

# 矢巾町職員定数管理計画

令和6年度～令和10年度

令和6年7月

岩手県矢巾町

# 目 次

はじめに	1
1. 現状と課題	2
(1) 職員定数の状況	2
(2) 職員定数の推移	2
(3) 職員年齢構成	3
(4) 定数管理の比較	3
(5) 時間外勤務命令の状況	4
(6) 育児休業の推移	4
(7) 会計年度任用職員の状況	5
(8) 本町における課題のまとめ	5
2. 職員定数の管理目標	6
(1) 計画期間中の定数管理における具体的な考え方	6
(2) 目標職員数	6
(3) 計画期間	6
3. 計画目標の実現に向けて	7
(1) 第8次総合計画の推進に伴う対応	7
(2) ワークライフバランスの推進	7
(3) 適切な公務運営と柔軟な働き方の両立に向けた働き方の検討	7
(4) デジタル技術の活用	7
(5) バランスの取れた年齢と人材、専門性の確保	8
(6) 段階的な定年引上げを踏まえた定数管理計画の整理	8
(7) 廃止・縮小を含めた事務事業の見直し	8
(8) 会計年度任用職員の適正な活用と配置	9
(9) 業務量に対応した職員の配置	9
(10) 非常時への柔軟な対応	10
(11) 計画目標の実現に向けた取り組みのまとめ	10

## はじめに

矢巾町職員定数管理計画は、人材に着目した内部管理計画です。

町の職員数については、地方自治法などの規定に基づき条例で定めているところですが、本計画はその定数の範囲内で数値目標などを設定し、最小の経費で最大の効果を挙げるための組織体制を維持するために策定するものです。

本計画は、様々な行政分野において必要なサービスを将来的にわたり安定的かつ的確に提供していくために、業務量に応じた適正な人員を確保するとともに、デジタル技術の活用や、それに伴う業務効率化や組織体制の見直し等により、業務の効率を高めていくことを目的とします。

こうした取り組みを進め、職員定数条例上の職員数の範囲内で、職員総数及び人件費を管理・統制しながら、必要な職員数を確保・配置し、安定した組織体制を整備します。

# 1. 現状と課題

## (1) 職員定数の状況

職員の定数とは、地方自治法第 172 条第 3 項において条例で定めることとされています。町では職員定数条例※①を定め、令和 6 年 4 月 1 日現在 200 人としています。なお、定数管理計画上、職員数として計上するものは以下のとおりです。

### (定数管理計画の対象となる職員)

対象	対象外
常勤職員 再任用職員（フルタイム） 任期付職員（フルタイム） ※休職中の職員、育児休業中の職員、 派遣受け入れ中の職員を含む	再任用職員（短時間） 任期付職員（短時間） 会計年度任用職員 ※他団体へ派遣中の職員は対象外

### 【※参考①：矢巾町職員定数条例（抜粋）】

区分	定数
町長部局の職員 総務一般、企画、住民関連、税務、民生、衛生、環境保全、労働、農林、商工、土木	134人
議会事務局の職員	3人
教育委員会所属職員 教育一般、社会教育	45人
選挙管理委員会事務局の職員	1人
監査委員事務局の職員	1人
農業委員会事務局の職員	3人
公営企業の職員 水道、上水道、下水道	13人
計	200人

