

# 第5次海津市定員適正化計画

【 令和4年度～令和8年度 】

令和5年4月改訂版

海 津 市

## — 目 次 —

1	定員適正化計画策定の趣旨	1
2	これまでの定員管理の取り組み	2
3	定員管理の状況	3
	（1）年度別職員数の推移	
	（2）職員の年齢構成	
	（3）類似団体との比較	
	（4）定員管理診断表の分析	
4	定年引上げによる影響	6
5	今回の計画内容	7
	（1）定員適正化の基本的な考え方	
	（2）計画期間	
	（3）計画の対象職員	
	（4）目標値	
	（5）その他	

## 1 定員適正化計画策定の趣旨

人口減少と少子高齢化を背景とした厳しい財政状況の中で、地方自治体を取り巻く環境は依然として厳しい状況にあります。また、住民に身近な行政については、地方公共団体が自主的かつ総合的に担うことができるようにするための地方分権改革が推進され、個性を生かした自立した地域づくりを行うため、より想像力のある自治体が求められています。

様々な行政課題や市民ニーズの多様化が見込まれる中、これらに対して柔軟かつ的確に対応していくためには、職員の技術や知識の継承、職員の意識改革等の推進とともに、適正な職員の定員管理のもと、効率的・効果的な組織づくりを行っていく必要があります。

本市は、合併以降、事務事業の見直しや指定管理者制度、早期退職制度等の活用により職員数の削減に努めてきましたが、近年の自己都合退職者等の増加や採用募集に対する応募者の減少等により、令和3年4月1日の職員数は第4次定員適正化計画の目標職員数を大幅に下回っている状況です。

一方で、少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化に伴い、市の業務は複雑化、多様化、高度化しており、業務量は増加傾向にあります。また、国が進める働き方改革の一環として、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等、行政環境の変化に柔軟に対応していく必要があります。

こうした状況を踏まえ、行政需要の増大に対応できる職員数を確保し、第2次総合計画後期基本計画の重点施策に掲げる「持続可能な行財政運営」の実現するため、令和4年度から令和8年度までの5年間について、新たな職員数の目標を定め、定員管理の適正化に取り組めます。

### <令和5年4月改訂の目的>

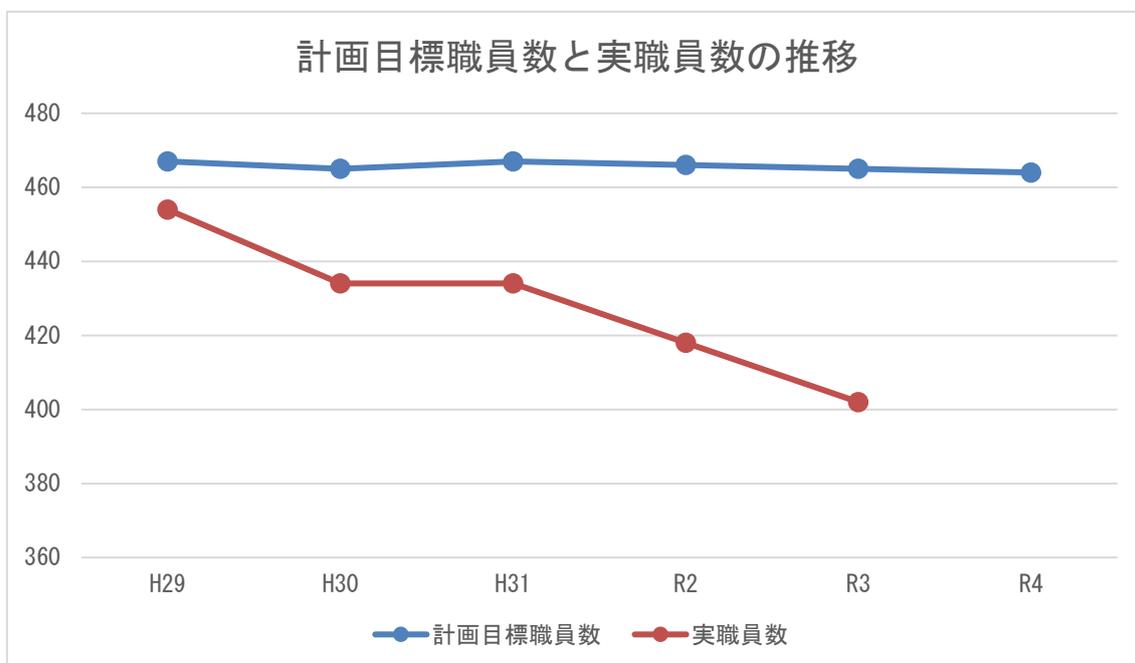
令和5年4月1日に介護施設（サンリバー松風苑及びサンリバーはつらつ）を民営化したことから、職員数の目標値に変更が必要となり、改訂するものです。

