

中土佐町定員管理計画

(令和8年度～令和13年度)

令和7年7月

1 中土佐町定員管理計画の策定にあたって

平成18年1月新中土佐町が発足し、平成19年度に最初の中土佐町定員適正化計画を策定して以降、およそ5か年度ごとに計画の見直し及び策定を行いながら、継続して定員の適正化に取り組んできました。

本町では少子高齢化の進展による人口減少が著しい一方で、地域の実情に基づいた社会保障等に係る対人サービスや、大規模災害の発生時における緊急時対応、デジタル化への変革が求められ、一層のマンパワー需要と行政ニーズの多様化・高度化が進み、職員の業務負担が増す一方となっています。さらに早期退職者及び休職者等が相次ぐ中、社会経済情勢や雇用環境等の変化から専門職、中でも保健師と土木技術職の採用難から同在職者の高齢化が進み、自治体としての必要数を確保することが危ぶまれています。

また令和2年度から会計年度任用職員制度を導入し、令和5年4月からは職員の定年年齢が65歳まで段階的に引き上げられると共に、定年前再任用短時間勤務職員としての勤務も可能となり、職員構造が複雑に変化し始めています。加えて、男性職員の育児休業等の取得促進や子を持つ職員への時間外勤務制限、休暇制度の改正及び時間外勤務の縮減などによって実働職員数の減少が進んでおり、健康管理及びワーク・ライフ・バランス実現に向けた働きやすい職場環境づくりの取り組みと合わせて、継続的な業務効率化はもとより、将来を見据えた職員数の確保と質の向上を図っていく必要があります。

以上を背景に、自治体として中長期的に運用できる組織体制となるよう、計画の名称をこれまでの「定員適正化計画」から「定員管理計画」に改め、行財政改革として職員数を減らす従来の視点に偏らず、職員は地域社会づくりの一員として欠かせない存在と位置づけ、業務の取捨選択も含めた大胆な見直しを進めていかなければなりません。

中土佐町定員管理計画では、これまでの成果と今後の課題等を整理し、令和8年度から令和13年度までの定員管理の方針と職員数の目標を定め、将来にわたって町が持続可能かつ安定的な行政サービスを提供できるよう、業務量に応じた必要な人員を確保することとしています。

2 これまでの計画と定員適正化の取組状況

本町では旧大野見村との合併以降、第4次中土佐町定員適正化計画まで策定し、その都度、人員体制や業務量等の諸課題に対応できるよう定員適正化に努めてきました。

第2次計画までは技能労務職の退職不補充など緩やかな職員数の削減と定年退職者の業務継承に取り組み、第3次計画では新庁舎移転及び機構再編及び給食業務の民間委託ほか適正かつ効率的な体制づくりに努め、第4次計画においては会計年度任用職員及び再任用職員も活用した弾力的な人員配置で職員数の適正化を図ってきました。

その結果、計画目標値との差は前倒し採用による令和2年度的大幅超過を除けば、直近10年間は±2人で、概ね計画通りで推移することができています。ただし、ここ数年は普通退職者の増加に補充採用が手当されたものの専門職の採用難が続き、休職者は

令和7年7月1日現在で育児休業職員が3人、病気休職者が3人となっています。その中でも保健師・保育士・社会福祉士の専門職に休職による欠員が集中し、福祉部門の人員不足が喫緊の課題となっています。

また、男女職員の育児休業や部分休業の取得が順調なのに加え、働き方改革による時間外勤務の抑制や有給休暇等の取得勧奨、さらに職員の親族に係る看護休暇及び介護休業の取得が進んでおり、定年前再任用短時間勤務職員の雇用形態も合わせると、各課等で勤務していない非実働職員数は今後一層増加していくと考えられます。代替職員として会計年度任用職員等を任用するのはどの行政分野でも可能という訳にはいかず、業務が高度かつ専門色の強い係長級以上の職員からは高齢親族の看護・介護に関する休暇等の取得希望も増えているため、日常業務運営に支障が出ないように複数職員が業務をシェアするなど、業務体制を改善し整えると共に、必要な人員を確保していく必要があります。

○職員数の目標値と実績値の推移（目標値設定は第3次中土佐町定員適正化計画以降）

①第2次中土佐町定員適正化計画（平成23年度～平成27年度）

年度	H23	H24	H25	H26	H27
一般行政部門	108	110	108	107	112
教育部門	16	16	15	14	10
公営企業等	15	14	15	15	15
合 計	139	140	138	136	137

