

太子町定員管理計画

2025~2029
(令和7年度~令和11年度)

太 子 町

令和7年3月

1 策定趣旨

太子町では、「太子町行財政改革推進プラン～スマート自治体の実現による持続可能な住民サービスの提供～」を策定し、柔軟な事務事業の見直し、子育て支援体制の整備、公共施設整備計画等の公共施設の統廃合及び施設の最適化等による業務の集約など、全庁体制で懸案となっていたまちづくりの課題解決に取り組んでいるところです。

こうした中、町の人口は、現在は緩やかな減少傾向ですが、今後は減少が加速していくと想定されている一方、少子高齢化の進展や社会経済情勢に伴う業務の複雑化・高度化のほか、感染症対策や災害対策といった緊急的事業、行政のデジタル化、DX 推進への対応により、業務量は増加しています。

これらの多様化する行政需要へ適切に対応し、行政サービスの質を維持向上させていくためには、総人件費の抑制対策として単純に職員数を減少させるのではなく、業務量に応じた人員配置など組織体制の整備が必要となります。

また、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、時間外勤務の縮減に取り組むなど、職員一人一人が能力を十分に発揮することができる職場環境を整備する必要があるとともに、職員の定年年齢が段階的に65歳に引き上げられることを踏まえた定員管理を行う必要があります。

こうした背景を踏まえ、行政需要に的確に対応できる職員数を管理していく必要があることから、このたび、令和7年度から令和11年度までを計画期間とする「定員管理計画」を策定しました。

なお、本計画の策定に当たっては、これまで本町の取り組んできた職員数の「削減」や「適正化」に重点を置くのではなく、必要な職員数を的確に確保した上で、効率的で質の高い行政サービスを実現し、多様な人材を活用することなどにより、時代に応じた職員体制を実現していくことを目的に、名称をこれまでの「定員管理適正化計画」から「定員管理計画」に変更しました。

2 これまでの取り組みの状況

本町の第2次定員管理適正化計画は、平成26年4月1日の職員数を基準(190人)に、平成27年度を1年目として10年間(令和6年度)で197人とするとしていましたが、10年という期間の中で、新型コロナウイルス感染症対応をはじめとした突発的に発生した行政需要や早期退職者の増に対応するため、令和4年度に見直しを行い、215人とし管理をしてきました。

