

第3期

安来市定員管理計画

(令和6年度～令和10年度)



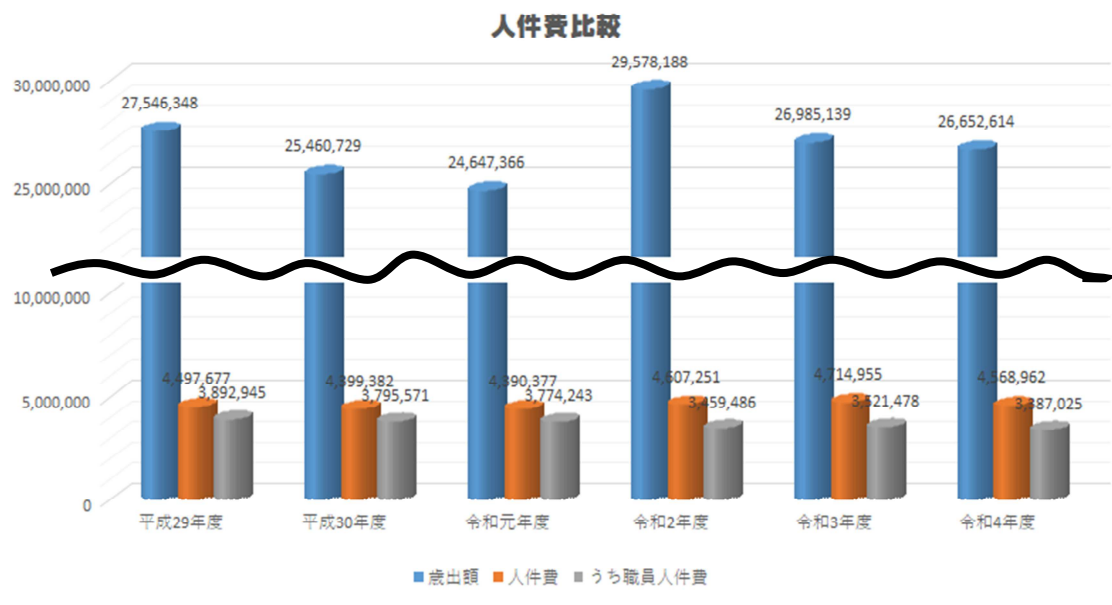
令和6年3月

安 来 市

その1 策定の趣旨

本市では、行財政改革の推進の一環として定員適正化を掲げ、平成17年度からの定員管理計画(第1期)、定員管理計画(第2期)に基づき、行政サービスを提供するために必要な職員数への見直しと確保を進めることで、毎年度の職員数の目標値を確実に達成してきました。こうした取り組みの結果、令和5年度当初の職員数は、第2期計画策定時の平成29年度当初の449名に対して39名、8.7%減の410名となりました。正規職員人件費についても対平成29年度と比較すると505,920千円の減少となり、行財政改革に大きく寄与してきました。

【千円】



今後の国の動き等から見て取れるのは、地方創生やデジタル化への対応を始め、防災・減災対応、子育て支援への対応など市民生活や社会経済活動を支えるための「行政需要の高まり」です。当市でも例外ではなく、めまぐるしく変化する社会経済環境を捉えながら、複雑化・多様化する行政課題に迅速かつ的確に対応するとともに災害等の予期せぬ事態にも機動的に対応する組織体制の確保が急務となっています。

そして、会計年度任用職員制度や定年引上げ等に見られる公務員制度の改革への対応も重要となります。これらを踏まえ、今回策定する定員管理計画は単なる職員数の削減を行うものではなく、安定的かつ持続的な行政サービスの提供を可能とする方向にシフトした計画を定めるものです。

その2 第2期計画の総括

1. 第2期計画の主な取り組みと実績

本市では多様化する行政サービスの選択と集中、経常経費の削減、そして戦略的な定員管理を行うため、平成29年度に第2期定員管理計画を策定しました。この計画は、平成30年度から6年間で35人の人員削減を目指したものです。単純に職員数を減らすのではなく、再任用職員の有効活用や正規職員の年齢構成等に配慮した採用など多面的な視点を持って実施する趣旨をもって策定されました。併せて事務事業の見直しに着手し、学校給食調理業務のセンター化、幼稚園や保育所のこども園化と民間譲渡、統廃合など長年の課題への取り組みを始めています。また、民間企業等の職務経験者の積極的な採用や受験可能年齢の引上げ等により、年齢構成の偏りの平準化にも力を入れました。

