

軽米町定員適正化計画

(第8次)

(計画期間：令和8年度～令和12年度)

令和8年3月

岩手県 軽米町

目 次

はじめに	1
1. これまでの定員適正化への取組み	
(1) 背 景	2
(2) これまでの状況	2
2. 軽米町における職員数の現況	
(1) 類似団体職員数との比較	3
(2) 近隣市町村との比較	3
(3) 職員数の推移	4
3. 定員適正化の基本的な考え方	
(1) 総合発展計画における位置づけ	4
(2) 職員の年齢構成への対応	5
(3) 多様な雇用形態の活用	6
4. 定員適正化計画の策定	
(1) 計画の位置づけ	6
(2) 計画期間	6
(3) 定員適正化の数値目標	6
5. 実現化の方策	
(1) 町全体の取組み	7
(2) 各所属での取組み	8
6. 計画の進行管理と公表	8
おわりに	9

はじめに

急速な少子高齢化と人口減少に歯止めがかからない中、本町を取り巻く環境は極めて大きな転換期を迎えている。激甚化する自然災害への備えや、多様化・複雑化する町民ニーズへの対応に加え、近年の物価高騰に伴う地域経済への影響、さらにはデジタル・トランスフォーメーション（DX）の加速など、行政が解決すべき課題は高度化し、その責任はこれまで以上に重くなっている。

一方、世界情勢は不透明さを増し、国内においても生産年齢人口の急激な減少が深刻な社会問題となっている。こうした中、本町においても、長年進めてきた定員抑制の影響による職員の年齢構成の歪みが顕在化していることに加え、全国的な自治体間での人材獲得競争の激化により、新規採用職員の確保や若年層職員の定着が極めて困難な状況に直面している。

このような厳しい社会経済情勢にあっても、持続可能な町政運営を維持し、健全な財政基盤を堅持しながら、町民満足度の高いサービスを安定的に提供し続けるためには、これまでの延長線上ではない、新たな視点による行財政改革が不可欠である。

本計画は、前計画（第7次）における成果と課題を検証しつつ、定年引き上げ制度の定着に伴う高齢期職員の活躍推進や、働き方改革の深化、そして生成 AI をはじめとする先端技術の積極的な導入による業務プロセスの抜本的な見直しを柱としている。

「軽米町総合発展計画 2021-2030」の後期基本計画と連動し、限られた人的資源を最大限に活用できるよう、多様な雇用形態の柔軟な運用や組織機構の最適化、専門性の継承を重視した人材育成を推進する。組織のレジリエンス（復元力）を高め、将来にわたって町民の安心・安全を守り抜く実効性のある体制を構築することを目指し、ここに「第8次軽米町定員適正化計画」を策定するものである。

1.これまでの定員適正化計画

(1) 背景

当町では、これまで軽米町行政改革大綱を策定し、適時見直しを行い、簡素で効率的な行政システムの確立を図るため、事務事業の見直しや組織・機構の見直しなどに取り組んできた。

また、効率的で経済的な執行体制を築くため、昭和63年度に第1次軽米町定員適正化計画（以下「第〇次計画」という。）を策定し、平成17年度に総務省から示された地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針（「集中改革プラン」目標年度：平成22年度）に基づく見直しを行いながら、可能な限り目標の数値化や具体的かつ町民に分かりやすい指標を取り入れてきたところである。

(2) これまでの状況

令和3年度から令和7年度までの第7次計画の取組状況は、表1のようになっている。

自己都合等による中途退職者が多く、計画を大きく下回る職員数となっている。

表-1 第7次定員適正化計画実績

(単位:人)

区 分	計 画 前年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	計画終 了時点 職員数
		1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	
計 画	127	126	124	123	123	127	127
実 績	合 計	123	114	108	108	110	110
	採 用 者	12	11	7	8	11	
	退 職 者	16	20	13	8	9	

注1:各年度4月1日現在

2:派遣職員を含まず、再任用職員(フルタイム)を含む

2. 軽米町における職員数の現況

(1) 類似団体職員数との比較

類似団体別職員数は、人口と産業構造を基準に類似した団体における各部門別の職員数の平均を示したものであるが、令和6年4月1日現在の当町の類似団体（類型 町村Ⅱ－0）は全国に77団体あり、当町における人口1万人当たりの職員数（普通会計）は123人で、平均の171人と比較し48人少ない状況となっている。

