

【第6次】

山県市定員適正化計画

《令和8年度～令和12年度》

令和8年3月

山県市総務課人事秘書室

目次

1	はじめに	1
2	第1次から第5次までの取組	
(1)	職員数の推移	1
(2)	第5次計画期間における職員数	2
(3)	第5次計画期間における部門別職員数	3
3	現状分析	
(1)	時間外勤務時間との比較	3
(2)	類似団体との比較	4
(3)	定員モデル試算	6
(4)	年齢別職員構成	7
(5)	育児休業者の推移	8
(6)	非常勤職員（会計年度任用職員）の推移	8
4	基本方針	9
5	第5次定員適正化計画の目標数値	
(1)	計画期間	10
(2)	目標数値	10

1 はじめに

本格的な少子高齢社会が進行しているなかで、誰もが安心して夢や希望のある暮らしが送れるよう、社会環境や福祉の充実、文化の振興などに努め生涯を通じ、どの世代においても住みよいまちの実現を目指しています。

そのような中、こどもは山県市の宝であり、こどもを大切にしこどもが自ら成長していく姿を家族みんなで、地域ぐるみで見守る「子育て」応援のまちを将来像としています。

山県市は、平成15年4月に合併して以降、定員適正化計画を策定し行政サービスの充実を図りつつ、令和7年度までに職員数を433人から238人へと削減してきました。

行政サービスを低下させないように合併時から職員数を約45%（195人）削減した実績は、財政健全化の観点からは大きな成果であると言えます。

そうした中、近年全国的に多発する未曾有の災害への対策、感染症対策、物価高騰対策、人口減少への対応、デジタル化への対応など社会情勢の急激な変化により行政需要の増加が顕著になっている現状があります。

このような状況において、個々の職員に求められる能力が高度化し、業務負担が増加している一方、介護に係る休暇取得者、病気休職者等の増加に伴う実働職員数の減少や、市の発展に長く貢献してきた職員が定年退職を迎えることによる知識・技術の継承の課題もあります。

また、社会全体における生産年齢人口の減少や民間企業との競合により人材確保も困難な状況にあります。

山県市では、これらの課題に対応し業務効率化を進め効率的な行政運営を行うため行政改革の推進、組織の見直し、人材の育成、計画的な職員採用、年齢構成の平準化、働きやすい職場の整備に取り組んでいくため、新たに第6次山県市定員適正化計画を策定します。

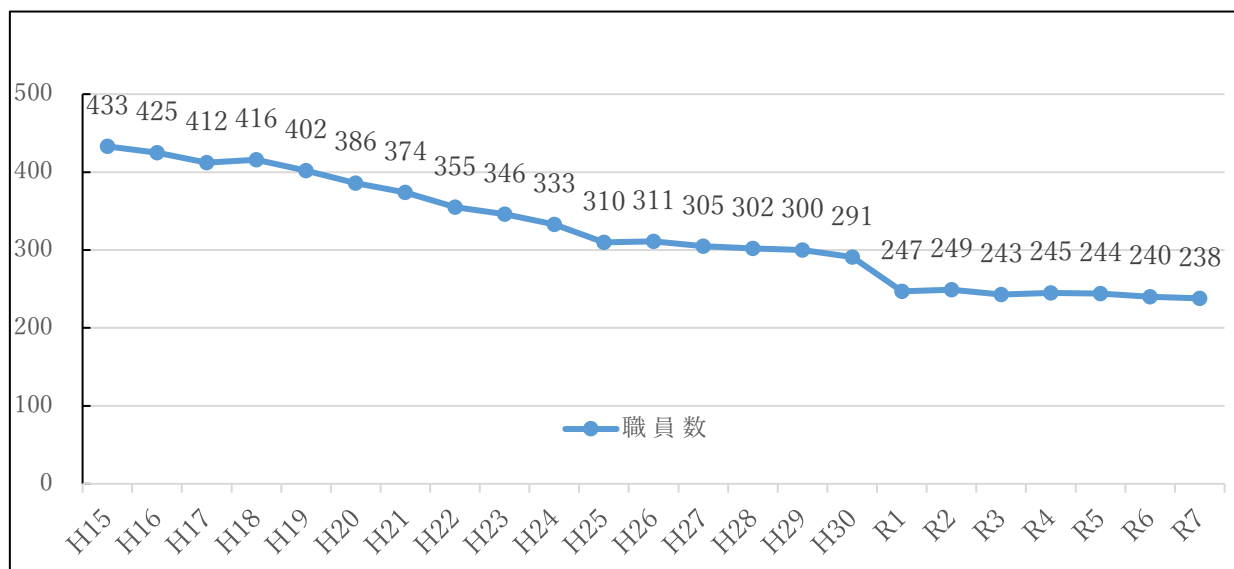
2 第1次から第5次までの取組

(1) 職員数の推移

平成15年4月に旧山県郡3町村が合併し、山県市が発足後、第1次山県市定員適正化計画（平成15年～平成19年）を策定いたしました。その後、行政サービスの充実を図りつつ、職員数の削減に努め、第1次計画から第3次計画まで、計画の目標職員数を前倒しで達成することができました。

