

第4次中城村職員定員管理計画

(令和7年度～令和11年度)

令和 7 年 4 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・・・・・・・・・・・・・・・・	3
	（2）大部門以上定員管理診断表・・・・・・・・	6
	（3）年齢別職員構成・・・・・・・・・・・・・・・・	7
	（4）定年退職者数の推移・・・・・・・・・・	8
	（5）人件費の状況・・・・・・・・・・・・・・・・	9
	（6）人口の推移と推計・・・・・・・・・・	10
	（7）育児休業者等・・・・・・・・・・・・・・・・	11
	（8）会計年度任用職員・・・・・・・・・・	11
	（9）広域行政及び人事交流・・・・・・・・	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

本村における職員の定員管理は、平成13年度から平成16年度までに行った独自の定員削減や「中城村集中改革プラン」に基づいた、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」などにより積極的な定員管理に取り組んできた。

しかしながら、子ども子育て支援の充実や高齢化社会の急速な進展、自治体DXの推進やマイナンバー制度の活用促進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人口増加が2050年頃まで予測されており、職員1人当たりの住民数も増加していくことが想定される。また、令和5年度からは定年引上げや役職定年制度も導入されており、定年引上げ期間中においては定年退職者が減ることとなる。一方で、国が進める働き方改革の一環として、職員のワークライフバランスの実現に向けた、働きやすい職場環境の構築も進めていく必要がある。

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、現行の令和2年度から令和6年度を計画期間とする「中城村職員定員管理計画」（以下、「第3次中城村職員定員管理計画」という。）を更新し令和7年度から令和11年度を計画期間とする「第4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22年度までの期間に独自の定員削減や定員適正化計画に積極的に取り組んできた結果、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が、行政ニーズの多様化・複雑化等による業務量の増加、急激な人口増加等により、適正な行政サービスの提供に支障をきたすおそれが出てきた。

これらの状況を踏まえ、平成23年度に策定した「中城村定員管理計画」において、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・機構の見直し等を推進した結果、計画終期の平成27年度には、予定していた116名からさらに4名の職員数の削減となり112名となった。

平成28年度から平成31年度（令和元年度）を計画期間とする「第2次中城村職員定員管理計画」においては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、計画最終年度の令和2年度は職員数124名となり、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。

令和2年度から令和6年度を計画期間とする「第3次中城村定員管理計画」においては、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た適正な定員管理に取り組み、職員数は133名となり、第2次定員管理計画の職員数124名に対し、9名（7.2%）の職員増となっている。

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支援施策や福祉分野の強化、まちづくり政策に特化した職員の配置などによる。

