

第3次中城村職員定員管理計画

(令和2年度～令和6年度)

令和 2 年 3 月

中 城 村

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	定員管理の取組状況	1
3	現状分析	
	(1) 類似団体との比較	2
	(2) 大部門以上定員管理診断表	6
	(3) 定員モデル試算職員数と実職員数の比較	7
	(4) 年齢別職員構成	8
	(5) 定年退職者数の推移	9
	(6) 人件費の状況	10
	(7) 人口の推移と推計	11
4	新たな定員管理計画について	
	(1) 基本方針	12
	(2) 計画期間	12
	(3) 定員管理の手法	12
	(4) 計画的な職員採用	13
	(5) 定年管理の数値目標	13
	(6) 達成状況の公表	14

1 計画策定の趣旨

本村は、持続可能な行財政運営の確立に向け、平成13年度から平成16年度までに独自の定員削減を行い、さらに「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」を踏まえた「中城村集中改革プラン」に基づき、平成17年度から平成22年度までを計画期間とする「中城村職員定員適正化計画」を策定するなど、積極的な定員管理に取り組んできた。

しかしながら、地方分権改革の推進による国・県からの権限移譲に伴う業務範囲の拡大をはじめ、子ども子育て支援の充実や高齢化社会の急速な進展等による行政需要の多様化・複雑化等により、業務量は確実に増加している状況にある。さらに、南上原地区の区画整理事業に伴う急激な人口増加により、職員1人当たりの住民数も増加しており、適正な行政サービスの提供に支障を来すおそれが出てきた。

これらの状況を踏まえ、今後も増加していくであろう旺盛な行政需要に確実に対応していくため、現行の平成28年度から平成32年度（令和2年度）を計画期間とする「中城村職員定員管理計画」（以下、「第2次中城村職員定員管理計画」という。）の計画期間を1年前倒しで見直し、新たに令和2年度から令和6年度を計画期間とする「第3次中城村職員定員管理計画」を策定するものである。

2 定員管理の取組状況

本村は、平成13年度から平成16年度までに独自の定員削減を行い、さらに平成17年度から平成22年度までを計画期間とする「中城村職員定員適正化計画」を策定するなど、積極的な定員管理に取り組んできた。その結果、職員数は、平成13年度の140名をピークに、平成23年度には116名となっており、24名（▲17.1%）の職員数の削減を実現した。

しかしながら、行政ニーズの多様化・複雑化等による業務量の増加、急激な人口増加による職員1人当たりの住民数の増加等により、適正な行政サービスの提供に支障を来すおそれが出てきた。

これらの状況を踏まえ、平成23年度から平成27年度までを計画期間とする「中城村職員定員管理計画」を策定し、適正な職員数の確保に努めてきたが、厳しい財政状況や組織・機構の見直し、定員の合理化等を推進した結果、計画の終期である平成27年度には、計画当初の職員数である116名からさらに4名（▲3.5%）の職員数の削減となり112名となった。

この職員数は、類似団体と比較しても大幅な職員不足となっているだけでなく、職員不足による住民サービスの質の低下や本村の発展にも影響が生じるおそれがあることから、平成28年度から平成32年度（令和2年度）を計画期間とする「第2次中城村職員定員管理計画」を策定し、業務量に応じた適正な定員管理に取り組んできた。その結果、計画上の目標定数を上回る職員数を確保するに至り、平成31年度（令和元年度）の職員数は、計画上の目標定数123名に対し、1名増の124名となった。これは、第2次中城村定員管理計画の当初（平成27年度）の職員数112名に対し、12名（11.7%）の職員数の増加となっている。

