

宇和島市定員適正化計画（第四次）

令和4年11月策定

宇和島市

目 次

はじめに.....	1
1. これまでの定員管理の状況取り組み.....	2
(1) 宇和島市定員適正化計画（第一次）.....	2
(2) 宇和島市定員適正化計画（第二次）.....	2
(3) 宇和島市定員適正化計画（第三次）.....	2
2. 宇和島市の職員数の現状（病院局採用職員及び任期付職員を除く）.....	4
(1) 部局別職員数の推移.....	4
(2) 職種別職員数の推移.....	4
(3) 職員の年齢構成.....	6
(4) 職員給与費の推移（普通会計）.....	7
(5) 非正規職員数の推移.....	8
(6) 定年引上げによる退職者数の変化.....	9
3. 類似団体等との比較.....	10
(1) 定員管理診断表による職員数の比較.....	10
(2) 全部過疎地域との職員数比較.....	11
(3) 県内各市との比較（普通会計職員数※消防職除く）.....	12
4. 第四次定員適正化計画.....	13
(1) 計画期間.....	13
(2) 対象職員.....	13
(3) 定員適正化の基本的な考え方.....	13
(4) 定員管理の基本方針.....	13
(5) 上限値（目安）設定.....	15

はじめに

近年、少子高齢化の進展や人口減少社会の到来、地方分権の推進等、地方自治体を取り巻く社会情勢や環境は大きく変化しています。そこで、地方創生への更なる取り組み、大規模な自然災害（南海トラフ巨大地震等）をはじめとする様々なリスクに対する危機管理意識の高まり、ポストコロナ時代を見据えた政策、行政のデジタル・トランスフォーメーション（DX）の実現に向けた対応、持続可能な開発目標（SDGs）の推進など、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必要です。

こうした状況の中で、地方自治体は、限られた財源や人員を十分に活用して効率的で効果的な市政運営を行い、最大の効果を発揮することが求められています。

本市においては、少子高齢化の更なる進行に伴う人口構造の変化や、発生が懸念される南海トラフ巨大地震等への備えなど、今後も多様化・複雑化する市民の行政ニーズや地域課題に対応した質の高い行政サービスを提供しつつ、職員の健康管理に配慮し、働きやすい労働環境を維持するために、必要に応じた職員数を確保することが重要です。

将来にわたり、誰もが安心して住み続けられるように、第二期宇和島市総合戦略が目指す「人や地域、まちが元気になる魅力的なうわじまづくり」を推進するため、将来の人口減少社会の到来を見据えつつ、当面の行政需要に対する的確かつ柔軟に対応できる職員体制を維持することを目的に、令和5年度から令和9年度までの5年間における「宇和島市定員適正化計画（第四次）」を策定し、定員の適正化に取り組むものとします。

1. これまでの定員管理の状況取り組み

(1) 宇和島市定員適正化計画（第一次）

新市合併（平成17年8月1日）後、一時的に膨らんだ職員数を削減するため、平成19年度から平成23年度（5年間）までを計画期間とした宇和島市定員適正化計画（第一次）を策定し、組織機構改革、採用抑制等を実施した結果、目標数値（△178人：病院局の医療職・技能労務職を除く）を大幅に上回る削減（△220人）となりました。

(2) 宇和島市定員適正化計画（第二次）

合併算定替の終了及び人口減少による普通交付税の減額など、厳しい財政状況が見込まれる中、平成24年度から平成27年度（4年間）までを計画期間とした宇和島市定員適正化計画（第二次）を策定し、引き続き適正な定員管理に努めた結果、目標数値（△90人：普通会計の職員）を大幅に上回る削減（△154人）となりました。

(3) 宇和島市定員適正化計画（第三次）

新市合併以降、厳しい財政状況の中で行財政改革により大幅に職員数を削減し、効率的な事務遂行の推進を図ってきました。この間、正規職員を削減したことにより対応できない事務については、嘱託、臨時職員の活用によって対応したため、平成28、29年度の非正規率は50%を超えることとなり、また、新規採用職員の抑制により、職員の年齢構成の偏在化が顕著となりました。

こうした状況の中で、これ以上職員数を削減した場合、重要施策の推進に支障をきたすなど市民サービスの低下が懸念されるとともに、職員一人あたりの業務量の大幅な増加等により、職員の健康面や士気にも影響が出るおそれがあることから、職員数削減を主目的としてきたこれまでの定員管理のあり方を見直し、平成30年度から令和4年度（5年間）までを計画期間とした宇和島市定員適正化計画（第三次）を策定しました。

その後、保育士・幼稚園教諭について、「宇和島市教育保育施設等整備計画」を踏まえながら、退職者数や年齢構成のバランス等を勘案して、一定の採用を継続的に行う方針を決定し、令和2年4月に計画の見直しを行いました。