計 画（平成29年11月策定）

区 分	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35
4/1現在職員数（人）	449	439	437	430	426	420	414
定年退職者数（人）	23	8	16	16	17	11	-
採用予定数（人）	13	6	9	12	11	5	-
対前年減員数（人）	-	▲ 10	▲ 2	▲ 7	▲ 4	▲ 6	▲ 6
累計減員数（人）	-	▲ 10	▲ 12	▲ 19	▲ 23	▲ 29	▲ 35
※再任用職員数（人）	16	21	17	27	27	32	39
※再任用を含む職員数（人）	465	460	454	457	453	452	453

実 績

区 分	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5
4/1現在職員数（人）	449	436	435	422	418	414	410
退職者数（人）	26	17	21	17	26	20	
採用数（人）	13	16	7	12	22	16	
病院調整数（人）	0	0	1	1	0	0	
対前年減員数（人）	-	▲ 13	▲ 1	▲ 13	▲ 4	▲ 4	▲ 4
累計減員数（人）	-	▲ 13	▲ 14	▲ 27	▲ 31	▲ 35	▲ 39
※再任用・任期付職員数（人）	16	17	13	23	20	24	26
※全職員数（人）	465	453	448	445	438	438	436

計画と実績の比較表

4/1現在職員数比較（人）	0	▲ 3	▲ 2	▲ 8	▲ 8	▲ 6	▲ 4
再任用を含む職員数比較（人）	0	▲ 7	▲ 6	▲ 12	▲ 15	▲ 14	▲ 17

2. 主な取り組みの内容

1)民間への業務委託

学校給食の完全センター化（H26～R3）

幼稚園や保育所のこども園化と民間譲渡、統廃合

2)行政サービスに必要な職員数の確保

計画的な新規採用・民間企業等職務経験者の受験可能年齢の引上げ

定年退職者の再任用・任期付での雇用

3)公務員制度改革等への対応

「会計年度任用職員制度」への移行(R2)

「定年引上げ制度」の導入(R5)

4)職場環境の整備

人材育成基本方針の改定及び不祥事防止研修の実施(H31～)

ストレスチェック制度の導入・運用(H27～)

介護・育児等に係る休暇制度の拡充(R2～)

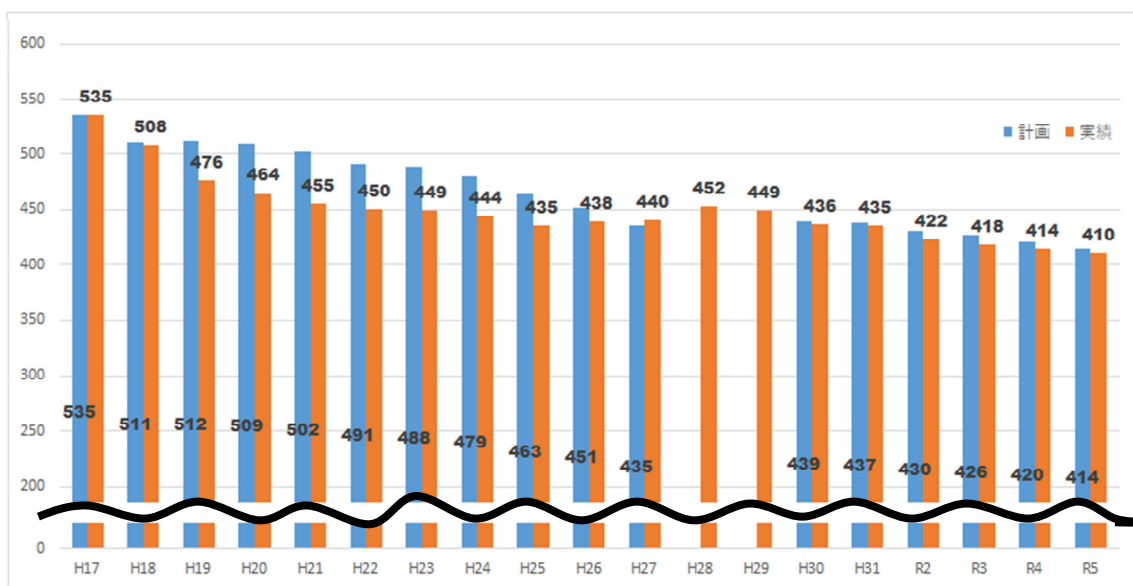
年次有給休暇の計画的取得の促進(H31～)