直近5年間における職員増加の主な理由としては、本村の主要施策である子ども子育て分野の強化や、過年度の欠員不補充の補充、施設整備事業による業務増などによる。

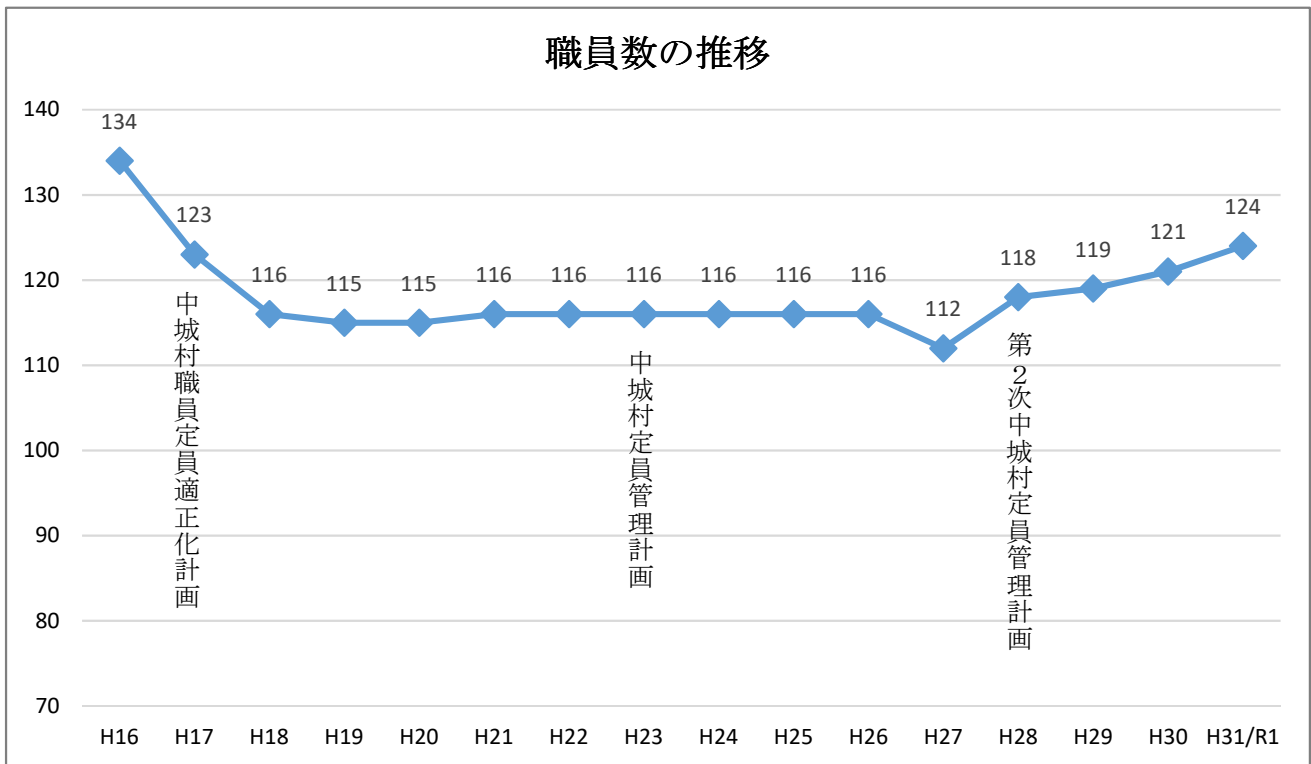
※ 本文中の職員数は、各年度4月1日現在の職員数である。

図表1 部門別職員数の推移 ※ 総務省：「地方公共団体定員管理調査」に基づく。各年度4月1日現在。

部 門	区 分	職 員 数 (人)															
		H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31
福祉関係を除く一般行政	議 会	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	総 務	24	22	20	20	20	19	19	21	21	22	22	22	22	23	24	25
	税 務	9	9	8	10	10	10	10	9	9	9	9	9	9	9	9	9
	労 働																
	農林水産	8	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
	商 工						3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	2
	土 木	6	5	6	6	11	10	10	10	10	10	10	10	12	12	11	11
	小 計	50	46	44	45	50	50	50	52	52	53	53	54	56	57	56	55
福祉関係	民 生	28	24	24	23	23	23	23	21	20	18	18	16	18	18	18	19
	衛 生	7	7	6	7	6	8	7	8	8	9	9	9	10	10	11	12
	小 計	35	31	30	30	29	31	30	29	28	27	27	25	28	28	29	31
	一般行政 計	85	77	74	75	79	81	80	81	80	80	80	79	84	85	85	86
特別行政	教 育	30	27	23	24	25	24	24	24	24	24	24	21	22	22	24	26
	消 防																
	小 計	30	27	23	24	25	24	24	24	24	24	24	21	22	22	24	26
	普通会計 計	115	104	97	99	104	105	104	105	104	104	104	100	106	107	109	112
公営企業等	水 道	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
	下 水 道	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	そ の 他	10	10	10	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	小 計	19	19	19	16	11	11	12	11	12	12	12	12	12	12	12	12
	総 合 計	134	123	116	115	115	116	116	116	116	116	116	112	118	119	121	124
	対前年度(人)	▲4	▲11	▲7	▲1	0	1	0	0	0	0	0	▲4	6	1	2	3

※ 平成27年度より教育長は職員数に含まず。

図表2 職員数の推移 ※ 総務省：「地方公共団体定員管理調査」に基づく。各年度4月1日現在。



3 現状分析

(1) 類似団体との比較

総務省が毎年実施している「地方公共団体定員管理調査」及び自主的に適正な定員管理を推進するための指標として公表されている「類似団体別職員数の状況」を用い、本村と県内類似団体との比較による分析を行った。

類似団体別職員数の状況は、すべての市区町村を対象に、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準としてグループに分け、各グループに属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して人口1万人あたりの職員数を算出し、適正な定員管理を推進するための参考資料となる。なお、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る。

本村は、平成29年度までの類型は「Ⅳ－2（町村で人口が1万5千人以上2万人未満、産業構造第2次・第3次産業が80%以上かつ第3次産業が60%以上の団体）」であったが、人口の増加に伴い、平成30年度より「Ⅴ－2（町村で人口が2万人以上、産業構造第2次・第3次産業が80%以上かつ第3次産業が60%以上の団体）」となっており、県内における類似団体は、読谷村・北谷町・西原町・南風原町・八重瀬町の5町村となっている。

平成31年度における類似団体との比較では、普通会計における人口1万人あたりの職員数の平均は58.92人であるが、本村の人口1万人あたりの職員数は51.40人であり、7.52人（▲12.8%）少ない状況となっている。

図表3 町村の類型

人口	産業構造	Ⅱ次, Ⅲ次80%以上		Ⅱ次, Ⅲ次 80%未満
		Ⅲ次60%以上	Ⅲ次60%未満	
以上 未満 ～ 5,000		I - 2	I - 1	I - 0
5,000～ 10,000		II - 2	II - 1	II - 0
10,000～ 15,000		III - 2	III - 1	III - 0
15,000～ 20,000		IV - 2	IV - 1	IV - 0
20,000～		V - 2	V - 1	V - 0

