

津幡町定員管理計画

令和8年4月

津幡町

目 次

I	定員管理計画策定の趣旨	2
II	現状分析と課題	2
1	職員数及び人件費の推移	2
2	職員の年齢構成（男女比）	4
3	育児休業等取得者の状況	5
4	定年引上げによる今後の定年退職予定者数	5
5	年度ごとの60歳到達予定者数	6
6	社会的背景及び職場環境の変化	6
	（1）多様化・複雑化する行政需要	6
	（2）ワークライフバランスの推進	6
	（3）DXの推進等による業務効率化	7
III	職員数の分析	7
1	類似団体と職員数の比較	7
2	定員回帰指数と職員数の比較	7
3	定員モデルと職員数の比較	7
IV	本計画の基本方針	10
1	定員管理の基本方針	10
2	計画期間	10
3	定員期間の対象	10
4	定員管理計画期間に必要とされる職員数の検討	10
	（1）弾力的、効率的な組織体制	10
	（2）職員のワークライフバランス及び健康管理の推進	10
	（3）職員の能力形成及び意欲の向上	11
	（4）60歳以上の高齢期職員の経験等の活用推進	11
	（5）計画的な職員採用	11
5	定員管理計画における目標職員数の検討	11
	（1）職員の育児支援等	11
	（2）今後見込まれる行政需要等	12
	（3）DX推進、事業の見直し等による業務効率化	12
6	定員管理計画の数値目標について	12

I 定員管理計画策定の趣旨

全国的な人口減少・少子高齢化が進む中、誰もが生きがいを持ち活躍できる一億総活躍社会の実現や、自然災害からの復興、国土強靱化、観光・農林水産業をはじめとした地方創生など国の重要課題への取組が進められる中、地方自治体は、より厳しい財政状況を見通しつつ、簡素で効率的な行財政システムを構築し、質の高い公共サービスを効率的・効果的に提供することが必要とされています。

本町においても、高齢化や人口減少の影響に伴う税収入の減少が懸念される一方で、社会保障関連経費等の増加により財政状況が一層厳しさを増しており、限られた人材と財源の効率的・効果的な活用により、多種多様な行政課題に対応していかなければなりません。

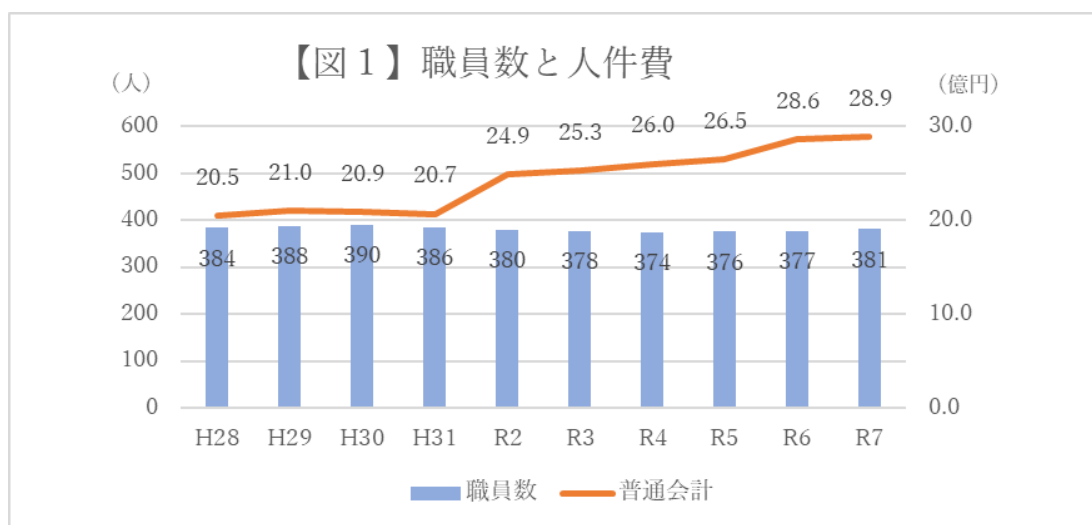
本町でも平成8年に策定した津幡町行政改革大綱をはじめとして、これまでも健全財政確立のため鋭意に取り組んでまいりました。職員定数の適正管理については、町民に適切な行政サービスを提供するための重要な柱であり、行政サービス提供の担い手として民間の力を活用する指定管理者制度の導入等に取り組むとともに、組織の統廃合、職員配置・事業や業務の見直し等により、職員の採用数を抑え職員定員と人件費の双方の削減に努めてきました。

