

# 第6次入善町職員定員管理計画

[令和7年度～令和11年度]

令和7年3月

入 善 町

## < 目 次 >

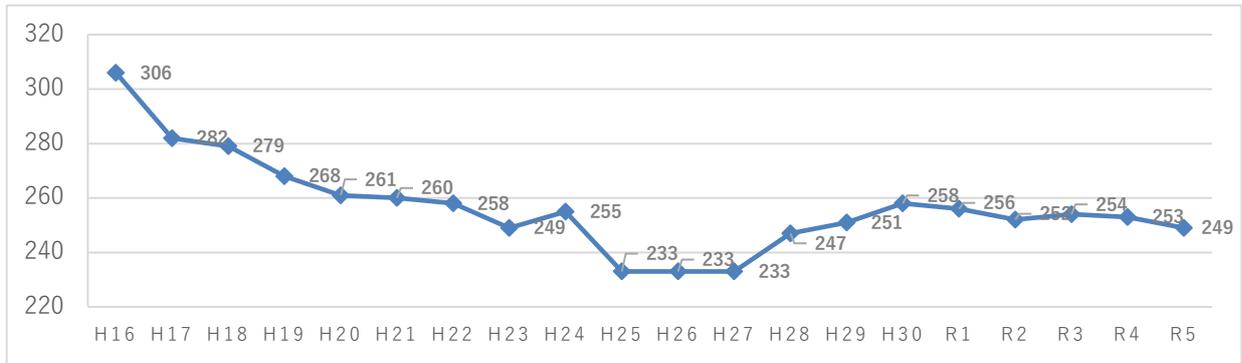
1. 計画策定にあたって	- 1 -
2. 第5次入善町職員定員管理計画（令和2年3月策定）の目標と検証	- 2 -
3. 現在の状況分析	
(1) 人口の推移・推計	- 3 -
(2) 職員の年齢構成	- 4 -
(3) 年度別定年退職者数の見込み	- 4 -
(4) 会計年度任用職員の推移	- 5 -
(5) 職員の育児休業の状況	- 5 -
(6) 職員の超過勤務の状況	- 6 -
(7) 人件費の推移	- 7 -
4. 類似団体比較と業務量調査等の結果	
(1) 類似団体との比較	- 8 -
(2) 業務量調査の結果	- 9 -
(3) 保育所の状況について	- 11 -
(4) 現業職について	- 12 -
5. 新たな定員管理における目標	
(1) 職員数における目標について	- 13 -
(2) 定員管理の基本的考え方	- 13 -
(3) 計画期間	- 14 -
(4) 対象職員	- 14 -
6. 職員数の目標	
(1) 定員管理の手法	- 15 -
(2) 入善町職員定数条例における職員定数の推移	- 16 -

# 1 計画策定にあたって

本町では、これまで第一次から第三次までの行財政改革大綱等に基づき、事務事業の見直しや職員の採用抑制等の取り組みを着実に推進してきました。

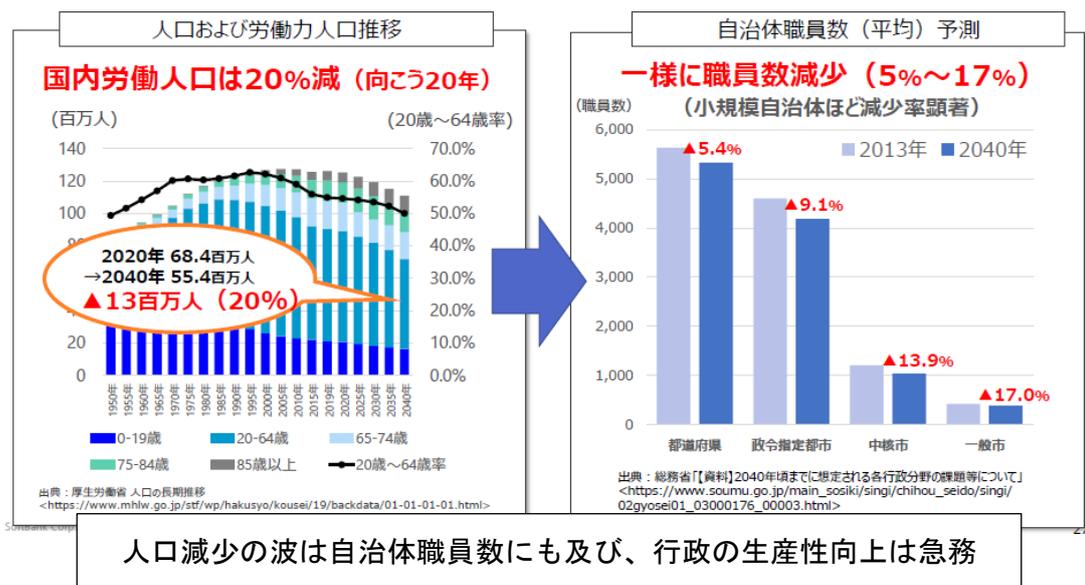
【グラフ】入善町職員数の推移（第二次行財政改革以降）

単位：人



しかしながら、近年では、人口は減少している一方で、少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化に伴い、業務が複雑化・高度化していることに加え、新型コロナウイルス感染症などこれまで経験のしたことのない事象や激甚化する災害対策といった緊急的な事業、行政のデジタル化への対応などにより、業務量は増加しています。それら多様化する行政需要への適切な対応を図るためには、総人件費の抑制対策として職員数を単純に減少させるのではなく、その行政需要に見合う人員や組織体制の整備が必要となります。

また、2040年問題といった社会全体の労働人口減少の問題が今後15年で確実に起きるとされ、自治体では労働人口不足を見据えた職員体制の整備や、人口構造の変化による財政悪化などが喫緊の課題となっています。



出典：令和5年度富山県DX研修資料より抜粋

更に、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、超過勤務の縮減に取り組むなど、職員一人ひとりが能力を十分発揮できる職場環境を整えていく必要があるとともに、職員の定年年齢が段階的に 65 歳に引き上げられることを踏まえた定員管理を行うことが必要です。