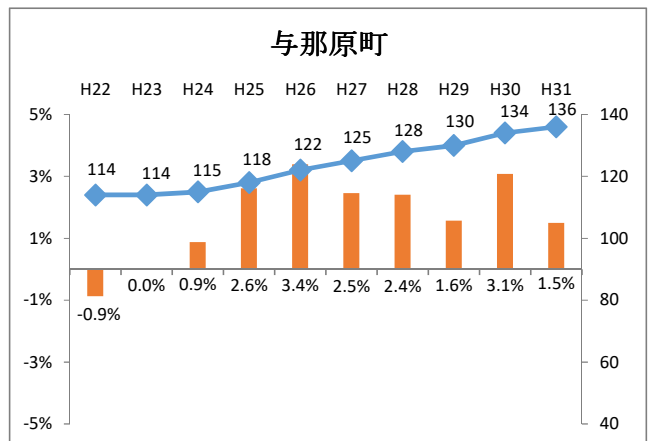
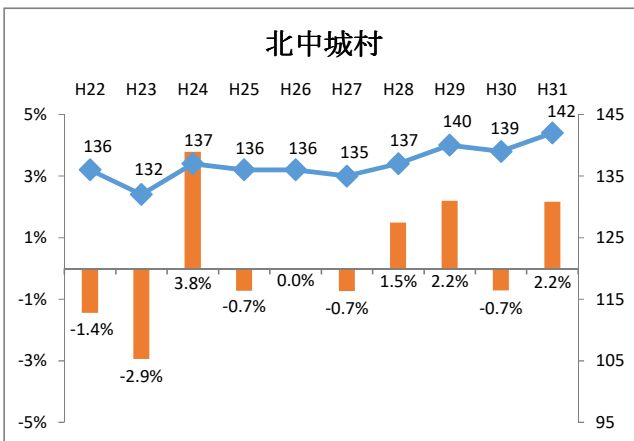
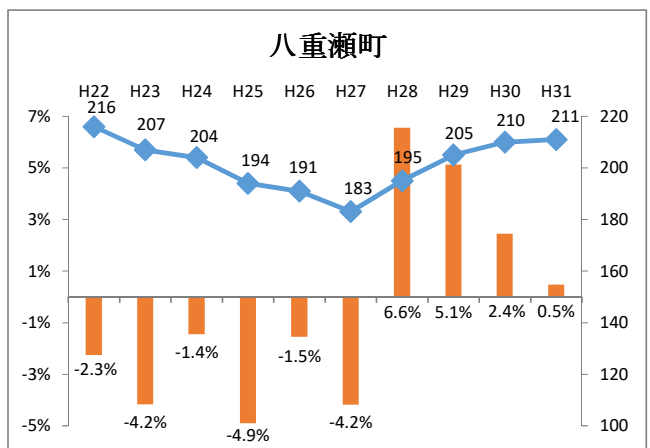
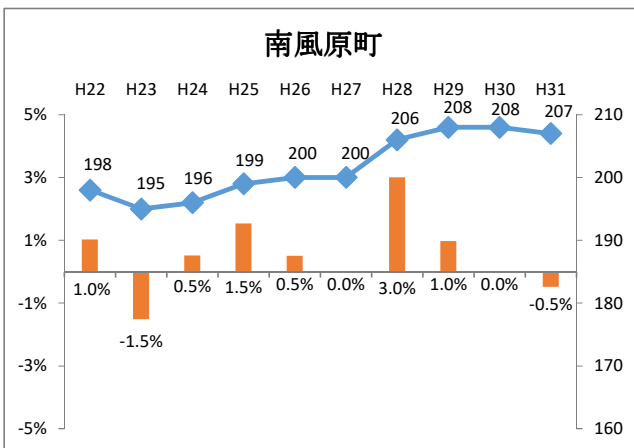
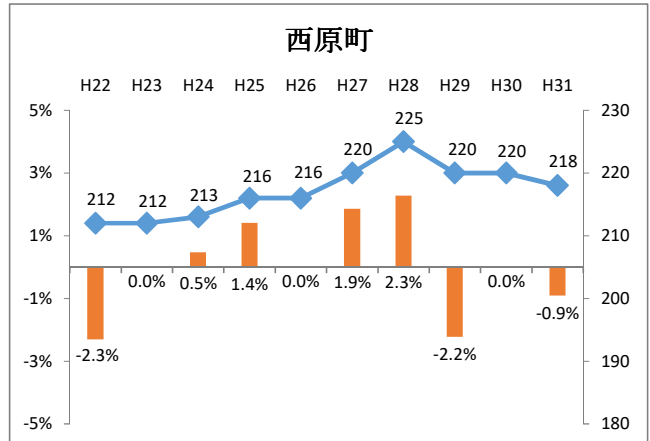
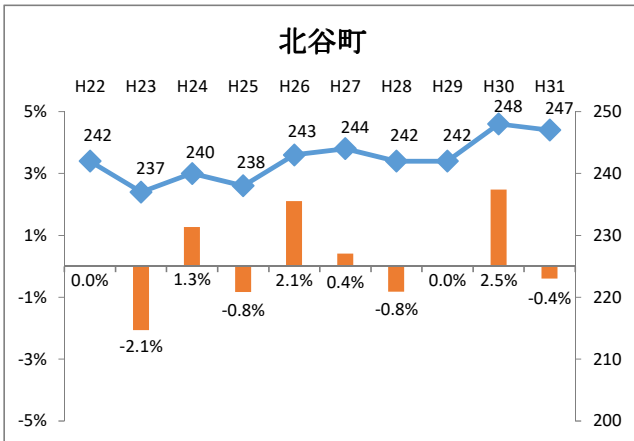
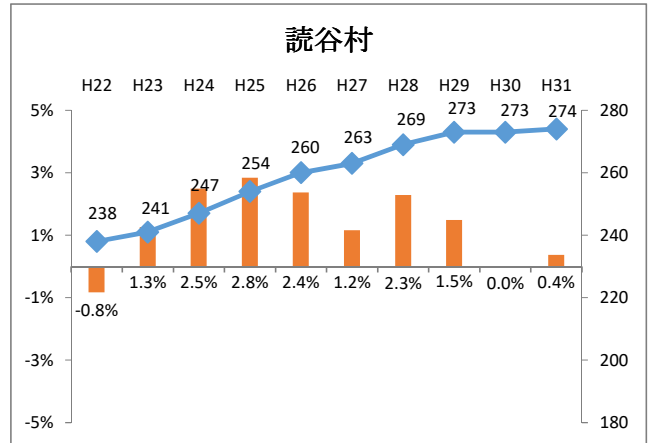
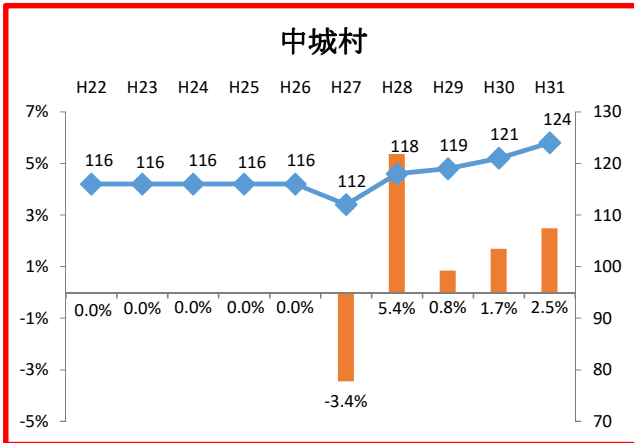
図表4 県内類似団体との比較 ※ 総務省：「類似団体別職員数の状況」を基に作成。（単位：人）

団体名	住基人口 (R2. 1. 31)	一般行政職員数 (H31. 4. 1)	普通会計職員数 (H31. 4. 1)	人口1万人 あたり職員数
中城村	21,788	86	112	51.40
読谷村	41,474	186	251	60.52
北谷町	28,926	164	224	77.44
西原町	35,441	136	188	53.05
南風原町	39,959	129	192	48.05
八重瀬町	31,554	145	199	63.07
北中城村	17,534	97	127	72.43
与那原町	20,028	90	121	60.42
類似町村平均				58.92
8町村平均				60.80