職員が果たすべき役割を検証し、定年延長等の制度運用、働き方改革等を踏まえた職員体制に配慮しつつ、現状を打破して未来を拓くための政策・事業を展開し、持続可能なまちづくりの実現に向けて、質の高い行政サービスの提供を図るため、本計画を策定し、将来を見通した適正な職員管理に努めていくものです。

II 現状分析と課題

1 職員数及び人件費の推移

過去10年間における職員数及び人件費の推移は図1及び表1のとおりです。



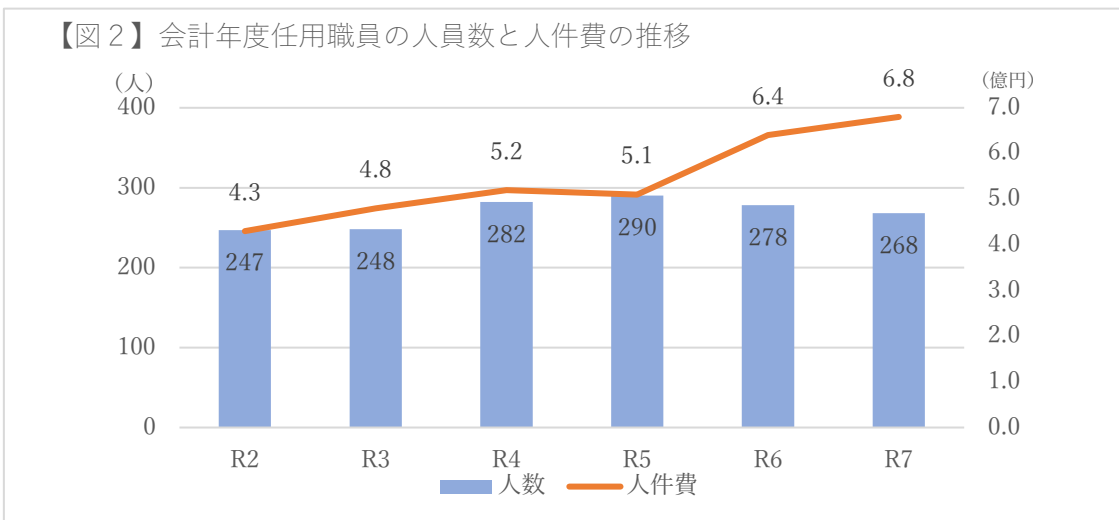
	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7
一般行政職	185	189	192	194	194	194	196	198	197	203
福祉職	62	64	60	55	51	49	46	45	44	43
消防職	45	45	45	45	45	44	46	44	44	43
技能労務職	26	24	23	23	23	22	20	19	19	20
医療職	66	66	70	69	67	69	66	70	73	72
職員数	384	388	390	386	380	378	374	376	377	381

(参考) 会計年度任用職員数と人件費について

令和2年度から会計年度任用職員制度が始まり、任用及び服務規律等が整備されるとともに処遇改善が図られました。勤務時間でフルタイムとパートタイムに分けられ、常勤時間が同じであればフルタイム、短ければパートタイムになります。

本町の会計年度任用職員は、主に保育園、小中学校、地区コミュニティプラザ、公民館などに配属されているほか、業務量の増加に対応するため、必要な部署で任用しています。会計年度任用職員の人員数及び人件費の推移は図2及び表2のとおりです。

