

定員管理に関する方針

＜令和3年度～令和7年度＞

令和3年3月

総務部職員課

目次

1	趣旨	1
2	これまでの取組状況	1
3	現状	2
	(1) 職員数の推移.....	2
	(2) 参考指標による分析.....	3
	ア 定員管理診断表.....	3
	イ 定員モデル.....	5
	(3) 職員の年齢構成.....	5
4	定員管理の方針・取組内容	6
	(1) 取組期間.....	6
	(2) 対象職員.....	6
	(3) 定員管理の考え方.....	7
5	定員管理上考慮すべき事項	8
	(1) まちづくりの基本方針の策定に伴う対応.....	8
	(2) 職員の年齢構成の平準化.....	8
	(3) 定年延長に伴う対応.....	8
6	進行管理	8

1 趣旨

本市の人口については、平成 10 年（1998 年）の 361,934 人をピークに減少しており、特に中山間地区での減少の幅が大きくなっています。

また、昭和 55 年（1980 年）以降高齢化が加速度的に進行しており、市人口ビジョンにおける将来推計によると、令和 27 年（2045 年）には生産年齢人口割合と高齢化率が逆転し、令和 42 年（2060 年）には高齢化率が 50 パーセントを超える見込みです。

人口減少・少子高齢化の進行により、地域経済や地域活力が低下することで、行政に求められる役割やニーズが複雑化・多様化するとともに、社会保障負担の増大などにより財政状況がますます厳しさを増していきます。

一方で、平成 31 年 4 月には労働基準法が改正され、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスを実現するため就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作り、職員の心身の健康を守るため労働時間を見直すなど、職員の働き方改革の推進も重要な課題となっています。

このような中で、必要な行政サービスを維持していくためには、市民等との共創のまちづくりを進める一方で、ICT の積極的な活用を進めるなど、これまで以上に効率的・効果的な行財政運営を推進していく必要があります。

貴重な行政資源である職員を最大限有効に活用し、将来にわたって安定的に行政サービスを提供していくため、本方針に基づき職員の適切な定員管理を図っていきます。

2 これまでの取組状況

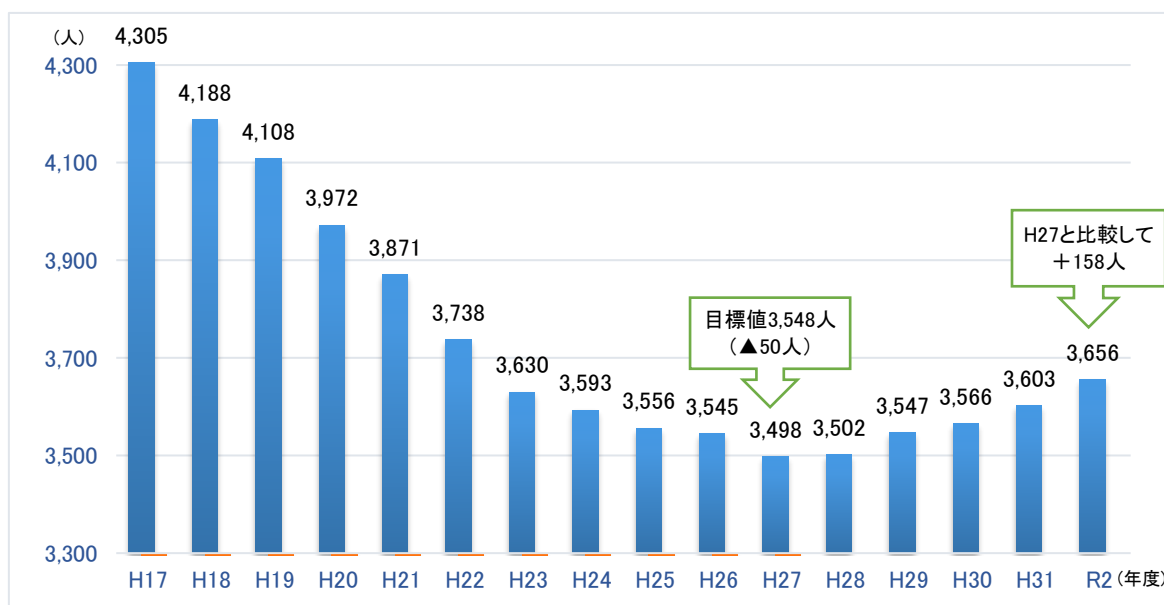
職員の定員管理については、中長期的な視点から行政需要の推移を見通しながら、最少の経費で最大の効果を挙げるため、職員の効率的・効果的な配置や多様な任用形態の活用等により、職員数の適正化に努めることを基本としてきました。