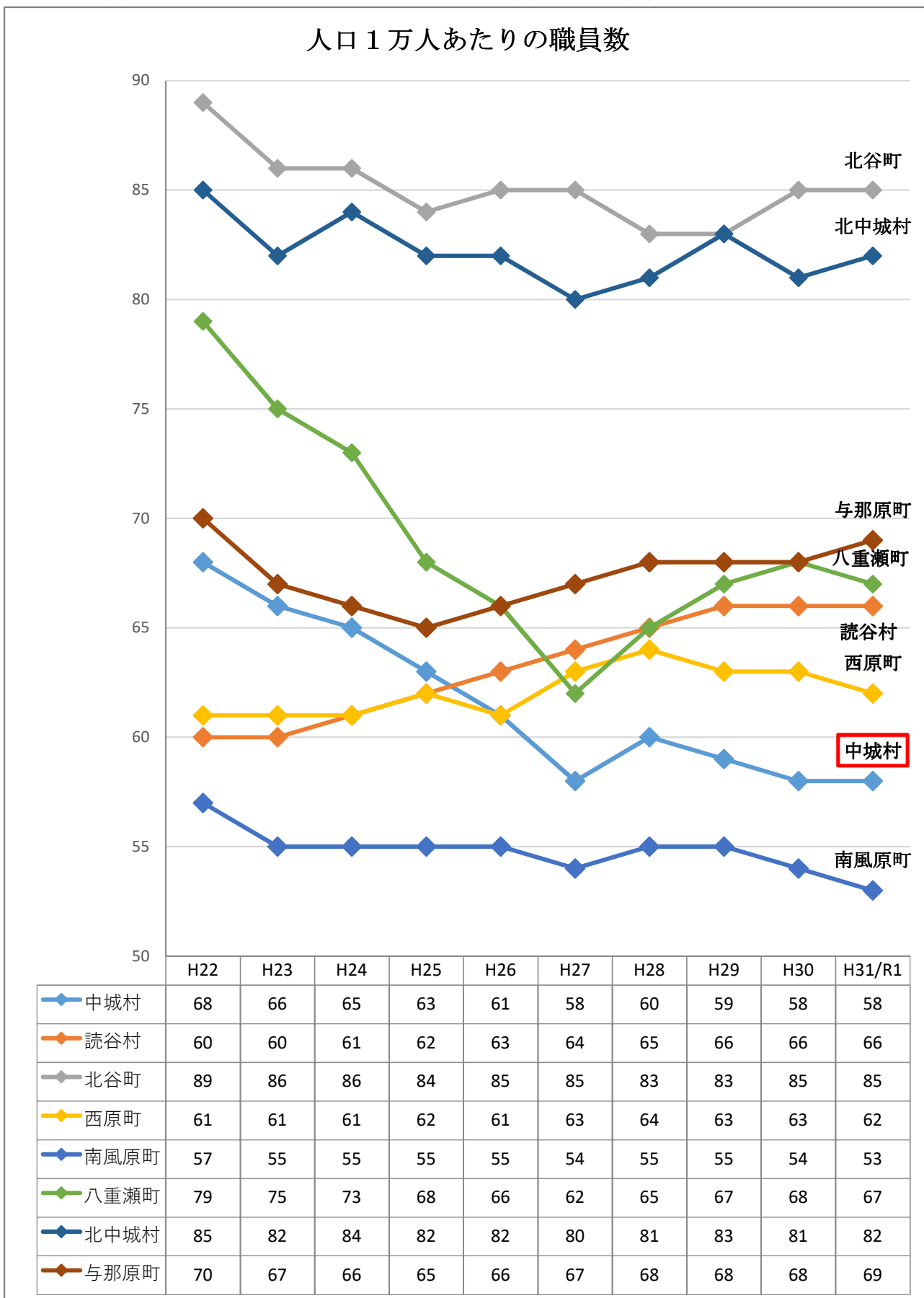
※北中城村・与那原町の類型は「Ⅳ－2」である。

参考：類似町村における対前年度比の増減率と職員数の推移

※ 総務省：地方公共団体定員管理調査に基づく。各年度4月1日現在。



図表5 類似町村における人口1万人あたりの職員数（全職員）



※ 総務省：「地方公共団体定員管理調査」に基づく。各年度4月1日現在。（単位：人）

(2) 大部門以上定員管理診断表（中城村／類型：V-2）

類型別団体ごとに算出された人口1万人あたりの部門別職員数の平均値により比較した「図表6 大部門以上定員管理診断表」によると、大部門以上の定員管理の大まかな状況の把握に適している「単純値(※)」による平成30年4月1日現在の比較では、一般行政部門において、類似団体と比べ20人(▲23.5%)不足している状況にある。

図表6 大部門以上定員管理診断表

平成30年1月1日現在の住民基本台帳人口：20,755人

大 部 門	職員数の増減					単純値及により算出した職員数との比較		
	29.4.1 現 在 職員数	30.4.1 現 在 職員数	増 減	31.4.1 現 在 職員数	増 減	単純値	超過数	超過率
	A	B	B-A	C	C-B	D	E (B-D)	E/B×100
	人	人	人	人	人	人	人	%
議 会	2	2		2		2		0.0
総務・企画	23	24	▲ 1	25	▲ 1	31	▲ 7	▲ 29.2
税 務	9	9		9		10	▲ 1	▲ 11.1
民 生	18	18		19	▲ 1	30	▲ 12	▲ 66.7
衛 生	10	11	▲ 1	12	▲ 1	12	▲ 1	▲ 9.1
労 働								
農 林 水 産	6	6		6		5	▲ 1	▲ 16.7
商 工	5	4	▲ 1	2	▲ 2	3	▲ 1	▲ 25.0
土 木	12	11	▲ 1	11		12	▲ 1	▲ 9.1
一般行政計	85	85		86	▲ 1	105	▲ 20	▲ 23.5
教 育	22	24	▲ 2	26	▲ 2	24		0.0
消 防						5	▲ 5	
普通会計計	107	109	▲ 2	112	▲ 3	134	▲ 25	▲ 22.9
病 院								
水 道	5	5		5				
下 水 道	2	2		2				
交 通								
そ の 他	5	5		5				
公営企業等計	12	12		12				
合 計	119	121	▲ 2	124	▲ 3			

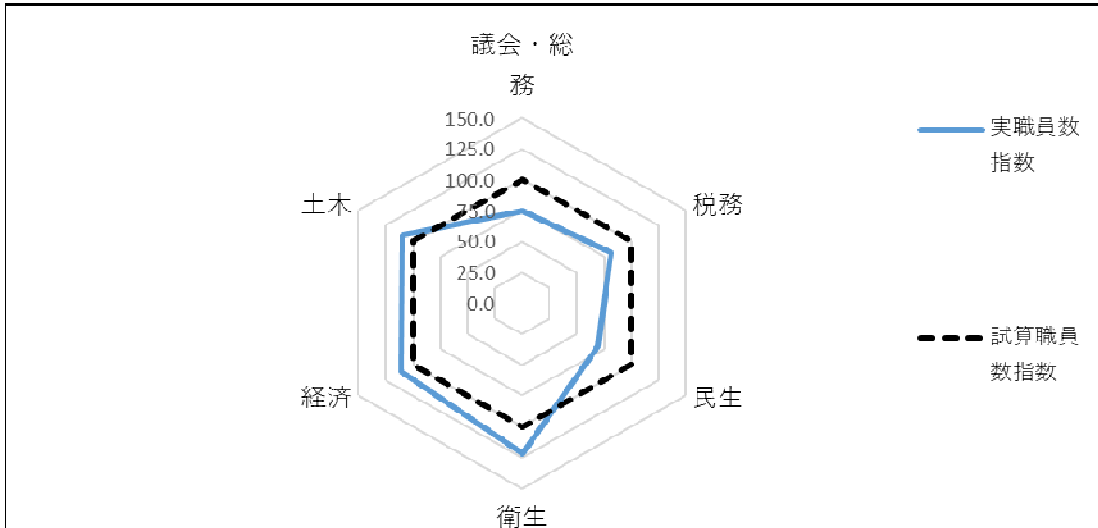
資料：「平成31年度地方公共団体定員管理調査」より抜粋（総務省自治行政局）

※ 単純値とは、類型別団体ごとの中部門以上の部門別の人口1万人あたりの職員数の平均値である。中部門または小部門に職員が配置されていない団体について考慮することなく集計・算出し、定員管理の大まかな状況把握に適している。

