

第 3 次
赤 磐 市 定 員 管 理 計 画
(令和 4 年度～令和 8 年度)

令 和 4 年 3 月 策 定

赤 磐 市

【 目 次 】

- 1 第3次赤磐市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 赤磐市の職員の状況
 - (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
 - (3) 職員の年齢構成

- 3 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) 適正な定員管理に向けた取組み

1 第3次赤磐市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18年度から平成22年度の赤磐市定員適正化計画、平成23年度から平成27年度の赤磐市定員管理計画（第1次計画）、平成28年度のアクションプラン、平成29年度から令和3年度（平成33年度）までの赤磐市定員管理計画（第2次計画）に基づき、再任用職員や指定管理者制度の活用、民間委託の推進、本庁・支所の役割分担や業務改善等による組織機構の見直し、人員の適正配置、人材育成等、市長部局、教育委員会部局、消防本部相互の連携をとりながら継続的に実施し、平成18年4月1日における職員数（603人）の19.1%に相当する115名を令和3年4月1日までに削減するなど、職員数の大幅な削減を図ってきました。

また、赤磐市行財政改革大綱及び赤磐市財政健全化アクションプランに基づき、足腰の強い財政基盤の構築、厳しい財政状況の改善、簡素で効率的な行政運営を実現し、今後の赤磐市の未来を明るくものとして次世代につなぐため、各施策に取り組んできました。

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、多くの公共施設が更新時期を迎えることなどによる将来負担の増大に加え、地方交付税は平成27年度から段階的に減額されており、財政的には、今もなお厳しい状況に直面しています。

一方で、生活様式の変容や国の様々な施策により、職員に求められる行政サービスの水準は高度化、複雑化、多様化を続け、職員数が減少したことも影響し、職員の心身への負荷が増大しています。

長時間労働の是正は今や社会問題となっており、平成30年に成立した働き方改革関連法においては、時間外勤務の上限規制や年次有給休暇の一定数以上の取得の義務付けなど、働きすぎを防ぎながら、ワーク・ライフ・バランスと多様で柔軟な働き方の実現を目指すことなどが定められました。職員の心身の健康を守り、その能力を最大限に発揮させるために、本市においても長時間労働に歯止めをかけることが急務となっています。

このような背景から、今後ますます厳しさを増す財政状況の中で、令和5年度から始まる定年延長も踏まえ、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「第3次赤磐市定員管理計画（令和4年度～令和8年度）」を策定するものです。

(2) 計画期間

令和4年度から令和8年度までの5か年間。

(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（以下「一般職員」という。）、地方公務員法第28条の4及び第28条の5に定める再任用される職員（以下「再任用職員」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、再任用職員、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、再任用職員及び任期付職員のうち短時間勤務の職員はその数には含めず、別途管理します。また、他団体からの受入れ職員は市費職員のみ含め、他団体への派遣職員、消防学校への派遣職員等はその数を含めません。

2 赤磐市の職員の状況

(1) 職員数の推移 (各年度4月1日職員数)

(単位：人)

		H18	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	増減
一般行政	議 会	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	0
	総 務	91	96	93	90	91	94	92	93	85	83	88	▲3
	税 務	25	18	19	19	19	18	17	18	17	18	19	▲8
	民 生	81	58	58	60	59	60	64	60	57	57	59	▲22
	衛 生	42	39	45	53	50	45	37	36	36	38	38	▲4
	農林水産	31	23	23	22	24	24	22	21	20	21	21	▲10
	商 工	1	6	8	9	11	10	12	12	12	11	10	9
	土 木	31	25	22	22	21	22	21	24	18	20	20	▲9
	小 計	307	270	273	280	280	278	271	269	250	253	260	▲47
教 育		118	113	108	104	99	97	90	82	81	79	75	▲43
消 防		80	82	84	81	81	82	79	79	80	79	79	▲1
公営企業等	病 院	41	42	注1 47	31	27	27	26	27	26	27	26	▲15
	水 道	20	9	10	8	8	8	8	8	8	9	9	▲11
	下 水 道	24	8	7	8	8	8	8	8	7	6	8	▲16
	そ の 他	13	30	注1 25	28	28	27	29	31	31	31	31	18
	小 計	98	89	89	75	71	70	71	74	72	73	74	▲24
合 計		603	554	554	540	532	527	511	504	483	484	488	▲115
(定員管理計画等)		593	562	555	543	535	532	515	509	503	495	489	