部門別では、民生部門が全国平均と比べ10人超過となっているが、他部門は総じて全国平均より少なく、総務・企画部門（△15人）、農林水産部門（△10人）、教育部門（△14人）が大きく減員となっている。

(2) 近隣市町村との比較

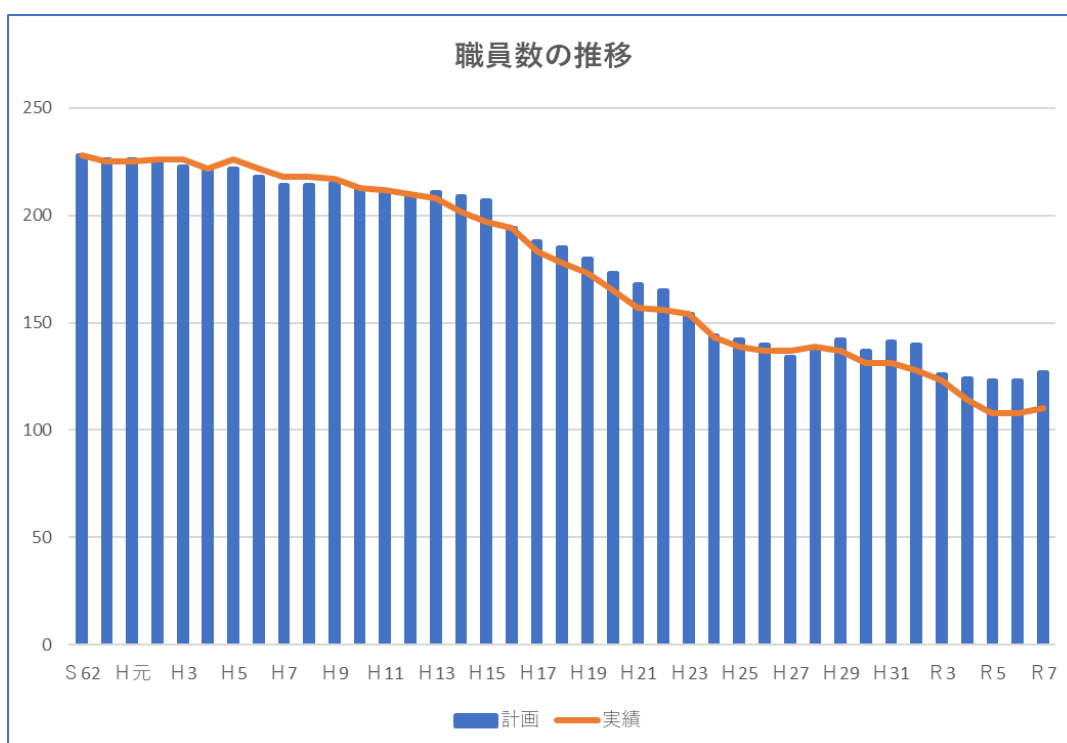
近隣市町村の職員数を比較してみると、令和6年4月1日における人口1万人当たりの普通会計職員数は、それぞれの市町村の置かれている条件等が異なることから単純に比較できないが、二戸管内市町村の中では当町が2番目に多くなっているものの、県内類似町村でもある葛巻町よりは少ない状況にある。（表-2）

表-2 近隣市町村職員数との比較

自治体名	区分	住基人口	普通会計職員数	人口1万人当たり 職員数(普通会計)	比較 (軽米=1)	
		(R6.1.1)	(R6.4.1)			
二戸	軽米町	町村Ⅱ－0	8,134人	100人	122.94人	1.00
	二戸市	市Ⅰ－1	24,655人	263人	106.67人	0.87
	一戸町	町村Ⅲ－0	10,960人	125人	114.05人	0.93
	九戸村	町村Ⅱ－0	5,238人	71人	135.55人	1.10
久慈	久慈市	市Ⅰ－1	32,000人	307人	95.94人	0.78
	洋野町	町村Ⅳ－1	15,051人	199人	123.31人	1.00
	野田村	町村Ⅰ－1	3,975人	62人	155.97人	1.27
	普代村	町村Ⅰ－0	2,362人	59人	249.79人	2.03
類似	葛巻町	町村Ⅱ－0	5,433人	91人	167.49人	1.36
青森県	八戸市	中核市	218,182人	1,211人	55.50人	0.45
	田子町	町村Ⅰ－0	4,817人	83人	172.31人	1.40
	三戸町	町村Ⅱ－0	9,022人	104人	115.27人	0.94
	南部町	町村Ⅳ－0	16,543人	164人	98.53人	0.80

