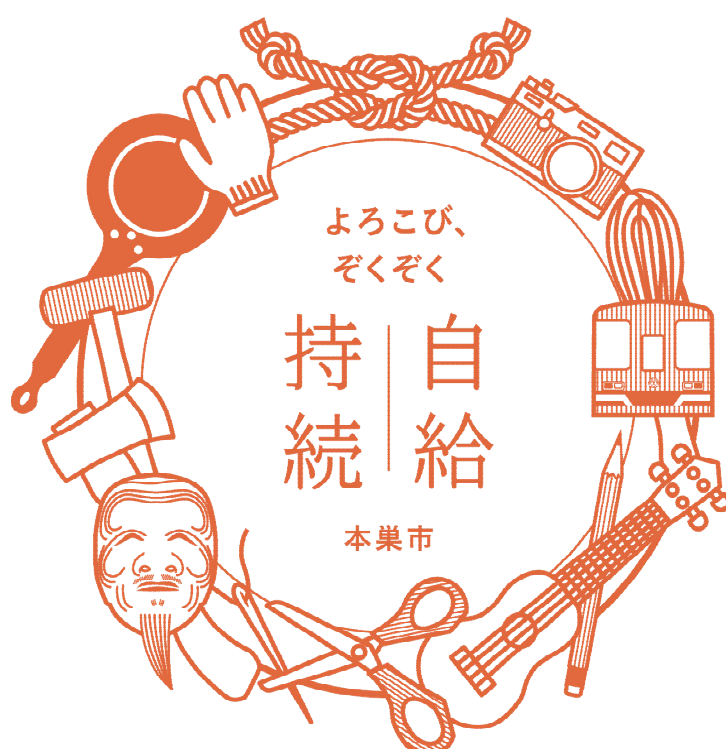


本巢市定員適正化計画

(令和3年度～令和7年度)



令和4年2月

本 巢 市

目 次

1. 定員適正化計画の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2. これまでの定員適正化計画の推移と現状・・・・・・・・	1
(1) 定員適正化計画の推移・・・・・・・・	1
3. 現在の職員数等の状況と比較・・・・・・・・	2
(1) 年齢別職員数の状況・・・・・・・・	2
(2) 時間外勤務の状況・・・・・・・・	4
(3) 分限休職の状況・・・・・・・・	5
(4) 育児休業の取得状況・・・・・・・・	6
(5) 退職者の状況・・・・・・・・	8
(6) 再任用職員の状況・・・・・・・・	9
(7) 類似団体との比較・・・・・・・・	10
4. 定員適正化計画・・・・・・・・	11
(1) 定員適正化の基本的な考え方・・・・・・・・	11
(2) 計画期間・・・・・・・・	11
(3) 数値目標・・・・・・・・	11
(4) 取組事項・・・・・・・・	12
(5) 計画期間中の留意事項・・・・・・・・	13

1. 定員適正化計画の趣旨

本市は、平成16年2月に合併して以降、定員適正化計画を策定し、行政運営体制の見直しや民間委託等の推進、多様な任用形態の活用などを図りながら市民ニーズにきめ細やかに対応しつつ、職員数の適正管理に努めてきました。

現在、地方自治体に求められる役割は、全国的な少子高齢化や人口減少のさらなる進行、それに伴う経済規模の縮小や産業構造の変化、技術革新の進展による情報化推進などにより、ますます高度化・多様化しています。また、頻発・激甚化する自然災害や新型コロナウイルス感染症流行の長期化など、行政を取り巻く環境は一層深刻さを増す中で、様々な課題に対して迅速かつ的確に対応していくことが求められています。

その中で、権限移譲の推進や地方創生の取組、新型コロナウイルス感染症への対応など新たな行政課題により、年々、業務量が増加傾向にあり、職員の健康管理やワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境の充実が必要となってきました。

今後は、定数抑制ありきでなく、職員の段階的な定年の引上げなども見据えながら、事務処理負担の軽減合理化を図りつつ、職員の健康に留意しながら、持続可能なまちづくりに向け、新たな定員適正化計画を策定するものです。

2. これまでの定員適正化計画の推移と現状

(1) 定員適正化計画の推移

本市では、国が示した「地方公共団体における行政改革の推進のための指針」（地方行革新指針）を受け、平成18年3月に「本巣市行政改革集中改革プラン」により、平成23年3月以降2次にわたる「本巣市定員適正化計画」を策定し、定員管理に取り組んできました。

表1は、定員適正化計画の職員数と実際の職員数の推移を表したものです。令和3年度の職員数は306人となり、平成18年度と比較すると55人の減員となっています。

新たな定員適正化計画では、職員の年齢構成等の推移、定年の段階的な引上げ、ワーク・ライフ・バランスの確保、男性の育児参加による女性活躍推進など、職員を取り巻く社会情勢を考慮した上で、安定した行政サービスを提供するための適正な定員管理を行う必要があります。