このような現状と課題を総合的に考慮するとともに、依然として厳しい財政状況の中で事務事業の見直しや、民間委託の推進、DX（デジタルトランスフォーメーション）推進などに取り組み、総人件費の抑制に努めることを前提としながら、安定的な行政サービスを提供できるよう、業務量に応じた必要な人員を確保することを目的とし、第4次入善町行財政改革大綱の策定に合わせて、「第6次入善町定員管理計画」を策定するものです。

## 2 第5次入善町職員定員管理計画（令和2年3月策定）の目標と検証

令和2年3月に策定した第5次入善町職員定員管理計画においては、町の最重要課題である「ストップ人口減少」に係る重点事業を着実に推進する必要があるとあり、既存業務の省力化や機械化なども含めて取り組むこととし、平成31年4月1日現在の職員数256人を基準とし、令和6年度までの5年間で7人を増員し、263人体制とすることを目標としたところです。

【図】定員管理計画における目標人数と実稼働人数の差

単位：人

区分 (各年度4月1日現在)	R1	R2	R3	R4	R5	R6 R7.1 現在
①目標値	—	254	258	260	262	263
②実職員数	256	252	254	253	249	243
差(②-①)	—	△2	△4	△7	△13	△20
③産育休数	10	10	11	10	8	8
④実稼働人数	246	242	243	243	241	235
実稼働との差(④-①)	△10	△12	△15	△17	△21	△28

しかしながら、新型コロナウイルス明けの民間需要の揺り戻しに加え、少子化に伴う労働人口減少による人手不足の影響が出始め、採用したい数に対して応募が下回る状況が生じ、以降同様の傾向が続いており、前述の2040年問題が顕在化しつつあると認識しています。

また、計画策定時には予期できない途中退職者などの影響により、計画値に対して職員数の確保が十分に達成できていない状況にあり、令和5年度には計画値から20

人の不足が生じています。さらに、後述する育児休業の状況を加味した場合、実稼働人数は約 30 人の不足となります。

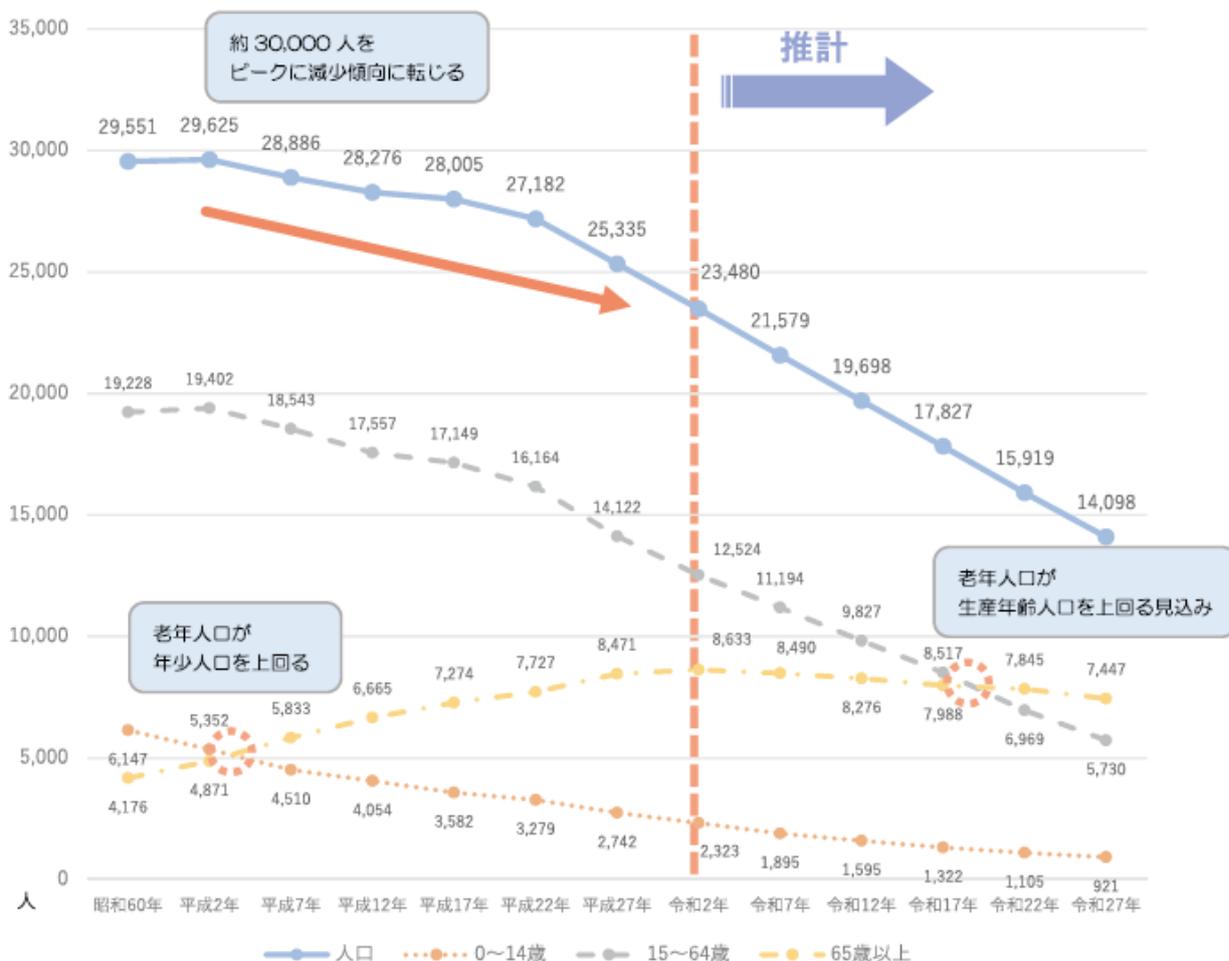
### 3 現在の状況分析

#### (1) 人口の推移・推計

総人口の推移を見ると、ピークであった平成 2 年の 29,625 人から年々人口が減少しており、平成 30 年 6 月末には 25,000 人を割り込むなど、人口減少の傾向は年々加速しています。

