

下松市定員管理計画

(平成31年度～令和10年度)



平成31年4月制定
令和8年3月一部改定
下松市

目次

I	はじめに	1
II	本市の現状と類似団体等との比較	
1	本市の現状	
(1)	職員数の推移	2
(2)	部門別職員数の推移	3
(3)	職員の年齢構成	3
2	類似団体等との比較	
(1)	類似団体との比較	4
(2)	県内他市との比較	6
III	定員管理計画	
1	定員管理の基本方針	7
2	計画の内容	
(1)	計画期間	7
(2)	計画対象職員	7
(3)	目標定員数	7
3	計画推進に向けた方策	7
4	計画の進行管理	
(1)	計画の公表	9
(2)	進捗状況の公表	9
(3)	計画の見直し	9

I はじめに

本市では、平成17年度から24年度までの間、集中改革プラン及び下松市行財政改革推進計画の中で「下松市定員適正化計画」を策定し、職員の定員管理の適正化等に取り組んできました。

この取り組みにより、平成17年4月1日に529人であった職員数が、平成30年4月1日現在で446人と、83人（15.7%）の削減となりました。

計画終了後は、削減後の職員数を維持しつつ、「下松市行財政改革推進計画」に基づき、「都市と自然のバランスのとれた住みよき日本一の星ふるまち」の実現を目指し、市民の求めるサービスを良質、効率的、効果的に提供するとともに、社会経済環境の変化に、機敏かつ適正に対応するよう努めているところです。職員数についても、本定員管理計画に基づいた目標人員数の450人程度で推移してきております。

しかしながら、少子高齢化や人口減少社会の到来、地方分権の進展等、地方自治体を取り巻く環境は大きく変化しており、行政需要はますます複雑化・多様化しており、職員一人一人の業務負担の増大による行政サービスの低下が懸念されるところです。

また、近年、定年延長制度の開始、子育て・介護両立支援制度の拡充など働き手である職員の労働環境も変化してきており、職員のワーク・ライフ・バランスの確保の視点に立った定員管理を行っていく必要があります。