なお、令和6年度から期末手当、令和7年度に勤勉手当を支給していることから、人件費は大きく増加しています。任期は一会計年度ごとですが必要に応じ更新も可能であり、安易な増員は人件費の増大につながるおそれがあります。



	R2	R3	R4	R5	R6	R7
パートタイム (人)	247	248	282	290	278	268
人件費 (億円)	4.3	4.8	5.2	5.1	6.4	6.8

※令和7年度は決算見込額。

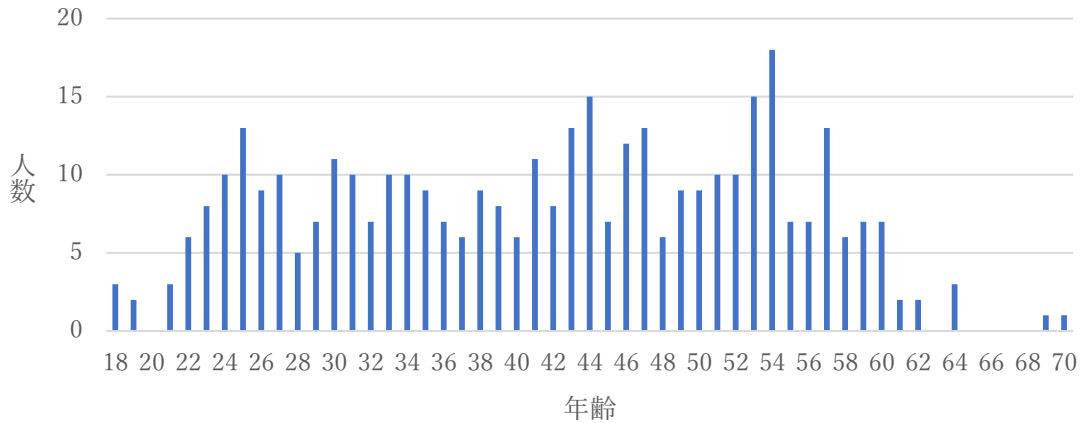
2 職員の年齢構成(男女比) (令和7年4月1日現在)

職員の年齢構成及び男女別年齢構成は図3及び図4のとおりです。

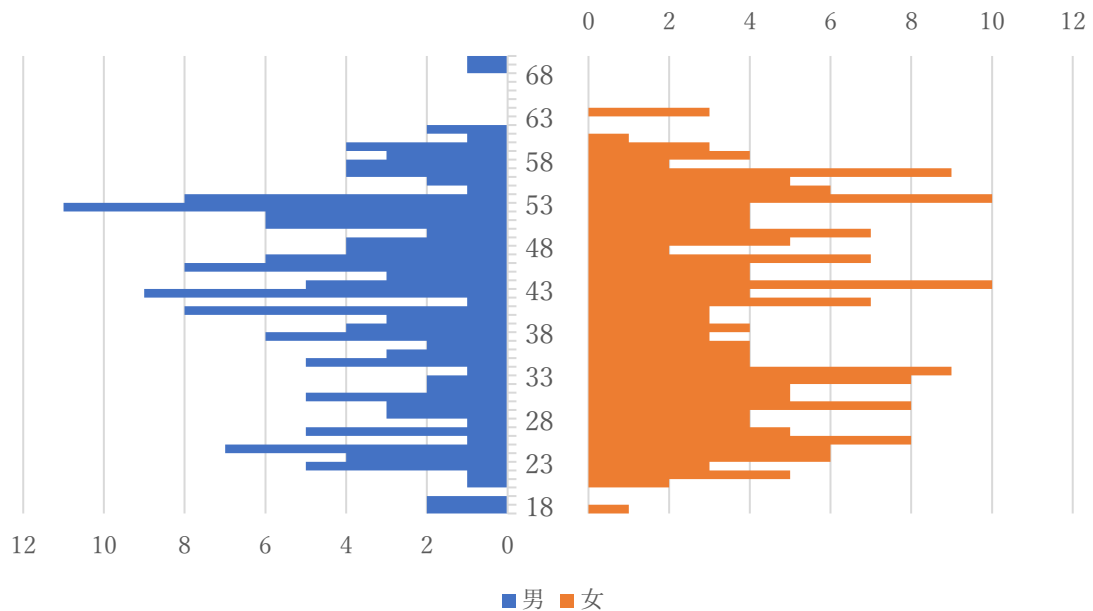
41歳以上の職員は全体で約6割であり、そのうち男性職員が約5割、女性職員が約5割となっています。