## 2 これまでの定員管理の取り組み

本市では、基準年月日を平成29年4月1日、目標年月日を平成34年（令和4年）4月1日までとする第4次定員適正化計画を策定し、定員管理に取り組んできました。令和3年4月1日時点における実職員数は402人となり、目標職員数と比較して63人下回っています。この主な要因としては、計画期間中の自己都合退職者等の増加及び退職者に対する新規採用について、応募者の減少等により職員採用が進まなかったことが挙げられます。自己都合退職者は、働き方の多様化が進む中、全国的にも増加しており、今後もこの傾向は続くと思込まれます。

定員適正化計画の目標職員数と実際の職員数 (各年4月1日現在、単位：人)

区分	H29	H30	H31	R2	R3	R4
計画目標職員数	467	465	467	466	465	464
対前年増減	0	▲2	2	▲1	▲1	▲1
実職員数	454	434	434	418	402	
対前年増減	0	▲20	0	▲16	▲16	
目標数と実数の差	▲13	▲31	▲33	▲48	▲63	



### 3 定員管理の状況

#### (1) 年度別職員数の推移

「地方公共団体定員管理調査」による毎年4月1日現在における本市の職員数の推移は、下表のとおりです。平成29年度から令和3年度までの間における職員数は、52人の減となっています。

海津市年度別職員数の推移

【単位：人】

年度		H17	H29	H30	H31	R2	R3	R3-H29
普通会計	一般行政	282	228	218	220	204	194	▲34
	教育	88	55	54	47	46	43	▲12
	消防	73	64	63	63	64	63	▲1
	計	443	347	335	330	314	300	▲47
特別会計		129	107	99	104	104	102	▲5
総合計		572	454	434	434	418	402	▲52

※各年度4月1日現在（H17は教育長を含む。）

#### (2) 職員の年齢構成

令和3年4月1日現在における年齢構成は、下表のとおりです。年代別の割合は、29歳以下14.9%、30歳代14.7%、40歳代41.8%、50歳代27.6%、60歳以上1.0%となっており、40代以上の職員数が全体の7割という状態です。職員の年齢構成に偏りがある状態は、「昇任・昇格の遅滞や幹部要員の不足」「モチベーションの低下」「組織的に伝承すべき知識・技術の消失」「業務量の増加」等が懸念され、組織的、財政的な問題へと繋がることが想定されます。