注1 佐伯北診療所職員について、平成24年度までは「公営企業等その他」欄に、平成25年度以降は「公営企業等病院」欄に計上する。

※ 消防職員については、赤磐市消防組合の解散に伴い、平成19年1月22日から市の職員となったが、県の指導により平成18年4月から市の職員として計上する。

※ 平成17年4月1日職員数は598人（うち消防職員は68人）

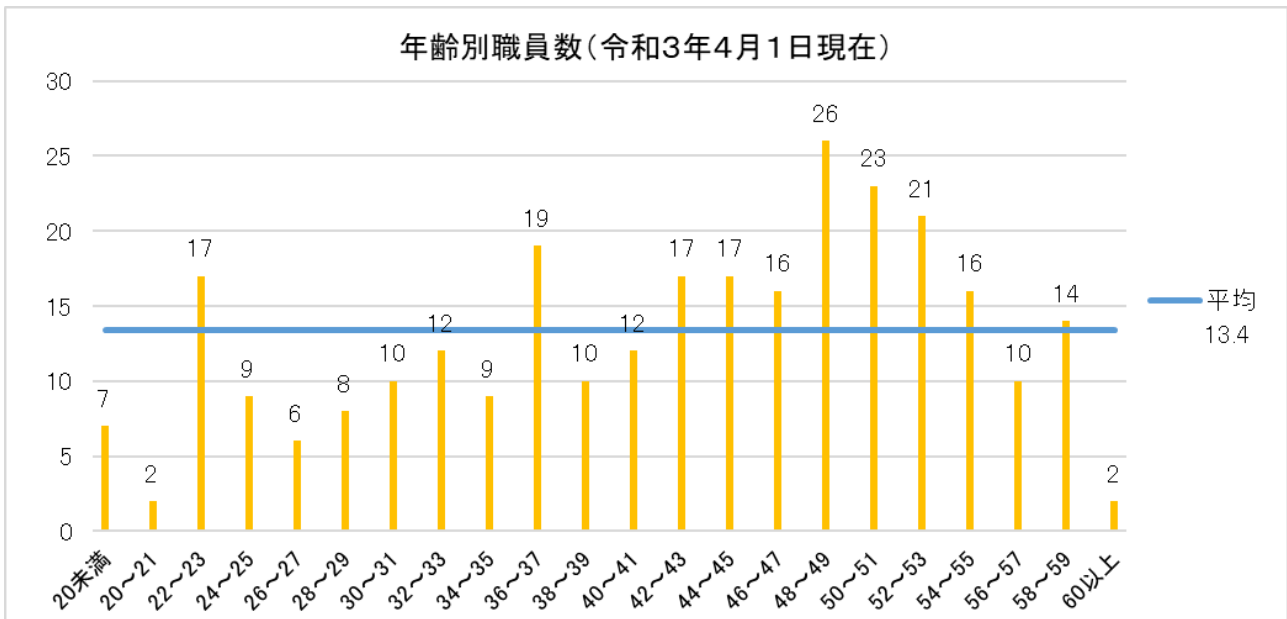
※ 平成19年年度～平成23年年度については省略する。

(2) 職種別職員数の推移 (各年度4月1日職員数)

(単位：人)

