事例No.	920
公表年度	R1
団体の属性	町村
団体名	群馬県みなかみ町

事例区分	行政改革

タグ	・（行政改革）業務の効率化 ・組織改革 ・EBPM

事例種類	適正な定員管理

事例内容・タイトル

みなかみ町定員管理計画

出典

地方公共団体定員管理研究会報告書（令和２年３月）

群馬県
みなかみ町

自治体データ

◆ 人口：19,037 人　◆ 面積：781.08 ㎢　◆ 総職員数：227 人

人口は、平成 31 年 1 月 1 日現在の住民基本台帳人口
面積は、令和元年全国都道府県市区町村別面積調
総職員数は、平成 31 年地方公共団体定員管理調査による
平成 31 年 4 月 1 日現在の職員数

職員配置の取組、ポイント

１．定員管理の位置づけについて

平成１７年１０月に旧月夜野町・旧水上町・旧新治村の２町１村が合併し、旧３町村で組織していた水上・月夜野・新治衛生施設組合も吸収し、現みなかみ町が誕生した。

行財政改革行動指針（平成１９年度～平成２７年度）を策定し、定員管理計画の推進に積極的に取り組んできた。現在の定員管理計画については、これを受けて策定を行い取り組んでいる。

２．定員管理（計画）のポイントについて

同規模の２町１村が対等合併を行ったため、住民の人口に対して、職員数が大幅に超過しているのが現状である。これを是正するため、大胆な行財政改革に取り組んだ。行財政改革行動指針（平成１９年度～平成２７年度）を策定し、合併時（平成１７年１０月１日）職員数３８５名から９年間（平成２７年度末）で職員数２４０名を目標とする大幅な職員削減に取り組んだ。その成果もあり、平成３１年度（令和元年度）においては２２７名（再任用フルタイム６名含む）の職員数になっており、１５年間で１５８名（削減率４１．０％）の削減を実施した事となる。

職員配置については、業務の見直しと支所を含めた各所属のあり方の検討をおこない、住民サービスの低下が極端に生じないように、少ない職員で最大の効果が上げられるように職員配置に重点を置き実施してきている。

また、みなかみ町の主要産業である観光業を支えるため、インバウンドの施策には特に重点をおいているため、他市町村と比較すると多くの人員を観光部門に充てている。

３．今後の方針について

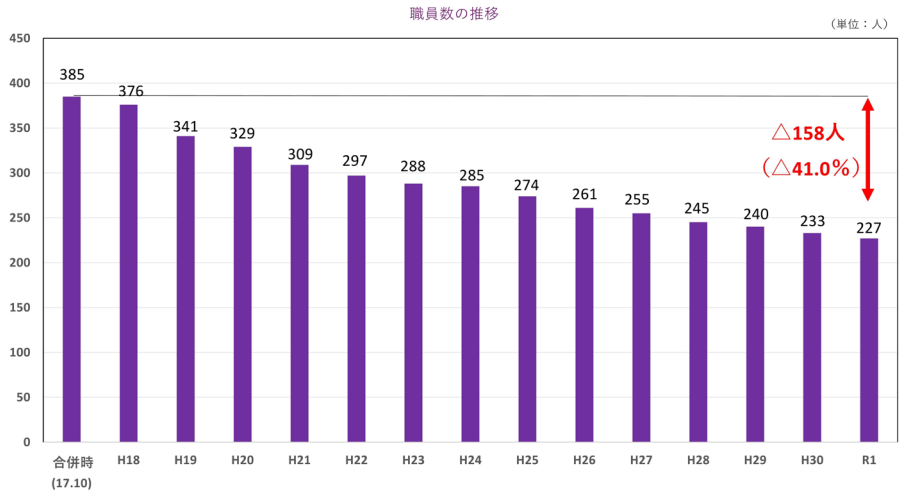
みなかみ町人材育成基本方針により、『夢のあるまちづくりと効率的な行政運営を実現するため』を旗印として掲げ、人材育成を行うことと同時に、行財政改革行動指針を策定し、合併時から積極的に定員削減に取り組んできた。みなかみ町定員管理計画では、令和４年度には２２１名（再任用フルタイム１０名予定）の職員数としており、引き続き、適正管理に努めていく。

計画を実施していく際には定員モデルに縛られすぎずに、みなかみ町の特性や住民が点在しているなどの要因を考慮し、住民との協働を取り入れながら、定員管理の方向性を定め取り組んでいく。

その際に注意をはらうこととして、みなかみ町の面積は７８１．０８㎢、群馬県の面積（６，３６２㎢）の８分の１を占めるという広さを有しており、人口減少が進んでいく中で、点在する住民を対象にした行政運営・様々な行政需要や権限委譲にも対応していかなければならない。今後、それらを踏まえて検討・協議を重ねていくが、職員数の削減については、限界が近くなってきていると感じている。

