

風間浦村定員適正化計画

令和8年4月
風 間 浦 村

1. 計画策定の趣旨

風間浦村は、令和4年度に「定員適正化計画」を更新し、定員管理を推進してきました。

しかしながら、人口減少や少子高齢化の進行、行政ニーズの多様化・高度化に加え、地方公務員の定年延長制度への対応など、本村を取り巻く環境は大きく変化しています。

このような状況の中においても、住民サービスの維持・向上を図りながら、持続可能な行財政運営を推進していく必要があります。

職員の定員管理については、財政運営における人件費の適正化を図る観点から、これまでの少数精鋭による組織体制を基本としつつ、業務量や行政課題の変化に柔軟に対応できる体制整備を進めます。

また、職員一人ひとりの能力を最大限に発揮できるよう、各種研修、人事評価制度及び人材育成を通じて、職員の資質向上と意識改革を推進します。

さらに、デジタル技術の活用による業務効率化を進めるとともに、年齢構成及び職種構成の適正化を踏まえた計画的な職員採用を実施し、定年延長や退職者数の推移も考慮しながら、中長期的な視点に立った定員の適正化を図るため、新たに計画を策定するものです。

2. 計画期間

本計画期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

3. 定員管理の状況

(1) 職員数の推移

令和2年度から令和7年度までの6年間における、職員数は表1のとおりです。

表1 職員数の推移

(単位：人)

年度		職 員 数					
		R2	R3	R4	R5	R6	R7
一般行政職部門		33	33	34	36	38	36
特別行政部門(教育委員会)		4	4	4	4	4	5
公営企業部門 (簡水・国保・介護・後期)		6	6	5	5	5	5
単純労務職(運転技能員)							
異動 内訳	前年度退職者数	2	4	4	1		2
	採用者数	1	2	3	2	2	1
	他部門との併任						
	再任用	1	3	4	5	5	5
現員(4.1現在)		43	43	43	45	47	46
対前年度増減数		0	0	0	2	2	△1

(2) これまでの計画期間における定員管理の実績

採用が計画どおり達成できず、行政職については再任用により現員を確保している状態であり、加えて専門職である保健師の新規採用がなく、保健師２人体制となっている。結果として、計画の目標としていた普通会計職員４５人には至らなかった。

(3) 年齢別職員数の状況

職員の年齢別構成は、表２及び表３のとおりです。

表２ 年齢別職員構成（令和７年４月１日現在）

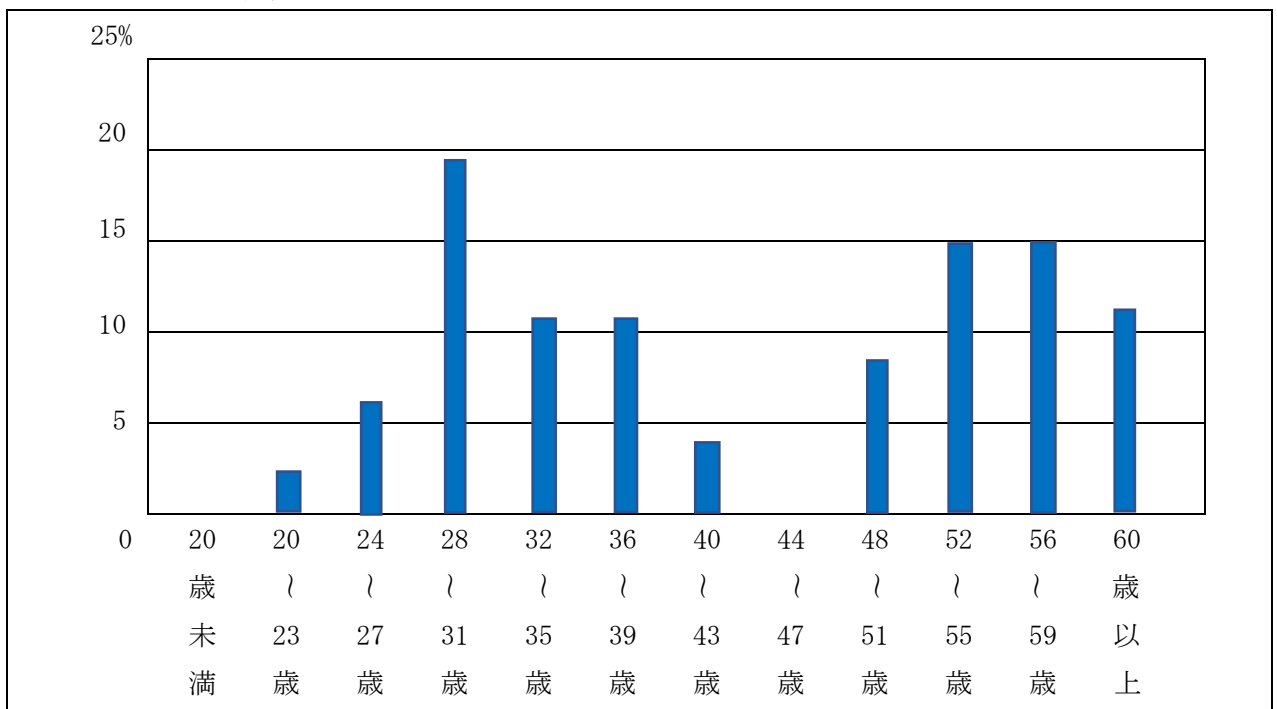


表３

(単位：人・％)

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	0	1	3	9	5	5	2	0	7	7	2	5	46
構成比	0	2.2	6.5	19.6	10.9	10.9	4.3	0	15.2	15.2	4.3	10.9	100

