

第3次定員管理計画の改定について

第3次定員管理計画（改定版）を策定しましたので、別紙のとおり報告します。

第3次定員管理計画
(改定版)

平成28年12月策定

令和3年12月改定

城陽市

目次

1. はじめに.....	1
2. これまでの定員管理の取組.....	1
3. 第3次定員管理計画（前期）における主な取組と実績.....	3
(1) 第3次定員管理計画（前期）の経過.....	3
(2) 職種ごとの職員数の主な増減理由.....	4
4. 職員数の現状分析と課題.....	5
(1) 近隣団体との比較.....	5
(2) 類似団体との比較.....	6
(3) 定員管理計画策定時からの環境変化.....	7
(4) 課題.....	7
5. 第3次定員管理計画（改定）.....	9
(1) 基本的考え方.....	9
(2) 計画期間（後期）.....	9
(3) 数値目標.....	9
(4) 職種別の数値目標の考え方.....	9
(5) 後期計画の推進にあたって.....	10

1. はじめに

本市の定員管理は、平成12年9月に定員管理計画を公表し、その後、平成18年6月に見直し策定した第2次定員管理計画に基づき、取組を進めてきました。第2次定員管理計画においては、職員数の目標値を461人と定め、平成28年4月1日に目標を達成しているところです。

一方で、新名神高速道路の全線開通という大きな好機を活かしたまちづくりの政策推進や年金受給年齢の引き上げに伴う再任用制度の変更など、この間の環境変化に応じた定員管理の適正化が求められています。

このようなことから、現在の社会経済情勢を踏まえ、今後の政策推進や厳しい財政状況を考慮し、第3次定員管理計画を策定いたしました。

しかしながら、現行の計画を策定して以降、本市のまちづくりの変化はさらに具体化してきており、また、未曾有のコロナ禍に見舞われるなど、市民の安心安全を守るため迅速かつ柔軟な対応も求められてきました。一方、市職員の環境についても、職員の年齢構成の若年化により産前産後休暇や育児休業の取得人数が増加するとともに、新たな行政需要が増している状況の中で、限られた人的資源により行政運営を行っている状況です。

そこで、本計画の中間年である令和3年度において、これまでの定員管理の取組の実績を総括し、現行の定員管理計画について改定を行うものです。

2. これまでの定員管理の取組

①第一次行財政改革

昭和53年から昭和57年まで第一次行財政改革に取り組み、定員管理については、適正な職員配置等を図り、職員数は増加させないとして職員数抑制に努めました。

②第二次行財政改革

昭和60年から第二次行財政改革に取り組み、定員管理については、流動的配置及び異職種間異動などの実施により、職員数を抑制し、適正な人員配置に努めました。

③第三次行財政改革

平成8年から第三次行財政改革に取り組み、電話交換業務、公用車管理業務、燃やすごみ収集運搬業務、学校給食センター業務の委託化及び非常勤職員の活用を掲げ、これらの具体化に伴う職員配置については、長期的な人員計画の策定とあわせて検討するとし、定員管理の取組を進めました。

④第四次行財政改革・定員管理計画

平成10年から第四次行財政改革に取り組み、定員管理政策として、団塊の世代対策、職員配置の適正化、役職別職員の見直し及び定員管理計画の策定に取り組みました。特に定員管理計画の策定については、平成10年度から平成30年度までの20年

間でおおむね15%（約100人）削減を目標に取組を進めました。

⑤緊急財政健全化計画案

平成14年から、脆弱な財政構造に加えて、長期にわたる景気低迷の影響を受け、恒常的な財源不足が続く厳しい財政状況を克服するため、緊急財政健全化計画案を作成し、財政健全化の対策に取り組み、職員抑制対策については、ワークシェアリングや民間委託等の積極的な導入を進め、定員管理計画の目標年次を短縮し、職員数の15%削減の早期の実現を図ることとし、取組を進めました。

⑥集中改革プラン・第2次定員管理計画

「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」に基づき、平成18年3月に策定した集中改革プランにも定員管理の適正化の取組を掲げるとともに、定員管理計画の見直しを行い、平成18年6月に第2次定員管理計画を策定し、平成30年4月1日の職員数461人を目標に取組を進めました。