具体的には、平成 8 年度以降、三度にわたる定員適正化計画を策定し、職員数の計画的な削減を図ってきたほか、平成 23 年度からは、新・市総合計画後期基本計画に定員目標を位置付け、毎年度の実施計画において年次別計画の見直しを行いながら、適正な定員管理に努めてきました。このため、東日本大震災からの復旧・復興等の新たな行政需要に対しても大幅な職員数の増をきたすことなく、平成 27 年度には、定員数の目標値であった 3,548 人から 50 人減となる 3,498 人を達成しました。

一方、平成 28 年度から令和 2 年度までの新・市総合計画改定後期基本計画の計画期間においては、限られた行政資源を有効に活用し、重点戦略である「地

域創生」と「復興」をはじめとした取組みを積極的に推進することにより、震災前にも増して活力あるまちづくりを実現できるよう、従来の執行体制の枠組みにとらわれることなく、行政サービスの提供のあり方を検討しながら、定員管理を進めるという方針に基づき、地方創生や子育て支援、市民の安全・安心の確保に向けた体制強化などの市民ニーズへの対応や、職員の働き方改革への対応等を図ってきたことから、職員数は増加に転じてきたところです。

【職員数(正規職員)の推移】



3 現状

(1) 職員数の推移

総務省の「地方公共団体定員管理調査」は、毎年4月1日を基準とし、一般職に属する常時勤務を要する職を占める職員(正規職員、フルタイムの任期付職員及び再任用職員等)を対象として実施しており、当該調査に基づく部門別の職員数の推移は次のようになります。

平成27年度と平成31年度における増減を比較すると、職員数が大きく増加したのは、総務・企画59人、民生30人、土木21人となっており、その主な要因としては、地方創生、債権及び公共施設の管理、子ども・子育て支援などに係る推進体制の強化や、技術職等を含めた職員の欠員補充などの業務体制の見直しを行ってきたことなどが挙げられます。

一方、職員数が大きく減少したのは、衛生▲26人、教育▲26人などとなっており、これは、清掃センター運転管理業務の民間委託や、学校給食共同

調理場所長及び公民館長の非正規化などによるものとなっています。

【職員数の推移】

(単位:人)

部門	H27	H28	H29	H30	H31	比較 (H31-H27)
議会	18	18	18	18	18	
総務・企画	392	417	434	442	451	59
税務	128	130	133	136	136	8
民生	483	487	490	495	513	30
衛生	252	239	243	232	226	▲ 26
労働	4	4	4	4	4	
農林水産	99	95	96	101	100	1
商工	43	45	47	49	51	8
土木	191	203	212	209	212	21
一般行政 計	1,610	1,638	1,677	1,686	1,711	101
教育	249	219	219	213	223	▲ 26
消防	353	354	354	360	361	8
普通会計 計	2,212	2,211	2,250	2,259	2,295	83
病院	977	1,002	1,020	1,040	1,061	84
水道	154	155	155	155	156	2
下水道	55	52	52	52	54	▲ 1
その他	107	104	103	102	90	▲ 17
公営企業等会計 計	1,293	1,313	1,330	1,349	1,361	68
合計	3,505	3,524	3,580	3,608	3,656	151

(2) 参考指標による分析

次に、総務省の地方公共団体定員管理調査による調査結果（参考指標）を基に、本市の職員数を類似団体と客観的に比較し、地域の特性や業務の違い等を勘案した職員配置の特徴など、地域の実情を踏まえた職員配置の状況を分析します。

ア 定員管理診断表

まず、人口規模と産業構造を基準に区分された類似団体ごとに人口1万人当たりの職員数を加重平均で算出し比較した「定員管理診断表」を用いて、職員数を比較します。

土木部門を除くほぼ全ての部門で職員数が超過していますが、特に超過数が大きいのは、総務・企画 89 人、税務 31 人、民生 83 人、衛生 42 人、農林水産 50 人、教育 25 人となっています。

超過部門においては、支所、税務事務所、地区保健福祉センターなどを有しており、出先機関に職員を配置して行政サービスを提供していることが主な要因として挙げられ、本市の広域性が職員数に大きく影響していると考えられます。

【定員管理診断表】

大 部 門	H31.4.1 現 在 職 員 数	比較		
		修正値 $\times \frac{\text{住基人口}}{10,000}$	超 過 数	超 過 率
	人	人	人	%
議 会	18	15	3	16.7
総 務 ・ 企 画	451	362	89	19.7
税 務	136	105	31	22.8
民 生	513	430	83	16.2
衛 生	226	184	42	18.6
労 働	4	3	1	25.0
農 林 水 産	100	50	50	50.0
商 工	51	49	2	3.9
土 木	212	230	▲ 18	▲ 8.5
一 般 行 政 計	1,711	1,428	283	16.5
教 育	223	198	25	11.2
消 防	361	344	17	4.7
普 通 会 計 計	2,295	1,970	325	14.2
病 院	1,061	《修正値》 各部門に職員を配置している団体のみ を対象とした、類型別団体ごとの人口1万 当たり職員数の平均値。		
水 道	156			
下 水 道	54			
交 通 そ の 他	90			
公 営 企 業 等 会 計	1,361			
合 計	3,656			

