

筑北村定員適正化計画

令和3年10月

長野県筑北村

筑北村定員適正化計画（第3次）

1 はじめに

筑北村は、平成 17 年 10 月に本城村、坂北村及び坂井村が合併し、旧職員全職員を引き継ぎ、筑北村の一般職の職員は 133 人でスタートしました。平成 18 年に第 1 次定員適正計画を、平成 23 年に第 2 次計画をそれぞれ策定し、職員数の削減に取り組んできた結果、令和 3 年 4 月現在で 81 人と 39.1%の削減となりました。しかし、現在の職員は合併後 15 年を経過しても同規模団体などと比較して多く、職員の定員の適正化が求められています。

合併により財政規模は大きくなったものの厳しい財政状況に変わりはなく、歳入の大半を占める普通交付税においては、令和 3 年度には合併算定替えによる特例期間が終了し一本算定となることに加え、人口の減少と相まって生産年齢人口が減少していくこと等から税収は、歳入おける一般財源の大幅な減少が予想され、行政のスリム化は避けられない状況にあります。

このことから、持続可能な行政運営を図るためには、改革を進めていく必要がありますが、特に職員数については、行政運営に支障が生じるような削減は行わないよう、中長期的な定員管理を行っていく必要があります。そのため、職員の定員を適正に管理するための計画（以下「定員適正化計画」といいます。）を定め、これまでの取り組みの成果を点検しつつ、第 3 次定員適正化計画の策定を行い、定員規模の適正化を図るものとしします。

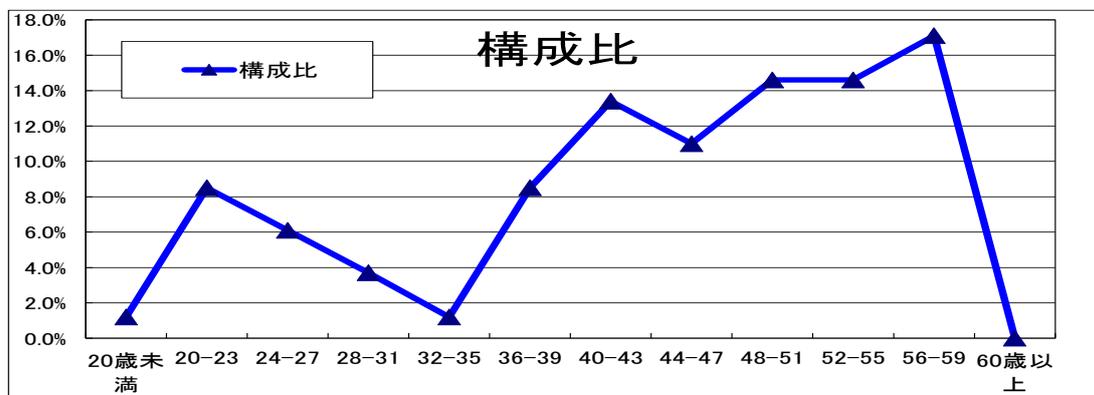
2 職員数の現状

(1) 職員数の推移

職員数は、令和3年4月1日現在81人となっており、合併時に比して52人の減となっています。これは、第1次及び第2次定員適正化計画に基づく採用抑制を実施したことによるものです。

表-1 部門別職員数の推移 (各年4月1日現在：単位 人)

部門別	合併時	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	2	3	
一般行政	議会	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	
	総務	36	32	31	29	27	27	23	19	20	25	24	24	22	18	17	17	20
	税務	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	民生	26	26	26	28	27	25	22	18	18	16	16	16	15	22	22	24	20
	衛生	12	12	13	13	13	13	13	12	12	11	11	12	11	10	11	10	10
	農林水産	7	7	10	10	7	7	9	9	10	9	9	9	8	8	7	7	6
	商工					3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3
	土木	5	6	4	5	4	4	6	6	7	6	5	5	4	5	4	3	3
	計	91	88	89	89	85	82	78	70	73	72	70	70	65	68	66	67	65
特別行政(教育)	19	20	21	20	18	17	19	22	20	20	17	16	18	13	12	11	11	
公営企業	水道	3	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
	下水道	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2
	その他	16	15	15	10	10	11	10	10	5	5	4	4	3	2	2	1	2
	計	23	22	20	16	15	16	14	15	9	9	8	7	5	4	4	3	5
合計	133	130	130	125	118	115	111	107	102	101	95	93	88	85	82	81	81	