一方、40歳以下の職員は、男性職員が約4割、女性職員が約6割と男女比は年代で異なっています。

【図3】職員別年齢構成



【図4】男女別年齢構成



3 育児休業等取得者の状況

年度ごとの育児休業等取得数は表3のとおりです。女性職員1人当たりの平均取得期間は約1年2か月です。男性の育児休業取得を促していることもあり、男性の育児休業取得者が増加していることから、今後も育児休業取得者は増加することが見込まれます。

また、病気休職者は年度にばらつきがありますが、令和6年能登半島地震等による災害対応や育児休業取得による人員の減少、業務量の増加等さまざまな要因により、若い世代の離職が少しずつ増えてきています。

今後、男女とも育児休業を取得する月数の増加も見込まれることから、育児と仕事の両立を支援することが必要であると考えられます。加えて、育児休業を取得しやすい職場環境の体制づくりも重要になってきます。

【表3】男女別育児休業取得者及び病休者 (単位：人)

		R3	R4	R5	R6	R7
育児休業 取得者	女性	9	5	4	6	9
	男性	0	1	1	8	7
合計		9	6	5	14	16
病気休職者		5	3	2	4	5

・病気休職者は90日以上を計上

【表4】上記対象者の延べ取得月数 R8.2.13現在 (単位：月)

		R3	R4	R5	R6	R7
育児休業 延べ取得月数	女性	106	68	48	104	100
	男性	0	1	0	6	10
合計		106	69	48	110	110
病気休職延べ取得月数		38	10	14	15	9

4 定年引上げによる今後の定年退職予定者数

令和5年4月から定年年齢が段階的に65歳まで引上げられ、令和14年度までは定年退職が2年に一度となります。

年度ごとの定年退職者予定者は表5のとおりです。

【表5】定年引上げに合わせた定年退職予定者数 (単位：人)

	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
定年年齢	62歳	62歳	63歳	63歳	64歳	64歳	65歳	65歳
一般行政職	—	3	—	2	—	3	—	6
福祉職	—	0	—	2	—	0	—	1
消防職	—	0	—	2	—	0	—	0
技能労務職	—	1	—	1	—	1	—	3
医療職	—	2	—	1	—	2	—	2
計	—	6	—	8	—	6	—	12

5 年度ごとの60歳到達予定者数

平成26年度末退職者から再任用制度が始まりましたが、令和5年度から段階的な定年引上げが始まったことにより、60歳以降の働き方に変化が生じました。

具体的には、非管理者ポストで常勤職員として引き続き勤務するか、いったん退職し短時間勤務職員として勤務（定年前再任用）する、あるいは退職のいずれかを選ぶことになります。

なお、60歳を迎える前の年度に、対象となる職員に情報提供を行うこととされており、その後、対象者の意向をできるだけ的確に把握し翌年度の新規採用職員数を見通す必要があります。

年度ごとの60歳到達予定者数は表6のとおりです。

	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
一般行政職	2	3	6	3	1	11	6	6
福祉職	2	0	1	1	3	1	0	2
消防職	2	0	0	0	1	1	1	0
技能労務職	1	1	3	1	0	0	0	1
医療職	1	2	2	1	2	5	4	1
計	8	6	12	6	7	18	11	10

