

那須町職員定員管理計画

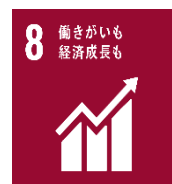
令和4年9月

令和8年3月改定

那 須 町

目 次

1 策定の目的と経緯	1
2 計画期間の設定	1
3 計画の位置づけ	1
4 対象職員	1
5 定員管理における現状分析	2
(1) 部門別職員数の推移	2
(2) 定員管理の状況	2
(3) 普通会計における人件費の推移	3
(4) 県内市町の職員数	4
(5) 類似団体等との詳細比較・分析	5
(6) 総務省自治体定員モデル試算表	6
(7) 職員の勤務状況等	7
6 定員管理計画	8
(1) 基本方針	8
(2) 定員管理指標	9



1 策定の目的と経緯

地方自治法第2条第14項において、「地方公共団体は、その事務を処理するに当たっては、住民の福祉の増進に努めるとともに、最少の経費で最大の効果を挙げるようにしなければならない。」とされています。

これは、すべての事務事業に対しての原則であり、自治体予算の15～20パーセントを占める人件費についても、法律の趣旨に従って、適正に管理していく必要があります。

本町では、令和2年度（令和3年3月）に「那須町行財政改革プラン2021」を策定し、限られた財源の中で、町民サービスの向上を目指し、効率的な行政運営、財政の健全化を図り、本町の特性に応じた自立したまちづくりを進めるとともに、適切な人員配置と効果的な業務運営を推進してきました。

また、同プラン策定後、国家公務員に準じ地方公務員も定年を段階的に65歳へ引き上げることとしたため、「那須町職員定員管理計画」（令和4年9月）を策定し職員定数を見直しました。

少子高齢社会が進展し生産年齢人口の減少が想定される中、町民の行政ニーズの高度化・複雑化や防災意識の高まり、DXの推進による業務の効率化など職員を取り巻く環境は大きく変化しています。

更に、職員の働き方の改革、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、職員一人ひとりが能力を最大限発揮できるよう風通しの良い働きやすい職場環境を整備し、モチベーションの向上につなげる必要があります。

今般、「第8次那須町振興計画」及び「那須町行財政改革推進プラン2026」を策定するにあたり、持続可能な組織体制づくりと行政サービスの質の向上を目的とした、新たな「那須町職員定員管理計画」を策定します。

2 計画期間の設定

令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度）の5年間を計画期間とします。

なお、人口減少、高齢化率の上昇、自治体DXの進展など将来社会や施策展開の変化、総務省定員モデルの変更等に応じて適宜見直しを行います。

3 計画の位置付け

本計画は、行政需要の変化に対応するため、必要な人材の確保を進めるとともに適正な定員管理を計画的に取り組むための指針とするものです。

また、那須町行財政改革推進プラン2026との整合性を図ります。

4 対象職員

対象とする職員は、派遣職員を含む一般職とし、常勤の再任用職員を含み、会計年度任用職員及び非常勤職員は除きます。

5 定員管理における現状分析

(1) 部門別職員数の推移

部 門		区 分	職員数 (人)					
			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	令和7年度
普 通 会 計	福祉関係を 除く一般行政	議 会	3	3	3	3	3	3
		総務・企画	50	50	53	58	56	55
		税 務	25	24	24	24	23	24
		労 働	0	0	0	0	0	0
		農林水産	19	19	17	17	19	19
		商 工	8	8	8	9	9	9
		土 木	22	21	19	21	21	22
		小 計	127	125	124	132	131	132
	福祉関係	民 生	82	76	59	55	54	50
		衛 生	19	19	17	17	16	17
		小 計	101	95	76	72	70	67
	一般行政部門計		228	220	200	204	201	199
	教 育		36	37	53	48	51	51
	警 察		0	0	0	0	0	0
	消 防		0	0	0	0	0	0
	普通会計計		264	257	253	252	252	250
公 営 企 業 等 会 計	病 院		0	0	0	0	0	0
	水 道		10	10	10	11	10	10
	下 水 道		3	3	4	4	5	5
	交 通		0	0	0	0	0	0
	そ の 他		16	16	15	15	16	16
	公営企業等会計計		29	29	29	30	31	31
総合計			293	286	282	282	283	281

※ 各部門の分類は、総務省の「地方公共団体定員管理調査」によるもの。

(2) 定員管理の状況

年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
計画値	282	283	281	282
実績値	282	282	283	281
超過数	0	▲1	2	▲1