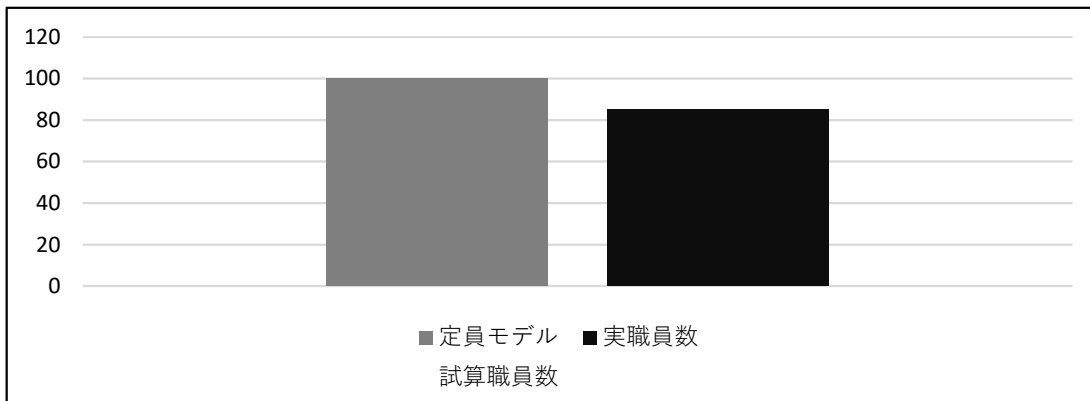
(3) 定員モデル試算職員数と実職員数の比較（平成31年4月1日現在）

一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門別の職員数と、その職員数に最も相関関係のある行政需要に関連する統計数値を基に、それぞれの団体における平均的な職員数を求める参考指数である「定員モデル」によると、試算職員数を100人とした場合、土木・経済・衛生部門では試算職員数を上回っているが、全体として15人少ない状況である。

図表7 部門別比較 ※ 地方公共団体定員管理研究会報告書より



図表8 一般行政部門比較 ※ 地方公共団体定員管理研究会報告書より



図表9 実職員数指数 ※ 地方公共団体定員管理研究会報告書より

部門	定員モデル 試算職員数	実職員数	実職員数指数
議会・総務	35	26	74.3
税務	11	9	81.8
民生	26	18	69.2
衛生	9	11	122.2
経済	9	10	111.1
土木	10	11	110.0
一般行政部門 合計	100	85	85.0

※ 実職員数指数は、試算職員数を100とした場合の指数 (単位：人)

(4) 年齢別職員構成 (平成31年4月1日現在)

本村の年齢別職員構成においては、主に若年層といわれる34歳以下の職員は61人(49.2%)であり、全職員数の半数近くを占める状況にある。職場内研修(OJT)の充実やジョブローテーションの確立、人事評価等を通じた能力開発など、人材育成の取組みが重要となる。

一方、主に管理的な機能を担う50歳以上の職員はわずか16人(12.9%)であり、今後は若手職員の管理職登用などが想定される。組織目標達成に向けての知識・経験の継承、職員の指導・育成方法の確立など、組織マネジメント力の向上が急務である。

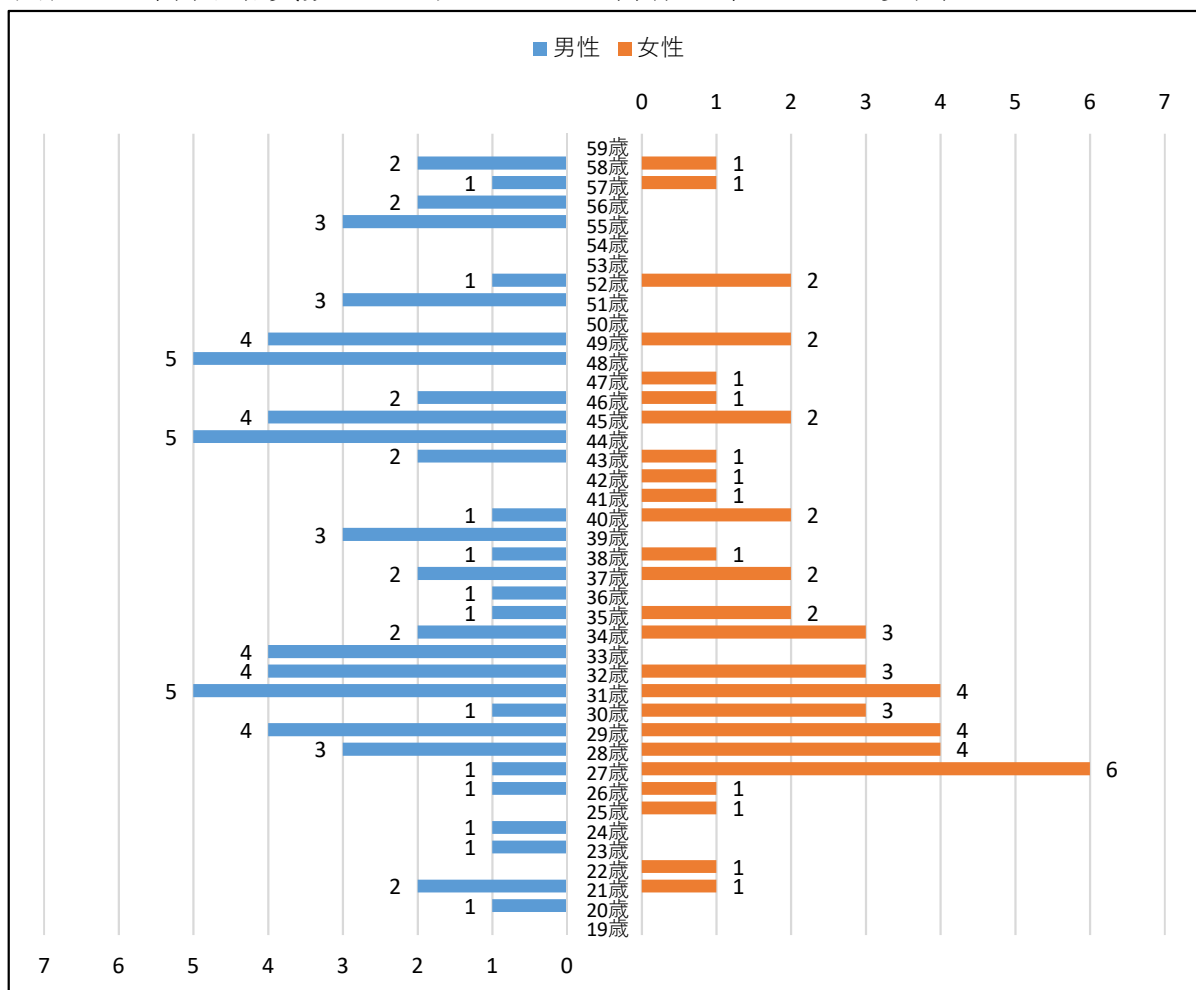
図表10 年齢別職員構成表 (平成31年4月1日現在)