さらに、令和 22 年には、65 歳以上（老年人口）が 15～64 歳（生産年齢人口）の人数を上回り、今後ますます少子高齢化が加速すると推計されています。

【図表】人口の推移と推計



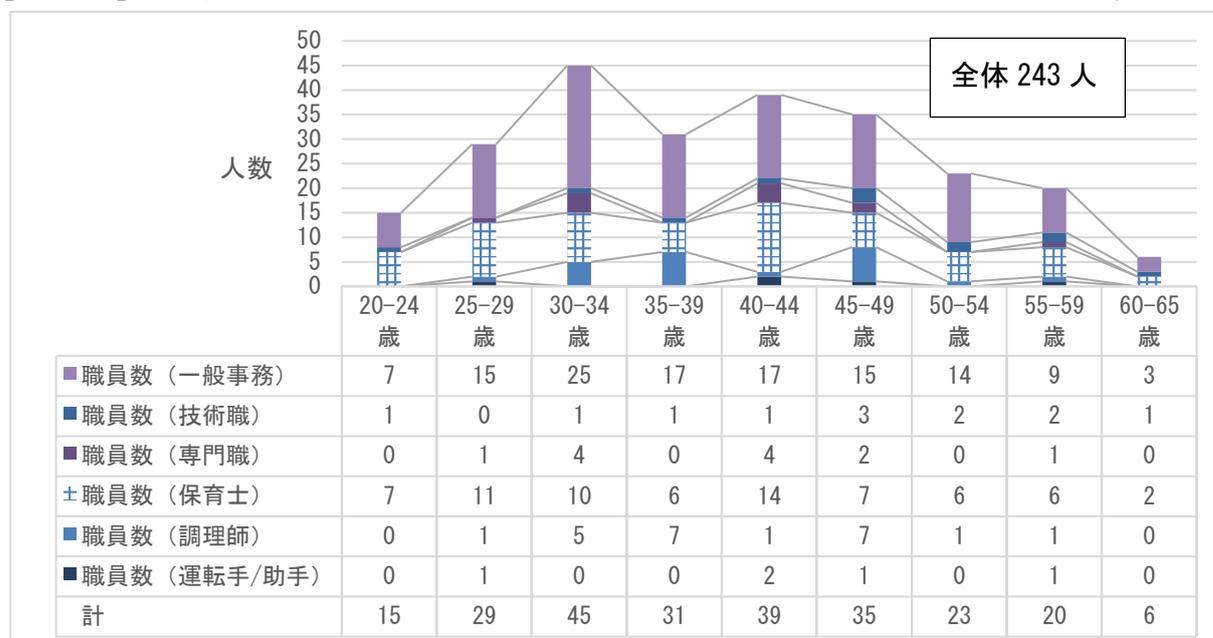
出典：第 7 次入善町総合計画より

## (2) 職員の年齢構成

職員の年齢構成としては20代が約18%、30代が約31%、40代が約31%、50代が約18%、60代が約3%となっています。

【グラフ】 職員の年齢構成（令和7年1月末現在）

単位：人



※職員数・年齢は、令和7年1月末日現在の数値

※技術職は、土木技師

※専門職は、保健師、理学療法士、社会福祉士、管理栄養士など

※暫定再任用フルタイム勤務職員を含む

職種別では、一般事務職については、30-34代が突出しているものの、25-54歳までは概ね平準化されています。

一方、技術職については、30代以下の職員は3人であり、年齢構成にも10歳以上の開きがあります。

また、専門職については、年代にばらつきが見られ、業務遂行の持続性を踏まえた職員構成について検討が必要な状況です。

## (3) 年度別定年退職者数の見込み

入善町職員の定年等に関する条例に基づき、職員の定年年齢が、令和5年度から60歳から65歳に、2年に1歳ずつ段階的に引き上げられています。このため、定年退職者は2年に一度しか生じないこととなります。

この条件を踏まえ、定年退職者は、令和6年度末の定年退職は1人、令和8年度末に4人、令和10年度末に7人、令和12年度末に2人の合計14人となります。

【図】 定年延長制度完成までのイメージ

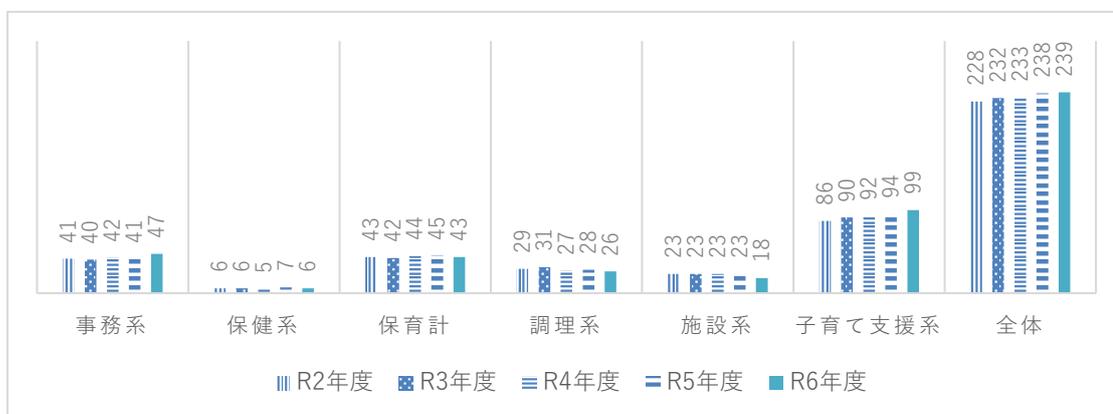
	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
	定年61	定年62		定年63		定年64		定年65	
生年月日	R7.3.31退職	R8.3.31退職	R9.3.31退職	R10.3.31退職	R11.3.31退職	R12.3.31退職	R13.3.31退職	R14.3.31退職	R15.3.31退職
1961/4/2～ 1962/4/1	62	63	64	65					
1962/4/2～ 1963/4/1	61退職	62	63	64	65				
1963/4/2～ 1964/4/1	60	61 退職なし	62退職	63	64	65			
1965/4/2～ 1966/4/1	59	60	61	62 退職なし	63退職	64	65		
1966/4/2～ 1967/4/1	58	59	60	61	62	63 退職なし	64退職	65	
1967/4/2～ 1968/4/1	57	58	59	60	61	62	63	64 退職なし	65退職