第4次計画では、平成31年4月の組織改編により消防職員が岐阜市に移管されたことに伴い、大きく職員数は削減され、結果、平成15年度から令和2年度までに184人の職員削減（△42.4%：対H15年度）を実施することができました。

表1 職員数の推移



※各年度4月1日の職員数（特別職及び出向者（一部事務組合）を除く）

（2）第5次計画期間における職員数

第5次計画では、令和3年度から令和7年度までを計画期間とし、目標職員数を248人として定員管理を推進してきました。

また、少子高齢化、生産年齢人口減少の中、複雑化する行政課題への対応と次世代に知識、技術、経験などを承継していくために地方公務員の定年が引き上げられました。令和5年度から2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ令和13年度から65歳が定年年齢となります。

一方で、期間中においては社会全体の人手不足による採用難と一定数の早期退職者が生じたことにより計画した職員数を確保することが困難な状況でした。

表2 第5次計画における職員数の推移

区分 \ 年度	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
職員数	243	245	244	240	238
前年度退職者数		14	14	11	16
採用者数		16	13	7	14
対 前年度比		2	△1	△4	△2

※各年度4月1日の職員数（特別職及び出向者（一部事務組合）を除く）

新規暫定再任用職員は前年度退職者数に含んでいません

(3) 第5次計画期間における部門別職員数

計画期間においては、計画どおりの人員の確保ができず職員数は減少傾向になっています。そのような中でもデジタル化を推進することによる事務の効率化や事務の見直し、業務の外部委託、会計年度任用職員等を活用することで多様化、複雑化する市民ニーズ等に対応してきました。

表3 部門別職員数の推移

部門 \ 年度		職 員 数				
		令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
一般会計	議会	4	4	4	4	4
	総務	60	59	60	56	59
	税務	14	14	13	12	12
	民生	65	67	67	68	66
	衛生	15	14	14	14	14
	農林水産	13	13	12	12	12
	商工	7	7	5	5	4
	土木	15	16	15	15	15
特別行政	教育	29	29	32	33	32
公営企業 等会計	水道	4	4	4	4	4
	下水道	7	7	7	7	7
	その他	10	11	11	10	9
合 計		243	245	244	240	238