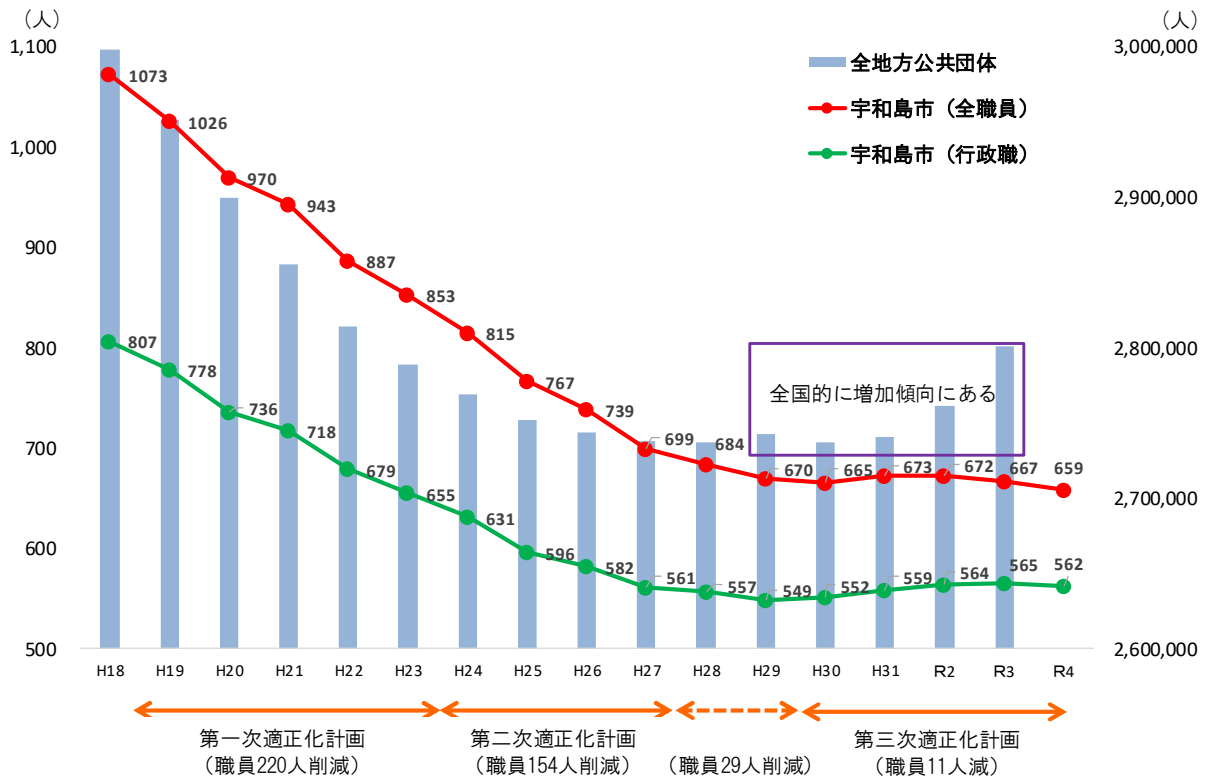
その他、平成30年7月豪雨災害の復旧・復興等に係る一時的な業務量の増加がありましたが、任期付職員（本計画対象外）を任用することで、概ね計画通りの職員数（665人）となりました。（659人：△6人）

【第三次計画：職員数と実績】

職種	区分	(4/1現在の職員数)					H30以降 増減
		H30	H31	R2	R3	R4	
行政職	計画	552	554	561	564	565	13
	実績	552	559	564	565	562	10
	差	0	5	3	1	△ 3	-
保育士・ 幼稚園教諭	計画	71	69	68	65	63	△ 8
	実績	71	72	69	65	65	△ 6
	差	0	3	1	0	2	-
技能労務職	計画	32	31	30	29	28	△ 4
	実績	32	31	30	28	24	△ 8
	差	0	0	0	△ 1	△ 4	-
医療職	計画	6	6	6	5	5	△ 1
	実績	6	7	5	5	4	△ 2
	差	0	1	△ 1	0	△ 1	-
県教諭	計画	4	4	4	4	4	0
	実績	4	4	4	4	4	0
	差	0	0	0	0	0	-
計	計画	665	664	669	667	665	0
	実績	665	673	672	667	659	△ 6
	差	0	9	3	0	△ 6	-

※病院局採用職員及び任期付職員を除く。

【合併後の職員数の推移：病院局採用職員及び任期付職員を除く】



合併以降 (H18～R4) 414人削減

2. 宇和島市の職員数の現状（病院局採用職員及び任期付職員を除く）

（1）部局別職員数の推移

令和4年4月における職員数は、新市合併以降、組織のスリム化や外部委託の推進等により、平成18年4月と比較して、414人（38.6%）の減となっています。このうち、市長部局では3割を、出先機関の多い教育委員会では5割を超える減少となっています。

区分 部局	(4/1現在の職員数)																H18以降		
	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	増減数	増減率(%)
市長部局	718	693	670	647	624	602	573	541	538	514	501	495	489	502	502	499	496	▲222	▲30.9
教育委員会	177	159	154	149	138	133	124	114	97	88	84	80	82	81	82	80	78	▲99	▲55.9
他部局	32	30	28	28	26	25	24	24	23	23	23	23	23	22	22	22	22	▲10	▲31.3
水道局	68	66	46	45	43	41	41	38	38	37	38	37	37	34	32	32	31	▲37	▲54.4
病院局及び 広域事務組合・ 企業団派遣	78	78	72	74	56	52	53	50	43	37	38	35	34	34	34	34	32	▲46	▲59.0
計	1073	1026	970	943	887	853	815	767	739	699	684	670	665	673	672	667	659	▲414	▲38.6
(対前年比%)	—	▲4.4	▲5.5	▲2.8	▲5.9	▲3.8	▲4.5	▲5.9	▲3.7	▲5.4	▲2.1	▲2.0	▲0.7	1.2	▲0.1	▲0.7	▲1.2	—	—
普通会計	860	814	777	749	716	689	654	617	594	565	554	545	540	553	558	561	555	▲305	▲35.5
(対前年比%)	—	▲5.3	▲4.5	▲3.6	▲4.4	▲3.8	▲5.1	▲5.7	▲3.7	▲4.9	▲1.9	▲1.6	▲0.9	2.4	0.9	0.5	▲1.1	—	—

