

第6次住田町職員定員適正化計画

令和7年4月

住 田 町

1 計画策定の趣旨

本町では、これまで、限られた人材で、山積する行政課題を克服し最大の効果を挙げるため、人材育成による組織力の向上、適材適所による職員配置及び業務量に応じた職員数の割振りに取り組んできました。

今後においても、人口減少、少子高齢化の進展、地方分権の進展、住民ニーズの複雑多様化等、地方自治体が担う行政課題が、これまで以上に増加することが予想されます。

厳しい財政状況下においては、いかに限られた人材と財源を効率的かつ効果的に活用していくかが鍵となることから、職員の定員管理の適正化が重要な役割を担うことになります。

以上のことから、ここに第6次住田町職員定員適正化計画を策定します。

2 これまでの定員管理の取組状況

第1次計画から第2次計画期間（平成10年度から平成21年度）においては、業務の適正化、スクラップ&ビルドを基本とした定員管理に取り組むとともに、事務事業の統合・縮小、組織・機構の見直し、事務の改善合理化、外部委託の推進等を図りながら、職員数の抑制に努めてきました。

第3次計画から第4次計画期間（平成22年度から令和元年度）においては、東日本大震災で被災した自治体や広域行政組合への職員派遣、再任用制度の導入、保育サービスの拡充等に対応するため、目標職員数を増やし、必要な職員の確保に努めました。

第5次計画（令和2年度から令和6年度）においては、当初の目標職員数を106人とし、第4次計画から減員としていましたが、新型コロナウイルス感染症の流行に起因した住民の生活様式の変化、物価高騰対策、社会全体のデジタル化の推進、激甚化・頻発化する災害対策等に対応するための体制整備及び職員の若年化が進む中においても安定した行政サービスを提供できる体制を構築するため、令和5年度に計画を見直し、目標職員数を増やすとともに、必要な職員の確保に努めました。

	計画終了時 目標職員数	計画終了時 職員数	充足率
第1次計画	127人	117人	92.1%
第2次計画	105人	104人	99.0%
第3次計画	104人	108人	103.8%
第4次計画	108人	111人	102.8%
第5次計画	(改定前) 106人 (改定後) 109人	106人	97.2%

3 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間

※ 令和8年4月1日から令和12年4月1日までの目標職員数（定員）を定めるもの。

4 定員適正化目標

第6次計画においては、第5次計画の目的に加え、少子化・働き手不足が社会問題化している中で事業者に対応が求められる「仕事と家庭の両立支援制度（育児及び介護をする職員への支援）」の対応、DX化の推進、非常時においても安定した行政サービスを提供できる体制の構築、住民ニーズの多様化への対応等、職員の働き方改革に加え増加する行政需要にも対応していく必要があります。

また、安定した行政サービスを今後も維持するためには、単に職員数を増やすのではなく、限られた人材と財源で効率的かつ効果的な行政運営が求められます。

以上のことから、本町の目標職員数については、全国の類似団体の職員数を参考としつつ、本町の地理的要因や政策的要因（行政需要等）を考慮し、**令和12年4月1日の目標職員数を101人**とし、職員の適正な配置に努めるものとします。

5 定員適正化の具体的方法

(1) 事務・事業の見直し

行政需要及び規模に応じた事務事業の徹底したスクラップ&ビルドを実施します。

(2) 業務内容に応じた職員配置

優先度の高い業務への職員の傾斜配分を行うとともに、事務の効率性、専門性、コスト等を検証したうえで、適正かつ弾力的な職員配置を行います。

(3) 外部委託、指定管理制度等の推進

「官から民へ」の考えから、住民サービスの向上に配慮しつつ、行政の為すべき役割（法令の規定により直接実施するもの、公権力の行使、政策等の企画・立案・調整、公平公正の確保、個人情報保護等）を再検討し、効率的な業務運営が期待できる事業は外部委託を進めます。

また、指定管理制度の導入が可能な施設等は積極的に取り入れ、民間活力の活用を推進します。

(4) 組織機構等の簡素合理化

社会情勢や行政需要の変化等に鋭敏に対応できる簡素で活力ある組織機構の確立に努めるとともに、事務分掌等を見直し組織機構の縮小に努めます。

(5) 新たな技術の活用

AI（人工知能）やRPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）を活用することによるDX化の推進により、業務の効率化を図ります。