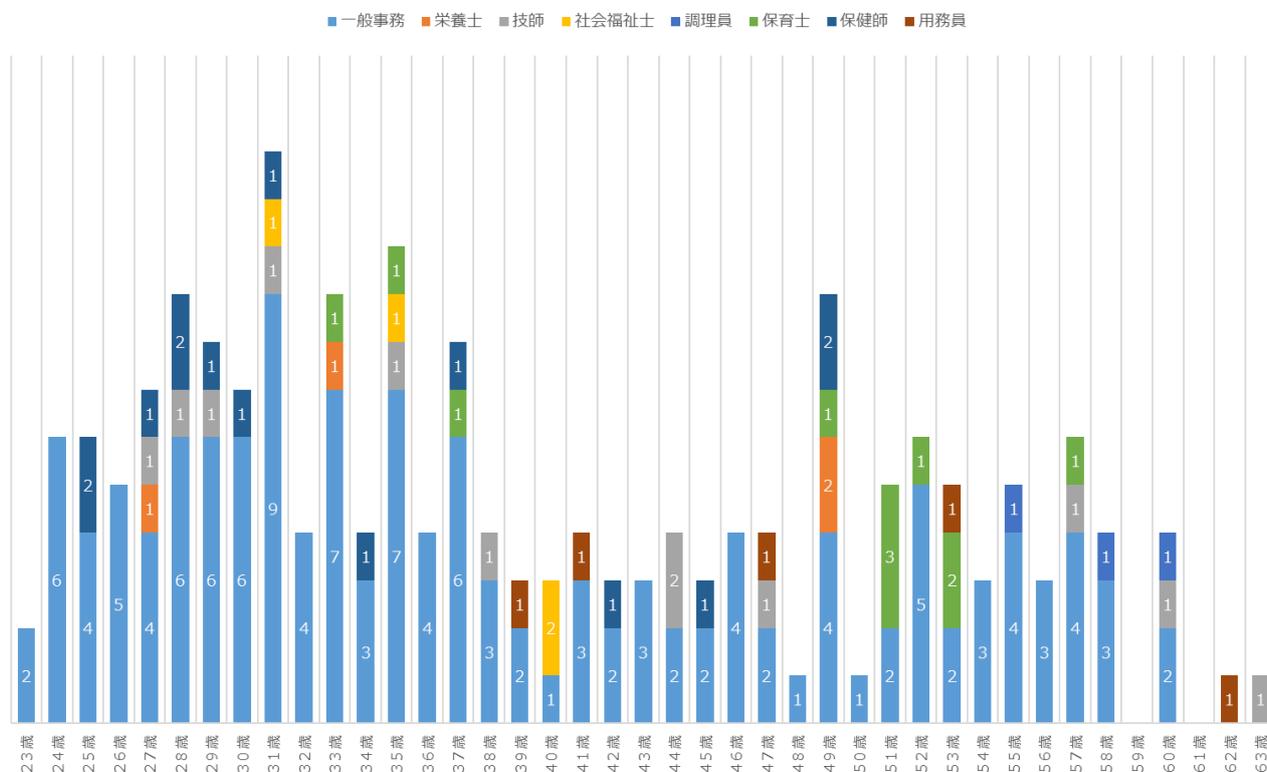
## (2) 職員定数の推移（平成 29 年から令和 6 年の各 4 月 1 日時点）

本町の職員数は、平成 3 年に最も多い 207 人となり、その後は 180 人前後で推移しています。

平成 29 年	平成 30 年	平成 31 年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年
179 人	180 人	181 人	178 人	180 人	188 人	192 人	192 人

### (3) 職員年齢構成

令和6年4月1日現在の職員の年齢構成は20、30歳代の職員の割合が55%を占める一方で、中堅職員（40歳代前半）の職員が他の年代と比較して少ない傾向にあります。



### (4) 定数管理の比較

定数管理が適正であるかを図る指標として、総務省では類似団体別職員数（定員管理診断表）等を示しています。

類似団体別職員数とは、人口規模と産業構造を基準に団体を分類した後、団体の人口及び職員数を用いて、分類ごとの人口1万人当たりの職員数を加重平均により算出し、指数化したものです。比較しやすい指数として、類似団体別職員数を本計画において参考とします。

	H3.4.1 参考	H29.4.1 参考	R6.4.1	類似団体 R6公表	超過人数
議会	3	3	3	3	0
総務・企画	36	37	48	42	6
税務	12	12	13	12	1
民生	50	37	47	41	6
衛生	14	10	15	17	▲2

労働	1	1	1		1
農林水産	17	12	10	7	3
商工	2	5	6	4	2
土木	19	14	9	15	▲6
一般行政計	154	131	152	141	11
教育	36	29	23	30	▲7
普通会計計	190	160	175	171	4
公営企業等会計計	17	19	17	統計なし	統計なし
合計	207	179	192	統計なし	統計なし

令和6年度総務省において公表した診断表によると、普通会計における職員総数は類似団体と比較して平均的であるものの、職員の配置は面積や人口規模により行政需要や職種が異なるため若干の偏りがみられます。

#### (5) 時間外勤務命令の状況

各課において、不要な仕事の削減・廃止、効率的手法の導入などの削減努力を行っているものの、依然として時間外勤務は増加傾向にあります。

厳しい財政状況や職員の健康への影響を鑑み、今後においても不要な時間外勤務の縮減を推進する必要があるほか、業務の平準化に向けて人員配置を検討する必要があります。

	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
時間外勤務の時間数の推移	14時間/月	14時間/月	16時間/月	13時間/月	14時間/月

#### (6) 育児休業の推移

本町における育児休業の取得者数は増加傾向で推移しております。男性の育児休業取得の推進する観点からも今後育児休業を取得する数は増加していくほか、安心して休業を選択できる体制を整えていく必要があります。

