

# 盛岡市定員管理指針

(令和8年～12年度)

令和8年3月  
総務部職員課

## <目次>

|   |                |    |
|---|----------------|----|
| 1 | 策定趣旨           | 2  |
| 2 | これまでの取組        | 2  |
| 3 | 現状分析           | 4  |
| 4 | 環境変化等を踏まえた課題整理 | 10 |
| 5 | 定員管理指針         | 10 |

## 1 策定趣旨

人口減少や少子・高齢化の進行に伴う生産年齢人口の減少により、行政サービスを担う人材の確保が一層困難になるとともに、公共施設等のインフラの老朽化が進行し、更新・維持管理に要するコストや技術的対応の負担が増大しています。これらに加え、行政ニーズの多様化・高度化やDX（デジタルトランスフォーメーション）の加速など、地方自治体を取り巻く環境は大きく変化しています。こうした複合的な課題に迅速かつ柔軟に対応し、限られた人材・財源を有効に活用しながら、持続可能な自治体運営を確保することが求められています。

本市では、平成10年度に「定員適正化計画」を策定以降、計画的な定員管理に取り組み、平成28年度策定の「定員管理計画」、令和3年度策定の「第2次定員管理計画」においても、業務改革や民間活用、働き方改革を推進してきました。しかし、人口は平成12年をピークに減少に転じており、今後一層の人口減少の進行が見込まれている一方で、老年人口の増加が進行する見込みです。また、財政的な制約や人材確保の難しさ、業務の高度化など、定員管理を取り巻く課題は一層複雑化しています。

こうした状況を踏まえ、本市では、総合計画に掲げる将来像「輝きが増し活力に満ち 夢をかなえるまち盛岡」の実現に向け、行政需要に応じた重点配分と業務改革を両立させるとともに、DX推進による生産性向上、人材育成と働きやすい職場環境の整備を進め、職員が働きがいを感じながら能力を発揮できる組織体制を構築し、最適な職員数とするための基本的な考え方と方策を示す盛岡市定員管理指針を策定します。

## 2 これまでの取組

### (1) 定員適正化計画

本市では、これまで、事務事業や組織機構の見直し、さらには保育所の民営化や、可燃ごみ収集・焼却業務等の民間委託、施設管理業務の指定管理者制度の導入等を積極的に推進することにより、定員適正化を進めました。

これまでの定員適正化の取組は次のとおりです。

- ア 定員適正化計画（平成9～12年度）〔平成10年9月策定〕  
平成8年度に比較し、32人（1.3%）の減員を実施しました。
- イ 第二次定員適正化計画（平成14～17年度）〔平成15年7月策定〕  
平成13年度に比較し、109人（4.4%）の減員を実施しました。
- ウ 第三次定員適正化計画（平成18～22年度）〔平成19年1月策定〕  
平成17年度に比較し、143人（5.7%）の減員を実施しました。
- エ 第四次定員適正化計画（平成23～27年度）〔平成23年6月策定〕  
平成22年度に比較し、87人（3.7%）の減員を実施しました。

### (2) 定員管理計画

- ア 定員管理計画（平成28～令和2年度）〔平成28年9月策定〕  
平成27年4月1日現在の職員数（2,251人<sup>\*1</sup>）を基準に、5年間で128人

