

安芸太田町 定員管理計画

令和 8 年度～令和 12 年度

第 5 次計画



令和 8 年 3 月
安芸太田町

目 次

1	計画策定に当たって	1
(1)	計画策定の趣旨	1
(2)	定員の定義	1
(3)	適用の範囲	1
2	これまでの定員数の状況	2
(1)	過去の計画と職員数の状況	2
(2)	職種別の職員数	3
(3)	職員配置の状況	4
3	現在の状況分析	5
(1)	年齢別職員構成の状況	5
(2)	参考指標との比較	6
4	今後の定員管理	7
(1)	基本的な考え方	7
(2)	計画期間	7
(3)	計画の目標	7
(4)	適正化に向けた方策	8
(5)	留意すべき事項	9
資料		11
【 ①定員モデル 】		12
【 ②定員回帰指標 】		13
【 ③類似団体別職員数 】		14

1 計画策定に当たって

(1) 計画策定の趣旨

定員管理計画は、将来的な行政需要や業務量を見込み、計画期間において効果的・効率的に業務を遂行するために必要な職員数を定めるものである。

本町では、平成 18 年 3 月に「第 1 次安芸太田町定員適正化計画」を策定し、以後、平成 22 年 8 月に第 2 次計画、平成 28 年 3 月に第 3 次計画を策定し、職員数の適正管理、総数抑制に努めてきた。

また、令和 3 年 1 月に策定の第 4 次計画からは、名称を「定員適正化」から「定員管理」へと変更しながら、持続可能な行財政運営の実現に向け、地域の課題に迅速かつ的確に対応できる組織体制の維持・継続を念頭に、職員数と重要施策の推進等にも考慮した定員管理に努めてきた。

この度、現計画が令和 7 年度末をもって終了することから、より簡素で機能性の高い組織による効率的な行政運営を推進するため、令和 8 年度から向こう 5 年間の計画期間とする新たな「第 5 次安芸太田町定員管理計画」を策定するものである。

(2) 定員の定義

定員の定義は、総務省（担当：自治行政局公務員部給与能率推進室）が毎年度行っている「地方公共団体定員管理調査」の定義に準じ、一般職に属する常勤の職員（会計年度任用職員は含めない）を対象とする。

＜対象となる職員の具体例＞

- ◎ 育児休業・出産休暇取得中の者、特別休暇取得中の者
- ◎ 町費で給与を負担し、他団体等へ出向している者（県へ派遣等）

＜対象とならない職員の具体例＞

- ◎ 他団体等で割愛採用となり相手先が給与を負担している者
- ◎ 再任用職員のうち短時間勤務の者
- ◎ 町長、副町長、教育長の特別職

(3) 適用の範囲

本計画では、普通会計部門及び公営企業等会計（病院除く）部門を含め、本町において定員管理を行う部門すべてに適用する。

※ 特別行政部門・・・本町では、教育部門のみ。一般的には、消防部門も含まれるが、本町は、広島市消防局に事務委託しているので含まない。

※ 公営企業等会計部門（全部適用を除く）・・・国民健康保険事業、後期高齢者医療事業、介護保険事業、介護サービス事業、簡易水道事業、下水道事業の各会計部門。

2 これまでの定員数の状況

(1) 過去の計画と職員数の状況

本町の平成 17 年 4 月 1 日当初の職員数は 187 人で、第 1 次定員適正化計画以降、計画に基づき総数抑制に努めてきた結果、令和 7 年度当初の職員数は 133 人となり、20 年間で 54 人（28.9%）減少している。