取組の結果、平成17年4月1日の582人から平成28年4月1日の460人に122人の減となり、平成30年4月1日の目標を2年前倒しで達成しました。

⑦第3次定員管理計画

第2次定員管理計画に基づき職員数の削減に取り組んできましたが、一方で、新名神高速道路の全線開通という大きな好機を活かしたまちづくりの推進や年金受給年齢の引き上げに伴う再任用制度の変更など、環境変化に応じた定員管理の適正化が求められていたことから、平成28年12月に第3次定員管理計画を策定し、令和8年4月1日の職員数517人を目標に取組を進めています。

3. 第3次定員管理計画（前期）における主な取組と実績

(1) 第3次定員管理計画（前期）の経過

令和3年度の計画値に対する実績となる職員数の状況は表1のとおりであり、策定時に想定された行政課題に対応する職種別職員数の数値目標として、策定時の平成28年度の職員数460人に対して、令和3年度の職員数を511人としていましたが、令和3年4月1日現在の職員数は502人となっています。

平成29年度から令和3年度までの前期において、計画外の増員要因としては、まちづくりのための様々な事業の推進を実行した他、待機児童対策や保育無償化への対応、新型コロナウイルス対応等の新たな福祉施策にかかる行政需要に対して体制強化しました。また、社会情勢の変化への対応として、DXの推進にも取り組んでいるところです。なお、数値目標を下回る部分について、採用計画の後ろ倒しや、管理職員の複数職務の兼職などにより最低限の業務遂行体制を確保して対応しているところです。

表1 職種別職員数の計画値と実績（単位：人）

区 分	平成28年 28.4.1現在 A	令和3年 3.4.1現在 B (計画)	令和3年 3.4.1現在 C (実績)	増減① C-A	増減② C-B
事務職・技師	325	347	346	21	△1
消防士	82	108	97	15	△11
保健師・看護 師・栄養士	18	22	23	5	1
保育士・幼稚園 教諭	27	27	31	4	4
技能労務職	8	7	5	△3	△2
合計	460	511	502	42	△9
再任用短時間	36	16	12	△24	△4

(2) 職種ごとの職員数の主な増減理由

①事務職・技師

・まちづくり事業の推進にかかる体制補強	・・・	8人増
・福祉施策の充実にかかる体制強化	・・・	6人増
・時間外抑制を含めた業務増対応	・・・	6人増

②消防士

・消防体制の強化	・・・	13人増
----------	-----	------

③保健師・看護師・栄養士

・子育て支援、高齢者施策への対応に伴う増員	・・・	3人増
-----------------------	-----	-----

④保育士・幼稚園教諭

・子育て支援への対応に伴う増員	・・・	4人増
-----------------	-----	-----

⑤技能労務職

・前倒しの退職（不補充）	・・・	3人減
--------------	-----	-----

上記の他、再任用短時間職員の正職化による増、欠員の補充等に対応しています。

4. 職員数の現状分析と課題

(1) 近隣団体との比較

令和3年4月1日現在の人口1万人に対する職員数は、消防部門等を除いた一般行政部門での比較では、表2のとおり41.6人と府内14市で最も少ない職員数となっています。また、全部門の職員数での比較でも、66.5人と、府内14市で2番目に低い水準の職員数となっています。

表2 人口比較による一般行政部門職員数（単位：人）

市名	人口1万人に対する職員数	市名	人口1万人に対する職員数
城陽市	41.6 (66.5)	G市	74.0 (121.6)
A市	48.2 (76.7)	H市	62.5 (186.5)
B市	54.3 (69.6)	I市	59.4 (99.4)
C市	52.4 (67.9)	J市	88.9 (123.7)
D市	55.7 (86.7)	K市	85.0 (194.2)
E市	58.7 (96.2)	L市	94.6 (119.9)
F市	55.4 (86.0)	M市	45.5 (61.9)