(単位:人)

年齢	男性	女性	合計	構成比
55～59歳	8	2	10	8.1%
50～54歳	4	2	6	4.8%
45～49歳	15	6	21	16.9%
40～44歳	8	5	13	10.5%
35～39歳	8	5	13	10.5%
30～34歳	16	13	29	23.4%
25～29歳	9	16	25	20.2%
24歳以下	5	2	7	5.6%
合計	73	51	124	100.0%
構成比	58.9%	41.1%	100.0%	

図表11 年齢別職員数ピラミッドグラフ (平成31年4月1日現在)

(単位:人)



(5) 定年退職者数の推移

本村における今後15年間の定年退職者数の推移は、「図表12 定年退職者数の推移（現行）」のとおりである。なお、職種は当該職員の採用時の職種であるが、一般事務職以外のいわゆる専門職については、管理職に昇任すると一般事務職の取扱いとなる。

今後の職員採用にあたっては、単純に職種ごとの退職補充ではなく、住民ニーズに応じた職種を検討するなど、柔軟な対応が求められる。

一方、現在、国家公務員の定年延長法案が議論されている。検討されている内容としては、現在60歳の定年を、2022年度（令和4年度）から2年ごとに1歳ずつ引き上げ、2030年度（令和12年度）には65歳とするものである。また、60歳以上の職員の給与は、60歳になる前に比べ7割に抑えるほか、60歳に達すると原則として管理職から外す「役職定年制」の導入も検討されている。

仮に改正案通りに国家公務員に定年延長が適用され、同時に地方公務員にも同様の定年延長が適用された場合の本村における定年退職者数の推移は「図表13 定年退職者数の推移（改正案）」のとおりとなり、現行での定年退職者数と比較し、17人もの差が生じることとなる。

退職者の減少は、職員採用に多大な影響を与えるだけでなく、職員の新陳代謝が滞る原因にもなり得る。

勸奨退職の積極的な推進や、役職定年となった管理職を再度専門職に転職させるなど、組織力が停滞しないような対応が必要となってくる。

図表12 定年対象者数の推移（現行）

（単位：人）

職 種	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	合計
一般事務職	1	1	1				2	2		3	3		2	4	1	20
技術職		1	1	2				1			1		1	1	3	11
保健師										1	1					2
管理栄養士																0
臨床心理士																0
保育士・幼稚園教諭							1			1						2
調理員	1			1												2
合計	2	2	2	3	0	0	3	3	0	5	5	0	3	5	4	37

図表13 定年対象者数の推移（改正案）

（単位：人）

職 種	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	合計
一般事務職	1	1		1								2	2		3	10
技術職		1		1		2							1			5
保健師															1	1
管理栄養士																0
臨床心理士																0
保育士・幼稚園教諭												1			1	2
調理員	1					1										2
合計	2	2	0	2	0	3	0	0	0	0	0	3	3	0	5	20
定年年齢	60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳					

(6) 人件費の状況（普通会計決算）

本村の普通会計における歳出費に占める人件費は、平成29年度から大幅に増加している。これは、第2次中城村定員管理計画による職員の増加のほか、平成29年度よりそれまでの臨時職員制度を見直し、一般職非常勤職員制度に移行したことに伴い、賃金（物件費）から報酬へと移行したためである。

現在は歳出全体の15%前後で推移している人件費であるが、令和2年度から施行される会計年度任用職員制度に伴い、今後はさらなる人件費の増加が見込まれる。また、高齢化社会の進展による社会保障関係経費の増加等により、義務的経費は増加の一途とたどるものと予測される。

このような厳しい経済状況下にあるなか、財政の健全性を維持しながら人件費を適正な水準に保ちつつ、より効率的な行財政運営を推進していくには、適正な職員配置のほか、行政システムの不断の見直しを実施していく必要がある。

図表14 普通会計決算における義務的経費等の推移 ※ 決算統計より

(単位：百万円・%)

項目	年度		平成21年度		平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度		平成26年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成30年度	
	決算	構成比	決算	構成比	決算	構成比	決算	構成比	決算	構成比	決算	構成比	決算	構成比	決算	構成比	決算	構成比	決算	構成比	決算	構成比
義務的経費	人件費	934	17.6	1,000	17.3	1,023	16.7	1,041	15.3	1,011	15.2	1,012	14.7	939	10.9	988	14.4	1,166	14.7	1,244	15.1	
	前年度との増減	—		66		23		18		△ 30		1		△ 73		49		227		256		
	扶助費	402	7.6	657	11.4	742	12.1	799	11.7	860	12.9	986	14.3	998	11.6	1,109	16.2	1,968	24.9	2,173	26.4	
	公債費	472	8.9	493	8.5	506	8.3	517	7.6	533	8.0	555	8.1	558	6.5	572	8.3	560	7.1	550	6.7	
	小計①	1,808	34.1	2,216	38.4	2,294	37.5	2,375	34.9	2,374	35.6	2,554	37.1	2,422	28.1	2,718	39.6	3,921	49.5	4,223	51.4	
その他②	2,456	46.3	2,393	41.5	2,484	40.6	2,676	39.3	3,088	46.4	3,128	45.4	4,695	54.4	3,639	53.0	2,734	34.5	2,379	28.9		
合計③ ①+②	4,264	80.4	4,609	79.8	4,778	78.1	5,051	74.3	5,462	82.0	5,682	82.5	7,117	82.4	6,357	92.6	6,655	84.0	6,602	80.3		
投資的経費④	1,042	19.6	1,164	20.2	1,341	21.9	1,751	25.7	1,198	18.0	1,208	17.5	1,515	17.6	505	7.4	1,263	16.0	1,618	19.7		
歳出合計⑤ ③+④	5,306	100.0	5,773	100.0	6,119	100.0	6,802	100.0	6,660	100.0	6,890	100.0	8,632	100.0	6,862	100.0	7,918	100.0	8,220	100.0		