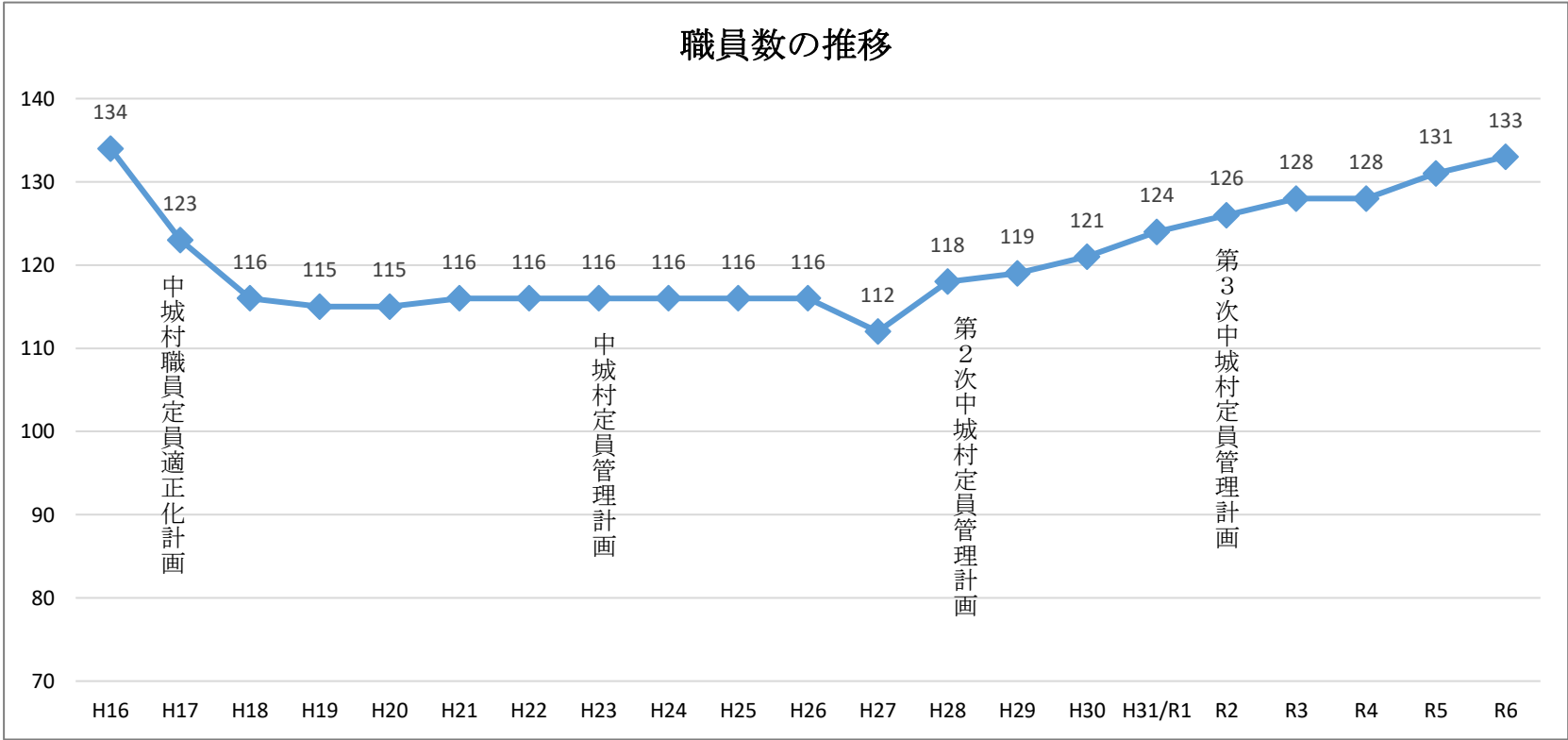
※ 本文中の職員数は、各年度4月1日現在の職員数である。

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。

区 分 部 門		職 員 数 (人)																				
		H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6
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	2	2	2	2	2
	総 務	24	22	20	20	20	19	19	21	21	22	22	22	22	23	24	25	22	25	24	25	22
	税 務	9	9	8	10	10	10	10	9	9	9	9	9	9	9	9	9	11	11	11	11	11
	労 働																					
	農林水産	8	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	8	8
	商 工						3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	3	3
	土 木	6	5	6	6	11	10	10	10	10	10	10	10	12	12	11	11	8	7	7	6	8
	小 計	50	46	44	45	50	50	50	52	52	53	53	54	56	57	56	55	53	55	54	55	54
福祉関係	民 生	28	24	24	23	23	23	23	21	20	18	18	16	18	18	18	19	19	19	21	25	26
	衛 生	7	7	6	7	6	8	7	8	8	9	9	9	10	10	11	12	15	16	15	15	18
	小 計	35	31	30	30	29	31	30	29	28	27	27	25	28	28	29	31	34	35	36	40	44
一般行政 計		85	77	74	75	79	81	80	81	80	80	80	79	84	85	85	86	87	90	90	95	98
特別行政	教 育	30	27	23	24	25	24	24	24	24	24	24	21	22	22	24	26	27	26	25	23	23
	消 防																					
	小 計	30	27	23	24	25	24	24	24	24	24	24	21	22	22	24	26	27	26	25	23	23
普通会計 計		115	104	97	99	104	105	104	105	104	104	104	100	106	107	109	112	114	116	115	118	121
公営企業等	水 道	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	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	2	2	3	3	2
	そ の 他	10	10	10	9	4	4	5	5	5	5	5	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	12	12	13	13	12
総 合 計		134	123	116	115	115	116	116	116	116	116	116	112	118	119	121	124	126	128	128	131	133
対前年度(人)		▲ 4	▲ 11	▲ 7	▲ 1	0	1	0	0	0	0	0	▲ 4	6	1	2	3	2	2	0	3	2

※ 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。

本村の類型は「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。

令和6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60.23人であるが、本村の人口1万人あたりの職員数は53.50人であり、6.73人（▲11.1%）少ない状況となっている。