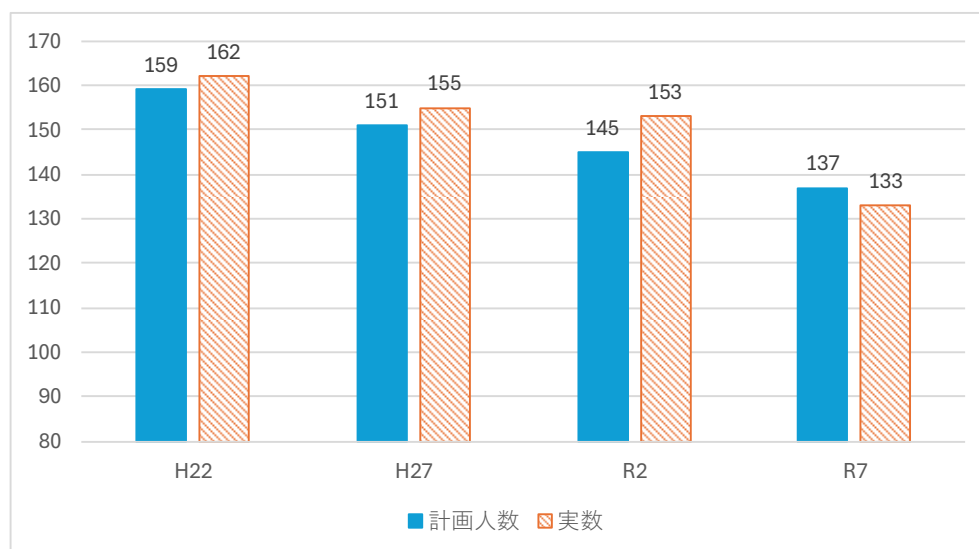
また、第 4 次定員管理計画では、組織体制の維持・継続を念頭に、職員数と重要施策の推進等にも考慮した定員管理に努めてきた。

なお、【表 1】は、過去の目標値と実績値の推移を表とグラフで示したものである。

【表 1】過去の計画人数と実績値の推移

	第 1 次計画 (H17～H21)	第 2 次計画 (H22～H26)	第 3 次計画 (H27～R1)	第 4 次計画 (R2～R7)	
	H17	H22	H27	R2	R7
計画人数	—	159	151	145	137
実数	187	162	155	153	133

(単位：人)



(2) 職種別の職員数

【表2】のとおり、本町の職員数を職種別にみると、一般事務や保健師については、平成22年以降おおむね横ばいとなっているが、調理員や保育士については、園所・学校の適正配置に伴い減少している。なお、技能労務職員は、退職不補充の方針により、新規の採用は行っていない。

また、公共事業等において専門的な知識を必要とする土木・建築技術職について採用が厳しい状況は続いているが、令和7年度には任期付職員による確保を行っている。

【表2】職種別の職員数の推移（各年4月1日現在）

（単位：人）

区 分		H17	H22	H27	R2	R7	
計画目標		—	159	141	140	137	
職員数（実数）	町長部局	一般事務	135	108	107	108	99
		土木・建築技術職	0	0	0	0	0
		保健師	7	8	7	7	5
		小 計	142	116	114	115	104
	教育委員会	一般事務	11	15	13	11	13
		調理員	10	9	6	5	1
		保育士	24	22	22	22	15
		小 計	45	46	41	38	29
	合 計		187	162	155	153	133

（３）職員配置の状況（令和８年３月３１日現在）

令和７年度は、本格化する道の駅再整備に集中的に取り組むためのプロジェクトチームを設置するとともに、まちづくりや移住定住を一体的に推進していくための体制を強化し、適正な人事配置に努めている。

また、複雑化する行政課題に対応するため、国や県、他自治体との人事交流により、専門職の配置や人材育成に努めるとともに、任期付職員（技術職）や再任用職員、会計年度任用職員を適正に配置し、組織体制の強化を図っている。

【表３】令和８年３月３１日現在の職員配置の状況

（単位：人）

課 名	定員内 職員数	定員管理外職員数			
		派遣	再任用	任期付	会計年度任用
総務課	13				1
（総務課付）	6				
企画DX課	6	1			
地域協働課	7				2
税務住民課	15				2
産業観光課	10				1
道の駅推進チーム	4	1		1	
建設課	13	1	1		3
会計課	3				
健康福祉課、福祉事務所	16				8
加計支所	5		1		2
筒賀支所	4		1		
衛生対策室	3		1		3
教育課	29		2		34
議会事務局	2				1
合 計	136	3	6	1	57