イ 定員モデル

「定員モデル」は、地方公共団体が自主的に定員管理に取り組むことのできる分野が多い一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門ごとの職員数と、その職員数と相関関係が強い変数（事業所数、生活保護受給世帯数などの各種統計データ）を用いて、平均的な試算職員数を部門別に算出できる参考指標であり、平均的な職員数の参考値を客観的に示しています。

この定員モデルで試算された職員数では、各部門において大きな乖離は見られず、おおむね適正な配置がなされていると考えられます。

しかしながら、税部門においては乖離率が 20 パーセント以上となっており、その要因としては、税や債権の徴収体制の強化や業務負担の軽減に重点的に取り組んでいることが挙げられます。

定員モデルと比較して、乖離率が大きく超過している部門においては、本市の重点施策の取組みや働き方改革の推進などを総合的に勘案しながら、職員数の適正化を図っていく必要があります。

【定員モデル】

(単位:人)

部門	定員モデル 試算職員数	実職員数	差引	実職員数 指数
議会・総務	442	460	18	104.1
税務	112	136	24	121.4
民生	496	495	▲ 1	99.8
衛生	212	232	20	109.4
経済	140	154	14	110.0
土木	258	209	▲ 49	81.0
一般行政部門合計	1,660	1,686	26	101.6

(実職員数指数は、試算職員数を100とした場合の指数)

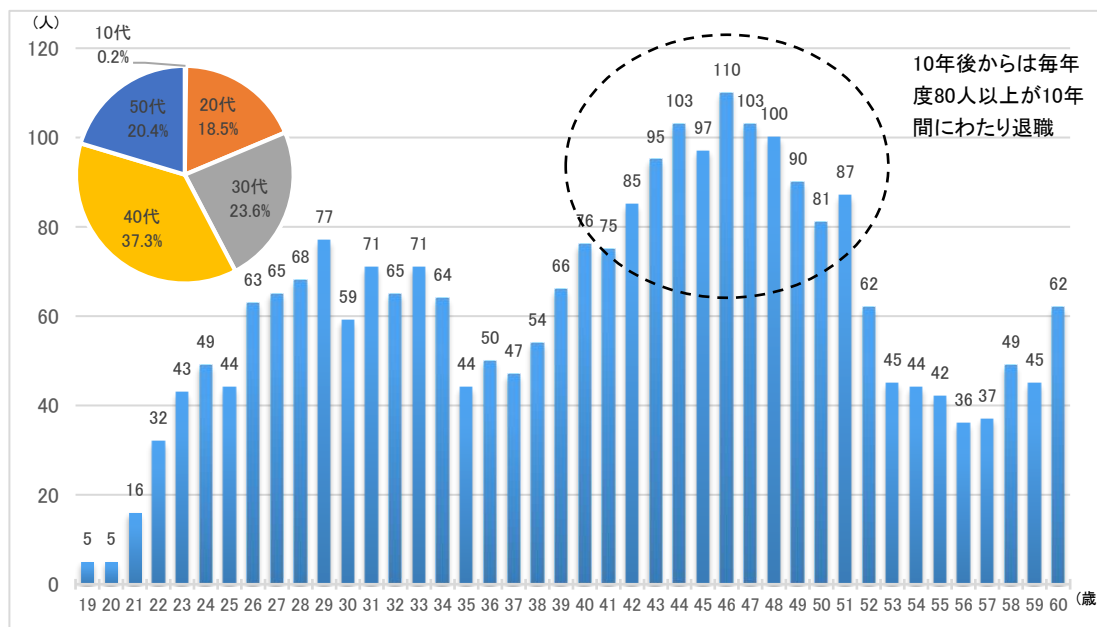
(3) 職員の年齢構成

職員の年齢構成は、40歳代の職員が全体の約40パーセントを占めていますが、一方で、平成17年度から平成23年度まで、毎年概ね100人以上の削減を行ってきた結果、30歳代後半の職員が減少しています。

今後については、令和11年度から約10年間にわたり大量退職が続き、現

在の50歳代が定年となる令和3年度から令和12年度までの退職者数528人（1年あたり52.8人）に対し、40歳代が定年となる令和13年度から令和22年度では934人（1年あたり93.4人）と約1.8倍となる見込みです。

【令和2年4月1日現在の職員年齢別構成(病院事業を除く。)】



【今後20年間ににおける定年退職者の見通し】

年度	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21	R22
退職者A	45	49	37	36	42	44	45	62	87	81	90	100	103	110	97	103	95	85	75	76
平均B	73.1 ≒ 73																			
差(A-B)	28	24	36	37	31	29	28	11	△ 14	△ 8	△ 17	△ 27	△ 30	△ 37	△ 24	△ 30	△ 22	△ 12	△ 2	△ 3