6 社会的背景及び職場環境の変化

(1) 多様化・複雑化する行政需要

社会の成熟化に伴い、人それぞれの価値観は「物質的な豊かさ」に加えて、「精神的な豊かさ」や「生活の質の向上」を重視する傾向が強まっています。

このような価値観の多様化は、個性の重視につながり、ライフスタイル全般に及んでいるほか、行政需要の多様化・複雑化にもつながっており、住民や地域のニーズに適切に対応した公共サービスを提供することが求められます。

また、近年、異常気象による台風・集中豪雨や大規模な地震等の自然災害が多発していることなどから、防災に対する関心とニーズが高まっています。「地域の安全・安心は地域で守る」という考え方から、自助・共助・公助のバランスを取りながら安全・安心な生活を確保することが求められます。

(2) ワークライフバランスの推進

仕事は生活を支えるために必要なものであり、やりがいを感じさせてくれるものでもあります。

一方で、家族や趣味などプライベートの時間も、充実した人生を送る上で欠かすことができないものです。近年において、育児休業、テレワーク、育児短時間勤務など、仕事と生活のバランスのとれた多様な働き方のできる職場環境が求められます。

(3) DXの推進等による業務効率化

若年層の人口減少や民間企業の早期採用の影響から職員採用試験の受験者が減少傾向に加え、若手職員の離職も年々増加しており、今後、職員のなり手不足が懸念されます。

職員の確保が困難になることが想定される中、DXの推進による業務効率化や定年引上げによる60歳以上の高齢期職員の能力活用など、様々な方法での行政運営が求められます。

Ⅲ 職員数の分析

職員数の適正化については、人口、面積、産業構造、行政サービスの内容や公共施設数、都市基盤整備状況等を踏まえ設定する必要がありますが、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）が類似する地方自治体（類似団体）との比較はひとつの目安となります。

適正な定員管理を進める上で、国が示す客観的な指標である「類似団体職員数」、「定員回帰指標」、「定員モデル」を用いて現状を把握し、職員の標準的人数の参考とします。

1 類似団体と職員数の比較

全市区町村を対象として、人口と産業構造を基準に類型区分し、各類型に属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、人口1万人あたりの職員数の平均値を算出することで、類似団体との職員数を比較する参考指標です。比較の方法は2種類あり、「単純値」は大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握するのに適しており、「修正値」は、中部門以下の担当職員数を比較するのに適しているものです。

令和7年4月1日現在で、類似団体を比較すると、本町は全国97団体中、普通会計の職員数は、人口1万人当たり70.63人で、多い順からみると37番目、一般行政部門においては、人口1万人あたりの職員数は49.31人で、少ない順からみると37番目となっています。表7からは、普通会計においては、全国平均よりも職員数が多く負荷は少ないが、一般行政部門においては、全国平均よりも職員数が少なく負荷が大きいと言えます。

2 定員回帰指標と職員数の比較

人口と面積の2つの要素だけを説明変数として、それ以外の特殊事情を考慮せず、多重回帰分析の手法によって各地方公共団体の試算職員数を算出する方法です。自治体の規模から単純に職員の目安を示すものとして使われます。表8（2）定員回帰指標からは、定員回帰の試算値と比較すると本町職員数が普通会計、一般行政部門ともに少ないことが分かります。

3 定員モデルと職員数の比較

一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門ごとの職員数とその職員数と相関関係が強い説明変数（各種統計データ）を用いて、多重回帰分析の手法によって、それぞれの団体における平均的な試算した職員数を部門別に算出できる参考指標です。表8（3）定員モ

