

# 神石高原町定員適正化計画 (第4次)

令和7年度～令和11年度

令和7年3月

神石高原町

## 1 計画の趣旨

近年の地方自治体を取り巻く環境は、人口流出や出生率の低下による人口減少、団塊世代の高齢化などによる社会構造の変化の進行に伴い、生産力の低下が税収の減少を招くと同時に社会保障関連の支出を増大させ、依然として厳しい状況にあります。また、地方分権の進展による権限拡大に伴い、地域の実情に応じて自主的・主体的に行政を運営していくことが重要となってきています。

本町では、平成16年11月の神石郡内4町村の合併を経て、平成17年11月に策定した「第1次定員適正化計画」において、職員の削減を図るとともに、平成27年4月に第2次、令和3年3月に第3次の計画策定を行い、これまで職員数の適正化に取り組んできました。

しかしながら、地方分権の推進や国内外における目まぐるしい社会経済情勢の変化に伴い、町が抱える業務も多様化、高度化し、職員一人ひとりにかかる業務の負担は増加傾向にあり、業務内容も複雑化してきています。

また、働き方改革を推進するための関係法律の施行により、時間外労働時間の制限や休暇の取得促進など、ワーク・ライフ・バランスの推進も課せられています。加えて、令和5年度から定年年齢が段階的に65歳に引き上げられることとなり、時代に即した計画を策定する必要があります。

これらの状況を踏まえ、今後も適正な定員管理を図るとともに、良質な住民サービスを維持するための人的資源の確保と、適切な定員管理のため、「第4次神石高原町定員適正化計画」を策定するものです。

## 2 職員数の推移と現状

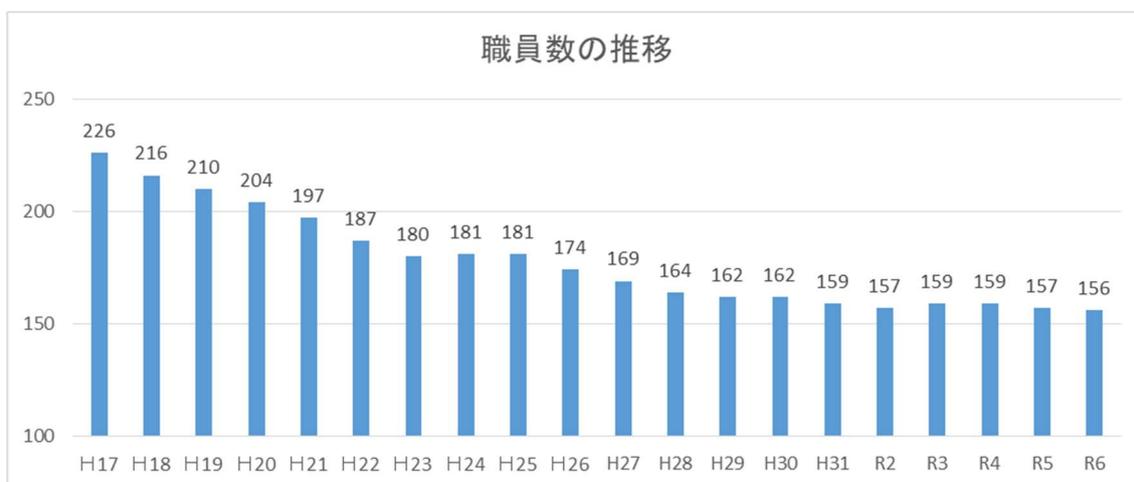
合併前（平成16年11月）の神石郡4町村職員数は241人で、新町施行後、「第1次定員適正化計画」策定年度の平成17年の職員数226人で計画をスタートし、第1次計画終了時（平成27年4月1日）の目標177人に対し、実績は169人で計画を8人下回っていました。「第2次定員適正化計画」では、計画終了時（令和3年4月1日）の目標を150人で取り組んでいましたが、実績は159人で目標数より9人の超過となりました。要因としては、年齢構成の偏向緩和及び専門職不足への対応として30歳代限定（チャレンジ30' S 枠）の採用や保健師、管理栄養士及び保育士を採用したことが主な要因と考えられます。