職 種	内 容	H28	R3	増 減
一般事務職 (技術職含む)	事務、土木など	291	283	▲8
専門職	保健師、幼稚園教諭、保育士、栄養士など	74	76	2
消防職	消防職	82	79	▲3
技能労務職	清掃作業員、調理員、運転手、校務員など	52	23	▲29
医療職	医師、看護師、准看護師、医療技術職 (薬剤師、診療放射線技師など)	28	27	▲1
合 計		527	488	▲39

(3) 職員の年齢構成（一般事務職（技術職含む））



【年齢別構成率】（令和3年4月1日現在）

年齢	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代
人数	49	60	88	84	2
構成率	17.3%	21.2%	31.1%	29.7%	0.7%

職員の年齢別構成を見ると、20歳代、30歳代の比率が低く、年齢に偏りが生じていることがわかります。このままの状態が続くと、10年後、20年後に組織の中心を担う職員が少なくなることで組織力の弱体化を招く恐れがあり、年齢の偏在を是正することが大きな課題となっています。

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95%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たり、清掃部門を外部委託したりしている場合等で、職員の配置がない部門がある団体が含まれる類型は、値が小さくなるので、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、部門ごとに超過或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・事業或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１２８市）の職員数（修正値）との比較は次表のとおりで、令和２年４月１日現在、一般行政部門で１１３名の過小、普通会計部門で１３３名の過小となっています。

類似団体職員数との比較

（令和２年４月１日現在）

大部門	赤磐市（人）	修正値（人）	修正値との比較	
			超過数（人）	超過率（％）
議 会	5	6	▲ 1	▲ 20. 0
総 務	83	108	▲ 25	▲ 30. 1
税 務	18	26	▲ 8	▲ 44. 4
民 生	57	96	▲ 39	▲ 68. 4
衛 生	38	49	▲ 11	▲ 28. 9
労 働	0	0	0	0
農林水産	21	31	▲ 10	▲ 47. 6
商 工	11	16	▲ 5	▲ 45. 5
土 木	20	34	▲ 14	▲ 70. 0
一般行政計	253	366	▲ 113	▲ 44. 7
教 育	79	88	▲ 9	▲ 11. 4
消 防	79	90	▲ 11	▲ 13. 9
普通会計計	411	544	▲ 133	▲ 32. 4

※ 公営企業等は除く

冒頭で述べたとおり、平成１８年４月１日における職員数（６０３人）の１９．１％に相当する１１５名もの大幅な職員の削減を行ったことは、財政的な必要性に迫られた部分もありましたが、その反面、急激な職員数の減少は多くの弊害をもたらしました。

そこで、どのような視点で今後の定員管理を考えるべきかを以下にまとめます。

4 定員管理に関する方針

(1) 今後の定員管理の考え方

第1次計画では、減員を図りながら社会福祉分野における諸制度の改正や地方分権、権限移譲への対応など新たな行政需要に対応してきたことから、平成22年4月と比較して平成27年4月の職員は35名削減しており、計画目標を上回る削減を行いました。また、第2次計画では、赤磐市財政健全化アクションプランと連携しながら事務事業の見直しなどを行い、施設管理の民間委託や学校給食センター業務の一部民間委託などを進めてきました。これにより、令和3年4月の職員は平成27年4月からさらに44名削減する結果となりました。

一方で、前述のとおり生活様式の変容や国の様々な施策、行政サービスの高度化、多様化、複雑化により、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しています。

一部の部署においては、恒常的な時間外勤務の状況がみられるとともに、精神疾患により長期の療養が必要となる職員が増加している状態であり、職員個人のみならず、組織の士気への影響が懸念されます。

今回策定する第3次赤磐市定員管理計画においては、増加する業務にも対応しながら行政サービスの向上を図り、行政需要に適切に対応するとともに、組織力を維持しながら、令和5年度から始まる定年延長や財政状況も踏まえて効率的な行政運営を目指します。

また、国から育児休業を取得しやすい職場環境を整備するよう通知が発出されていることから、育児休業代替等任期付職員の採用を積極的に行っていくこととします。ただし、育児休業代替等任期付職員は定数に含めないこととします。