（2）職種別職員数の推移

職種別の推移では、行政職については3割の減となり、合併後、正規職員の採用をしていない技能労務職及び医療職並びに平成30年度まで正規職員の採用をしていなかった保育士・幼稚園教諭※については6割を超える減少となっています。

区分 職種	(4/1現在の職員数)																H18以降		
	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	増減数	増減率(%)
行政職	807	778	736	718	679	655	631	596	582	561	557	549	552	559	564	565	562	△245	△30.4
保育士・ 幼稚園教諭	167	160	153	152	143	136	128	116	105	92	82	78	71	72	69	65	65	△102	△61.1
技能労務職	70	65	59	52	44	42	40	39	38	35	35	33	32	31	30	28	24	△46	△65.7
医療職	13	10	11	11	11	11	9	9	9	8	6	6	6	7	5	5	4	△9	△69.2
県教諭	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	33.3
消防職	13	10	8	7	7	6	4	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	△13	△100.0
計	1073	1026	970	943	887	853	815	767	739	699	684	670	665	673	672	667	659	△414	△38.6

※保育士・幼稚園教諭については平成31年度から一定数の採用を開始。

採用者数：平成31年度6名、令和2年度4名、令和3年度4名、令和4年度4名

【新規採用職員数】

職種	採用年度(4/1)																
	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R02	R03	R04
	6	8	10	9	9	11	11	13	12	8	13	11	17	20	21	25	19
行政職 内訳	一般行政事務	4	7	8	9	9	10	10	11	11	8	9	11	14	18	16	15
	保健師・助産師	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	2	0	1	1	2	2
	管理栄養士	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	土木系技師	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	2	3
	建築系技師	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	3
	学芸員	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
保育士・幼稚園教諭	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	4	4	
合計	6	8	10	9	9	11	11	13	12	8	13	11	17	26	25	29	23

※病院局採用職員を除く

【退職者数】

職種	退職年度																
	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R02	R03	
行政職	44	49	36	37	36	36	49	28	23	17	23	17	22	23	21	24	
保育士・幼稚園教諭	7	7	1	9	7	8	12	11	14	10	4	6	10	7	10	6	
合計	51	56	37	46	43	44	61	39	37	27	27	23	32	30	31	30	