成果 コロナ対策、国体業務、低所得者等給付金支給業務等、突発的な業務もあったが、概ね計画通り進められた。

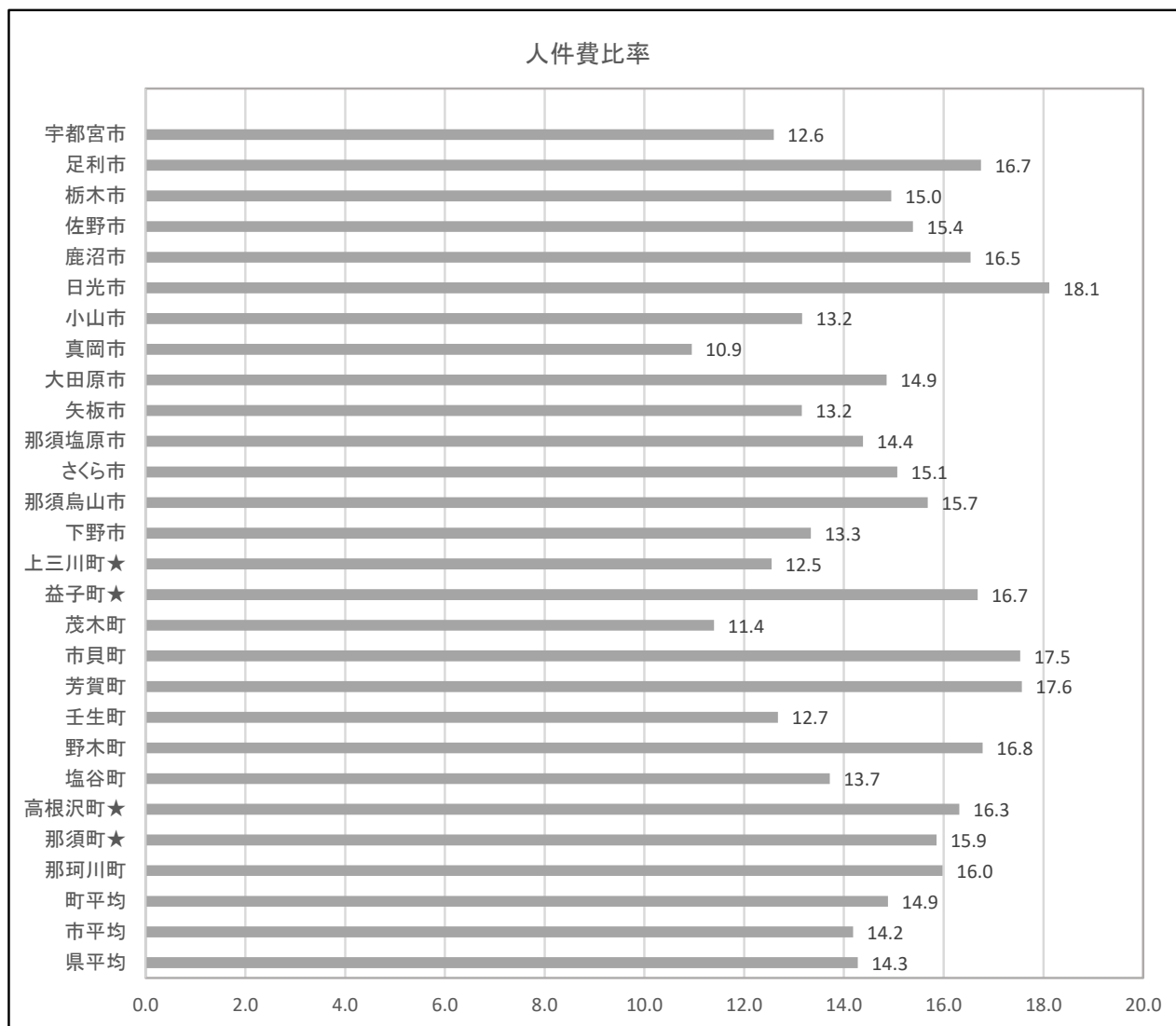
(3) 普通会計における人件費の推移

(単位：百万円・%)

	令和4年度			令和5年度			令和6年度		
	決算	構成比	経常収支比率	決算	構成比	経常収支比率	決算	構成比	経常収支比率
人件費	2,293	16.6	25.2	2,263	15.9	24.8	2,419	15.6	26.2
普通会計合計	13,819	100.0	90.4	14,273	100.0	90.9	15,531	100.0	87.0

人件費構成比率比較一覧 (R5決算)