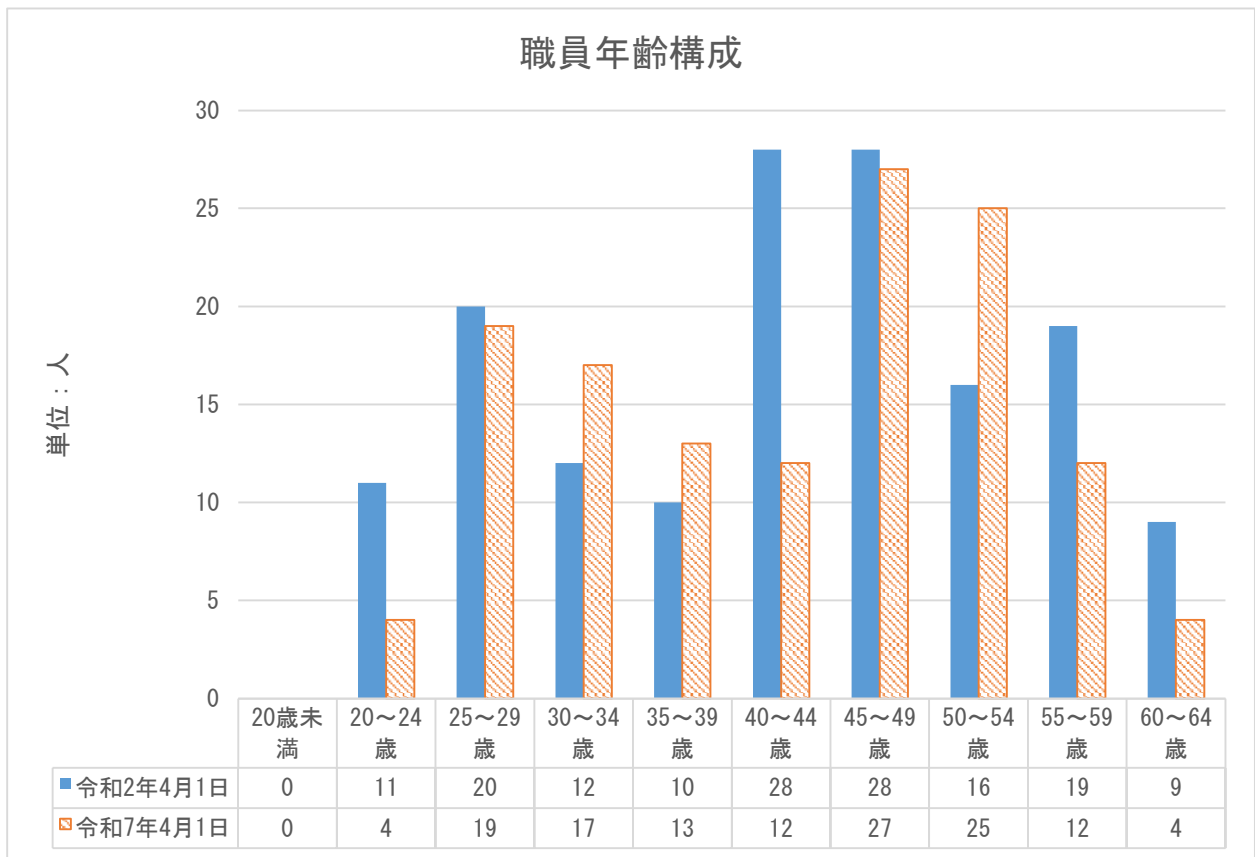
3 現在の状況分析

(1) 年齢別職員構成の状況

【図2】のとおり、本町の職員年齢構成（令和7年4月1日現在）は、10代～20代の若手職員が少なく、40代後半から50代前半が多い傾向となっている。

45歳から54歳までの職員数が全体数の約4割を占める一方、次の世代となる35歳から44歳までの職員数は急に少なくなっており、近年、年齢要件を拡大した採用枠の運用などにより年齢構成の不均衡解消に取り組んできたが、解消には至っていない。