図表3 町村の類型

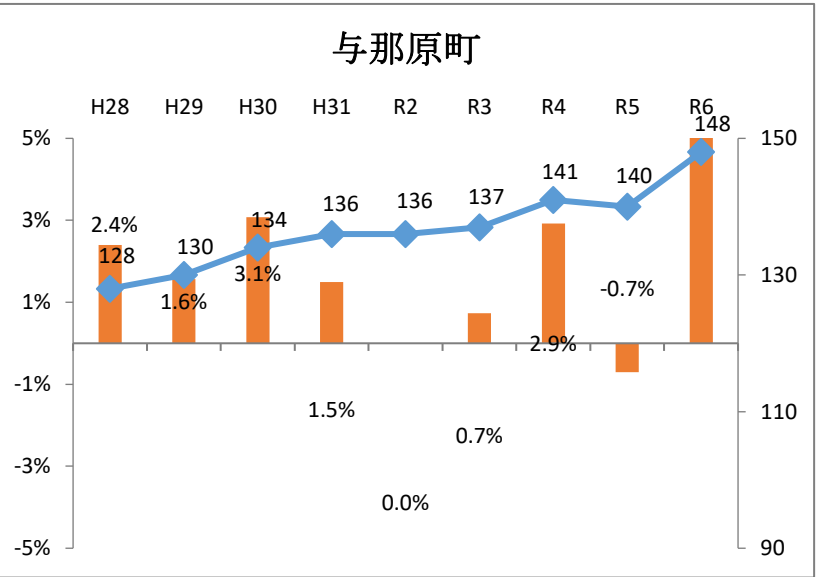
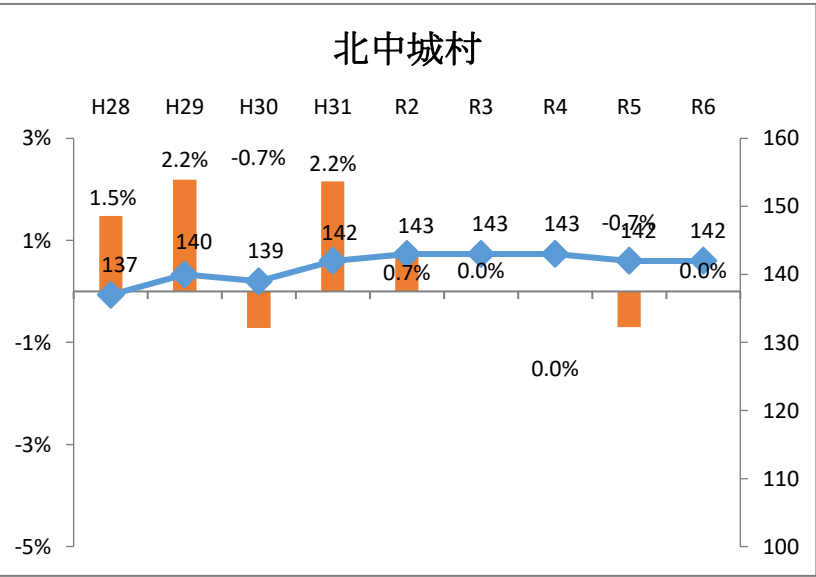
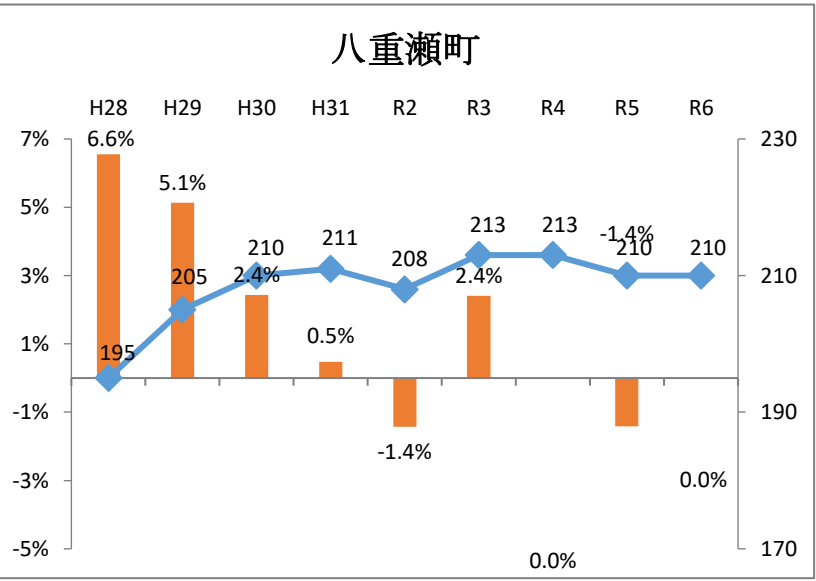
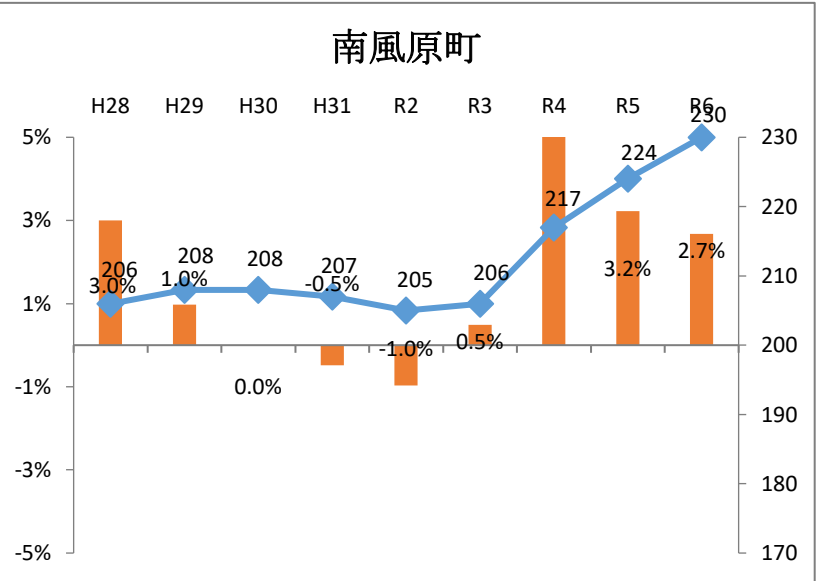
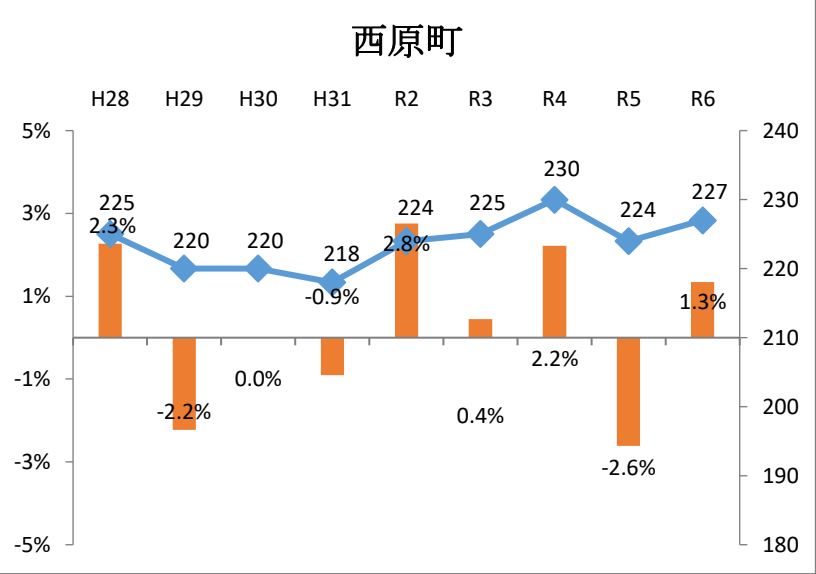
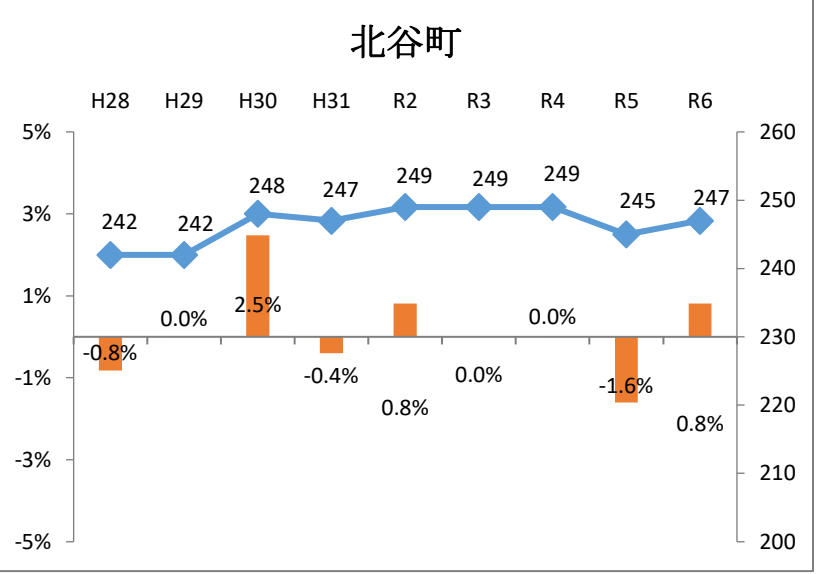
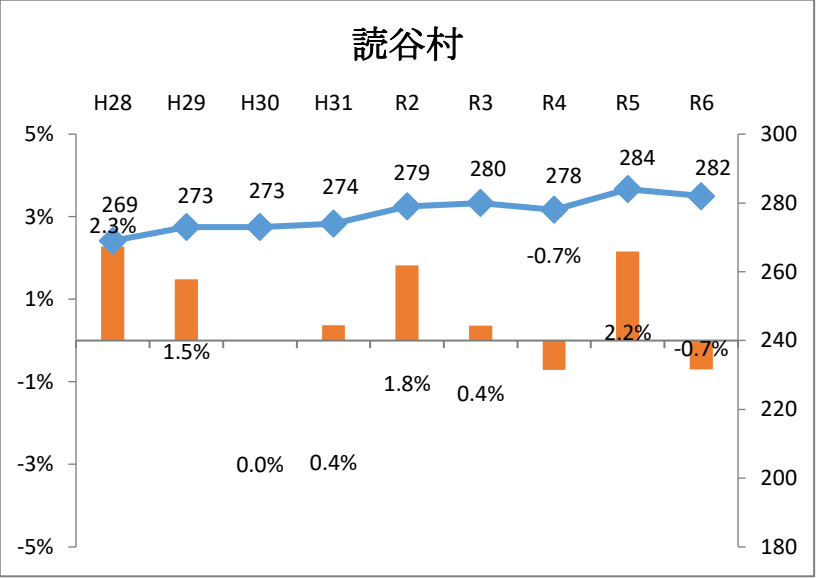
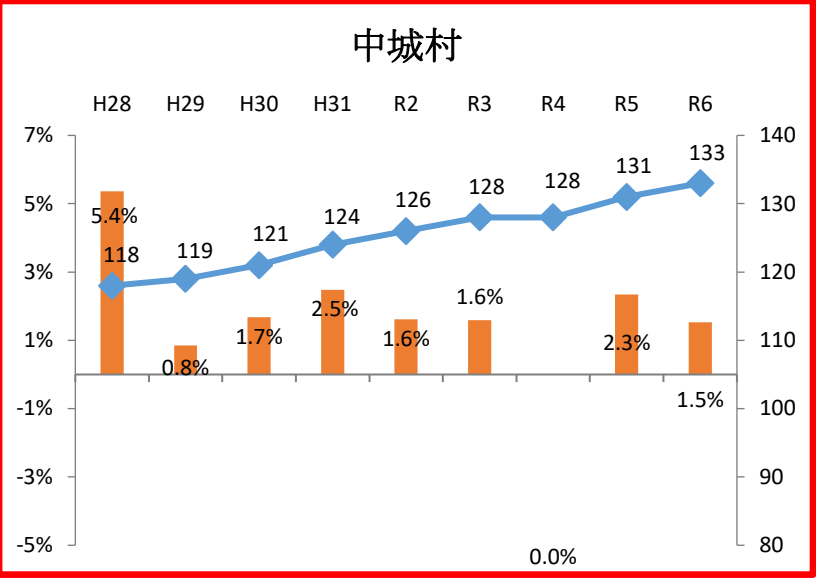
人口 産業構造	Ⅱ次、Ⅲ次80%以上		Ⅱ次、Ⅲ次 80%未満
	Ⅲ次60%以上	Ⅲ次60%未満	
以上 未満 ～5,000	I-2	I-1	I-0
5,000～10,000	Ⅱ-2	Ⅱ-1	Ⅱ-0
10,000～15,000	Ⅲ-2	Ⅲ-1	Ⅲ-0
15,000～20,000	Ⅳ-2	Ⅳ-1	Ⅳ-0
20,000～	V-2	V-1	V-0

