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

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　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

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　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

（２）進捗状況の公表　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

（３）計画の見直し　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

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。

これまでの取り組みにより、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、目標値を上回る職員数の削減を達成するとともに概ね適正化が図られ職員構成の若返りが進みました。

計画終了後は、削減後の職員数を維持しつつ、平成２５年３月に策定した「第３次下松市行財政改革推進計画」や平成２８年３月に策定した「第４次下松市行財政改革推進計画」に基づき、「自主・自立」「自助・共助・公助」「選択と集中」による「都市と自然のバランスのとれた住みよさ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。

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、財政的にも厳しい状況が続く中、行政需要はますます高度化・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。

こうした状況の中、市民に安定した行政サービスの提供を図り、かつ職員の労働環境の必要水準を維持（ワーク・ライフ・バランス）するためにも、中長期的な視点に立った定員管理を行っていく必要があると考えます。

そこで、削減・抑制ありきではなく、効率的で質の高い行政サービスを実現し、必要に応じた適正な職員数を確保したうえで、これまで培われてきた技術・ノウハウを確実に継承すること、さらには多様な人材を活用・適正に配置することなどにより、時代の要請に対応した弾力的かつ適正な職員体制とすることを目的に、新たな定員管理計画を策定するものです。

Ⅱ　本市の現状と類似団体等との比較

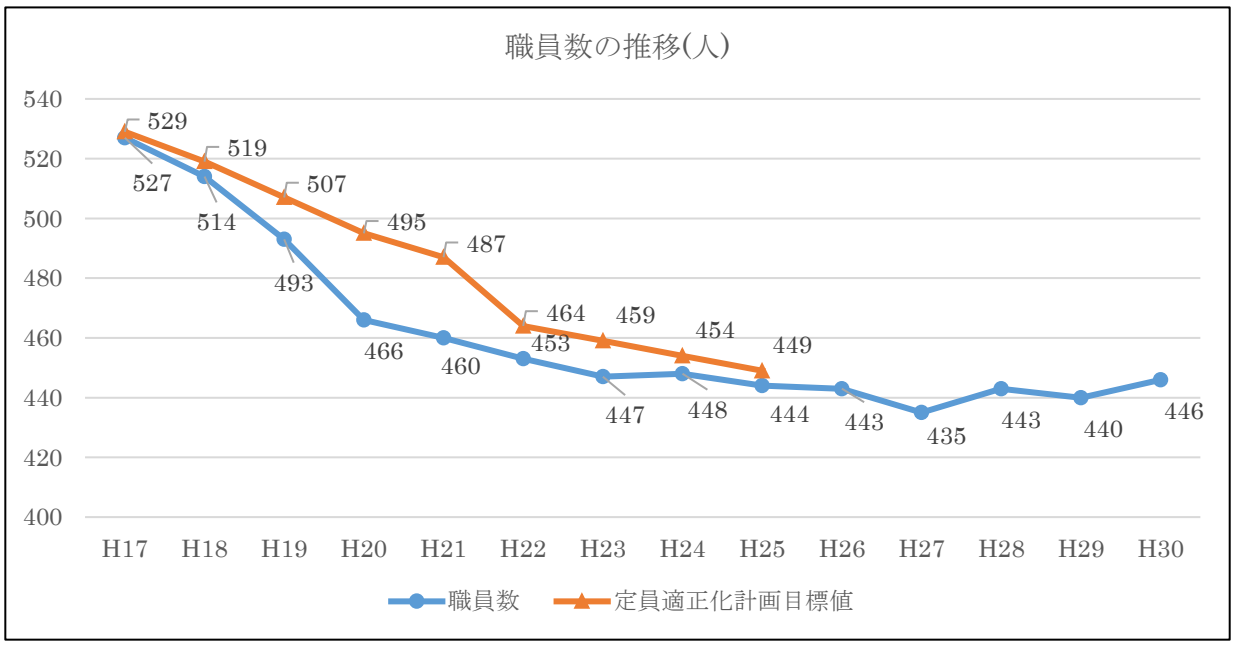
１　本市の現状

（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７４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人前後で推移しています。