※各年度4月1日の職員数（特別職及び出向者（一部事務組合）を除く）

3 現状分析

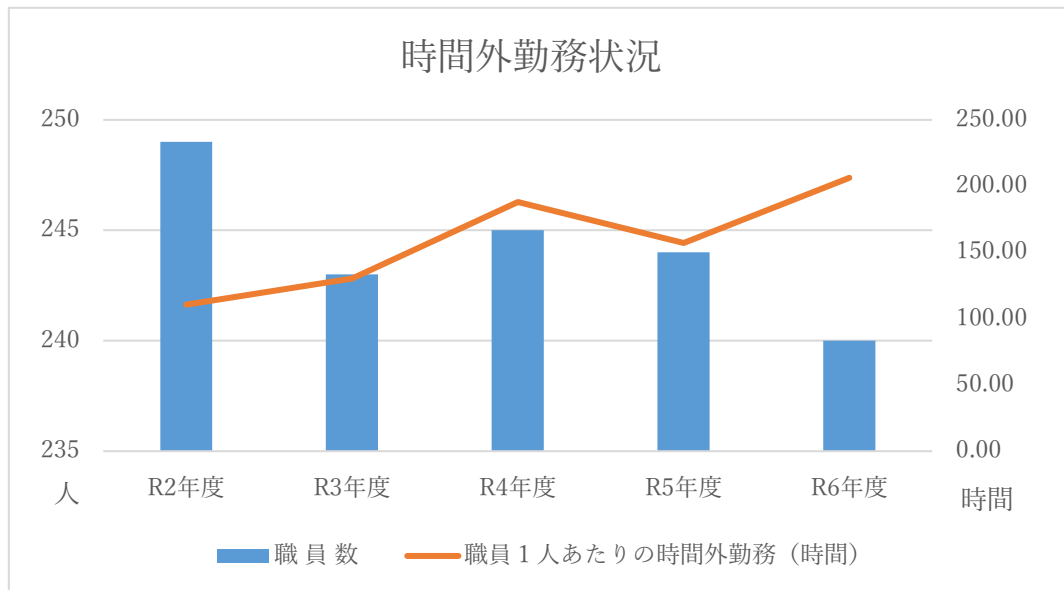
(1) 時間外勤務時間との比較

近年においては、災害対策、感染症対策、物価高騰対策、人口減少への対応など行政需要が多様化、複雑化しさらに増加傾向にあります。

表4から見ると、職員数の増減に合わせて1人あたりの時間外勤務が増加傾向となっています。

時間外勤務時間の増加は職員の健康や業務効率にも大きく影響することから、今後も事業のスクラップ＆ビルドを積極的に実施し事務の効率化を図り、さらにデジタル化の推進を加速させていく必要があります。災害対策や感染症対策などの突発的な事象や複雑化、多様化する行政需要に対応するための職員数は一定数の確保が必要と考えられます。

表4 時間外勤務時間と職員数の状況



(2) 類似団体との比較

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（産業別就業人口の構成比）を基準に累計区分したうえで、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するものです。

令和6年4月1日現在で、本市が属する類似区分「I-2」のうち、

- ①平成の大合併で発足
- ②市域が200平方キロメートル以上
- ③支所を有している団体

を比較した結果人口1万人当たり職員数（普通会計）は類似21団体中6番目に少ない状況でした。

○普通会計

一般会計と公営企業等会計を除いた特別会計をまとめた会計区分です。

山県市の場合、令和6年4月1日現在、公営企業等会計は水道事業会計（4人）、下水道事業会計（7人）、国民健康保険特別会計（3人）、介護保険特別会計（7人）となります。

表5 類似団体との職員数の比較

県	市町村名	面積 (km ²)	人口 (R6. 1. 1)	普通会計 職員数 (消防除く) (R6. 4. 1)	人口1万人当 たり職員数 (普通会計)	類似団体の 人口を山県 市に置き換 えた場合の 職員数
三重県	いなべ市	219.83	44,697	313	70.0	176.7
群馬県	みどり市	208.42	48,921	357	73.0	184.1
大分県	臼杵市	291.20	35,620	295	82.8	209.0
岐阜県	本巣市	374.65	33,109	276	83.4	210.3
新潟県	五泉市	351.91	46,523	398	85.5	215.9
岐阜県	山県市	221.98	25,233	219	86.8	219.0
新潟県	糸魚川市	746.24	38,859	340	87.5	220.8
福井県	大野市	872.43	30,451	278	91.3	230.4
岐阜県	恵那市	504.24	46,868	429	91.5	231.0
滋賀県	高島市	693.05	45,783	428	93.5	235.9
新潟県	妙高市	445.63	29,885	294	98.4	248.2
岩手県	大船渡市	322.51	32,845	325	98.9	249.7
岐阜県	郡上市	1030.75	38,450	383	99.6	251.3
島根県	大田市	435.34	32,195	328	101.9	257.1
滋賀県	米原市	250.39	37,375	386	103.3	260.6
富山県	南砺市	668.64	46,949	498	106.1	267.7
兵庫県	穴栗市	658.54	34,572	368	106.4	268.6
兵庫県	朝来市	403.06	28,239	304	107.7	271.6
岡山県	備前市	258.14	31,411	392	124.8	314.9
岐阜県	下呂市	851.21	29,495	371	125.8	317.4
岐阜県	飛騨市	792.53	22,106	279	126.2	318.5

(3) 定員モデル試算

「定員モデル」は、総務省所管の「地方公共団体定員管理研究会」から提供されている「第10次定員モデル」のことで、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、多様な行政需要を踏まえた分析の手法で一定の地域事情を反映した分析が可能となります。

表6の定員モデル試算表については、平成30年に公表されたモデルの各種統計データを可能な限り直近データに置き換え試算した結果、令和7年度における一般行政部門の職員数186人に対し、試算では201人と15人少ない現状となっています。