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 (R6.1.1)	一般行政職員数 (R6.4.1)	普通会計職員数 (R6.4.1)	人口1万人 あたり職員数
中城村	22,616	98	121	53.50
読谷村	42,060	192	258	61.34
北谷町	29,093	165	227	78.03
西原町	35,656	144	200	56.09
南風原町	40,800	150	213	52.21
八重瀬町	32,881	160	198	60.22
与那原町	19,930	100	132	66.23
北中城村	17,993	99	127	70.58
類似町村平均				60.23
8町村平均				62.27

※与那原町と北中城村の類型は「Ⅳ-2」である。

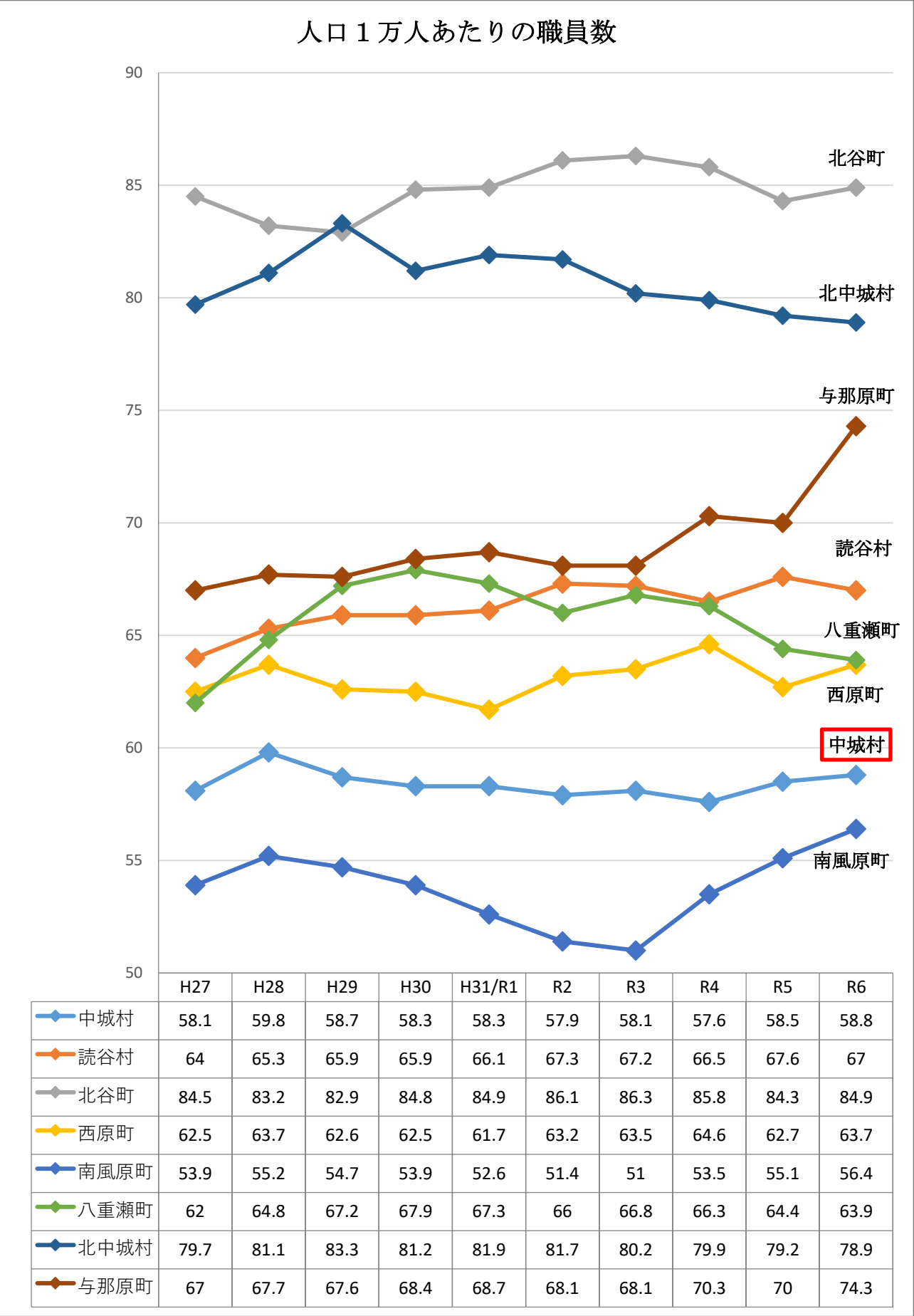
参考：類似町村における対前年度比の増減率と職員数の推移 ※ 総務省：地方公共団体定員管理調査に基づく。各年度4月1日現在。