①本巣市行政改革集中改革プラン

平成18年度から平成22年度までを計画期間とする行政改革集中改革プランによる取組により、平成22年度までに平成17年度比で40人の削減を行いました。

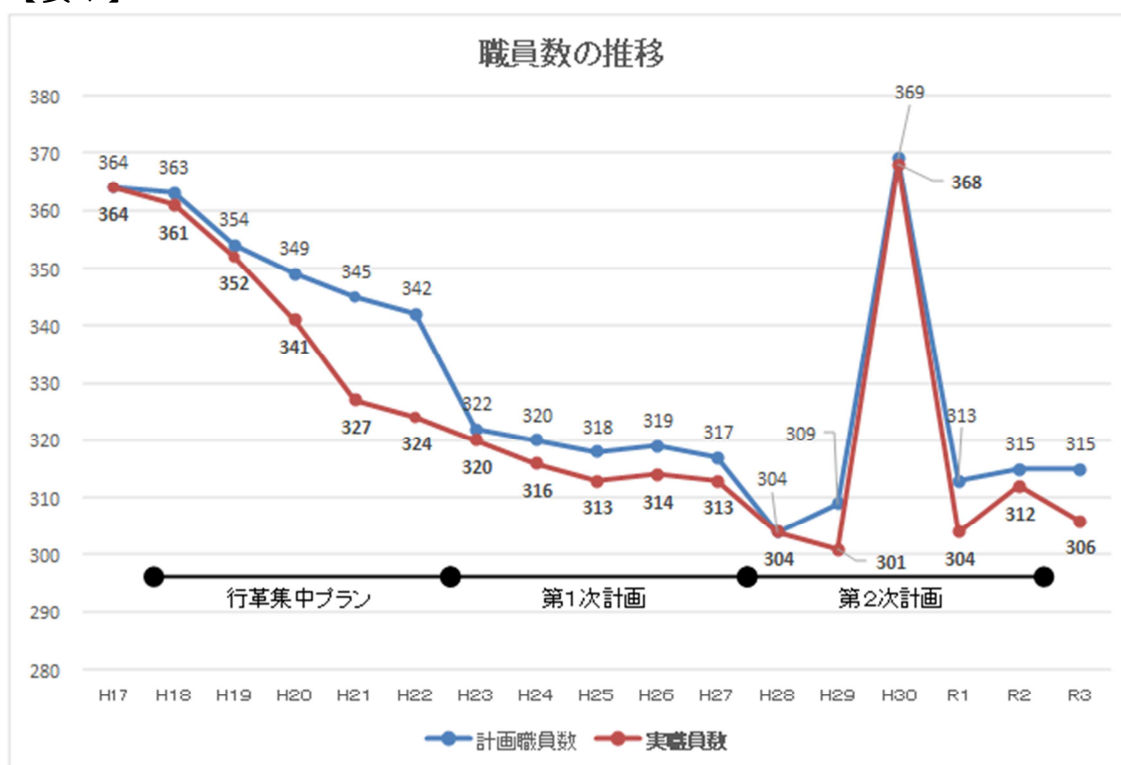
②第1次定員適正化計画

平成23年度から平成27年度までを計画期間とする第1次定員適正化計画による取組により、平成27年度までに平成22年度比で11人の削減を行いました。

③第2次定員適正化計画

平成28年度から令和2年度までを計画期間とする第2次定員適正化計画では、職員数の「削減」を目標にするのではなく、第3次行財政改革大綱に基づき、事務事業等の見直しや民間委託、市民協働の推進に取り組むことを目的とし、2人の削減計画に対し、1人の削減を行いました。

【表1】



3. 現在の職員数等の状況と比較

(1) 年齢別職員数の状況（令和3年4月1日現在）

本市職員の年齢構成は、比較的バランスが整っていますが、45歳から49歳までの職員が他の年代に比べて高くなっています。

職種別では、事務職は45歳から49歳までの職員が全体の5分の1を占めて非常に多く、年齢構成がアンバランスになっています。現時点では大きな課題にはなっていませんが、この世代は定年の段階的な引上げの後に定年を迎えることから、20年後には組織の高年齢化が課題になることが予想されます。また、25歳までの職員が少なく、ここ数年、内定辞退や早期退職の傾向が強く表れています。

保育士は、30歳代前半と40歳代後半の職員の割合が低くなっており、結婚や子育てを機に退職する傾向が顕著に表れています。年齢構成がアンバランスになると、一定期間、管理職となる職員が著しく不足することが想定されます。

また、保健師は5歳区分別でみるとバランスがとれているように見えますが、全体の職員数が少ないため、年齢別でみると保育士と同様に一定期間の管理職の職員が不足することが想定されます。