※ () 内は、人口1万人に対する全部門の職員数

(2) 類似団体との比較

類似団体（総務省定員管理調査における人口5万人以上10万人未満、第2次、第3次産業の割合が90%以上で第3次産業の割合が65%以上の市、全国で84市）との比較では、表3のとおり一般行政部門では49人少なく、教育、消防の特別行政部門でも42人少なく、普通会計部門で91人少なくなっています。

表3 類似団体比較（単位：人）

大部門	城陽市 R3. 4. 1	類似団体 職員数	差引
議会	6	6	0
総務	93	111	△18
税務	30	31	△1
民生	69	100	△31
衛生	34	43	△9
労働	1	2	△1
農林水産	7	11	△4
商工	6	12	△6
土木	68	47	21
一般行政計	314	363	△49
教育	40	74	△34
消防	97	105 (94)	△8
特別行政計	137	179 (168)	△42
《普通会計計》	451	542 (531)	△91
水道	27		
下水道	4		
その他	20		
《その他会計計》	51		
《合計》	502		

※消防部門の職員数については、広域化や一部事務組合への派遣等の団体ごとの特殊要因により単純比較ができないため、一部補正しています。()内は補正前。

(3) 定員管理計画策定時からの環境変化

第2次定員管理計画は、平成18年6月に策定しましたが、計画後の環境変化として、新名神高速道路等の都市基盤整備や高齢者人口の増加に伴う福祉部門の業務が増加しています。そのほか、大規模災害への職員派遣といった広域防災支援の推進も必要となっているほか、再任用フルタイム勤務制度の運用や職員の年齢構成の変化に伴い産前産後休暇や育児休業を取得する職員が増加するなど、職員の状況も変わってきています。

また、さらに第3次定員管理計画策定時からの環境変化として、保育無償化対応、待機児童対策、新型コロナウイルス感染防止対策、DXの推進などの新たな行政需要が生まれています。

(4) 課題

①政策推進等の体制整備

現在本市では、令和5年度の新名神高速道路の全線開通という大きな好機を活かした様々なまちづくり事業を推進しているところであり、また平成27年度に策定した「山背五里五里のまち 創生総合戦略」に基づいてまちの活性化を図り、人口減少対策を進めているところです。さらに、東日本大震災を契機とした自治体間の災害時の応援協力などにも対応できる体制の整備、人口減少と少子化、高齢化が進み、新たな行政需要の増加への対策が必要となっています。

②消防体制の強化

本市では新名神高速道路の全線開通という大きな好機や東部丘陵地の整備を活かしたまちづくりとして、新たな企業立地や地場産業振興等の取組を進めています。これらの取組を進める中で、新名神高速道路の全線開通による出勤需要の発生、企業立地による雇用創出やまちの活性化による交流人口の増加、また、老年人口の増加による救急需要の増大に対応する必要があることから、本市を取り巻く環境変化を踏まえ、消防体制の強化を図る必要があります。

③再任用制度と定員管理

年金受給年齢の引上げによる再任用の義務化に伴い、再任用フルタイム勤務制度の運用を行っています。今後は、再任用職員の活用に加えて、定年延長制度の導入も見据えて、適切な定員管理を実施していく必要があります。

一方で、多様化・高度化する行政ニーズに対応するため、正規職員のほか、非常勤職員、派遣職員など多様な任用形態の職員で構成されています。今後も、最も効果的で効率的な行政サービスを提供するため、適切な職員体制を構築する必要があります。

④職員の育児休業等への対応

職員の大量退職に対応するため職員の採用を行ってきましたが、そのため若年齢職員が増加しており、特に産前産後休暇や育児休業を取得する職員が増えています。仕事を続けながら、子どもを産み、育てられる環境を整えることが女性活躍の面からも対応が必要となっています。また、全国的な傾向でもありますが、本市でも、近年メンタル面で不調となる職員も増加しており、不調となる前の予防対策を図るとともに、休務の間の体制の確保を図る必要があります。

⑤行政課題対応のための一時的な職員体制の対応の復元

新型コロナウイルス感染防止対策などの第3次計画策定後に生じた新たな行政課題に重点的に対応するため、職員配置上で手薄となった部署について、計画後期において配置の適正化を行います。