みなかみ町職員 定員の適正管理計画の実施フロー図





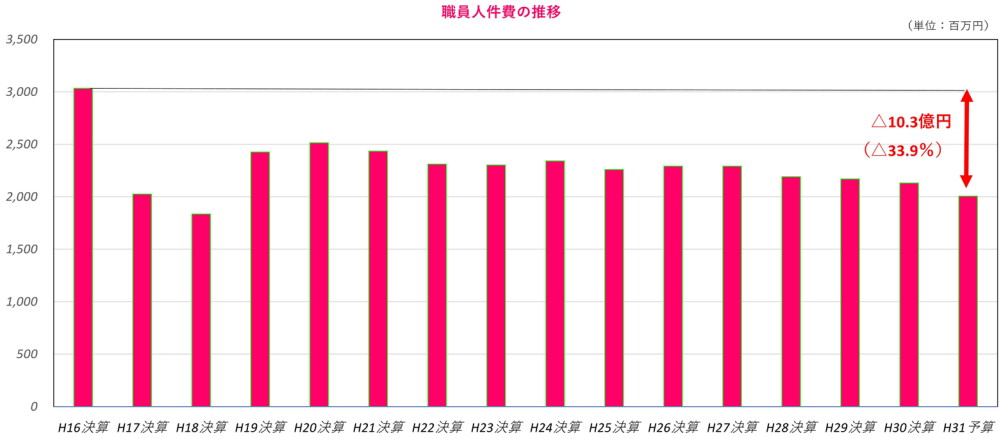
職員数（４月１日）	385	376	341	329	309	297	288	285	274	261	255	245	240	233	227

◎正規職員数の推移

平成17年10月の合併時の385人に対し、平成31年4月には227人となり、**合併時と比較して158人、４１.0%減少**している。

みなかみ町定員管理計画（平成30年～令和9年）において、**計画5年目の令和4年4月に221人**とする目標を設定している。

合併時と比較して、５７．５％の体制まで縮減する見込みとしている。



職員人件費	3,034	2,025	1,835	2,426	2,515	2,435	2,311	2,302	2,341	2,259	2,291	2,291	2,191	2,170	2,131	2,006

※　H16決算は旧月夜野町・旧水上町・旧新治村・旧衛生施設組合の合計となります。

◎正規職員人件費の推移

正規職員の人件費は、**合併前の旧3町村と旧衛生施設組合の合計額約30億3千4百万円**に対し、**平成31年度予算ベースで約20億6百万円となり、10億3千万円の減額となり33.9%の削減**となっている。**合併後、平成20年度の人件費が最も嵩んでおり決算額で約25億1千５百万円**であり、**平成31年度との比較では5億9百万円の減額となり16.8%の削減**となる。

定員モデル試算職員数との比較

１．定員モデルの活用方法について

定員モデルの活用については、人口・面積の他、行政の需要などに密接に関係すると考えられる３０～４０の部門ごとのデータと職員数の関係が反映されているため、全体・大部門別の比較分析を行う際にわかりやすく、内部検討資料として活用している。

定員適正化計画の策定にあたり、職員数の現状分析や課題整理にも活用でき、人事配置の際にも、大部門ごとの配置の総数の目安として利用している。

２．定員モデルを用いた比較分析について

合併以来、みなかみ町の大きな議題として定員削減に取り組んだ。

勧奨退職制度を創設し、職員の方の理解・協力を頂きながら、積極的に定員削減に取り組んだ結果として、試算値と比較すると、職員総合計では▲１１人となっている。

乖離が大きい議会・総務部門は、支所業務の見直しや効率的な執行体制の構築を行った事から▲８人となっている。

現在、マイナンバーカードの普及推進や住民に対しての窓口業務の充実や福祉行政に対してのニーズが増大してきているので、職員の増員を図っていきたいと考えている。このことにより、定員モデルとの乖離は小さくなると思われる。

また経済部門は、行政主導で観光行政の充実を図り、地域を牽引している側面があるため、試算値と比較すると５人増となっている。これ以上試算値との乖離が大きくならないよう注視しながら進めていきたいと考えている。

部門	定員モデル試算職員数（人）	H31実職員数（定員管理調査）（人）	定員モデルとの差（人）	乖離率（%）	差が発生すると考えられる要因
議会・総務	68	60	▲ 8	▲ 11.8%	支所における総務事務の集約化や業務の見直しなど、効率的な執行体制を構築していることが主な要因である。
税務	13	13	0	0.0%	
民生	26	21	▲ 5	▲ 19.2%	事務の集約化や業務の見直しにより、効率的な執行体制に移行したことが要因である。観光に特化して職員配置を行っている影響を受けている面もある。
衛生	19	15	▲ 4	▲ 21.1%	アウトソーシングを進め、衛生関係職員の人数を減員させてきているため。
経済	31	36	5	16.1%	観光事業や政策に特化して、インバウンド対策などにも重点をおき職員を配置しているため。
土木	17	18	1	5.9%	用地管理業務や住宅政策の集約化を移行中であり、今後、効率的な体制を構築する必要があると考えている。
総合計	174	163	▲ 11	▲ 6.3%	