

新見市職員定員管理計画

(令和5年度～令和14年度)

新 見 市

【目次】

1 新見市職員定員管理計画について

- (1) 策定の趣旨
- (2) 計画期間
- (3) 対象職員

2 新見市の職員の状況

- (1) 職員数の推移（各年度4月1日職員数）
- (2) 職種別職員数の推移（各年度4月1日職員数）
- (3) 職員の年齢構成（全職員）

3 類似団体別職員数による他団体との比較

- (1) 類似団体別職員数の状況
- (2) 類似団体との比較

4 定員管理に関する方針

- (1) 今後の定員管理の考え方
- (2) 目標職員数
- (3) 適正な定員管理に向けた取組み

1 新見市職員定員管理計画について

(1) 策定の趣旨

本市の定員管理については、平成17年度から平成21年度を期間とした新見市定員適正化計画に基づき、組織の合理化、人員の適正配置、指定管理者制度の活用や民間委託の推進などを継続的に実施し、平成16年4月1日における職員数539人（消防、短期大学を除く）を平成22年4月1日には431人まで削減するなど、職員数の大幅な削減を図ってきました。

新見市定員適正化計画【実績】

項 目 \ 年 度	H16	H22
職員数（人）	670	519
職員数（人）（消防・短期大学を除く）	539	431
累計削減率（消防・短期大学を除く）	—	△20.0

しかしながら、少子高齢化、生産年齢人口の減少等による税収減や頻繁に発生する災害の復旧費の増加などの影響もあり、今後も厳しい財政状況は続くものと見込まれます。

そうした中においても、市民サービスを低下させることなく、将来にわたって安定した行政運営を継続していく必要があることから、令和5年度から始まる定年延長制度も踏まえ、引き続き適正な定員管理を図り、効率的で良質な市民サービスを提供することを目的として「新見市職員定員管理計画（令和5年度～令和14年度）」を策定するものです。

(2) 計画期間

この計画は、令和5年度から実施される定年退職年齢の段階的な引上期間を考慮し、令和5年度から令和14年度までの10年間を計画期間とします。

(3) 対象職員

ア この計画により管理対象となる職員は常時勤務する職員で、一般職職員（暫定再任用職員（暫定再任用短時間勤務職員を除く。）を含む。以下「一般職員」という。）、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律第3条から第5条に定める任期付職員（以下「任期付職員」という。）、地方公務員の育児休業等に関する法律第6条に規定する任期付職員（以下「育児任期付職員」とい

う。）、地方公務員法第22条の3に定める臨時的任用職員（以下「臨時職員」という。）とします。

イ この計画により管理していく職員数は、一般職員、任期付職員、育児任期付職員及び臨時職員の合計数とします。なお、地方公務員法第22条の4第1項又は第22条の5第1項の規定により採用された職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。）は、その数には含めず、別途管理します。

2 新見市の職員の状況

（1）職員数の推移（各年度4月1日職員数）

区 分		H17	H22	H27	H31	R2	R3	R4	R5
福祉関係を除く一般行政	議 会	0	5	4	4	4	4	4	4
	総務・企画	148	89	91	92	88	92	99	99
	税 務	15	16	17	18	18	17	16	15
	労 働	0	0	0	0	0	0	0	0
	農林水産	32	29	29	34	29	28	30	30
	商 工	5	5	4	6	11	11	13	13
	土 木	35	34	37	39	39	41	41	40
	小 計	235	178	182	193	189	193	203	201
福祉関係	民 生	82	88	82	82	81	82	83	87
	衛 生	47	34	34	30	29	27	29	28
	小 計	129	123	116	112	110	109	112	115
一般行政部門 計		364	301	298	305	299	302	315	316
教 育		154	91	86	90	93	94	90	88
消 防		81	80	82	83	83	83	83	83
普通会計 合計		599	472	466	478	475	479	488	487
病 院		0	0	0	0	0	0	0	0
水 道		5	10	10	11	11	11	11	11
下 水 道		10	15	11	10	10	10	10	11
交 通		0	0	0	0	0	0	0	0
そ の 他		31	23	23	21	21	21	19	18
公営企業等 会計部門 計		46	48	44	42	42	42	40	40
総 合 計		645	519	510	520	517	521	528	527