(単位：%)



資料：令和6年度版 栃木県市町村要覧（栃木県総合政策部）

※★印は、総務省基準による類似団体（V-1 人口と産業構造が判断基準となっている。）

本町の普通会計決算における人件費の推移を見ると、令和4年度と令和5年度の比較では3,000万円の減であったが、令和5年度と令和6年度の比較では1億5,600万円の増となった。これは、人事院勧告による給与及び手当が改善されたためである。

一方、人件費比率で見ると本町は15.9%であり町平均、市平均及び県平均と比較しても高い状況である。

(4) 県内市町の職員数

令和6年度

(単位：人)

市町名	人口 R6.4	一般行政 職 A	教 育 B	警察 消防 C	普通会計 D=A+B+C	公営企業 等会計 E	小計 F=D+E	保育所職 員 G	職員数計 H=F+G	人口 10,000人 あたりの 職員数
宇都宮市	514,852	2,150	229	467	2,846	331	3,177	143	3,320	64
足利市	140,607	580	161	179	920	108	1,028	64	1,092	78
栃木市	153,808	689	153	197	1,039	111	1,150	99	1,249	81
佐野市	113,420	561	85	152	798	92	890	97	987	87
鹿沼市	93,326	515	88	130	733	74	807	68	875	94
日光市	75,962	522	86	187	795	67	862	51	913	120
小山市	167,168	720	120	220	1,060	95	1,155	66	1,221	73
真岡市	78,526	342	82	0	424	51	475	24	499	64
大田原市	68,424	381	88	0	469	61	530	35	565	83
矢板市	30,393	178	31	0	209	29	238	9	247	81
那須塩原市	115,828	548	112	0	660	63	723	100	823	71
さくら市	43,666	231	52	0	283	27	310	32	342	78
那須烏山市	23,786	168	40	0	208	22	230	17	247	104
下野市	59,747	304	49	0	353	35	388	25	413	69
上三川町★	30,896	162	25	0	187	27	214	0	214	69
益子町★	21,460	105	27	0	132	14	146	0	146	68
茂木町	11,556	99	16	0	115	20	135	0	135	117
市貝町	11,197	68	19	0	87	9	96	13	109	97
芳賀町	15,385	109	23	0	132	11	143	11	154	100
壬生町	38,281	174	30	0	204	32	236	15	251	66
野木町	24,956	125	29	0	154	18	172	0	172	69
塩谷町	9,930	102	17	0	119	11	130	10	140	141
高根沢町★	28,743	132	31	0	163	17	180	19	199	69
那須町★	23,883	155	51	0	206	31	237	46	283	118
那珂川町	14,367	127	39	0	166	26	192	25	217	151

※★印は、総務省基準による類似団体（V-1 人口と産業構造が判断基準となっている。）

保育所職員は、自治体により差が大きすぎるので比較は別区分とする。

資料：令和6年度地方公共団体定員管理調査結果

【人口10,000人あたりの職員数】

○少ない方から	人	○多い方から	人
1 宇都宮市	64	1 那珂川町	151
1 真岡市	64	2 塩谷町	141
3 壬生町	66	3 日光市	120
4 益子町	68	4 那須町	118
5 下野市	69	5 茂木町	117
5 上三川町	69		
5 野木町	69		
5 高根沢町	69		

分析

本町の人口は類似団体と比較しても少ない方であるが、職員数は多い状況である。次頁で説明しているが、類似団体等との比較・分析において、本町は面積は広大であるが人口密度が低く、全体的にインフラ整備部門など行政効率是不利といえる。

特徴としては、観光と農業を基幹産業としており、観光、農業分野、更には二地域居住に力を入れており土木分野でも多くの職員を配置している。

また、4つの公立保育園があり子育て環境の充実のため多くの正職員を配置している。

上水道については、本町の広大な面積の中に多くの水源と管路を有しており、適正に維持管理するための職員数を配置している。

(5) 類似団体等との詳細比較・分析

[令和6年度データ] (・類似団体V-1 那須町、上三川町、益子町、高根沢町 ・標準財政規模同等自治体 矢板市、那須烏山市)

分野別	那須町	上三川町	益子町	高根沢町	矢板市	那須烏山市	備 考
面積	372.34km ²	54.39km ²	89.40km ²	70.87km ²	170.46km ²	174.35km ²	県内5位(1位日光市/25位野木町)
人口(R6.4)	23,883人	30,896人	21,460人	28,743人	30,393人	23,786人	県内19位(1位宇都宮市/25位塩谷町)
人口密度	64人	568人	240人	406人	178人	136人	県内23位(1位宇都宮市/25位日光市)
標準財政規模	8,020,942千円	7,464,535千円	5,415,961千円	6,999,708千円	8,093,407千円	8,530,198千円	県内15位(1位宇都宮市/25位市貝町)

