

第7次川本町定員適正化計画

(計画期間：令和8年度から令和12年度)

令和8年3月

川本町

1. 定員適正化計画の目的

本町では、これまでの厳しさを増す町財政の現状を踏まえて平成10年度から定員適正化計画を策定し、職員数の適正化に取り組んできました。

この間、急速に進む高齢化と少子化による超高齢化社会の到来や、地方分権の進展による権限移譲、高度化・多様化する住民ニーズへの対応、また、令和2年に全世界に広がった新型コロナウイルス感染症の影響を受けて変化した、新しい生活様式や働き方の対応や職員の定員を65歳に引き上げるための地方公務員法の改正など、職場環境はめまぐるしい変化を続けています。

現在、少子高齢化・人口減少社会が進行している状況にあって、行政需要がより一層増大・多様化することが予想され、様々な課題に迅速かつ的確に対応し、きめ細かな行政サービスを町民に提供していくためには、職員一人ひとりが意欲をもって職務に従事することが大事であり、年次有給休暇の取得率の向上や時間外勤務の縮減、職員のワーク・ライフバランスの推進を図り、職員が働きやすい職場環境づくりに努めていく必要があります。

本町における職員の確保に当たっては、定員適正化計画で定めた職員定数に基づき計画的に進めてきましたが、今後も、地方自治体を取り巻く環境の変化に対応し、持続可能な行財政運営の実現に資するため、本町の実態に即した職員数を管理していく必要があることから、令和8年度から令和12年度までの5年間を計画期間とする、新たな定員適正化計画の策定を行うものです。

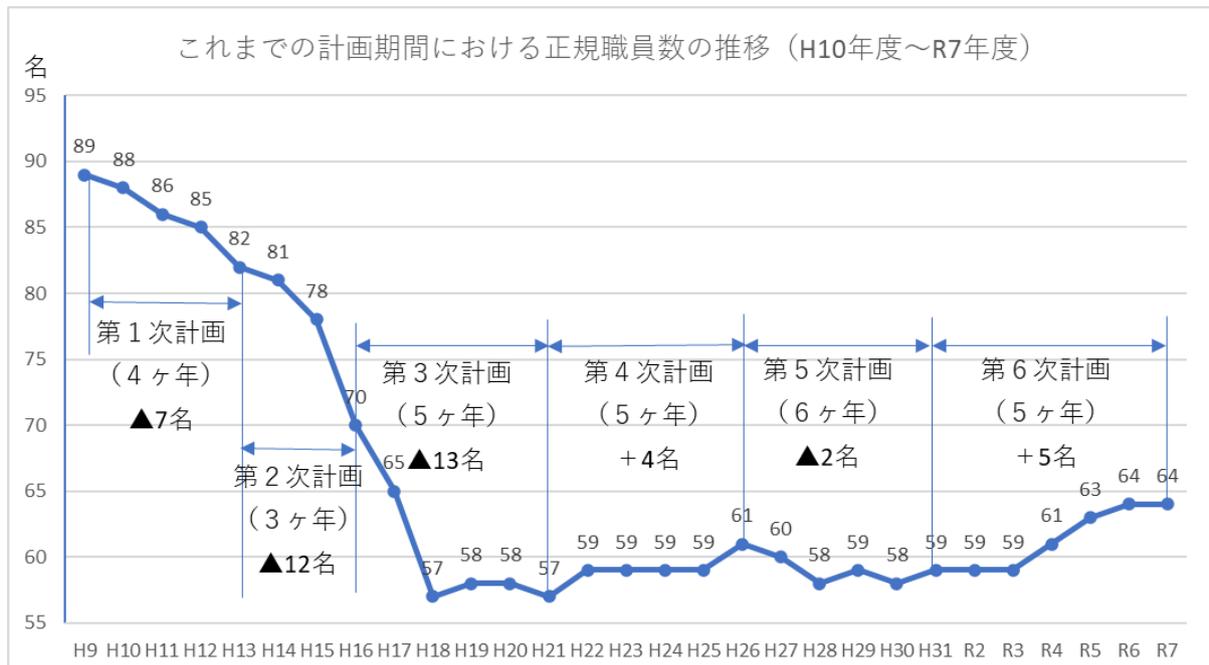
2. これまでの取組

本町はこれまで、「川本町第1次川本町定員適正化計画」(平成10年度～平成13年度)、「川本町第2次定員適正化計画」(平成14年度～平成16年度)、「川本町第3次定員適正化計画」(平成17年度～平成21年度)、「川本町第4次定員適正化計画」(平成22年度～平成26年度)、「川本町第5次定員適正化計画」(平成27年度～令和2年度)、「川本町第6次定員適正化計画」(令和3年度～令和7年度)を策定し、計画に基づく定員管理を進めてきました。

