



# 《第3次》あま市定員適正化計画

(令和5年度～令和9年度)

令和5年3月

あま市

## はじめに

本市は、平成22年3月に合併してから市民サービスの水準を確保しながら、スケールメリットを活かすため、行政改革を実施し、より合併効果を発揮できる組織づくりを進めるため、平成23年3月の「あま市定員適正化計画」（計画期間：平成22年度～平成26年度）を始めとし、令和2年3月の「第2次あま市定員適正化計画（改訂版）」（計画期間：令和2年度～令和4年度）まで職員数の適正化に努めてきました。

少子高齢化をはじめ、大規模災害や感染症などのリスクの増大など社会情勢が大きく変化する中、限られた人材・財源を柔軟かつ効率的に活用し、複雑多様化する市民ニーズに的確に対応するための体制を整える必要があります。

また、職員がやりがいや充実感を感じながら働くため、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進、仕事と育児や介護などとの両立がしやすい職場環境づくりなど、ワーク・ライフ・バランスを実現するため、働き方改革を推進することも重要な課題となっています。

加えて、今後、定年年齢を段階的に引き上げることから、幅広い年代の全ての職員がそれぞれの能力を発揮し、誰もが活躍できる職場環境づくりも求められています。

このような中、今後の定員管理にあたって、市民サービスの担い手である職員数の削減だけを目標とすることは、職場環境の悪化を招き、市民サービスや災害等有事への対応力の低下につながる恐れがあります。

こうした現状に対応し、行政運営の効率化と安定した組織運営を両立しながら、本市をとりまく課題の解決に柔軟に取り組むため、新たな定員適正化計画を策定します。

## 1. これまでの定員適正化の状況

本市は、平成22年3月22日に合併してから平成23年3月に「あま市定員適正化計画」（計画期間：平成22年度～平成26年度）を策定し、適正な定員管理に努め、削減目標を達成しました。

平成27年3月には「第2次あま市定員適正化計画」（計画期間：平成27年度～平成31年度）を策定し、計画期間内については現状の定数水準（539人）を維持することを原則としてきましたが、平成31年4月の市民病院の指定管理者制度移行に伴い、職員数が増加したため、計画目標を定数551人、期間を令和4年度までとする改訂を行いました。

### あま市定員適正化計画の経緯

（単位：人）

		第1次					第2次					第2次改訂版			
区分	年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	
計画	職員数	549	544	539	534	529	539	539	539	539	539	551	551	551	
実績	職員数	549	544	538	532	520	539	540	544	540	551	548	546	547	
	増減数		△5	△6	△6	△12	19	1	4	△4	11	△3	△2	1	
計画と実績の比較			-	△1	△1	△7	0	1	5	1	12	△3	△5	△4	
市民病院医療職		126	126	134	146	156	139	142	141	140	0	-	-	-	
全職員数		675	668	669	674	672	678	682	685	680	551	548	546	547	

※市民病院医療職は対象外（H31年4月から指定管理者制度へ移行）、フルタイム任期付職員を含む。

## 2. 現状分析

### （1）人口1万人当たりの職員数の状況

令和3年4月1日現在における職員数は546人であり、※類似団体比較（Ⅱ-2）の普通会計における人口1万人当たりの職員数は全国83団体中3番目に少ない55.22人、一般行政職における人口1万人当たりの職員数は16番目に少ない49.16人となっており、全国の類似団体83団体の中では比較的少ない職員数となっています。