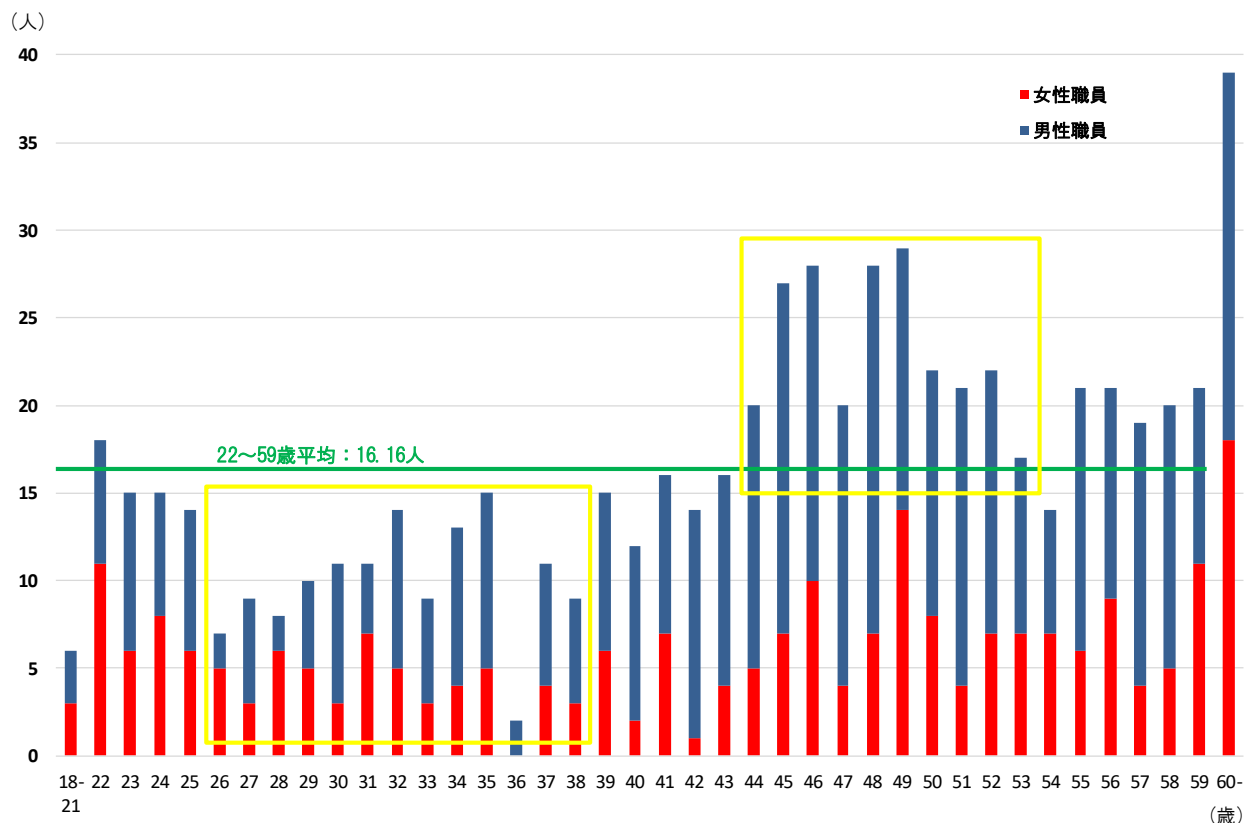
※各年度末の退職者数

※技能労務職、医療職、県教諭、消防職を除く

(3) 職員の年齢構成

令和4年4月における職員の年齢構成は、40歳代後半から50歳代前半の世代が相対的に多く、合併後の採用職員の抑制により20歳代後半から30歳代後半の職員数が少ない状況です。また、年金の支給開始年齢が63歳まで引き上げられた平成29年度頃から再任用を希望する職員が増えています。(平成25年度以降、年金支給開始年齢が段階的に60歳から65歳へと引上げ)

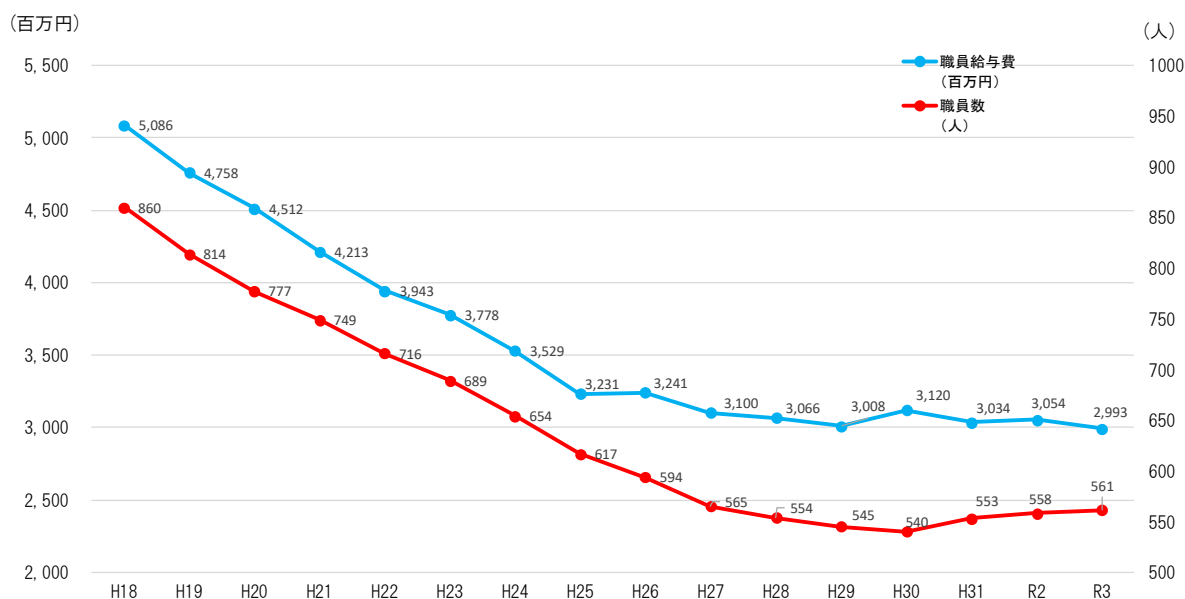
平均年齢は43.9歳であり、5年前(平成29年4月)の43.0歳と比較して、再任用職員の増加等により少し高くなっています。



区分	性別	年齢(基準日時点)									計
		18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-	
R4.4.1	男	26	23	36	34	59	90	63	67	21	419
	女	28	25	22	18	19	42	33	35	18	240
	計	54	48	58	52	78	132	96	102	39	659
	比率%	8.2	7.3	8.8	7.9	11.8	20.0	14.6	15.5	5.9	-