そこで、本計画策定時には見込むことのできなかつた様々な事に対応するため本計画を見直し、さらなる体制の強化を図っていきます。

Ⅱ 本市の現状と類似団体等との比較

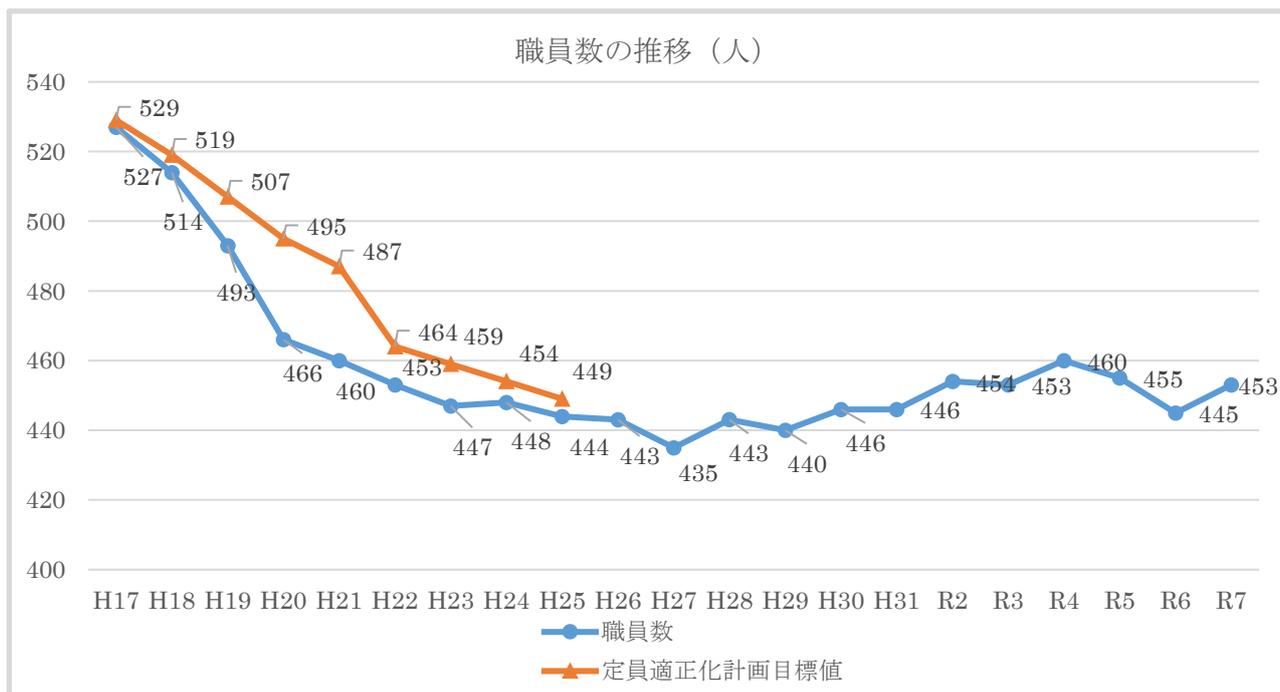
1 本市の現状

(1) 職員数の推移

本市の定員管理について、国が地方公共団体に策定を求めた集中改革プランを基に、平成17年度から5年間における定員適正化計画を策定し、職員数の適正化に取り組んでまいりました。

5年間で55人削減することを目標に計画を進めてきた結果、目標を上回る76名の削減となりました。

その後、平成22年度から3年間における定員適正化計画を策定し9名の職員削減を行った結果、一定の職員削減が達成されたこともあり、平成25年度以降は新たな定員適正化計画は策定せずに、職員数は445人前後で推移してまいりました。本計画策定の平成31年以降は本計画の目標人員数である450人程度で推移してきております。



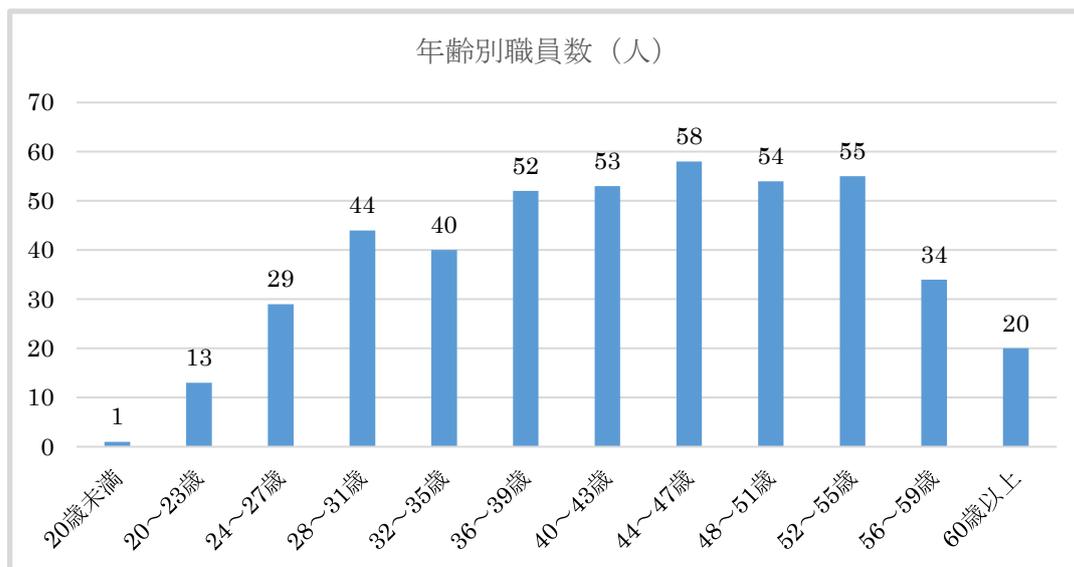
(2) 部門別職員数の推移

地方公共団体定員管理調査に基づく部門別の職員数（任期付採用職員を含む。）の推移を見ると、衛生部門、教育部門が大幅に減少しています。これは、ごみ処理業務や給食調理業務を民間委託したことによる職員削減が主な要因と考えられます。