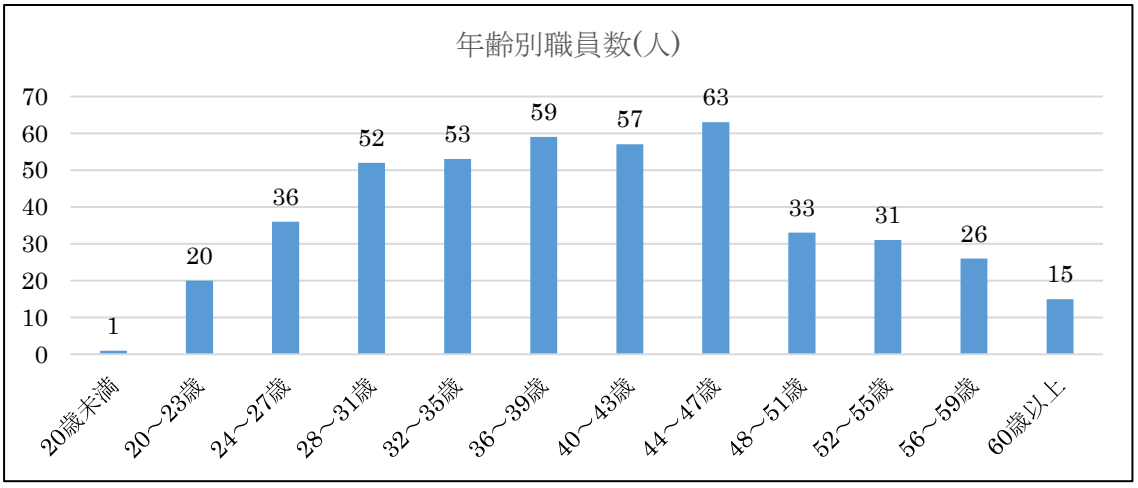
（２）部門別職員数の推移

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）														H30−H17
			平17	平18	平19	平20	平21	平22	平23	平24	平25	平26	平27	平28	平29	平30	
普通会計	福祉関係を除く一般行政	議会	7	6	6	5	5	4	5	6	5	5	5	5	5	5	▲ 2
		総務・企画	85	80	75	70	73	73	69	67	63	67	70	71	74	76	▲ 9
		税務	29	29	25	25	25	25	25	25	25	25	24	24	24	24	▲ 5
		労働															
		農林水産	21	20	18	18	18	16	17	18	18	18	18	18	19	19	▲ 2
		商工	8	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	▲ 2
		土木	50	46	45	38	39	42	41	44	43	42	40	42	42	44	▲ 6
		小計	200	188	175	162	166	166	163	166	160	163	163	166	170	174	▲ 26
	福祉関係	民生	89	93	89	88	87	86	83	80	87	87	80	79	84	85	▲ 4
		衛生	56	56	55	48	42	37	35	37	34	33	31	31	32	30	▲ 26
		小計	145	149	144	136	129	123	118	117	121	120	111	110	116	115	▲ 30
	一般行政部門計		345	337	319	298	295	289	281	283	281	283	274	276	286	289	▲ 56
	教育		60	57	56	51	48	45	44	45	43	40	41	42	30	31	▲ 29
	消防		57	57	57	58	57	58	58	58	59	60	61	65	65	64	7
	普通会計計		462	451	432	407	400	392	383	386	383	383	376	383	381	384	▲ 78
公営企業等会計部門	病院																
	水道		30	29	29	27	27	26	26	24	24	24	24	23	22	22	▲ 8
	下水道		13	13	10	10	11	12	12	12	12	11	10	11	11	13	
	交通																
	その他		22	21	22	22	22	23	26	26	25	25	25	26	26	27	5
	公営企業等会計部門計		65	63	61	59	60	61	64	62	61	60	59	60	59	62	▲ 3
総合計			527	514	493	466	460	453	447	448	444	443	435	443	440	446	▲ 81