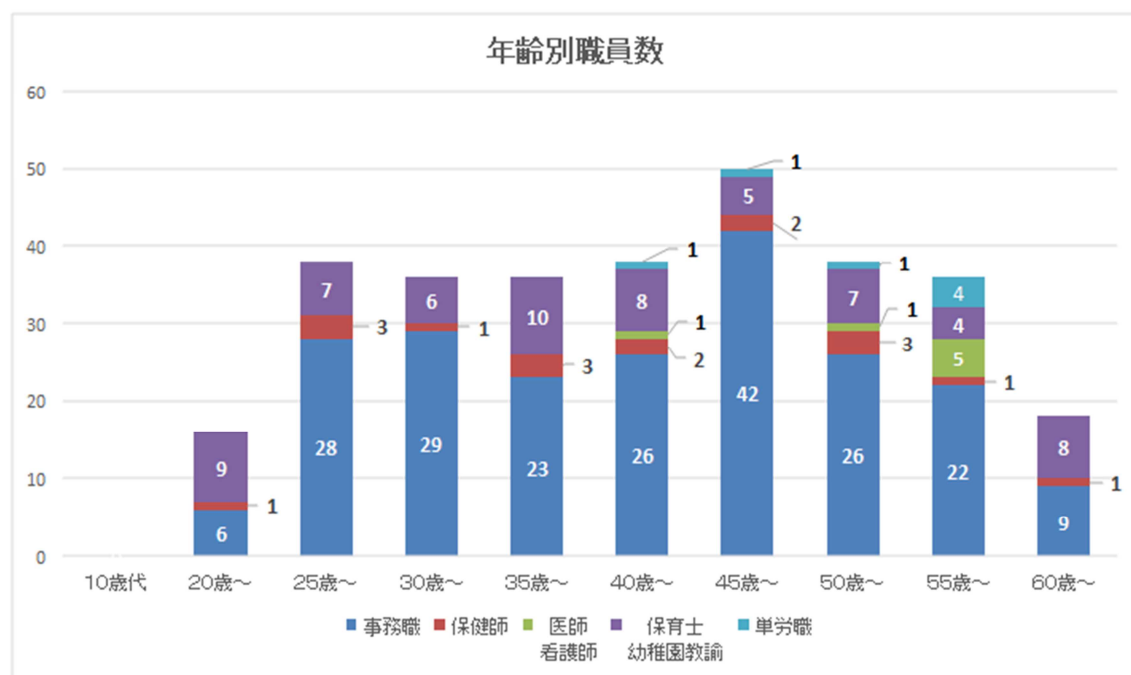
医師・看護師・単労職については、現在、新規採用を行っていないことから、職員の大半が40歳以上となっており、高齢化が進んでいます。

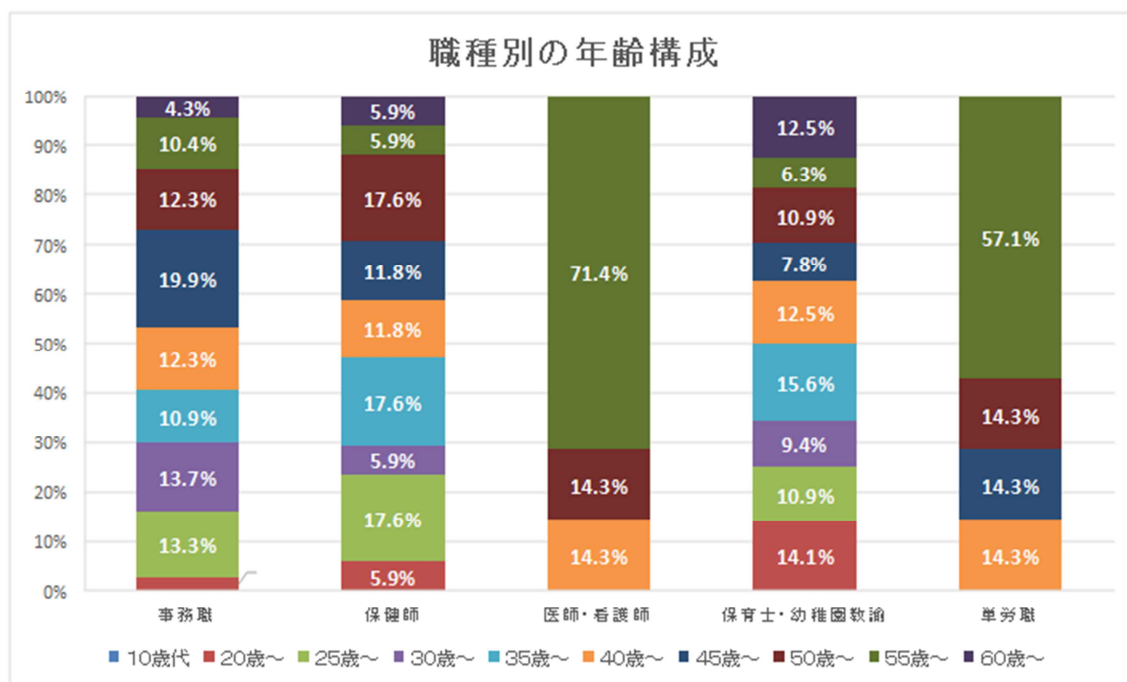
将来にわたって安定した行政サービスを提供するためには、年齢別職員数の平準化を図る必要があり、現時点から将来を見越して、職種ごとに適正な採用人数・採用年齢を設定する必要があります。

年齢別・職種別職員構成(令和3年4月1日現在)