②第3次中土佐町定員適正化計画（平成28年度～令和2年度）

年度	H28	H29	H30	H31	R02
一般行政部門	112	114	112	113	117
教育部門	11	12	11	10	11
公営企業等	15	14	14	14	14
合 計	138	140	137	137	142
目標値	139	140	139	138	135
差	1	0	△2	△1	7

③第4次中土佐町定員適正化計画（令和3年度～令和7年度）

年度	R03	R04	R05	R06	R07
一般行政部門	115	114	113	114	114
教育部門	12	12	10	10	10
公営企業等	14	14	13	14	13
合 計	141	140	136	138	137
目標値	142	138	138	138	138
差	1	2	△2	0	△1

※本町における各区分に該当する部門は、次のとおり。

- ※職員数及び区分は、各年の地方公共団体定員管理調査によるものです

- ### 3 定員管理の現状

令和７年度までの１０年間、職員の総数は第４次計画の目標値１３８人に対し－２～＋４人の間で推移し、普通会計と公営企業等会計の職員数比は９：１となっています。職員数の増減が大きかった部門とその要因は、総務・企画（＋６人）が組織再編による会計課及び総務課の増員、税務（＋２人）が給付金業務の増加による増員、土木（－３人）が施設整備及び国土調査係員の減員、衛生（－１人）が職員の早期退職による減員などとなっています。

[illegible]

	普通会計計	123	126	123	123	128	127	126	123	124	124
公営企業等会計	病 院	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	水 道	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
	下 水 道	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	交 通	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	そ の 他	12	11	11	11	11	11	11	10	11	11
	公営企業等会計計	15	14	14	14	14	14	14	13	14	13
総 合 計		138	140	137	137	142	141	140	136	138	137

※職員数及び部門は、各年の地方公共団体定員管理調査によるものです。

※普通会計：一般会計、住宅新築資金等貸付事業特別会計

※公営企業等会計：国民健康保険特別会計、後期高齢者医療特別会計、介護保険特別会計、
簡易水道特別会計、農業集落排水事業特別会計

(2) 職員の年齢構成

①一般行政職

年齢区分	H28	R03	R07	構成比 %
60 歳以上	0	1	1	0.9
55～59 歳	11	10	16	14.0
50～54 歳	12	18	18	15.8
45～49 歳	19	21	21	18.4
40～44 歳	19	19	10	8.8
35～39 歳	17	11	17	14.9
30～34 歳	12	14	9	7.9
25～29 歳	14	6	11	9.6
20～24 歳	5	14	9	7.9
20 歳未満	0	1	2	1.8
計	109	115	114	100.0

②保育士・技能労務職

H28	R03	R07	構成比 %
0	3	1	4.3
10	2	3	13.0
3	4	1	4.3
4	1	1	4.3
0	1	1	4.3
1	4	6	26.1
4	3	6	26.1
2	5	3	13.0
5	3	1	4.3
0	0	0	0.0
29	26	23	100.0

※年代は、各年度の4月1日現在の満年齢により区分しています。

一般行政職の年齢構成は、平成28年度で35～49歳の職員が全体の過半数を占めていましたが、令和3年度にこの年齢層が40～54歳に移り、令和7年度には45～59歳として主流を形成しています。一方で30歳以下の職員数は22名と全体の2割以下に留まり、職員の平均年齢は平成28年度の40.8歳から令和6年度は42.9歳と高齢化のピークを迎えつつあります。職員の定年年齢の引き上げ及び定年前再任用短

時間勤務職員の活用もあり、今後ますます職員の高齢化が進んでいくことが予想され、組織の持続的な運営には継続して一定数の若年層を採用し、年齢構成の平準化を図る必要があります。

保育職・技能労務職については、30歳代の職員が多く比較的バランスが取れていますが、乳幼児数の著しい減少が予想され、今後の定員管理を検討する必要があります。

(3) 年度別定年退職予定者（※各年度60歳到達者数） 単位：人

年 度	令和 7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
定年年齢	62		63		64		65			
一般行政職	4	2	3	3	4	4	2	3	4	6
保育士	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0
計	4	2	5	4	4	4	2	3	4	6

定年年齢の引き上げにも関わらず、60歳を退職の節目として考える職員は多く、継続して勤務する場合は定年前再任用短時間勤務職員を選択する傾向にあります。よって定員管理の参考としては、引き上げ後の定年年齢より従来の60歳到達を用いることにします。令和15年度にかけて一般行政職は平均して毎年約3名の60歳到達者が続き、保育士は令和11年度から6年間、同到達者が居ない見通しです。