（３）職員の年齢構成

平成３０年４月１日現在の職員の年齢構成は、過去の財政再建時代（昭和５１年～５７年）の職員採用停止の影響から、５０歳代の職員数の割合が少なくなっています。



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９２団体（本市を含む。）です。

類似団体の区分（一般市の場合）

産業構造 / 人口	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
5万人未満	Ⅰ-3	Ⅰ-2	Ⅰ-1	Ⅰ-0
5万人以上～10万人未満	Ⅱ-3	Ⅱ-2(本市)	Ⅱ-1	Ⅱ-0
10万人以上～15万人未満	Ⅲ-3	Ⅲ-2	Ⅲ-1	Ⅲ-0
15万人以上～	Ⅳ-3	Ⅳ-2	Ⅳ-1	Ⅳ-0

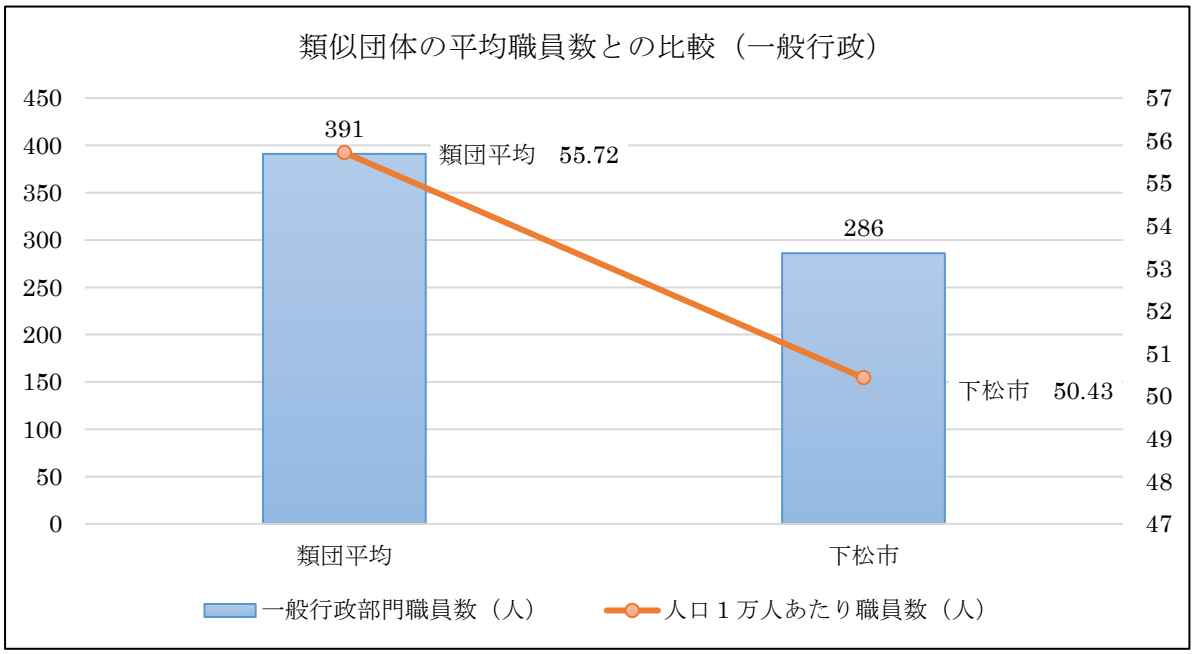
※本市の産業分類は、人口 5 万人以上 10 万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次 90%以上かつⅢ次 65%未満

