

# 佐那河内村定員管理計画

(令和7年度～令和11年度)

令和7年12月策定

佐那河内村

## 1. 策定の主旨

本村の人口は減少を続けており、10年後の2035年には国勢調査等により1,416人程度と試算されている。住民が減少していき財政面が硬直化していく中で、より少ない職員数で他市町と同じような行政サービスを継続していく必要がある。

また、定員管理計画は、地方自治法第2条第14項における「地方公共団体は、その事務を処理するにあたっては、住民の福祉の増進に努めるとともに、最小の経費で最大の効果を上げるようにしなければならない」とされていることから、適正な行政運営のため、国の定める指標を参考に、本村の状況を踏まえつつ作成する。

本村は平成17年から22年の集中改革プランにおいて、大幅な人員の削減を行い、採用を行っていなかった影響で40代の職員数が少なく中間層の薄い年齢構成となっている。また、近年は採用から10年までの若手職員の普通退職が目立ち、業務の継承が進んでいない状況にあり、計画的な採用と職員の育成が今後の村の課題となっている。

これまで佐那河内村は定員管理計画を作成するにあたり、総務省の公表する指標の内、最も簡易な指標を用いて計画を作成していたことと、約20年前の集中改革プランの際に設定した定員54名を現在まで見直さず運用してきたことから、より詳細な第10次～第11次定員モデルを参考に近年の行政を取り巻く状況及び権限移譲による事務量等を勘案し、行政サービスを低下させず、村の行政を継続させていくための計画を作成する。

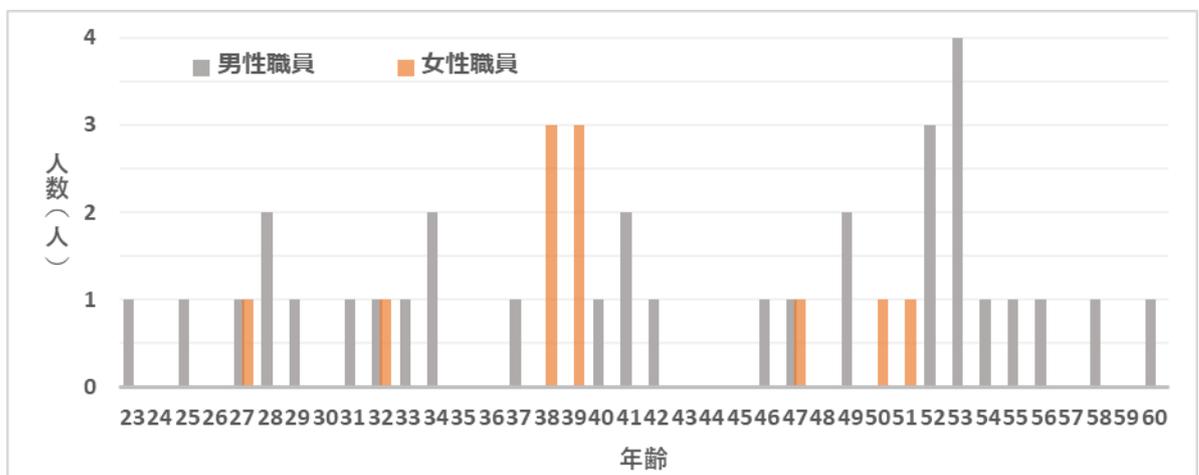
## 2. 現在の状況

### ①定員数

先述のとおり、本村は平成17年から22年の集中改革プランが実行された時期に、一般行政部門の職員について52名を上限とし、その後も職員数がこれを上回らないよう運用を続けてきた。

### ②年齢別職員構造（令和8年3月31日時点）

本村は職歴の長い職員が一部の層に偏っており、高齢層が約10年後に一斉に離脱し、中間層は集中改革プランの影響から層が薄く、30代までの若年層は普通退職者が増加し、新採で補うという状況が続いており、偏った年齢構成となっている。また、職歴が20年を超える職員が46歳以上に集中しており、10年～15年先を見越した職員の採用と育成が必要である。



### ③普通退職者の増加

直近3年で10人が普通退職しており、うち7名が35歳以下かつ勤続年数が5年に満たない職員である。

	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	令和 7年度
普通退職者	1	1	1	1	4	4	2
うち35歳未満	1	1	0	1	2	3	2