計画期間内（令和4年度～令和8年度）

定員管理目標（総職員数） 484人

**令和8年4月1日時点で総職員数484人を超えない範囲において、
事務事業の見直しを行い、部門ごとの職員数の適正化を図ります。**

なお、計画期間において新たな行政需要への対応や組織機構の見直し等が必要となった場合においては、柔軟な対応を行うため、必要に応じて計画を見直すこととします。

(2) 適正な定員管理に向けた取組み

① 退職者の推移

令和5年度より定年延長が段階的に導入される予定です。

定年退職者（人）	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
一般事務職	3 (0)	10 (0)	0 (1)	1 (9)	0 (10)	9 (6)
専門職	—	1 (0)	—	0 (2)	0 (1)	2 (1)
消防職	—	—	—	0 (1)	0 (1)	1 (0)
技能労務職	2 (0)	2 (0)	0 (3)	3 (2)	—	2 (1)
医療職	2 (0)	—	0 (3)	3 (3)	—	3 (1)
合計	7 (0)	13 (0)	0 (7)	7 (17)	0 (12)	17 (9)
定年年齢（歳）	60歳	60歳	61歳	61歳	62歳	62歳

※ 上段：定年延長導入後の退職者数

（下段）：定年延長導入前の退職者数（60歳定年の場合）

② 職員採用の基本的な考え方

効率的で質の高い行政サービスを提供するため、業務量の適正規模に留意しつつ、人件費削減のための職員数の削減と、年齢構成平準化及び採用困難となっている職種の安定した人材確保を図るため、令和8年4月1日時点で484人を超えない範囲において、以下の方針により職員を毎年度採用します。

定年退職者数と新規採用者数の推移

（単位：人）

	R4	R5	R6	R7	R8	計
前年度の定年退職者数	7	13	0	7	0	27
新規採用者数	5	5	4	5	4	23
差 引	▲2	▲8	4	▲2	4	▲4

職種ごとの採用方針

職種	採用方針
一般事務職 (技術職含む)	おおむね令和3年4月1日現在の職員数を維持しながら業務量の増加に対応するため、少数精鋭の組織体制を確立し、行政サービスの質の向上に努めていきます。
専門職	保育士・幼稚園教諭については、臨時・非常勤職員の活用も考慮しながら、原則退職者数を補充します。園児数の推移や今後の統廃合計画なども考慮し、正規職員の増減が必要と判断された場合には、状況に応じた検討を行うこととします。 保健師、栄養士等については原則退職者数を補充します。
消防職	消防職については原則退職者数を補充しますが、採用から半年間の県消防学校での研修期間が必要となることから、年度末の退職予定者数を前倒しして採用し、新規採用職員を除いて最低必要人員の確保を行うこととします。
技能労務職	引き続き退職不補充として、臨時・非常勤職員の活用、外部委託等により対応し、過員が生ずるときは、必要に応じて一般事務職への任用替えを検討することとします。
医療職	市民の生命を守る業務に従事する医療職については、運営に必要な人数を確保することとします。

③ 事務・事業の見直し

事務事業の選択と集中により、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は、統合、廃止、民間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 民間活力の積極的導入

施設管理や事務事業全般を必ずしも公務員が行わなければならないという訳ではなく、官民の連携、民間委託等の推進、地域協働など、多様な形態を活用することにより、業務を見直すことで、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、内容や形態などを勘案した上で、再任用職員、任期付職員、非常勤職員、臨時職員など状況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に、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。

⑦ 定年の段階的引き上げ（定年延長等）

人口減少や少子高齢化、健康寿命が延びたことによる高年齢者の就労意欲の高まりなどから、令和5年4月1日より、定年を65歳まで段階的に引き上げます。このことに伴う制度の見直しや役職定年制の導入検討を行い、行政サービスの安定的な提供や専門的な知見の継承を行うとともに、組織力の維持・向上を図ります。