

第 5 次

中能登町定員管理計画

令和 8 年 4 月

中 能 登 町

1. 計画策定の背景と趣旨

中能登町は、平成 17 年 3 月 1 日に市町村合併し、3 町職員を引き継ぎ 316 人で新たな町づくりをスタートしました。

平成 18 年度に第 1 次中能登町定員管理計画を策定以降、効率的で質の高い行政を実現するため、行政需要の変化や地域の実用を踏まえつつ、適正な定員管理に取り組んできました。結果、令和 7 年度の第 4 次計画期間満了までに職員数は 226 人（90 人減）となり、対計画比 10 人の減となりました。

定員管理は単に職員数を減らすことを目的とするものではありません。地方公共団体は、住民の福祉の増進に努めるとともに、最少の経費で最大の効果を上げるようにしなければなりません。そもそも職員が不足すると安定的な行政サービスを提供できなくなってしまいます。そのため、新たな行政課題や社会情勢の変化に対応していける適正な職員数を定める必要があります。

今回の第 5 次計画は、人口減少と財政状況、住民ニーズの動向等を勘案し、将来的な退職者数を見極め、定年延長による職員の在り方や年齢構成のバランス等を考慮しながら、今後の新しい行政組織を構築していくために、令和 12 年度までの具体的な定員の数値目標を定めるものです。

2. 計画期間

計画期間は、令和 8 年度から令和 12 年度までの 5 年間とする。

3. これまでの職員数の状況

(1) 部門別職員数の推移

部 門 \ 区 分			職 員 数				
			R3	R4	R5	R6	R7
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	3	3	3	3	3
		総務・企画	44	43	39	42	42
		税 務	12	11	11	13	12
		労 働	0	0	0	0	0
		農林水産	11	13	12	11	12
		商 工	2	2	1	1	1
		土 木	9	9	9	10	10
		小 計	81	81	75	80	80
	福 祉 関 係	民 生	93	94	91	86	82
		衛 生	15	16	19	17	18
		小 計	108	110	110	103	100
	一般行政部門計		189	191	185	183	180
	教 育		20	19	22	23	21
	普通会計計		209	210	207	206	201
公 営 企 業 等 会 計	水 道		3	3	3	3	5
	下水道		4	4	4	4	4
	その他		16	14	16	16	16
	公営企業等会計部門計		23	21	23	23	25
総合計			232	231	230	229	226
第4次計画における適正化人数			232	231	236	236	236
実人数との超過数			0	0	▲ 6	▲ 7	▲ 10

※職員数は、各年度の4月1日現在

※部門・区分は、総務省の地方公共団体定員管理調査による。

※再任用フルタイム職員を含む。

(2) 退職の状況

区 分	R3	R4	R5	R6	R7
一般行政職	4	7	1	4	3
定年退職者数	2	4	0	2	0
定年前退職者数	2	2	1	2	2
再任用フルタイム	0	1	0	0	1
保育士	0	2	4	3	2
定年退職者数	0	0	0	0	0
定年前退職者数	0	2	4	3	2
再任用フルタイム	0	0	0	0	0
技能労務職	2	0	1	1	0
定年退職者数	0	0	0	0	0
定年前退職者数	2	0	1	0	0
再任用フルタイム	0	0	0	1	0
総合計	6	9	6	8	5

(3) 採用の状況

区 分	R3	R4	R5	R6	R7
一般行政職	4	5	6	5	5
新規採用	3	3	3	5	3
再任用フルタイム	1	2	3	0	2
保育士	2	0	2	0	0
新規採用	2	0	2	0	0
再任用フルタイム	0	0	0	0	0
技能労務職	0	0	0	0	0
新規採用	0	0	0	0	0
再任用フルタイム	0	0	0	0	0
総合計	6	5	8	5	5