(4) 職員給与費の推移（普通会計）

職員数の減少に伴い職員給与費も減少しており、普通会計における令和3年度と平成18年度との比較では約20億円（41.2%）の減少となっています。

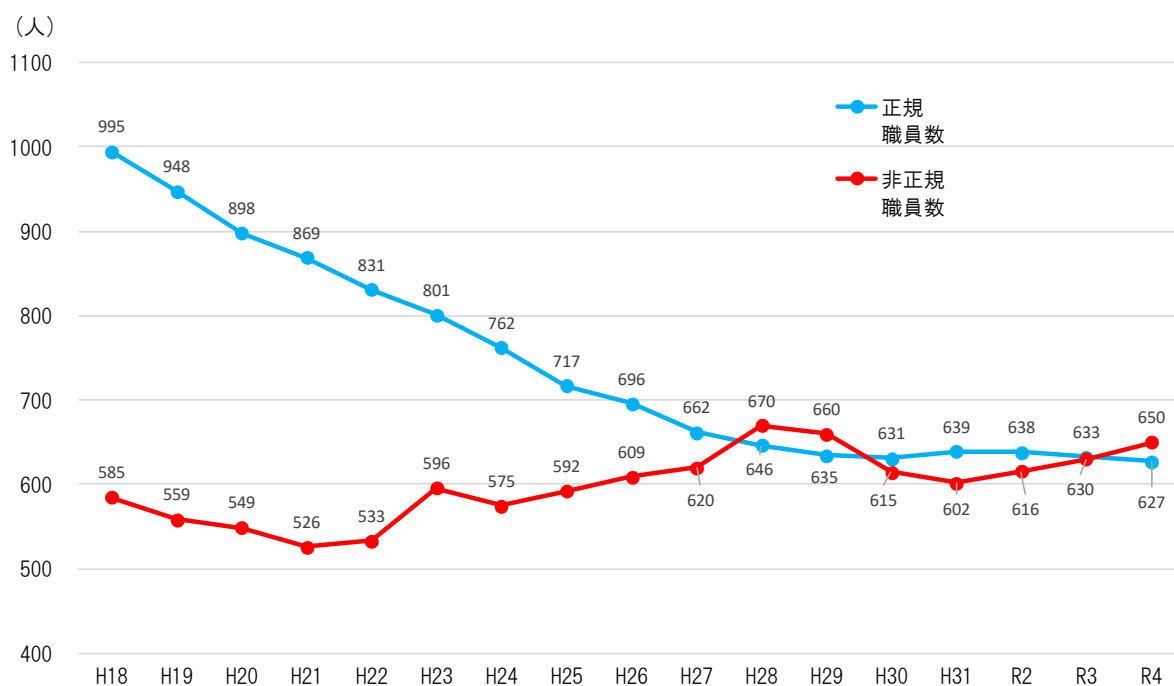


また、ラスパイレス指数について大きな変動はなく 95.0 付近を推移していますが、人事院勧告に基づく給与構造改革等の実施により、一人当たりの給料は減少しています。

区分	年度															
	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3
平均給料月額 (千円)	336	332	332	331	329	327	324	321	323	324	321	320	319	316	313	310
ラスパイレス 指数	93.8	93.9	94.5	95.0	95.6	94.8	94.9	94.9	95.0	95.4	95.3	95.1	95.2	94.8	95.0	94.6

(5) 非正規職員数の推移

合併後、組織機構の見直しを積極的に行い、非正規を含めた全体の職員数の削減を図ってきましたが、平成 25 年度頃からは正規職員の減を非正規で補うという状況であり、令和 4 年度の非正規率は 50.9%となっています。(病院局、広域事務組合、企業団派遣を除く。)



【正規・非正規別職員数推移】

区分	(4/1現在)																H18以降		
	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	増減数	増減率 (%)
正規職員数	995	948	898	869	831	801	762	717	696	662	646	635	631	639	638	633	627	△368	△37.0
非正規職員数	585	559	549	526	533	596	575	592	609	620	670	660	615	602	616	630	650	65	11.1
合計職員数	1580	1507	1447	1395	1364	1397	1337	1309	1305	1282	1316	1295	1246	1241	1254	1263	1277	△303	△19.2
非正規率 (%)	37.0	37.1	37.9	37.7	39.1	42.7	43.0	45.2	46.7	48.4	50.9	51.0	49.4	48.5	49.1	49.9	50.9	-	13.9

(6) 定年引上げによる退職者数の変化

令和5年4月1日に地方公務員法の一部を改正する法律が施行され、定年が60歳から65歳まで、2年に1歳ずつ段階的に引き上げられます。

このことにより、令和5年度から令和14年度の間、2年に一度しか定年退職者が生じなくなります。

年度	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	
定年	60歳	61歳	61歳	62歳	62歳	63歳	63歳	64歳	64歳	65歳	65歳	
S37年度生まれ	定年退職											
S38年度生まれ	59歳	60歳	61歳 定年退職									
S39年度生まれ	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 定年退職							
S40年度生まれ	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 定年退職					
S41年度生まれ	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 定年退職			
S42年度生まれ	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職	
定年延長対象者	0	0	20	19	40	41	56	52	72	74	103	
(内訳)	61歳の職員	0		20	19	21	20	15	17	20	22	29
	62歳の職員	0				19	21	20	15	17	20	22
	63歳の職員	0						21	20	15	17	20
	64歳の職員	0								20	15	17
	65歳の職員	0										15
定年退職者	21	0	20	0	19	0	21	0	20	0	15	
(内訳)	行政職	16	0	17	0	15	0	17	0	15	0	11
	保育士・幼稚園教諭	4	0	2	0	2	0	0	0	1	0	3
	技能労務職	1	0	1	0	1	0	4	0	4	0	1
	医療職	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0