結果として、令和6年4月の職員数は210人となり、目標値であった215人を下回る実績となりました。

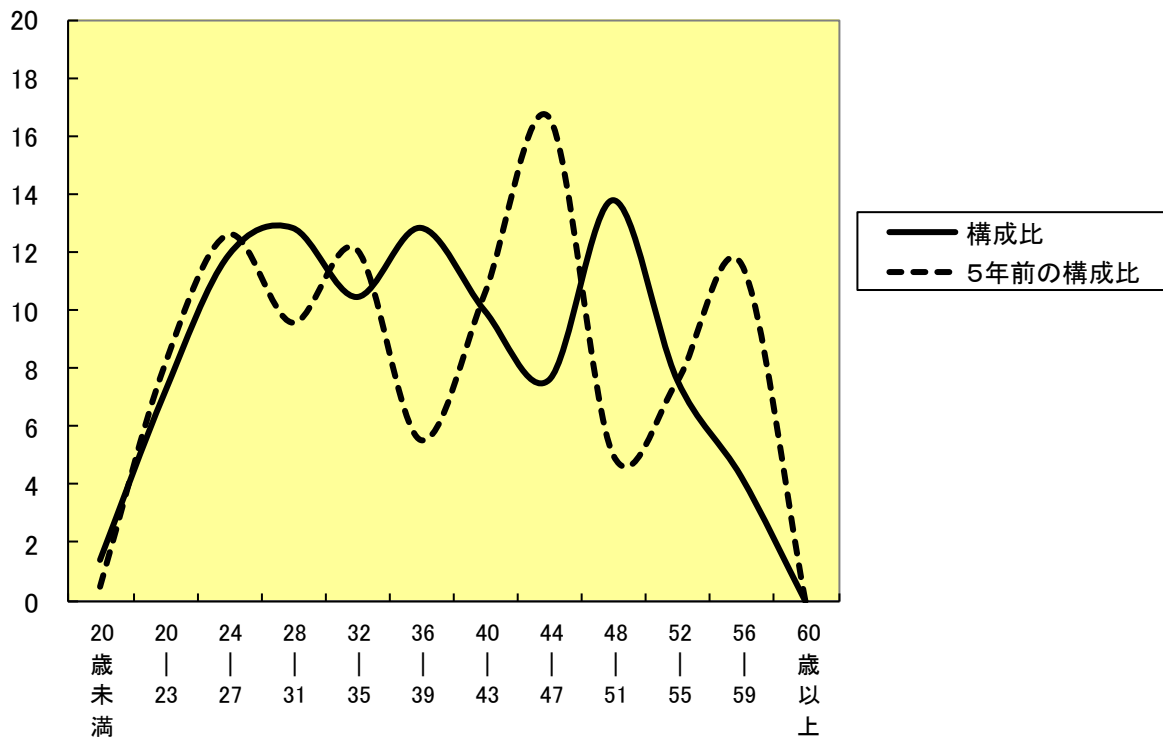
Ⅰ 職員全体の年齢構成

令和5年4月1日時点における本町職員全体の平均年齢は、38.7歳ですが、40代前半と50歳の職員数が他の年齢層の職員よりも少ない状況となっています。

令和5年4月から定年引上げが実施される中、定年引上げに伴い管理職から非管理職となる職員によるノウハウや技術の継承、次世代の管理職・監督職の育成が求められます。

また、持続可能な行政サービスの実施のため、バランスよく計画的に新規採用を行うとともに、経験者採用などにより年齢構成の平準化を図ることの検討が必要です。

年齢別職員構成の状況（令和5年4月1日現在）



区分	20歳 未満	20歳 ～ 23歳	24歳 ～ 27歳	28歳 ～ 31歳	32歳 ～ 35歳	36歳 ～ 39歳	40歳 ～ 43歳	44歳 ～ 47歳	48歳 ～ 51歳	52歳 ～ 55歳	56歳 ～ 59歳	60歳 以上	計
職員 数	人 3	人 15	人 25	人 27	人 22	人 27	人 21	人 16	人 29	人 16	人 9	人 0	人 210

※ 「令和5年度太子町職員の給与・定員管理等の状況」より

2 他団体との比較

(1) 類似団体別職員数との比較

類似団体別職員数は、全国の市町村を人口規模と産業構造を基準に類型区分したうえで、同じ区分に属する市町村の職員数と人口を基に、人口1万人当たりの職員数の平均値を算出し、適正な定員管理を検討するうえでの参考指標となるものです。指標には、部門ごとに同じ類型の全団体の単純な平均値である「単純値」と部門ごとに職員を配置している団体だけの平均値である「修正値」があります。なお、団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、「修正値」の方がより実態に則したものとなります。

本町の普通会計における職員数を類似団体の修正値と比較すると、34人少ない職員数となっています。

類似団体と比較して、効率的な行政運営を行っているといえることもできますが、職員一人一人にかかる負担が大きくなっていることが推測されます。

大 部 門		単純値及び修正値により算出した職員数との比較					
	R5.4.1	単純値 による比較			修正値 による比較		
	現 在	単純値	超 過 数	超 過 率	修正値	超 過 数	超 過 率
	職 員 数	× $\frac{\text{住基人口}}{10,000}$			× $\frac{\text{住基人口}}{10,000}$		
	B	D	E(B-D)	E/B×100	F	G(B-F)	G/B×100
議 会	人	人	人	%	人	人	%
総 務 ・ 企 画	4	3	1	25.0	3	1	25.0
税 務 生	51	55	▲ 4	▲ 7.8	53	▲ 2	▲ 3.9
民 生	12	16	▲ 4	▲ 33.3	16	▲ 4	▲ 33.3
衛 生	34	52	▲ 18	▲ 52.9	59	▲ 25	▲ 73.5
農 林 水 産	10	22	▲ 12	▲ 120.0	10		0.0
商 工	8	8		0.0	8		0.0
土 木	2	5	▲ 3	▲ 150.0	3	▲ 1	▲ 50.0
一 般 行 政 計	16	19	▲ 3	▲ 18.8	20	▲ 4	▲ 25.0
教 育	137	179	▲ 42	▲ 30.7	172	▲ 35	▲ 25.5
消 防	48	38	10	20.8	47	1	2.1
普 通 会 計 計	185	224	▲ 39	▲ 21.1	219	▲ 34	▲ 18.4
病 院	8						
水 道	5						
下 水 道							
交 通							
そ の 他	18						
公 営 企 業 等 会 計	31						
合 計	216						

令和5年1月1日現在
住民基本台帳人口
33,773

類 型	団 体 コード	都 道 府 県 名	市 区 町 村 名
町村 V-2	284645	兵庫県	太子町

また、市区町村別人口 1 万人当たり職員数一覧によると、太子町は、人口 2 万人以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次 80%以上かつⅢ次 60%以上の団体（V-2）に区分され、令和 6 年度においては、全国で 98 町村が、兵庫県では 3 町が属しています。