4. 現状と課題

(1) 年齢別職員数の状況

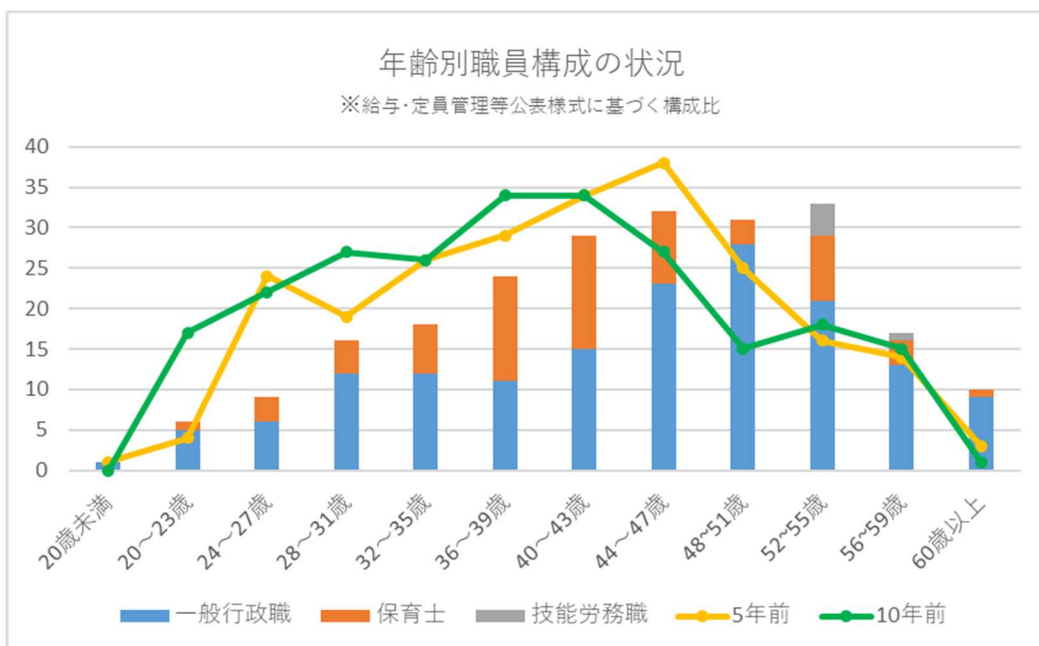
令和7年4月1日現在の年齢別職員数の状況は、次の表およびグラフのとおりです。

年齢構成をみると、40歳代が全体の約35%、50歳代が全体の約28%を占め、40歳以上が約67%を占めています。5年前、10年前の構成に比べ年齢層が高くなっています。

年齢別職員数の状況

区 分	25歳未満	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳
一般行政職	7	10	16	15	22
保育士	4	0	9	13	15
技能労務職	0	0	0	0	0
総合計	11	10	25	28	37
割合	4.9%	4.4%	11.1%	12.4%	16.4%

区 分	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60歳以上	計
一般行政職	30	33	15	9	157
保育士	11	7	4	1	64
技能労務職	0	2	3	0	5
総合計	41	42	22	10	226
割合	18.1%	18.6%	9.7%	4.4%	100.0%



(2) 今後の退職予定

令和7年度から令和26年度の20年間ににおける退職予定者は下表のとおりとなります。

令和5年4月から定年が60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、制度完成の令和14年4月までの間は、定年退職者が2年に1度しか生じないことになります。また、現在の職員数全体の約28%を占める50歳代が定年年齢を迎える時期が到来するため、今後退職者の増が確実となっています。

今後の退職者数（予定）

定年年齢	62歳		63歳		64歳		65歳			
区 分	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16
一般行政職	3	3	3	3	0	4	0	5	3	2
定年退職者数	0	1	0	1	0	4	0	5	3	2
定年前退職者数	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
再任用フルタイム	1	2	3	2	0	0				
保育士	2	1	0	1	0	0	0	0	2	1
定年退職者数	0	1	0	1	0	0	0	0	2	1
定年前退職者数	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
再任用フルタイム	0	0	0	0	0	0				
技能労務職	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
定年退職者数	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
定年前退職者数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
再任用フルタイム	0	0	0	0	0	0				
総合計	5	4	3	4	0	4	0	5	6	5

定年年齢	65歳									
区 分	R17	R18	R19	R20	R21	R22	R23	R24	R25	R26
一般行政職	8	3	8	6	8	4	10	3	8	5
定年退職者数	8	3	8	6	8	4	10	3	8	5
定年前退職者数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
再任用フルタイム										
保育士	1	0	6	0	0	2	1	1	4	3
定年退職者数	1	0	6	0	0	2	1	1	4	3
定年前退職者数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
再任用フルタイム										
技能労務職	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
定年退職者数	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
定年前退職者数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
再任用フルタイム										
総合計	10	3	15	6	8	6	11	4	12	8