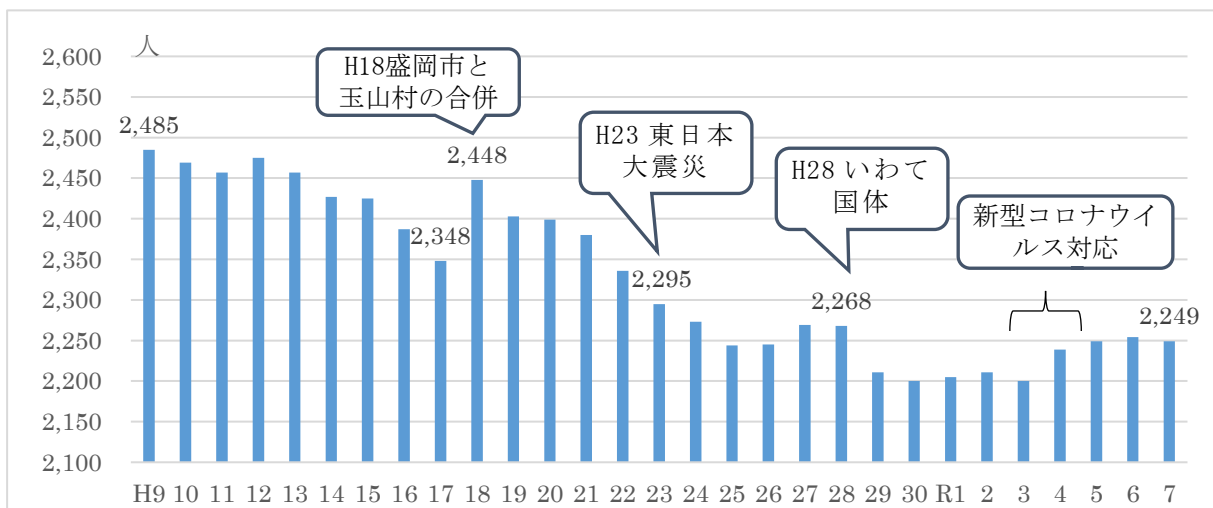
(5.7%) 減員することとし、国体開催事務の終了や保育所の民営化、可燃ごみ収集・焼却業務の民間委託などにより、減員を計画的に行いましたが、市総合計画実施計画の戦略プロジェクトなど市政の重要課題への取組を重点的に進めるほか、国の施策・権限移譲への対応や、ワーク・ライフ・バランスの推進など増要因への対応があったことから、5年間で54人(2.4%)の減員にとどまりました。

イ 第二次定員管理計画(令和3~7年度)〔令和3年3月策定〕

令和2年4月1日現在の職員数(2,215人※<sup>2</sup>)を基準に、5年間で23人(1.0%)の減員を見込み、事務事業や組織機構の見直し、保育所の民営化などにより減員を行いましたが、新型コロナウイルス感染症対策への対応や市政の重要課題に対する組織の新設、重点的な職員配置、育児休業者などの代替職員の配置などによる増員要素もあったことから、5年間で134人(6.0%)の増員となりました。

※1、2は被災地派遣分を除く。

【職員数の推移(定員管理調査結果)】



【主な減員の要因】

- ・保育所民営化(H19~R7) 計△151人
- ・可燃ごみ収集、焼却業務の民間委託(H14~R2) 計△121人
- ・施設等の管理運營業務委託、指定管理者制導入(H10~H26) 計△53人
- ・その他各種業務の委託(H11~H30) 計△30人

【主な増員の要因】

- ・盛岡市と玉山村の合併(H18) +100人(前年比)
- ・東日本大震災に係る被災自治体への職員派遣(H24~R7) +20人/年(ピーク時)
- ・希望郷いわて国体・いわて大会対応(H24~H28) +49人
- ・新型コロナウイルス感染症対応(R3~R4) +12人
- ・育児休業等の取得推進(R2~R7) +63人

### 3 現状分析

#### (1) 類似団体（中核市）との比較

総務省が実施している地方公務員定員管理調査による定員管理診断表において、令和6年4月1日現在の類似団体（類型：中核市）との比較では、一般行政部門において、単純値で43人の超過、教育部門においては、単純値で118人の超過となっています。