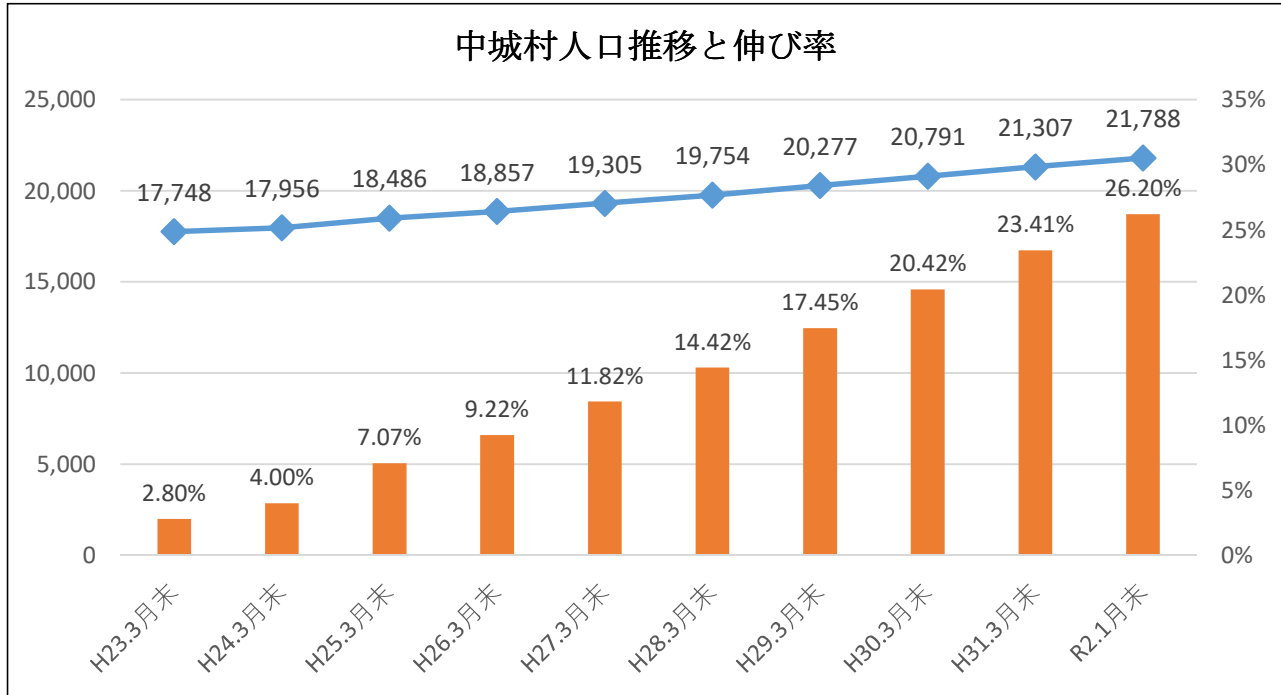
※ その他：物件費・維持補修費等・補助費等・積立金、投資・出資金、繰出金

(7) 人口の推移と推計

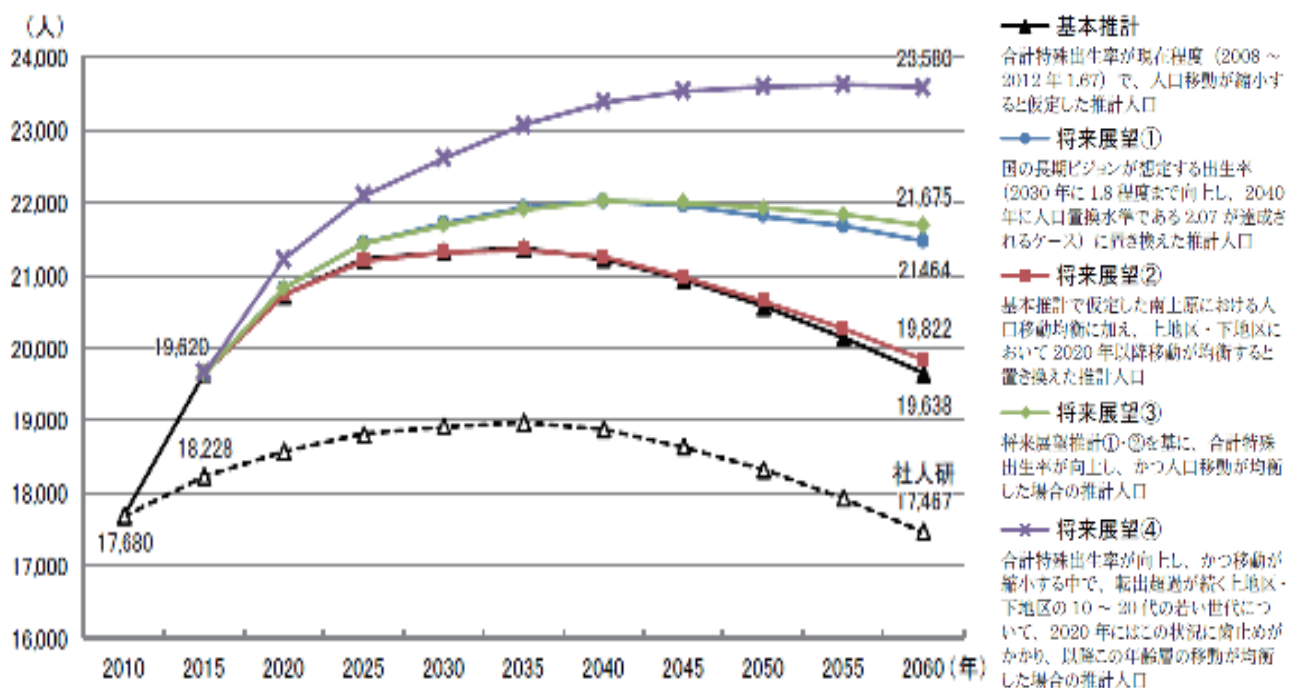
本村の人口は、平成23年度3月末時点の17,748人から、令和2年1月末時点で4,040人(26.20%)の増加となっており【図表15】、中城人口ビジョンにおける推計では、概ね2040年代まで増加したあと、ゆるやかに減少すると予測されている【図表16】。