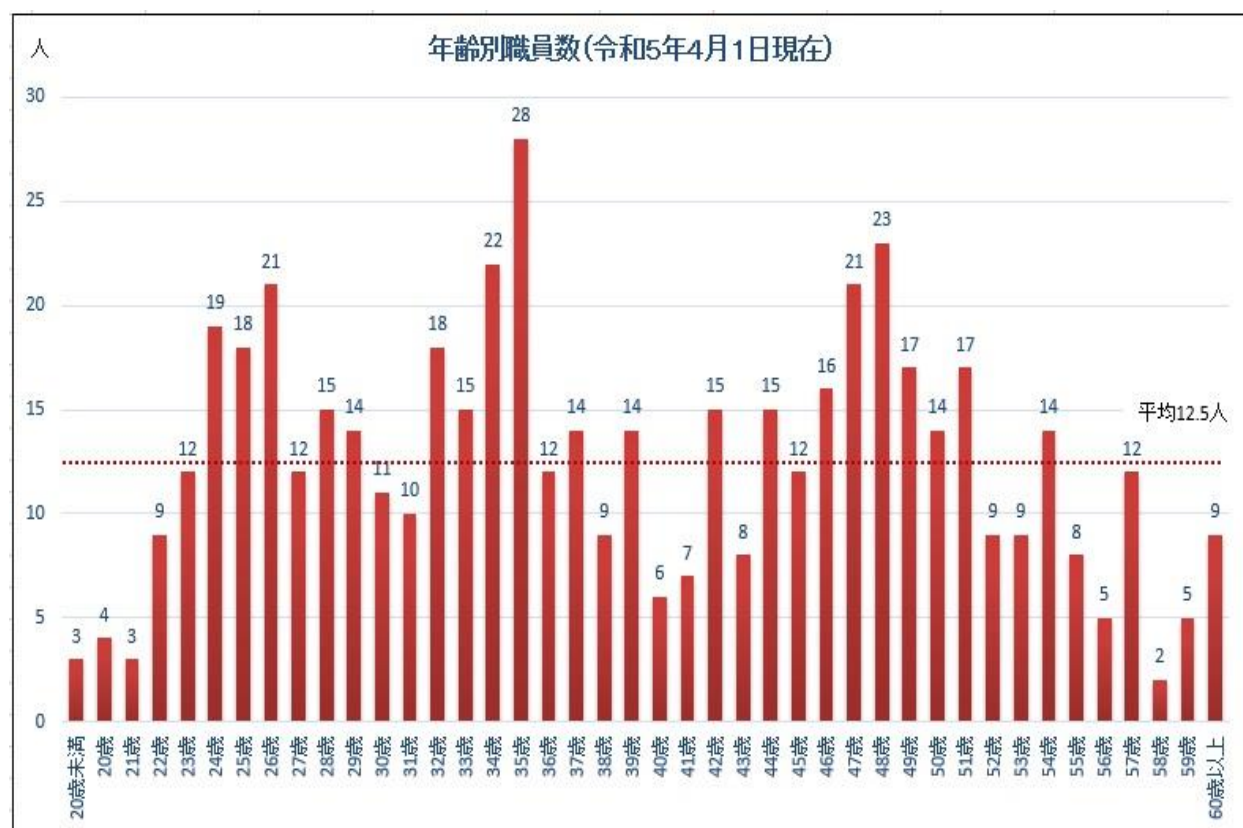
※地方公共団体定員管理調査から引用

(2) 職種別職員数の推移 (各年度4月1日職員数)

区 分	主な職種	H17	H22	H27	H31	R2	R3	R4	R5
一般事務職 (兼技術職含む)	事務、司書	330	272	264	276	281	285	297	292
技 師	建築、土木、機械、電気	36	36	40	37	34	33	31	33
専 門 職	保健師、栄養士	38	30	31	33	31	32	31	31
保 育 職	保育教諭	123	72	71	71	70	73	75	76
消 防 職	消防職	78	79	79	81	81	81	81	81
技能労務職	調理員	40	30	25	22	20	17	13	14
計		645	519	510	520	517	521	528	527

※地方公共団体定員管理調査から引用

(3) 職員の年齢構成 (全職員)



【年代別構成率】

(令和5年4月1日現在)

年 代	-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-
人 数	3	47	80	76	77	51	89	63	32	9
構成率	0.6%	8.9%	15.2%	14.4%	14.6%	9.7%	16.9%	12.0%	6.1%	1.7%

令和５年度における全職員の平均年齢は３８．９歳で、年齢ごとの平均人数は１２．５人となっています。年代別の構成を見てみると、計画的な職員採用により平準化されつつありますが、市町村合併後の急激な採用抑制などの影響により、３８歳から４３歳の職員の割合が他の年代に比べて少なくなっています。