	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
育児休業取得者数の推移	0人	2人	4人	9人	4人

(7) 会計年度任用職員の状況

会計年度任用職員については、行政需要に応じて任用しており、任用数はほぼ横ばいで推移しています。(令和3年度の会計年度任用職員については矢巾町学校給食共同調理場勤務を含む)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
会計年度任用職員数の推移	156人	109人	113人

(8) 本町における課題のまとめ

本町における現在の課題は以下のとおりです。

- 職員年齢構成に大きな偏りはみられないが、今後段階的定年延長に伴う偏りの変化、新規採用への影響が予想される
- 類似団体別職員数と比較した職員総数は平均的であるが、新型コロナウイルス感染症に係る事業のほか、社会環境の変化、地方創生など、行政需要の多様化による業務量の変化※②により職員の配置には類似団体と比較して偏りがみられる
- 時間外勤務の削減に向けてはデジタル技術の活用を含めた業務の効率化や業務改善※③が課題
- 育児休業などライフワークバランスの維持のための人材配置と増加傾向にある会計年度任用職員の適正な配置と有効活用が課題

【※参考②：直近5年間で対応した行政需要の例】

取組項目	概要
新型コロナウイルス感染症対応	新型コロナワクチンの集団接種会場の設置対応
特別定額給付金への対応	新型コロナウイルス感染症拡大に伴う定額給付金事業への対応

【※参考③：直近5年間で対応した業務改善の例】

取組項目	概要
ネットワーク端末等の整備	庁内外でのテレワーク、ウェブ会議の利用拡大に向けた端末等の整備
証明書交付端末の導入	マイナンバーカードを利用して住民票の写しや各証明書を取得できるキオスク端末を設置

## 2. 職員定数の管理目標

### (1) 計画期間中の定数管理における基本的な考え方

計画期間中の定数管理における基本的な方針を以下のとおりとします。

- 第8次総合計画の推進や、多様化・複雑化する行政課題への対応に必要な職員定数を適正に算定し配置に繋げる
- 一時的な業務、専門性の高い特殊性のある業務、定型的な業務について、会計年度任用職員を有効に活用し配置する
- 新たな課題の発生等に伴う業務量の増加に対応するため、継続的な業務改善を推進する
- 職員定数の算定にあたっては、職員が働きやすい環境づくりや、突如発生する自然災害、健康管理等にも速やかに対応できる体制を確保することも考慮する

### (2) 目標職員数

令和6年度を始期とする第8次総合計画の推進に向けた施策への対応、各種考慮すべき事項などを踏まえ、各年度の必要職員数を想定したうえで、令和10年度（令和10年4月1日時点）の定数管理計画上の職員数を 198人と見込みます。

### (3) 計画期間

令和6年度～令和10年度（5年間）

第8次総合計画前期基本計画実施計画の進捗状況に応じて、職員の配置についても柔軟に対応していくほか、計画期間内において、社会情勢の変化や事務事業の増減等に応じ適宜計画を見直すこととします。

### 3. 計画目標の実現に向けて

#### (1) 第8次総合計画の推進に伴う対応【職員数増につながる事項】

令和6年度を始期とする第8次総合計画では本町の持つ特性や強みを生かしながら、更なる課題に対し、各種事業を推進することとしています。第8次総合計画前期基本計画実施計画の進捗状況に応じて、職員の配置についても柔軟に対応していく必要があります。

#### (2) ワークライフバランスの推進【職員数増につながる事項】

ワークライフバランスは職員の生活や健康を守るだけでなく、仕事の生産性向上や職員のスキルアップ、優秀な人材の確保等、様々な面で好循環を生み出します。

個別カウンセリング等の職員の相談体制を確保するなど職員の不調を予防し、長期化・重症化の抑制に努めるほか、職員が安心して休暇取得、介護休暇、育児休業を取得できる職場環境を整えます。

#### 【参考④：ワークライフバランス推進に関する指標】

	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
年次有給休暇の平均取得日数	8.5日	9.5日	10日	10.4日	11日
休職者数の推移	3人	1人	0人	2人	2人
育児休業取得者数の推移	0人	2人	4人	9人	4人
時間外勤務の時間数の推移	14時間	14時間	16時間	13時間	14時間

#### (3) 適切な公務運営と柔軟な働き方の両立に向けた働き方の検討【職員数維持に繋がる事項】

テレワークの活用により職員の働く場所を柔軟化することは、非常時における業務継続の観点に加え、職員のワークライフバランスの実現の観点からも有効であるほか、柔軟な働き方が可能となる環境を整備することにより多様な人材確保に向けた取り組みにもつながるものと考えられます。