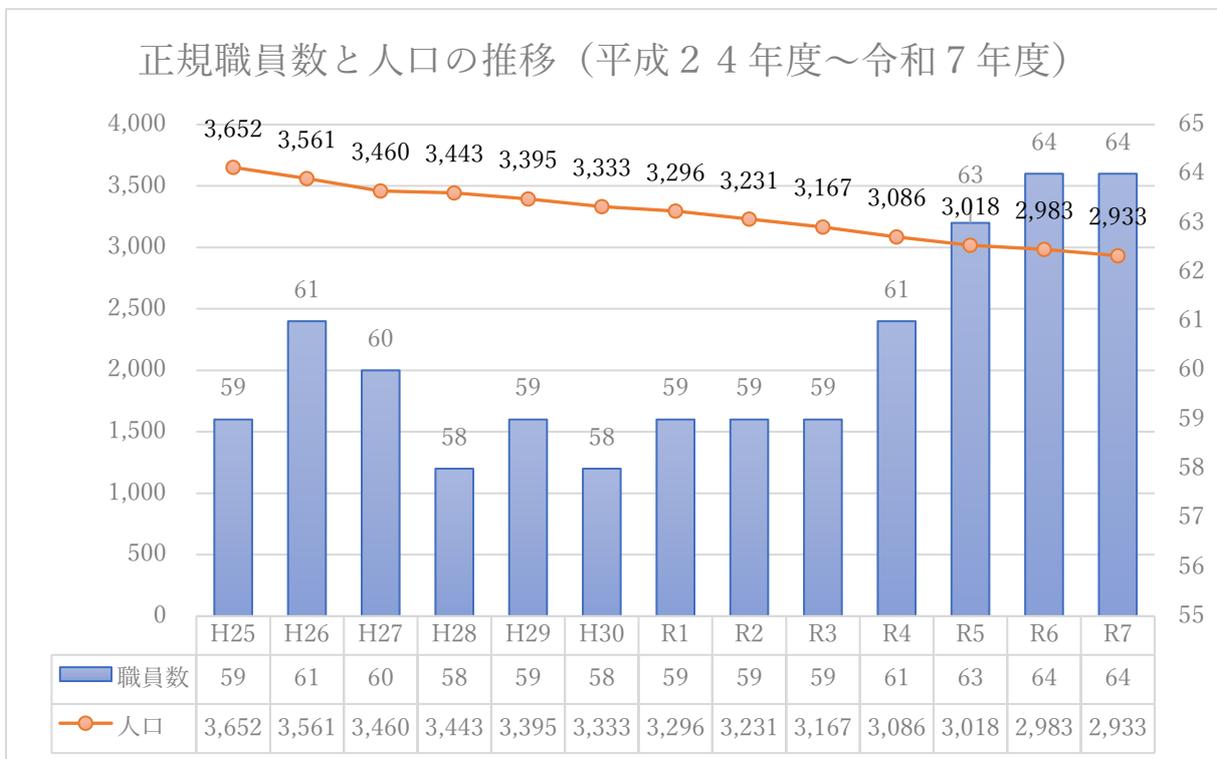
【図表1】これまでの計画数値と実績数値

	第1次計画				第2次計画			第3次計画				
年度	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21
計画	88	87	86	86	81	80	78	65	62	60	58	56
実績	88	86	85	82	81	78	70	65	57	58	58	57
実績-計画	0	▲1	▲1	▲4	0	▲2	▲8	0	▲5	▲2	0	1
	第4次計画					第5次計画						
年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	
計画	59	60	61	58	59	60	60	60	61	61	60	
実績	59	59	59	59	61	60	58	59	58	59	59	
実績-計画	0	▲1	▲2	1	2	0	▲2	▲1	▲3	▲2	▲1	
	第6次計画											
年度	R3	R4	R5	R6	R7							
計画	60	62	63	64	65							
実績	59	61	63	64	64							
実績-計画	▲1	▲1	0	0	▲1							