※令和 8 年度以降、自己都合退職は見込んでいない。

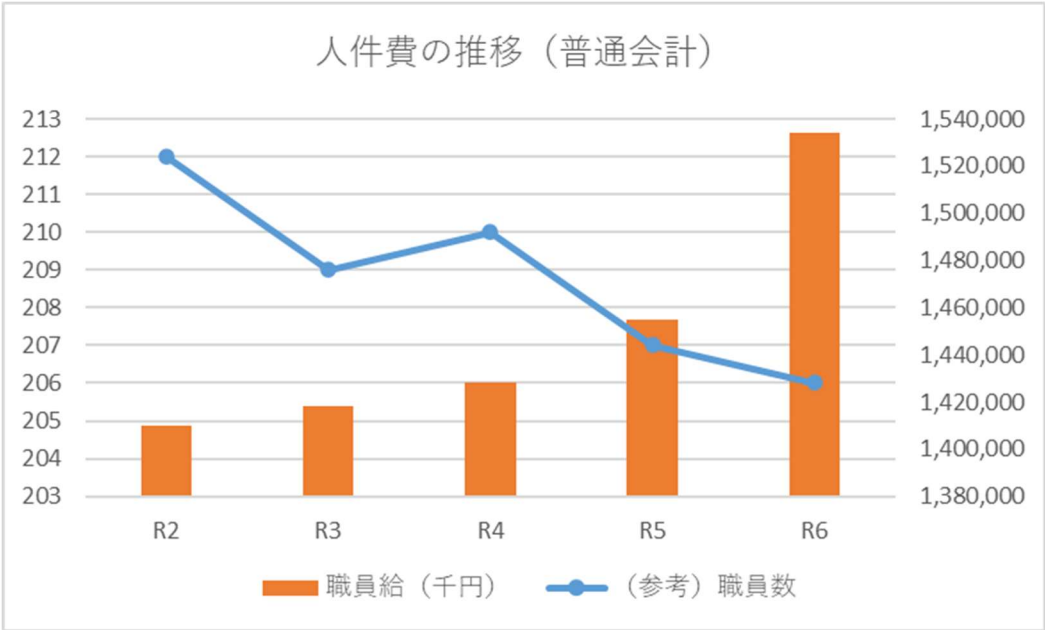
※技能労務職は保育園勤務の調理員

※現在の 50 歳代の定年…令和 21 年度まで 現在の 40 歳代の定年…令和 22 年度から

（３）人件費の状況（普通会計）

普通会計決算における人件費の推移をグラフ化すると、下表のとおりとなります。

年々、職員の年齢層が高くなることや、人事院勧告による給料月額等のベースアップなど、1 人あたりの人件費は増加しています。しかし、中長期的には職員比率および給料水準の高い 50 歳代、40 歳代が定年退職を迎えていくことで、人件費の割合が増加し続ける可能性は低いことが見込まれます。