デルからは、部門別にみると、総務企画部門、税務部門、民生部門の職員数が、定員モデルの試算値よりも本町職員数が少ないことが分かります。

以上3つの参考指標と本町職員数との比較は、次の表のとおりです。

【表7】全国の類似団体との比較							
分類V-2（人口2万人以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次60%以上の団体）							
○普通会計（人口の近い自治体を抜粋）							
順位 （職員の 少ない 順）	市町村名	面積（km ² ）	住基人口（人）	普通会計 職員数（人）	人口1万当たり 職員数（人）		
1	福岡県志免町	8.69	46,379	194	41.83	↑職員負担増	全国平均 64.47
7	福岡県宇美町	30.21	36,878	180	48.81		
23	栃木県壬生町	61.6	38,140	214	56.11		
38	宮城県利府町	44.89	35,863	225	62.74		
40	奈良県広陵町	16.3	35,020	220	62.82		
57	埼玉県三芳町	15.33	37,377	256	68.49	↓人件費増	全国平均 54.10
62	石川県津幡町	110.59	37,521	265	70.63		
73	石川県内灘町	20.33	25,662	199	77.55		
96	高知県いの町	470.97	20,829	272	130.59		
97	長野県軽井沢町	156.03	21,752	285	131.02		
○一般行政部門（人口の近い自治体を抜粋）							
順位 （職員の 少ない 順）	市町村名	面積（km ² ）	住基人口（人）	一般行政部門 職員数（人）	人口1万当たり 職員数（人）		
1	徳島県藍住町	16.27	36,320	119	33.69	↑職員負担増	全国平均 54.10
12	福岡県宇美町	30.21	36,878	152	41.22		
26	栃木県壬生町	61.6	38,140	183	47.98		
29	静岡県函南町	65.16	36,105	174	48.19		
37	石川県津幡町	110.59	37,521	265	49.31		
48	宮城県三股町	110.02	25,684	139	54.12	↓人件費増	全国平均 54.10
53	石川県内灘町	20.33	25,662	199	54.95		
80	徳島県石井町	28.85	24,567	156	63.5		
96	高知県いの町	470.97	20,829	224	107.54		
97	長野県軽井沢町	156.03	21,752	248	114.01		

【資料】総務省HP：類似団体別職員数の状況より抜粋（令和7年4月1日現在）

【表8 参考指数比較表】令和7年4月1日現在			(1)類似団体										(2)定員回帰指標		(3)定員モデル	
大部門	中部門	小部門	R5.4.1	R6.4.1	増減	R7.4.1	増減	単純地×		修正値×		試算値	差	試算値	差	
			現在職員数	現在職員数		現在職員数		増減	住基人口10,000	超過数	住基人口10,000					超過数
			A	B	B-A	C	C-B	D	B-D	D	B-D	E	B-E	F	B-F	
議会	議会		3	3		3		1	2	1	2					
総務企画	総務一般	総務一般	26	26		25	▲1	7	19	7	19					
		会計出納	4	4		4		1	3	1	3					
		管財	6	6		6		1	5	1	5					
		職員研修所														
		行政委員会	3	3		3		1	2	1	2					
	企画開発				3		3		2	1	2			64	▲9	
	住民関連	住民関連一般	1	1		1		1	0	1	0					
		防災	1	1		2	1	1	0	1	0					
		広報広聴	1	1		1		1	0	1	0					
		戸籍等窓口	7	7		6	▲1	2	5	2	5					
県(市)民センター等施設																
その他																
税務	税務	11	12	1	13	1	5	7	5	7			17	▲5		
民生	民生	民生一般	19	20	1	22	2	7	13	7	13					
		福祉事務所														
		児童相談所等														
		保育所	44	42	▲2	43	1	9	33	9	33			81	▲17	
		老人福祉施設														
		その他の社会福祉施設	2	2		2	2									
		各種年金保険関係														
旧地域改善対策																
衛生	衛生	衛生一般	15	14	▲1	14	3	3	11	3	11					
		市町村保健センター等施設														
		保健所														
		と畜検査														
		試験研究養成機関														
		医療施設														
		火葬場墓地														
	公害													16	1	
	清掃	清掃一般														
		ごみ収集														
ごみ処理																
し尿収集																
し尿処理																
環境保全				3	1											
労働	労働	労働一般														
		職業能力開発校														
		勤労センター等施設														
農林水産	農業	農業一般	6	8	2	7	▲1	2	6	2	6					
		試験研究養成機関														
	林業	林業一般	2	2		2		1	1	1	1			14	2	
		試験研究養成機関														
		水産業一般														
水産業	漁港															
	試験研究養成機関															
商工	商工	商工一般	3	3		3		1	2	1	2					
		中小企業指導														
	試験研究養成機関															
観光				3		6	3	1	2	1	2					
土木	土木	土木一般	12	10	▲2	10										
		用地買収														
		港湾・空港・海岸														
	建築	1	2	1	1	▲1	1	1	1	1						
	都市計画	都市計画一般	1	2	1	4	2	2	0	2	0			16		
	都市公園	2	2		1	▲1	1	1	1	1						
ダム																
下水																
一般行政 計			179	180	1	185	11	50	116	50	116	215	▲35	208	▲28	
教育	教育一般	教育一般	12	13	1	13		3	10	3	10					
		教育研究所等														
	社会教育	社会教育一般	5	5		5		2	3	2	3					
		文化財保護	1	1		1		1	0	1	0					
		公民館														
	保健体育	その他の社会教育施設	8	7	▲1	7		1	6	1	6					
		保健体育一般						1	▲1	1	▲1					
		給食センター	2	2		2		1	1	1	1					
		保健体育施設														
	義務教育	小学校	7	6	▲1	7	1	1	5	1	5					
		中学校	2	3	1	2	▲1	1	2	1	2					
	その他の学校教育	特別支援学校(小・中学部)														
		高等学校														
大学・短期大学																
特別支援学校(高等部)																
幼稚園			1	1		▲1	5	▲4	5	▲4						
その他																
消防	消防	45	45		43	▲2	17	28	17	28						
普通会計 計			261	263	2	265	8	83	166	83	166	301	▲38	—	—	