3. 職員数の推移と目標値の状況

計画の対象となる正規職員数は、令和 5 年度において 410 人となっており、最終年度を待つことなく最終目標値を達成しています。平成 16 年度合併後の 535 名と比較すると、125 人(23.4%)減少しています。

各年度における定員の目標値と職員実数は以下の通りであり、いずれの年度も目標値を下回っています。

(単位:人)



※定員数の目標値はH17～H27年度は第1期計画、H30～R5年度は第2期計画でそれぞれ掲げた数値

その3 職員数の現状分析と課題

1. 参考指標との比較

1) 定員モデルによる比較

定員モデルは、地方公共団体の一般行政部門を細分化した部門別の職員数とその職員数に最も相関関係があると考えられる行政需要に関連する統計数値(いわゆる類似団体)を基に、部門ごとに試算職員数を求めるものです。

この試算では、当市の職員数は一般行政部門全体では37名、普通会計では41名の超過となっております。これは広大な市域において行政サービスの確保、中でも14の公立こども園、保育所、幼稚園(令和5年4月時点)の運営と消防体制の維持が主要因と考えられます。

類似団体との比較

部 門	R4.4.1	R5.4.1	増 減	類似 団体 平均値	超 過 数	超過要因等
	現 在	現 在 職員数				
	B	C				
議 会	4	4		5	▲ 1	
総 務 ・ 企 画	95	96	1	89	6	教育分野である社会教育、スポーツ部門を市長部局に配置しているため 旧市町単位で地域センターを配置し、住民サービスを提供する体制を取 っているため
税 務	18	18		22	▲ 4	
民 生	118	114	▲ 4	83	35	公立保育所が多いため
(うち保育所関係)	(83)	(80)		(43)	(40)	
衛 生	28	29	1	22	6	栄養士の配置変更、病院改革推進室
労 働						
農 林 水 産	22	21	▲ 1	27	▲ 5	水産関連の部署がないため
商 工	11	10	▲ 1	14	▲ 3	
土 木	35	36	1	32	3	
一 般 行 政 計	331	328	▲ 3	294	37	
教 育	37	38	1	47	▲ 10	教育分野である社会教育、スポーツ部門を市長部局に配置しているため 公立幼稚園が少ないため。
(うち幼稚園関係)	(4)	(5)		(15)	(11)	
消 防	91	90	▲ 1	77	14	市域が広いため、分署を配置しているため
普 通 会 計 計	459	456	▲ 3	418	41	
病 院	162	167	5			
水 道	27	25	▲ 2			
下 水 道	4	3	▲ 1			
交 通						
そ の 他	15	16	1			
公 営 企 業 等 会 計	208	211	3			
合 計	667	667		418		

※再任用は含みません

定員管理の参考数値は類似団体の平均的な職員数を統計的に示したものであり、「あるべき水準」を示したものではありません。行政需要は地域によって様々であり、それぞれの自治体により重点化される政策や政策の分野は異なります。それぞれの自治体の特性や個別の事情を考慮し、最適な行政サービスの提供のために必要な人員数を見極める必要があります。

部 門	R5. 4. 1 現 在 職 員 数	類似 団体 平均値
議会	4	5
総務・企画	96	89
税務	18	22
民生	34	40
衛生	29	22
労働		
農林水産	21	27
商工	10	14
土木	36	32
一般行政計	248	251
教育	33	32
普通会計計	281	283

そこで、安来市における個別の事情である幼稚園・保育所及び、消防の人員を除いた人員数で比較してみます。すると、当市における普通会計の合計値は類似団体平均値より2名少ない状態となりました。

当市独自の事情を排除した状態で比較した場合には、安来市の職員数は定員モデルに準じた職員数であるといえます。

2)類似団体との比較

今年度は類似団体の累計が「Ⅰ-0型」から「Ⅰ-1型」に変わり、類似の130団体(人口5万人未満、産業構造がⅡ次・Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%以上の団体)となりました。ここでは中国・四国地方の自治体で人口が3~6万人で面積が350~600平方Kmの団体を抽出して比較します。