区分	20歳未満	20歳～23歳	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上	計
職員数	1人	7人	4人	6人	2人	5人	10人	9人	13人	10人	13人	1人	81人

(2) 年次別職員数目標と進捗状況

第1次定員適正化計画で目標とした、平成22年度当初職員数121人に対して実数は115人で目標達成率は105.2%でした、第2次定員適正化計画で目標とした平成27年度当初職員97人に対して実数は95人で目標達成率は102.1%であり、最終年度となる令和2年当初職員は81名（内再任用職員1名）で目標達成率は96.3%となっています。

表-2 定員適正化計画年次別職員数目標と達成状況

年 度	合併時	23	24	25	26	27	28	29	30	31	2
年度当初職員数 (人)	133	112	109	106	102	97	93	89	87	82	78
		111	107	102	100	95	93	88	85	82	81
年度内退職予定者 (人)	3	3	3	4	6	4	4	3	5	5	4
		4	5	5	8	4	7	7	7	5	5
年度内採用者(人)	/	2				1			1		1
		2			3	3	2	2	4	4	4
年度内削減者累計 (人)	/	19	22	26	32	35	39	42	46	51	54
		25	30	35	40	41	46	51	54	55	56
削減率累計(%) (対合併時)	/	14.3	16.5	19.5	24.1	26.3	29.3	31.6	34.6	38.3	40.6
		18.8	22.6	26.3	30.1	30.8	34.6	38.3	40.6	41.4	42.1
達成率 (%)	/	100.9	101.9	103.9	102.0	102.1	100.0	101.1	102.4	100.0	96.3

(上段：目標 下段：実績)

3 職員数の比較

職員数について、「適正」な数を定義することは不可能です。しかし、人口や面積、その他の要因を用いた何らかの算定式により、他自治体との比較をすることは可能です。総務省が毎年実施している「定員管理調査」の結果と算定式を用いて、当村の職員数の状況を確認します。ただし、この算定式はあくまでも全国の市町村において画一的に算定できることを念頭に作られており、個々の自治体の特殊な事情や地勢を必ずしも反映したものではなく、あくまでも自治体における「気づき」のための指標となりますので、この数値との差が直ちに反映されるべきものではありません。

(1) 定員モデルを用いた比較分析

定員モデルは、類似団体の類型ごとの各地方公共団体の職員数と、その職員数に密接に関係すると考えられる行政需要を表す説明変数となる統計数値（人口、

事業所数、標準財政規模、各部門決算額等)との相関関係を多重回帰分析の手法により、総務省が示す算定式に基づき職員数を算出して比較するものです。

平成31年度定員管理調査実職員数と定員モデル試算職員数と比較すると、一般行政部門においては、表-3のとおり12人減となっています。

表-3

部門	定員モデル 試算職員数	H31 実職員数 (定員管理調査)	定員モデル との差
議会・総務	26	18	△8
税務	5	2	△3
民生	23	22	△1
衛生	7	11	4
経済	12	9	△3
土木	5	4	△1
一般行政部門 合計	78	66	△12

(2) 類似団体別職員数の状況による比較

類似団体別職員数の状況は、全市区町村(指定都市を除く。)を人口と産業構造により類型別に区分し、職員数の状況を比較する指標です。和2年4月1日現在の類似団体職員数と比較すると、普通会計においては、表-4のとおり単純値において23人減、修正値においては14人減となっています。