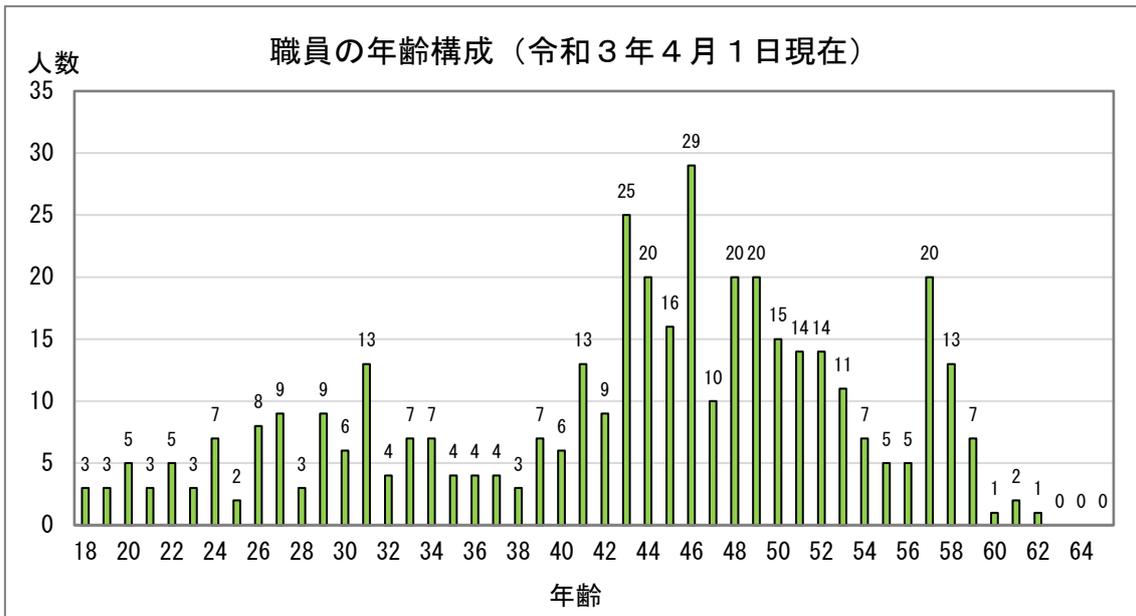
このため、計画的な採用による安定的な任用管理を行い、職員の年齢構成の平準化及び安定した組織力を保持していくことが課題となっています。

職員の年齢別構成（令和3年4月1日現在）

【単位：人】

年度		29歳以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	計
普通会計	一般行政	23	26	86	56	3	194
	教育	4	5	16	17	1	43
	消防	16	7	29	11	0	63
	計	43	38	131	84	4	300
特別会計		17	21	37	27	0	102
総合計		60	59	168	111	4	402

※特別職（市長、副市長及び教育長）を除く。



**(3) 類似団体との比較**

人口規模と産業構造により全国の自治体を類型別に区分し、職員数を比較する「類似団体別職員数の状況」の数値を基礎に、適正な職員数を知る目安として用いられている人口1万人当たりの普通会計職員数を比較します。

なお、比較に当たっては、住民基本台帳人口が近い団体のみ抽出し、消防職の職員が無い団体もあることから、消防職を除いた数値を算出しています。

本市の区分は、Ⅰ－Ⅰ（人口5万人未満、産業構造Ⅱ次、Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%以上の団体）に分類され、人口1万人当たりの普通会計職員数（消防職除く）は72.98人であり、本市を含む類似団体の平均92.37人を大きく下回っています。

類似団体の人口1万人当たり職員数

(単位：人)

類似団体名		住基人口 (R2. 1. 1) A	普通会計 職員数 (R2. 4. 1) B	消防職 職員数 (R2. 4. 1) C	消防職除 く職員数 (B-C) D	人口1万人 当り職員数 D/(A/10,000)
北海道	伊達市	33,896	258	0	258	76.12
岐阜県	本巣市	34,183	289	0	289	84.54
山梨県	山梨市	34,556	313	0	313	90.58
岐阜県	海津市	34,254	314	64	250	72.98
大分県	由布市	34,356	357	71	286	83.25
広島県	庄原市	34,869	439	0	439	125.90
島根県	大田市	34,349	434	82	352	105.11
鹿児島県	南さつま市	33,873	444	87	357	105.39
合計		274,336			2,544	92.73

(4) 定員管理診断表の分析

定員管理診断表とは、類似団体別職員数と当該団体の職員数とを各部門において比較するもので、毎年総務省により公表されています。

本市における大部門以上定員管理診断表による類似団体との比較は、下表のとおりです。労働を除く全ての大部門で不足となっており、全体で99人(31.5%)の大幅な不足となっています。