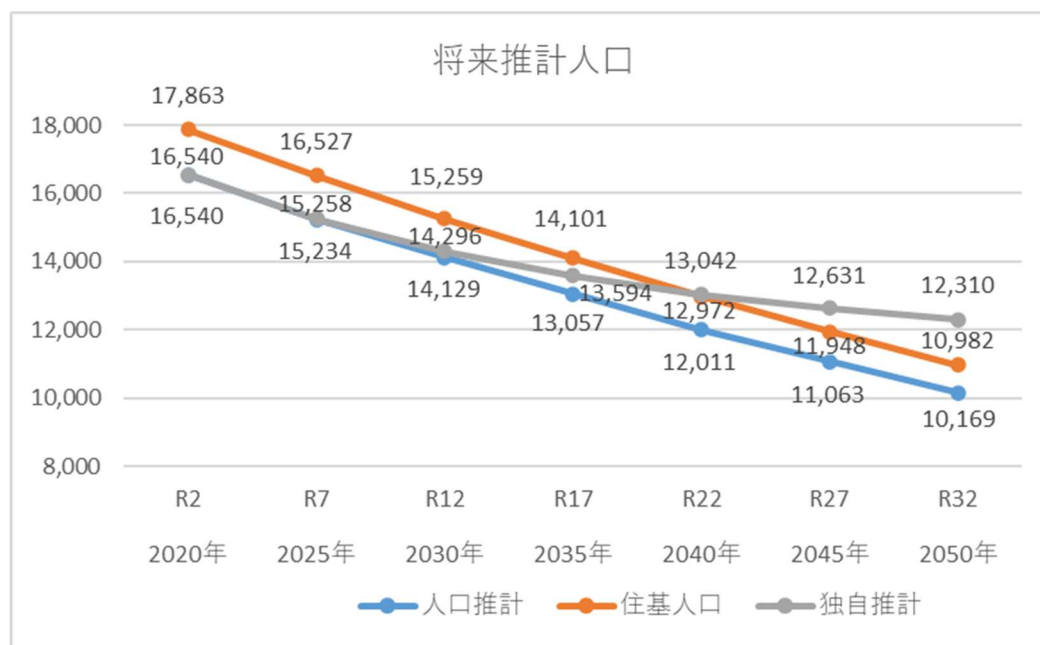


年 度	R2	R3	R4	R5	R6
（参考）職員数	212	209	210	207	206
職員給（千円）	1,410,153	1,418,140	1,428,117	1,454,693	1,533,876
歳出合計に対する割合	10.8%	13.1%	13.2%	13.4%	9.5%

※令和 6 年度は、令和 6 年 1 月 1 日に発災した能登半島地震関連の支出が増大したため、歳出額自体が増加しており人件費割合が低くなっている。

(4) 人口推計からみる将来の中能登町の人口

当町の各種将来人口推計は下表のとおりです。令和12年には約14,000人まで減少するおそれがあります。



人口推計による 年齢別割合 (%)	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年	2045年	2050年
	R2	R7	R12	R17	R22	R27	R32
0～14歳	11.9	10.6	9.6	8.8	9.0	9.2	9.5
15～64歳	50.9	50.1	49.9	50.0	47.0	45.1	44.3
65歳以上	37.2	39.3	40.5	41.3	44.0	45.7	46.3

※人口推計 … 国勢調査をもとに国立社会保障・人口問題研究所が公表している日本地域別将来推計人口（令和6年推計）

※住基人口 … 毎年1月1日現在（令和12年からは人口推計を参考に住基人口を推計）

※独自推計 … 「中能登町人口ビジョン（第3期中能登町総合戦略）」における目標推計

（５）現状と課題

中能登町職員の現状は（１）～（３）のとおりです。

「（３）人件費の状況」をみると、人事院勧告による給料月額ベースアップに伴う１人あたりの人件費が増加していることがわかります。「（１）年齢別職員数の状況」をみると、20～30 歳代の職員数の割合が少なく、40 歳代以上が約 67%を占め、職員の年齢構成に偏りが生じています。「（２）今後の退職予定」では、令和 5 年度から定年年齢が 60 歳から 65 歳まで 2 年に 1 歳ずつ段階的に引き上げられ、制度完成の令和 14 年 4 月以降、現在の職員数全体の約 28%を占める 50 歳代が定年年齢を迎えることによる退職者の増が見込まれています。今後は行政サービス維持向上のため、10 年 20 年先を見据えた採用を心がけ、空白の時代を作らないよう職員を確保していく必要があります。

また、（４）で示したとおり、当町の人口は少子高齢化が進み、今後ますます減少していくことが予測されています。今後の当町の財政状況や人口規模を見極めつつ、限られた職員数で事務を遂行できるよう効率化を進めることも重要となります。