【定員管理診断表】

※令和6年4月1日現在

| 大部門     | 職員数<br>R6.4.1<br>A | 単純値による比較                     |               |                | 修正値による比較                     |               |                |
|---------|--------------------|------------------------------|---------------|----------------|------------------------------|---------------|----------------|
|         |                    | 単純値×<br>住基人口<br>/10,000<br>B | 超過数<br>C(A-B) | 超過率<br>C/A×100 | 修正値×<br>住基人口<br>/10,000<br>D | 超過数<br>E(A-D) | 超過率<br>E/A×100 |
|         | 人                  | 人                            | 人             | %              | 人                            | 人             | %              |
| 議会      | 14                 | 13                           | 1             | 7.1            | 13                           | 1             | 7.1            |
| 総務・企画   | 402                | 321                          | 81            | 20.1           | 321                          | 81            | 20.1           |
| 税務      | 115                | 91                           | 24            | 20.9           | 91                           | 24            | 20.9           |
| 民生      | 280                | 406                          | ▲ 126         | ▲ 45.0         | 407                          | ▲ 127         | ▲ 45.4         |
| 衛生      | 203                | 232                          | ▲ 29          | ▲ 14.3         | 211                          | ▲ 8           | ▲ 3.9          |
| 労働      | 4                  | 3                            | 1             | 25.0           | 3                            | 1             | 25.0           |
| 農林水産    | 72                 | 43                           | 29            | 40.3           | 42                           | 30            | 41.7           |
| 商工      | 45                 | 36                           | 9             | 20.0           | 37                           | 8             | 17.8           |
| 土木      | 249                | 195                          | 54            | 21.7           | 192                          | 57            | 22.9           |
| 一般行政計   | 1,384              | 1,341                        | 43            | 3.1            | 1,317                        | 67            | 4.8            |
| 教育      | 364                | 246                          | 118           | 32.4           | 296                          | 68            | 18.7           |
| 消防      |                    | 251                          | ▲ 251         |                |                              |               |                |
| 普通会計計   | 1,748              | 1,838                        | ▲ 90          | ▲ 5.1          | 1,613                        | 135           | 7.7            |
| 病院      | 236                |                              |               |                |                              |               |                |
| 水道      | 145                |                              |               |                |                              |               |                |
| 下水道     | 59                 |                              |               |                |                              |               |                |
| 交通      |                    |                              |               |                |                              |               |                |
| その他     | 66                 |                              |               |                |                              |               |                |
| 公営企業等会計 | 506                |                              |               |                |                              |               |                |
| 合計      | 2,254              |                              |               |                |                              |               |                |

※単純値  
類型内における全団体の人口1万人当たり職員数の平均値で、大部門のように大まかに職員の配置状況を把握する場合に適している。

※修正値  
中・小部門ごとに職員を配置している団体のみを対象として、人口1万人当たり職員数の平均値で、中部門や小部門といった細かな配置状況を把握する場合に適している。

#### ※補足（定員の超過数・超過率のとらえ方）

「民生」部門が大きく不足している要因は、本市において同部門に含まれる「保育所」が民営化により少ないことや、職員を配置している「その他の社会福祉施設」が1施設のためです。また、「教育」部門が大きく超過している要因は、同部門に含まれる「小学校」において、自校給食のため職員を他自治体と比較して多く配置しているためと考えられます。

以上のことから、自治体ごとの施設数や事業実施形態等の違いにより単純比較はできませんが、傾向や特徴を把握し、適正な職員数に調整するための参考として活用す

るものです。

次に、人口10,000人当たりの職員数は、一般行政部門で1.25人、教育部門で4.41人の超過となっています。

【職員数の比較（人口10,000人当たり）】

※令和7年4月1日現在

|            | 人口又は<br>職員数<br>(人) | 人口10,000人当たり |           |             |            |             |
|------------|--------------------|--------------|-----------|-------------|------------|-------------|
|            |                    | 職員数<br>(人)   | 平均<br>(人) | 差<br>(人)    | 超過率<br>(%) | 順位<br>(降順※) |
| 人口（住基）     | 277,423            |              |           |             |            | 46 /62      |
| 職員総数       | 2,249              | 81.07        | 83.20     | △2.13       | △2.56      | 32 /62      |
| 1 普通会計     | 1,737              | 62.61        | 65.99     | △3.38       | △5.12      | 40 /62      |
| (1) 一般行政部門 | 1,373              | 49.49        | 48.24     | <b>1.25</b> | 2.60       | 26 /62      |
| ① 議会       | 14                 | 0.50         | 0.47      | 0.03        | 6.65       | 26 /62      |
| ② 総務・企画    | 396                | 14.27        | 11.67     | 2.61        | 22.33      | 15 /62      |
| ③ 税務       | 112                | 4.04         | 3.27      | 0.77        | 23.54      | 14 /62      |
| ④ 民生       | 279                | 10.06        | 14.75     | △4.69       | △31.82     | 56 /62      |
| ⑤ 衛生       | 202                | 7.28         | 8.16      | △0.88       | △10.79     | 42 /62      |
| ⑥ 労働       | 4                  | 0.14         | 0.11      | 0.03        | 26.68      | 21 /62      |
| ⑦ 農林水産     | 75                 | 2.70         | 1.54      | 1.16        | 75.59      | 13 /62      |
| ⑧ 商工       | 44                 | 1.59         | 1.31      | 0.28        | 21.34      | 26 /62      |
| ⑨ 土木       | 247                | 8.90         | 6.95      | 1.95        | 28.02      | 6 /62       |
| (2) 教育部門   | 364                | 13.12        | 8.71      | <b>4.41</b> | 50.71      | 4 /62       |
| (3) 消防     | —                  |              |           |             |            |             |
| 2 公営企業等会計  | 512                | 18.46        | 17.20     | 1.25        | 7.28       | 24 /62      |