【図表2】これまでの計画期間における正規職員数の推移



【図表3】正規職員数と人口の推移



3. 川本町の状況と他団体との比較

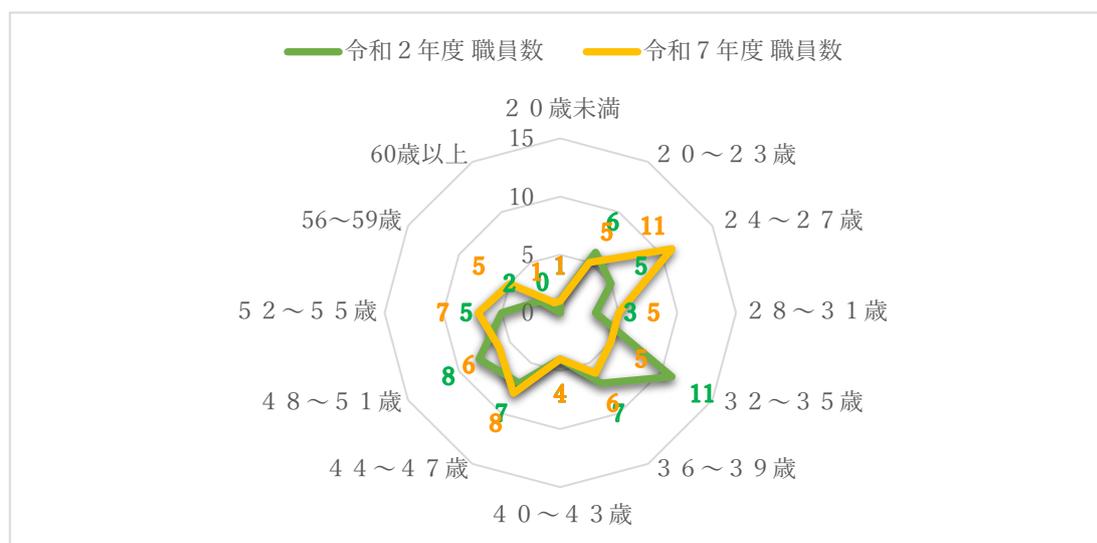
(1) 年齢別職員数の状況

令和2年4月1日現在と令和7年4月1日現在の職員の年齢構成について比較すると、職員数が最も多い年齢区分が、令和2年度は32歳～35歳だったが、令和7年度は24歳～27歳と下がっていることから、業務を支える職員の若年化が表れており、安定的な組織運営に向けて、経験年数を補うための人材育成の取組が重要な状況です。

(4月1日現在)

年齢区分	令和2年度		令和7年度		増減
	職員数	構成比	職員数	構成比	
20歳未満	1	1.7%	1	1.5%	±0
20～23歳	6	10.1%	5	7.8%	△1
24～27歳	5	8.5%	11	17.2%	+6
28～31歳	3	5.1%	5	7.8%	+2
32～35歳	11	18.6%	5	7.8%	△6
36～39歳	7	11.9%	6	9.4%	△1
40～43歳	4	6.8%	4	6.3%	±0
44～47歳	7	11.9%	8	12.5%	+1
48～51歳	8	13.5%	6	9.4%	△2
52～55歳	5	8.5%	7	10.9%	+2
56～59歳	2	3.38%	5	7.8%	+3
60歳以上	0	0.0%	1	1.6%	+1
計	59	100.0%	64	100.0%	+5