表6 定員モデル試算表

職員数 部門	実職員数	定員モデル 試算職員数	説明変数	実職員数 指数
議会・総務	63	63	総面積 可住地面積 住民基本台帳世帯数 第1次産業就業者数 標準財政規模	100.0
税務	12	16	可住地面積 事業所数 住民基本台帳世帯数 軽自動車数 固定資産税納税義務者数	75.0
民生	66	67	住民基本台帳世帯数 65歳以上人口 保育所数 公営保育所所在児数 社会福祉施設等数	98.5
衛生	14	18	65歳以上人口 総面積 衛生費 ゴミ収集量 直営ゴミ収集量	77.8
経済 (農林・商工)	16	23	総面積 小売店数 農業費 農地費	69.6
土木	15	14	昼間人口 市町村道実延長 都市計画費 都市公園数 公営住宅戸数	107.1
一般行政部門 合計	186	201		92.5

(実職員数指数は、試算職員数を100とした場合の指数)

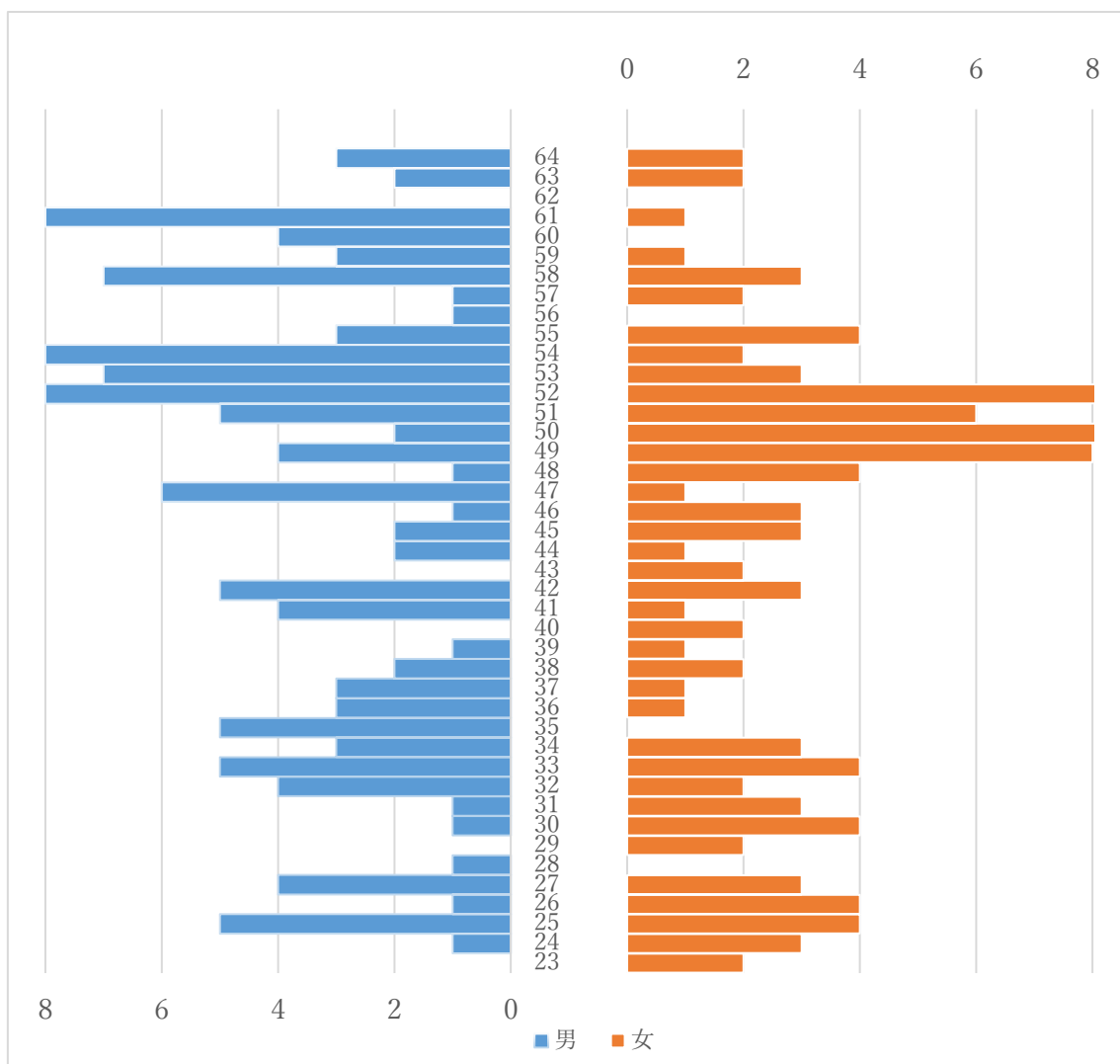
※令和7年度職員数における試算。

部門別では税務、衛生、農林・商工部門において不足傾向にありますが、デジタル化の推進や社会情勢の変化に伴う行政需要を勘案し、各部門の定員の適正化を図る必要があると考えられます。