大部門以上定員管理診断表

大部門	本市 R2.4.1 職員数 (人) A	類似団体別職員数との比較		
		類似団体の 平均値 (人) B	超過数 (人) C(A-B)	超過率 (%) C/A×100
議会	3	5	▲2	▲66.7
総務・企画	67	85	▲18	▲26.9
税務	14	20	▲6	▲42.9
民生	56	73	▲17	▲30.4
衛生	19	36	▲17	▲89.5
労働	1	1	0	0.0
農林水産	15	24	▲9	▲60.0
商工	8	13	▲5	▲62.5
土木	21	32	▲11	▲52.4
一般行政計	204	289	▲85	▲41.7
教育	46	55	▲9	▲19.6
消防	64	69	▲5	▲7.8
普通会計計	314	413	▲99	▲31.5

※類似団体の平均値は、各部門ごとに職員を配置している団体のみ平均値(修正値)。

#### 4 定年引上げによる影響

令和5年4月1日から施行される「地方公務員の一部を改正する法律」により、地方公務員の定年が、60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられます。また、60歳を基本とした役職定年制度の導入、定年前再任用短時間勤務制度の導入等の施策も実行されます。

このことにより、下表のとおり定年が延長される職員数が令和6年度から生じ増加していきます。一方、再任用職員については令和3年4月1日時点で3人のみとなっています。近年の希望調査ではほとんどの職員が短時間希望となっており、今後フルタイムの再任用職員は0人となることが想定されます。本計画の目標値設定には、以上を踏まえて検討する必要があります。

定年引上げにより定年が延長される職員及び再任用職員数の見通し (単位：人)

年度		R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
定年(歳)		60	60	61	61	62	62	63	63	64	64	65	65
定年退職者		7	12	0	11	0	3	0	3	0	5	0	9
S36.4.2～ S37.4.1生	年齢	60											
	人数	7											
S37.4.2～ S38.4.1生	年齢	59	60										
	人数	13	12										
S38.4.2～ S39.4.1生	年齢	58	59	60	61								
	人数	18	16	11	11								
S39.4.2～ S40.4.1生	年齢	57	58	59	60	61	62						
	人数	5	5	3	3	3	3						
S40.4.2～ S41.4.1生	年齢	56	57	58	59	60	61	62	63				
	人数	5	5	3	3	3	3	3	3				
S41.4.2～ S42.4.1生	年齢	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64		
	人数	7	6	5	5	5	5	5	5	5	5		
S42.4.2～ S43.4.1生	年齢	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
	人数	11	11	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
再任用職員数		3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## 5 今回の計画内容

### (1) 定員適正化の基本的な考え方

これまでの「定員適正化計画」は、合併効果を最大限に高めるため、また厳しい財政状況を踏まえ、職員数の削減を前提とした目標値を設定し、正職職員の数を着実に削減してきました。

しかしながら、市民のニーズの多様化や行政課題の複雑化に伴って、業務量が増加している側面もあり、個々の職員への過重な負担を招かないようにする必要があります。

また、自己都合退職者等の増加に伴い職員数が減少する中、働き方改革による時間外勤務の削減や職員のワークライフバランスの更なる充実が求められるなど、職員数と業務量の実態が釣り合っていない状況は、職員のメンタルヘルスに大きな影響を及ぼしかねません。

さらに、令和5年4月1日から地方公務員の定年引上げが段階的に行われます。この影響で、令和5・7・9・11・13年度の定年退職者が0人となる予定であり、職員の年齢別構成の偏りを是正するため、今後の職員採用を計画的に実施する必要があります。

こうした状況を踏まえ、本計画においても、これまでの人員削減ありきの適正化手法にとらわれず、行政需要の増大に対する確に対応しつつ、引き続き積極的な施策推進が行えるよう、選択と集中の考え方の下、真に必要な施策への人的資源の投入を進めていきます。