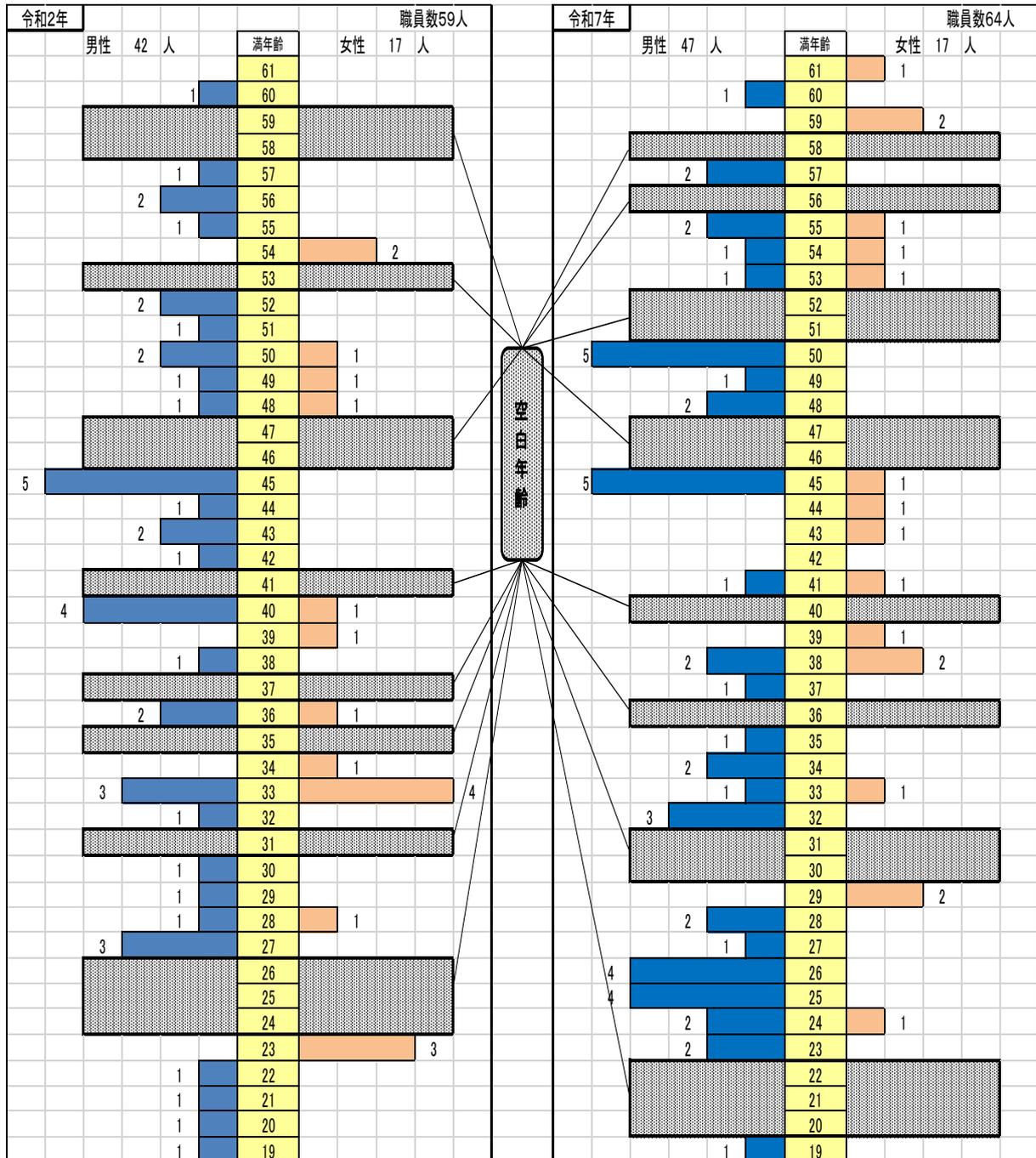
【図①】



年齢によっては、男女ともに職員が存在しない、空白年齢が存在はするが、継続した職員採用を実施していることから、平準化傾向となっている。

今後もバランスの良い組織運営を維持するためにも、継続した職員採用の取組が必要である。

【図②】



部門別職員数の推移

【図③】

(単位：人)

区 分 部 門		職 員 数 (人)						増減累計	
		R2	R3	R4	R5	R6	R7	R7-R2	
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	1	1	1	1	1	1	0
		総務・企画	18	19	19	21	21	22	4
		税 務	1	1	2	2	2	2	1
		労 働	0	0	0	0	0	0	0
		農林水産	5	5	4	4	5	4	▲ 1
		商 工	3	2	3	3	3	3	0
		土 木	5	5	6	5	5	5	0
		小 計	33	33	35	36	37	37	4
	福 祉 関 係	民 生	9	9	10	10	11	8	▲ 1
		衛 生	4	4	3	3	2	4	0
		小 計	13	13	13	13	13	12	▲ 1
	一般行政部門計		46	46	48	49	50	49	3
	教 育		8	8	8	9	9	10	2
普通会計計		54	54	56	58	59	59	5	
公 営 企 業 会 計 部 門	水 道	2	2	2	2	2	2	0	
	そ の 他	3	3	3	3	3	3	0	
	公営企業等会計計	5	5	5	5	5	5	0	
総合計		59	59	61	63	64	64	5	