「第3次定員適正化計画」は、令和3年～令和6年度の計画で、令和7年4月1日の職員数を150人～160人とする目標としていました。この目標設定は、地方創生の取り組みや自然災害、感染症への対応、職員年齢構成の偏向緩和といった要素を踏まえながら、幅を持たせた設定としていました。現状は、令和6年4月1日時点で職員数は156人という状況です。

(単位:人)

区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
計画人数	226	215	212	204	196	187	185	186	182	180
職員数	226	216	210	204	197	187	180	181	181	174
対計画比	—	1	△2	0	1	0	△5	△5	△1	△6
対前年比	—	△10	△6	△6	△7	△10	△7	1	0	△7
増減累計	—	△10	△16	△22	△29	△39	△46	△45	△45	△52
区分	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6
計画人数	177	166	163	160	156	153	150	159	159	159
職員数	169	164	162	162	159	157	159	159	157	156
対計画比	△8	△2	△1	2	3	4	9	0	△2	△3
対前年比	△5	△5	△2	0	△3	△2	2	0	△2	△1
増減累計	△57	△62	△64	△64	△67	△69	△67	△67	△69	△70

※毎年4月1日現在の職員数



《参考》部門別職員数の推移

(単位:人)

区分 部門別	合併前	第1次計画期間		第2次	第3次	合併前と第3次計画	
	合併前	策定時	終了時	終了時	終了時	終了時との比較	
	(H16)	(H17)	(H26)	(R2)	(R6)	人数	削減率(%)
一般行政	200	186	140	133	132	△ 68	△ 34.0
特別行政	26	23	18	10	12	△ 14	△ 53.8
普通会計	226	209	158	143	144	△ 82	△ 36.3
公営企業	15	17	16	14	12	△ 3	△ 20.0
総職員数	241	226	174	157	156	△ 85	△ 35.3

※毎年4月1日現在の職員数

※一般行政部門は特別行政部門(教育・消防・警察)及び公営企業(水道・その他)を除いたもので、普通会計は一般行政部門及び特別行政部門で構成

※総職員数は、普通会計及び公営企業会計職員数の計

《参考》中部門別の職員数の推移

(単位:人)

部門		年	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	増減 R6-H27
普通会計部門	一般行政部門	議 会	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	0
		総務・企画	44	44	45	46	52	49	46	51	56	57	13
		税 務	9	8	8	9	6	5	5	6	6	6	△ 3
		民 生	29	28	25	25	21	25	31	29	30	27	△ 2
		衛 生	23	23	25	26	24	22	21	20	16	15	△ 8
		労 働	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		農林水産	21	21	21	18	17	16	16	15	14	15	△ 6
		商 工	2	2	2	2	2	4	4	1	1	2	0
		土 木	8	7	8	9	10	10	9	9	8	8	0
		計	138	135	136	137	134	133	133	133	133	132	△ 6
	教育部門	16	14	11	10	11	10	11	11	11	12	△ 4	
	普通会計計	154	149	147	147	145	143	144	144	144	144	△ 10	
公営企業等会計部門	公営企業関係業	水 道	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	△ 2
		下 水 道	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
		計	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	△ 2
	其他事業関係	12	12	12	12	11	11	12	12	12	11	△ 1	
	公営企業等会計部門計	15	15	15	15	14	14	15	15	13	12	△ 3	
合計		169	164	162	162	159	157	159	159	157	156	△ 13	

○総務・企画部門の増について

・令和4年度については、デジタル推進に係る業務の増、地方創生に関する業務従事者の増及び組織改編による支所窓口職員の増による。

・令和5年度については、広島県水道広域連合企業団への派遣職員を総務課付け職員としたことによる増である。

### 3 各種指標等による比較

地方公共団体においては、地域の実情を踏まえつつ、自主的に定員管理が行われています。地方公共団体定員管理研究会では、以下のとおり定員管理について整理しています。

「地方公共団体の定員配置は、その地域の人口や地勢条件、地域住民の行政に対する要望など、行政需要によって決定されるべきものであり、現状を分析するとともに、情報を公開することにより人事行政の透明性を高め、住民の理解と納得を得ることが重要である。

その際に、定員管理の現状が適切であるかどうかを検討するための指標が必要となるが、職員数の基礎となる行政需要は多様であり、それら全て補足した上で数値化を図り「あるべき水準」としての指標を示すことは現実的ではなく、また、行政サービスの提供の方法が地域の実情によって多様であることを考慮すると、職員数を画一的に定義すること自体、適当ではないと考える。」

