

美里町定員適正化計画

令和8年4月

美 里 町

1. 美里町定員適正化計画の策定にあたって

美里町は、今後も緩やかな人口減少が続き、少子高齢化がますます進展していくと予測される。特に、2040年問題に象徴される社会構造の変化は、行政サービスの需要構造の変化に加え、それを安定的に担い続けるべき職員の質・量の確保という極めて重要な課題がある。

また、社会経済情勢の不確実性が高まる中、町税収入の伸びが期待しにくい状況が続いており、安定した自主財源をいかに確保し、限られた予算の中で住民サービスの質を維持していくかが重要な課題である。こうした厳しい状況下において、持続可能で質の高い行政サービスを安定的に提供するためには、行政組織や機構を再点検し、より効率的で弾力的な行財政運営を推進していくことが不可欠である。そのためには、業務の最適化を図りつつも、住民ニーズに的確に応えるために必要な専門性を持った人材を確保し、適正な人員体制を構築することが何よりも重要となる。

本計画は、これらの課題に対応し、令和8年度以降5年間の職員数の適正化を通じて、美里町が将来にわたり活力あるまちであり続けるための基盤を築くことを目的として、その基本方針を示すものである。

2. 美里町の現状と他団体等の比較

(1) 職員数の推移

美里町では、平成8年度に定員適正化計画を策定して以来、職員数の適正化に取り組んできた。平成10年・11年度に最大であった116人の職員数は、令和7年度当初には110人となり、6人縮減している。

《表1》部門別職員数の推移

(単位：人)

部 門	区 分	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
一般行政	職 員 数	72	72	75	73	79
	対前年増減数	▲3	0	3	▲2	6
特別行政 (教育)	職 員 数	13	13	13	12	13
	対前年増減数	▲1	0	0	▲1	1
公営企業等	職 員 数	20	20	19	20	18
	対前年増減数	3	0	▲1	1	▲2
合 計	職 員 数	105	105	107	105	110
	対前年増減数	▲1	0	2	▲2	5

(2) 類似団体との比較

適正な適正管理を進めるため、「類似団体職員数の状況」の数値を基礎とし、類似団体との職員数を比較する。

「類似団体職員数の状況」とは、人口規模と産業構造の2つの要素を基準として、全国の自治体を類型別に区分し、類型ごとに人口1万人当たりの普通会計職員数の平均値を算出し、指標としたものである。指標には、部門ごとに同じ類型内における全団体の単純な平均値（単純値）を求める方法と、部門ごとに職員を配置している団体だけで平均値（修正値）を用いる方法がある。

本町の令和7年4月1日現在の普通会計の職員数は92人であり、類似団体の単純値118人及び修正値100人と比較しても、依然として少ない状況である。

《表2》 部門別職員数の類似団体の平均との比較 (単位：人)

大部門	R7.4.1 職員数	単純値による比較		修正値による比較	
		単純値	超過人数	修正値	超過人数
議会	2	2	0	2	0
総務	33	31	2	31	2
税務	7	8	▲1	8	▲1
民生	10	24	▲14	10	0
衛生	8	10	▲2	13	▲5
労働	0	0	0	0	0
農林水産	8	10	▲2	8	0
商工	3	4	▲1	3	0
土木	8	9	▲1	10	▲2
一般行政(計)	79	98	▲19	85	▲6
教育	13	19	▲6	15	▲2
消防	0	1	▲1	0	0
普通会計(計)	92	118	▲26	100	▲8

(住民基本台帳人口 令和7年4月現在 10,637人)

(2) 他町との比較

美里町と類似する他町と「人口1万人当たりの職員数」及び「職員1人当たり人口」を比較する。比較する対象は、類型Ⅲに属する人口1万人以上1万5千人未満の町とする。

類似する他町との「人口1万人当たり職員数」比較では、平均より14.39人少なく、人口規模に対して、本町は職員数が少ないことを示している。

また、「職員1人当たり人口」については、平均より12人多く、職員1人あた

りが抱える住民の数が多い状況となっている。

《表3》 県内他町の人口と職員数の比較

(単位：人)

町村名	人口 (R7. 1. 1)	普通会計職 員数 (R7. 4. 1)	人口1万人 あたり職員数	職員1人 あたり人口
群馬県甘楽町	12,350	93	75.30	133
美里町	10,685	92	86.10	116
群馬県千代田町	10,880	113	103.86	96
神川町	12,759	120	94.05	106
小鹿野町	10,061	144	143.13	70
平均	11,347	112	100.49	104

3. 定員適正化計画の基本的な考え方

(1) 定員適正化の基本方針

本町は、類似団体との比較等からみても、職員数が過剰であるとは認められない。しかし、今後とも厳しい財政状況が続くと予想されるなか、簡素で効率的・効果的な行政運営の確立を目指し、引き続き定員管理を進めていく必要がある。

定員の適正化にあたっては、単に人員を削減するだけではなく、将来にわたり住民ニーズに弾力的かつ的確に対応し、質の高い行政サービスを提供し続けるため、限られた人材や財源の有効活用を図りつつ、必要な人材の確保と育成、そして組織全体の能力向上を包括的に目指していく。特に、2040年問題に象徴される急速な少子高齢化と人口減少は、行政サービスの需要構造の変化と、それを担う人的資源の不足という二重の課題をもたらしている。これらの課題に的確に対応するため、以下の政策を複合的に推進し、持続可能で質の高い行政運営を目指していく。

ア. 多様な人材の確保と育成

将来にわたる行政サービスを安定的に提供するため、採用戦略の見直しによる多様な人材の確保に努めます。また、職員一人ひとりの能力を最大限に引き出すため、職員に対し積極的に研修機会の提供をします。

イ. 働きがいのある職場環境の整備

時差出勤、育児・介護休業制度の柔軟な運用等、職員のライフステージに応じた多様な働き方を推進します。これにより、ワーク・ライフ・バランスを尊重した働きがいのある現場環境を整備し、職員の定着とモチベーション向上を図ります。

ウ. 事務事業の継続的な改善とDX推進の加速

社会環境の変化や多様化する住民ニーズを的確に捉え、これまでも実施してきた事務事業の見直しをさらに深化させ、継続的な改善を図ります。AI等の活用による定型業務の効率化・自動化を一層推進し、職員がより専門的・創造的な業務に注力できる環境を整備することで、限られた人的資源で最大の効果を発揮できる行政運営を構築します。

(2) 計画期間及び目標設定

本計画の期間は、令和12年度までとする。なお、令和13年度の目標職員数については、近年の国・県からの権限移譲及び制度改正等により当初の目標の職員数では対応が困難となっている状況を踏まえ、126人とした。

今後は、組織力が低下しないよう職員の資質向上を進めていく。また、定年延長については、今後の定員管理に大きな影響を及ぼすと考えられることから、その動向に注視し、適宜見直しを行っていく。

《表4》年度別職員採用計画（各年4月1日の目標職員数）

年 度	R 9	R 1 0	R 1 1	R 1 2	R 1 3
職員数	1 1 7	1 2 0	1 2 2	1 2 4	1 2 6
減 員	▲ 1				
増 員	4	2	2	2	2
増 減	3	2	2	2	2