

# 豊山町定員管理計画

(令和8年度～令和12年度)

豊山町総務部人事秘書課

令和8年4月策定

## 目 次

I	豊山町定員管理計画の策定について……………	1
II	定員管理の現状分析……………	1
	1. 部門別職員数の推移	
	2. 職員の新規採用・退職者数の推移	
	3. 職員の年齢構成	
	4. 定年引上げに伴う60歳超え職員数見込み	
	5. 時間外勤務の状況	
	6. 育児休業等の取得状況	
III	類似団体別職員数との比較……………	4
IV	定員管理計画の内容……………	5
	1. 定員管理の基本的な考え方	
	2. 計画期間	
	3. 目標とする職員数	

V 計画の実現に向けて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

1. 事務事業の見直し及び行政事務の効率化
2. 組織の見直し
3. 民間活力の活用
4. 多様な任用勤務形態の活用
5. 職場環境の改善

## I 豊山町定員管理計画の策定について

本町は、令和2年に策定した豊山町第5次総合計画において、10年後の将来像として「一人ひとりが輝く 暮らし豊かな アーバンビレッジ」を掲げ、にぎわいの維持・向上を図りつつ、住民の皆様に住みやすい、住み続けたいと思っただけのような魅力あるまちづくりを進めています。

近年、老朽化した公共施設の総合的・計画的な管理に加え、物価高騰や激甚化する災害等、本町を取り巻く環境は大きく変化しており、取り組むべき課題や推進すべき事業は年々増加しています。これらの課題や事業に取り組むためには、DXの推進や業務改善などを実施し、時代の要請に柔軟に対応し事業を進めなくてはなりません。

また、地方公務員法が改正されたことに伴い、定年が段階的に65歳まで引き上げられることとなり、定年引上げ期間中の退職者が減少することから、職員の年齢構成に歪みが生じるおそれがあり、引き続き一定程度の採用が必要となります。

そのため、豊山町第7次行政改革大綱を見定めながら、令和12年4月1日を目標とする「豊山町定員管理計画」を策定し、定員の適正化に取り組むことで、住民サービスの貴重な財源を生み出し、行財政基盤の強化に努めるとともに、人材確保も図りながら、住民ニーズに効率的かつ効果的に対応できるよう取り組むこととします。

## II 定員管理の現状分析

### 1. 部門別職員数の推移

部 門	上段：職員数（人） 下段：対前年度増減数（人）							R 2 ↓ R 7
	H 2 2	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	
一般行政部門	100	106	109 (3)	117 (8)	121 (4)	122 (1)	125 (3)	19
特別行政部門 (教育)	16	16	16 (-)	16 (-)	17 (1)	17 (-)	17 (-)	1
<b>【普通会計合計】</b>	116	122	125 (3)	133 (8)	138 (5)	139 (1)	142 (1)	20
公営企業等部門 (下水道・その他)	14	18	19 (1)	15 (▲4)	17 (2)	19 (2)	21 (2)	3
<b>【総合計】</b>	130	140	144 (4)	148 (4)	155 (7)	158 (3)	163 (5)	23