単位:人

	10歳代	20歳～	25歳～	30歳～	35歳～	40歳～	45歳～	50歳～	55歳～	60歳～	合計
事務職	0	6	28	29	23	26	42	26	22	9	211
保健師	0	1	3	1	3	2	2	3	1	1	17
医師 看護師	0	0	0	0	0	1	0	1	5	0	7
保育士 幼稚園教諭	0	9	7	6	10	8	5	7	4	8	64
単労職	0	0	0	0	0	1	1	1	4	0	7
合計	0	16	38	36	36	38	50	38	36	18	306
割合(%)	0.0%	5.2%	12.4%	11.8%	11.8%	12.4%	16.3%	12.4%	11.8%	5.9%	100%





(2) 時間外勤務の状況

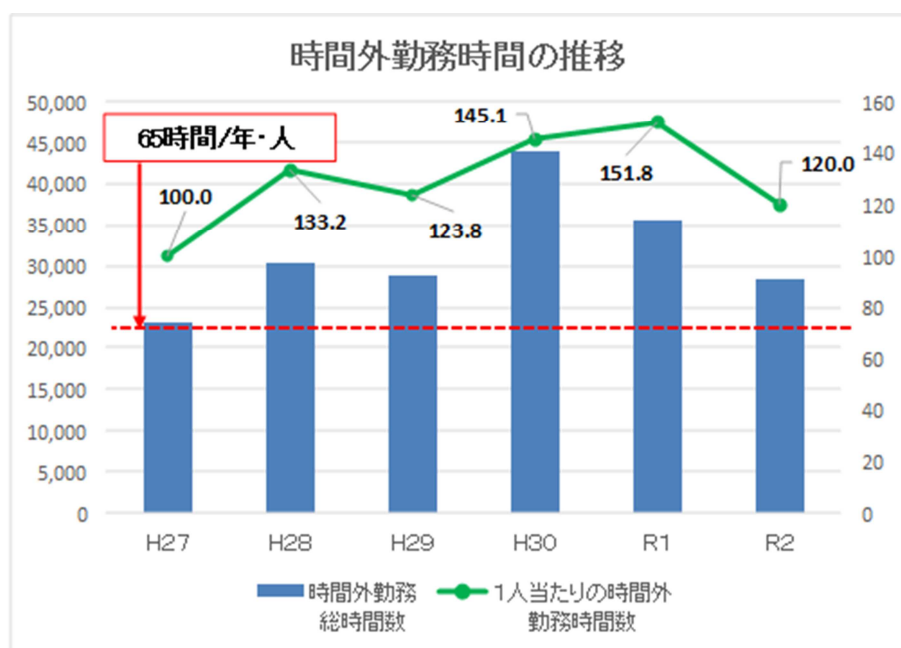
時間外勤務の年間合計時間数は、行政需要の増加や業務量の増大等により、年々増加傾向にあります。

本市では、平成27年4月に「第2期本巣市特定事業主行動計画」を策定して、職員1人当たりの年間時間外勤務時間の目標時間を65時間以内と設定していますが、平成27年度以降、未達成の状況となっています。今後、業務の効率化や適正な人員配置のほか、職員の資質を高めながら生産性の向上を図ることや職員の健康管理面からも時間外勤務の削減に向けた対応が課題となっています。

年間の時間外勤務時間の推移

単位：時間

年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
時間外勤務 総時間数	23,189	30,360	28,845	43,811	35,515	28,318
1人当たりの時間外 勤務時間数	100.0	133.2	123.8	145.1	151.8	120.0



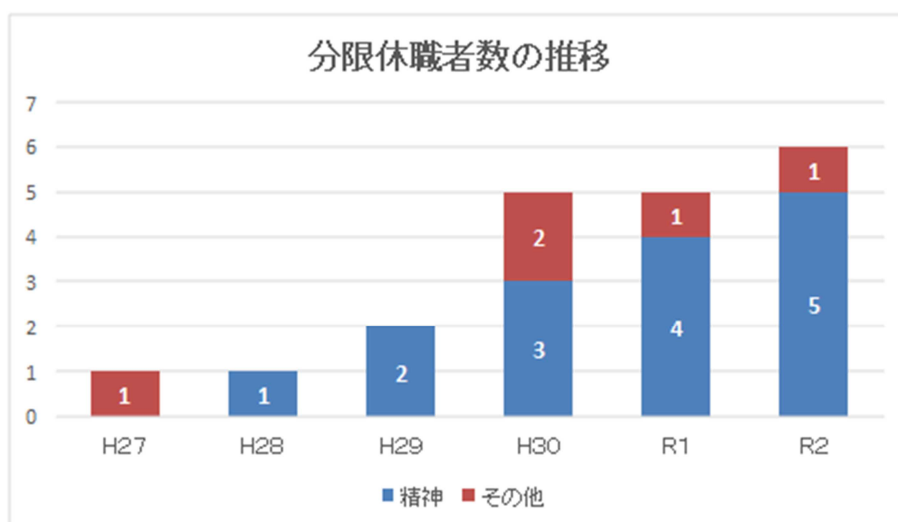
(3) 分限休職の状況

年間の分限休職者は平成30年度から増加しており、令和2年度は6人となっています。特に、うつ病などの精神的疾患による分限休職者が年々増加しており、仕事や職場のストレスが主な要因であると考えられます。そのため、メンタルヘルス研修により休職者の発生を予防するとともに、休職者の復帰に向けたサポートを進めています。

