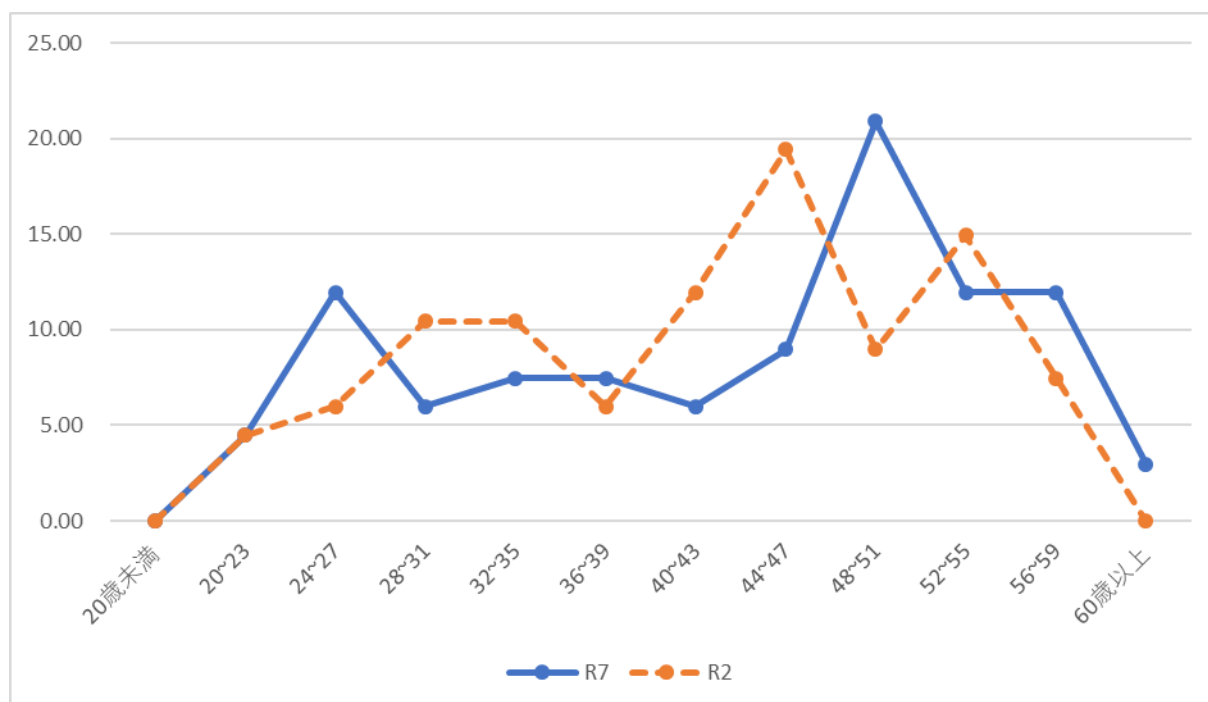
4月1日時点の人口と職員数の推移で、平成18年から令和7年を比較し、人口は626人減少し、職員数は11人減少しています。



(3) 職員の年齢構成

令和7年4月1日現在と、5年前の令和2年4月1日現在の職員の年齢構成を比較すると、いずれも一部の年齢に偏りがあります。

今後も引き続き、年齢層のバランスに考慮した採用を行っていきます。



(4) 定員管理類似団体との比較

類似団体との比較については、毎年総務省が全国の市町村を対象に調査を実施し、公表している「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、類似市町村の大部門である一般行政・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ます。

なお、他の市区町村との比較を行う観点から、実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門は除外し、普通会計職員数を対象としています。

本村の類似団体の区分については、人口5,000人未満、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Ⅰ-2」とされており、現在、公表されている数値は、令和6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6年4月1日現在)】