※上表は、総務省自治行政局公務員部給与能率推進室による「地方公共団体定員管理調査」様式1各年の大部門以上定員管理診断表に基づいています。

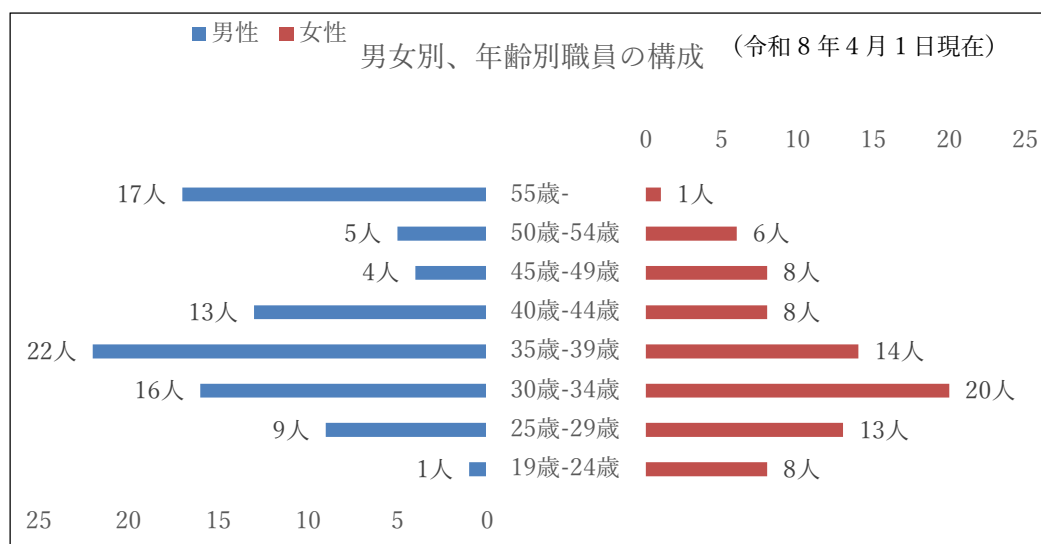
## 2. 職員の新規採用・退職者数の推移

令和2年度以降における職員の新規採用及び退職者数は下記の表のとおりです。一般職については退職補充を基本に新規採用を行い、技能労務職（用務員、調理員）については退職不補充を基本として新規採用を行わず、行政需要などを勘案しながら、職員数は増加しています。

	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8
新規採用者数	13	10	10	10	10	7	9
前年度末退職者数	17	6	6	3	7	2	7
うち定年退職	4	2	0	0	0	0	0
うち自己都合等退職	13	4	6	3	7	2	7
職員数	140	144	148	155	158	163	165

## 3. 職員の年齢構成

令和8年4月1日現在における職員の男女別及び年齢別の構成は下記の表のとおりで、平均年齢は38.6歳となっています。年代別で見ると、50歳代以降が全体の17.6%（29人）、40歳代が全体の20.0%（33人）、30歳代が全体の43.6%（72人）と最も多く、20歳代以下が全体の18.8%（31人）となっています。



## 4. 定年引上げに伴う60歳超え職員数見込み

令和8年4月1日現在における60歳超え職員数見込みは下記の表のとおりです。定年延長制度完成後の令和14年度における60歳超え職員は合計12人となり、令和14年度における全職員数を令和8年4月1日と同数（165人）とした場合、全体の7.3%を占

めることとなります。

年度	R 8	R 9	R 1 0	R 1 1	R 1 2	R 1 3	R 1 4
定年年齢	62歳	63歳	63歳	64歳	64歳	65歳	65歳
内6 1歳	3	2	3	1	4	2	2
内6 2歳	3	3	2	3	1	4	2
内6 3歳			3	2	3	1	4
内6 4歳					2	3	1
内6 5歳							3
合計	6	5	8	6	10	10	12

## 5. 時間外勤務の状況

総務省が毎年度実施している「勤務条件等に関する調査」の結果に基づく、時間外勤務の状況は下記の表のとおりです。

	令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度	
	時間/月	時間/年	時間/月	時間/年	時間/月	時間/年	時間/月	時間/年	時間/月	時間/年
豊山町	7.2	86.2	8.8	105.9	13.3	159.6	12.0	143.6	12.1	145.8
都道府県	13.3	160.0	14.5	173.6	14.7	176.6	13.5	162.3	13.4	161.2
指定都市	11.8	141.8	13.1	157.5	13.0	156.4	12.6	151.5	12.7	152.3
市区町村	9.9	119.3	11.3	135.4	11.4	137.0	10.8	130.0	10.7	128.4

## 6. 育児休業等の取得状況

本町の育児休業取得状況は、下記の表のとおりです。令和2年度と令和6年度を比較すると5人から9人に増加しています。

令和2年度から令和6年度までの女性職員の取得率は100%でした。また、男性職員の取得率は、増加傾向にあり、全国的な推移と同様に本町でも男性職員の取得率が上昇しています。

年度		R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
男性職員	取得者数	1	2	1	5	1
	取得可能職員数	4	5	5	6	2
女性職員	取得者数	4	8	2	2	8
	取得可能職員数	4	8	2	2	8
合計		5	10	3	7	9

### Ⅲ 類似団体別職員数との比較

類似団体とは、総務省が全国の市の中で人口や産業構造が類似している団体を分類したもので、本町は、「人口が1万5千人以上2万人未満で、かつ、産業構造のⅡ次・Ⅲ次が80%以上かつⅢ次が65%以上の団体」（この類型を「Ⅳ-2」といいます。）に属することとなり、全国では令和6年4月1日現在において本町の他、56町があります。

下記の表は、本町を含む類似団体57町の職員数の平均値を比較したものです。

(令和6年4月1日現在 単位:人・%)

区 分		豊山町の 職員数 A	類似団体 修正値職員数 B	超過数 C (A-B)	超過率 C/A
一般行政	議 会	2	2	—	0.0
	総務・企画	36	40	▲4	▲11.1
	税 務	9	10	▲1	▲11.1
	民 生	51	40	11	21.6
	衛 生	9	13	▲4	▲44.4
	労 働	—	—	—	—
	農林水産	3	7	▲4	▲133.3
	商 工	—	—	—	—
	土 木	12	11	1	8.3
小 計		122	123	▲1	▲0.8
特別行政	教 育	17	15	2	11.8
小 計		17	15	2	11.8
普通会計計		139	138	1	0.7

