

# 第5次佐用町定員適正化計画

(令和8年度～令和12年度)

令和8年3月

佐用郡佐用町

## 1. 定員適正化計画策定の趣旨

佐用町は、令和 7 年 10 月に合併 20 年を迎えました。平成 18 年 3 月以降、4 次にわたる定員適正化計画を策定し、行財政改革基本方針に基づき計画的な定員管理を推進してきました。

この間、採用抑制、勸奨退職の推進、消防事務の広域化、学校及び保育園の規模適正化等に取り組んだ結果、職員数は合併時の 414 人から大きく減少し、令和 7 年 4 月 1 日現在で 235 人となっています。これは、第 4 次計画の目標値(245 人)を上回る削減成果です。

しかしながら、少子高齢化への対応や公共施設の老朽化対策、処遇改善に伴う人件費増などにより、財政状況は依然として厳しく、基金の取り崩し等が続く見込みです。簡素で効率的な行政運営の実現は急務であり、職員数の適正化による人件費抑制は避けて通れない課題となっています。

このような中、持続可能な未来に歩みを進めるためには、「縮充」の視点に立ち、複雑・多様化する行政課題に対応しうる効率的な業務執行体制の構築が不可欠です。あわせて、定年延長制度を考慮した中長期的な採用計画の策定や、ワークライフバランスの実現、職員の健康管理など、多様な働き方に配慮した定員管理も重要となります。

本計画は、第 4 次定員適正化計画が令和 7 年度をもって満了することに伴い、定員管理の適正化をより一層推進するため、令和 8 年度から令和 12 年度までの 5 か年を期間とする「第 5 次佐用町定員適正化計画」として策定するものです。

## 2. 定員管理の状況

地方公共団体定員管理調査において、職員数は下表のとおり年々減少しており、令和 7 年 4 月 1 日現在で 235 人となっています。これは、定員適正化計画に基づく取り組みの成果であり、第 4 次計画の目標数値 245 人を 10 人下回る水準です。

しかしながら、近年は早期退職者の増加や採用活動の不調により、計画的な人員確保に支障を来す事例も生じています。適正な定員管理の推進にあたっては、削減のみならず、必要な人材を確実に確保するための対策も重要な課題となっています。

### ○部門別職員数の推移

(単位:人)

部 門	H18	H26	R 元	R2	R3	R4	R5	R6	R7	
一般行政部門	261	202	188	191	188	186	186	182	180	
特別行政部門	教育部門	63	28	30	30	29	29	26	27	28
	消防部門	42	1	0	0	0	0	1	1	0
公営企業等会計部門	48	31	31	27	27	28	28	26	27	
総合計	414	272	249	248	244	243	241	236	235	

※ 播磨高原広域事務組合派遣職員は定員管理調査の対象外であるため、人数に含まれていません。

※ 公営企業等会計部門の人数は、上下水道、国保、後期高齢、介護保険、笹ヶ丘荘の特別会計に人件費をおく職員数です。

### 3. 職員数の比較

類似団体別職員数は、人口と産業構造により全国の市区町村を類型化し、同類型の団体間で職員数(人口1万人当たり平均)を比較する指標です。

佐用町は、「第二次・第三次産業人口の合計が80%以上」かつ「第三次産業比率が55%以上」で、人口15,000人以上20,000人未満の町村(Ⅳ-2)に区分されています。この区分には全国で57町村が該当し、兵庫県内では佐用町のほか香美町が含まれます。類似団体と比較すると、令和7年4月1日現在の佐用町の職員数は、普通会計部門(消防部門を除く)において68人の超過となっています。

この主な要因としては、本町の面積が307.44平方キロメートルと広大で集落が山間に点在しているという地勢的特性に加え、類似団体に比べて公共施設が多いことや、旧町単位で支所を設置していることなどが挙げられます。

今後は、公共施設の適正配置や支所機能の見直し等を進め、定員の適正化を図っていくことが求められています。

#### ○類似団体比較

R7.4.1時点(単位:人)

部 門	区 分	R7.4.1 現在 職員数	類似団体別職員 数(Ⅳ-2型)	超過人数 (R7 比較)
一般行政 (普通会計)	議会・総務	55	39	16
	税務	11	9	2
	民生・衛生	78	45	33
	経済	22	12	10
	土木	14	12	2
一般行政 職員数(小計)(A)		180	118	62
特別行政 (普通会計)	教育	28	22	6
	消防	0	4	△4
特別行政 職員数(小計)(B)		28	26	2
普通会計部門員数(合計)(A)+(B)		208	144	64
消防部門を除く		208	140	68