(6) 計画的な職員採用

多様化する行政ニーズに対応するため、専門職の配置を含めた計画的な職員採用を行

うとともに、技術職職員の人材確保に努めます。

また、早期退職者等が生じた場合には、経験者採用等を実施し、職員構成の維持に努めます。

(7) 育児・介護をする職員への対応

早期退職者の増加による職員の若年化及び職員の定年が65歳まで延長されることによる高齢職員の増加により、育児休業取得者の増加及び家族の介護をする職員の増加が見込まれることから、それらによる休業者等を考慮し、安定した行政サービスを提供できる体制の維持に努めます。

(8) 多様な任用・勤務形態による職員の活用

臨時的な事務事業の増加には、会計年度任用職員のほか、再任用、任期付採用等、新たな任用・勤務形態の活用を検討し、対応します。

(9) 公務遂行能力の向上

住田町人材育成基本方針に基づき、計画的かつ効果的な職員研修を実施し、職員の意識改革と能力開発を図り、公務能率の向上に努めます。

また、職員の資質向上とともに人的ネットワークの構築が期待される岩手県等への職員派遣の実施を検討します。

(10) 適正な定員数の維持

本町の人口動態又は行政需要に変化が生じた場合は、適正な定員数を維持するため、計画の見直しを検討します。

6 定員管理の現状等

(1) 部門別職員数の推移

部門	区分	職 員 数 (人)								
		28	29	30	R1	2	3	4	5	6
	第4次計画期間					第5次計画期間				
一般行政	議 会	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	総 務	24	23	25	23	24	24	23	26	25
	税 務	6	6	5	5	6	5	4	4	4
	労 働	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	農 水	15	14	13	14	14	13	13	13	13
	商 工	1	2	3	3	2	2	2	2	2
	土 木	6	7	6	6	6	6	7	6	7
	福 祉	27	28	28	28	29	26	25	25	25
	衛 生	6	7	7	7	7	8	7	7	8
	小計	87	89	89	88	90	86	83	85	86
教 育	13	14	14	13	12	12	12	12	11	
公営企業	水 道	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	下 水 道	1	1	2	2	2	2	1	1	1
	そ の 他	7	6	5	5	5	5	5	4	3
	小 計	9	8	8	8	8	8	7	6	5
総 合 計	109	111	111	109	110	106	102	103	102	

※ 各年度4月1日現在の常勤職員数（町長、副町長、教育長を除く。）を掲載。

※ 職員数は、「地方公共団体定員管理調査」による。

※ その他は、「国民健康保険」「介護保険」「後期高齢者医療」の各事業。

※ 一部事務組合及び広域連合派遣職員を除く。

(2) 年度別・職種別採用計画

職 種 等		異 動	年 度					計
			7	8	9	10	11	
事務・技術職	事務・技術	退職(定年等)	—	—	▲1	▲4	—	▲5
		採用	2	—	1	—	—	3
		一部組合等派遣	—	1	—	▲1	—	—
		小 計	2	1	—	▲5	—	▲2
専門職	保育士	退職(定年等)	—	—	—	—	—	—
		採用	—	—	—	—	—	—
		小 計	—	—	—	—	—	—
労務職	用務員・調理員・運転手	退職(定年等)	—	—	▲1	▲1	▲2	▲4
		採用	—	—	—	—	—	—
		職種替等	—	—	—	—	—	—
		小 計	—	—	▲1	▲1	▲2	▲4
医療職	保健師・栄養士	退職(定年等)	—	—	—	—	—	—
		採用	1	—	—	—	—	—
		小 計	1	—	—	—	—	—
その他(英語指導)		採用	—	—	—	—	—	—
合 計		退職(定年等)	—	—	▲1	▲5	▲2	▲8
		採用	3	—	—	—	—	3
		一部組合等派遣	—	1	—	▲1	—	—
		職種替等	—	—	—	—	—	—
		小 計	3	1	▲1	▲6	▲2	▲5
		職員総数	109	110	109	103	101	

※ 令和7年4月1日時点の職員数は106人。

※ 各年度の「採用」は、翌年度4月1日の職員数。(例 7⇒令和8年4月1日)

※ 各年度の「退職」は、年度内3月31日の職員数。(例 7⇒令和8年3月31日)

※ 町長、副町長、教育長を除く。

※ 割愛採用職員の異動を含む。

※ 気仙広域連合・岩手沿岸南部広域環境組合への派遣職員の異動を含む。