5. 定員状況の分析

(1) 定員モデルとの比較

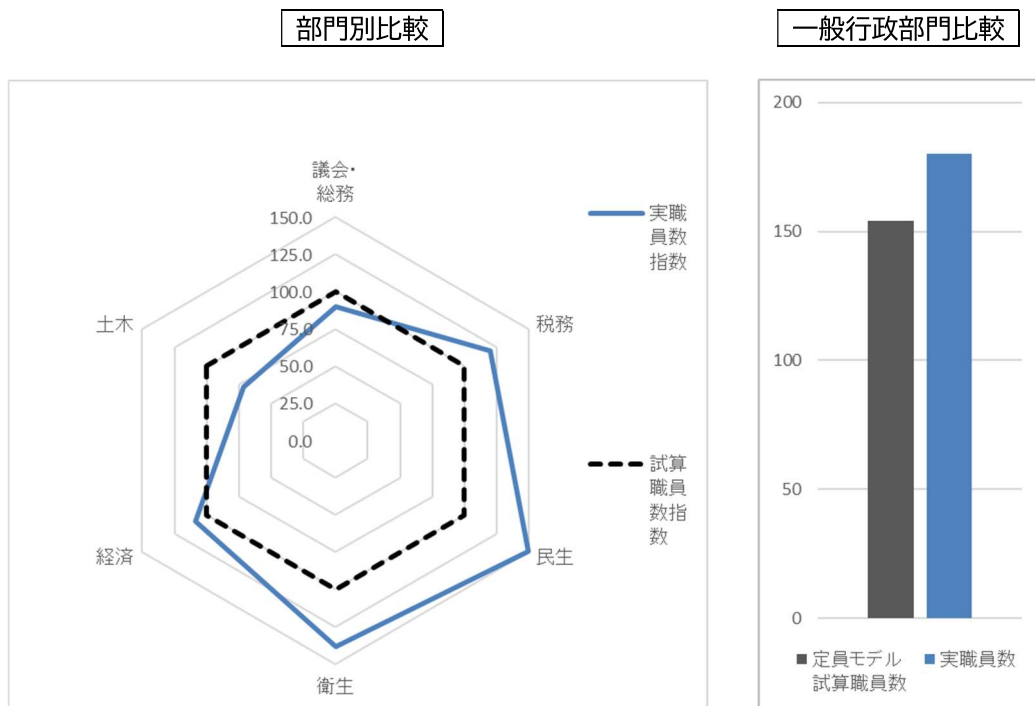
「定員モデル」は、地方公共団体の一般行政部門を細分化した部門別の職員数と、その職員数に最も相関関係のある行政需要に関連する統計データを用いて、部門ごとの試算職員数を求めるものです。

対象となる部門は一般行政部門の6部門で、法令等で定員に関する基準が定められている職員の割合が多い教育部門や、独立採算制を採用している公営企業等会計部門は除外となっています。

このモデルは、使用する各種統計データを考慮することで、一定程度詳細に団体における特殊事情を反映することが可能となっており、部門ごとに実職員数と試算職員数との比較・分析が可能です。

平成30年度に地方公共団体定員管理研究会により示された第10次定員モデルの試算式を使用し、当町における最新の統計データと令和7年4月の当町職員数を用いて定員モデルとの比較を行いました。結果は次のとおりです。

【定員モデル試算職員数と実職員数の比較】



部 門	定員モデル 試算職員数	実職員数	実職員数 指数 (%)	差
議会・総務	50	45	90.0	△ 5
税 務	10	12	120.0	2
民 生	55	82	149.1	27
衛 生	13	18	138.5	5
経 済	12	13	108.3	1
土 木	14	10	71.4	△ 4
一般行政部門合計	154	180	116.9	26

※一般行政部門の比較

※実職員数指数は、試算職員数を 100 とした場合の指数

※部門「経済」は商工と農林の計

表からは、議会・総務部門で△5 人、土木部門で△4 人となっています。自治体の規模、推進事業により職員体制は異なりますので、定員モデルはあくまでも参考指標となりますが、当町では総務、土木部門において若干職員の配置が少ないと考えられます。

民生部門は 27 人多いとの試算ですが、平成 17 年の市町村合併前後、児童数が増加していたことに伴い保育士を積極的に採用していたため、その後の児童数減少と均衡がとれなくなったことが要因の一つと考えられます。今後は、保育園再編計画に基づき、令和 9 年度から段階的に統合・民営化を進めていくため、公立保育園数に応じた保育士数を配置していくことになります。

今後も行政サービス維持向上および震災復興のため、各部門の職員配置を適宜検討していく必要があります。

（２）類似団体との比較

「類似団体別職員数」は、すべての市区町村を対象として、その人口と産業構造を基準に類型区分し、類型に属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、類型ごとに人口１万人あたりの職員数の平均値を算出し、その類型に属する団体を類似団体として職員数の比較をする参考指標です。算出が人口比で理解しやすく、これは「地方公共団体給与情報公表システム」においてほぼすべての団体で公表されています。