3. 類似団体等との比較

(1) 定員管理診断表による職員数の比較

定員管理診断表（総務省が提示している定員管理の参考指標）は、各部門の人口1万人当たりの職員数について、人口及び産業構造（産業別就業人口の構成比）が類似する団体の平均値から算出した職員数と、実際の職員数との比較をするものです。本市は「人口5万人以上10万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%以上の団体」に属しています。

比較団体の人口が5万人から10万人と幅があること、また、面積等も異なることから単純な比較はできませんが、令和3年4月1日の職員数と比較すると税務、民生、衛生及び農林水産部門では多く、総務・企画、商工及び教育部門では少なくなっております。

普通会計で比較すると15人少ない職員数となっておりますが、保育士・幼稚園教諭を除く行政職等で比較すると本市人口規模に換算した類似団体平均職員数と同数になります。

部門	類似団体平均職員数 (R3.4.1)を本市人口規模に換算した職員数(A)	R3.4.1 職員数(B)	比較 (B)-(A)
議会	6	7	1
総務・企画	138	118	▲ 20
税務	35	42	7
民生	128	135	7
保育士	58	61	3
行政職等	70	74	4
衛生	36	45	9
労働	2	2	0
農林水産	46	53	7
商工	20	18	▲ 2
土木	62	64	2
一般行政 計	473	484	11
教育	103	77	▲ 26
幼稚園教諭	19	1	▲ 18
行政職等	84	76	▲ 8
普通会計 計	576	561	▲ 15
保育士・幼稚園教諭	77	62	▲ 15
行政職等	499	499	0

※ 比較職員数の算出方法として、類似団体の単純な平均値（単純値）と中・小部門（上記部門の下位レベル）に職員を配置している団体のみ平均値（修正値）を使用する方法がありますが、消防業務や老人福祉施設業務を一部事務組合で共同処理していること等を考慮し、修正値による比較をしています。

比較職員数=人口1万人あたりの平均職員数（修正値）×R3.4.1住基人口(72,374)／10,000

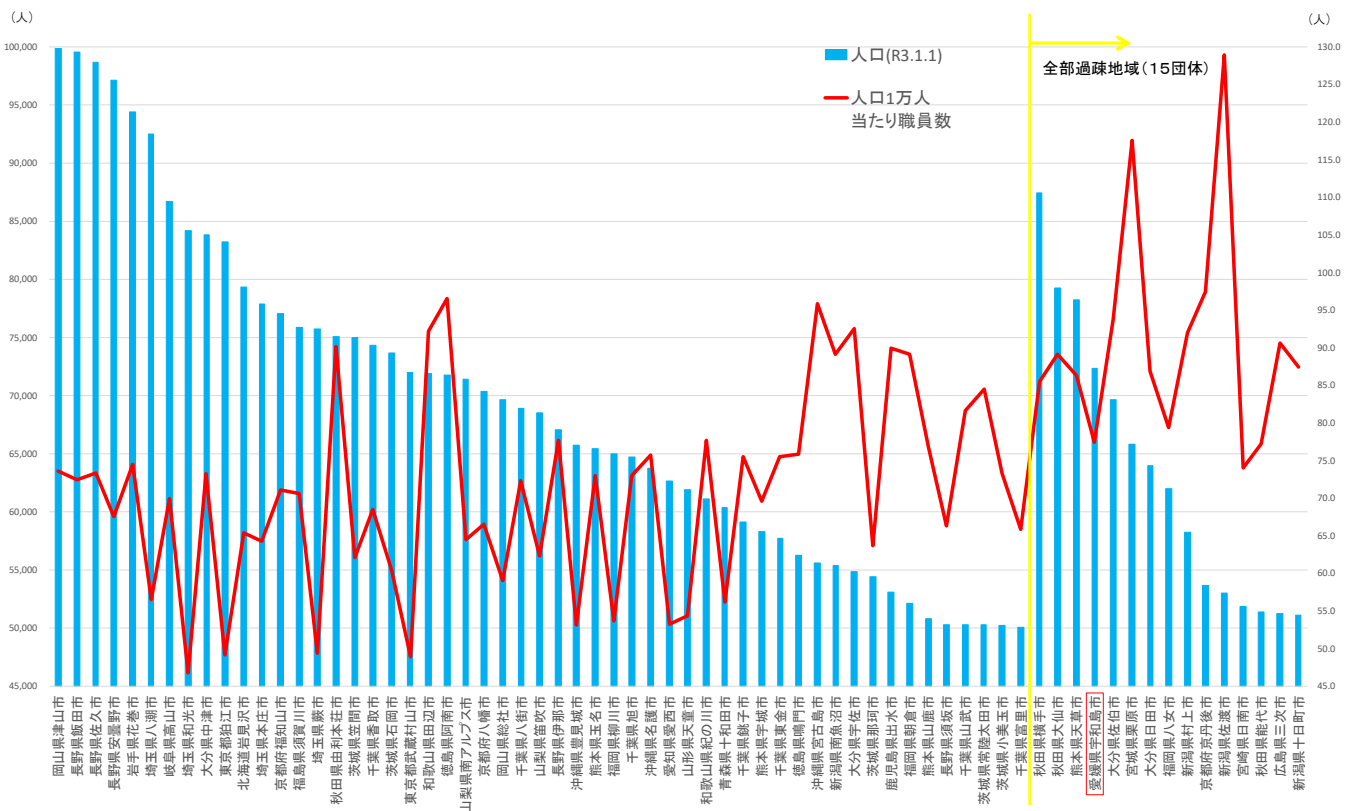
※ 類似団体はR3.4.1において、本市を含め69団体です。

(2) 全部過疎地域との職員数比較

(1) の本市と人口・産業構造が類似する 69 団体のうち、「過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法」に基づき、「過疎区分：全部過疎」の要件を満たす団体は、本市も含め 15 団体あります。