※退職者は当該年度末の人数。

4 定員管理の方針・取組内容

(1) 取組期間

令和3年度から令和7年度までの5年間

(2) 対象職員

正規職員、フルタイムの任期付職員及び再任用職員
(特別行政、病院事業以外の公営企業等を含む。)

※ 病院事業については、中期経営計画の内容を踏まえた計画的な職員採用を独自に実施していることから対象外とします。

※ 会計年度任用職員については、毎年度その必要性を判断する職として整理され、毎年度の予算査定において業務内容・量等を勘案した上で必要最小限の配置を行っていることから対象外とします。

(3) 定員管理の考え方

人口減少や少子高齢化の進行により財政的な制約がますます高まることが想定されるなど、本市の財政を取り巻く環境は一層厳しさを増していくことから、今後の行政運営に当たっては、行政資源の再配分を基本とする一方で、市民の安全・安心の確保や子育て支援の充実をはじめ、「誰もが『住んでよかった、住み続けたい』と思える魅力にあふれた『いわき』」の実現のための新しい取組みに加え、育児休業等取得職員に対する正規職員の代替配置など、ワーク・ライフ・バランスの推進や職員の健康等に配慮した人員を確保していく必要があります。

このことから、定員管理については、すでに中期的な方針を定めている消防及び保育所の増員を見込みつつ、AI・RPA等のICTの活用をはじめとした事務の効率化を進めるとともに、任期付職員や会計年度任用職員等の多様な任用形態も活用するなどにより、消防及び保育所を除いた職員数が令和3年度を上回らないよう努めることとします。

○ 取組期間中における職員数の上限：2,680人

【各年度における職員数の見通し】

年 度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
職員数 (消防及び保育所を除いた数)	2,639人 (2,038人)	2,660人 (2,049人)	2,664人 (2,039人)	2,663人 (2,028人)	2,670人 (2,028人)	2,680人 (2,028人)
対前年増減	43人 (31人)	21人 (11人)	4人 (△10人)	△1人 (△11人)	7人 (0人)	10人 (0人)

【参考：実績値】

年 度	H26	H27	H28	H29	H30	H31
職員数 (消防及び保育所を除いた数)	2,589人 (1,997人)	2,530人 (1,948人)	2,524人 (1,943人)	2,562人 (1,983人)	2,569人 (1,983人)	2,596人 (2,007人)
対前年増減		△ 59人 (△ 49人)	△ 6人 (△ 5人)	38人 (40人)	7人 (0人)	27人 (24人)

5 定員管理上考慮すべき事項

(1) まちづくりの基本方針の策定に伴う対応

これまでの総合計画に代わる「まちづくりの基本方針」は、普遍的な「まちづくりの理念」と環境変化に柔軟に対応する「まちづくりの経営指針」を柱とし、従来の実施計画に相当する経営指針には、重点・選別化された取組みが位置付けられることとなり、それ以外の取組みは、基本的に各分野の個別計画等に沿って推進することとなります。このため、毎年度における当該指針の見直し状況や個別計画等における取組みの優先度及び進捗状況に応じて、職員の配置についても柔軟に対応していく必要があります。

(2) 職員の年齢構成の平準化

令和 11 年度から 10 年間は、毎年度の退職者が 80 人を超える一方、急速な人口減少に伴い労働生産年齢人口が減少する中、技術職を中心に退職者の補充は困難となることを見込まれるところです。

このことから、経験や知識・技術の着実な継承など安定的な行財政運営の確保を図る観点から、短期的な職員数の増減にとらわれることなく、長期的な視点で年齢構成の平準化に配慮した職員採用を行う必要があります。

(3) 定年延長に伴う対応

現在、国においては地方公務員の定年延長が検討されており、現行 60 歳から段階的に引き上げられ、令和 12 年度には 65 歳となる見込みです。

これにより、知識・技術・経験等が豊富な高齢期の職員を最大限に活用することが可能となる一方、適正な新陳代謝を促進し、組織の活力を維持していく上で重要である新規職員の採用に大きな影響を及ぼすことから、今後の制度改正に向けた国の動向等を注視していく必要があります。

6 進行管理

本方針の推進にあたっては、毎年度、各部局等のヒアリングを十分に実施し精査した上で職員採用計画を決定するなど、その適切な進行管理を図っていくものとします。

ただし、取組期間中においても、上記「5 定員管理上考慮すべき事項」については長期的な定員管理に及ぼす影響等を引き続き検証するとともに、国・県等の制度改正や新たな行政需要等についても適時適切に対応するものとし、職員数の増減が生じる場合は、必要に応じて本方針を見直すなど、柔軟な対応を図っていきます。