(3) 職員数の推移

当町は、平成 27 年度までの第 5 次計画まで、事務事業並びに組織機構の見直し、事業の民間委託、退職者不補充及び新規採用の抑制などにより、職員数の削減に積極的に取り組んできたが、住民ニーズの多様化や新たな行政課題への対応等により事務事業が増加したことに加え、歪な職員の年齢構成となったことから、第 6 次計画から効率的な執行体制を築き上げるため、年齢構成を考慮した採用計画を定め、取り組んできたところである。



3. 定員適正化の基本的な考え方

(1) 総合発展計画における位置づけ

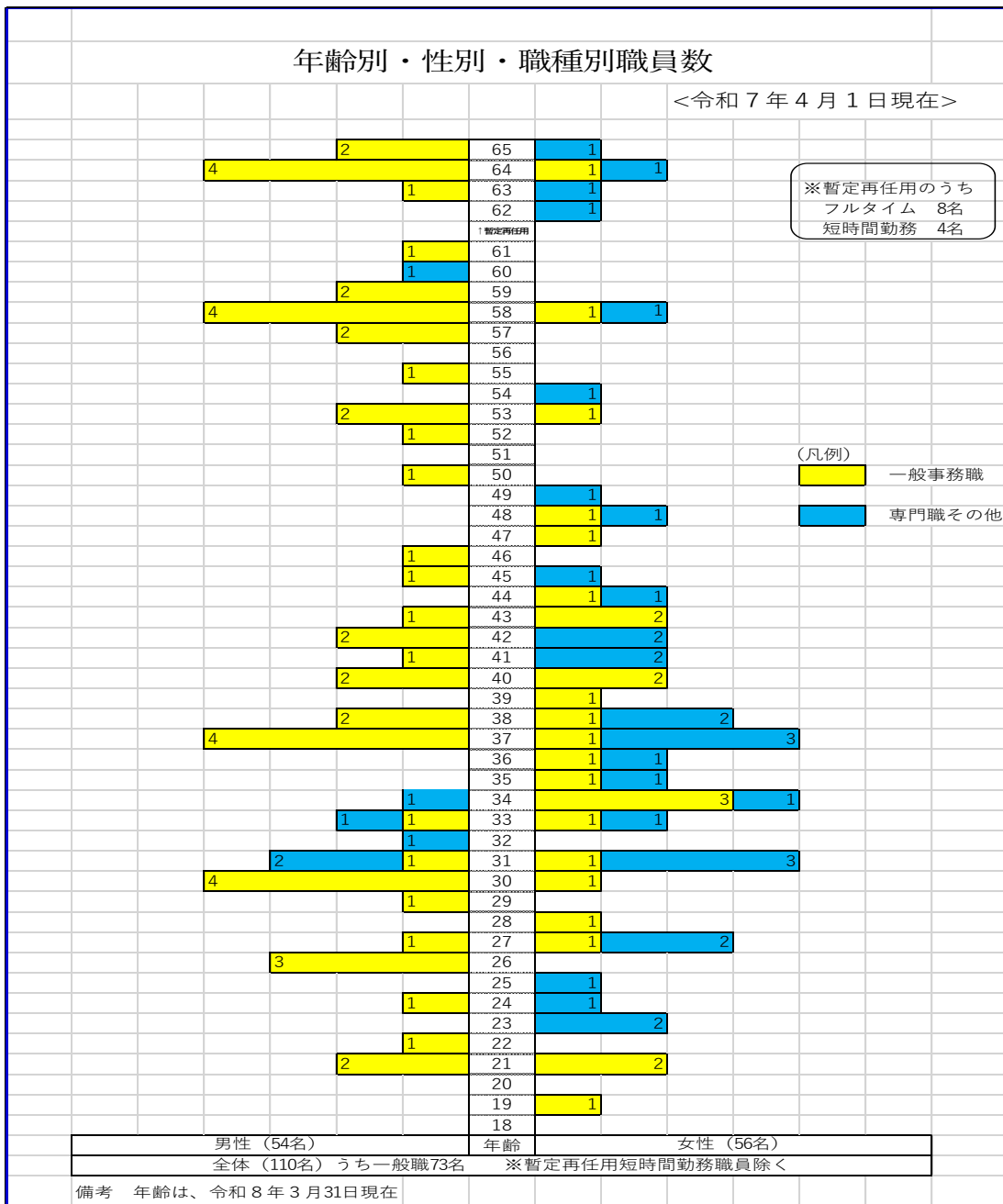
令和 3 年度に策定された「総合発展計画」においては、多様な町民ニーズに適切に対応するためには、町民の求める情報をしっかりと把握、整理するとともに、行政情報化の推進や行政手続きの簡素化、財源の確保などをより一層進めていく必要があり、ICT 環境の変化や SDGs をはじめとする世界の潮流を的確にとらえ、対応していくことが求められるとしている。