棒グラフは前年度比増減率

折線グラフは職員数

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、中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適している「修正値（※）」による令和6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9人（▲7.6%）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

令和6年1月1日現在の住民基本台帳人口：22,616人

大 部 門	職員数の増減					修正値及により算出した職員数との比較		
	R4.4.1 現 在 職員数	R5.4.1 現 在 職員数	増 減	R6.4.1 現 在 職員数	増 減	修正値	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	24	25	1	22	▲ 3	30	▲ 5	▲ 20.0
税 務	11	11		11		10	1	9.1
民 生	21	25	4	26	1	34	▲ 9	▲ 36.0
衛 生	15	15		18	3	6	9	60.0
労 働								
農 林 水 産	6	8	2	8		7	1	12.5
商 工	4	3	▲ 1	3		4	▲ 1	▲ 33.3
土 木	7	6	▲ 1	8	2	12	▲ 6	▲ 100.0
一 般 行 政 計	90	95	5	98	3	105	▲ 10	▲ 10.5
教 育	25	23	▲ 2	23		22	1	4.3
消 防								
普 通 会 計 計	115	118	3	121	3	127	▲ 9	▲ 7.6
病 院								
水 道	5	5		5				
下 水 道	3	3		2	▲ 1			
交 通								
そ の 他	5	5		5				
公 営 企 業 等 計	13	13		12				
合 計	128	131	3	133	2			

資料：「令和6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）

※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、中・小部門に職員が配置されていない場合があります。このように、中・小部門に配置されていない団体についても、そのまま集計している単純値で比較する場合、当該中・小部門に職員を配置している類似の団体よりも職員数が少なく算出されることになります。

そこで、当該中部門、小部門に職員を配置している団体のみを対象とし、中・小部門ごと、及び、類型別団体ごとに、人口1万当たり職員数の平均値である、「修正値」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。

(3) 年齢別職員構成（令和6年4月1日現在）

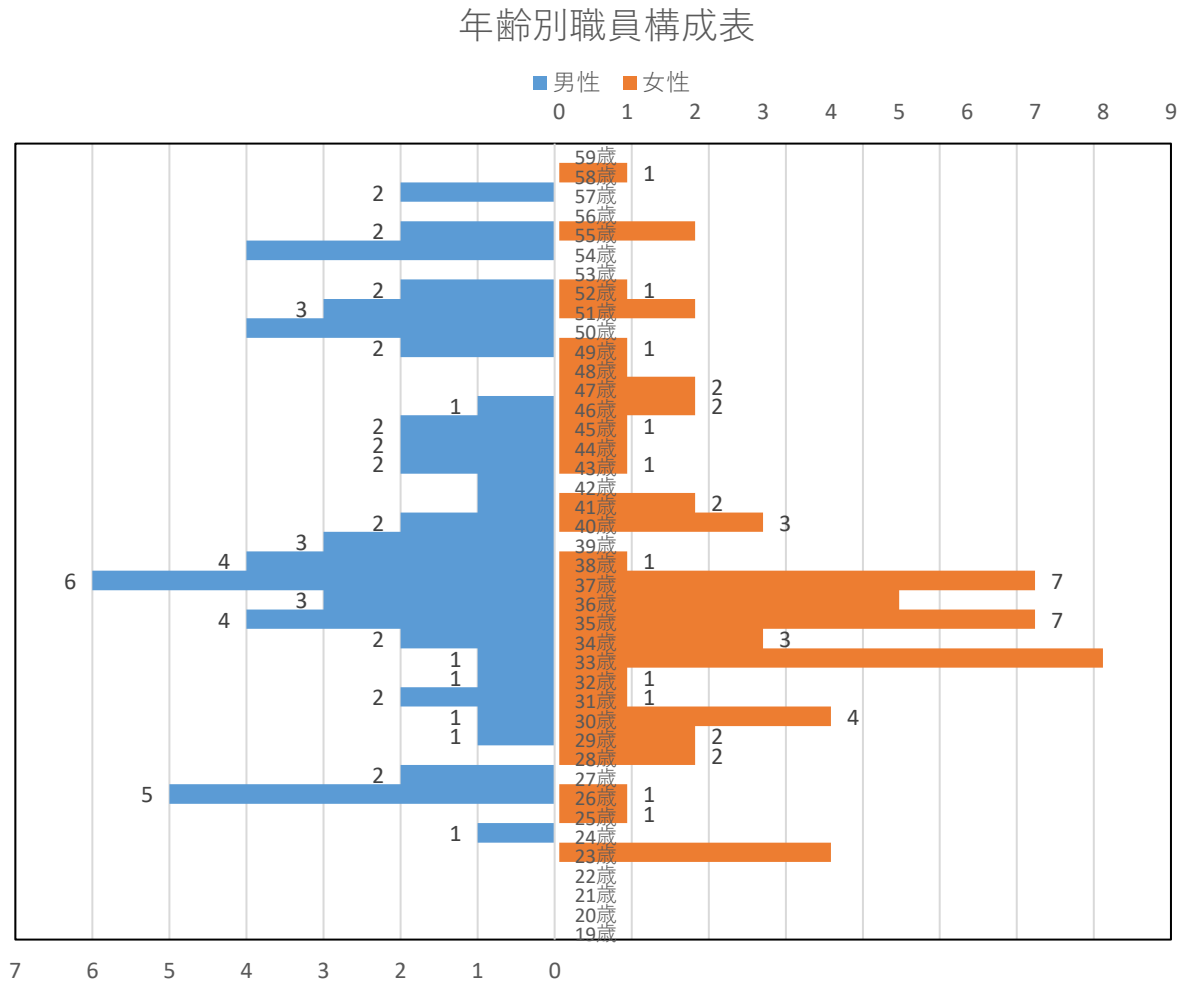
本村職員の年齢別構成においては、30歳～39歳の職員が65人（48.9%）で約半数近くを占める状況にある。それに対し、40歳～49歳の職員は26人（19.5%）、29歳以下の職員は19人（14.3%）と2割以下となっており年齢層に偏りが生じている。積極的に職場内研修等を実施し、業務への取り組み意識の改革やモチベーションの向上、人事評価等を通じた能力開発など人材育成への取り組みが重要となる。