都道府県名	団体名 (Ⅰ-1)	面積 (平方Km)	人口	人口	職員数 (消防・病院を除く)	
			(R4.4.1)	(H27.4.1)	(R4.4.1)	(H27.4.1)
島根県	安来市	420.93	37,116	40,632	414	440
島根県	雲南市	553.18	36,373	40,850	472	500
山口県	長門市	357.31	32,336	36,436	403	417
愛媛県	大洲市	432.12	41,300	46,002	478	524
愛媛県	西予市	514.34	35,876	38,919	543	566
安来市外の平均値		464.24	36,471	40,552	474	502
5市町の平均値		455.58	36,600	40,568	462	489

安来市を除く6市の令和4年4月時点での職員数の平均は474名となっており、安来市のほうが60名少ない状況となっています。各自治体も職員の適正配置等に注力しており、一概に類似団体との平均比較では判断できないことが読み取れます。ただ、60名の開きは大きく、今後の定員計画をにおいて留意するべき点であると考えられます。

3) 県内他市のとの比較(令和4年4月1日現在)

安来市の消防部門を除く普通会計部門の「人口1万人当たりの職員数」は99.15人で、県内市の平均76.93人より22.22人多い状況です。

団体名	人口 (R4.1.1)	普通会計 (R4.4.1)			普通会計計 (消防除く)	人口1万人当たりの職員数
		一般行政計	教育	消防		
松江市	199,432	1,162	287	250	1,449	72.66
浜田市	51,546	384	43	122	427	82.84
出雲市	174,693	766	222	218	988	56.56
益田市	44,976	332	42	0	374	83.16
大田市	33,243	300	42	83	342	102.88
安来市	37,116	331	37	91	368	99.15
江津市	22,493	211	17	0	228	101.36
雲南市	36,373	389	50	0	439	120.69
平均	74,984	484	93	96	577	76.93

4) 定員管理に必要な視点

定員管理は参考指標のみを持って適正な職員数とする事は、現実性・妥当性を欠くものであり、当市においては旧市町単位での地域センターの設置及び市全域を網羅する保育所・幼稚園の配置を前提として、効率的・効果的な職員配置を行う必要があります。

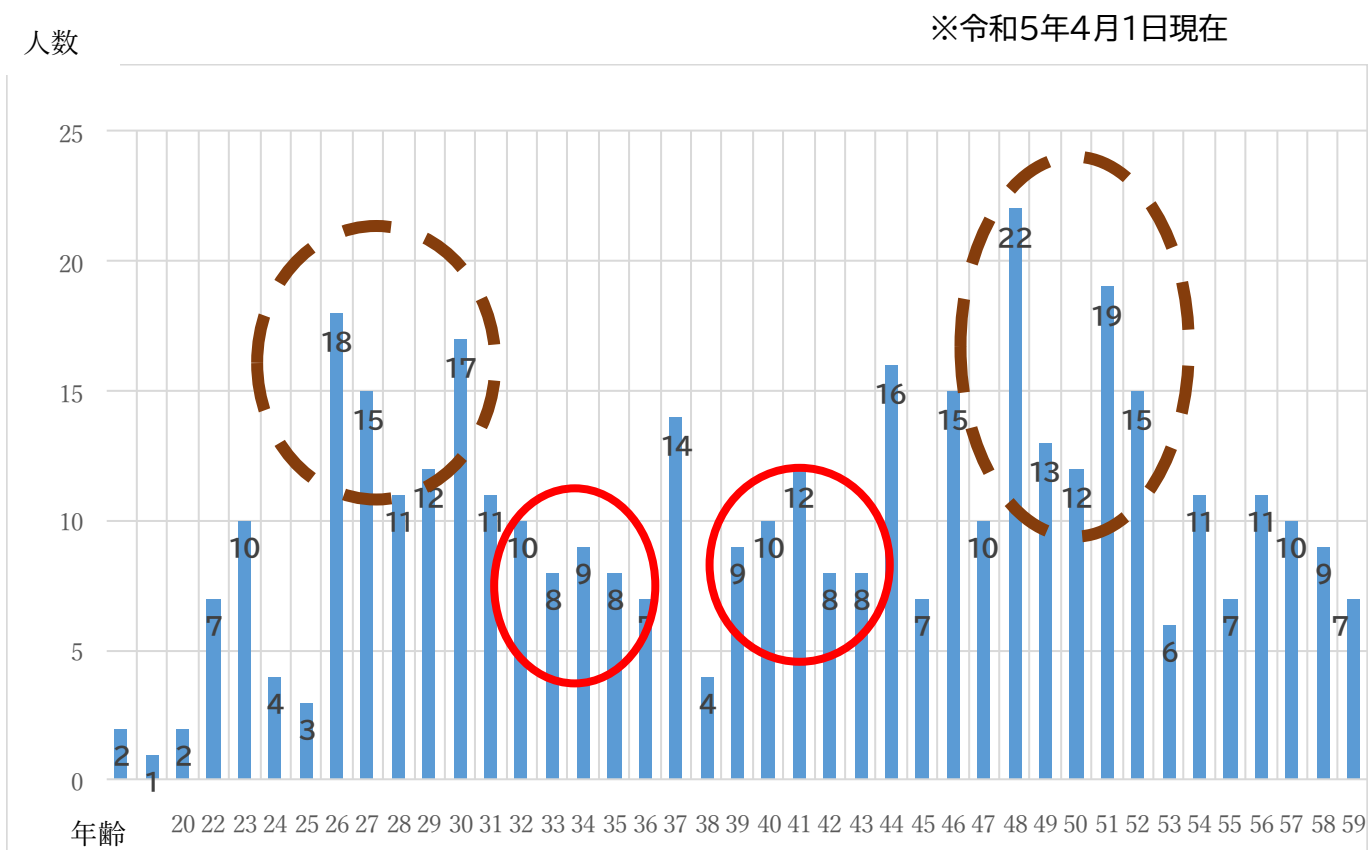
これまで、事務事業の見直しや効率化、施設の民営化や指定管理制度の利用など様々な取り組みを行い人員体制のスリム化につなげてきました。しかし、社会経済環境が急激に変化し、将来を見通すことが困難なこの時代には様々な行政課題に迅速かつ的確に対応する組織体制の構築が必要とされています。さらに、その基盤となるべき職員の資質や能力のさらなる向上を図るとともに、働きやすい職場環境作りを進める視点をもって、定員管理を行っていく必要があります。