4. 他団体との比較

(1) 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、それ以外の特殊事情を考慮せず、多重回帰分析によって回帰方程式を作成し、平均的な試算職員数を算出できる参考指標で、計算式（町村・平成30年度改定）は次のとおりです。

一般行政 $4.5 \times \text{人口（千人）} + 0.08 \times \text{面積（km}^2\text{）} + 40$

普通会計 $6.7 \times \text{人口（千人）} + 0.12 \times \text{面積（km}^2\text{）} + 40$

この計算式に「人口 5,738 人」、「面積 193.21 km²」（令和7年4月1日現在）を用いて算出した試算職員数と実際の職員数との比較は次表のとおりです。

	試算職員数	実職員数	比較
一般行政	81 人	114 人	+33
普通会計	102 人	124 人	+22

(2) 類似団体別職員数の状況

類似団体別職員数の状況は、人口と産業構造を基準に全市区町村を類型区分し、各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、人口1万人当たりの職員数の平均値を算出することで、類似団体との職員数を比較する参考指標です。なお類似団体は住民基本台帳人口と国勢調査による産業別就業人口の構成比によって全国の自治体

を分類したもので、中土佐町は町村グループの「Ⅱ－〇」に該当します。

○類似団体職員数との比較（令和７年４月１日時点職員数、単位：人）

大部門	議会	総 務					税務	民生
中部門	議会	総務一般	企画開発	住民関連	その他	総務計	税務	民生一般
小部門								
中土佐町	2	18	6	14	－	38	7	2
類似団体	2	16	5	8	－	29	6	8
超過数	0	2	1	6	－	9	1	△6

大部門	民 生					衛 生		
中部門	民 生					衛 生		
小部門	福祉事務所	保育所	その他社会福祉施設	各種年金保険	民生計	衛生一般	保健センター	火葬場墓地
中土佐町	－	22	6	－	30	13	－	－
類似団体	－	15	4	－	27	5	－	－
超過数	－	7	2	－	3	8	－	－

大部門	衛 生					農林水産業		
中部門	清 掃			環境保全	衛生計	農業	林業	水産業
小部門	清掃一般	ごみ収集	ごみ処理					
中土佐町	－	－	－	－	13	6	3	2
類似団体	－	－	－	－	5	9	2	2
超過数	－	－	－	－	8	△3	1	0

大部門	農林水産業	商 工			土 木			
中部門	農林水産業計	商 工	観 光	商工計	土 木		建築	都市計画
小部門					土木一般	用地買収		
中土佐町	11	2	1	3	10	－	－	－
類似団体	13	2	2	4	5	－	－	－
超過数	△2	0	△1	△1	5	－	－	－

大部門	土 木		一般行政 計	教 育				
中部門	下 水	土木計		教育一般	社会教育			保健体育 一般
小部門					社会教育 一般	公民館	その他 社教施設	保健体育 一般
中土佐町	－	10	114	5	3	－	1	－
類似団体	－	5	91	5	3	－	2	－
超過数	－	5	23	0	0	－	△1	－

大部門	教 育						消防	普通会計 部門計
中部門	保健体育		義務教育		その他の 学校教育	教育計		
小部門	給食 センター	保健体育 施設	小学校	中学校	幼稚園			
中土佐町	1	－	－	－	－	10	－	124
類似団体	2	－	－	－	－	12	－	103
超過数	△1	－	－	－	－	△2	－	21

※職員数及び部門は、令和７年度地方公共団体定員管理調査によるものです。

※類似団体との比較は、修正値により算出した職員数と比較しています。

令和７年４月１日の中土佐町の職員数は、類似団体（人口５千人以上・町村Ⅱ－０）と比較すると、普通会計部門が２１人超過しており、定員回帰指標の試算職員数からの超過２２人とほぼ同じとなっています。部門別では、総務部門、民生部門、衛生部門、土木部門で類似団体より職員数が大きく超過しています。これらの主な要因は、総務部門で戸籍等窓口として支所に職員を一定数配置し、民生部門では保育所の職員数が多くなっています。衛生部門では保健センター・環境保全等に類した専門職員が置かれ、土木部門には地籍調査の職員３人に加え庶務専門の職員を置いています。複数の小部門を兼職しながら、分類上各分野の一般職員として計上される職員も多く、類似団体の修正値より大きく振れてしまう傾向があると考えられます。