３ 類似団体別職員数による他団体との比較

（１）類似団体別職員数の状況

「類似団体」とは、全国の市町村を「人口」と「産業構造」の要素により分類したものです。本市は、人口規模が「５万人未満」、産業構造が「第２次、第３次産業就業者割合９０％未満（第３次５５％以上）」の類型（Ⅰ－１類型）に区分されます。

「類似団体別職員数」とは、適正な定員管理を進めるに当たっての参考指標として、総務省が地方公共団体定員管理調査の結果を分析し、普通会計部門の職員数を対象としてデータの提供を行っているもので、同じ類型に区分された市町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、類型ごとに人口１万人当たりの職員数の平均値を算出し、職員数の比較をする参考指標です。

「類似団体別職員数」には、「単純値」と「修正値」があり、「単純値」は、類型別団体ごとの部門別に類型内における全団体の人口１万人当たり職員数の平均値であり、「修正値」は、消防部門を一部事務組合で行っている場合や清掃部門を外部に委託している場合等で、職員の配置がない部門がある団体が含まれる類型は値が小さくなることから、職員を配置している団体のみを対象として平均値を算出したもので、部門ごとに超過あるいは過小となる職員数の把握が可能となります。

団体の重点施策・事業、あるいは地域の実情に合わせて職員を積極的に配置する場合もあることから、単に職員数だけをもって他の自治体と比較することは難しい面もありますが、部門別職員数の比較の指標とすることができます。

（２）類似団体との比較

本市が属する類型Ⅰ－１（全国で１２９市）の職員数（修正値）との比較は次表のとおりで、令和４年４月１日現在の本市の職員数と比較した場合は、一般行政部門で７７名の超過、普通会計部門で８７名の超過となっています。

類似団体職員数との比較(公営企業等は除く)

大 部 門	R4. 4. 1現在 職員数 (人)	修正値 (人)	修正値との比較	
			超過数 (人)	超過率 (%)
議 会	4	4	0	0
総 務	99	69	30	30.3
税 務	16	17	▲1	▲6.3
民 生	83	62	21	25.3
衛 生	29	33	▲4	▲13.8
労 働	0	0	0	0
農林水産	30	20	10	33.3
商 工	13	11	2	15.4
土 木	41	22	19	46.3
一般行政 計	315	238	77	24.4
教 育	90	105	▲15	▲16.7
消 防	83	58	25	30.1
普通会計 計	488	401	87	17.8

4 定員管理に関する方針

(1) 今後の定員管理の考え方

近年における生活様式等の変化や国による各種施策の実施、行政サービスの高度化・多様化・複雑化への対応などにより、職員に求められる業務の水準は上がり続け、多くの部署でさらに業務量が増加する見込みです。

また、一部の部署においては、恒常的な時間外勤務の発生がみられるほか、精神疾患などにより長期の療養が必要となる職員が増加傾向にあるなど、職員個人のみならず、組織の士気への影響も懸念されます。

このように、増加する業務量や様々な行政需要にも適切に対応しながら行政サービスの更なる向上を図ることが求められる現状においては、組織力を維持することが不可欠であることから、定年延長制度による退職者の動向や今後の財政状況なども踏まえながら、業務にあたる職員の確保に努めます。

なお、刻々と変化する社会情勢に柔軟に対応するため、一時的に職員数が増加する年度が発生することとも考えられることから、毎年度、定員管理に関する動向を踏まえながら、適宜、総職員数の管理を行います。

(2) 目標職員数

類似団体との比較では人数超過となっているものの、類似団体別職員数は「人口1万人当たりの職員数」という指標のみを用いて比較したものであり、本市の地勢条件等を考慮すれば、類似団体と同程度の職員数に削減することは困難です。

そのため、住民サービスの維持には、現在の職員数程度は必要な状況を踏まえつつ、本計画期間内における定員管理目標については、職員定数条例に規定された職員数の範囲内で、以下のとおり定めます。

定員管理目標（総職員数） 計画最終年度（令和14年度）総職員数

524人

※新見市定員適正化計画に基づき削減した消防・短期大学を除く職員数431人を基準とし、計画最終年度（令和14年度）の定員管理目標（総職員数）を定めます。

(3) 適正な定員管理に向けた取組み

①退職者の推移

令和5年度から定年延長が段階的に導入され、令和5年度以降は2年に1度、定年退職年齢が1歳ずつ引き上げられることから、定年退職に該当する職員も、2年に1度しか発生しない状況となります。

役職定年・定年退職に該当する職員数の推移 (令和5年4月1日時点 単位:人)