分限休職者数の推移(各年度中の取得者数)

単位：人

年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
精神	0	1	2	3	4	5
その他	1	0	0	2	1	1
合計	1	1	2	5	5	6



(4) 育児休業の取得状況

育児休業等（産前・産後休暇を含む）の取得者数は、平成23年から13人前後で推移していましたが、平成28年度から増加傾向が見られ、令和2年度にはこれまでに最も多い23人が育児休業等を取得している状況です。

年代別では、これまでは20歳代と30歳代でおおむね半分ずつの割合を占めていましたが、平成30年度以降、30歳代が多くの割合を占めています。

職種別では、事務職が約6割、保育士・保健師が約4割となっています。

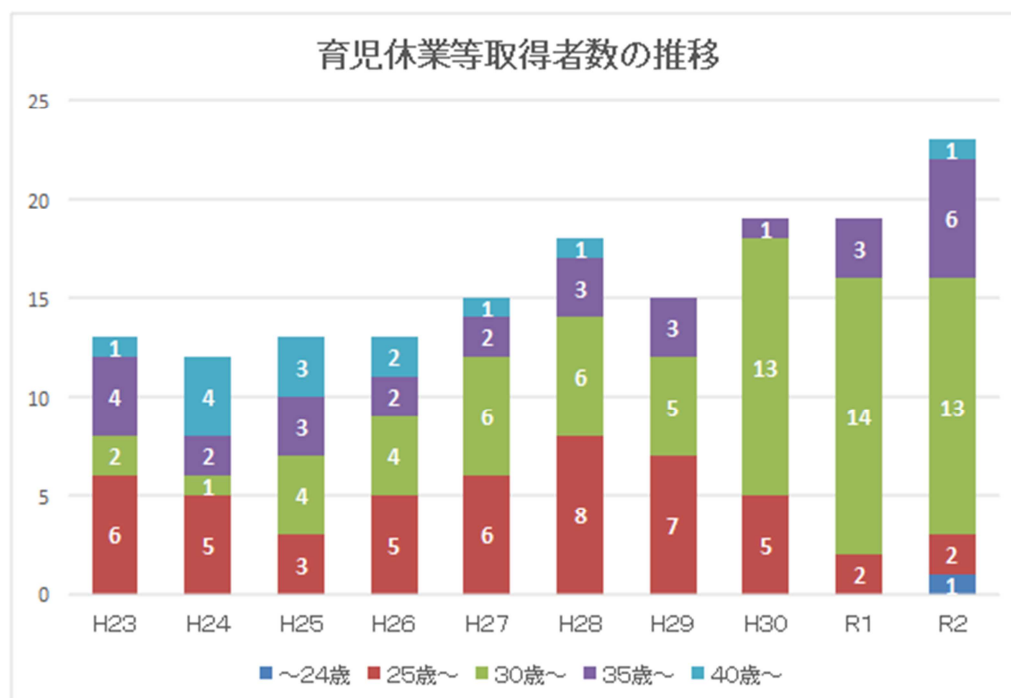
本市の年代別女性職員数は、25歳代と35歳代が最も多く、続いて30歳代となっていることから、今後も育児休業等取得者数が現在と同程度で推移すると予想されます。