※各数値は各年度4月1日現在の職員数。

※「公営企業等会計部門」の「その他」は、国民健康保険事業。

(主な増減理由)

総務・企画:立地適正化計画の策定、専従許可に伴う職員配置による増

教 育 :文化会館運営体制の強化、子どもの基礎学力向上・地域人材育成などの促進のため
の増

(1) 人口1万人当たりの職員数(類似団体別職員数「単純値(※)」)との比較

令和6(2024)年4月1日現在、人口1万人当たりの「普通会計職員数(※)」は、約194.46人となり、総務省が定める「類似団体(※)」との比較では、県内の同一類型の類似団体5団体中、最も低い数値となっています。

また、全国の同一類型の類似団体94団体中15番目に少なく、平均より68.49人少ない状況です。

【図④】

普通会計

団体名	住基人口 (R6.1.1)	普通会計 職員数 (R6.4.1)	人口1万 当たり職員数 (普通会計)	団体名	住基人口 (R6.1.1)	普通会計 職員数 (R6.4.1)	人口1万 当たり職員数 (普通会計)
富山県 舟橋村	3,299	29	87.91	福島県 三島町	1,380	44	318.84
鳥取県 日吉津村	3,620	50	138.12	愛知県 東栄町	2,774	91	328.05
高知県 日高村	4,807	70	145.62	福島県 金山町	1,781	59	331.27
秋田県 井川町	4,310	65	150.81	北海道 占冠村	1,591	53	333.12
長野県 野沢温泉村	3,524	54	153.23	奈良県 御杖村	1,412	48	339.94
秋田県 小坂町	4,550	71	156.04	奈良県 十津川村	2,850	98	343.86
熊本県 津奈木町	4,216	66	156.55	沖縄県 座間味村	870	30	344.83
山梨県 鳴沢村	3,079	49	159.14	沖縄県 竹富町	4,249	147	345.96
福岡県 赤村	2,890	47	162.63	東京都 新島村	2,453	86	350.59
大阪府 千早赤阪村	4,782	78	163.11	鹿児島県 宇検村	1,624	57	350.99
北海道 木古内町	3,644	60	164.65	東京都 三宅村	2,254	80	354.92
長野県 麻績村	2,471	41	165.92	岐阜県 白川村	1,491	53	355.47
奈良県 下市町	4,595	79	171.93	群馬県 神流町	1,564	56	358.06
和歌山県 太地町	2,844	53	186.36	長野県 天龍村	1,088	39	358.46
島根県 川本町	3,034	59	194.46	山梨県 小菅村	639	23	359.94
高知県 奈半利町	2,922	57	195.07	奈良県 曾爾村	1,296	47	362.65
北海道 乙部町	3,249	64	196.98	奈良県 天川村	1,231	46	373.68
長野県 木祖村	2,579	51	197.75	北海道 泊村	1,464	56	382.51
高知県 田野町	2,472	49	198.22	和歌山県 高野町	2,676	103	384.90
島根県 美郷町	4,134	83	200.77	山梨県 丹波山村	514	20	389.11
愛媛県 松野町	3,580	72	201.12	京都府 笠置町	1,116	44	394.27
徳島県 牟岐町	3,575	72	201.40	長野県 平谷村	375	15	400.00
群馬県 高山村	3,268	66	201.96	沖縄県 与那国町	1,699	68	400.24
長野県 上松町	4,001	81	202.45	奈良県 川上村	1,233	50	405.52
東京都 奥多摩町	4,603	94	204.21	東京都 小笠原村	2,600	114	438.46
鳥取県 日野町	2,742	59	215.17	沖縄県 栗国村	664	30	451.81
高知県 越知町	4,939	107	216.64	鹿児島県 大和村	1,413	64	452.94
熊本県 南小国町	3,875	84	216.77	島根県 知夫村	592	28	472.97
和歌山県 すさみ町	3,607	79	219.02	愛知県 豊根村	963	48	498.44
長野県 小谷村	2,726	60	220.10	北海道 神恵内村	757	39	515.19
京都府 南山城村	2,447	54	220.68	長野県 王滝村	657	34	517.50
秋田県 上小阿仁村	1,958	44	224.72	奈良県 下北山村	811	43	530.21
北海道 寿都町	2,694	61	226.43	和歌山県 北山村	394	21	532.99
沖縄県 国頭村	4,512	103	228.28	北海道 奥尻町	2,269	121	533.27
北海道 黒松内町	2,573	59	229.30	沖縄県 渡嘉敷村	675	36	533.33
神奈川県 清川村	2,764	64	231.55	東京都 御蔵島村	291	17	584.19
秋田県 藤里町	2,819	68	241.22	奈良県 黒滝村	612	36	588.24
福島県 北塩原村	2,427	59	243.10	北海道 中頓別町	1,504	99	658.24
東京都 檜原村	1,986	49	246.73	東京都 利島村	314	21	668.79
山口県 上関町	2,269	58	255.62	沖縄県 渡名喜村	300	21	700.00
和歌山県 古座川町	2,363	61	258.15	鹿児島県 十島村	666	48	720.72
鳥取県 若桜町	2,766	73	263.92	福島県 檜枝岐村	503	37	735.59
島根県 西ノ島町	2,548	69	270.80	奈良県 野迫川村	334	26	778.44
島根県 海士町	2,214	62	280.04	奈良県 上北山村	440	37	840.91
北海道 上川町	3,150	93	295.24	北海道 音威子府村	636	57	896.23
北海道 上砂川町	2,459	75	305.00	鹿児島県 三島村	364	34	934.07
東京都 神津島村	1,775	55	309.86	東京都 青ヶ島村	156	21	1346.15
I-2 合計					209,200	5,501	262.95