（３）県内町村との比較

単位：人

町村名	人口（R6. 1. 1）	普通会計職員数 （R6. 4. 1）	人口１万人当たり 普通会計職員数
東洋町	2, 118	49	231. 35
奈半利町	2, 922	57	195. 07
北川村	1, 203	44	365. 75
馬路村	799	42	525. 66
田野町	2, 472	49	198. 22
安田町	2, 345	56	238. 81
芸西村	3, 573	61	170. 72
大豊町	3, 095	80	258. 48
本山町	3, 206	69	215. 22
土佐町	3, 522	71	201. 59
大川村	355	21	591. 55
いの町	21, 183	267	126. 04
日高村	4, 807	70	145. 62
佐川町	12, 013	121	100. 72
越知町	4, 939	107	216. 64
仁淀川町	4, 655	105	225. 56
中土佐町	5, 941	124	208. 72
津野町	5, 326	102	191. 51
檮原町	3, 175	77	242. 52
四万十町	15, 398	246	159. 76
黒潮町	10, 109	173	171. 13
三原村	1, 415	41	289. 75
大月町	4, 477	89	198. 79

※人口及び職員数は、総務省公表の「類似団体別職員数の状況（令和６年４月１日時点）」を参照。

中土佐町の人口 1 万人当たりの職員数は 208.72 人で、高知県内 23 町村の中では 12 番目に多く、5 年前の 11 番目とほぼ同じ位置にあります。この間、中土佐町は同職員数が 29.57 人上昇しましたが、上昇幅が 20 人以上となった町村は県内 16 町村に上り、人口減少にも関わらず地域の事情に応じた職員数の確保が図られているようです。

5 定員管理計画（令和 8 年度～令和 13 年度）

（1）定員管理の基本的方針

中土佐町が旧大野見村と合併してもなお人口減少は 20 年間続き、新町発足当初から 3 割も減少していますが、これをもって自治体組織の規模を縮小させる方向には単純に結び付けられるものではありません。高齢化に伴う社会保障や住民ニーズの複雑・多様化等に対応する業務については、引き続き住民サービスの向上を目的として、質・量ともに一層の増加が見込まれています。加えて行政各般における業務デジタル化の推進をはじめ、職員には広範かつ高い能力が備わった「理想像」が求められており、人事評価等を通じてできるだけ多くの職員を成長させないと、やがて組織の存続も危うくなります。

さらに男女職員による育児休業等の取得増加や子育て職員に対する時間外勤務制限、各種休暇制度の改正など、職場における実働職員数の減少も進んでおり、心身の健康管理及びワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい職場環境づくりの実現に向け、業務のシェアや適切な配分及び効率化の推進はもとより、人員体制の確保や職員能力の向上も図っていかなくてはなりません。

定年引上げに関する高年齢職員の動向については、60 歳以降の給与水準引き下げや退職手当の経過措置等により、勤務継続を希望しても当面は定年前再任用短時間職員を選択するケースが多くなりそうです。よって基本的に退職者の補充による採用を継続し、計画期間は年平均 3 人を新規採用し続ける方針ですが、退職からの途中退職、一部年齢層に偏重した職員構成や経験年数とのバランス、必要な専門職員及び公平な採用機会の確保のため、各年度中においても弾力的に募集要項を見直していく必要があります。

一方で最近の人事院勧告は若年層に配慮し、給料表 1～2 級において手厚く給与額が引き上げられた影響で会計年度任用職員の人件費が伸び、財政的負担が重くなっています。前段のとおり、実働職員数の減少に対する現役職員の負担軽減のため、会計年度任用職員も含めた業務のシェアは必要不可欠ながら、地方公共団体には最少の経費で最大の効果を挙げることも求められています。よって人件費抑制のため、事務事業の実施に当たっては効率的かつ効果的な遂行に努めるだけでなく、民間への委託や指定管理者制度の活用、場合によっては果断な事業廃止や広域化への委託も図ることが考えられます。デジタル機器の利活用も含め、必要とされる職員数をできるだけ抑えながら、業務量に応じた適正な人員配置を図っていきます。

（２）計画の期間

基準年月日 令和８年４月１日

計画期間 令和８年度から令和１３年度の６年間

（３）対象職員

正職員（一般職の常勤職員）、フルタイム再任用職員、フルタイム任期付職員を対象とします。定年前再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員、会計年度任用職員は定員管理の対象外ですが、本計画に掲げる職員数については、新規採用計画及び人件費への影響も鑑み、中土佐町職員定数条例において定数外としている休職中の者（育児休業者等）も対象とします。