IV 本計画の基本方針

1 定員管理の基本方針

定員管理の課題を踏まえ、本町の適切な定員管理を行うに当たり、本計画における基本的な考え方は次のとおりです。

第6次津幡町総合計画を積極的に推進していくことを踏まえ、職員数と重要施策の推進、行政サービス水準の安定等と均衡を保っていくことを念頭に、他の計画との整合性を図る必要があります。そのうえで、政策立案や、各業務の根幹を成す部分については、正規職員が十分能力を発揮できる体制に配慮しなければなりません。よって、一時的な職員数の増減にとらわれず、機動的かつ弾力的な職員配置にも留意した中長期的な視点に立った計画とします。

また、町民ニーズの多様化、経験したことのないような災害等有事への対応等を踏まえ、豊かな想像力と新たな課題に積極的に取り組む実行力を持ち、町民に愛される職員の育成に努めていきます。

あわせて、事業及び業務の見直しを適宜行い、真に必要な行政サービスの選択と提供を行うとともに組織全体で行政需要に応える体制整備を念頭に定員管理を行い、効果的かつ効率的な行政運営を行うものとします。

なお、本計画の期間中においても、法令改正などによる権限移譲、大規模な民間活力導入、深刻な行政課題の発生等、計画に大きな影響を及ぼす状況が発生した場合は、必要に応じて、適宜、本計画を見直すこととします。

2 計画期間

本計画の期間については、令和8年度から令和12年度までの5か年とします。

3 定員管理の対象

本計画において管理する定員とは、総務省（自治行政局公務員部給与能率推進室）が毎年行っている「地方公共団体定員管理調査」の定義に準じ、一般職に属する職員（臨時的職員は含めない）を対象とする。

○対象とする正規職員

- ・ 一般行政職、保育士、消防職、技能労務職の者
- ・ 町費で給与を負担し、他団体等へ出向（派遣）している者
- ・ 再任用職員のうちフルタイム勤務の者

4 定員管理計画期間(令和8年度から令和12年度まで)に必要なとされる職員数の検討

(1) 弾力的、効率的な組織体制

組織機構改革のみならず、普段から各課へのヒアリング、企画・総務部門との連携を図り、業務量の把握・検証に努め、適切な職員配置を行います。また、ICT技術を活用したDX推進、指定管理制度や民間委託等を積極的に活用するほか、スクラップ&ビルド等により業務のスリム化を図るなど、業務の効率化を進めます。