この類似団体との比較の対象部門は一般行政部門および教育を含めた普通会計部門となっています。部門ごとに細分化しており、大部門・小部門ごとで比較することも可能です。ただし、こちらも定員モデルと同様、実施事業にばらつきがある公営企業等会計部門は除外されています。

この比較では、人口と産業工業別に団体を区別するため、同じ類似団体としてイメージがしやすく、部門ごとに細かい比較分析が可能となります。

しかしながら、それ以外の団体の特殊事業が考慮されていないため、試算職員数とのブレが大きくなるというデメリットもあります。

当町は「町村Ⅳ-２」に分類されており、令和７年４月１日現在の職員数を同じ類似団体における平均値と比較すると次の表のとおりとなります。

【類似団体別職員数の状況（普通会計部門）】

大部門	議会	総務							税務	民生		衛生一般	農林水産		商工	土木	教育				計	
中部門		総務一般		企画 開発	住民関連			民生		農業一般	林業一般		商工一般	土木一般			教育一般	社会教育		保健 体育一般		
小部門		総務一般	会計 出納		防災	広報 広聴	戸籍 窓口	民生一般										保育所	文化財 保護			保健 体育一般
職員数	3	18	3	7	5	1	8	12	12	70	18	10	2	1	10	8	9	2	2	207		
単純値	2	46							10	36	14	9	5	13	24				159			
超過数	1	-4							2	46	4	3	-4	-3	-3				42			
修正値	2	20	3	6	3	2	5	10	15	22	7	8	2	3	11	8	4	2	2	135		
超過数	1	-2	0	1	2	-1	3	2	-3	48	11	2	0	-2	-1	0	5	0	0	66		

$$\text{※単純値} \cdots \frac{\text{当該類型別団体ごとの各部門別職員数の計}}{\text{当該類型別団体ごとの人口の計}} \times 10,000$$

$$\text{※修正値} \cdots \frac{\text{当該類型別団体ごとの各部門別職員数の計}}{\text{当該類型に属している団体のうち当該部門に職員を配置している団体のみの人口の計}} \times 10,000$$

上記の表のとおり、当町の類似団体と比較すると総務一般、民生一般、商工一般で少なくなっていることがわかります。

職員数が少ない部門では、職員の負担が重くなっている可能性がありますので、事務分掌を見直し、適正な配置を考える必要があります。

（３）定員回帰指標との比較

「定員回帰指標」は、人口と面積の２つの要素だけを説明変数として、定員モデルと同様に多重回帰分析により平均的な職員数を求めようとする参考指標です。使いやすさを最重視した簡素な指標である一方、人口・面積以外の要因は考慮されていないため、現状分析のきっかけとなる第１次チェックツールとして活用されやすいものです。一般行政部門・普通会計部門の計算式に当てはめた指標は次のとおりです。

【定員回帰指標の算出】

<u>一般行政部門</u>	4.5	×	人口（千人）	+	0.08	×	面積（km ² ）	+	40
=	4.5	×	16,391人/1,000	+	0.08	×	89.45km ²	+	40
=	121	人	（実職員数 180人）						

<u>普通会計部門</u>	6.7	×	人口（千人）	+	0.12	×	面積（km ² ）	+	40
=	6.7	×	16,391人/1,000	+	0.12	×	89.45km ²	+	40
=	161	人	（実職員数 201人）						

（４）参考指標にみる定員状況の分析

（１）～（３）の指標により一般行政部門・普通会計部門の定員状況の分析を行いました。部門別に職員数を検証したところ、いずれの参考指標においても全体数は指標値を超えました。特に、（１）と（２）の指標において、超過数には保育士数の影響が大きいことが分かりました。合併前後の児童数増加に伴う保育士採用と、その後の児童数減少がありつつも公立保育園数を減らすことなく「子育てにやさしい町」として、手厚い保育事業を継続してきたことが理由として挙げられます。

各参考指標の試算職員数はあくまで参考であり、実職員数を試算職員数に近づけなければならないというものではありません。地域の実情を踏まえた必要な職員配置や、部門ごとの職員配置を検討する際の気づきのための参考として活用することを目的として提供されているものです。