### ④定年延長と採用計画の関係

現在、定年延長の引き上げ期間であり、令和14年度まで定年退職者は2年に1回緩やかに発生するため、本村においては定年退職による職員数の急激な減少は見込まない。

また、本村では退職者に合わせた採用を行っており、計画に基づいた採用は行っていない。下図のとおり定年退職者は今後緩やかに発生するが前述のとおり普通退職者は増加していることから、長期的な組織の維持のため若年層の職員の採用と育成計画が必要である。近年は村に縁の無い職員が若年層を中心に多く、他自治体への職員の流出も増加しているため、労務環境の改善等も必要である。

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	令和 14年度
昭和38年度生まれ	2	2	2	2				
昭和39年度生まれ	1	1	1	1	1			
昭和40年度生まれ								
昭和41年度生まれ								
昭和42年度生まれ	1	1	1	1	1	1	1	1
昭和43年度生まれ								
昭和44年度生まれ	1	1	1	1	1	1	1	1
昭和45年度生まれ	1	1	1	1	1	1	1	1
退職を迎える職員の数	2			2	1			1

定年引上げ完成までの間、定年退職者がほとんど発生しない

## 3. 参考指標による検討

本村では、これまで総務省の提供する最も簡易な指標である「類似団体別職員数の状況」を参考としてきたが、実際は前述のとおり平成17年～22年ごろの目標値を参考としてきた。

「類似団体別職員数の状況」は産業構造と人口のみを加重平均して算出しており、参考とするには大雑把であるため、今回の計画作成においてはより地域の実情を反映した30～40の要素を用いた「定員モデル」による試算を行う。

定員モデルによる試算は、一般行政部門が対象となるが、第10次モデルと比較した場合、本村では図のとおり52名となり試算値より少ない職員数で業務を行っており、その差は拡大傾向にある（R5では48名だったがR7時点では43名まで減少）

○第10次モデルによる試算（第11次定員モデル公開後修正予定）

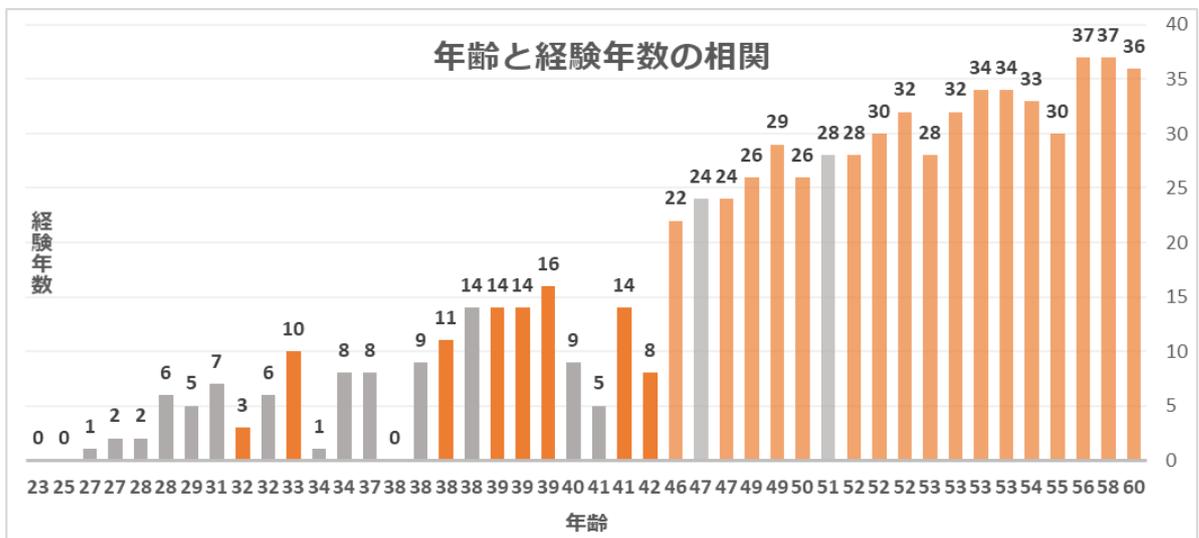
都道府県 市区町村名	部 門		一 般 行 政			第10次モデルによる試算 (B)	差引 (A) - (B)	住民基本台帳 世帯数	総面積 (km <sup>2</sup> )
	一般管理	福祉関係	一般行政計 (A)						
362018 徳島県 徳島市	629	694	1,323						
362026 徳島県 鳴門市	206	131	337						
362034 徳島県 小松島市	152	123	275						
362042 徳島県 阿南市	258	284	542						
362051 徳島県 吉野川市	157	165	322						
362069 徳島県 阿波市	166	127	293						
362077 徳島県 美馬市	143	117	260						
362085 徳島県 三好市	171	143	314						
363014 徳島県 勝浦町	41	12	53				2,194	69.83	
363022 徳島県 上勝町	32	9	41				796	109.63	
363219 徳島県 佐那河内村	32	15	47		52	△ 5	954	42.28	
363413 徳島県 石井町	79	80	159				10,579	28.85	
363421 徳島県 神山町	48	32	80				2,483	173.30	
363685 徳島県 那賀町	86	90	176				3,896	694.98	
363839 徳島県 牟岐町	40	23	63				2,103	56.62	
363871 徳島県 美波町	50	51	101				3,347	140.80	
363880 徳島県 海陽町	55	23	78				4,680	327.65	
364011 徳島県 松茂町	48	35	83				6,616	14.24	
364029 徳島県 北島町	45	65	110				9,567	8.74	
364037 徳島県 藍住町	65	55	120				14,160	16.27	
364045 徳島県 板野町	49	50	99				5,596	36.22	
364053 徳島県 上板町	38	49	87				4,865	34.58	
364681 徳島県 つるぎ町	82	55	137				4,423	194.84	
364894 徳島県 東みよし町	82	56	138				6,254	122.48	
合 計	321,614	247,584	569,198						