#### (4) 会計年度任用職員の推移

これまでの定員管理計画において、職員数の適正化に努めてきた一方で、拡大する行政需要や新たな行政課題に対応するため、常勤職員の補助的業務や専門性の高い業務では、非常勤の職員である会計年度任用職員を有効に活用することにより、サービス水準の維持・向上を図ってきました。

【グラフ】 会計年度任用職員の数

単位：人（各年度4月1日現在）



労働人口減少下の社会においても、複雑多様化する行政需要への対応として、引き続き会計年度任用職員の力を有効に活用しながら、サービス水準の維持を図る必要があります。職務内容の見直しとともに、職責に見合う処遇改善を進める必要があります。

#### (5) 職員の育児休業の状況

育児休業者数は、毎年平均9人程度であり、恒常的に取得があります。恒常的に休業者数が発生している要因としては、団塊世代職員の入れ替わりにより、ほとんどの職種において20～30代の職員割合が増加し、この年代が結婚・出産を迎えているこ

とによるものです。

また、男性職員への積極的な育児休業の取得推進が勧奨されている状況にあります。

【表】職種別育休取得状況

単位：件

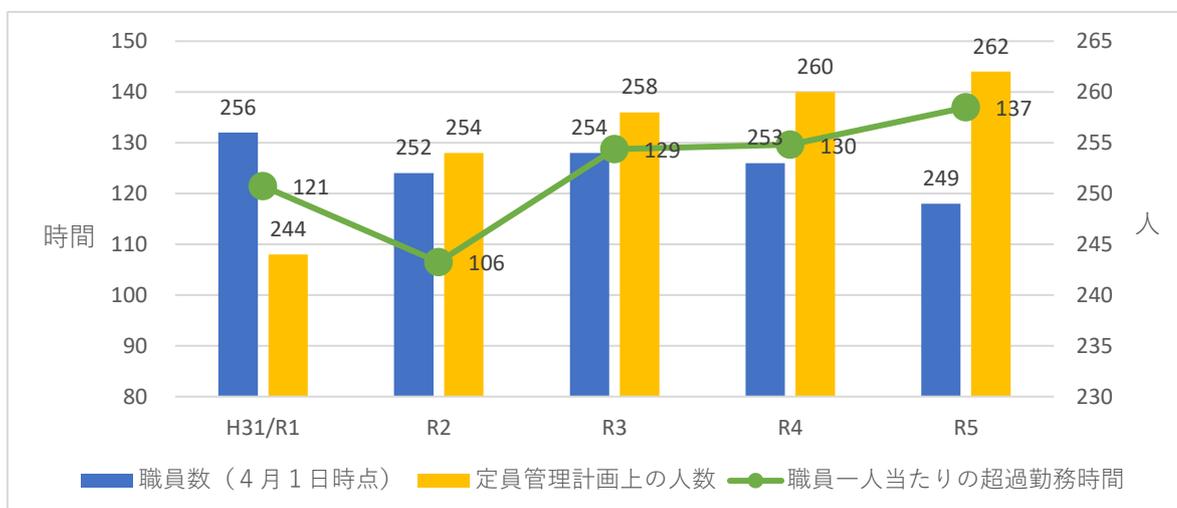
	H31/R1	R2	R3	R4	R5	R6
事務	5	5	5	4	2	1
保健師	1	—	—	2	1	—
管理栄養士	1	—	—	1	—	—
保育士	2	3	6	—	5	4
調理師	1	2	—	3	—	3
総計	10	10	11	10	8	8

なお、定数条例では、給与支払いのない休職者や産育休者については定数外として扱いますが、定員管理計画は、内数として取り扱っていることから、産育休者が出た場合、年度内に補充ができない状況が発生しやすく、残された職員に負荷が偏る傾向があります。

## (6) 職員の超過勤務の状況

超過勤務は、業務の複雑化や高度化、デジタル化への対応など業務量の増加や、休業・休職者の発生などにより、慢性的に高い水準となっています。令和2年度は、新型コロナウイルスの影響によるイベントの中止等があり一時的に減少したものの、令和3年度以降は、新型コロナウイルス感染症対策に加え、イベントの実施を再開するなど、コロナ前の業務水準に戻ってきたため、増加しています。

【グラフ】職員一人あたりの超過勤務時間の推移



慢性的な超過勤務の状況を誘発している原因の一つとして、権限委譲等による法定事務等の増加に加え、総合計画事業や総合計画外事業における新規事業への取り組みが先行しており、既存事業の見直し（スクラップ）が思うように進んでいないことが挙げられます。

今後は、行財政改革の観点や、人口減少下における住民にとって真に必要な行政サービスを維持していく観点からも、どの事業を選択し、どの事業を諦めるのか、事業の取捨選択が必要な状況になっています。

## (7) 人件費の推移

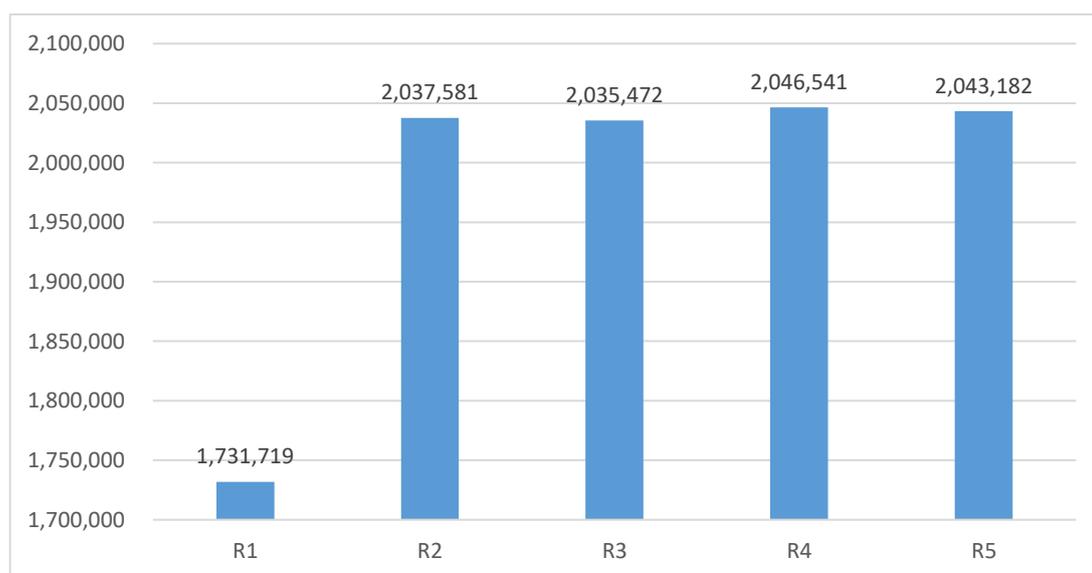
人件費の総額は、人事院勧告によるベースアップ分も含めた定期昇給等により自然増となる一方、定年退職者と新規採用者の新陳代謝による減額分が自然増分を上回ることなどにより、5年程度の推移を確認したところ、大きく増減は見られませんでした。