2. 職員構成における課題

職員構成の現状と課題を整理します。

第2期定員管理計画を策定した平成29年度頃は40歳代前半と55歳以上が突出して多く、30歳代以下の職員は職員採用の年齢要件の緩和等により平準化されていました。それから6年経過し、職員の年齢分布は以下のようになっています。

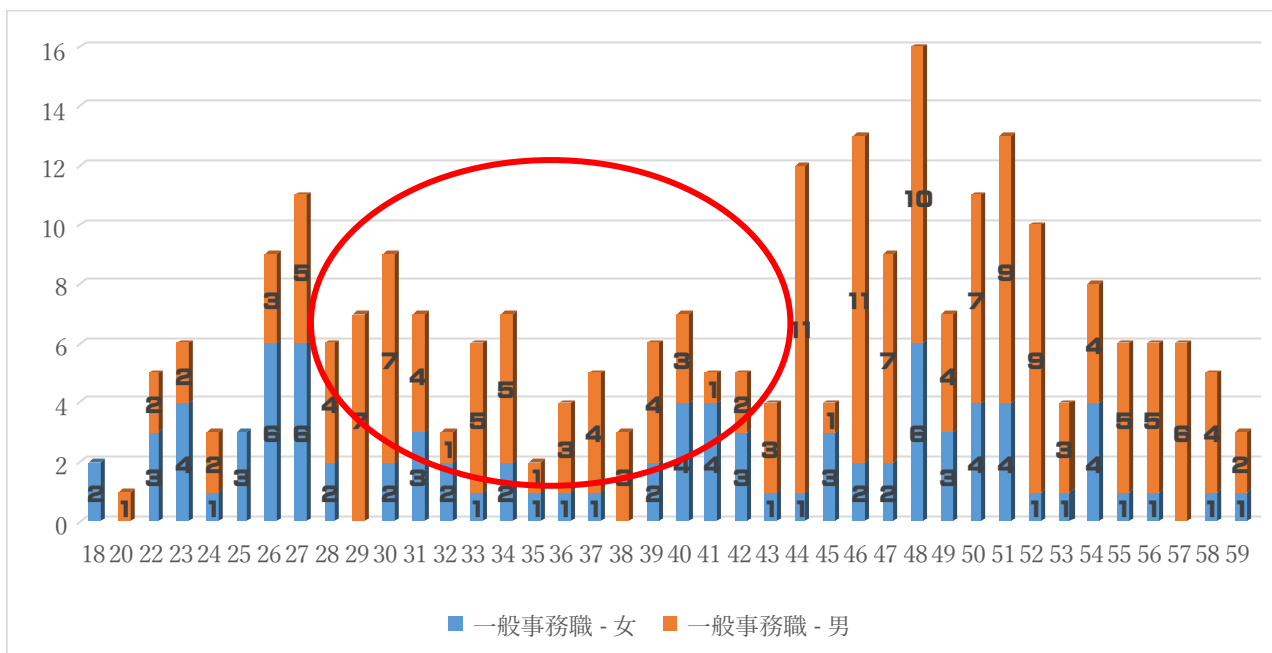
◎年齢別の職員数(消防職を除く)