↑調査はR6.4.1時点

4. 今後の定員管理について

上記のとおり、佐那河内村役場の職員数は集中改革プランによる採用停止の影響で40代付近の職員が少なく、現状のまま推移した場合15年～20年後には村に親族がいる職員（橙色）は大幅に減少し、村外の職員（灰色）が中心となっていく傾向にある。

村に縁の無い若年層の退職者が増えている現状を踏まえると、職員採用の方法の見直しや労務環境の整備が今後の課題といえる。



(1) 現状の課題

① 簡易水道・集落排水事業

専門知識と経験が必要で、漏水対応などは未経験の職員では対応できず後進の育成に時間がかかる。現状は50歳代の課長補佐2名、30歳代事務主任1名を中心に運用しているが、ライフラインの維持のために長期的な視点の人材育成とともに専門性が高い業務については、専門の業者へ業務委託を行い、職員の負担軽減を図ることも必要である。

② 専門職の確保

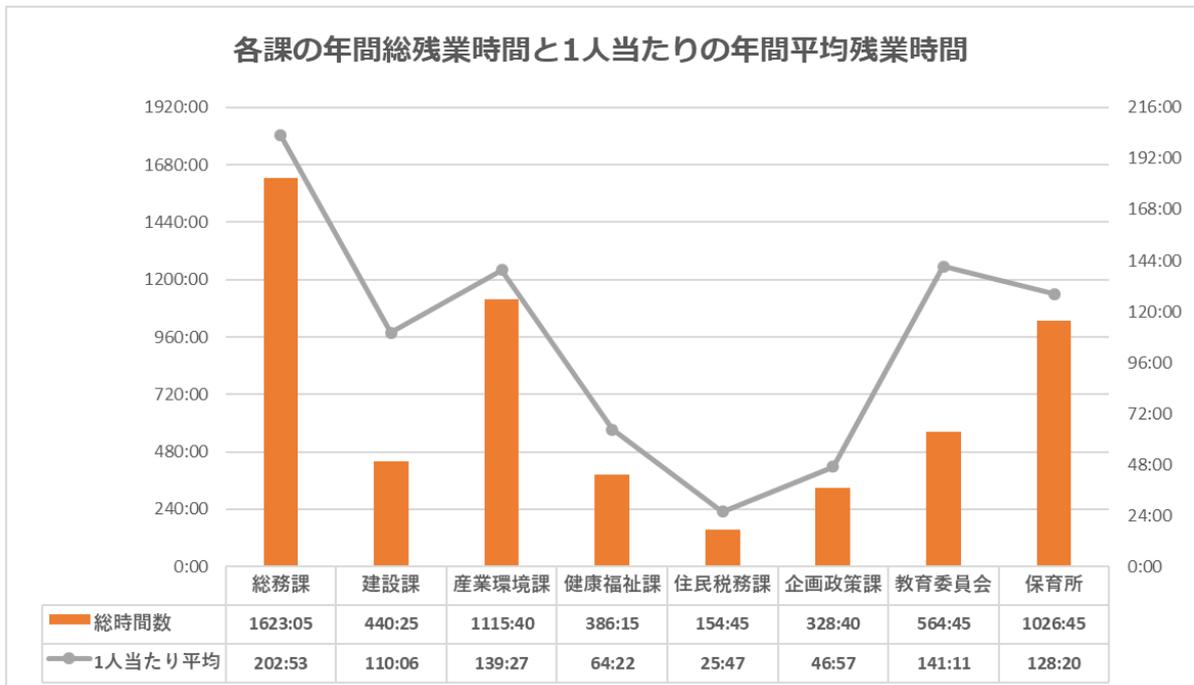
本村の技師の年齢構成は、管理職を除くと20代が1名、50代が1名しかおらず、50代の職員は管理職となる年齢であり、課員としての技師は1名のみとなる。また、県内他自治体においても技師の採用は民間の需要増から確保に苦しんでおり、計画的な採用を行っていく必要がある。