※類似団体とは、全ての市町村を対象に、その人口規模と産業構造（産業別就業人口の構造比）を基準に類型区分した際に、同類型に属することとなる自治体のことです。

### （2）部門毎の類似団体比較

国が示す標準的な試算方法を用い、試算される職員数の類似団体比較は、次の表のとおりです。

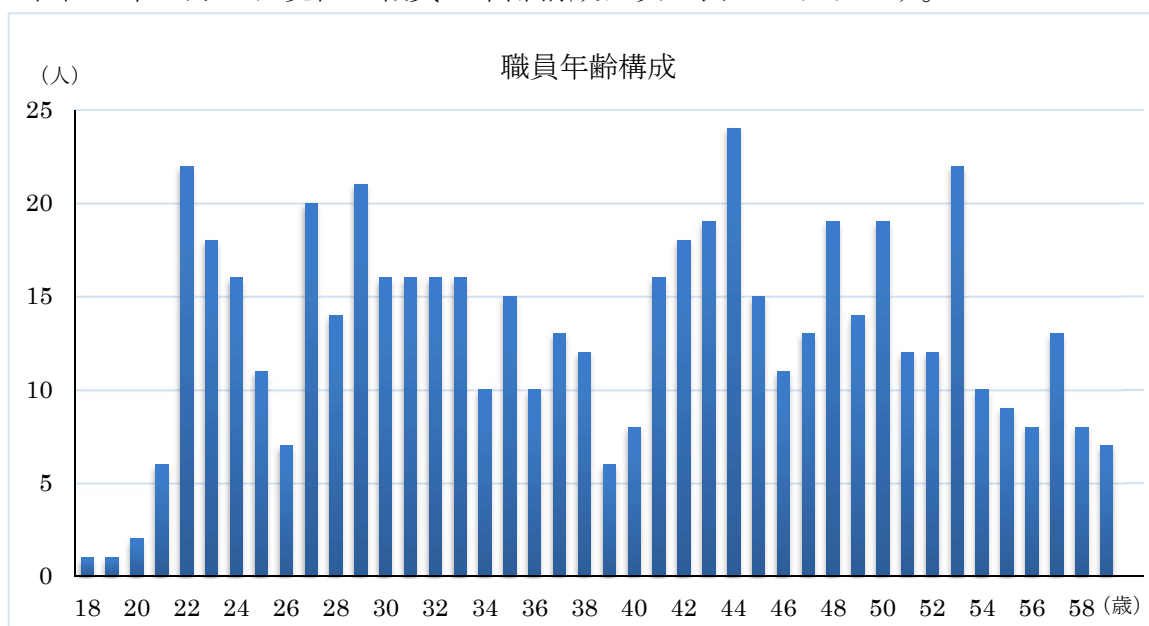
設置する施設数によって影響を受ける民生部門（保育園）、衛生部門（保健センター）では超過となっておりますが、その他の部門では試算値を下回っており、この試算方法でも類似団体と比べて少ない職員数となっています。

		R3.4.1 現在 職員数	R4.4.1 現在 職員数	類似団体試算値		超過率
				職員数	差	
普通 会 計	議 会	5 人	5 人	7 人	△2 人	△40.0 %
	総務・企画	118	122	151	△33	△28.0
	税 務	35	36	38	△3	△8.6
	民 生	186	186	170	16	8.6
	衛 生	54	51	41	13	24.1
	労 働	0	0	—	—	—
	農林水産	8	7	21	△13	△162.5
	商 工	10	10	19	△9	△90.0
	土 木	22	23	53	△31	△140.9
	一般行政計	438	440	500	△62	△14.2
	教 育	54	54	80	△26	△48.1
	消 防	0	0	—	—	—
	普通会計計	492	494	580	△88	△17.9
	公営企業等会計	54	53			
合 計	546	547				

※合計はフルタイム任期付職員を含み、試算値との比較はR3.4.1現在職員数と行い、試算値は修正値を使用。

### (3) 職員の年齢構成

令和4年4月1日現在の職員の年齢構成は次の表のとおりです。



#### (4) 定年延長による職員数の推移

地方公務員法の改正により令和5年度から2年に1歳ずつ段階的に定年が引き上げられ、令和14年度に65歳定年となり、対象者が定員適正化計画の管理対象となる常勤勤務を選択したと仮定した場合、在籍職員数は増加します。

#### 60歳超職員数の実績及び見通し職員数

年度	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R8	R10	R12	R14
定年年齢(歳)	60	60	60	60	60	60	60	60	60	61	61	62	63	64	65
60歳超職員数計	3	5	10	17	17	25	27	22	18	25	32	36	48	61	75
うち61歳	3	5	10	7	11	15	3	7	10	7	8	8	10	12	19
うち62歳				10	6	6	14	2	7	10	7	13	9	22	12
うち63歳							10	13	1	7	10	8	8	10	12
うち64歳										1	7	7	13	9	22
うち65歳													8	8	10

※令和4年度までは再任用職員実績数、令和5年度以降は対象者数で計上。

#### (5) 定年退職以外の退職者数及び休職者数等の推移

定年退職以外の理由による退職者数及び心身の故障等による休職者数は次の表のとおり増加傾向にあります。

これまでの定員適正化計画には、長期間出勤しない職員を考慮しておらず職員一人当たりの事務量は権限移譲や法令改正等による事業の増加、新型コロナウイルス感染症対応などにより増加しており、定年退職以外の退職や休職の要因の一つとなっていることも考えられます。