一般的に、人口 1 万人当たりの職員数は、人口が少なくなるに伴い多くなり、また、人口規模が同程度でも、過疎地域とそうでない地域と比較すると、過疎地域の方が多くなる傾向にあります。

	秋田県 横手市	秋田県 大仙市	熊本県 天草市	愛媛県 宇和島市	大分県 佐伯市	宮城県 栗原市	大分県 日田市	福岡県 八女市
人口 (R3.1.1)	87,452	79,241	78,252	73,067	69,606	65,811	63,994	61,994
普通会計職員数 (R3.4.1)	748	707	675	561	653	773	556	492
人口1万人当たり 職員数	85.5	89.2	86.3	<u>76.8</u>	93.8	117.5	86.9	79.4
	新潟市 村上市	京都府 京丹後市	新潟県 佐渡市	宮城県 日南市	秋田県 能代市	広島県 三次市	新潟市 十日町市	15団体の 平均
人口 (R3.1.1)	58,238	53,674	53,055	51,878	51,409	51,234	51,125	63,335
普通会計職員数 (R3.4.1)	536	523	684	384	397	464	447	573
人口1万人当たり 職員数	92.0	97.4	128.9	74.0	77.2	90.6	87.4	90.5



下表は、定員管理診断表を基に、類似団体のうち全部過疎地域である 15 団体の部門毎に人口 1 万人当たりの職員数の平均値を算出し、令和 3 年 4 月 1 日の人口（72, 374 人）及び本計画の最終年度（令和 9 年度：2027 年度）の想定人口（64, 000 人）に換算した場合の職員数を比較したものです。

部門	R3. 4. 1 職員数 (A)	15団体の平均職員数 (R3. 4. 1)を、本市人口 規模に換算した職員数 (B)	比較 (A)-(B)	15団体の平均職員数 (R3. 4. 1)を、人口 64,000人に換算した職 員数(C)	比較 (A)-(C)
議会	7	7	0	6	1
総務・企画	118	168	▲ 50	148	▲ 30
税務	42	39	3	34	8
民生	135	135	0	119	16
保育士	61	59	2	52	9
行政職等	74	76	▲ 2	67	7
衛生	45	43	2	40	5
労働	2	1	1	1	1
農林水産	53	57	▲ 4	51	2
商工	18	28	▲ 10	25	▲ 7
土木	64	65	▲ 1	57	7
一般行政 計	484	543	▲ 59	481	3
教育	77	90	▲ 13	78	▲ 1
幼稚園教諭	1	8	▲ 7	7	▲ 6
行政職等	76	82	▲ 6	71	5
普通会計 計	561	633	▲ 72	559	2
保育士・幼稚園教諭	62	67	▲ 5	59	3
行政職等	499	566	▲ 67	500	▲ 1

面積や財政状況など様々な条件の違いはありますが、普通会計のうち保育士・幼稚園教諭を除く行政職等で比較すると、令和 3 年 4 月 1 日の人口規模（72, 374 人）では 67 人少ない職員数となっており、少ない職員数で業務を遂行していることがうかがえます。また、令和 3 年 4 月 1 日の職員数を維持することで、令和 9 年度の想定人口（64, 000 人）に換算した職員数とほぼ同数となります。

（3）県内各市との比較（普通会計職員数※消防職除く）

県内各市のうち、人口規模が一番近い四国中央市と比較すると、人口規模の面からは適正な職員数の水準を維持しているといえますが、本市が過疎地域ということ を考慮すると、県内各市との比較でも少ない職員で業務を遂行していることがうかがえます。

	松山市	今治市	新居浜市	西条市	四国中央市	宇和島市	大洲市	伊予市	西予市	東温市	八幡浜市
人口 (R3. 4. 1)	508, 371	155, 422	117, 439	107, 503	85, 145	72, 374	41, 683	36, 301	36, 340	33, 431	32, 285
普通会計職員数 (R3. 4. 1)	2, 484	996	666	734	638	561	444	307	463	278	302
人口1万人当たり 職員数	48. 9	64. 1	56. 7	68. 3	74. 9	<u>77. 5</u>	<u>106. 5</u>	84. 6	<u>127. 4</u>	83. 2	<u>93. 5</u>
過疎区分 (R3. 4. 1)	—	—	—	—	—	全部過疎	全部過疎	—	全部過疎	—	全部過疎

4. 第四次定員適正化計画

これまでの取組みや現状を踏まえ、次のとおりとします。

(1) 計画期間

令和5年度から令和9年度までの5年間

(2) 対象職員

本計画の対象は、市長部局、議会事務局、教育委員会その他行政委員会事務局、水道局及び病院局の一般職常勤職員（病院局採用職員を除く）並びに他団体への派遣職員とします。