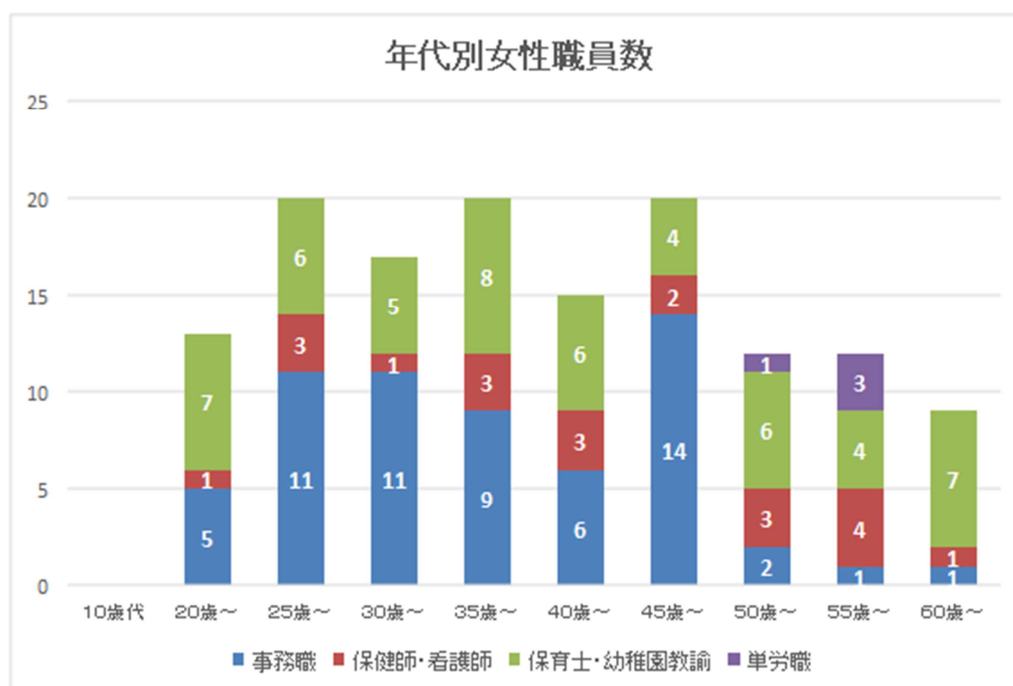
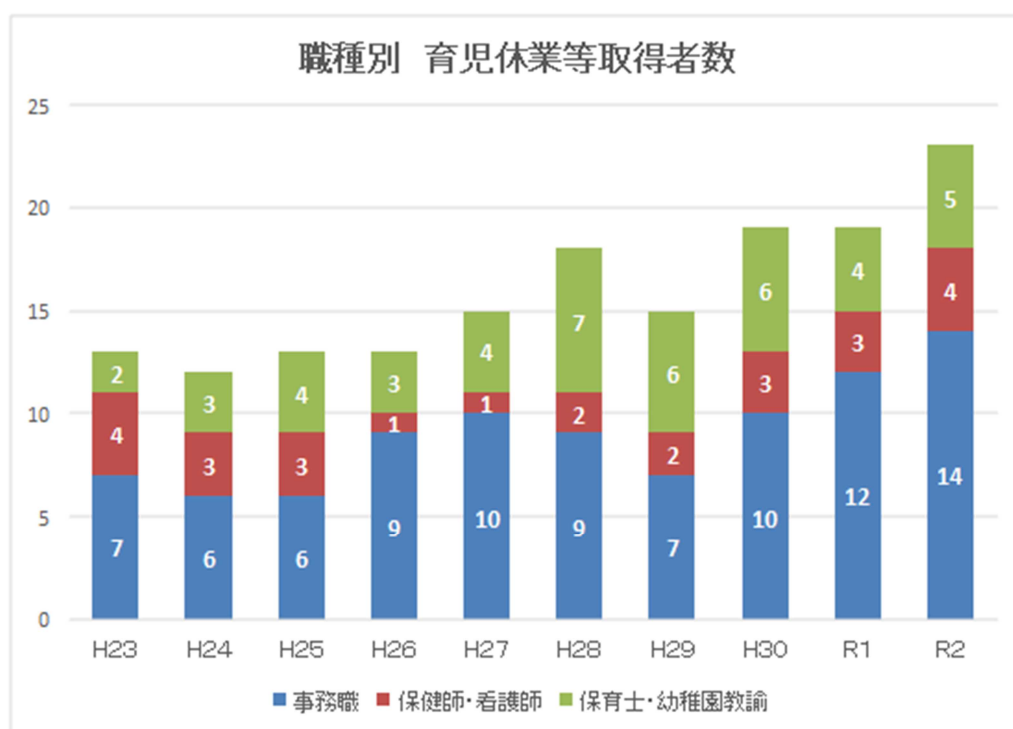
また、働き方改革により仕事と家庭・子育てを両立しやすい職場環境づくりを推進するため、男性の育児休業も取得しやすくしていく必要もあります。

育児休業等取得者数の推移（年度中の取得者数）

単位：人

年度	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
育児休業等取得者数 (産前・産後期間含む)	13	12	13	13	15	18	15	19	19	23





（５）退職者の状況

本市の退職者の状況は、３０歳代までの早期退職者が増加傾向にあります。退職者に占める３０歳代までの割合は、平成２４～２６年度の３年間は９人でしたが、平成３０～令和２年度の３年間は２９人と３倍以上に膨れ上がっています。