※降順：人数が多い順。順位1位がもっとも職員数が多い。

(2) 東北主要都市7市（中核市）との比較

東北主要都市7市\*との比較では、人口10,000人当たりの職員数で比較した場合、一般行政部門で1.92人の不足、教育部門で3.44人の超過となっています。

【職員数の比較（人口 10,000 人当たり）】

※令和 7 年 4 月 1 日現在

|            | 人口又は<br>職員数<br>(人) | 人口 10,000 人当たり |           |          |            |             |
|------------|--------------------|----------------|-----------|----------|------------|-------------|
|            |                    | 職員数<br>(人)     | 平均<br>(人) | 差<br>(人) | 超過率<br>(%) | 順位<br>(降順※) |
| 人口（住基）     | 277,423            |                |           |          |            | 6 /8        |
| 職員総数       | 2,249              | 81.07          | 94.54     | △13.47   | △14.25     | 7 /8        |
| 1 普通会計     | 1,737              | 62.61          | 67.42     | △4.81    | △7.13      | 5 /8        |
| (1) 一般行政部門 | 1,373              | 49.49          | 51.41     | △1.92    | △3.74      | 6 /8        |
| ①議会        | 14                 | 0.50           | 0.60      | △0.10    | △16.55     | 8 /8        |
| ②総務・企画     | 396                | 14.27          | 14.63     | △0.36    | △2.43      | 6 /8        |
| ③税務        | 112                | 4.04           | 3.97      | 0.07     | 1.69       | 4 /8        |
| ④民生        | 279                | 10.06          | 12.32     | △2.26    | △18.35     | 6 /8        |
| ⑤衛生        | 202                | 7.28           | 7.59      | △0.31    | △4.06      | 5 /8        |
| ⑥労働        | 4                  | 0.14           | 0.17      | △0.03    | △15.59     | 7 /8        |
| ⑦農林水産      | 75                 | 2.70           | 2.79      | △0.08    | △3.04      | 6 /8        |
| ⑧商工        | 44                 | 1.59           | 1.70      | △0.12    | △6.89      | 5 /8        |
| ⑨土木        | 247                | 8.90           | 7.64      | 1.26     | 16.53      | 1 /8        |
| (2) 教育部門   | 364                | 13.12          | 9.69      | 3.44     | 35.47      | 1 /8        |
| (3) 消防     | —                  |                |           |          |            |             |
| 2 公営企業等会計  | 512                | 18.46          | 27.12     | △8.67    | △31.95     | 5 /8        |