なお、平成30年7月豪雨災害の復旧・復興のため任用している任期付職員については、一時的な業務量の増加に伴うもので恒常的な任用ではないことから、本計画の対象外とします。

(3) 定員適正化の基本的な考え方

本市はこれまで、厳しい財政状況を踏まえ、職員数の削減に取り組むとともに、事務事業の見直し等を行い簡素で効率的な組織体制の構築を図ってきました。

市の歳出予算で大きな割合を占める人件費の抑制は今後も取り組むべき課題です。しかしながら、市民ニーズの多様化や行政課題の複雑化に伴い、業務量が増加している側面があるとともに、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・バランスに配慮し、職員の心身の健康を守るために長時間労働の是正など、職員の働き方改革の推進も並行して取り組む必要があります。

こうした状況を踏まえ、行政需要の増大に対する確に対応できるよう一定の職員数を確保し、また、引き続き積極的な施策推進が行えるよう、必要な施策に重点的に職員を配置し、効率的・効果的な行政運営に取り組めます。

なお、事業・施策の大きな転換や職員の任用を取り巻く環境が大きく変化した場合は、本計画を随時見直しします。

(4) 定員管理の基本方針

① 効率的な組織体制の整備

各部署との十分なヒアリングや業務量を参考にしながら組織機構・業務執行体制を見直すとともに、時間外勤務、年次有給休暇等の取得状況を的確に把握し、各部署における業務量の実態に応じた配置を行います。

② 事務事業の見直し

市民サービスに十分留意しつつ、その費用対効果や行政関与の必要性、受益と負担の公平性等を考慮し、「スクラップ・アンド・ビルド」の徹底による既存事業や業務の見直しを進めながら定員の適正化を図ります。

③業務効率化の取組み

職員研修等を通じて職員一人ひとりの能力を引き上げるとともに、ICT、AIやRPAの導入を図るなど、業務のDXを積極的に推進し、業務の生産性、効率性の引き上げに努めます。

④民間活力の活用

公共サービスが多様化している現状から、市民・事業者・NPO法人・各種団体等との協働によるまちづくりが今後さらに重要になります。公共と民間の役割分担を見直し、単に民間事業者に外部委託するだけでなく、市の行政運営にこれら各種団体等が各々持つ強みやノウハウなど、外部の資源を積極的に活用します。

⑤計画的な採用による年齢構成の平準化

第1次計画及び第2次計画では、職員の新規採用を抑制したため、職員の年齢構成の偏在化が顕著となりました。令和4年度現在、20代後半から30代後半の中間層が少なく、主任、係長初任者の職にある職員の層が薄くなっていることから、今後、業務のノウハウの継承が困難になったり、ノウハウを有する職員に業務が集中するなど、組織の弱体化が懸念されます。

このような状況の中、職員の年齢構成の不均衡を緩和し、組織の活性化や知識・技術の円滑な継承を図っていくため、定年が段階的に引上げられることによって定年退職者が発生しない年度においても、定年退職者分を2年間に平準化するなど継続的に新規採用を行うとともに、即戦力となる社会人経験者の積極的な採用に努めます。

⑥優秀な人材の確保

近年、全国的に公務員志望者の減少が続き、行政を支える優秀な人材の確保が困難な状況にあると言われております。本市においても採用試験の受験者数は年々減少傾向にあります。

公務員志望者の減少の背景として、長時間労働等をはじめとする勤務環境への不安、採用試験の負担等が挙げられていることから、学生等に魅力的な職場と認識してもらうためにも働き方改革の推進を図るとともに、志望者の関心に応える情報発信の強化、受験しやすい採用のあり方について検討を行い、優秀な人材の確保に努めます。

⑦専門職の計画的な採用等

頻発化・激甚化する自然災害、感染症や健康増進対策等、高度化する行政需要に対応するため、保健師、土木・建築技師等を始めとする専門職については退職者数、年齢構成、業務量等を勘案しながら計画的に採用を行います。また、DX

の推進・実現に向けて、DX人材の確保と育成に努めます。

保育士・幼稚園教諭については、今後の施設の統廃合及び民営化を考慮し、長期的な視点で、施設運営に必要な職員数を確保します。

医療職及び県教諭については、運営に必要な職員数を確保することとします。

⑧技能労務職不補充の継続

技能労務職については、これまでの方針どおり退職に伴う正規職員の補充は行わないこととします。

(5) 上限値（目安）設定

上記の基本方針に基づき職員数の適正化に取り組むにあたり、人口減少による業務量の減少も見込まれるものの、平成31年4月の労働基準法改正に伴う働き方改革の推進や少子高齢化、人口減少対策をはじめとした地方創生への更なる取り組み、災害等有事（南海トラフ巨大地震、豪雨災害、感染症対策等）への対応等を踏まえ、令和9年度の行政職の上限値（目安）を、類似団体のうち全部過疎地域である15団体の平均職員数を令和9年度の想定人口64,000人に換算した職員数（普通会計の行政職等）とほぼ同数になった令和3年4月1日の職員数565人とします。

なお、海洋ごみをはじめとする環境問題対策、DXの推進、子育て支援や移住定住施策の積極的な取り組み等、業務量の増加も考えられますが、行政手続きのオンライン化や業務システムの標準化・共通化の構築等、DXの加速により可能な限り職員数の削減に努めます。