行政需要は多様であるため、各団体の職員数を画一的に定めることは困難です。本計画では、同研究会が提供する類似する地方公共団体間の職員数の状況を客観的に比較することが可能な統計的指標となる①定員モデル、②定員回帰指標、③類似団体別職員数の状況等を参考として、本町の現状を反映した適正な定員管理の目標を設定することとします。

#### (1) 定員モデル試算との比較

定員モデルは、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、平均的な試算職員数を部門別に算出するものです。メリットは、「大部門別の比較が可能」「実職員数の説明度合いが高い」、デメリットは、「指標が複雑で難しい」「説明変数の選択により複数の方程式が作成可能」ということです。

(単位:人)

部 門	神石高原町	モデル数値	比較
議会・総務	59	46	13
税務	6	9	△ 3
民生	27	26	1
衛生	15	13	2
経済(商工・農林)	17	20	△ 3
土木	8	10	△ 2
一般行政部門 計	132	124	8

※令和6年4月1日現在の職員数

(2) 定員回帰指標による比較

定員回帰指標は、人口と面積の2つの要素だけを説明変数として、それ以外の特殊性を考慮しない簡素な指標です。メリットは、2つの要素から平均的な職員数の規模間をつかむことができ、住民への説明がしやすいことです。デメリットは、人口と面積以外の事情は考慮されず、総数での比較しかできないことです。自治体の規模により道府県、中核市、町村等の7区分に分類され、町村区分による定員回帰指標の算定式及び数値は次のとおりです。

①一般行政部門＝人口係数(4.5)×人口＋面積係数(0.08)×面積＋一定値(40)

部門別	神石高原町	定員回帰指標	比較
一般行政	132	106	26

②普通会計＝人口係数(6.7)×人口＋面積係数(0.12)×面積＋一定値(40)

部門別	神石高原町	定員回帰指標	比較
普通会計	144	139	5

※普通会計は一般行政部門と特別行政部門(教育)の計

(3) 類似団体別職員数との比較

全ての町村を対象に、産業構造の要素を基準に15グループに分類し、人口1万人当たりの職員数を同じグループに属する自治体(類似団体)と比較するものです。メリットは、団体を人口と産業構造別に区分するため類似団体としてイメージがしやすく細かい比較分析が可能です。デメリットは、団体の特殊事情が考慮されず、団体区分の平均値であるため区分の両端に位置する団体によっては試算値との差が大きくなります。

本町は令和5年の数値(令和5年1月1日現在、8,249人)から「Ⅱ-0」(人口5,000人以上10,000人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%未満)の区分に属します。

人口 産業構造	Ⅱ次80%以上		Ⅱ次、Ⅲ次 80%未満
	Ⅲ次55%未満	Ⅲ次55%以上	
以上 ～ 5,000 未満	Ⅰ-1	Ⅰ-2	Ⅰ-0
5,000 ～ 10,000	Ⅱ-1	Ⅱ-2	<b>Ⅱ-0</b>
10,000 ～ 15,000	Ⅲ-1	Ⅲ-2	Ⅲ-0
15,000 ～ 20,000	Ⅳ-1	Ⅳ-2	Ⅳ-0
20,000 ～	Ⅴ-1	Ⅴ-2	Ⅴ-0

普通会計部門における職員数について、本町職員数と類似団体別職員数を比較します。大部門以上で算出される「単純値」と、中部門・小部門に配置している団体のみを集計して算出した「修正値」の2つに分けて比較した数値は次のとおりです。

①類似団体別職員数比較(単純値)

(単位:人)

部門 (大部門)	神石高原町 (令和6年)	類似団体 1万人当	超過数	超過率 (%)
議会	2	3	△ 1	△ 33.3
総務・企画	57	37	20	54.1
税務	6	8	△ 2	△ 25.0
民生	27	26	1	3.9
衛生	15	12	3	25.0
労働	0	0	0	-
農林水産	15	16	△ 1	△ 6.3
商工	2	5	△ 3	△ 60.0
土木	8	11	△ 3	△ 27.3
一般行政 計	132	118	14	11.9
教育	12	21	△ 9	△ 42.9
消防	0	2	△ 2	△ 100.0
普通会計 計	144	141	3	2.1
水道	0			
下水道	1			
その他	11			
公営企業等会計 計	12			
合計	156			