多:26-30歳 73名(職員全体の17.8%)
 48-52歳 81名(職員全体の19.8%)
 少:32-36歳 42名(職員全体の10.2%)
 38-42歳 43名(職員全体の10.5%)

◎年齢別の職員数(一般事務職)

※令和5年4月1日現在



職員の年齢構成の偏りの理由は年齢層により事情が異なります。50歳前後の職員が多いのは、合併前において組織の継続性を意識した計画的な職員採用がされていないことや、その時々々の社会経済環境に職員採用数が左右されたことが要因と考えられます。また、30代が全般的に少ないのは職員数減を目的とした合併後に策定された定員適正化計画により、その年代の採用数を絞っていたことと、毎年この年代の離職が多いことが考えられます。一方20代後半の職員が多いのは、近年民間企業等を経験してから市役所に入庁する職員が増えており、採用職員の年齢が20代半ばが多くなっていることが要因の一つではないかと考えています。

今後、職員の年齢構成のいびつさによる将来的な影響を回避・軽減するよう努力も必要ですが、現人員体制で継続可能となる組織体制についての考察も必要となります。また、高い意欲と優れた資質・能力を備えた職員の確保・育成、知識や技術の確実な伝承など、安定的な行政運営の基盤を支える組織体制を整備していかなければなりません。

その4 第3期 定員管理計画

1. 対象となる職員

消防本部、市立病院を除く正規職員(再任用および任期付職員を除く)を対象とします。

2. 計画期間

令和6年度から令和10年度の5年間を計画期間とします。

定年引上げ制度の施行による段階的引上げ期間は令和14年度であり、その制度の影響は不透明です。したがって影響を見極めながら、組織や事業の見直し等の検討状況を踏まえた対応を行っていくこととします。職員数の基準日は令和5年4月1日とします。

【参考】

段階的引上げ期間中の定年年度と対象職員

定年は、令和5年4月から2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、令和13年4月に65歳となります。段階的引上げの期間中の定年年度と対象職員は以下のとおりとなります。

定年年齢 職員の生年	60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
	令和4年度(2022)	令和5年度(2023)	令和6年度(2024)	令和7年度(2025)	令和8年度(2026)	令和9年度(2027)	令和10年度(2028)	令和11年度(2029)	令和12年度(2030)	令和13年度(2031)	令和14年度(2032)	
昭和37年度 1962.4.2生 ～ 1963.4.1生	60歳											
昭和38年度 1963.4.2生 ～ 1964.4.1生	59歳	60歳	61歳									
昭和39年度 1964.4.2生 ～ 1965.4.1生	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳							
昭和40年度 1965.4.2生 ～ 1966.4.1生	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳					
昭和41年度 1966.4.2生 ～ 1967.4.1生	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳			
昭和42年度 1967.4.2生 ～ 1968.4.1生	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	

※ は定年年度。定年退職後、暫定再任用職員となった場合は65歳に達する年度末まで勤務することができます。

3. 基本的な考え方

多様化する市民サービスへの対応及び職員の年齢構成の適正化を図るため、最適な職員数を計画的に確保することを基本としており、計画に掲げる職員数はあくまでも目安とします。そして、市域が広い点、保育部門で行政が主体となってサービスを提供している点を考慮しながら、職員数を決定していく事を前提とします。

しかし、令和5年度以降に大型の新規事業の実施が予定されており、そこから数年間は現行の職員数では対応が困難と考えます。そこで、この5年間は職員数を増員してこれらの事業に対応します。令和10年以後、国の動向や事業の状況を鑑み、新しい定員計画の策定へとつなげていくこととします。