### 4. 職員の年齢構成

職種別の年齢構成を見ると、令和2年時点では一般職等において40歳代後半が最も多く、若年層ほど少ない傾向にありました。しかし現在は、全体として比較的バランスの取れた構成へと改善されています。将来にわたり安定した公共サービスを維持するためには、現業職も含めた適切な定員管理が欠かせません。今後は中長期的な視野に立ち、年齢構成の平準化を維持できるよう、計画的な採用を継続していく必要があります。

## ○職種別年齢構成

R7.4.1 時点(単位:人、%)

年齢層	一般職等		現業職		合計		再掲保育士	
	人員	割合	人員	割合	人員	割合	人員	割合
55歳以上	31	14.2	6	35.3	37	15.8	4	14.4
50～54歳	43	19.7	4	23.5	47	20.0	5	14.3
44～49歳	23	10.5	4	23.5	27	11.5	5	14.3
38～43歳	28	12.9	1	5.9	29	12.3	3	8.5
32～37歳	28	12.9	0	0	28	11.9	5	14.3
26～31歳	36	16.5	0	0	36	15.3	8	22.9
25歳以下	29	13.3	2	11.8	31	13.2	5	14.3
計	218	100.0	17	100.0	235	100.0	35	100.0

※現業職は、調理員、運転員、支援員、生活相談員、環境整備員の人数。

## 5. 計画期間と目標値

## (1) 目標設定の考え方

佐用町の人口は令和7年1月1日時点で1万5,000人を下回りました。これにより、今回の定員管理調査では類似団体区分が「Ⅳ-2」から「Ⅲ-2」へ変更となる見込みであり、類似団体比較における超過人数はさらに拡大することになります。生産年齢人口の減少と将来的な財政規模の縮小を考慮すれば、人件費の適正化は不可欠な課題となっています。

一方で、定年延長制度の導入により退職者数の見通しが流動的であることや、公共施設の統廃合・支所機能の在り方については現在検討段階にあります。また、人口減少に反比例して増大・複雑化する行政課題に対応しつつ、ワークライフバランスの実現や働きやすい職場環境を整備するためには、単なる職員数(定数)の管理だけでなく、育児休業や部分休業の取得状況も踏まえた「実労働力」の確保が必要です。

以上のことから、本計画期間(5年間)における削減目標は5人とします。定数外職員である再任用職員や会計年度任用職員を含めた総職員数を一体的に管理し、業務のスクラップ・アンド・ビルドを徹底することで、行政サービスの質を維持しながら効率的な執行体制を構築します。

## (2) 計画期間

計画期間は「佐用町行財政改革大綱」の実施期間に合わせ、令和8年度から令和12年度までの5か年とします。

## (3) 目標職員数

令和7年度から令和12年度における退職者見込32人に対し、採用者を27人に抑制します。これにより、令和7年度当初の職員数235人から5人を削減し、令和12年度末の目標職員数を230人とします。

## ○部門別計画

(単位:人)

部 門		R7	R8	R9	R10	R11	R12
一般行政部門		180	182	180	179	178	177
特別行政部門	教育部門	28	28	28	27	27	27
	消防部門	0	0	0	0	0	0
公営企業等会計部門		27	27	27	27	26	26
総合計		235	237	235	233	231	230

※ 播磨高原広域事務組合派遣職員は定員管理調査の対象外。

## ○年度別職種別退職見込者数

(単位:人)

職 種	年 度		R7	R8	R9	R10	R11	R12	計
一般 行政職	一般事務職		2	2	3	5	4	3	19
	技術職								
	内訳	土木技師							
	医療職		2	3					5
	内訳	保健師	2	2					4
		栄養士							
		歯科衛生士		1					1
	福祉職		4						4
	内訳	保育士	3		2				5
		社会福祉士	1						1
小 計		8	3	5	5	4	3	28	
技能 労務職	運転員								
	調理員							1	1
	環境整備員							1	1
	支援員								
	生活相談員								
	小 計							2	2
合 計		8	5	5	5	4	5	32	

※ 退職者には勸奨及び自己都合の退職者を含んでいます。(R7は実績、R8以降は見込)

※ 定年年齢 R8退職者62歳 R10退職者63歳 R12退職者64歳 R14退職者以降65歳

## 6. 定員管理の重点事項及び主な適正化手法

佐用町において持続可能な行政運営を実現するためには、限られた人的・財政的資源を最大限に活用し、町民サービスの向上と多様化する行政需要への対応を両立させることが不可欠です。

本計画では、単なる職員数の調整にとどまらず、佐用町の将来を見据えた強固な組織体制の構築と、地域社会に根差した行政サービスの質的向上を目指した定員管理を推進します。より効果的で柔軟な行政運営を実現するため、次の考え方に基づき、組織・職員数の適正化を図ります。