表-4 令和2年4月1日における類似団体との職員数比較

区分 部門	筑北村の 職員数 (a)	類似団体 の職員数 (単純値)(b)	超過数 (a)-(b)	類似団体 の職員数 (修正値)(c)	超過数 (a)-(c)
議会	1	2	△1	2	△1
総務・企画	17	27	△10	15	2
税務	2	5	△3	5	△3
民生	24	20	4	28	△4
衛生	10	10	0	6	4
労働	0	0	0	0	0
農林水産	7	11	△4	11	△4
商工	3	4	△1	3	0
土木	3	8	△5	6	△3
一般行政計	67	86	△19	76	△9
教育	11	15	△4	16	△5
普通会計計	78	101	△23	92	△14

※普通会計：一般会計と地方公営企業法の適用を受けない特別会計を合算した会計

※単純値：職員が配置されていない部門考慮することなく集計して、平均値を算出したもの。単

純値は、普通会計、一般行政部門、総務・企画、衛生といった大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握する場合に適している。

※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など、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たもの。

(3) 定員回帰指標による比較

定員回帰指標とは、全国の市町村を人口規模で区分（類似団体別職員数の区分と共通）し、人口、面積から多重回帰分析を行い平均的な職員数を算出し職員数の規模感をつかむものです。

令和2年4月1日現在の定員回帰指標での試算では、表－5のとおり一般行政部門では1名減、普通会計においては4人減となっています。

一般行政 人口係数 $4.5 \times 4,432 \text{ 人} / 1,000 + \text{面積係数 } 0.08 \times 99.47 \text{ k m}^2 + \text{一定値 } 40$
 普通会計 人口係数 $6.7 \times 4,432 \text{ 人} / 1,000 + \text{面積係数 } 0.12 \times 99.47 \text{ k m}^2 + \text{一定値 } 40$

表－5 定員回帰指標での試算

普通会計部門	試算値	筑北村の職員数	試算値との差
一般行政	68	67	△1
普通会計	82	78	△4

*職員数：令和2年4月1日

(4) 人口比率（人口千人あたりの職員数：普通会計）による比較

人口比率（人口千人あたりの職員数）による県内同規模団体と比較すると表4－1のとおりであり、人口千人あたりの職員数が17.60人で一番多い状況にあります。全国類似団体との比較では、約5人の職員数が少ない状況にあります。

なお、東筑摩郡内団体の状況は表－5－2のとおりです。

表－5－1 県内同規模団体との比較

市町村名	人口（人）	職員数（人）	人口千人あたりの職員数（人）	職員1人あたりの人口（人）
朝日村	4,574	47	10.27	97.32
小海町	4,577	59	12.89	77.58
中川村	4,876	72	14.77	67.72
木島平村	4,669	70	14.99	66.70
筑北村	4,432	78	17.60	56.82
全国類団平均			22.78	

*人口：令和2年1月1日

*職員数：令和2年4月1日

表－５－２ 東筑摩郡内団体との比較

市町村名	人口（人）	職員数（人）	人口千人あたりの職員数（人）	職員１人あたりの人口（人）
麻績村	２，７０７	４０	１４．７８	６７．６８
生坂村	１，７０４	３５	２０．１２	４９．７１
山形村	８，７０９	７９	９．７１	１１０．２４
朝日村	４，５７４	４７	１０．２７	９７．３２
筑北村	４，４３２	７８	１７．６０	５６．８２

*人口：令和２年１月１日

*職員数：令和２年４月１日

４ 定員適正化の目標

（１）基本方針

筑北村では、定員適正化計画により、令和２年度までに職員数を削減し、効率的な行政運営に努めてきました。しかし、依然として自主財源に乏しく普通交付税等の依存財源に頼っている財政構造となっており、合併算定替えによる特例期間が終了し一本算定となることに加え、税収についても人口の減少と相まって生産年齢人口が減少していくこと等から一般財源の大幅な減少が予想されます。

厳しい財政状況のもと、総職員数の増加を抑制しつつ、効率的で質の高い行政を実現するため、事務事業の見直しをするとともに、行政需要の変化や地域的特性など、地域の実情に応じそれに合った必要な人員の配置を行い、最も効率的な行政運営を実行していく必要があります。