保健師についても、30代が1名、50代が1名であり、技師と同様の状況にある。高齢化率が高い本村において、専門的な人材による高齢者へのケア等の保健福祉事業は重要であり、こちらについても計画的な採用・育成が課題である。

デジタル化の導入についても県内各市町は令和7年度時点で本村と上勝町以外はなんらかの電子申請を導入するなど本村は出遅れており、デジタルに精通した人材の育成・確保が今後の課題になる。

③ 業務の偏りについて

本村では事務量と人員配置の分析を行っておらず、事務量の偏りは超過勤務時間や有給休暇の取得状況に表れており、職員の士気への影響、住民サービスの充実の観点からも、事務量に応じた人員の適正な配置を行う必要がある。



(2) 今後の取組について

① 事務量の調査分析と課業務の平準化

各課の事務量について、総残業時間、有給の取得率、議会対応の頻度などから分析を行う。例えば令和6年度の結果について、総務課が担当していた選挙業務は他市町では住民課が担当していることも多く、課単位の業務平準化のため事務の移動も随時検討すべきである。

② 適正と本人の意向を踏まえた計画的な人材配置（キャリアプランの作成）

期首・期末面談の実施と、将来的な人員を考慮した計画的な人事異動の実施。また、①による結果を反映する。

③ 計画的な採用

代替えの利かない技師・保健師等の専門職を積極的に確保する。一般事務についても年齢構成を意識した長期的な観点から採用を行う。また、普通退職者を想定した余裕のある人員を確保する。

④ 研修の充実

新人に対して令和7年度より研修計画を作成し実行しているが、住民へ十分なサービスを提供するためには中堅以上についても職位に応じた知識を身に着けるよう実施を検討する。

⑤ 労務環境の改善

総務省の調査では本村は県内で最も超過勤務時間が長く、有給休暇の取得率も低いグループに属し、男性の育休取得率も極めて低い。前述の若年層の退職者の増加を防ぐ意味でも、①・②を行うなど職員が働きやすい環境づくりが急務である。

⑥ 外部団体への職員派遣

業務のDX化や、AIの導入等、自治体を取り巻く環境は刻々と変化しており、本村は県内において補助金の活用等を含め初動が遅れている現状がある。

国や県の動向を把握し、人のつながりを作るために職員を派遣することは情報収集や職員の育成面で効率的であり、村や住民にとって大きなメリットとなるため、職員を積極的に派遣することを検討する。

【派遣実績及び予定】

団体名	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
徳島県市町村課						1		
徳島県滞納整理機構	1	1						
徳島県後期高齢者医療広域連合				1	1			1
消費者庁			1	1			1	1

### (3) まとめ

- ① 総務省提供の指標で算出された 52 名（行政部門）に対して、R7.4.1 時点で職員数は 43 名と少なく、業務分担には配慮が必要である。
- ② 人口減少を踏まえつつも行政サービスが提供できる中長期的な視点で採用を行う。
- ③ 行政事務の多様化に対応するため職員の確保、研修・出向など育成面の充実を図る。
- ④ 事務の棚卸を行うことで、過度な超過勤務の抑制や、事務の平準化を図る。
- ⑤ 普通退職者が増加している中で、急な職員数の減員にも耐えうる職員数を確保する。