※令和6年4月1日現在の職員数

②類似団体別職員数比較(修正値)

(単位:人)

部門 (大・中・小部門)			神石高原町 (令和6年)	類似団体 1万人当	超過数	超過率 (%)
議会	議会		2	3	△ 1	△ 33.3
総務・ 企画	総務一般	総務一般	24	16	8	50.0
		会計出納	3	3	0	0.0
		管財	2	3	△ 1	△ 33.3
	企画開発		12	6	6	100.0
		住民関連一般	3	3	0	0.0
		広報広聴	2	2	0	0.0
		戸籍窓口	6	4	2	50.0
	その他		5	3	2	66.7
税務	税務		6	8	△ 2	△ 25.0
民生	民生	民生一般	11	10	1	10.0
		福祉事務所	6	4	2	50.0
		保育所	9	21	△ 12	△ 57.1
		年金保険関係	1	1	0	0.0
衛生	衛生	衛生一般	3	7	△ 4	△ 57.1
		保健センター等	11	8	3	37.5
	清掃	し尿処理	1	1	0	0.0
農林	農業	農業一般	14	13	1	7.7
水産	林業	林業一般	1	2	△ 1	△ 50.0
商工	商工	商工一般	2	3	△ 1	△ 33.3
土木	土木	土木一般	8	7	1	14.3
	建築	建築	0	0	0	-
一般行政計			132	128	4	3.1
教育	教育一般	教育一般	9	7	2	28.6
	保健体育	給食センター	1	0	1	100.0
	義務教育	小学校	2	3	△ 1	△ 33.3
消防	消防		0	0	0	-
普通会計計			144	138	6	4.4
水道			0			
下水道			1			
その他			11			
公営企業等会計計			12			
合計			156			

※令和6年4月1日現在の職員数

#### (4) 比較結果からの検討

(1) から (3) で指標ごとに試算した数値に、公営企業会計分の 12 人又は特別行政部門の 12 人及び公営企業会計分の 12 人の 24 人を加えた試算総職員数と令和 6 年 4 月 1 日現在の総職員数 156 人を比較すると次のとおりとなります。

- ①定員モデル（一般行政部門）・・・・・・・・148 人（8 人超過）
- ②定員回帰指標（一般行政部門）・・・・・・・・130 人（26 人超過）
- ③定員回帰指標（普通会計）・・・・・・・・151 人（5 人超過）
- ④類似団体（普通会計）単純値・・・・・・・・153 人（3 人超過）
- ⑤類似団体（普通会計）修正値・・・・・・・・150 人（6 人超過）

本町の職員の配置では、本来公営企業会計分の職員であるはずの広島県水道広域連合企業団への派遣職員（5 人）を総務課付け職員としていることや教育部門に分類される社会教育部門の業務を一般行政部門で行っていることなどにより、単純に比較をすることが難しい現状にあります。

社会教育部門の業務担当が一般行政部門の業務の両方を担当しているため、社会教育部門の職員数をカウントすることは困難です。

広島県水道広域連合企業団への派遣職員 5 人を、公営企業会計分職員として加算し比較した場合、次のとおりとなります。

- ①定員モデル（一般行政部門）・・・・・・・・153 人（3 人超過）
- ②定員回帰指標（一般行政部門）・・・・・・・・135 人（21 人超過）
- ③定員回帰指標（普通会計）・・・・・・・・156 人（過不足なし）
- ④類似団体（普通会計）単純値・・・・・・・・158 人（2 人不足）
- ⑤類似団体（普通会計）修正値・・・・・・・・155 人（1 人超過）

#### (5) 県内町別職員数との比較

市町村合併が進んだ平成 16 年を起点とした場合、平成 17～22 年度の集中改革プラン期間を含む 10 年間の削減率は町平均では 77.9% でありましたが、それ以降の平成 28 年度から令和 5 年度までの削減率は 95.0% となっており、職員数の削減は下げ止まりの傾向にあります。特に令和 5 年度の前年に対する増減を見ると県内 9 町では増加 4 町、減少が 5 町となっています。