※東北主要都市 7 市…青森市、八戸市、秋田市、山形市、福島市、郡山市、いわき市

※降順：人数が多い順。順位 1 位がもっとも職員数が多い（以下同じ。）。

なお、本市と都市規模や立地特性等がより近い 5 都市との比較では、一般行政部門で 1.66 人不足、教育部門で 2.85 人超過となっています。

【職員数の比較（人口 10,000 人当たり）】

※令和 7 年 4 月 1 日現在

|            | 人口又は<br>職員数<br>(人) | 人口 10,000 人当たり |           |          |            |            |
|------------|--------------------|----------------|-----------|----------|------------|------------|
|            |                    | 職員数<br>(人)     | 平均<br>(人) | 差<br>(人) | 超過率<br>(%) | 順位<br>(降順) |
| 人口（住基）     | 277,423            |                |           |          |            |            |
| 職員総数       | 2,249              | 81.07          | 85.23     | △4.16    | △4.88      | 5 /6       |
| 1 普通会計     | 1,737              | 62.61          | 70.40     | △7.79    | △11.07     | 5 /6       |
| (1) 一般行政部門 | 1,373              | 49.49          | 51.15     | △1.66    | △3.24      | 5 /6       |
| ①議会        | 14                 | 0.50           | 0.59      | △0.08    | △14.26     | 4 /6       |
| ②総務・企画     | 396                | 14.27          | 14.48     | △0.21    | △1.43      | 4 /6       |
| ③税務        | 112                | 4.04           | 3.78      | 0.26     | 6.74       | 1 /6       |
| ④民生        | 279                | 10.06          | 12.34     | △2.29    | △18.52     | 5 /6       |
| ⑤衛生        | 202                | 7.28           | 7.43      | △0.15    | △2.00      | 3 /6       |
| ⑥労働        | 4                  | 0.14           | 0.13      | 0.01     | 7.57       | 4 /6       |
| ⑦農林水産      | 75                 | 2.70           | 2.70      | 0.01     | 0.19       | 4 /6       |
| ⑧商工        | 44                 | 1.59           | 1.88      | △0.30    | △15.74     | 5 /6       |
| ⑨土木        | 247                | 8.90           | 7.81      | 1.09     | 14.01      | 1 /6       |
| (2) 教育部門   | 364                | 13.12          | 10.27     | 2.85     | 27.71      | 1 /6       |
| (3) 消防     | —                  |                |           |          |            |            |
| 2 公営企業等会計  | 512                | 18.46          | 14.83     | 3.63     | 24.48      | 2 /6       |

※比較対象条件：①中核市、②県庁所在都市、③人口 40 万人以下、④面積 500～1,000km<sup>2</sup>

(①～④全てに該当する市：青森市、秋田市、福島市、長野市、福井市)

### (3) 行政を取り巻く環境の変化（「経済財政運営と改革の基本方針2025」より）

#### ア 人口減少下における対応

日本の生産年齢人口が今後20年で2割以上が減少すると見込まれる中、限られたリソースからより一層高い政策効果を生み出すことが必要となります。一方で、一人ひとりにとって幸福度が高く、多様な価値観を持つ者が互いに尊重し合い、自己実現を進めていくことができる環境整備を進めるため、多様な働き方の推進に取り組むこととしています。また、国家公務員について、優秀な人材の獲得及び定着のため、働く時間や場所の柔軟化、人材マネジメントの強化、採用プロセスの弾力化、処遇の改善を進めることとしています。

#### イ DXの推進

急激な人口減少に対応するため、デジタルを活用した公共サービスの維持・強化を進めることとしており、行政手続のデジタル化、自治体システムの標準化、マイナンバーカード等を活用した利用者視点の利便性向上を推進することとしています。

#### ウ 戦略的な社会資本整備の推進

進行するインフラ老朽化に対して、緊急性や経済的・社会的影響等を勘案して対策を進めるとともに、災害の激甚化・頻発化も踏まえ、社会資本が将来に渡り機能を発揮するよう安定的・持続的な公共投資を推進することとしています。

また、官民の連携強化に取り組み、公共サービスを効率的・効果的に提供するPPP/PFIを推進することとしています。

#### エ 持続可能な地方行財政基盤の強化

将来に渡り持続可能な形で行政サービスを提供しているため、多様な主体との連携やデジタル技術の活用等の取組を推進するとともに、国・都道府県・市町村の役割の見直しを含めた課題解決に向けた議論を促進することとしています。

また、地方公共団体が連携して人材を確保・育成する取組や公共施設の集約化・複合化や共同利用を進めることとしています。

### (4) 本市の状況

本市の財政状況や人口減少・少子高齢化の進行、組織体制等については、次のことが見込まれます。

#### ア 財政見通し

歳入増以上に歳出が増加するため、毎年度、収支不足が見込まれます。

※「盛岡市中期財政見通し（令和8年度～12年度）」より

#### イ 人口減少・少子高齢化の進行

本市の人口は、昭和61年から平成元年にかけて一時的に減少が見られたものの、平成12年（302,857人（国勢調査：合併前の玉山村を含む））まで長期的に増加を続けてきました。一転して、平成12年以降は減少に転じ、東日本大震災が発生した平成23年以降、数年間は微増傾向が見られたものの、現在に至るまで減少が続いています。

総合計画基本構想（令和7年度～令和16年度）策定時の人口推計では、本市の将来人口は令和32年には229,998人となり、令和2年（289,731人）と比べると約20.6%の減少が見込まれています。また、年齢3区分別の内訳では、15歳未満の年少人口及び15～64歳の生産年齢人口が減少し続ける一方で、65歳以上の老年人口は今後も増加し、少子高齢化が更に進行することが見込まれています。