しかしながら、令和6年度の人事院勧告により正職員、会計年度任用職員ともに大幅なベースアップが図られたことなどから、今後については、人件費がこれまでより高い水準で推移するのは確実です。

これまでとは異なり、効果の低い事業へ費やす時間を減らさなければ、コスト高で効果が低い事業が固定化される懸念があります。

【グラフ】 人件費の推移

単位：千円



出典：決算添付資料

※下水道、国民健康保険などに係る人件費は除外（普通会計決算）

※人件費には、一般職の人件費のほか、会計年度任用職員、町長や議員、各種委員報酬などの経費が含まれる

※令和2年度に人件費が増加しているのは、会計年度任用職員制度の導入により、これまで物件費に計上されていた臨時職員の賃金が、人件費に計上されることになったため

#### 4 類似団体比較と業務量調査の結果

本計画の策定に当たり、現行の職員数が類似団体と比較して、どの程度の水準にあるのか、また、類似団体と比較して過不足が見られる業務の実態について把握するべく、全課、全係を対象に、業務量、超過勤務の状況、業務・事務上の課題について調査を実施しました。

##### (1) 類似団体との比較

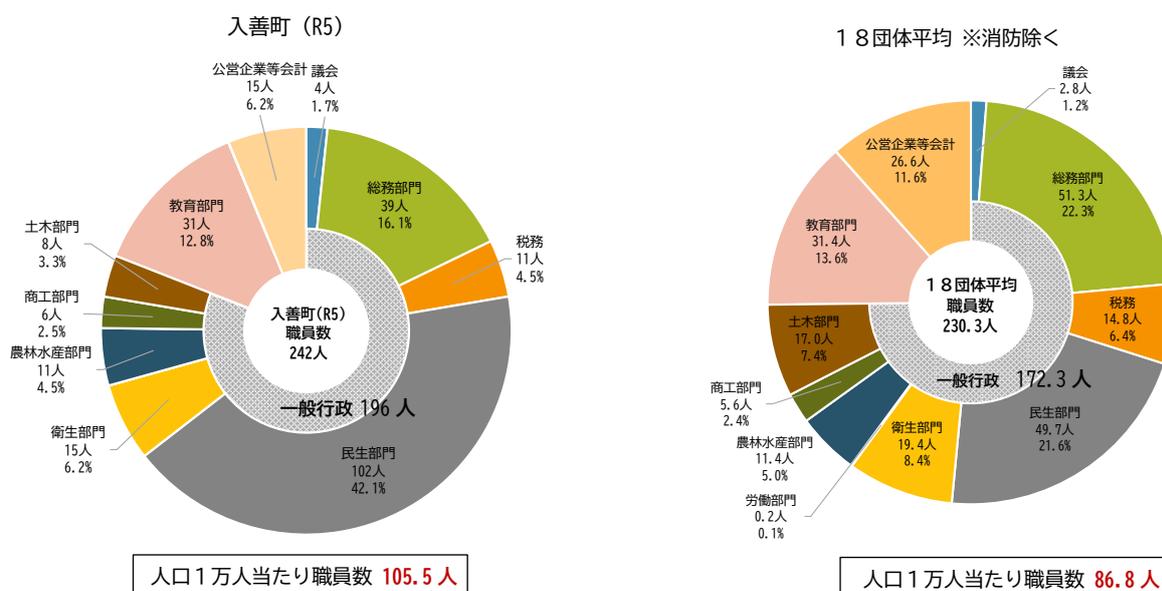
類似団体別職員数とは、全国すべての市区町村を対象にして、その人口と産業構造の2つの要素を基準として類型区分し、同じ区分に属する市町村の職員数と人口を基に、人口1万人当たりの職員数の平均値を算出し、適正な定員管理を検討するうえでの参考指標となるものです。