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。

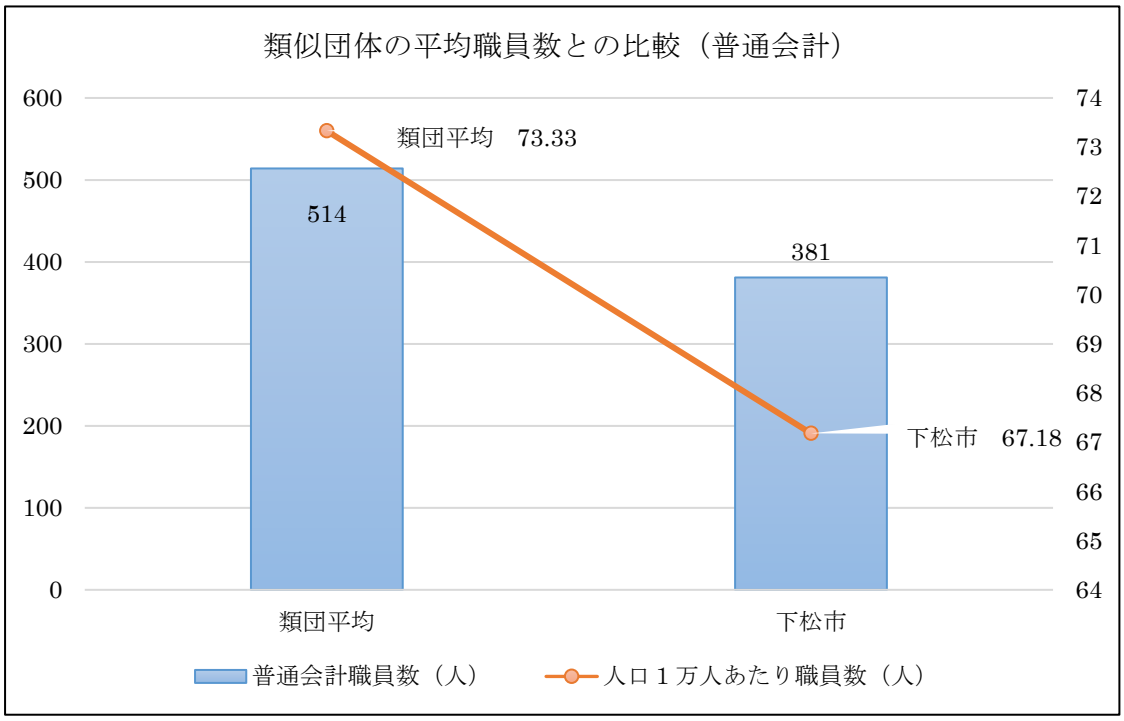
【一般行政部門職員数の平均値の比較】

（平成 29 年 4 月 1 日現在）



【普通会計職員数の平均値の比較】

（平成 29 年 4 月 1 日現在）



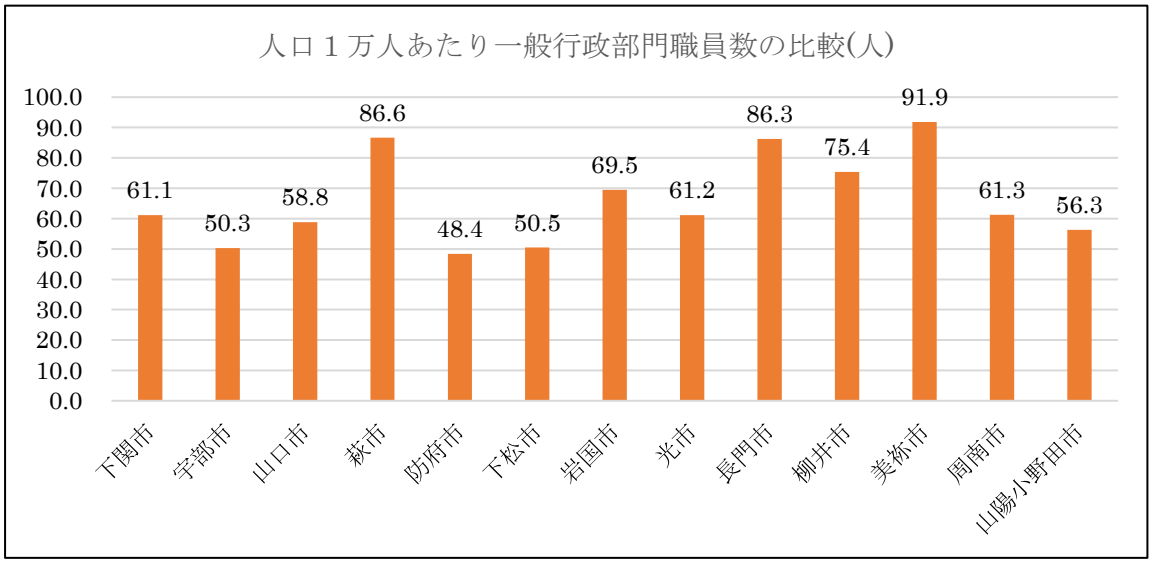
本市の人口１万人あたりの職員数は、一般行政部門・普通会計ともに類似団体の平均値を下回っています。面積等を考慮していない数値となるため、一概には言えませんが、ある程度効率的な行政運営を行えていると考えられます。