#### 定年退職以外の退職者数及び休職者数

年度	H29	H30	R1	R2	R3
退職者	12人	17人	19人	14人	16人
休職者	10人	11人	10人	15人	15人

#### (6) 時間外勤務時間数、年次有給休暇及び育児休業取得状況

本市の職員の勤務状況については、次の表のとおりです。

職場における女性職員の活躍推進や男性職員の育児休業の取得を含めた育児参加などにより共働き世帯が全国的にも増加し、家庭や職場において、性別による固定的な役割意識に変化が見られる中、仕事と家庭を両立できる環境を整備することは、人材

を確保する上でも重要な指標となっており、育児休業の取得率だけでなく、時間外勤務時間数や年次有給休暇の取得率は採用試験受験者からも注目される数値となっています。

職員の働き方改革を進めるなど、就業環境の整備を行うことが優秀な人材の確保に繋がることが考えられます。

職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数、年次有給休暇及び育児休業取得状況

年度（年）	H 2 9	H 3 0	R 1	R 2	R 3
時間外勤務時間数※1	—	—	24時間44分	11時間40分	14時間9分
年次有給休暇取得日数 （うち取得日数5日未満※1）	10.5日 （—）	10.4日 （—）	10.3日 （79人）	11.5日 （39人）	10.2日 （62人）
育児休業取得者数 （うち男性職員取得者）	35人 （0人）	26人 （0人）	28人 （1人）	30人 （1人）	25人 （1人）

※1 H29, H30 は統計資料に該当項目が無いため、未記載。

### 3. 定員適正化計画の目標

#### （1）策定方針

ここまでの現状分析を踏まえ、策定方針を以下のとおりとします。

##### ① 定員の適正化

I C Tを活用し、職員が担うべき業務を精査し、組織の見直しを行うなど事務の効率化を図り、過剰な人員とならないように取り組む。

##### ② 働き方改革の推進

業務が高度化し、職員の負担が増えている傾向にあるため、管理職のマネジメント能力の向上に努め、長時間労働是正、仕事と家庭の両立支援及び心身の故障や過労死等防止など健康に配慮するため、適正に労務管理し、職場環境整備に努める。また、多様な働き方が選択できる体制を構築する。

##### ③ 計画的な採用

長期的な視点で必要な職種を採用するため、社会人経験者採用などの多様な試験方法導入を検討し、定年年齢の段階的な引き上げによる採用抑制は実施せず、採用数を平準化し、計画的に優秀な人材の確保に努める。

#### （2）計画期間

計画期間は、令和5年度から令和9年度までの5年間とします。

#### （3）目標数値

次の表のとおり目標数値を定めます。

年度	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8	R 9
職員数（目標数値）	5 5 1 人	5 5 5 人	5 6 2 人	5 6 2 人	5 6 2 人	5 6 2 人
定年退職者数	7 人	0 人	8 人	0 人	1 3 人	0 人
定年以外退職者数	1 3 人	1 5 人	1 5 人	1 5 人	1 5 人	1 5 人
採用予定者数	2 8 人	2 2 人	2 3 人	1 6 人	2 2 人	2 2 人
翌年度想定職員数	5 5 5 人	5 6 2 人	5 6 2 人	5 6 2 人	5 6 2 人	
うち定年延長職員数	0 人	8 人	1 3 人	2 1 人	1 7 人	

※定年退職以外の退職者数は過去5年の平均数値を採用。

※定年延長職員数は対象者全員が希望した場合の最大値を記載。

なお、今後は、以下のような変動要因が予想されます。社会情勢の変化に応じて、適切な見直しを行うこととします。

#### （４）変動要因

##### ① 組織機構改革

公共施設の統廃合の実施状況や効率的な組織運営を推進するため機構改革などにより変動します。

##### ② 事務処理の効率化

民間委託や人工知能の導入などのICTの活用などによる事務処理の効率化や職員が担うべき業務を精査し、効率的に市民サービスの向上を図ります。

##### ③ 勤務形態の多様化

時間外勤務の縮減、男性職員を含めた育児休業取得促進、定年延長、定年前退職（役職定年時退職）高齢者部分休業など職員が希望する勤務形態や短時間勤務任期付職員の活用など制度変更に伴う多様な働き方により変動します。

##### ④ 新規事業の発生、既存事業の改廃

権限移譲や新規事業の追加、事業目標達成による廃止、変更により変動します。