なお、本計画は定年引上げ制度の利用者を100%と見込んで定数に含んでいます。また、段階的引上げに伴う再任用制度の利用者も100%とし、定数外としています。

定員管理計画 職員数	
令和5年4月1日 職員数	410 人
令和10年4月1日 職員数	423 人

※消防本部および安来市立病院職員を除く

4. 年度別定員管理計画

(人)

区 分	R5	R6	R7	R8	R9	R10
4/1 現在職員数	410	418	420	424	419	423
退職見込数		7	4	0	9	0
採用予定数		15	6	4	4	4
対前年比較			8	2	4	▲5
累計増減数			8	10	14	9
※再任用・任期付職員数	26	19	19	19	19	16
※全職員数	436	437	439	443	438	439

※消防本部および安来市立病院職員を除く

【参考】職員採用計画

(人)

	R5	R6	R7	R8	R9	R10
採用試験募集人数	15	6	4	4	4	5

総業務量への対応は正規職員のみではなく、定数外職員との組み合わせにより対応します。再任用・任期付を含む総職員数に注視して計画実施を行います。また、専門性の高い職種の職員については、業務の専門性・公共性等を勘案した上でバランスのとれた採用を実施します。

その5 取り組み内容

1. 事業の執行に必要な人員体制の構築

1) 業務の性質及び業務量の分析結果の反映

少子・高齢化の進展、地域活性化など基礎自治体に求められる業務の量や質は時代により変動しており、これらに対応する適正なマンパワーの確保が必要となります。そのためにも、行政が直接実施しなければならないもの、許認可等の公権力の行使にあたるもの、政策・施策の企画立案など、行政が直接担うべき分野かどうかを常に意識しなければなりません。事務事業を毎年点検し、抜本的な見直しを行った上で、毎年度実施する人事ヒアリングにおいて実情及び業務量を把握し、次年度の職員配置に反映します。

2) 計画的な新規採用の実施

今後の退職者の見込みと業務量を考慮しながら、当該年度に募集する職種及び人数の検討を行い、柔軟な新規採用を行う事とします。今後も幅広い人材を求めるために経験者枠や年齢幅も考慮しながら採用試験を実施していきます。

3) 再任用職員、任期付職員および会計年度任用職員の活用

・再任用職員

経験豊富な再任用職員(短時間勤務)は正規職員と同じく一般職の身分となるため、正規職員と同じように職務に従事することも、一定の決裁権限を与えることも可能となります。事務・技術の継承を進め、市全体の事務遂行能力を維持することも視野に入れて管理を行うこととします。

・任期付職員

また、専門的知識、経験が必要とされる業務に従事させる職員の確保が困難な場合には、業務量の増加が見込まれる業務に従事する任期付職員の採用を検討します。

・会計年度任用職員

日常・定型的な業務に従事させることが効率的であると判断した場合には、会計年度任用職員の任用を検討します。

2. 最大の効果を発揮できる組織の構築と人材の育成

1) 人材育成・確保

「安来市人材育成基本方針」に基づいた職員像、職責に応じた役割を実現するため、そして時代の変化に対応できる人材育成、能力開発を推進します。

特に各職位で必要となる資質・能力の底上げと早期定着を図るため、基礎・階層別研修を再構築するとともに、デジタル技術の活用など社会経済環境の変化に応じた職員能力の開発促進や人事評価制度の活用を実施します。

そして、高い倫理観と危機管理意識の基で業務を遂行するよう研修等を通じて法令遵守と徹底するとともに、ハラスメントや情報管理など様々なリスクに対する管理能力の強化を図ります。

2) 組織機構の改善

複雑化・多様化する市民ニーズや新たな行政需要に迅速かつ適切に対応するため、随時、機能的かつ効率的な組織・機構への見直しを行っていきます。

3. 就業環境の整備

市民ニーズの多様化・高度化や地方分権に伴う権限委譲等に伴い、職員一人当たりの業務量は増加傾向にあります。このため、庁内の相互協力体制を確立が急務となっています。

また、職員のワークライフバランスの実現に向け、各種の休暇・休業制度の周知や利用促進に取り組みます。合わせて時間外勤務の適正化、緊急時等における在宅勤務や育児・介護を行う職員の早出遅出勤務制度の運用の促進を行うとともに、行政組織として障がい者雇用の推進に率先して取り組み、働きやすい職場環境作りを推進します。