(4) 職員構成の状況

職員構成は表４のとおりですが、現在の年齢別職員構成を考えれば、再任用職員、会計年度任用職員等の役割は、更に重要なものとなることが想定されます。

表 4 職員構成（令和 7 年 4 月 1 日現在）

正規職員 46 人（46.5%）		会計年度任用職員 53 人（53.5%）	
職員	再任用職員	フルタイム	パートタイム
41 人	5 人	1 人	52 人
41.4%	5.1%	1.0%	52.5%

(5) 類似団体職員数の状況

地方公共団体が自主的に適正な定員管理を推進するための指標として、類似団体別職員数が総務省から示されています。

地方公共団体の職員数は、地域条件や社会経済条件の相違、または地域の抱える特別事情等により画一的に定めることは困難ですが、類似団体との比較によって職員数の状況を客観的に把握し適正な定員管理を行うことが必要です。

類似団体別職員数は、市町村の機能に応じて、指定都市、中核市、特例市、一般市、特別区、町村に区分し、さらに人口の規模と産業構造に応じてグループ（類似団体）に分け職員数の平均を示したものであります。

グループ毎に加重平均により人口 1 万人当たりの職員数を算出し、指数とすることで各市町村の職員数を比較します。

令和 7 年度における類似団体との比較は、一般行政区分では類似団体平均が 31 人に対し当村は 35 人、普通会計区分では類似団体平均が 36 人に対して当村は 39 人となっており、当村の職員数は類似団体平均を上回っています。

表 5 類似団体職員との比較

	R7.4.1 現在 風間浦村職員数 A（人）	単純値による比較		
		類似団体平均 B（人）	超過人数 C（A－B）	超過率 C／A（%）
一般行政	36	31	5	13.2
普通会計	41	38	3	7.1

※令和 7 年地方公共団体定員管理調査より

4. 定員適正化計画について

(1) 基本的な考え方

令和 7 年 4 月 1 日現在では、普通会計職員が 41 人となりました。前年度退職者 2 名があった一方、令和 7 年度の新採用者は 1 名であり、さらに再任用職員 1 名の任期満了があったことから、職員数は前年度と比較して減少しています。

行政需要の多様化・複雑化や業務量の増加に加え、今後の退職者の発生等を見据え、安定した行政サービスを維持するためには、一定の職員数を確保する必要があります。

以上のことから、職員の業務量や組織体制を踏まえ、普通会計職員数を 45 人とす

ることを目標とし、定員管理に取り組みます。

表6 年度別職員数計画

(単位：人)

	R7	R8	R9	R10	R11	R12
一般行政職 ①	36	35	37	39	41	43
(うち年度当初採用(予定)者数)	(1)	(0)	(2)	(2)	(3)	(2)
特別行政(教育委員会) ②	5	4	5	5	5	5
公営企業(簡水・国保・介護・後期) ③	5	5	5	6	6	6
4 / 1 職員数 (①+②+③)	46	44	47	50	52	54
うち普通会計職員数(①+②)	41	39	42	44	46	48
年度末退職(予定)者数	0	0	0	1	0	1

※年度当初採用(予定)者数には、新規再任用職員含む。

(2) 定年年齢の引き上げ

地方公務員の定年年齢の引き上げについては、令和5年度末定年退職となる職員から定年年齢が引き上げとなっており、当分の間、併用される再任用制度とのバランスを考慮する必要があります。

対 象	現 行	令和5年度 令和6年度	令和7年度 令和8年度	令和9年度 令和10年度	令和11年度 令和12年度	令和13年度 以降
定年年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

- 注) ①R5・6年度定年退職者 昭和38年度生まれ
②R7・8年度定年退職者 昭和39年度生まれ
③R9・10年度定年退職者 昭和40年度生まれ
④R11・12年度定年退職者 昭和41年度生まれ
⑤R13年度定年退職者 昭和42年度生まれ以降

(3) 定員適正化の推進方法

① 組織等の見直し

職員の年齢層の偏りを考慮した組織構成が急務となっています。組織・機構の見直しを行い効率の良い人員配置と事務の効率化及び簡素化を図ります。

また、新庁舎開庁に伴い、庁舎内の執務環境や各部署の配置が一新されることを踏まえ、より一層の情報共有や連携強化を図るとともに、ワンストップで行政サービスを提供できる組織体制の構築に向け、組織・機構の見直しを進めます。

② 人材育成の充実・強化

限られた人員の中で、職員一人ひとりの資質向上や多様化する村民のニーズに的確に対応するため、積極的に研修会等を取り入れ、職員の職務能力を高めるとともに意識改革の推進に努めます。

③ 計画的な職員採用

今後の退職者の見込みや公務員制度の改正等を注視するとともに、年齢構成のバランスを考慮し、若年層の平準化を図ることを視野に入れ、計画的な職員採用に努めます。障害者雇用についても、障害者雇用率の引き上げへの対応も必要となります。

また、現状2人となっている保健師の確保については、通常の公募時期のみならず、応募状況をみて関係機関の協力を得ながら随時公募も検討し、住民への保健活動事業及び高齢者対策事業へ影響が生じないように努めます。

④ 定年延長及び再任用制度について

地方公務員の定年については、令和5年度から段階的に引き上げられており、令和13年度には65歳となることから、今後も定年引上げに伴う職員構成の変化が見込まれます。

また、定年前再任用短時間勤務制や暫定再任用制度等の活用により、豊富な経験や知識を有する職員の能力を引き続き行政運営に生かすことが可能となっています。

定年引上げや再任用制度については、職員の年齢構成や今後の退職者数等を見据えながら適切に活用し、住民サービスを担う即戦力の確保に努めるとともに、長年培われた知識や経験、専門的なノウハウを次の世代へ確実に継承するための人的資源として有効に活用していきます。