（４）計画の職員数目標

令和１４年４月１日までの職員数目標は次表のとおりです。計画期間は令和１３年度までですが、同年度中の取組結果が翌年度に反映されることも考慮しています。

年度別職員数推移（計画）

単位：年 人

年 度	令和８	９	１０	１１	１２	１３	１４
一般行政職	１１５	１１６	１１６	１１６	１１６	１１６	１１６
保育士	２２	２２	２２	２２	２２	２２	２２
技能労務職	１	０	０	０	０	０	０
計	１３８	１３８	１３８	１３８	１３８	１３８	１３８

本計画は、状況の変化に応じて見直しが必要と判断した場合は、計画期間中であっても、随時必要な見直しを行うものとします。

定員管理の方針は、住民サービスの維持・向上を継続できる職員数として現在の水準を基本としています。各年度の定員増減につきましては、退職者補充や各課から必要とする職員数を聞き取り、再任用職員の希望者も考慮した上で管理していきます。

新規採用職員は、今後６０歳到達を迎える４５～５９歳の職員比率が高く、円滑な業務の継承や年齢構成の平準化を図っていくため、各年度で一定数の採用を実施します。なお人材確保の観点から、試験における成績や途中退職への対応として、前倒しでの採用も視野に入れます。

（５）定員管理の取組

①事務事業の見直し

年々増加が続く業務量や高度化する行政ニーズに対応できるよう、取捨選択も視野に個別の事務事業を見直し、デジタル技術を活用した業務改善も合わせて、財政的に抑制せざるを得ない人員を活用し、効率的かつ効果的な行政運営に努めます。

②働き方の改善と人材の定着

処理手順を整理するなど定型的な業務や慣例の各種行事における職員の能率を向上させ、関連する時間外勤務の抑制及び業務負担を軽減することで、職員が定期的な休暇を取得できる環境を創出します。ワークライフバランスの実現と地域のために働くモチベーションの維持は人材定着に欠かせず、中堅職員を育成し活躍させることで、行政サービスの向上につなげます。

③民間委託等の推進

公の施設における指定管理者制度や学校給食の委託などに加え、令和7年度から町営住宅の維持管理を民間委託としました。引続き社会インフラ関連の業者委託、社会保障分野における社会福祉協議会の活用、各種事務事業について一層の民間委託あるいは民営化を押し進められるか検討します。

④弾力的な人員配置と組織の見直し

異動または退職した職員の補充を基本とし、各課での行政ニーズや業務量の変動を考慮したマンパワー需要に対応できるよう、必要に応じて人員配置の見直しを行います。また行政課題に組織的な対応を進め、限られた人員でも持続可能かつ高い行政サービスを提供できる体制を目指します。

⑤再任用職員・会計年度任用職員の活用

定年延長による勤務を選択する職員が見られず、60歳を退職の節目と考える傾向は今後も根強いと考えられます。長年培った業務や地域に関し知識経験を有する職員は複雑多様化する行政ニーズや課題の解決に欠かせず、定年前再任用短時間勤務職員としての活用機会は多いと思われます。また各分野で高い専門知識や経験を有する職員の確保や限られた実働職員数を補うため、必要に応じて会計年度任用職員あるいは任期付職員を採用し、業務体制を整えていきます。

⑥人材育成

組織内外で職員を取り巻く状況が変化しており、将来にわたり行政サービスの質・量を確保していくためには、年代を問わず個々の職員が能力向上や業務改善に取り組むことが必要です。ジョブローテーションに加え、eラーニングを始め庁内外研修の受講機会を増やし、県及び広域団体への派遣研修などを通じ、職員の専門知識及び業務処理能力の向上を図るほか、業務シェアにより複数職員が行政課題に対応できる体制を整え、次世代に繋がる人材育成に努めます。

⑦人材確保

少子高齢化と雇用情勢の改善から、職員採用試験への応募者が減少しています。特に保健師や土木技術職で採用難が著しく、近年は一般行政職でも二次募集や中途採用で欠員の補充採用が図られている状況です。受験対象年齢の調整や限定的な試験区分での通年募集、試験項目の絞り込み等による採用試験の効率化・弾力化を図り、若年層の志向に合った職場をアピールする募集広報も検討します。