住民サービスの停滞を生まぬよう、計画的に適正な職員配置を実施していく必要がある。

図表15 人口推移と伸び率 ※ 住民基本台帳より(単位:人・%)



図表16 人口推計



※ 中城村人口ビジョンより

4 新たな定員管理計画について

(1) 基本方針

地方分権が進展している中、国・県からの権限移譲による業務量の増加をはじめ、社会経済情勢の変化等に伴う新たな行政需要や多様化・複雑化する住民ニーズへの対応など、地方公共団体に求められる役割は年々増大している状況である。

しかし、本村を経営体として見たとき、経営のための資源は厳しい状況であることが予測されつつ、一方では旺盛な行政需要への対応が求められる。ゆえに、既存の事務・事業や組織・機構を見直し、スクラップ・アンド・ビルドを基本とした行政資源の最適化を図っていく必要がある。

本村の実情に応じた施策の展開や主要施策の推進に向け、限られた行政資源で効率的な行財政運営に取り組むため、組織において最適と考える人員構成を構築し、引き続き適正な定員管理に取り組んでいく。

(2) 計画期間

この計画は、令和2年度（2020年度）から令和6年度（2024年度）までの5年間の計画期間とする。なお、職員数の基準日は、平成31年4月1日現在（124名）とする。

(3) 定員管理の手法

適切な定員管理を実行するため、中長期的な視点での計画的な人材確保をはじめ、事務・事業の見直しや人事ヒアリング等による各課の状況の的確な把握に努め、効率的・効果的な職員配置を実施する。また、最小の経費で最大の効果を挙げ、将来にわたって安定した行政サービスを提供できるよう、行政システムの不断の見直しを実施しながら取組みを推進していく。

① 事務・事業の見直し

限られた行政資源のなか、社会経済情勢の変化や多様化・複雑化する住民ニーズに的確に対応するため、各種事務・事業の目的や妥当性・有効性・効率性等、多角的な視点で適宜見直しを図っていく。そのうえで、必要に応じて事務・事業の縮小や統廃合を図り、限られた人的資源の有効活用と歳出抑制に努める。

② 組織・機構の見直し

社会経済情勢や行政需要の変化に迅速かつ的確に対応するため、弾力的な組織管理を行い、行政運営の合理化・効率化を進める。

③ 人材育成と意識改革

地方公共団体における人事戦略は「経営戦略」ともいわれており、本村においても自己決定・自己責任において行動できる職員を育成していく必要があることから、平成19年に策定した「中城村人材育成基本方針」（※令和2年度に見直しを予定）に基づき、職員研修の充実や人事評価制度の活用により、職員一人ひとりの能力・意欲の向上とともに、自主性・主体性を高め、組織全体の底上げ・強化を図る。

④ 民間能力の積極的活用

行政における役割・責任を見極めつつ、他地方公共団体等における先進的取組等も参考にしながら、民間のノウハウを積極的に取り入れ、住民サービスの向上に取り組む。

また、官民の人事交流にも積極的に取り組み、柔軟な発想による政策立案を実行することにより、業務の高度化を図る。

⑤ ICT（情報通信技術）・AI（人工知能）の活用

限られた行政資源を有効活用し、今後も持続的に安定した住民サービスを提供し、簡素で効率的な行財政運営を実施していくため、ICT（情報通信技術）やAI（人工知能）の活用に向けた検討をし、業務の効率化・高度化を図る。

⑥ アウトソーシングの活用

行政における役割・責任を見極めつつ、民間や村民に委ねることで経費の削減や住民サービスの維持・向上が図られる事務・事業については、民間委託や指定管理者制度の活用を検討し、最適な運用を図る。

⑦ 会計年度任用職員制度の導入

「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号）」の公布に伴い、令和2年度より会計年度任用職員制度が施行される。

同法は、会計年度任用職員の適性な任用・勤務条件を整備するとともに、会計年度任用職員への期末手当の支給を可能とするものである。

会計年度任用職員を任用する際は、その必要性や業務内容等を毎年度精査するとともに、複数年度にわたりフルタイムの会計年度任用職員を必要とする職種においては、正規職員としての任用についても検討していく必要がある。

また、正規職員を増員した課については、漫然と会計年度任用職員を任用することのないよう、常に適正な職員配置の在り方を検証していく。

（４）計画的な職員採用

職員の新規採用については、社会経済状況の変化や住民ニーズの多様化・複雑化、地方分権の進展に伴う権限移譲による業務量の増加等を総合的に判断し、業務に応じた人員を計画的に採用していく。また、年齢構成の平準化も考慮しながら、多様な採用方法を検討していく。

なお、採用する職種については、人事ヒアリング等を通して試験委員会等で決定する。

（５）定員管理の数値目標

定員管理の目的は、住民の福祉の増進を図るべく、各地方公共団体の実情を踏まえたうえで、業務と職員のバランスを自ら考え、その組織及び行財政運営の合理化に努め、最小の経費・人員で最大の効果を挙げることである。

今後、持続的・安定的に住民サービスを提供していくために、上記手法に取り組みながら、「図表17 年度別目標（現行）」に基づき、適正な職員数の確保に努めていくものとする。なお、「図表18 年度別目標（改正案）」は、定年が段階的に65歳まで引き上げられた場合の目標である。

当面の間は、定数条例の138人の範囲内で、段階的に職員数の増加を図っていく。なお、増加した職員の配置先は、人事ヒアリング等の結果を踏まえ、柔軟に対応していく。

図表17 年度別目標（現行）

区 分	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	合 計
前年度職員数（再掲）	124	124	126	128	130	132	
前年度定年退職者数		0	2	2	2	3	9
前年度勸奨退等退職者数		5	0	0	0	0	5
新規採用予定者数		7	4	4	4	5	24
各年4月1日現在の職員数		126	128	130	132	134	
差引増減		2	2	2	2	2	10
増減率		1.6	1.6	1.6	1.5	1.5	7.8

図表18 年度別目標（改正案）

区 分	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	合 計
前年度職員数（再掲）	124	124	126	128	130	132	
前年度定年退職者数		0	2	2	0	2	6
前年度勸奨退等退職者数		5	0	0	0	0	5
新規採用予定者数		7	4	4	2	4	21
各年4月1日現在の職員数		126	128	130	132	134	
差引増減		2	2	2	2	2	10
増減率		1.6	1.6	1.6	1.5	1.5	7.8

（6）達成状況の公表

数値目標及び年次別目標の達成状況の公表については、村広報及び村ホームページで公表し、計画の実効性を高めていく。