人口 1 万人当たり職員数を比較すると、普通会計・一般行政部門のどちらにおいても、太子町は少ない状況であり、全国平均値を大きく下回っていることがわかります。

町村 V-2（98 団体）

（人口2万以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次60%以上の団体）

普通会計					一般行政部門				
		単位：人					単位：人		
団 体 名	面積 (R6.10.1)	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	面積 (R6.10.1)	住基人口 (R6.1.1)	一般行政 職員数 (R6.4.1)	人口1万 当たり職員数 (一般行政)
兵庫県 播磨町	9.13	34,916	190	54.42	兵庫県 太子町	22.61	33,577	127	37.82
兵庫県 太子町	22.61	33,577	188	55.99	兵庫県 播磨町	9.13	34,916	139	39.81
兵庫県 猪名川町	90.33	29,100	238	81.79	兵庫県 猪名川町	90.33	29,100	152	52.23
V-2 全国平均				67.22	V-2 全国平均				53.56

【総務省HP・類似団体別職員数の状況（令和6年4月1日時点）より抜粋】

(2) 定員回帰指標との比較

定員回帰指標とは、住民基本台帳人口と面積の2つの要素のみから自治体の職員数を試算する参考指標です。各自治体の個別事情は反映されませんが、人口と面積から算出される平均的な規模感をつかむことができるため、現状分析の第1次チェックツールとして活用されています。令和6年4月1日現在の普通会計における職員数は、令和6年1月1日現在の住民基本台帳人口及び面積を用いて定員回帰指標により算出した職員数と比較すると、80人少ない職員数となっています。

単位：人			
部門	実職員数 (R6.4.1 現在)	定員回帰指標による 試算職員数	差
一般行政	127	193	▲66
普通会計	188	268	▲80

【定員回帰指標の算定式】

試算職員数＝人口千当たりの係数×人口（千人）＋面積1km²当たりの係数×面積（km²）＋一定値

上記算定式により、本町の職員数を試算すると次のとおりとなります。

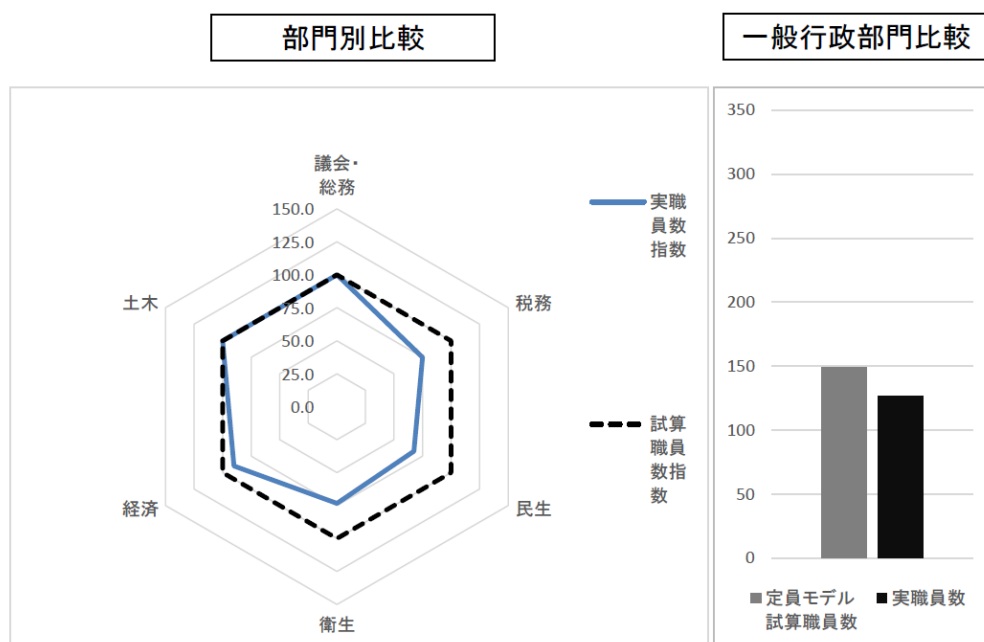
一般行政部門職員数＝4.5×33.577＋0.08×22.61＋40＝192.9053÷193 人

普通会計部門職員数＝6.7×33.577＋0.12×22.61＋40＝267.6791÷268 人

(3) 定員モデルとの比較

定員モデルとは、一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門別の職員数と、その職員数と相関関係が強い各種統計データを用いて、多重回帰分析の手法によってそれぞれの団体における平均的な試算職員数を部門別に算出できる参考指標です。あくまでも職員配置を検討する際の「気づき」のための参考として活用されています。令和6年4月1日現在の一般行政部門の職員数は、試算された職員数と比較すると、22人少ない職員数となっています。