また、早期退職者が占める割合もこの３年間で増加しており、年齢構成のバランスに影響を及ぼしかねない状況が続いています。

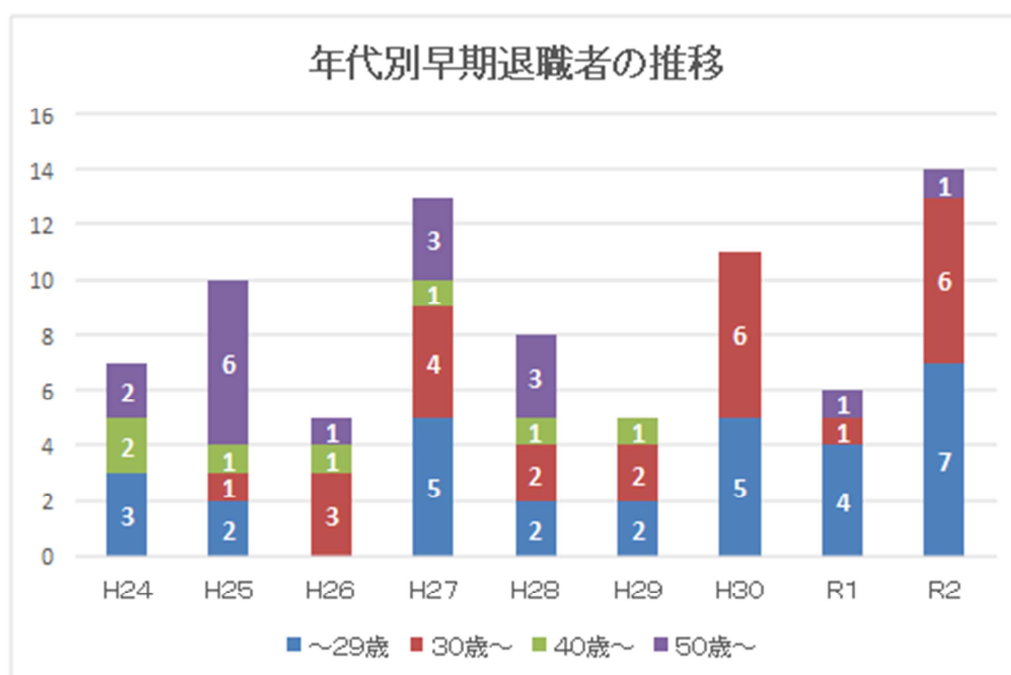
それらの要因として考えられるのは、その世代が仕事以外にもプライベートの時間や自身の価値観を重視して、時間外労働や休日出勤などが無い、より労働環境の良い職場を選択する傾向があると想定されます。

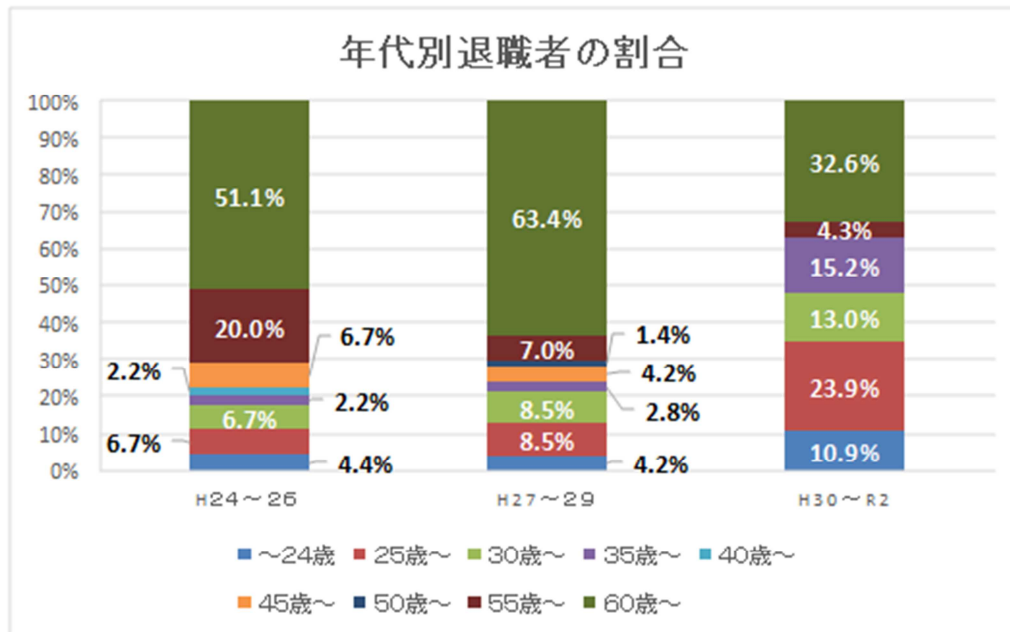
そのため、働き方改革を推進し、誰もが働きやすい職場環境を構築する必要があります。

年代別退職者数の推移

単位：人

年度	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
～24歳	1	1		1	1	1	2		3
25歳～	2	1		4	1	1	3	4	4
30歳～		1	2	3	1	2	2	1	3
35歳～			1	1	1		4		3
40歳～			1						
45歳～	2	1		1	1	1			
50歳～				1					
55歳～	2	6	1	2	3			1	1
60歳～	9	4	10	12	14	19	5	6	4
合計	16	14	15	25	22	24	16	12	18





(6) 再任用職員の状況

再任用職員は、定年退職等により一旦退職した職員を1年以内の任期で改めて任用するもので、令和2年度は5人となっています。

今後も年金支給開始年齢の引上げに伴い、再任用職員が増加することが見込まれます。

再任用職員数の推移

単位：人

年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
職員数	313	304	301	308	304	312
再任用職員数	0	1	4	9	9	5
再任用職員の割合	0.0%	0.3%	1.3%	2.9%	3.0%	1.6%

※消防職員を除く

(7) 類似団体との比較

類似団体とは、総務省が毎年度作成する「類似団体別職員数の状況」において、全国の市区町村を指定都市、中核市、施行時特例市、一般市、特別区、町村に区分し、さらに一般市と町村を「人口」と「産業構造」の要素により分類したものです。

本巢市は、一般市の「市Ⅰ-1」（人口5万未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%以上）の類型区分に属しており、全国で128団体が同区分に分類されています。