また、フレックスタイム制度の導入は日々の仕事量に合わせたメリハリをつけた働き方やライフスタイルに合わせた、勤務時間の選択につながるものと考えられます。

一方で、本町においては性質上実施が明らかに困難である業務があるほか、多様な勤務形態特有のメンタルヘルスケアなど、導入に向けて事前に検討しなければいけない課題も存在します。これらを踏まえ、職員の希望に最大限配慮しつつ、適切な公務運営と柔軟な働き方の両立を目指し、職員が働きやすい職場環境の整備を検討する必要があります。

#### (4) デジタル技術の活用【職員数減につながる事項】

定型的な業務について、業務プロセスの見直しや基幹業務システムの標準化など、根本的な対応策を検討し、そのうえでRPA（定型的なパソコン操作の自動化）やAI（人工知能）等、デジタル技術の

利活用による業務の自動化を行うなど、限られた職員数で効率的に業務を執行できる体制を目指します。

また、町民が場所や時間の制約を受けることなくいつでも、どこでも必要な手続きを行い、サービスを受けることができるよう、行政手続きのオンライン化やリモート会議の活用など、デジタル技術を組み合わせ新たな行政サービスに対応できる人員を生み出していくことが求められています。

#### (5) バランスの取れた年齢と人材、専門性の確保【職員数維持につながる事項】

年齢構成のばらつきは、専門的な知見の継承や計画的な人事配置・人材育成への影響、さらには将来にわたる安定的な行政サービスの確保にも支障が生じる可能性があります。

業務の多様化とともに複雑化が進むなかで、専門的な知識や経験、資格等を有する職員の確保が必要な場合が想定されます。このため従来の職員採用方法だけでなく、社会人枠などを組み合わせながら、年代間の均衡や必要な専門職の確保に努めます。

また、多様化・複雑化する行政分野で高度な専門性を確保するため、任期付職員の任用や民間人材の活用など、多様な手法のなかから最適なものを選択していきます。

#### (6) 段階的な定年引上げを踏まえた定数管理計画の整理【職員数維持につながる事項】

60歳になった職員は、定年までフルタイム勤務、あるいは早期退職による定年前再任用短時間勤務を選択することができ、また、定年引上げ完了までは、定年退職した後も、暫定再任用制度（フルタイムまたは短時間）で65歳まで勤務を継続することができます。

これまで、毎年度の退職者数を前提にそれに見合った新規採用を行い、またその差を調整することによって定数管理を行ってきましたが、段階的定年引上げに伴う制度の導入は、段階的定年引上げ期間中の定数管理に大きな影響を与えることとなります。

令和5年度から2年ごとに1歳ずつ定年引き上げると、令和5・7・9・11・13年度は定年退職者が生じないことから、定年引上げが行われないと仮定した場合と比べると定年引上げ期間全体の定年退職者数は相当程度減少すると見込まれます。

また、定年引上げとともに役職定年制が導入されるため、60歳以降の職員については働き方に関する情報を提供しつつ、その意向に配慮しながら、豊富な知識や経験、モチベーションを維持しその能力を有効に活用できる配置に努める必要があります。

#### (7) 廃止・縮小を含めた事務事業の見直し【職員数減につながる事項】

職員が担うことのできる業務の範囲にも限界があることから、限られた人員で持続的に質の高い行政サービスを提供していくために、幅広い公共サービスの中で何を行政が主体的に担うのかなど、行政需要の検証を行い、廃止・縮小・統合や効率的な業務運営方法等も含む事務事業の見直しを進め、事業の選択と集中を図ったうえで必要となる行政需要に対応する適正な職員数の確保をする必要があります。

(8) 会計年度任用職員の活用と配置【職員数減につながる事項】

会計年度任用職員については、本計画の対象外ではありますが、常勤職員との適正な役割分担のもと、効果的・効率的な行政運営を行うにあたり重要な人的資源となっています。会計年度任用職員は、特殊性のある専門的な知識や経験が必要とされる業務のほか、一時的な業務量の増加への対応として主に任用されており、その数は増加傾向にあります。職員は非定型・困難業務に注力し、定型・簡易業務については会計年度任用職員の配置をすすめます※⑤。