部 門		区 分	職 員 数 (人)									R7-H17	
			平17	平24	平30	平31	令2	令3	令4	令5	令6		令7
普 通 会 計	福祉 関係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	7	6	5	5	5	5	5	5	5	5	▲ 2
		総務・企画	85	67	76	75	78	80	82	84	78	85	
		税 務	29	25	24	25	25	24	23	21	20	20	▲ 9
		労 働											
		農林水産	21	18	19	19	19	18	18	16	16	17	▲ 4
		商 工	8	6	6	7	6	9	10	10	11	13	5
		土 木	50	44	44	42	43	44	43	42	39	39	▲ 11
		小 計	200	166	174	173	176	180	181	178	169	179	▲ 21
	福祉 関係	民 生	89	80	85	85	85	83	82	85	85	87	▲ 2
		衛 生	56	37	30	29	29	29	32	25	22	20	▲ 36
	小 計	145	117	115	114	114	112	114	110	107	107	▲ 38	
	一般行政部門計	345	283	289	287	290	292	295	288	276	286	▲ 59	
	教 育	60	45	31	33	36	32	33	34	36	35	▲ 25	
	消 防	57	58	64	65	66	67	68	69	70	69	12	
	普通会計計	462	386	384	385	392	391	396	391	382	390	▲ 72	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院												
	水 道	30	24	22	21	21	21	22	22	22	21	▲ 9	
	下 水 道	13	12	13	13	12	12	12	12	13	12	▲ 1	
	交 通												
	そ の 他	22	26	27	27	29	29	30	30	28	30	8	
	公営企業等会計部門計	65	62	62	61	62	62	64	64	63	63	▲ 2	
総合計		527	448	446	446	454	453	460	455	445	453	▲ 74	

(3) 職員の年齢構成

令和7年4月1日現在の職員の年齢構成は、定員適正化計画を策定した平成17年度からの約20年間（主に職員年齢43歳以下に該当）について職員数が徐々に減ってきており、職員の年齢構成がいびつになってきています。



2 類似団体等との比較

地方公共団体の職員数は、地域の実情等を踏まえた行政需要に基づき決定されるべきものですが、類似団体等と比較することによって、本市の現状を客観的に把握し、今後の定員管理における職員数設定の参考とします。

（1）類似団体との比較

「類似団体」とは、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）により全国の市区町村を対象として分類したもので、本市の類似団体は76団体（本市を含む。（令和6年4月1日時点））です。

類似団体の区分（一般市の場合）

人口	産業構造		Ⅱ次、Ⅲ次90%以上		Ⅱ次、Ⅲ次90%未満	
	Ⅲ次65%以上	Ⅲ次65%未満	Ⅲ次55%以上	Ⅲ次55%未満	Ⅲ次55%以上	Ⅲ次55%未満
5万人未満	I-3	I-2	I-1	I-0	I-1	I-0
5万人以上～10万人未満	II-3	II-2(本市)	II-1	II-0	II-1	II-0
10万人以上～15万人未満	III-3	III-2	III-1	III-0	III-1	III-0
15万人以上～	IV-3	IV-2	IV-1	IV-0	IV-1	IV-0

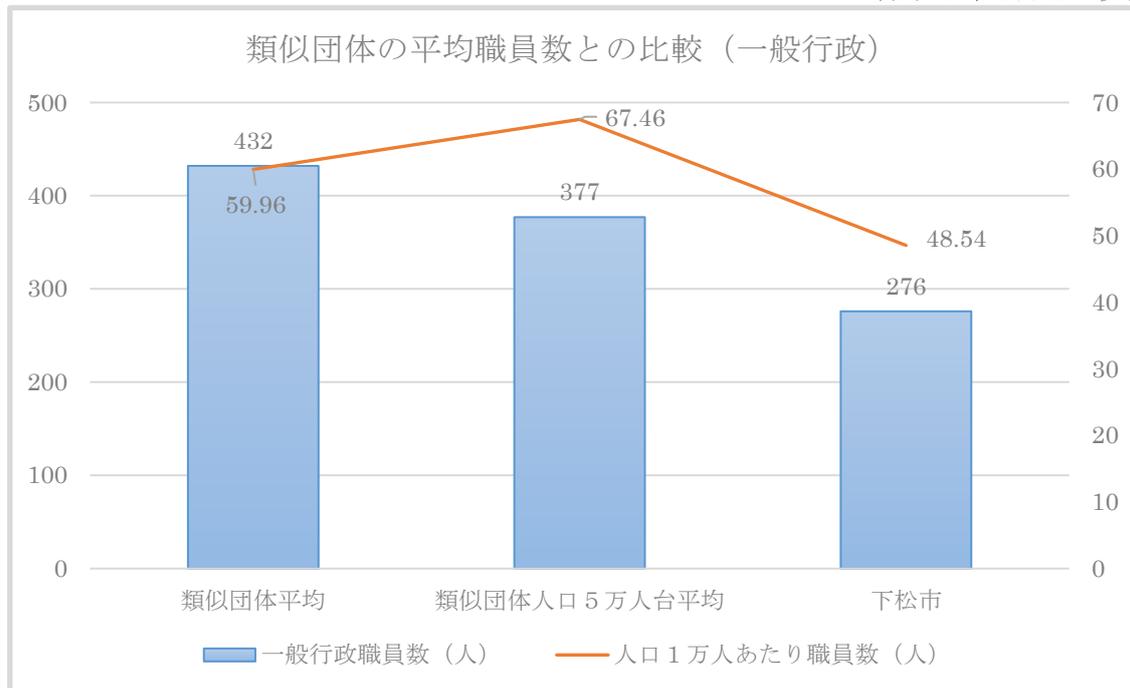
※本市の産業分類は、人口5万人以上10万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%未満