【図2】令和7年4月1日現在の年齢別職員構成の状況



(2) 参考指標との比較

総務省における研究会「地方公共団体定員管理研究会」による地方公共団体が適正な定員管理を進める上で活用する参考指標として、3つの指標が示されている。

定員管理に用いられる参考指標は、客観的に比較することが可能な統計的指標であり、あるべき水準を示すものではないが、本町は、「①定員モデル」、「②定員回帰指標」、「③類似団体別職員数」により定員数を比較・分析するものとする。

① 定員モデル

令和7年4月1日現在の本町一般行政部門（教育、特別会計等を除いたもの）の職員数は、定員モデルによる試算と比較すると2人多くなっている。

定員モデル（一般行政部門）・・・・・・・・ 100人（本町職員数 102人）

② 定員回帰指標

令和7年4月1日現在の本町職員数は、定員回帰指標による試算と比較すると一般行政部門（教育、特別会計等を除いたもの）で11人多く、普通会計部門では1人少なくなっている。

定員回帰指標（一般行政部門）・・・・・・ 91人（本町職員数 102人）

定員回帰指標（普通会計）・・・・・・ 117人（本町職員数 116人）

③ 類似団体別職員数

令和6年4月1日現在の本町普通会計部門の職員数は、類似団体の単純値による比較で38人、修正値による比較で35人多くなっている。

類似団体（普通会計）単純値・・・・・・ 79人（本町職員数 117人）

類似団体（普通会計）修正値・・・・・・ 82人（本町職員数 117人）

4 今後の定員管理

(1) 基本的な考え方

本町では、これまで4次にわたる計画に基づき定員の適正化に努め、一定の成果を得てきた。今後も職員の年齢構成、人件費、そして町の政策、行政課題等を総合的に考慮し、引き続き適正な定員管理に取り組むこととする。

新たな定員管理計画は、本町の将来における人口減少やD Xの推進による業務の効率化等を念頭におく一方で、高齢化の進展に伴う医療・福祉ニーズの増大や道の駅再整備等の重点プロジェクトの加速化の状況等、複雑・多様化する行政課題への的確な対応を視野に入れ、職員が意欲的に業務に取り組めるよう体制の維持・確保を図っていく必要がある。

このため、職員数を単純に減少させるという「削減ありき」ではなく、一定数は維持する必要があるという観点から、退職者と職員採用のバランスを見極めつつ、住民サービスの低下を招くことのないよう定員管理の適正化を図ることとする。

なお、本計画の期間中においても、必要に応じて、適宜、本計画を見直すこととする。

(2) 計画期間

本計画は、計画期間を令和8年度から令和12年度までの5年間とする。

(3) 計画の目標

令和7年度（4月1日）の職員数を今後の定員管理目標とする。

（単位：人）

区 分		R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13
計画目標		—	133	133	133	133	133	133
職 員 数	町 長 部 局	一般事務	99	97	97	97	97	97
		土木・建築技術職	0	0	1	1	1	1
		保健師	5	5	5	5	5	5
		小 計	104	102	103	103	103	103
	教 育 委 員 会	一般事務	13	13	13	13	13	13
		調理員	1	1	0	0	0	0
		保育士	15	17	17	17	17	17
		小 計	29	31	30	30	30	30
	合 計		133	133	133	133	133	133

(4) 適正化に向けた方策

ア 業務改革の推進

① 事務事業の徹底した見直し

あらゆる事務事業について、成果等を評価し、必要性を見極めたうえで、真に必要な事業に傾注するため、縮小・廃止等を含め事務事業の徹底した見直しを進める。

② 行政D Xと業務効率化の一体的推進

社会全体のデジタル化が進む中で、単なる業務のデジタル化に留まらず、業務プロセスの見直しとデジタル技術の活用を一体的に推進することにより、住民の利便性の向上と業務効率の向上を図る。