この表から見ると、本町の職員数は類似団体57町の平均と比べて1人(0.7%)多い状況となっていますが、総務・企画部門で4人、税務部門で1人、衛生部門で4人、農林水産部門で4人少ない状況となっています。

ただし、これらの数値を比較するには、類似団体57町の平均町域面積は、139.75平方キロメートルであり、本町の6.18平方キロメートルと比べて広域となっているため、各種の行政需要に大きな差異があることを前提条件として考慮する必要があります。

#### IV 定員管理計画の内容

##### 1. 定員管理の基本的な考え方

これまでと同様に住民ニーズの多様化・複雑化に伴う行政需要の増加が見込まれ、さらに、国の制度改正や地方分権による事務の権限移譲、物価高騰に伴う人件費や物件費の上昇などによる経常的経費の増大や公共施設の整備や再配置などにも対応していく必要があります。また、少子化、高齢化が進展する中でも県営名古屋空港や地域資源を生かした持続可能な自治体であり続けるための魅力的な事業展開も必要になっています。

一方で、これまで示してきたとおり職員数は増加傾向にあるものの、育児休業取得者等の増加により、本町で働く実労働人数は増加しているとは言えません。

職員の削減による改革・改善の実施や、職員の質的向上だけで住民サービスの水準を維持していくことは難しくなっており、行政需要に対し、質の高い住民サービスを持続的に提供するため、多様な任用・勤務形態を活用し、人材を計画的に確保する必要もあります。

また、本町の財政状況は厳しくなることが見込まれており、さらに今後の人口動態を踏まえると、財政状況と職員体制のバランスを考慮する必要があります。

このようなことを踏まえ、事務事業の見直しやDXの推進等の業務改善をより一層進めるとともに、組織・職員体制を整備します。

##### 2. 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

##### 3. 目標とする職員数

「1. 定員管理の基本的な考え方」に基づき、下記の表のとおり計画期間5か年での数値目標を165人とします。

ただし、行政改革の進捗状況などにより、適宜職員数の見直しを検討します。

(計画期間) 職員数の数値目標 (単位: 人、%)

期間	職員数	増減数	増減率
令和8年度	165	0	0.0
令和12年度	165		

## V 計画の実現に向けて

### 1. 事務事業の見直し及び行政事務の効率化

限られた人材や予算を有効に活用するため、事務事業について、廃止や縮小の検討も含めた再点検を行い、事業の目的、役割、必要性、実施主体等の抜本的な見直しを行うことにより、事務事業の最適化を図ります。

また、所属長のマネジメント能力を強化し、各部各課が連携することにより、働き方を改善するとともに、事務処理の迅速化及び効率化を図るため、積極的にICTの活用、職員研修の充実を図ります。

### 2. 組織体制の見直し

社会経済情勢が大きく変化する中、時代の流れを的確に把握し、今後重点的に取り組むべき新たな課題に対応するため、柔軟な組織運営を行う必要があります。組織体制の検証を行い、必要に応じて柔軟に組織の見直しを行います。

### 3. 民間活力の活用

国の制度改正や事務の権限委譲、また行政ニーズへの対応などにより業務量が増加する中、官と民との役割分担を見直したうえで、民間の活力を取り入れることにより、住民サービスの維持・向上や経費の削減が図られる事務については、民間委託、専門知識を持った人材の活用、指定管理者制度、民営化等のアウトソーシングを積極的に活用します。

### 4. 多様な任用勤務形態の活用

#### ア) 高齢期職員の活用

高齢期職員は、豊富な経験と知識を備えていることから、これまでの職歴等を参考に、知識と経験を活かせる環境に配置することにより、組織力の低下等の影響を抑えるとともに、職員の事務負担の軽減、また事務処理上のノウハウの継承が可能となります。

#### イ) 会計年度任用職員の活用

会計年度任用職員の総数や正規職員とのバランスに留意し、民間活力の導入等も含めて効果的に会計年度任用職員を配置し、住民サービスの維持・向上に努めます。

#### ウ) 複線型人事制度の検討

限られた職員が持つ知識や能力を活用し、円滑な業務遂行と知識継承につなげるため、従来の業務や組織のマネジメントを行いながら幅広い分野で取り組む総合職のほか、職員の適性から特定の分野や長期的な配置によりスペシャリスト枠を設定する複線型人事制度を検討します。

## 5. 職場環境の改善

職場環境の改善は、職員の安全衛生の面からも、また、町民に安定した行政サービスの提供を図る観点からも対策が必要になります。

今後もワーク・ライフ・バランスの推進やメンタルヘルス対策の充実、時間外勤務の削減、年次有給休暇の取得促進等、職場環境の整備に努めます。