### (2) 計画期間

令和4年度から令和8年度(令和4年4月1日を基準日として、令和9年4月1日)までの5年間とします。

### (3) 計画の対象職員

計画の対象となる職員は、一般職に属する常勤の職員とし、国等への派遣職員及び会計年度任用職員を除きます。

(4) 目標値

定員適正化の基本的な考えを踏まえ、以下に目標値を定めます。

区分		<参考> R3. 4. 1	基準値 R4. 4. 1	R5. 4. 1	R6. 4. 1	R7. 4. 1	R8. 4. 1	目標値 R9. 4. 1	増減数 累計
定年(歳)		60	60	61	61	62	62	63	
事務職等	前年度定年退職者		7	7	1	8	1	2	▲26
	前年度自己都合退職者等		8	12	4	4	4	4	▲36
	前年度中途採用者		7	4	7	0	0	0	18
	新規採用数		14	7	10	15	9	10	65
	介護施設の事務職等			6					6
	介護施設職員の職種変更			4					4
	職員数	228	234	236	248	251	255	259	25
保育教諭職	前年度定年退職者		0	1	0	1	0	0	▲2
	前年度自己都合退職者等		1	2	0	0	0	0	▲3
	前年度中途採用者		0	0	0	0	0	0	0
	新規採用数		0	0	0	0	0	0	0
	職員数	25	24	21	21	20	20	20	▲4
消防職	前年度定年退職者		0	1	0	2	0	1	▲5
	前年度自己都合退職者等		2	3	1	1	1	1	▲9
	前年度中途採用者		0	0	0	0	0	0	0
	新規採用数		3	2	7	3	1	2	18
	職員数	63	64	62	68	68	68	68	4
介護施設	前年度定年退職者		0						0
	前年度自己都合退職者等		5						▲5
	前年度中途採用者		3						3
	新規採用数		3						3
	職員数	83	84						▲84
合計	職員数合計	399	406	319	337	339	343	347	▲59
	うち定年引上げ		0	0	11	3	6	8	8
	再任用職員数	3	1	1	0	0	0	0	▲1
	職員数総合計	402	407	320	337	339	343	347	▲60

※R6. 4. 1 と R8. 4. 1 の退職者は、任期付職員が任期満了による退職。

※自己都合退職者等の人数は、平成28年度から令和2年度までの自己都合退職者等の平均を見込む。

※介護施設の事務職等の人数は、介護施設に配属されていた事務職等の職員。

※介護施設職員の職種変更の人数は、介護施設民営化に伴い介護の専門職から事務職等へ職種変更した職員。

①事務職等

定員管理診断表の分析では、本市の職員数は類似団体と比べると99人少ない状態ではありますが、本市の財政状況や人口減少を踏まえると、大幅な職員数の増加は難

しいため、令和3年4月1日現在の職員数に、前回の計画期間である平成28年度から令和2年度までの自己都合退職者等の27人を増員することとし、目標値を255人に設定しました。

その後、介護施設民営化に伴い、当初計画にはなかった介護の専門職から労務職等へ職種変更を行ったことから、目標値を259人に改訂しました。

新規採用については、職員の年齢構成の平準化を考えると毎年度一定数の職員を採用することが望ましいですが、それに伴い職員数が毎年度増減することは職員の事務負担への影響が大きいと考えられるため、各年度の職員数を確保できるよう職員採用を行います。職員の年齢構成については、中途採用を含めた採用を行うことにより、年齢層の平準化を図っていきます。

## ②保育教諭職

今後、3園の公立認定こども園の統合を行い1園とする計画であるため、新規採用は行わず退職者不補充とします。

## ③消防職

交代勤務を伴う専門職のため、68人を必要職員数とし、職員採用を行います。

## ④介護施設

令和5年4月1日に介護施設(サンリバー松風苑及びサンリバーはつらつ)を民営化したことから、令和5年4月1日以降の目標値は定めていません。

## (5) その他

本計画は、策定時点における目標設定であり、人口推移の変化、行政改革による業務量の変化、財政状況及び定年引上げ等の制度改革等、今後の本市の取り巻く社会情勢等の変化に合わせて、柔軟な定員管理及び計画の見直しを行います。

令和4年3月  
令和5年4月改訂

発行 海津市  
編集 総務部秘書広報課  
住所 〒503-0695  
海津市海津町高須 515 番地  
HP <https://www.city.kaizu.lg.jp>