また、主に管理的な機能を担う50歳以上の職員も23人（17.3%）であり、50歳未満の管理職登用などが今後想定される。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7 年齢別職員構成表（令和6年4月1日現在）（単位：人）

年 齢	男 性	女 性	合 計	構 成 比
55～59歳	4	3	7	5.3%
50～54歳	12	4	16	12.0%
45～49歳	5	7	12	9.0%
40～44歳	7	7	14	10.5%
35～39歳	21	20	41	30.8%
30～34歳	7	17	24	18.0%
25～29歳	8	6	14	10.5%
24歳以下	1	4	5	3.8%
合 計	65	68	133	100.0%
構 成 比	48.9%	51.1%	100.0%	

図表8 年齢別職員数ピラミッドグラフ（令和6年4月1日現在）（単位：人）



(4) 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9 定年退職者数の推移（現行）」のとおりである。令和5年度から導入された定年延長の影響もあり、令和11年度までは定年退職者がいないこととなる。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、役職定年制も導入されており、60歳に達すると原則として管理職から外すほか、給与は7割に抑えることとなる。役職定年者数の推移は「図表10 役職定年対象者数の推移」となり、令和11年度までに7名となる。

今後の5年間は退職者が減少していく時期が予想され、これまでの退職者補充を中心とした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ことから勧奨退職の積極的な推進や、役職定年となった職員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9 定年対象者数の推移

(単位：人)

職 種	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	合計
一般事務職							1		2		3	4		2	4	16
技術職														1	1	2
保健師																0
管理栄養士																0
臨床心理士																0
保育士・幼稚園教諭											1					1
調理員																0
合計	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	4	4	0	3	5	19
定年年齢	61歳	62歳		63歳		64歳		65歳								

図表10 役職定年対象者数の推移

(単位：人)

職 種	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	合計
一般事務職			1	2		3	4		2	4	2	3	1	1	2	25
技術職									1	1	2					4
保健師																0
管理栄養士																0
臨床心理士																0
保育士・幼稚園教諭						1										1
調理員													1	1		2
合計	0	0	1	2	0	4	4	0	3	5	4	3	2	2	2	32
役職定年齢	60歳															

(5) 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30年度の15.1%をピークに令和5年度までは14%程度で推移している。しかし、令和2年度から会計年度任用職員制度が導入され、一般非常勤職員が会計年度任用職員として採用されることになり、報酬や諸手当、社会保障制度が充実され、人件費の決算額は年々増加傾向にある。今後も継続して会計年度任用職員の採用は見込まれることや、物価上昇による給与、諸手当の引き上げも予想され人件費は引き続き増加していくと予測できる。

本村の中長期財政計画からも今後の財政状況が厳しくなることが確実視されており、これまでよりもさらに効率的な行政運営を行っていく必要があります。人件費を適正な水準に保ちつつ、最大の行政サービスが提供できるよう適正な職員配置のほか、デジタル技術の積極的活用も含め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11 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・%)

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		平成31/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	
		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	1,012	14.7	939	10.9	988	14.4	1,166	14.7	1,244	15.1	1,252	13.7	1,330	10.7	1,377	13.5	1,420	13.9	1,499	14.0
	前年度との増減	1		△ 73		49		178		78		76		79		46		90		123	
	扶助費	986	14.3	998	11.6	1,109	16.2	1,968	24.9	2,173	26.4	2,494	27.2	2,725	21.9	3,398	33.2	3,398	33.3	3,536	33.1
	公債費	555	8.1	558	6.5	572	8.3	560	7.1	550	6.7	519	5.7	519	4.2	505	4.9	488	4.8	483	4.5
	小計①	2,554	37.1	2,422	28.1	2,718	39.6	3,872	48.9	4,045	49.2	4,341	47.4	4,653	37.3	5,326	52.1	5,396	52.8	5,641	52.8
その他②		3,128	45.4	4,695	54.4	3,639	53.0	2,783	35.1	2,557	31.1	3,096	33.8	6,249	50.1	4,257	41.6	3,771	36.9	3,833	35.8
合計③ ①+②		5,682	82.5	7,117	82.4	6,357	92.6	6,655	84.0	6,602	80.3	7,437	81.3	10,902	87.4	9,583	93.8	9,167	89.8	9,474	88.6
投資的経費④		1,208	17.5	1,515	17.6	505	7.4	1,263	16.0	1,618	19.7	1,716	18.7	1,569	12.6	638	6.2	1,045	10.2	1,218	11.4
歳出合計⑤ ③+④		6,890	100.0	8,632	100.0	6,862	100.0	7,918	100.0	8,220	100.0	9,153	100.0	12,471	100.0	10,221	100.0	10,212	100.0	10,692	100.0