総務省が毎年度実施している「地方公共団体定員管理」の結果は、類似団体区分も合わせて公表されています。全国の類似団体と比較することで、本市職員数の多寡について分析することができます。

しかし、類似団体とはいえ、人口規模には差があることから、人口1万人あたりの職員数で比較することとします。

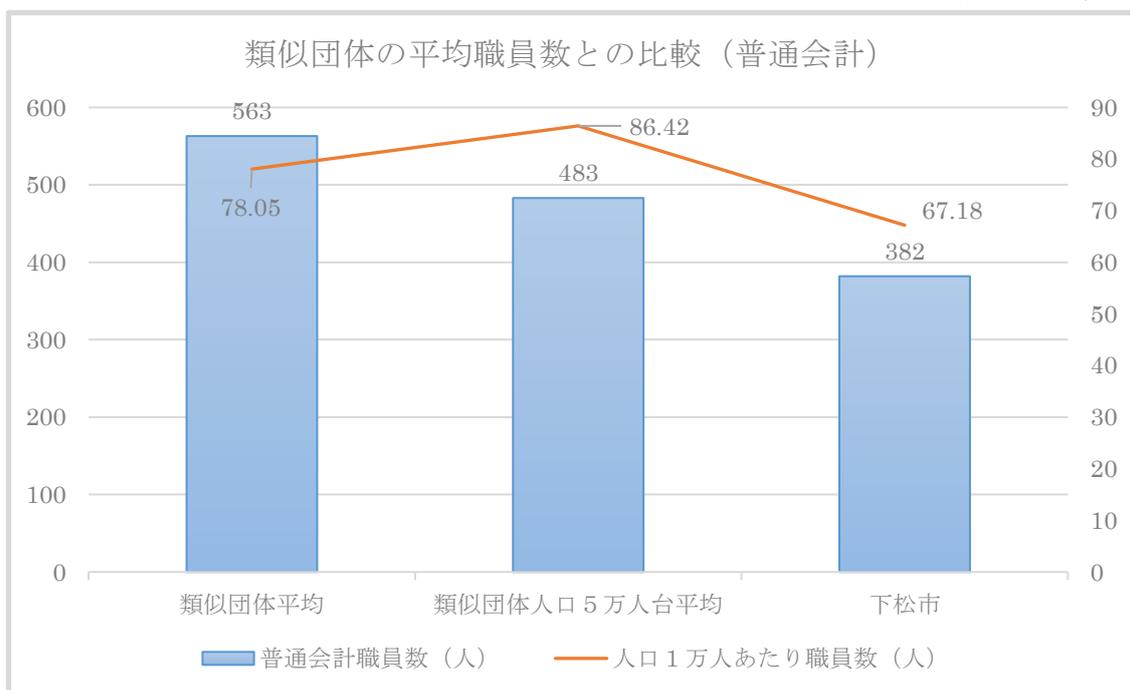
【一般行政部門職員数の平均値の比較】

(令和6年4月1日現在)



【普通会計職員数の平均値の比較】

(令和6年4月1日現在)