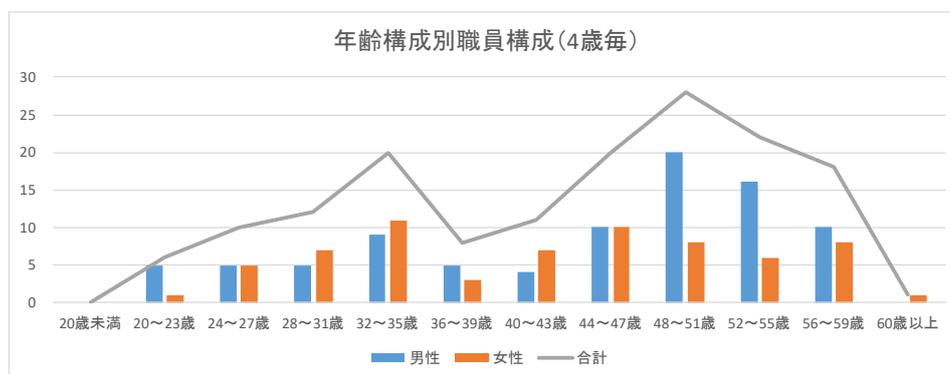
《参考》県内町の職員数の推移

(単位:人)

市町	H16	H17	H22	H27	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	前年との増減 R5-R4
府中町	381	376	343	327	328	327	324	320	324	319	329	10
海田町	234	220	195	190	196	196	203	202	204	201	200	△ 1
熊野町	173	171	156	156	158	151	154	163	162	159	156	△ 3
坂町	115	110	102	99	99	97	98	102	105	104	103	△ 1
安芸太田町	363	349	296	276	283	281	272	268	251	249	253	4
北広島町	459	430	387	349	336	324	300	287	284	283	281	△ 2
大崎上島町	154	156	129	106	104	104	105	109	106	108	111	3
世羅町	291	261	225	210	207	202	202	200	195	195	198	3
神石高原町	245	227	188	169	162	162	159	157	159	159	157	△ 2
町計(9団体)	2,415	2,300	2,021	1,882	1,873	1,844	1,817	1,808	1,790	1,777	1,788	11

4 職員の年齢構成

令和6年4月1日現在の職員年齢構成は、次のとおりとなっています。40歳以上の職員が全体の6割以上を占めており、平均年齢は43.2歳となっています。このことから、年齢構成バランスを考慮しながら、新規職員採用を継続して行っていく必要があると考えられます。



年齢区分	20歳未満	20～23歳	24～27歳	28～31歳	32～35歳	36～39歳	40～43歳	44～47歳	48～51歳	52～55歳	56～59歳	60歳以上	合計
男性	0	5	5	5	9	5	4	10	20	16	10	0	89
女性	0	1	5	7	11	3	7	10	8	6	8	1	67
合計	0	6	10	12	20	8	11	20	28	22	18	1	156
構成割合	0.0%	3.8%	6.4%	7.7%	12.8%	5.1%	7.1%	12.8%	17.9%	14.1%	11.5%	0.6%	100.0%

## 5 第4次定員適正化計画

### (1) 定員管理の基本的な考え方

現在においては、社会経済情勢の変化、住民ニーズの複雑・多様化による行政需要が拡大し、質の高い行政サービスの提供が求められるとともに、新たな行政課題に対しても迅速な対応が必要とされ、住民サービスの向上につながる業務量の増加は避けられない状況となっています。

限られた人材と財源を最大に活用できる効率的で効果的な組織運営を図り、本町の実情を踏まえた行政サービスとそれに必要な職員数を見極めていくとともに、職員一人ひとりが持つ能力を最大限発揮できる職場づくりに取り組んでいきます。

### (2) 計画対象となる職員

正規職員を対象とします。

※再任用職員は短時間勤務を想定しているため対象外とします。

### (3) 計画の期間

令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

### (4) 目標設定

令和11年度当初の職員数を150人とします。

本町では、神石高原町人口ビジョンでも示しているとおり、人口が将来に向かって減少していくことが予測されています。人口の規模は、職員の定員管理にあたっては一定の指標となっています。