※「単純値」:職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均値を算出しております。単純値は、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握する場合に適しています。

※「普通会計職員数」:一般行政部門(議会、総務・企画、税務、労働、農林水産、商工、土木、民生衛生)と教育に従事する職員数です。

※「類似団体」:全市区町村を指定都市、中核市、施行時特例市、特別区、その他の一般市、町村に区分し、その他の一般市と町村は、人口と産業構造に応じ、一般市を16類型に、町村を15類型に区分した中で、同地の類型に属する団体のこと。

川本町は、人口5千未満、産業構造Ⅱ次、Ⅲ次80%以上かつⅢ次60%以上の団体(I-2)に該当します。

(2) 県内の他町村との比較

県内11町村の「普通会計職員数」を比較すると、全体で10番目に少ない人数ですが、「職員1人当たり人口」で比較すると、上から4番目となっています。このことから、1人の職員で受け持つ町民の数が他の町村と比較して多い状況であることがわかります。

人口規模及び産業構造などが異なるため単純に比較することはできませんが、この比較からは人口規模に対して職員数が少ないことがわかります。

【図⑤】

団体名	住基人口	普通会計職員数		職員1人当たり人口		類型
			順位		順位	
奥出雲町	11,339	129	3	87.9	1	Ⅲ-1
吉賀町	5,717	94	5	60.82	2	Ⅱ-1
津和野町	6,583	115	4	57.24	3	Ⅱ-1
川本町	3,078	58	10	53.07	4	I-2
隠岐の島町	13,347	256	1	52.14	5	Ⅲ-2
邑南町	9,734	188	2	51.78	6	Ⅱ-0
飯南町	4,482	88	6	50.93	7	I-0
美郷町	4,222	86	7	49.09	8	I-2
海士町	2,238	59	9	37.93	9	I-2
西ノ島町	2,606	72	8	36.19	10	I-2
知夫村	615	27	11	22.78	11	I-2
平均	5,815	107		54.35		

(3) 定員管理診断表による比較(一般行政、普通会計)

職員数の状況を部門ごとに分析するため「類似団体職員数の状況」の調査表「定員管理診断表」を用いる方法があります。

この定員管理診断表の単純値による比較では、普通会計で21人(▲35.6%)、一般行政で18人(▲36.0%)少ない状況となっています。

部門別にみると、全ての部門で実職員数が試算職員数を下回っており、特に民生部門で4人(▲36.4%)、衛生部門で6人(▲300.0%)と大幅に少ない状況です。

図⑥

大部門	職員数 (A) R7.4.1	単純値 (B)	超過数 (C)=(A)-(B)	超過率(%) (C)/(A)×100
議 会	1	2	▲1	▲100.0
総務・企画	22	23	▲2	▲9.5
税 務	2	4	▲2	▲100.0
民 生	8	15	▲4	▲36.4
衛 生	4	8	▲6	▲300.0
労 働	—	—	—	—
農林水産	4	6	▲1	▲20.0
商 工	3	4	▲1	▲33.3
土 木	5	6	▲1	▲20.0
一般行政計	49	68	▲18	▲36.0
教 育	10	11	▲2	▲22.2
消 防	—	1	▲1	
普通会計	59	80	▲21	▲35.6