(4) 年齢別職員構成

令和7年4月現在の職員の年齢別構成では、50代以上の職員が106人（44.5％）と最も多く、40代の職員が53人（22.3％）、30代の職員が49人（20.6％）、20代の職員が30人（12.6％）となっており、40代以上職員が全体の6割以上を占めており、職員平均年齢が44.3歳と高い傾向にあります。今後も引き続き、定員管理を考慮しながら、各世代間において職員数のバランスの取れた構成となるように、新卒者の採用の他に、民間企業経験者などの採用も進めていく必要があります。

表7 年齢別男女職員構成



(5) 育児休業者等の推移

育児休業制度は、子が3歳に達する日まで育児のために休業することができる制度で、近年では男性の取得が増加しています。

今後においても、積極的な取得促進に努めていくことから、年齢別職員数を考慮した採用や育児代替職員として任期付職員や会計年度任用職員の配置で対応していきます。

表8 育児休業者の推移

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
1年以上の育児休業取得者数（各年度4月1日現在）	6	5	5	7	6	7
男性の育児休業者数	2	3	5	1	3	6

(6) 非常勤職員（会計年度任用職員）の推移

行政需要の多様化かつ増加により職員が不足する一方、職員定員の適正化も勘案し、不足人員の確保手段として補助的業務を担う非常勤職員を任用して、行政課題に取り組んできたところです。

第5次計画では事務の効率化に取り組んだ結果、年間120日以上勤務する非常勤職員（常勤勤務に近い職員）の増加は抑えられている傾向にあります。

第6次計画期間においても、引き続き行政サービスの水準を維持するため非常勤職員の任用は不可欠と考えますが、新規職員の採用などを考慮しつつ、経験豊かな退職職員を非常勤職員として任用するなど効率的雇用に努めます。

表9 第5次計画における非常勤職員（会計年度任用職員）の推移

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
年間120日以上勤務	277	265	218	236	256
年間120日未満勤務	76	74	78	95	102
合 計	353	339	296	331	358

※年間勤務日数約240日とし、その半数以上勤務した者とそうでない者を分類。

※各年度末延べ人数集計

4 基本方針

第6次定員適正化計画では、増加が見込まれる行政需要、厳しい財政状況、生産年齢の減少による人材確保難等を総合的に考慮し、次のことを基本方針として取り組みます。

行政改革の取り組み

AI や RPA などのデジタル化の推進、事務改善、民間委託の検討、多様な任用形態の活用など行政改革の取り組みを推進し、職員数の最適化を進めます。

組織の見直し

社会情勢に応じた行政需要に効果的、柔軟に対応する簡素な組織機構に努めます。

人材の育成

人事評価、人事管理、職員研修を機能させ職員の能力を最大限引き出すことができる人材育成に努めます。

計画的な職員採用

生産年齢の減少による人材確保が困難ななか、積極的な採用活動で優秀な人材の獲得に努めます。

職員構成の平準化

定年延長と退職者数のバランスを考慮しながら、職務経験者の中途採用も行うなど職員構成の平準化に努めます。

働きやすい職場環境の整備

山口市特定事業主行動計画に基づき、女性の活躍推進のため女性管理職の割合を増やします。同時に男性職員による育児休業取得促進や特定部署による超過勤務の縮減、働き方改革を積極的に進めます。

5 第6次定員適正化計画の目標数値

(1) 計画期間

第6次計画の期間を令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

新たな事務事業や社会情勢等の変化により行政需要が増加することとなった場合は、柔軟に対応し、本計画についても、適宜、見直すものとします。

(2) 目標数値

定員適正化目標数値（令和8年度から令和12年度）

令和12年4月1日現在 **247人**

表10 第6次計画の目標数値

年度 職員数	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
職員数	238	245	245	246	251	247
新規採用者		10	5	5	5	5
前年度暫定再任用満了		0	5	2	0	9
前年度退職者(定年・中途)		3	9	2	4	0
新規暫定再任用者		0	9	0	4	3
対前年度		7	0	1	5	△4
暫定再任用数(フル)		11	12	9	13	8

職員数は各年度4月1日現在(特別職及び国県からの出向者は除く)