配置にあたっては各課ヒアリングを通じて必要性を把握するとともに、再度の任用及び勤勉手当の支給にあたっては人事評価を活用します。

【参考⑤：会計年度任用職員の配置を検討する主な業務】

主な業務	
社会教育	施設等サービスの提供
民生、衛生	対人援助・金銭等給付・相談
税務	賦課・収納・債権管理
住民関連	証明・閲覧・案内
農林水産	農業・林業の特殊性、専門性を要する業務

(9) 業務量に対応した職員の配置【職員数維持につながる事項】

本計画の推進に当たっては、毎年度、定年引上げ希望者数の動向を注視し、各課とのヒアリングを実施、業務量に見合う必要な職員数等を精査し、翌年度の新規採用者数の決定に反映させることで、適切な進行管理を図ることとします。

職員の配置検討サイクル

普通退職及び勧奨退職者の意向調査（退職見込数） ⇒ 退職等に係る意向調査（暫定任用見込数）  
採用計画の策定（採用見込数） ⇒ 各課による職員定数の要望調査 ⇒ 要望内容のヒアリング ⇒  
内容査定（前年増減） ⇒ 職員配置の決定（＝計画職員数） ⇒ 最初に戻る

また、職員が担うべき業務、年間1,700時間分※を執行するために必要な職員数を1人として超過勤務を不足人数（1,700時間）に換算し不足数の把握を行ったうえで配置の参考とします。

※職員の年間稼働時間（開庁日244日－年次有給休暇20日－夏季休暇4日）×1日当たり勤務時間7.75時間

【参考⑥：算定のイメージ】

	時間外計	時間外／ 1,700時間	不足人数
A課（16人）	5,266時間	3.09	3人
B課（12人）	2,123時間	1.24	1人

(10) 非常時への柔軟な対応

非常時には多くのマンパワーが必要となります。新型コロナウイルス感染症対策に伴うワクチン接種業務や特別定額給付金業務では他部署に在籍する多くの職員が対応にあたりました。

非常事態を想定したマンパワーを常に維持することは難しい状況にありますが、町民の生命と財産を守ることが、基礎自治体として最も重要な使命です。この使命をしっかりと果たすことができるよう非常事態が発生した場合に、柔軟に対応できる組織体制を日頃から備えていくことが求められます。

(11) 計画目標の実現に向けた取り組みのまとめ

計画の実現に向けて取るべき行動を以下のとおりまとめます。

職員数増につながる事項	第8次総合計画の推進に伴う対応（+2） ワークライフバランスの推進※⑦（+5） 段階的な定年引上げ（+2） 非常時への柔軟な対応（+1）	+10人
職員数維持につながる事項	柔軟な働き方の検討（±0） バランスの取れた年齢と人材の確保（±0） 業務量に対応した職員の配置※⑦（±0）	±0人
職員数減につながる事項	デジタル技術の活用（▲2） 事務事業の見直し及び業務改善の推進※⑦（▲1） 会計年度任用職員の適正な活用（▲1）	▲4人
		+6人

【参考⑦：具体的な取り組み内容のまとめ】

取組項目	概要
業務量に対応した職員の配置	業務効果の向上、事業の統廃合や事務事業に見直し等を行い、会計年度任用職員を含めて効率的かつ効果的な職員配置を行います。
業務改善の推進	デジタル技術の活用により業務の自動化を行うなど、限られた職員数で効率的に業務を執行できる体制を目指します。 事務事業改善例について共有を図り、日常的に改善に取り組む環境づくりに努めます
ワークライフバランスの推進	職員の健康維持や心身のリフレッシュ、業務効率の向上を図るため、勤務制度の改正に柔軟に対応し、働きやすい環境づくりに継続的に取り組みます。

【目標達成に向けた定数のまとめ】 令和6年4月1日と比較した各年度4月1日時点の目標増減

		令和6	令和7	令和8	令和9	令和10	総計
増	第8次総合計画の推進に伴う対応	0	0	1	2	2	+6
	段階的な定年引上げ	0	0	0	1	2	
	非常時への柔軟な対応	0	0	0	0	1	
	ワークライフバランスの推進	0	1	3	4	5	
	うち超過勤務の縮減	0	1	2	2	3	
	うち育児休業・介護休暇職員への対応	0	0	1	2	2	
小計		0	1	4	7	10	
減	業務改善に係る取り組み	0	▲1	▲2	▲3	▲4	
	うちデジタル技術の活用	0	0	▲1	▲1	▲2	
	うち業務改善の推進	0	▲1	▲1	▲1	▲1	
	うち会計年度任用職員の配置	0	0	0	▲1	▲1	
小計		0	▲1	▲2	▲3	▲4	
職員定数管理計画		192	192	194	196	198	