このことを受け、本計画では社会経済情勢の変化に適切に対応できる体制を築くため、継続的に組織の検証・見直しを図るとともに、計画的な職員採用や職員研修の充実などを含めた人事管理の強化に取り組むこととしている。

(2) 職員の年齢構成への対応

当町では、これまでの行財政改革の中で、国の平成17年3月29日付「地方公共団体における行政改革のための新たな指針(集中改革プラン)」等に基づいた職員数の削減を進めてきたが、年齢構成の歪解消に向けた取組みが必要となり、第6次計画において受験資格年齢の拡大等の対策を講じたところである。

しかしながら、採用試験応募者の減少や合格者の辞退、早期退職者などにより、十分な効果が上げられていないことから、今後においても職員採用方法の検討を行い、バランスの取れた職員体制の確立を図っていくことが必要である。



(3) 多様な雇用形態の活用

高齢化社会の到来に伴い、まだ働く意欲がある者に対する活躍する場の提供は、社会経済活動の活力を維持する上で重要である。

また、単なる労働力の確保ということだけではなく、長年培った技術やノウハウなどを活かせる、即戦力の人材を確保できるという大きなメリットがある。

したがって、生成AIやRPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）等の新技術の導入を含む事務事業及び組織機構の見直しと併せ、民間に委託できるものは積極的に民間委託を進めるとともに、会計年度任用職員、再任用職員の登用のほか、定年延長なども視野に入れた多様な雇用形態を活用していくことが効果的である。

4. 定員適正化計画（第8次）の策定

(1) 計画の位置づけ

当町は、平成8年に軽米町行政改革大綱を策定して以来、これまで6期にわたる行政改革大綱に基づき職員数の適正化や事務事業の見直しなどに取り組み、簡素で効率的な行政組織の構築と健全な財政運営の維持に努めてきたところである。

しかしながら、少子高齢化の進展や人口減少、住民ニーズの多様化への対応など町を取り巻く社会経済情勢の変化にも、迅速かつ柔軟な対応が一層強く求められており、持続的な行政運営を図るため簡素で効率的な組織を確立するため、第7次軽米町行政改革大綱に基づく定員適正化計画（第8次）を策定する。

(2) 計画期間

計画期間については、第7次軽米町行政改革大綱及び令和3年度に10年計画で策定された総合発展計画との整合性を図るため、令和8年度から令和12年度までの5カ年とする。

(3) 定員適正化の数値目標

数値目標については、次の方針によるものとする。

ア 第7次計画では、職員の削減は行わず計面前職員数の維持を目標としていたことから、本計画においても職員削減は行わないものとする。

イ 職員採用は定年延長による役職定年者数及び暫定再任用職員数を見

据え、採用枠の設定などにより年齢構成の均衡が図られるよう配慮するものとする。

◇ 定員適正化年度計画(定員管理調査に基づく職員数) (単位:人)

年 度	令 和 7 年 度	定 員 適 正 化 計 画 年 度						目 標 年 度 (12 年 度)
		8 年 度	9 年 度	10 年 度	11 年 度	12 年 度	累 計	
増減数		△1	0	3	4	4	10	—
職員数	110	109	109	112	116	120	—	120