当町の現状として、震災後は復旧事業に対応できるハード部門の職員が不足している状況である一方、業務を習得するには一定の年数がかかるため、早急な人員確保が必要な状態にあります。総務部門では、管財、防災、情報保護、DX推進など、近年重要視される業務が増加傾向にあります。また、福祉などのソフト部門においても、高齢者や子ども（保護者）へ提供する行政サービスの種類の増や質の向上に伴う業務が増加しており、これまで以上にきめ細かい対応が求められています。

いずれの部門においても、職員の配置を見直し、一部の職員に過重な負担がかからないよう適正な配置が必要となります。

6. 新たな定員管理計画

これまでの定数適正化の経緯や現状の職員数の状況を踏まえ、次のとおり今後の定員管理の基本方針を示します。

(1) 基本方針

今回策定する中能登町定員管理計画については、行政サービスを維持向上させながら、必要な人材確保に取り組むこととします。定年延長や再任用制度により 60 歳を超えても引き続き働く職員のこれまでの経歴を生かした配置をし、若手職員のさらなる育成に努めます。また、全体の約 28% を占める 50 歳代が今後退職することを念頭に置き、今後は 10 年、20 年先の中長期的な先を見据えた採用を心がけ、空白の時代を作らないよう職員を計画的に確保していく必要があります。

なお、計画期間内において新たな行政需要が生じた場合、これらに柔軟に対応するために、必要に応じて計画を見直すこととします。

①事務事業および組織・機構の見直し

行政事務全般について見直しを行い、事務事業の整理統合や廃止など、必要なものを残しつつ、事業の簡素化に努めます。また、住民の利便性や行政サービスの維持向上を目指し、必要な部署への職員配置に努め、時代の要請に対応した組織・機構の見直しを検討していきます。

②人材の育成

限られた職員数で複雑かつ多様化する住民ニーズに対応するため、良質で安定的な住民サービスが提供できるよう、計画的な職員研修に努め、職員の資質向上と意識改革に努めます。

③施設の運営管理および出先機関の見直し

平成 17 年の市町村合併後から、旧町単位での均衡と必要性を考慮しながら施設の統合や廃止などを進めてきました。今後も公共施設等総合管理計画に基づき、すべての公共施設について、財政状況や人口規模に照らし合わせ、類似施設の集約や民間委託の検討をしていきます。

④定年延長制度による 60 歳を超えた職員の活用

人手不足の業務やノウハウの継承が必要な部門において、長年職務に従事した職員の能力および経験を有効に活用し、60 歳を超えても引き続き働く意欲が保てる環境づくりに努めます。また、次代の職員に継承できるよう体制を整備します。

⑤職員採用の適正化

定年延長制度が完成する令和 14 年度以降、職員数全体の約 28%を占める 50 歳代が定年年齢を迎えることによる退職者の増が確実となる中、今後の中長期的な定年退職予定者数を勘案し、在職者の年齢構成を踏まえながら、年度ごとに不均衡が生じないように計画的な採用に努めます。

⑥障害者の雇用促進

障害者の雇用の促進等に関する法律の改正による障害者の法定雇用率の引き上げを踏まえ、障害者が就業可能な職場、職種等について検討します。

(2) 定員管理計画の年次目標

これまでの定数適正化の経緯や現状の職員数の状況、また定年延長等の影響や現在の 50 歳代の退職者増の見込みを踏まえた中長期的な職員数の増減を鑑み、以下のとおり今後の定員管理の基本方針を示します。

【今後 5 年間の定員管理計画】

各年度 4 月 1 日現在の人数

区 分 部 門	職 員 数					
	R7	R8	R9	R10	R11	R12
一般職	158	158	160	161	162	167
保育士	63	61	61	61	61	61
技能労務職	5	5	5	5	5	5
総合計	226	224	226	227	228	233

退職

一般職	3	3	3	3	0	4
保育士	2	1	0	1	0	0
技能労務職	0	0	0	0	0	0

採用

一般職		3	5	4	4	5
保育士		0	1	0	1	0
技能労務職		0	0	0	0	0

今後の社会情勢の変化や制度改正により、業務量に大きな変化が生じた場合には、必要に応じて適切に見直しを行うこととする。