※「盛岡市人口ビジョン（令和7年3月改定）」より

#### ウ 自治体経営改善に向けた方針と取組

持続可能な財政基盤と簡素で効率的な組織体制を確立するため、自治体経営改善方針及び実施計画を令和7年5月に策定し、集中的に取組を進めることとしており、その取組項目の柱の1つとして組織・定数の見直しを定めています。

#### エ 職員の年齢構成の変化

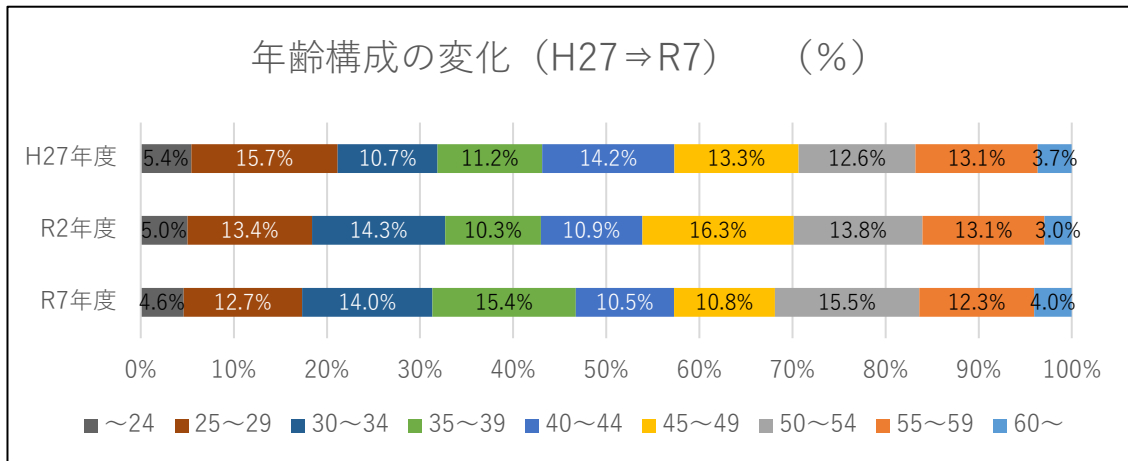
職員の年齢構成について、平成27年度（前々回計画の基準年）、令和7年度（直近）で比較すると、29歳以下の若手職員の割合が21.2%から17.3%へと3.9%減少しています。また、50歳以上のベテラン層が29.3%から31.9%へと2.6%増加しています。

これは、短期的には経験豊富なベテラン層が厚くなることで組織としての安定感、過去の経緯等を理解していることでの地域や関係団体等との関係性維持、若手に対する手厚い指導を行う余裕が生まれるといったメリットがある反面、数年後にベテラン層の退職による技術・専門的知見の消失、新しい技術やツールの導入に関する停滞、将来の管理職候補の不足、若年層の市民ニーズと行政サービスの乖離、実務における若手職員への負担増といったデメリットが生じる可能性があります。

加えて、40代の中堅層が14.2%から10.5%へと3.7%減少しており、次世代の管理職を担う人材の不足による組織力低下が懸念されますが、30代の層が22.0%から29.4%へと7.4%増加しています。

なお、令和5年度から段階的に進めている定年引上げについては、従前の再任用制度で勤務を継続する割合が高かったことから、定員管理における影響は軽微であると考えられます。