令和5年4月1日現在における入善町と同じ区分の自治体は18団体となっています。

##### 入善町の部門別職員数

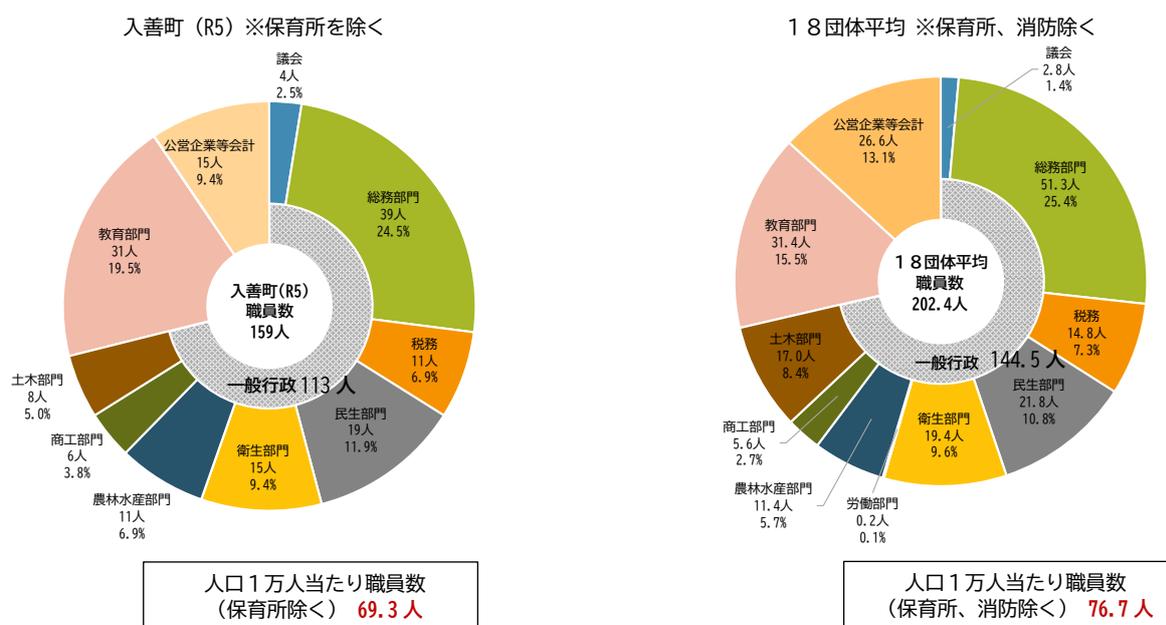
##### 【入善町と類似18団体との比較（R5年度調査時）】

- 調査時点での入善町の職員数は242人、うち一般行政職員数は196人(81.0%)。
- 類団との比較から、総職員数で1.05、一般行政職員数で1.14となる。(消防を除く。入善は消防0)
- 民政部門の割合が比較的高い。102人のうち保育所が83人(81%)を占める。(類団では、49.7人のうち保育所が27.8人(56%)を占める。)
- 人口1万人当たり職員数は、入善町105.5人>類団平均86.8人であり、入善町が上回る。



## 【民生部門\_保育所及び消防を除いた比較】

- 民政部門の保育所は、入善町 83 人、類似 18 団体平均 27.8 人と差が大きく、保育所を除いた人口 1 万人当たり職員数は、入善町 69.3 人<類団平均 76.4 人となり、入善町が下回る。
- 特殊な要因がある保育所と、入善町にはない消防部門を除いた職員数の比較では、入善町 159 人<類団平均 202.4 人となり、43.4 人少ない。



財政面から見れば、少数精鋭で行政運営できている証左でもあります。また、余裕がない状態でもあることから、災害等を想定した場合には課題があるとも言えます。

## (2) 業務量調査の結果

2040年までに国内の労働人口が1100万人程度（富山県人口の11倍相当）が減少する見込みであり、職員数の確保が将来的に確実に困難になることから、今ある業務の可視化と効率化・省力化・合理化が必要となっており、単なる電子化（ICT化）にとどまらない、事務や手続きのあり方そのものを見直す、いわゆるDX推進に取り組む必要が生じています。

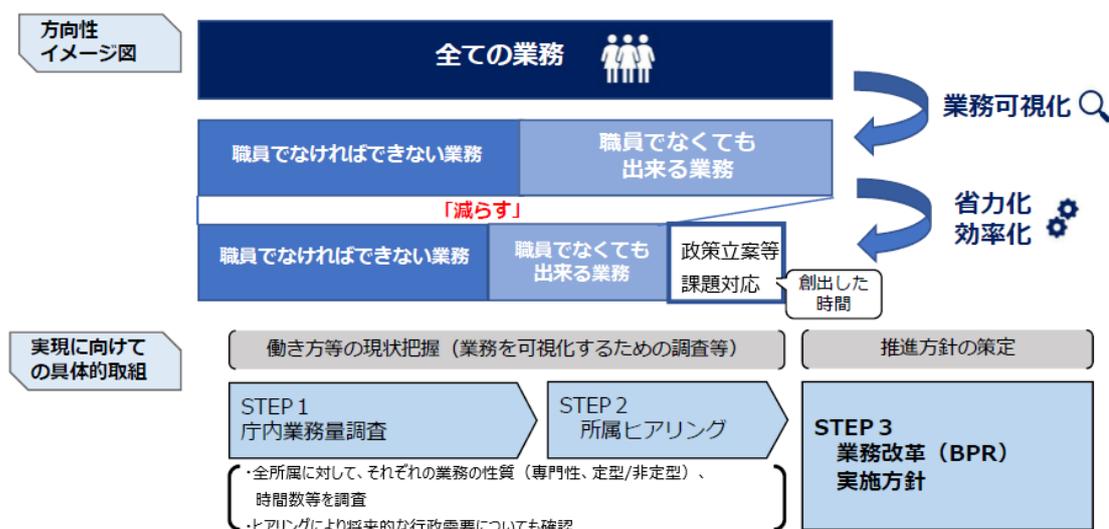
業務量調査では、各課における令和5年度における業務量見込を事務分担表に従って整理しました。

調査目的は、業務可視化（誰が、どの業務に、何時間使っているか）することで、省力化や効率化が期待できる業務を明らかにした上で、業務改革（BPR※1）に繋げることです。

※1 BPR（ビジネスプロセス・リエンジニアリング）

行政事務における既存の業務プロセスを見直し、職務や業務フロー、組織、情報システムなどを再構築すること

【図】 業務量調査とBPRのイメージ図



【表】 調査結果のまとめ

項目	結果	備考
①調査対象人数	136 人	庁舎及び元気わくわく健康課所属148 人から年度途中退職者及び休職者6 人及び派遣職員6 人を除く
②年間一人あたり総勤務時間	1,883 h	
③年間一人あたり平均休暇取得実績	113 h	R 5 年の年次有給休暇及び夏季休暇取得実績より
④年間一人あたり平均実勤務時間	1,770 h	②-③
⑤年間労働時間実績（実測ベース）	295,264 h	出退勤記録実績より
⑥人数換算（実測ベース）	167 人	⑥÷④
⑦不足人数	△31 人	①-⑥
⑧積算による正職員の作業時間	241,502 h	調査票より
⑨コア業務	207,595 h	調査票より
⑩ノンコア業務	約 33,000 h	調査票より
⑪人数換算（ノンコア業務）	18 人相当	⑩÷④
⑫一般事務職における不足人数	△13 人	⑦+⑪