(2) 職員のワークライフバランス及び健康管理の推進

育児休業等を本人の希望に合わせて取得できるなど、職員がワークライフバランスを実現できる職場づくりを進めるとともに、住民サービスが低下することのないよう、必要な職員の充足を図ります。

また、健康診断、ストレスチェックの結果等を活用しながら職員の心身の健康管理を推進します。

(3) 職員の能力形成及び意欲の向上

津幡町人材育成基本方針に基づき、各職階、職層に応じた各種研修等の参加により職員の能力形成を一層促進するとともに、意欲的に資格取得等の自己啓発を行う職員をサポートする体制を構築します。

(4) 60歳以上の高齢期職員の経験等の活用推進

定年引上げにより、豊富な知識、技術、経験等を持った高齢期職員の人材活用が期待されます。高齢期職員の希望する任用形態や業務内容を把握した上で、効果的な行政運営ができるよう努めます。

(5) 計画的な職員採用

先に述べましたが、定年引上げにより、令和14年度までの定年退職者は2年ごとになります。職員の将来的な年齢構成を考慮しながら、計画的な職員採用を行います。また、職員の募集内容の見直しや試験方法、募集の方法など、多様な手法により職員数の確保に努めます。

5 定員管理計画における目標職員数の検討

職員の多様な働き方や地方自治行政のDX化の推進などによる働き方改革、新たな行政需要や社会情勢の変化に柔軟に対応しながら、定員管理計画期間（令和8年度から令和12年度まで）に必要とされる職員数の検討を行っていく必要があります。

(1) 職員の育児支援等

近年、少子化対策の一環として育児休業制度の改正が都度行われており、また、男性の育児休業取得を推進するなど、時代背景が変化してきています。本町においても、職員の育児を支援するために、育児休業を取得しやすい環境を整える必要があります。

今後、男女関係なく育児休業を取得する職員が増加することが予想されます。さらに、育児短時間勤務や育児部分休業など、子の年齢に応じた柔軟な働き方の広がりを想定しておくことも重要です。また、子の介護休暇、親の介護休暇を取得する職員も今後、増加していくと考えられます。以上のことから、職員の柔軟な働き方を支援する環境づくりのため、増員する必要があると考えられます。

(2) 今後見込まれる行政需要等

多様化、複雑化する行政需要に対応するため、新規事業に伴う業務量の増加が見込まれます。また、令和6年能登半島地震等による災害対応に伴う復旧工事（特に上下水道）が、完了していないのが現状です。完全に復旧するには、10年程度の年月が必要だと試算されています。限られた予算の中で、人員を容易に増やすことは難しいことから、臨時的職員、任期付き職員及び再任用職員の活用を検討していく必要があります。

(3) DX推進、事業の見直し等による業務効率化

今後、人口減少等の影響から職員の確保が困難になることが想定されます。従って、多様化、複雑化する行政需要に対し、限られた職員数の中、デジタル技術を活用しながら業務の効率化を進めて対応する必要があります。

また、事業のスクラップ&ビルドに取り組み、既存事業の見直しを図ります。

6 定員管理計画の数値目標について

本計画の数値の目標として、本町の職員数の現況、今後の社会情勢の変化に柔軟に対応し得る安定した行政運営の継続を行っていくため、一定の職員数の確保が必要であると考えます。また、定年延長による高齢期職員数や、若年期の早期退職者数、心身の不調を伴う中途退職者等も考慮しつつ、中長期的、多角的な視野で数値目標を設定する必要があります。

以上のことなどを踏まえ、現状の職員数を維持しつつ、職員の多様な働き方に対応するため10人程度の増員を数値目標とし、他の雇用の在り方や財政事情等を考慮しながら、行政需要や重点施策等に合わせ随時見直しを図ります。なお、数値目標は上限とし、業務効率化や指定管理制度や民間委託などで総人件費の抑制に努めていきます。