注1:各年度4月1日現在

2:派遣職員を含まず、暫定再任用職員(フルタイム)を含む。

◇ 年度計画の内訳 (単位:人)

年 度		令 和 7 年 度	定 員 適 正 化 計 画 年 度					
			8 年 度	9 年 度	10 年 度	11 年 度	12 年 度	累 計
退 職 見込者数	行政職 等	—	0	1	0	1	0	2
採 用 予定者数	行政職 等	—	3	4	4	4	4	19
職 員 数	行政職 等	102	105	108	112	115	119	—
	暫定再任 用職員	8 (4)	4 (3)	1 (1)	0 (1)	1 (0)	1 (0)	—
	計	110	109	109	112	116	120	—

注1:各年度4月1日現在

2:()書きは、暫定再任用職員(短時間勤務)数で、計の外数である。

5.実現化の方策

(1) 町全体の取組み

定員管理については、各課等の業務内容、業務量等を総合的に判断し適正な配分に留意しながら、「最小の経費で最大の効果をあげる」ことを原則とし、長期展望にたった定員適正化計画の達成と、進行管理に努めることとする。

なお、定員適正化計画の実施に当たり、社会情勢の変化や行政改革大綱並

びに地方分権の推進に伴い、適宜見直しを行うものとする。

基本方針としては、

- 変化する行政課題に対応できるよう柔軟に対応できる仕組みを構築していくため、組織・機構の見直しを推進する。
- 新たな行政需要が生じた場合でも、原則として事務事業、組織機構の見直しにより対応する。
- 事業評価による事務事業の見直しを随時行う。
- 優秀な人材を確保するため、適正な給与体系の確立に努める。
- 民間委託やデジタル化を積極的に進め、事務事業の効率化に努める。

(2) 各所属での取り組み

各所属においては、限られた人材を有効に活用するため、職員の適切な人事評価を行うとともに、課内の適正な配置により効率的な組織運営を図るため、次のような取組みを進める。

ア 人事管理の取組み

職員の持てる能力を十分に発揮させるため、定期的な面談等を行いながら適切な人事評価を行うとともに、職員の心身の健康保持を十分考慮した事務分掌を行う。

イ 人材育成の取組み

多様化・高度化する行政ニーズに迅速かつ的確に対応できる人材を育成するため、OJT や各種研修に積極的な参加を促し、職員の資質向上と意識改革に努める。

また、職員一人一人が町民の奉仕者としての自覚を持ち、適切な対応を行うことができるよう年代を問わず接遇向上に取り組む。

6.計画の進行管理と公表

本計画における年度別の職員数については、自己都合や定年退職などの減員要因や、新規施策など増員要因などにより変動することがあることから、目標数値の達成のため、各年度当初に進行管理と採用者数の見直しなどを行い、計画的な職員採用を行う。

また、人事行政の実績等については、給与・定員管理の状況及び女性活躍推進法第 15 条第 6 項に基づく取組の実施状況などを、毎年度ホームページで公表する。

おわりに

これまでの定員管理の歩みは、簡素で効率的な行財政運営を確立するため、一貫して人員の適正化と組織の合理化に邁進してきた。しかし、現在、本町が直面している状況は、単なる人員の削減で対応できる段階を越え、深刻な労働力不足と行政需要の高度化・複雑化という、構造的な転換期にある。

第7次計画期間中においても、全国的な人材獲得競争の激化や若年層の意識変化により、計画的な採用と定着に多大な困難を極めた事実は重く受け止めなければならない。

最小の経費で最大の効果をあげるという地方自治の原則を堅持しつつ、生成 AI をはじめとする先端技術の活用も視野に入れ、事務作業の自動化・効率化を加速させなければならない。

また、職員一人一人が、町政を支える「最大の財産」であることを再認識し、多様な働き方を尊重し、心身ともに健康で意欲を持って挑戦し続けられる職場環境を構築することが、組織の持続可能性を担保する鍵となる。

本計画の達成は、当局による進行管理のみならず、職員全員が変化を恐れず、自らの役割を再定義していく主体的な取組みによって成し遂げられるものである。町民の負託に真に応え、将来にわたって信頼され続ける行政組織であり続けるため、全庁一丸となって本計画を推進していく。