調査結果からは、年間労働時間実績と調査時点での実人数の差は31人の不足（①-⑥）となりました。しかしながら、職員でなければできない業務をコア業務、職員以外でできる業務をノンコア業務として整理した結果、ノンコア業務としては、約3万3千時間（約18人相当）存在し、会計年度任用職員の活用、ICTによる自動化、OCR※2等によるデータ化、外部委託などが検討可能であり、調査時点

※2 OCR（Optical Character Recognition）とは、光学文字認識を意味する技術。紙やPDFファイルなどの書類に印刷されている文字や手書き文字を読み取り、デジタルな文字コードに変換することができる。

における、職員派遣や休職等を含めない、コア業務としての一般事務職の不足人数は、13人程度と見込みました。

【表】主なノンコア業務（抜粋）

作業名	時間（h）
データ入力・登録・集計	4,007
確認・照合・形式的な審査	2,566
メール処理・印刷・回覧	2,344
取りまとめ・収集	2,056
支払・歳入処理	1,556
受付・受領・回覧	1,496
送付・配布・収発	1,032

また、計画期間中には、以下の事務が予定されています。

【表】計画期間中、新規または事務量が増える見込みの主な事務

業務継続計画、受援計画の策定	旧庁舎管理業務・取壊し業務
自治体情報システムの標準化・共通化	第8次入善町総合計画策定事業
入善町障がい者緊急受入体制等確保事業	森林環境税払込事務
インクルーシブ保育※3	マイナンバーカードへの振り仮名記載及びローマ字表記
保育所職員の配置基準の改正	避難行動要支援者名簿登録事業
高等学校就学支援事業	地域生活支援拠点等の機能追加相談事業
地域移行関連事業費	児童センター管理運営事業
子ども家庭センター事業（児童相談）	保育所給食実施事業
学童保育運営	町営施設の維持管理
	医療的ケア児対応

### (3) 保育所の状況について

保育所の入所児童数は、平成15年度の939人をピークに減少し続けており、近年は減少傾向にあります。

※3 インクルーシブ保育とは、子どもの年齢や国籍、障がいの有無などに関係なく、すべての子どもを受け入れて一緒に過ごす保育のこと

【表】入所児童数 単位：人

H30	725
H31	722
R2	689
R3	672
R4	613
R5	576
R6. 12	527

しかしながら、核家族化の進行、保護者の勤務形態等ライフスタイルの多様化に伴い、年々、入所児童の低年齢化が進んでいます。加えて、アレルギーを持つ児童、発達障がい児、発達障害の傾向が見られる児童の増加など、保育現場におけるきめ細かな対応の必要性が高まっています。

本町においては、全保育所での早朝・延長・乳児保育の実施、また、全小学校区で1カ所以上の土曜一日保育の実施、にゅうぜん保育所での休日保育の実施などによる保育サービスの大幅な拡充を維持しており、また、未入所児童を持つ保護者を対象とした子育て相談についても継続的に取り組んでいます。

また、こども未来戦略「加速化プラン」により、76年ぶりの保育士配置基準の見直しが示され、4・5歳児においては30人対1人から25人対1人（令和6年度）に、1歳児においては6人対1人から5人対1人（令和7年度以降加速化プラン期間中の早期実施）になることとされています。

民営化、指定管理者制度の導入等に係る今後の検討状況などを踏まえるとともに、現状のサービスを維持するために、会計年度任用職員制度の効果的な活用を行いながら、必要な保育士数を確保していくことが必要です。

#### (4) 現業職について

調理師、助手については目標人数の採用を達成しています。

調理師については、安全で安心な給食の提供のため、原則、現行体制を維持しますが、今後、施設の状況や給食業務のあり方等を検討する中で、職員数の適正化に努めます。助手については、従前の方針通り、原則、退職者補充を行わず、会計年度任用職員の任用や業務委託等による対応を進めます。

## 5 新たな定員管理における目標

### (1) 職員数における基本方針について

本計画では、将来的なマンパワーの不足を視野に入れつつも、DXの推進、事務事業の見直し、ICT技術の導入やシステムの最適化、民間活力の導入に取り組みつつ、少子高齢化の進展や地球環境への配慮など増大する行政需要や、近年の自然災害や感染症対策等の危機管理対策などの新たな行政課題に対応できる体制を整える必要があります。

なお、専門職や技術職など専門的人材の確保については、各所属へのヒアリングなどを通じて職種ごとに必要となる人数を算出し、毎年度の新規採用者数を検討する必要があります。

また、定年年齢が引き上げられることによる60歳以降の職員について、これまでの豊富な知識や技術等を活かし、最大限活躍してもらうため、勤務意欲を高く保つことができる人事配置を検討することが必要です。

【表】定員管理計画上の基本方針

一般事務職	<ul style="list-style-type: none"><li>重点事業における確実な取り組みと、住民サービス水準の維持のため、引き続き前定員管理計画と同水準である159名程度の確保を目標とする</li><li>柔軟な採用、任期付採用条例整備及び県との連携協約の可能性を検討</li><li>DXなどデジタル技術を取り入れながら、適宜調整</li></ul>
保育士	<ul style="list-style-type: none"><li>一定数の退職補充を行う</li><li>「会計年度任用職員」の任用で保育体制を補完</li><li>児童数の減少傾向、保育所統合以降の体制を検証し、きめ細かな保育体制を堅持しながら、適宜調整</li></ul>
調理師	<ul style="list-style-type: none"><li>安全で安心な給食の提供のため、原則、現行体制を維持</li><li>施設や児童数を踏まえ、給食業務のあり方等を検討し、適宜調整</li></ul>
助手・労務職	<ul style="list-style-type: none"><li>原則、退職者補充を行わず、会計年度任用職員の任用や業務委託等により対応</li></ul>

これらのことを踏まえ、行政サービスの維持・向上を図るとともに、効率的な行財政運営を目指し、次の点に留意した定員管理計画とします。

### (2) 定員管理の基本的考え方

#### ア 業務量に応じた適正な管理

少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化への対応、国や県から権限移譲された事務、地方創生、自然災害への備えなど、町全体の業務量は、著しく増加しています。また、コロナ禍を契機として急速に進展しているデジタル化に向けた取り組みは、将来的には職員の減少につながる一方で、移行期には業務量が増加することが想定されます。