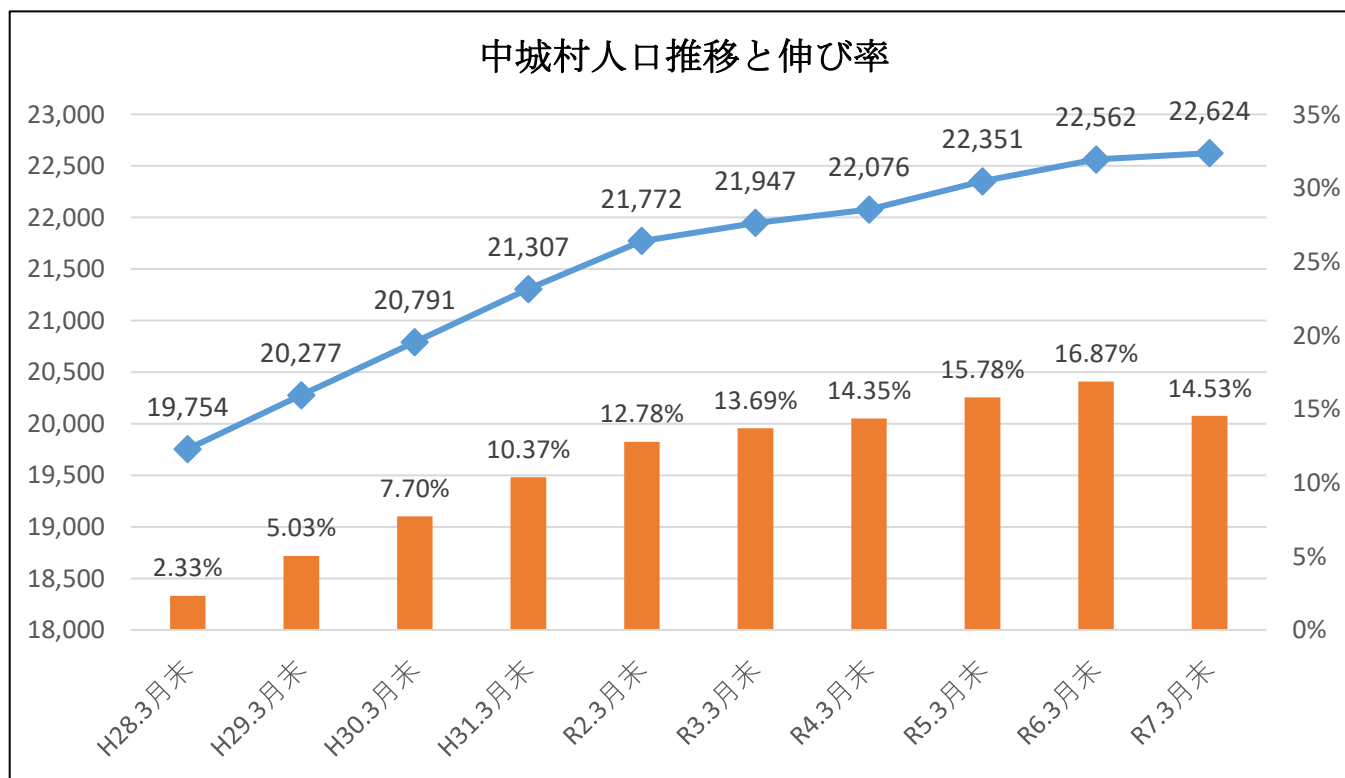
※ その他：物件費・維持補修費等・補助費等・積立金、投資・出資金、繰出金

(6) 人口の推移と推計

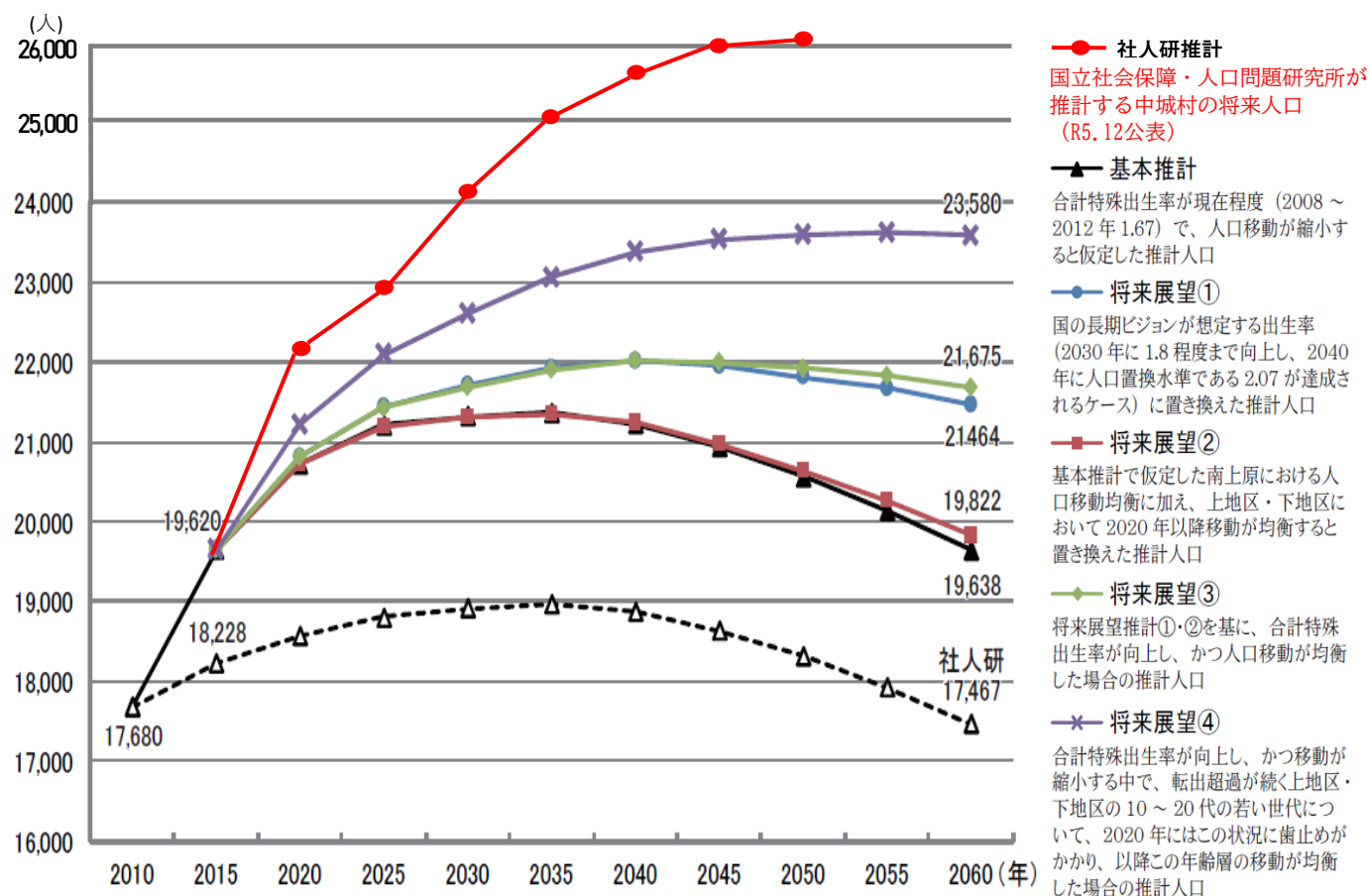
本村の人口は、平成28年3月末時点の19,754人から、令和7年3月末時点で22,870人(17.19%)の増加となっており【図表12】、中城人口ビジョンにおける推計では、概ね2040年代まで増加したあと、ゆるやかに減少すると予測されているが、国立社会保障・人口問題研究所が令和5年12月に公表した将来人口の数値は2050年まで増加することが予測されており、人口ビジョンの予測数値を大きく上回る予想となっている【図表13】。