【職員の年齢構成の変化（H27、R2、R7）】

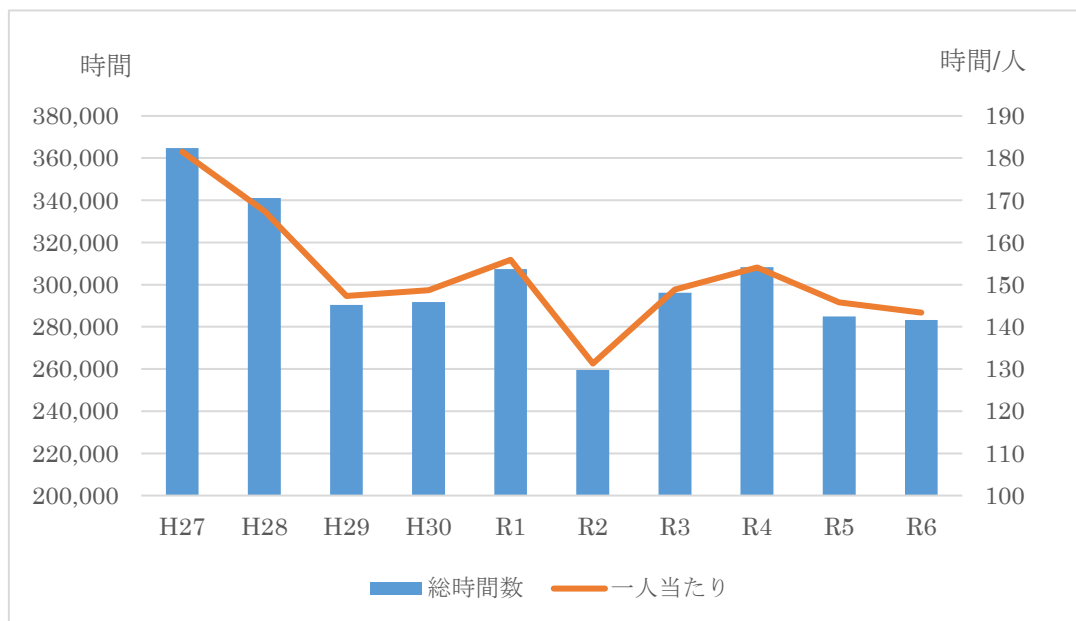


オ 時間外勤務の状況

平成27年度から令和6年度までの時間外勤務を比較すると、総時間数で22.3%減（職員一人当たり21.0%減）となっています。

令和元年度から5年度にかけて、新型コロナウイルス感染症への対応により時間外勤務の増加があった一方で、事業の中止や延期により時間外勤務が減少となるなど大きな影響を受けたものの、感染症収束後においては、業務の効率化や部局横断的な応援体制、柔軟な働き方の活用等により減少傾向にあります。

【時間外勤務の推移】



## 4 環境変化等を踏まえた課題整理

### (1) 組織機構の課題

ア 厳しい財政状況の下、限られた人材で社会的変化に対応し、持続可能なまちづくりを進めていくため、簡素で効率的な組織体制を整備する必要があります。

イ 既存の業務プロセスそのものを見直すBPRを浸透させ、継続的に取り組むことが必要です。また、デジタル技術を導入した利便性の高い対面サービスを実現するとともに、地域住民のニーズと業務効率を踏まえた支所・出張所等のより良いあり方を検討する必要があります。

### (2) 定員管理の課題

ア 持続可能な行財政運営のもと、市民サービスの維持・向上を図っていくため、業務のスクラップや事務の効率化、民間活力の導入、多様な人材の活用などを図りながら、事業の優先度を見極めた上で職員の重点配置を進めていく必要があります。また、時間外勤務は、業務効率の低下につながることやワーク・ライフ・バランス推進の観点から、必要最小限となるよう適正に管理していく必要があります。

イ 生産年齢人口の減少に加え、若年層においてはやりがいや働き方の柔軟性を重視する傾向が高く、民間企業との人材獲得競争がより一層厳しくなることが見込まれます。また、近年、若手・中堅層職員の退職者数が増加傾向にあることを踏まえ、将来にわたり安定した行政運営を行うためには、年齢構成の平準化を意識した計画的な人材確保が必要となっていることから、人材確保・定着の観点から、職員一人ひとりのキャリアやスキルに沿った配置を重視するとともに、柔軟な働き方を推進する必要があります。

## 5 定員管理指針

### (1) 基本的な考え方

#### ア 基準とする職員数

東北主要都市7市及び同規模都市5市との比較において、人口1万人当たりの一般行政職員数が概ね同等の水準であることから、令和7年度当初の職員数を基準とする。

#### イ 職員配置の考え方

限られた財源・人員の中で行政サービスの質を維持するとともに、自治体規模や行政目的に見合った必要最小限かつ効果的な配置を基本とする。

#### ウ 定員管理の方法

本指針に基づく方策を着実に実施し、毎年度、適切に職員定数を見直すものとする。

### (2) 対象期間及び定員管理の見通し

#### ア 対象期間

令和7年4月1日を基準とし、令和8年度から12年度までの5年間とします。

イ 定員管理の見通し

対象期間の職員数の見通しは下表のとおりです。

【定員管理の見通し】

|         | R7<br>(基準年) | R8    | R9    | R10   | R11   | R12   |
|---------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 常勤一般職   | 2,249       | 2,235 | 2,228 | 2,225 | 2,226 | 2,209 |
| 年次別増減員数 | -           | △ 14  | △ 7   | △ 3   | 1     | △ 17  |