さらに、事務能率の低下や、職員への負荷も大きく心身の故障につながる恐れがある超過勤務を抑制し、職員のワーク・ライフ・バランスを実現することで、職員一人ひとりがやりがいをもって仕事ができる職場づくりを進める必要があります。

これらを踏まえ、町民生活の安全・安心を支えるため、民間委託や指定管理者制度を活用しつつ、業務量に応じた人員の確保と適正な配置を行います。

#### イ 専門職・技術職職員の確保

専門職・技術職については、健康や福祉、インフラ整備をはじめ、安全・安心な町民生活を支えるための各種事業を充実させるため、専門的な技術をもった職員を継続的に確保していくことが必要です。しかし、近年は職員採用試験への応募が少なく、本来必要となる職員数を確保できていない状況です。

安全・安心な住民生活を確実に守るためにも、各種事業実施に必要な知識と技術を持った専門職・技術職職員の確保及び確保策の充実を図ります。

#### ウ 職員の休業等への対応

前述のとおり、育児休業については毎年平均して9人程度が休業しており、職員の年齢構成上、今後も引き続き取得があると想定されることから、職場としての対応に取り組む必要があります。

育児休業等が出た場合は、職員の代替として、会計年度任用職員を任用し対応していますが、常勤職員とは担う業務が異なるため、完全な欠員補充にはなっていません。また、職種や業務内容によっては、代替が困難な場合や、同じ所属で複数名の育児休業等がある場合は、全ての代替職員を会計年度任用職員で対応するには、効果的な事務の執行に支障が出る恐れがあります。

また、町の特定事業主行動計画において、男性の育児休業の取得促進を重点項目として掲げており、徐々に制度が周知されてきていることから、今後、男性職員育児休業取得者数は、増加することが予想されます。

今後は所属内で実際に勤務する職員を適正に配置し、男女ともに仕事と育児等を両立できる環境の構築と、それに対応できる人員の確保を図ります。

### (3) 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間とします。ただし、計画期間中でも職員の任用を取り巻く環境が大きく変化した場合には、必要に応じて見直します。

### (4) 対象職員

常勤職員（定年延長職員、フルタイム暫定再任用職員を含む）を対象とします。暫

定再任用短時間勤務職員、会計年度任用職員については、定員管理の対象としませんが、常勤職員との役割分担に応じた必要な職員数を精査し、適正な管理を図ります。

## 6 職員数の目標

以下のとおり目標を設定し、第4次行財政改革大綱で行われる業務の見直しやDX化などの取組み状況を見ながら、毎年、見直しを図るものとします。

【表】定員管理の目標

(単位：人。各年度4月1日現在)

区分	R6	R7	R8	R9	R10	R11	
	R7.1 現在 基準	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	対 R6比
職員数	243	252	257	259	262	263	+20
一般事務職	146	152	156	157	159	159	+13
保育士	69	72	73	74	75	76	+7
調理師	23	23	23	23	23	23	±0
助手・労務職	5	5	5	5	5	5	±0
前年度比	—	+9	+5	+2	+3	+1	
育児等休業見込	8	9	9	9	9	9	

※定年延長により、2年毎に退職者が生じることから、採用人数の平準化を検討

### (1) 定員管理の手法

総人件費の抑制を図りつつ、以下の手法により最小の職員で最大の効果を挙げる定員管理に取り組みます。

#### ア 効率的な組織機構の構築

業務量の把握や検証に努めることで事務事業を整理し、事業の統廃合や縮小を行い、社会情勢等の変化に対応した効率的・効果的な組織体制の再構築を目指します。

また、年度内における事務の繁閑差の調整など、部門間の横断的協力体制を構築し、人材の有効活用を図ります。

#### イ 公民連携による民間委託等の推進

町の実施している事務事業について、引き続き公民連携の視点から、民間委託・民営化を検討・実施します。公の施設の管理業務については指定管理者制度などを活用し、行政サービスの向上を図ります。

## ウ DX推進及びデジタル化の推進

業務プロセスの見直しを行い、業務をコア・ノンコア業務等に分類し、データ入力、集計作業などの単純作業や定型作業等のノンコア業務にICT技術を活用することや、アウトソーシングを導入することで、職員の負担軽減を図るとともに、コア業務を中心に限られた人材を活用することにより、さらなる行政サービスの向上を目指します。また、窓口業務のDXに取り組み、「待たせない、書かせない窓口」など行政サービスの向上及び窓口業務に従事する職員の負担軽減に取り組みます。

## エ 人工知能（AI）と多様な任用形態の活用

職員数の増加には、限界があることから、人工知能（AI）を用いた知識・技能のシェア、ノウハウのデジタル化を進めることで、専門的な知識・技能を承継・習得する機会の確保に努めます。

また、高度で専門的な知識や経験を持った人材を必要とする場合や、専門性の高い業務において育児休業などがあつた場合には、任期付職員の採用や外部人材を登用するなど、多様な人材の活用ができる任用制度の導入を図ります。

## オ 人材の確保・人材育成

近年、職員採用試験への応募者数の減少や内定辞退者の増加などにより、人材の確保に苦慮している状況です。このため、試験区分や受験対象の工夫、広報活動を積極的に行うなどの対策を講じます。また、多様化、複雑化、高度化する行政需要に対応するため、庁内研修や外部研修、派遣研修への受講機会を増やし、人材の育成に努めます。

## カ 職員の心身の健康管理

職員の能力を最大限に発揮するためには、ウェルビーイングの観点から、職員が心身ともに健康であることが重要です。メンタル不調による休職を未然に防ぐ取組みや環境整備を図ります。また、休職者の復職や復職後も安定的に勤務ができるよう、支援体制の充実を目指します。

また、働きやすい職場環境を実現できるよう、フレックスタイムなどの仕事と家庭の両立支援といった制度の導入を検討します。

### (2) 入善町職員定数条例における職員定数の推移

各年4月1日時点

年	平成 11 年	平成 17 年	平成 25 年	平成 27 年	令和 2 年 (現行)	令和 7 年 以降の目標
計	340人	290人	264人	255人	265人	265人

第6次入善町職員定員管理計画

令和7年3月発行

発行／富山県入善町

富山県下新川郡入善町入膳423

TEL(0765)72-1100