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12 人口推移と伸び率 ※ 住民基本台帳より(単位:人・%)



図表13 人口推計(中城人口ビジョンよりH28策定)



(7) 育児休業者等について

国や県による子育て支援の拡充によって育児休業制度の拡充・推進が図られている。育児休業の取得状況を見ると令和3年度以降は平均14名の取得者数となっている。男性職員においても育児休業の取得推進もあり取得者数は年々増加傾向にある。

また、心身の故障による休職者等は過去5年間に於いて平均5名前後の職員が取得している。育児休業職員及び休職職員の代替は、主に会計年度任用職員で対応しているが、今後も組織として機動的かつ弾力的な職員配置に対応できる人員体制整備が必要となる。

図表14 休職者等の推移

年度	R1	R2	R3	R4	R5	R6
育児休業取得者数	4	5	11 (3)	16 (3)	15 (4)	16 (5)
休職取得者数	6	4	2	7	5	4

() 内は男性職員数

(8) 会計年度任用職員の状況

令和2年度より会計年度任用職員制度が施行されており、採用者数の状況としては、令和4年度の155名をピークに毎年約150名近くの会計年度任用職員を採用し各課へ配置している。全体的に見ると正職員数よりも会計年度任用職員数が多くなっている状況で、住民窓口対応の多い部署や出先機関の専門性を必要とする部署、現業職等への配置が多い。

今後も会計年度任用職員の配置は必要となるが、財政状況にも留意しながら適正な採用、配置を行う。

図表15 会計年度任用職員数の推移

年度	-	R2	R3	R4	R5	R6
会計年度任用職員	-	142	138	155	148	146
正職員	-	126	129	128	131	133

日々雇用の会計年度任用職員数は除く。

(9) 広域行政・人事交流について

広域行政の推進により沖縄県介護保険広域連合、沖縄県後期高齢者医療広域連合、中部広域市町村圏事務組合等に職員を派遣している。人事交流については、沖縄総合事務局（R6年度末で終了）、兄弟都市の「福智町」と実施しており引き続き行う。また、沖縄県庁等への出向、研修による将来を見据えた人材育成を進める必要もあり、各年度毎に検討していく。

図表16 広域派遣・人事交流職員数推移

年度	R1	R2	R3	R4	R5	R6
沖縄県介護保険広域連合	2	2	2	2	2	2
沖縄県後期高齢者医療広域連合	1	1	1	1	1	1
中部広域市町村圏事務組合	-	-	-	-	-	1
沖縄県庁	1	-	-	-	1	-
沖縄総合事務局	-	-	1	1	1	1
福智町	-	-	-	-	1	1

4 新たな定員管理計画について

(1) 基本方針

新たな定員管理計画は、今後の本村における中長期を見据えた施策の展開、推進に必要な職員体制づくりが重要である。人口は2050年まで増加すると推計されており、人口増加に伴う住民からの多様なニーズや、現代社会における様々な行政課題への対応が求められてくる。また、定年延長・役職定年制度の導入による影響や育児休業・休職者等の増加傾向も考慮しながら機動的かつ弾力的な行政運営が行えるよう職員配置を検討しなければならない。

一方で、本村の財政状況は依然として厳しい状況にあるが、今後もさらに厳しくなることが予想される。限られた財源及び人員で最大の効果、そして行政サービスを行うことが求められており、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7年度（2025年度）から令和11年度（2029年度）までの5年間を計画期間とする。なお、職員数の基準日は、令和6年4月1日現在（133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

限られた人員で複雑・多様化する行政ニーズを適切に対応していくためには、これまで以上に職員一人ひとりの能力と意欲の向上が重要となる。令和3年度に策定した「中城村人材育成基本方針」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 デジタル技術等の活用

A I や R P A などのデジタル技術の導入を推進し、業務の効率化・高度化を図り効率的な行政運営を行う。

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

令和2年度より会計年度任用職員制度が施行されている。

会計年度任用職員は地方公務員法に規定された公務員であることから、単に正職員の業務補助を行うことを目的として配置するのではなく、配属された部署において一定程度の業務遂行能力が求められることから、採用・更新に当たっては人事評価や採用時面接等において業務遂行能力の確認を行うなど、適正な職員採用と配置をしていく必要がある。

また、全体として正職員数よりも会計年度任用職員数が多い現状から、今後は会計年度任用職員の配置されているポストを正職員への転換を行うなど、正職員と会計年度任用職員の配置を適正なものに切り替えていくことを検討する。

(4) 計画的な職員採用

職員の新規採用については、人口増加に伴う住民からの多様なニーズや行政課題への対応、定年延長や休職者等にも配慮しながら総合的に判断し、各業務に応じた人員を計画的に採用していく。また、職員全体の年齢構成も考慮しながら、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、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、上記手法に組み込みながら、「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。

当面の間は、定数条例の141人の範囲内で段階的に職員数の増加を図っていくが、不測の事態や緊急時など必要に応じて柔軟に対応し適宜見直しを行うものとする。

図表17 年度別目標

区 分	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	合 計
前年度職員数（再掲）	133	133	138	139	140	141	
前年度定年退職者数		0		0	0	0	0
前年度勸奨退等退職者数		0	0	0	0	0	0
新規採用予定者数		5	1	1	1	0	8
各年 4 月 1 日現在の職員数		138	139	140	141	141	
差引増減		5	1	1	1	0	8
増減率		3.8	0.7	0.7	0.7	0.0	5.9

（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。