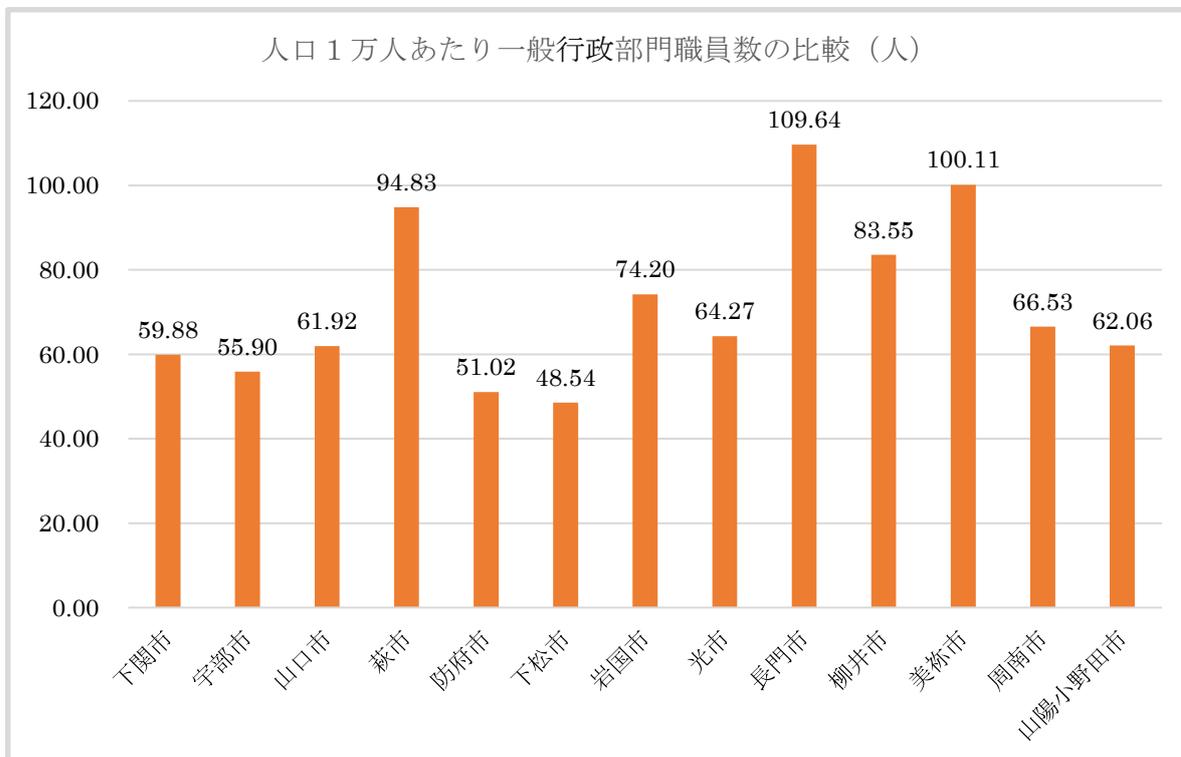
本市の人口1万人あたりの職員数は、一般行政部門・普通会計ともに類似団体の平均値を下回っています。