定員モデル試算職員数と実職員数の比較



(単位: 人)

部門	定員モデル 試算職員数	実職員数	実職員数 指数
議会・総務	53	53	100.0
税務	16	12	75.0
民生	40	27	67.5
衛生	15	11	73.3
経済	10	9	90.0
土木	15	15	100.0
一般行政部門 合計	149	127	85.2

(実職員数指数は、試算職員数を100とした場合の指数)

第3章 定員管理の目標

本計画は、これまで本町が取り組んできた職員数の削減に重点を置くのではなく、事務事業の見直し、ICT技術の導入やシステムの最適化、民間活力の導入に取り組みつつ、少子高齢化の進展や子育て支援施策の充実など増大する行政需要や、近年の自然災害や感染症対策等の危機管理対策などの新たな行政課題に対応できる体制を整える必要があります。

なお、専門職や技術職など専門的人材の確保については、各分野における行政需要を把握するとともに、適正な職員数を確保していく必要があります。

また、定年年齢が引き上げられることによる60歳以降の職員について、これまでの豊富な知識や技術等を活かし、最大限活躍してもらうため、勤務意欲を保つことができる人事配置を検討することが必要です。

これらのことを踏まえ、住民サービスの維持・向上を図るとともに、効率的な行財政運営を目指し、次の点に留意した定員管理計画を策定します。

1 定員管理の基本的な考え方

現状の職員数については、総務省の参考指標に基づく他団体との比較によると、普通会計部門の全体として指標による算出値を下回る数値となっており、全体的に少ない職員数で町政運営を行っている判断することができます。また、想定外の事態等への対応により、全国的に地方公共団体の職員数は増加傾向にあります。これは、行政課題の複雑化や地域や家庭の状況を含む社会・経済構造が大きく変化する中で、今後も増加する行政需要に応じた地方公共団体としての役割を果たすためには、一定の職員数を確保していく必要があるためと考えられます。このほか、定年年齢が引き上げられることへの対応や、仕事と家庭を両立させるワーク・ライフ・バランスの推進に配慮するなど適正な人事・労務管理も求められています。

その一方で、町の人口が減少傾向にある中で安易な職員数の増加はすべきではなく、持続可能な財政運営にも配慮した定員管理を行うとともに、事務事業の見直しや効率的な行政運営を進めるなど、本町の規模に見合った行財政運営を進めていく必要があります。

2 計画期間

この計画は、令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。

ただし、計画期間中でも、職員の任用を取り巻く環境が大きく変化した場合には、必要に応じた見直しを行います。

3 対象となる職員

常勤職員（定年延長職員を含む）を対象とします。定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用短時間勤務職員、会計年度任用職員等については、定員管理の対象としませんが、常勤職員との役割分担に応じた必要な職員数を精査し、適正な管理を図ります。なお、本計画に掲げる職員の人数については、採用の管理及び総人件費への影響の観点から、育児休業者、県等への派遣職員も対象とします。

4 職員数の目標

基本的な考え方を踏まえ、令和6年4月1日時点における職員数210人を基準として、9人増の219人を基本として定員管理に取り組むこととします。

定員管理計画（令和7年度～令和11年度）

計画期間における年次別の目標数を設定し、目標達成に向けて取り組んでいくものとします。なお、行政需要の変化等により、計画内容は必要に応じて見直しを行うこととします。

計 画 期 間		数 値 目 標
始 期	終 期	219
令和7年4月1日	令和11年4月1日	

【定員管理計画の概要】

単位：人

区分 部門	令和6年 計画前年	令和7年 1年目	令和8年 2年目	令和9年 3年目	令和10 年 4年目	令和11 年 5年目	令和7年～ 令和11年 増減合計
一般行政部門	121	125	126	126	126	126	5
特別行政部門 (教育委員会)	61	63	64	64	64	64	3
公営企業等会計部門 (国民健康保険、介護保 険、後期高齢、下水道、水 道会計)	28	29	29	29	29	29	1
合 計	210	217	219	219	219	219	9

※本計画の策定に当たっては、「削減」や「適正化」を図る段階から、必要に応じた職員数を確保した上で、効率的で質の高い行政サービスを実現し、多様な人材を活用することなどにより、時代に応じた職員体制を実現していくことを目的に、名称をこれまでの「定員管理適正化計画」から「定員管理計画」に変更しました。