しかし、人口減少社会を見据えつつ、少子高齢化の進展、地方創生の取り組みや地域住民の行政ニーズの多様化など、自治体を取り巻く情勢の変化に対応して的確な行政サービスを提供していく必要があることから、人口減少によって職員数を単純に減少させるのではなく、一定以上の職員数の確保をしていく必要があります。また、働き方改革を推進するための関係法律の施行により、時間外労働時間の制限や休暇の取得促進など、ワーク・ライフ・バランスの推進の取り組みも必要であることから、住民サービスの低下を招くことがないよう、今後の退職者の推移や類似団体との比較分析を踏まえるとともに、今後の町の財政状況等も勘案しながら、令和11年4月1日に職員数を150人とすることを目標とします。

計画期間中の年次計画

(単位:人)

区分\年	R6	R7	R8	R9	R10	R11
職員数(4.1時点)	156	152	152	151	151	150
退職者数(3.31時点)	-	8	2	3	2	3
定年退職予定数		1		1		1
早期退職希望等		5	2	2	2	2
自己都合退職		2				
採用者数(4.1時点)	-	4	2	2	2	2
前年増減	-	△ 4	0	△ 1	0	△ 1
累計増減数	-	△ 4	△ 4	△ 5	△ 5	△ 6

(参考)次期計画期間中の推計(予測)

(単位:人)

区分\年	R11	R12	R13	R14	R15	R16
職員数(4.1時点)	150	150	144	144	137	133
退職者数(3.31時点)	-	2	8	2	9	6
定年退職予定数			6		7	4
早期退職希望等		2	2	2	2	2
自己都合退職						
採用者数(4.1時点)	-	2	2	2	2	2
前年増減	-	0	△ 6	0	△ 7	△ 4
累計増減数	-	0	△ 6	△ 6	△ 13	△ 17

(5) 計画推進に向けた方策

① 適正な人員配置体制の整備

社会情勢の変化により、厳しい財政状況、人口減少、高齢化問題、行政需要の多様化・複雑化、自然災害への対応などの課題に柔軟で的確に対応できる効率的で高度化された組織体制を構築する必要があります。特に、厳しい財政状況の中で、新たな行政課題にも的確に対応していくためにも、職員配置の一層の効率化・適正化を推進しながら定員管理を進めていきます。

② 職員の意識向上と人材活用

職員一人ひとりが、全体の奉仕者であるという自覚のもとに、常に職務に対し意欲と責任を持って取り組み、能力を最大限に発揮できる仕組みづくりを進め、住民に最も身近な行政サービスの担い手としての心構えや改革意識を持った、時代の要請に応えうる人材の育成と活用を図ります。

③ 事務事業の見直し

業務の標準化や共通化など業務プロセスの改革を継続的に進めると同時に、住民サービスの向上や費用対効果の観点からの「事業見直し」と、業務の効率化及び職員の負担軽減を図るための「事務見直し」を図ります。

また、業務の自動化・省力化につながる AI 等の先端技術の活用も視野に DX（デジタルトランスフォーメーション）を推進し、人的・財政的負担の軽減を図ります。

④ 民間委託や指定管理制度の活用

専門的業務について、行政運営の効率化及び住民サービスに与える影響、経済性等の観点から検討し、民間委託や指定管理者制度を、引き続き活用していきます。

⑤ 超過勤務の縮減、健康管理及び職場環境の改善

働き方改革を推進するための関係法律の施行により、時間外労働時間の制限や休暇の取得促進など、ワーク・ライフ・バランスの推進も課せられています。「一斉退庁日」や「週休日勤務の振替」などを積極的に推進するとともに、健康相談やストレスチェックの実施により、職員の健康管理に配慮し、職場の環境改善に努めます。

⑥ 職員採用の適正化

年金受給開始年齢が引き上げられたことから、当初、早期退職希望者は減少するものと考えられていましたが、毎年、同希望者は相当数が見られます。持続可能な行政サービスの維持及び職員の年齢構成の不均衡等を解消しバランスの取れた職員年代構成となるような職員の採用を目指します。

⑦ 多様な任用制度の活用

定年延長制度の導入に伴う定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員については、組織の活力維持や若手職員の安定的な確保に配慮しつつ、高齢期職員の豊富な知識や行政経験、技術を活かせるよう、効果的な運用を図っていきます。

また、会計年度任用職員については、多種多様な住民ニーズへの対応、安定的な行政運営等に必要な規模で任用を行い、適切な人員配置を行います。