ウ 見通しの試算方法

- (ア) 今後想定される、特定の行政課題への対応のために臨時的に設置した部署の廃止、施設等の統廃合、業務量減少及び業務の委託・民営化等について、それに伴う職員数の減少を見込んでいます。
- (イ) 今後想定される事業量の増加や体制整備等に伴う職員数の増加を見込んでいます。
- (ウ) 長期に育児休業を取得する職員の代替としての職員を見込んでいます。

(3) 定員管理の方策

新たに対応すべき行政課題やこれまで以上に多様化する市民ニーズに対しては、的確に対応できる職員体制を構築することが求められます。このため、先進技術を活用した業務改革や組織運営の改善、重点分野への人員配置、多様な任用制度の活用などの取組を総合的に推進していきます。

ア 業務改革の推進

盛岡市行政デジタル・トランスフォーメーション推進計画に掲げる行政事務の効率化・高度化のための情報システムの標準化や、BPRによる業務フローの再設計、生成AI等の先進技術を活用した業務改革を推進します。

また、本市は広大な市域を有していることから、出先機関の機能維持やインフラ管理などにおいて多くの行政需要があります。限られた人員の中で行政サービスの水準を維持するため、行政手続きのオンライン化の推進や、施設機能の集約化、包括民間委託等を検討します。

イ 各部局の主体的な組織運営

組織全体として、業務量に見合った最適な職員体制が構築できるよう各部局が主体的かつ積極的に事務事業のスクラップや事務処理方法の簡素化等、事務事業の見直しを進めるとともに、組織の廃止・縮小を含めた統合・再編の検討を行います。

ウ 優先課題等に対応した職員の重点配置

令和7年度の職員定数の規模を維持することを基本に、増加する行政需要への対応や新たに生じる行政課題に取り組めるよう、優先すべき部門や事業に重点的に配置（増員）します。

エ 多様な任用制度による人材活用

多様化する住民ニーズに応えるため、採用広報の強化や多様な受験方式の導入のほか、社会人経験者や公務員経験者、デジタル人材など様々な経験を有する者の登用を進めるとともに、任期付職員や高齢層職員など多様な人材を活用し、効果的な行政運営を進めます。

(4) 定員管理に当たっての留意事項

定員管理を進めるに当たっては、人件費の水準を意識しつつ、以下の点を踏まえ、適切かつ効果的な人員配置の実現に努めるものとします。

ア 類似都市との比較

人口10,000人当たりの職員数（一般行政部門）について、中核市との比較では本市が1.25人の超過となっており、また、都市規模や立地特性等がより本市に近い5都市との比較では本市が1.66人の不足となっていますので、適正な水準となるよう今後も状況を注視します。

【人口10,000人当たりの職員数（一般行政部門）】

| R7.4.1現在 | 盛岡市    | 中核市    | 類似5都市* |
|----------|--------|--------|--------|
| 職員数      | 49.49人 | 48.24人 | 51.41人 |
| 本市との差    | —      | △1.25人 | 1.66人  |

※①中核市、②県庁所在都市、③人口40万人以下、④面積500～1,000km<sup>2</sup>の全てに該当する市（青森市、秋田市、福島市、長野市、福井市）

イ 働き方改革による多様な人材が活躍できる体制づくり

長期に育児休業や病気休暇を取得する職員がいる職場や、新たな行政需要や制度改正により業務量に著しい増加が見込まれる職場については、人的配置を含め、柔軟に対応します。また、短時間勤務などの多様な勤務形態を活用するなど、個々の事情に応じた働き方による継続的な就業を支援します。加えて、地域活動や民間事業等への参画を通じて、地域課題や社会動向への理解を深めるとともに、行政運営への新たな視点を取り入れるため、本務に支障のない範囲で兼業を認めます。

ウ 障がい者雇用の促進

障がい者の法定雇用率が段階的に引き上げられ、令和8年7月には3.0%に達するため、公的機関として積極的に雇用を確保する必要があります。このため、計画的な採用による人材確保の取組に加え、障がい特性に応じた職域開発を定員枠の中で戦略的に進める必要があります。