(4) 総務省第10次定員モデルによる比較

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(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。

令和7年度の職員と比較すると、定員モデル55名対し実職員数49名であり、定員モデルを6名下回る結果となっています。 ※定員モデルは、あくまで参考数値として活用するものです。

(単位:人)

部 門	川本町	モデル数値	比較	乖離率(%)
議会・総務(企画含む)	23	21	2	9.5
税務	2	4	▲2	▲50.0
民生	8	9	▲1	▲11.1
衛生	4	6	▲2	▲33.3
経済(商工・農林)	7	9	▲2	▲22.2
土木	5	6	▲1	▲16.7
一般行政部門 計	49	55	▲6	▲10.9

※令和7年4月1日現在の職員数

4. 定員適正化計画について

(1) 基本方針

本町の前計画では、削減を主眼としていた状況から、急激な社会情勢の変化に伴い多様化する行政ニーズに応えるための人員を確保するため、正規職員数を増加させた、65名としていました。

現在においても、住民ニーズの多様化、地域の特性を活かした地方創生の取組をはじめ、若者や女性がいきいきと活躍できるまちづくりに向けて、子育て環境の充実、住まいの整備、雇用の創出など、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が見込まれ、さらに、令和4年度から導入された公務員の定年延長制度により、職員数の増加することは避けられない状況です。

本計画では、限られた人材と財源を最大限に活用できる効率的で効果的な組織運営を図りながら、適正な定員管理を目指します。

(2) 計画期間

計画期間は、令和8(2026)年度から令和12(2030)年度までの5年間とします。

なお、計画期間内であっても、社会情勢の大きな変化等により改定の必要性が生じた場合は、見直しを行います。

(3) 対象職員

対象職員は、地方自治法第172条に基づく定数条例及び総務省の定員管理に則り、一般職の常勤職員であり、他の機関への派遣職員やフルタイムの任期付職員を含みますが、会計年度任用職員は含みません。

(4) 計画期間中の年次計画

	区分／年	R7	R8	R9	R10	R11	R12
①	前年度末職員数（3.31時点）	64	64	65	65	65	65
	普通会計	59					
	公営企業等	5					
②	退職者数（3.31時点）	4		1	1	2	
	定年（任期）退職予定数			1	1	2	
	早期退職希望等						
	自己都合退職						
③	採用者数（4.1時点）	4	1	1	1	2	1
④	計画職員数（4.1時点） ※①－②＋③	64 (実績)	65	65	65	65	66
⑤	前年増減		1	0	0	0	1
⑥	累計増減		1	1	1	1	2

※県後期高齢者医療広域連合職員派遣1名 R13～R15（予定）

5. 計画推進に向けた取組

(1) 適正な人員配置

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、柔軟かつ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の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「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「事業見直し」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) 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、時間外労働時間の縮減や休暇の取得促進など、ワーク・ライフ・バランスの推進が課せられています。

年度当初に策定した事務分掌に固執することなく、業務量の増減や行政ニーズの変化に応じて、随時、庁内および課内での柔軟な業務配分の見直しやスケジュール調整などにより、特定職員への業務集中を解消し、組織全体で効率的に業務を遂行します。

子育てや介護等を抱える職員への配慮や「週休日勤務の振替」などを推進するとともに、健康診断等の全員受診やストレスチェックの実施により、職員の健康管理に留意し、職場の環境改善に努めます。

(5) 職員採用の適正化

職種などに応じて募集要件や試験内容を工夫し、社会人経験者など多様な試験の実施により、即戦力を含めた多様な経験・技能を有する有為な人材の確保に努め、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。

(6) 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、適切な人員配置や人事評価制度を活用した人材育成を行います。

(7) 人事評価制度の効果的な運用

公平公正で客観的な評価を行い、職員の成長につながるよう運用するとともに、より効果的な制度となるよう、時流の変化に合わせて実施方法や評価項目等、必要に応じて見直しを行います。

6. 計画の公表と見直し

この計画は、毎年定期的に進捗状況を公表するとともに、状況の変化に応じて必要な見直しを行うものとする。