(2) 県内他市との比較

上記(1)の考え方に則して、県内他市と比較したものが次表のとおりです。

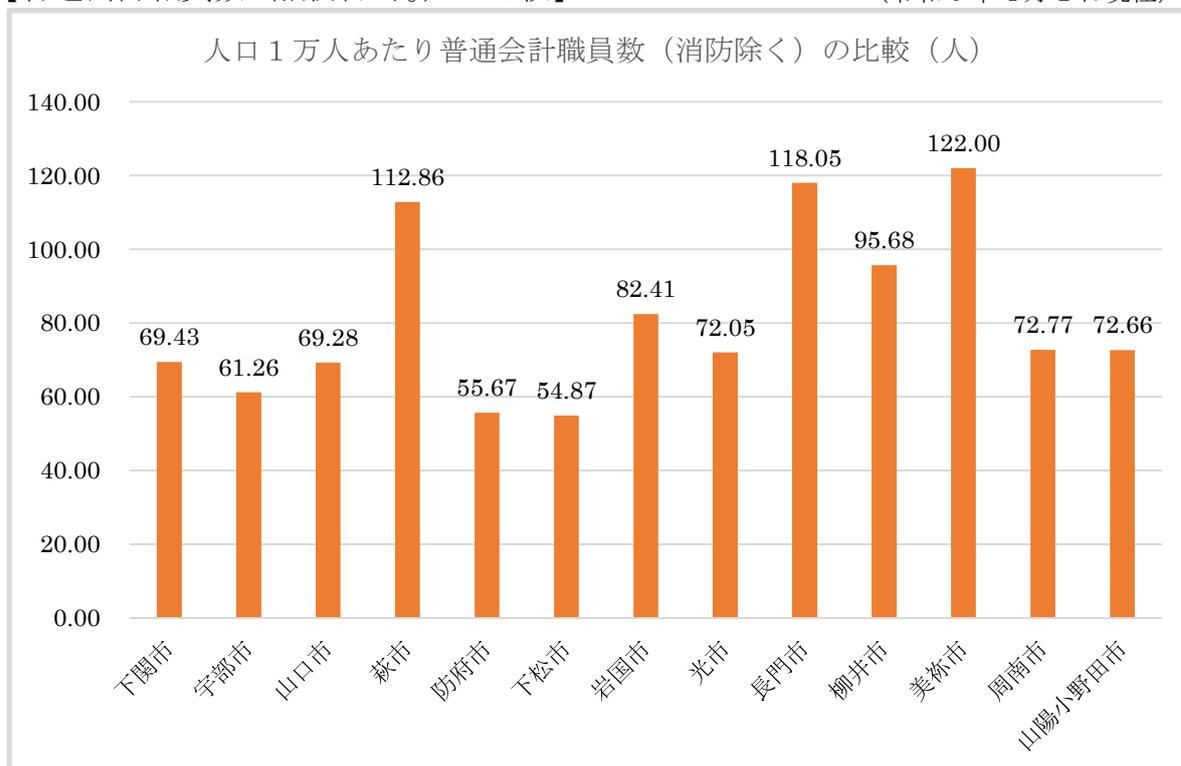
【一般行政部門職員数の比較】

(令和6年4月1日現在)



【普通会計職員数(消防除く。)の比較】

(令和6年4月1日現在)



Ⅲ 定員管理計画

1 定員管理の基本方針

平成17年度及び平成21年度に策定した定員適正化計画により、職員数の抑制に可能な範囲で努めてきた結果、本市は今日まで類似団体と比較しても少ない職員数で行政運営を行ってきています。

今後は、本市を取り巻く社会経済情勢の変化を見据え、時代に合った執行体制の整備と行政需要に応じた適正な職員数の管理を図ります。

2 計画の内容

(1) 計画期間

平成31年度から令和10年度まで（令和7年度改定）

(2) 計画対象職員

一般会計、特別会計及び企業会計に従事するすべての職員（暫定再任用短時間及び定年前再任用短時間勤務職員、任期付職員、会計年度任用職員を除く。）を対象とします。

(3) 目標定員数

職員数500人程度を目安に、部門ごとの適正化を図り、効率的な行政運営を目指します。

3 計画推進に向けた方策

行政需要に応じた適正な職員配置による効率的な行政運営を行っていくために、次に掲げる取組により、職員数を適正に管理します。

① 組織機構の見直し

効率的で機能的な事務執行体制を整えるため、部・課等の組織再編を行い、常に時代に合った組織体制を整備します。

② 任期に定めのある職員の活用

一定の期間内において、専門的な知識経験を要する事業や一時的に業務量の増加が見込まれる事業等への対応については、適宜、任期付職員、会計年度任用職員などを活用します。

また、経験豊富な職員の退職による事務効率やスキルの低下、経験不足による組織

力の低下を防ぐため、暫定再任用職員制度を有効活用します。

③ 人材育成の推進

下松市人材育成基本方針に基づき、各種研修の実施や人事評価（能力評価、業績評価）を活用することで、職員の能力とやる気を引き出し、市全体の職務遂行能力が低下しないよう努めます。

④ 計画的な職員採用

定年延長制度開始により、定年退職は当面の間、隔年での退職者の発生となりますが、予想することは困難です。また、近年、転職等による普通退職も多い傾向にあるため、職員の年齢構成の適正化を図りながら、毎年一定程度の職員採用は継続します。一時的には職員数の増加が見込まれますが、時間外勤務手当の縮減等により人件費の抑制に努めます。

⑤ 職員の健康管理

行政需要が複雑化・多様化するなかで、職員一人一人の業務負担の増大による行政サービスの低下が懸念されます。メンタルヘルスを含めた職員の健康管理を充実していくことが重要であり、ストレスチェックや健康相談など総合的に職員の健康管理の充実に取り組みます。

⑥ ワーク・ライフ・バランス

職員が、自身のライフステージに合わせて意欲的に仕事に取り組み、十分な能力を発揮することができる環境づくりに努めます。定員の適正な管理を進めるにあたっては、職員が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）により、安心とゆとりをもって仕事ができるよう、適正な人員配置に努めるとともに、働きやすい職場環境づくりに取り組みます。

4 計画の進行管理

(1) 計画の公表

定員管理計画策定後、市ホームページで公表します。

(2) 進捗状況の公表

下松市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例に基づき、市ホームページで公表します。

(3) 計画の見直し

この計画期間内において、新たな行政ニーズや社会経済環境の変化による事務事業の増減及び行政サービスの低下につながる場合には計画の見直しを検討します。

また、時間外勤務の大幅な増加や年次有給休暇取得状況の悪化など職員の労務管理上に問題が生じた場合には、その原因や対策とあわせ、計画見直しの要否について検討することとし、適宜計画の見直しを図りながら、定員管理を行っていきます。