単位(人)

	那須町	上三川町	益子町	高根沢町	矢板市	那須烏山市	分 析
総務一般	19	18	16	27	18	21	
議会	3	3	2	3	4	4	
会計出納	4	5	3	3	4	5	
管財	3	9	2	3	4	4	
選管等委員会	2	0	0	3	3	2	
企画開発	10	5	9	6	8	15	那須町は拠点整備部門がある
住民関連一般	0	7	0	3	2	2	
防災	2	3	0	2	2	4	
広報広聴	2	3	1	0	3	4	
戸籍等窓口	14	5	3	9	8	7	那須町は医療保険部門を含んでいる
税務一般	23	15	11	17	18	16	那須町は別荘棟数及び土地筆数が多い
民生一般	8	21	13	11	25	26	こども部門は教育一般に/市は福祉事務所あり
保育所	46	0	0	19	9	17	那須町は公立で正職員の採用が多い
各種年金保険	0	1	1	1	1	1	
その他の社会福祉	0	1	0	0	0	0	
衛生一般	5	8	1	6	29	15	
保健センター等	7	11	10	9	0	0	
公害対策	0	1	0	0	1	0	
清掃一般	0	2	1	0	0	0	
ごみ収集	0	0	0	0	0	0	
し尿処理	0	0	0	0	0	0	
環境保全	4	1	1	0	0	0	那須町は放射能対策業務がある
労働一般	0	0	0	0	1	0	
農業一般	17	14	11	13	19	13	那須町は耕種、畜産が盛ん
林業一般	2	0	1	0	2	1	那須町は林業地域を有している
商工一般	2	8	4	3	3	5	
観光一般	7	0	5	1	5	4	那須町は観光業が盛ん(観光入込年間560万人)
土木一般	16	7	7	5	10	10	那須町は移住定住・公共交通部門がある
用地一般	0	1	0	0	0	4	
建築一般	2	6	0	0	1	2	
都市計画一般	3	5	2	6	6	3	
都市公園	0	2	0	0	1	0	
ダム	0	0	0	0	0	0	
下水	0	0	1	1	0	0	
教育一般	29	11	9	20	13	12	那須町はこども部門が教育委員会に所管
社会教育一般	5	4	7	6	7	5	
文化財保護	2	2	2	1	0	7	
公民館	4	0	0	1	4	1	那須町域は広大で4地域に分かれている
その他の社教施設	2	0	4	0	0	0	
保健体育一般	3	4	3	2	4	0	
給食センター	0	2	1	1	0	2	
保健体育施設	2	0	0	0	0	4	那須町は直営で管理している
幼稚園	0	0	0	0	0	6	
小学校	2	1	1	0	1	2	
中学校	2	1	0	0	2	1	
病院	0	0	0	0	0	1	
上水道事業	10	7	0	6	9	7	那須町域は広大で多くの水源と管路がある
下水道事業	5	6	3	3	7	2	
国保事業	8	6	4	4	6	5	
介護保険事業	8	6	6	2	6	5	那須町は高齢化率が高い
その他	0	2	1	2	1	2	
合計	283	214	146	199	247	247	

(7) 職員の勤務状況等

(単位：数・人・時間)

	年間業務 時間総計 A	課局の事 務事業数	職員数 B	1人当たりの 年間業務時間 A/B	休職等を除 いた職員数 C	休職等を除い た1人当たりの 年間業務時間 A/C	1人当たりの 年間常勤時間
令和6年度	385,000	551	220	1,750	212.1	1,815	1,883
令和5年度	375,313	548	215	1,746	203.2	1,847	1,883

※ 1人当たりの年間常勤時間とは、年間において勤務を要する日の全てを7時間45分勤務した場合の時間数である。派遣職員、保育士及び技能労務職は除く。

職員1人当たりの時間外勤務の状況（令和6年度）

(単位：時間)

年度	令和4年度		令和5年度		令和6年度	
	月平均	年間	月平均	年間	月平均	年間
時間外勤務時間	9.3	111.6	10.7	128.4	9.7	116.4

休業等取得職員数

(単位：人)