年度	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
定年退職年齢	61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
60歳 (役職定年)	5	2	12	5	8	14	8	9	17	13
61歳	0	5	2	12	5	8	14	8	9	17
62歳			0	2	12	5	8	14	8	9
63歳					0	12	5	8	14	8
64歳							0	5	8	14
65歳									0	8
定年退職者数	0	5	0	2	0	12	0	5	0	8

直近5年間の退職者（一般職）の内訳

（各年度3月31日時点 単位：人）

年度 内訳	H30	R1	R2	R3	R4	計	平均
定 年 退 職 (60 歳到達)	16	13	9	13	8	59	11.8
応 募 認 定	2	3	2	0	2	9	1.8
早 期 退 職 (年度途中退職含む)	9	9	11	14	17	60	12.0
任期満了・終了 (暫定再任用等)	0	3	6	4	1	14	2.8
合 計	27	28	28	31	28	142	28.4

②職員確保の基本的な考え方

効率的で質の高い行政サービスを提供するため、業務量の増減等にも対応できるよう、以下の職員確保計画に基づき、必要な人材を確保します。

◇職員採用に関する基本的方針

定年延長に伴い、隔年で定年退職者なしとなる年度が発生しますが、職員の年齢構成の偏りを防ぐため、計画期間内においては、役職定年者のうち早期に退職する職員数やその他の早期退職者（年度途中における退職者を含む）数、暫定再任用職員の更新希望の有無などを踏まえたうえで、退職者数と同数程度の職員を、毎年度、計画的に採用することを基本にしながら、必要な職員の安定的な確保に努めます。

なお、職員採用候補者試験の実施に関しては、社会人経験者や就職氷河期世代を対象にした試験なども実施し、民間経験者や専門人材等の確保にも努めるほか、引き続き、障がい者の採用にも取り組みます。

◇専門職の職員確保

専門職の職員確保については、退職者数と同数の専門職員を採用する考えを基本にしながらも、年度間の採用者数の偏りを防ぐ目的から、計画期間内の退職者総数を各年度に平準化し、必要な専門職員を定期的に採用するなど、年度間及び年齢構成のバランスを取りながら、専門職員の確保に努めます。

職員確保計画

(単位:人)

年度 区分	R5 (見込)	R6 (見込)	R7 (見込)	R8 (見込)	R9 (見込)	R10 (見込)	R11 (見込)	R12 (見込)	R13 (見込)	R14 (見込)
年度当初 職 員 数	527	527	527	526	526	526	525	525	525	524
うち 役職定年	5	2	12	5	8	14	8	9	17	13
年 度 内 退職者数	2	5	9	7	5	13	4	8	9	11
うち 定年退職	0	3	0	1	0	6	0	3	0	4
うち 早期退職	2	1	6	2	4	7	4	5	9	7
うち 任期满了	0	1	3	4	1	0	0	0	0	0

※この職員確保計画は、各年度の退職者数等の実績を踏まえながら、適宜、調整を行う予定。

※役職定年者については、早期退職と定年退職が半数ずつと仮定。

※その他の早期退職者については、退職者の予測が困難なことから人数に計上していない。

※「任期满了」は、暫定再任用職員等の任期满了による終了を想定。

③事務事業の見直し

事務事業の選択と集中により、既存事業についても、スクラップ・アンド・ビルドによる業務見直しを行い、必要性の無いものや民間が担うことが適当と考えられるものについては、事業の統合や廃止、民間への委託などを進めることで、行政の役割を重点化し、業務量全体の増加を抑制します。

④行政手続のデジタル化や民間活力の積極的導入

市民や事業者等が行政手続等をオンラインで行うことができるようデジタル化を推進し、市民サービスの利便性向上や行政事務の効率化を図るほか、施設管理や事務事業の一部などについても、官民の連携や民間委託等の推進、地域運営組織との連携など、多様な形態を活用した事業の推進に取り組むなど、職員が従事する必要がある業務の見直しを図り、必要な人員の整理を進めながら適切な定員管理を行います。

⑤多様な任用形態の活用

業務の性格や内容、形態などを勘案したうえで、定年前再任用短時間勤務職員や任期付職員をはじめ、会計年度任用職員、臨時的任用職員など、現状に即した任用

形態の活用を積極的に進め、常勤職員の増加を抑制します。

⑥効率的な組織の検討

新たな行政課題や多様な市民ニーズに的確に対応するため、より効率的な業務執行や定員抑制を考慮しながら常に組織・機構の見直しを行います。