③ 積極的な民間委託等の推進

行政運営の効率化や業務における専門性、経済性等の観点から、民間委託や指定管理者制度をこれまで以上に積極的に活用していく。

イ 組織改革の推進

① 業務に応じた機動的組織運営

ビジョンに掲げる重点施策を効果的かつ効率的に推進するため、組織や人員配置等の不断の見直しを行うとともに、行政需要の変化に機動的に対応できる柔軟な組織運営を図る。

② 戦略的な人材育成

ビジョンの実現に向けて、最小の人数で最大の効果を達成するため、人事評価制度を活用した職員の能力開発を推進するとともに、職員の階層に応じた計画的かつ実践的な研修や外部機関との人事交流を積極的に推進する。

③ 採用の通年化と多様な任用制度の活用

組織の持続可能性と安定性を確保するため、定年延長を含む中期的な退職者数を踏まえた上で採用の平準化を図るとともに、一定数の採用目標を達成するための積極的な採用活動や年複数回採用などにより、多様な人材の確保に努める。

また、専門的なスキルや知識を持った人材を確保するため、組織の活力維持にも配慮しつつ、任期付職員などの多様な任用形態の活用を図る。

④ 意識改革の徹底

行政ニーズの多様化に伴う事務の増加や課題の複雑化等を背景として、リスクマネジメントの重要性が一層高まってきていることから、職場研修や他町との合同研修等を通じて職員一人一人の意識と行動の変容を促し、組織全体のコンプライアンス体制の強化を図る。

⑤ 職場環境の最適化

社会情勢の変化等に伴う業務の多様化・複雑化により、職員の負担がこれまで以上に増加傾向にあることから、心身の健康管理や心理的安全性の確保に配慮するとともに、職員のやる気を引き出し、一人ひとりが持てる能力を十分に発揮できるよう、働きがいのある職場環境づくりに努める。

(5) 留意すべき事項

ア 障がい者雇用

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）に基づく、地方公共団体の法定雇用障害者数を維持する必要がある。

イ 職員定数条例

本町の職員定数条例については、実数と乖離した定数となっているため、本計画及び、実態に即した改正を検討する。

安芸太田町定員管理計画

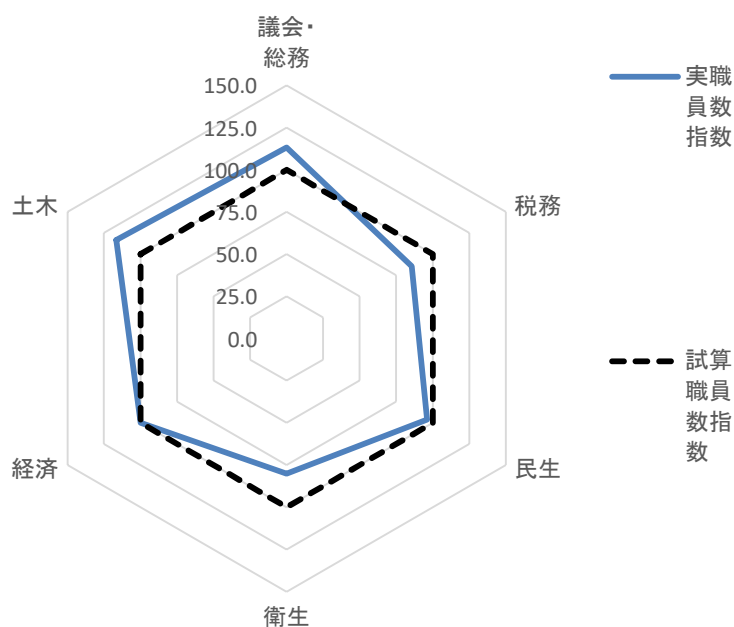
～資料～

【 ① 定員モデル 】

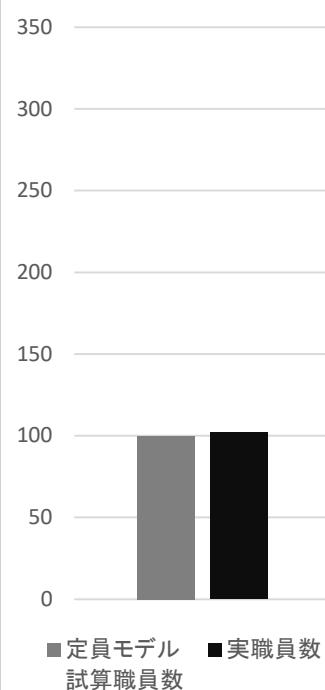
「定員モデル」は、一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門ごとの職員数と、その職員数と相関関係が強い説明変数（各種統計データ）を用いて、多重回帰分析の手法によって、それぞれの団体における平均的な試算職員数を部門別に算出できる参考指標である。