（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。

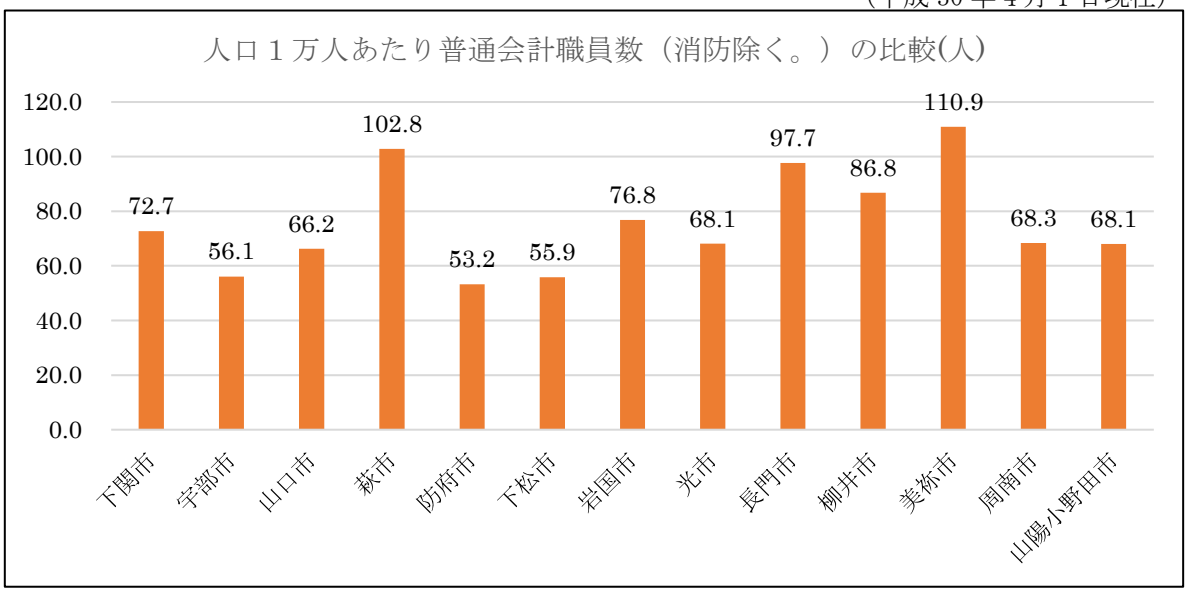
【一般行政部門職員数の比較】

（平成 30 年 4 月 1 日現在）



【普通会計職員数（消防除く。）の比較】

（平成 30 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。

今後は職員数の削減を主眼とした「適正化」から、現行の職員数を計画的に管理することを主眼とした「管理」に重きを置くため、「定員管理計画」を策定することとし、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

（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（短時間勤務の再任用・任期付職員、臨時・非常勤職員を除く。）を対象とします。

（３）目標定員数

職員数４５０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、臨時・非常勤職員を活用します。

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、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

現在５０歳代の職員数の割合が少ないため、当面の間は大量の退職者が発生することはないと予想されますが、毎年一定程度の職員採用は継続し、職員の年齢構成の適正化を図ります。一時的には職員数の増加が見込まれますが、超過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

行政需要が高度化・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。メンタルヘルス対策の充実等、職員の健康管理に配慮し、職員が元気に業務を遂行できる職場（元気で活気ある職場）づくりに努めます。

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、現在検討されている地方公務員の定年延長や会計年度任用職員制度の開始等、市や職員を取り巻く環境の変化が起こった場合、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。