本市の令和2年4月1日現在の普通会計部門における職員数は289人で、類似団体職員数の314人と比較すると25人少ない状況にあります。

部門別に分析すると、民生部門や農林水産部門、商工部門で職員数が少なく、教育部門で超過している状況です。これは、本市は幼保一元化による幼児園化に取り組んだ結果、保育士が教育部門に異動したことが要因と考えられます。

類似団体別職員数との比較(令和2年4月1日)

区分 (大部門)		本巢市 職員数(人)	類似団体別職員数(修正値)比較		
			職員数(人)	超過数(人)	超過率(%)
福祉を除く 一般行政	議 会	4	5	▲ 1	▲ 25.0
	総務・企画	76	76	0	0.0
	税 務	16	20	▲ 4	▲ 25.0
	労 働	0	0	0	0.0
	農林水産	10	24	▲ 14	▲ 140.0
	商 工	5	13	▲ 8	▲ 160.0
	土 木	25	27	▲ 2	▲ 8.0
福祉	民 生	36	74	▲ 38	▲ 105.6
	衛 生	23	26	▲ 3	▲ 13.0
一般行政計		195	265	▲ 70	▲ 35.9
教 育		94	49	45	47.9
消 防		0	0	0	0.0
普通会計計		289	314	▲ 25	▲ 8.7

- ・「修正値」とは、自治体によって清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、単純比較するのではなく、各部門に職員を配置している団体のみを対象に職員数の平均値を算出したもの。

4. 定員適正化計画

（１）定員適正化の基本的な考え方

これまでの行政改革集中改革プランから第１次、第２次の定員適正化計画においては、合併による余剰人員の削減に加え、行政効率化や事業見直しに取り組むことで職員数を削減してきました。

その結果、職員数は類似団体と比較し非常に少ない状況となり、現在の行政運営を持続していくための必要最小限の人数となっています。

一方で、今後も人口減少が進む中で、令和３年３月に改定した「本巣市人口ビジョン（改訂版）」における本市の将来推計人口は、２０１５年（平成２７年）の３３,９９５人から２０３５年（令和１７年）には２９,０８９人と３０,０００人を割り込むと推計がされています。

第３次定員適正化計画は、中・長期的な定員管理に留意しつつ、今後の社会情勢の変化や地方公務員の定年延長制度を見据えながら、年齢構成においてもバランスがとれた簡素で効率的な行政体制の整備に向け、庁舎統合による組織再編や事務事業の見直し、民間委託の推進、多様な任用形態の活用、職員研修等による人材育成などに取り組み、将来にわたりずっと元気で笑顔あふれる本巣市であるための適正な定員管理に努めます。

（２）計画期間

令和３年度から令和７年度までの５年間

（３）数値目標

本計画の数値目標として、本市の職員数の現況や今後の社会情勢の変化に柔軟に対応し得る、効率的で安定した行政運営の継続を踏まえ、一定の職員数の確保が必要であることから、再任用職員を含めた令和７年度の職員数を、３１９人と設定します。

【年次別数値目標の概要】

(各年度4月1日現在職員数:人)

区分	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
事務職員	224	223	223	224	225
医療職員	7	7	7	7	7
医師	2	2	2	2	2
技師等	1	1	1	1	1
看護師	4	4	4	4	4
保健師	17	18	18	18	18
保育士・幼稚園教諭	67	69	69	69	69
合 計	315	317	317	318	319
参考:再任用職員	5	9	12	10	9
参考:定年延長職員	—	—	—	0	3

※1 事務職員には、一般行政職と技能労務職が含まれている。

※2 保育士・幼稚園教諭数には、子どもセンター職員が含まれている。

※3 参考は、年次別数値目標の合計値に含まれている。

(4) 取組事項

上記(1)の基本的な考え方のもと、第3次定員適正化計画においては、次のとおり取り組むこととします。

- ①一般行政職については、年齢構成のバランスを踏まえた計画的な採用を行うため、年度末の退職者数を定年退職予定者などから見込みつつ、職員のワークライフバランスや育児休業の取得状況を踏まえ、各年度の「採用計画」を作成し、新規採用職員の募集・選考手続きを行います。
- ②保育士・幼稚園教諭については、保育サービスの充実における職員確保が重点課題のひとつであるため、現在、予定外の早期退職者の増加に伴い幼稚園の担任等が臨時職員であるため、担任等が正規職員となるよう保育士・幼稚園教諭を計画的に採用します。
- ③技能労務職については、原則として退職者不補充とし、民間委託、職員の再配置等の活用を基本とします。
- ④障害者の雇用については、「本巣市障害者活躍推進計画」に基づき障害者の雇用の促進と職業の安定を図るため、同計画に掲げた法定雇用率の達成目標を下回ることがないように障害者を計画的に採用します。

（５）計画期間中の留意事項

国では国家公務員の定年延長を段階的に引き上げる法案を検討しています。定年延長の制度が確定した際には、改めて当計画の定員数に影響を及ぼすか検討を行い、柔軟に計画の見直しを進めます。