⑥職員年齢構成の平準化

人口急増期に職員の大量採用を行ったことにより、年齢構成が歪になっていたため、一時に大量の職員退職による交代が生じる事態が生じました。平均年齢が引き下がるとともに、スキルの低下を招くこととなりました。この間、職員の増員を図ると同時に年齢構成の平準化にも取り組んでおりますが、10歳代が0.6%、20歳代が21.1%、30歳代が37.1%、40歳代が26.1%、50歳代が12.2%、60歳代が3.0%と若年層が多い状況にあります。

今後も、人件費や退職手当の一時増嵩等への人件費対策面と併せて急激な職員交代を回避するため、引き続き職員年齢構成の平準化に取り組む必要があります。

5. 第3次定員管理計画（改定）

（1）基本的考え方

現在本市では、令和5年度の新名神高速道路の全線開通という大きな好機を活かした様々なまちづくり事業を推進しているところであり、少子化や老年人口の増加への対策など、高度化・多様化していく行政需要、人口減少対策等のまちの活性化施策の推進、また、組織の新陳代謝への対策などを踏まえ、増大する業務量に対し、適正な職員体制を整えていく必要があります。

しかしながら、本市の財政状況は、先に述べた施策の推進や社会保障費の増加、防災・減災対策など多額の財政需要が見込まれ、非常に厳しい状況にあります。

このため、今後の定員管理については、業務の効率化等により人件費の抑制を行い行財政改革を進めるとともに、再任用制度の活用や人材育成などを行い職員のマンパワーの低下を防ぎ、行政運営に必要な体制について計画的に整備していきます。

前章で掲げた課題への対応のため、業務量の推計に基づく職員配置や、組織運営の効率化・スリム化及び職員の年齢構成の偏りを補正するための取り組み等を基に、第3次計画の後期となる令和4年度から令和8年度までの5年間に必要となる職員数を改めて算定し、次の通り数値目標を設定します。

（2）計画期間（後期）

令和4年度から令和8年度までの5年間

（3）数値目標

令和3年4月1日現在の502人を基準に、令和8年4月1日時点の職員数を539人とします。

（4）職種別の数値目標の考え方

①事務職・技師

346人を370人とします。

②消防士

新規採用職員などを除き104人とします。なお、消防学校における初任教育が必要なため、定年退職する年度に同数の採用を行います。

③保健師・看護師・栄養士

3職種合計で27人とします。

④保育士・幼稚園教諭

保育士については、城陽市立保育所の施設整備及び運営に関する計画書に係る実施要領に基づく正職必要数を基本とし、2職種合計で34人とします。

⑤技能労務職

委託等により退職不補充とします。

表4 職種別職員数の目標値（単位：人）

区 分	平成28年 28.4.1現在 A	令和3年 3.4.1現在 B (計画)	令和3年 3.4.1現在 C (実績)	令和8年 8.4.1現在 D (改定前)	令和8年 8.4.1現在 E (改定後)	増 減 E - C
事務職・技師	325	347	346	360	370	24
消防士	82	108	97	106	107	10
保健師・看護 師・栄養士	18	22	23	22	27	4
保育士・幼稚園 教諭	27	27	31	27	34	3
技能労務職	8	7	5	2	1	△4
合計	460	511	502	517	539	37
再任用短時間	36	16	12	2	0	△12

※令和3年度以降の退職者は、定年退職者で見込む

(5) 後期計画の推進にあたって

目標達成に向けては、業務量の変化や退職者等の職員体制の変化を把握し、職員の年齢構成の平準化、適正な職員配置を考慮して、計画的な新規採用を行い、計画の推進に取り組んでいきます。

採用にあたっては、受験年齢の引き上げや氷河期採用枠の設定、また遠方在住者の機会の拡大など、人材確保に努めます。

また、研修を通じて、個々の職員の資質向上にも努めます。

あわせて、本市の厳しい財政状況を考慮し、DXの推進を含め効率的な事務執行に取り組みながら、再任用職員や非常勤職員等の活用、民間委託の積極的な活用に加え、市民協働の推進、広域化なども検討し、簡素で効率的な行政運営に努めます。

なお、今後、大きな環境変化が生じた場合は、必要に応じて計画の見直しを行うものとします。