単位：人、%

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 R2.4.1
		類似団体の職員数 ②	超過数 ①-② ③	超過率 ③÷①×100 ④	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・企画	19	21	△ 2	△ 10.5	28	△ 9	△ 47.4	17
税務	4	4	0	0.0	4	0	0.0	5
民生	7	14	△ 7	△ 100.0	7	0	0.0	5
衛生	10	7	3	30.0	8	2	20.0	12
労働								
農林水産	4	6	△ 2	△ 50.0	6	△ 2	△ 50.0	5
商工	3	3	0	0.0	5	△ 2	△ 66.7	3
土木	3	6	△ 3	△ 100.0	5	△ 2	△ 66.7	3
一般行政部門計	52	62	△ 10	△ 19.2	64	△ 12	△ 23.1	52
教育	12	10	2	16.7	13	△ 1	△ 8.3	11
消防		1						
普通会計計	64	73	△ 9	△ 14.1	78	△ 14	△ 21.9	63
水道	2	/						2
下水道	2							2
その他	2							3
公営企業等会計計	6							7
総合計	70							70

本村の職員数は、定数を下回る水準で推移しており、人口規模が類似する自治体と比較しても下回っています。

<単純値> 職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均値を算出しています。単純値は、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門以上の定員管理の大きな状況を把握する場合に適しています。

<修正値> 団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合等、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出しています。

修正値は、大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適しています。※単純値と修正値では、算出される職員数が基本的に異なることから、部門別職員数や全体の職員数において、単純値と修正値の大小関係に留意した上で、実職員数と比較し、分析を行う必要があります。

～留意事項～類似団体別職員数は、類似団体別に、「人口1万人当たりの職員数」という指標のみを用いて比較したものです。しかし、地方公共団体が実際に職員を配置するにあたっては、人口規模以外にも、地勢条件、団体の財政状況等の社会経済条件、地域住民の行政に対する要望や団体の施策の選択等の様々な要因（行政需要）で決定されます。

そのため、算出結果は、「あるべき水準」を示すものではなく、例えば、「なぜ自分の団体は他の類似団体と比べ、この部門の職員数が多いのか」といった、各団体が自ら考える“あるべき水準”を検討するうえでの“気づき”のための指標として活用することを目的としています。

(5) 定員回帰指標による職員数の試算

「定員回帰指標」は、類似団体別職員数のような細かい部門での比較はできませんが、人口と面積の2つの要素だけを説明変数として、これらの要素と職員数の相関関係を分析して平均的な試算職員数を算出します。

【定員回帰指数(令和6年4月1日現在)】

部門	人口 係数		人口 (千人)		面積 係数		面積 (km ²)		一定値		算出 結果
一般行政 部門	4.5	×	2.736	+	0.08	×	71.24	+	40	=	58人
普通会計	6.7	×	2.736	+	0.12	×	71.24	+	40	=	66人

算出の結果、一般行政部門は6人の不足で、普通会計は2人の不足となり、いずれも下回っています。

4. 定員管理の目標

計画期間中は、定年退職者の状況や行政需要の動向を踏まえつつ、職員数を現状水準で維持することを基本としています。

なお、災害対応や法令改正などにより、行政需要が大きく変化した場合には、必要に応じて柔軟に対応します。

【目標値】

部門	R8.4	R9.4	R10.4	R11.4	R12.4
一般行政部門	53人	53人	53人	54人	55人
教育部門	12人	12人	12人	12人	12人
公営企業等部門	6人	6人	6人	6人	6人
合計	71人	71人	71人	72人	73人

※定年延長による段階的な引上げ期間を考慮

5. 定員適正化に向けた主な取組み

(1) 事務事業の見直し

事務事業の点検・見直しを継続的に行い、業務の整理・簡素化に努めます。

(2) 業務の効率化

ICT（情報通信）の活用等により、事務処理の省力化を進め、職員一人あたりの業務負担の軽減を図ります。

(3) 人材の有効活用

再任用職員の活用により専門的知識や経験の継承を図り、効率的な人員体制を構築します。

(4) 職員の資質向上

職員研修の充実や人事評価制度の活用等により、職員の資質の向上に努めます。