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
育児休業	14	15	19
休職	6	7	6

※休職は病気休暇90日を超えた人数。

分析及び考察

令和6年度の職員1人当たりの業務時間数は、年間で1,815時間であった。また、1人当たりの年間常勤時間は1,883時間であり、時間外勤務状況は116.4時間であった。

働き方改革及びワーク・ライフ・バランスの観点から、最低でも年間1人当たりの年次有給休暇10日及び夏季の特別休暇6日の合計16日間（125時間）の取得が望ましいと考える。

年間常勤時間の1,883時間に休暇分の125時間を差し引いた1,758時間は理想であるが、現状は年間1,815時間であり、1人当たり57時間の超過となっている。

職員の業務時間の現状及び育児休業、休職者等が毎年一定数いることを考慮すると、最低でも現在の職員数は確保する必要がある。

更に、所属所によっては業務多過の状況が続いており、持続可能なまちづくりを進めるためには、少子高齢化への対応等新たな施策展開も必要なことから、若干の職員数増も検討の余地があると考えられる。

6 定員管理計画

(1) 基本方針

本町では、行政運営を効率的かつ効果的に実施するため、多様化する行政ニーズに対応した質の高い行政サービスを維持・提供し、事務事業の見直し及び職員の役割を精査しながら施策推進に必要な職員定数を適正に管理します。

また、人口減少への対応、子育て環境の充実、教育・福祉・医療の対策、防災・減災及び移住定住、二地域居住等への新たな行政需要の取組みと行財政改革の進展等に応じて適宜見直しすることとします。

①組織体制の整備

適正な組織機構を進めるため、各所属所とヒアリングを実施し新規・継続・廃止等の事業を把握し業務量の検証に努め各所属の実態に応じた職員配置を行います。

②事務事業の見直し

町民サービスに配慮しつつ、事業の費用対効果の検証、事務事業の縮小・廃止を含めスクラップ・アンド・ビルドを基本とし抜本的な業務の見直しを進めながら定員の適正化を図ります。

③計画的な職員採用

現在、65歳定年制が段階的に進められており、本計画では職員全員が定年延長を希望することを前提としますが、年齢別職員構成の平準化を図るため、採用人数の急激な増減が生じないように一定数の職員を採用します。

④技術・専門職の採用

土木・建築等の技術職や保健師・保育士等の専門職は、業務遂行上必要であるため、今後も適正な人数の採用に努めます。

⑤技能労務職の採用

技能労務職は、原則退職不補充としますが、技術継承等必要な場合は、適時適切に対応します。

⑥障がい者の雇用

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく、地方公共団体に係る障害者雇用率は、令和8年7月から3.0%以上とされることとなった。法定雇用率を達成させるよう引き続き障がい者の雇用に努めます。

⑦民間活力の活用

民間の活力を取り入れることで、町民サービスの向上や経費の削減が図れる事務については、民間委託、人材活用、指定管理者制度、民営化、民間事業者との事業連携等のアウトソーシングを積極的に活用し、定員管理の効率化を図ります。

⑧人材育成及び適正な人事配置

職員一人ひとりの意欲と能力を高めるため、人材育成・確保基本方針に基づき各種研修の実施、公務能率の高まる人事評価制度の運用、自己研鑽、ノウハウの習得に向けた国、県等への派遣を実施します。

また、職員のモチベーション向上と能力の発揮が両立できるよう、自らがキャリアデザインを描ける研修の場を提供するとともに、職員の適性等を勘案した適材適所の人事配置を行います。

⑨職場環境の改善

職員の働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの調和を図り、メンタルヘルス対策の充実、時間外勤務の削減、各種休暇の取得促進等、風通しの良い働きやすい職場環境の整備に努めます。

(2) 定員管理指標

(単位：人)

年 度		R7	R8	R9	R10	R11	R12
職員数【A】		282	292	289	289	286	286
退職 予定者 【B】	定年・自己都合等	2	2	2	4	2	4
	再任用満了等	1	3	0	3	0	2
	計	3	5	2	7	2	6
	(うち技能労務職)	(0)	(1)	(0)	(2)	(0)	(1)
翌年度 採用者 【C】	新規採用者(見込)	13	2	2	2	2	2
	新規再任用者	0	0	0	2	0	2
	計	13	2	2	4	2	4

※職員数【A】…【A】－【B】＋【C】 → 翌年度職員数【A】

※職員数の数には特別職及び再任用職員(短時間勤務)は含んでおりません。

※退職予定者数は引続きの再任用者は含んでおりません。

※新規採用者は参考値であり、実際の計画目標とは異なります