（２）計画期間

計画の期間は、令和３年度から令和７年度の５年間とします。

（３）目標

「３職員数の比較」では定員モデル、全国の類似団体等との比較において職員数は少ないが、県内同規模団体との比較では職員数が多く、厳しい財政状況や村財政シミュレーション（一般職職員給を毎年度１％減）を考えれば、目標として定員を減じていく必要があります。

合併により行政改革の一つでもある、簡素で効率的な行政組織を整備し、最小の経費で最大の効果を上げる行政システムの確立を目指すため、少数精鋭主義による職員適正化を行うこととします。

１）考慮すべき要因

ア 定年制延長

年齢が４０代から５０代の職員は、他の年代と比べて倍の数となっており、この世代が定年退職を迎えるときに、単に退職者補充として新規採用を行うと、いびつな職員の年齢構成をそのまま継続することになってしまいます。

また、令和5年4月1日より地方公務員の定年が延長され、その分、常勤職員の労働力を維持できるので、職員の新規採用を抑制せざるを得なくなります。

また、新たな定年前再任用短時間勤務職制度により本人の勤務意思により、短時間勤務の職に任用できる制度も創設され、会計年度任用職員を採用している業務等見直しを行い最適な職員配置を行う必要があります。

ウ メンタルヘルス

職員が長期休暇、休職を取得する理由のうち、心の病によるものが増加しています。原因は様々ですが、心の不調は何より本人の職業生活や自己実現に影響を与え、また、職場そのものにも影響を与えるとといった悪循環に繋がる恐れがあります。このような事態を防ぐため、ストレスチェックやメンタルヘルスへの理解の促進などの対策を継続して実施していく必要があります。

エ 障害者雇用の法定雇用率の維持

すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。当村は、現在法定雇用率を満たしている状況ですので、今後も法定雇用率維持しつつ、行政課題に即した人材の採用を行っていく必要があります。

表－6 定員適正化の具体的手法

手法区分	手法内容・メニュー
組織・機構の合理化	<ul style="list-style-type: none"> ・組織・機構の見直し ・出先機関の統合 ・保育園の統合 ・事務量に合う職員配置 ・職員の意識改革と資質向上
効率的な人事行政	<ul style="list-style-type: none"> ・採用職員の抑制 ・職員早期退職勧奨の推進
公共施設の適正管理と運営等の効率化	<ul style="list-style-type: none"> ・指定管理者制度の更なる推進 ・公共施設の整理・合理化 ・業務形態の変更
事務事業の改善と効率化	<ul style="list-style-type: none"> ・民間委託業務の推進 ・事務事業の見直し
広域行政連携	<ul style="list-style-type: none"> ・広域的な連携事業の検討

(4) 定員適正化計画の目標値

定年制延長に伴う新たな人事制度の導入や、行政需要の増加や複雑多様化は進んでいくと思われれます。職員の新規採用は、有為な人材獲得やその後の人材育成を考慮すると、毎年度その数に大きな隔たりを生じさせず、一定程度、その数を平準化させ職員年齢に空白を生じさせない採用が望ましいといえます。

そのため、本村の職員数の目標は、以下のとおりといたします。

表－ 7 年次別職員数の目標

年 度		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
年度当初 職員数（人）		81	79	78	78	77
年度内退職 予定者（人）		3	3	1	4	0
年度内採用者（人）		58	61	62	66	66
年度内 削減者（人）		4	1	2	1	3
		54	59	63	63	69
削減率（％）	対R3年度		-2.5%	-3.7%	-3.7%	-4.9%
	対合併時	-39.1%	-40.6%	-41.4%	-41.4%	-42.1%

（上段：目標 下段：合併時からの累計）

5 定員適正化計画の見直し

定員適正化計画については、本計画の進捗状況のほか、行財政改革の進展にともなう機構改革や事務事業の見直しなどにより、必要に応じて見直しを行うものとします。