### (1) 適正化への取り組み

#### ①業務の委託化や指定管理者制度の導入、住民参画など民間活力の導入

公の施設については、民営化や指定管理者制度など民間活力の導入を積極的に推進します。併せて、施設の老朽化状況等を踏まえた統廃合を検討・実施し、管理コストの縮減に努めます。

#### ②組織・機構の見直し

社会情勢や行政需要の変化に柔軟に対応するため、組織・機構を弾力的に見直します。職務内容の精査や課・室の統廃合を進め、簡素で効率的な業務執行体制を構築します。

#### ③多様な任用制度の活用

定型的な業務等については、再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員等を積極的に活用します。また、短期集中的な業務や単純労務などには臨時的な任用で対応するなど、必要に応じて業務の性質に適した任用形態を選択します。

### (2) 専門職のあり方

#### ①保健師・社会福祉士・栄養士

高齢化の進展に伴い、医療・健康分野における行政需要は今後一層、複雑・多様化することが見込まれます。このため、必要な職員数を確保することを原則とし、退職者の補充にあたっては、その都度業務量等を勘案し、必要性を検討します。

#### ②保育士

令和7年4月1日現在の保育士数は35人です。保育園の規模適正化を進めており、令和2年の5園体制から、今後さらに統合することも検討されています。園児数は年々減少傾向にありますが、未満児保育や延長保育の充実、正規職員の育休取得への対応などにより、多くの会計年度任用職員を任用している状況が続いています。

今後は、園児数の推移や規模適正化の進捗を見据え、定数については適宜見直しを行います。ただし、退職に伴う補充については、保育の質を維持するために必要な職員数を確保します。

#### ③土木・建築技師

土木・建築の技術職は、社会インフラの維持管理において将来にわたり不可欠な職種です。また、専門技術の継承や人材育成に時間を要する職種でもあります。

近年は応募者が少なく採用難が続いていることから、欠員補充にとどまらず、中長期的な視点で計画的に採用を進めます。

### (3) 技能労務職員のあり方

退職に伴う欠員補充は、原則として正規職員の採用は行わず、再任用職員や会計年度任用職員の任用により対応します。

なお、施設の統廃合や業務の民間委託化などについては引き続き検討を進めますが、具体的な方針が決定するまでの間は、業務運営に支障が生じないように、退職者の補充の必要性をその都度検討します。

### (4) 定員適正化への対応

#### ① 事務事業の見直し

事務事業の必要性や費用対効果を適宜検証し、事業の進め方やあり方を含めた不断の見直しを行うことで、業務の効率化を図ります。

また、業務の生産性・効率性を向上させるため、AIなどのデジタル技術を積極的に活用し、DXをさらに推進します。

#### ② 年齢構成の適正化

特定の年齢層に偏りがある構成は、組織の硬直化や将来的な財政負担など、行政運営に様々な支障を来す懸念があります。中長期的な視点に立ち、職員の年齢構成の平準化を図るため、継続して必要最低限の採用を計画的に行います。

#### ③ 業務量に応じた適正配置

各所属から十分なヒアリングを実施したうえで、時期を逸することなく柔軟な人事異動を行うなど、限られた人員で最大限の成果を上げる適正な職員配置に努めます。

#### ④ 人材育成の推進

職員数が減少する中でも行政サービスの水準を維持・向上させるためには、職員の資質向上が不可欠です。管理職のマネジメント能力や企画立案能力、一般職員の実務能力や住民対応力など、職層や役割に応じた効果的な研修を継続し、人材育成を推進します。

#### ⑤ 60歳以降の職員の活躍推進

60歳以降の職員が培ってきた豊富な知識や経験を最大限に活用できるよう、適材適所の配置を検討します。

なお、定年引上げ期間中は、定年延長または再任用職員としての勤務の選択により人員構成が流動的になりますが、令和8年度（18人）以降の再任用職員数は減少傾向で推移すると見込んでおり、制度の趣旨を踏まえた環境整備に努めます。

#### ⑥ 会計年度任用職員の任用管理

職員全体に占める会計年度任用職員の割合が高い現状（約45%）を踏まえ、令和8年4月1日時点の任用予定数（週20時間以上：188人）を基準とし、通常業務における増員は原則行わないこととします。

正規職員や再任用職員とのバランスを考慮しつつ、真に必要な業務を見極めて任用・更新を行い、総人件費の抑制と適正配置の両立を図ります。

⑦障害者の雇用促進

法定雇用率の引き上げを踏まえ、公的機関としての社会的責任を果たすため、障害者の積極的な雇用を推進します。あわせて、障害のある職員が能力を十分に発揮できるよう、職場環境の整備に努めます。