定員モデル試算職員数と実職員数の比較

部門別比較



一般行政部門比較



(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	38	43	113.2
税務	7	6	85.7
民生	25	24	96.0
衛生	10	8	80.0
経済	14	14	100.0
土木	6	7	116.7
一般行政部門 合計	100	102	102.0

(実職員数指数は、試算職員数を100とした場合の指数)

【 ② 定員回帰指標 】

「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、それ以外の特事情を考慮せず、多重回帰分析の手法によって、各地方公共団体の試算職員数を算出できる参考指標である。

定員回帰指標による職員試算表

1 現状

人口 = X_1 = 5.29 千人 (令和7年4月1日住基人口 5,293 人)

面積 = X_2 = 341.89 km²

2 類型

安芸太田町 = 町村

3 方程式

人口係数 $a \times$ 人口 X_1 + 面積係数 $b \times$ 面積 X_2 + 一定値 c

① 一般行政部門 4.5 $\times$ 5.29 + 0.08 $\times$ 341.89 + 40

② 普通会計部門 6.7 $\times$ 5.29 + 0.12 $\times$ 341.89 + 40

4 結果

① 一般行政部門 = 91 人 < 102 人 ※ … 11 人超過

② 普通会計部門 = 117 人 < 116 人 ※ … 1 人不足

※ 令和7年度定員管理調査（令和7年4月1日現在）より

【 ③ 類似団体別職員数 】

「類似団体別職員数の状況」は、全市区町村を対象として、その人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）を基準に類型区分し、類型に属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、類型ごとに人口1万当たり（道府県は人口10万当たり）の職員数の平均値を算出し、その類型に属する団体を類似団体として職員数の比較をする参考指標である。

様式 1 大部門以上定員管理診断表

令和6年1月1日現在
住民基本台帳人口
5,550 人

類 型	団 体 コー ド	都 道 府 県 名	市 区 町 村 名
町村 II-2	343684	広島県	安芸太田町

大 部 門	職員数の増減					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	R6.4.1	増 減	R7.4.1	増 減	単純値 による比較			修正値 による比較		
	現 在	現 在		現 在		単純値 × 住基人口 10,000	超 過 数	超 過 率	修正値 × 住基人口 10,000	超 過 数	超 過 率
	職 員 数	職 員 数		職 員 数							
	A	B	B-A	C	C-B	D	E(B-D)	E/B×100	F	G(B-F)	G/B×100
	人	人	人	人	人	人	人	%	人	人	%
議 会	2	2		2		1	1	50.0	1	1	50.0
総 務 ・ 企 画	40	43	3	41	▲ 2	21	22	51.2	22	21	48.8
税 務	7	7		6	▲ 1	5	2	28.6	5	2	28.6
民 生	25	22	▲ 3	24	2	16	6	27.3	23	▲ 1	▲ 4.5
衛 生	9	8	▲ 1	8		8		0.0	6	2	25.0
労 働											
農 林 水 産	7	8	1	7	▲ 1	5	3	37.5	5	3	37.5
商 工	5	5		7	2	3	2	40.0	5		0.0
土 木	13	7	▲ 6	7		6	1	14.3	6	1	14.3
一 般 行 政 計	108	102	▲ 6	102		66	36	35.3	73	29	28.4
教 育	14	15	1	14	▲ 1	12	3	20.0	9	6	40.0
消 防						1	▲ 1				
普 通 会 計 計	122	117	▲ 5	116	▲ 1	79	38	32.5	82	35	29.9
病 院	119	119		114	▲ 5						
水 道		3	3	3							
下 水 道		2	2	2							
交 通											
そ の 他	12	12		12							
公営企業等会計	131	136	5	131	▲ 5						
合 計	253	253		247	▲ 6						