

# 美作市職員の定員管理プラン

【令和5年度～令和7年度】

美作市総務部総務課

令和5年3月



## 【目 次】

|                               |     |
|-------------------------------|-----|
| 1. 定員管理プラン趣旨 .....            | 2   |
| 2. これまでの定員管理の状況               |     |
| (1) 職員数の推移.....               | 2   |
| 3. 美作市の職員数の現状                 |     |
| (1) 美作市の職員構成.....             | 3   |
| (2) 類似団体別の職員数の現状.....         | 4   |
| (3) 部門別職員数の比較.....            | 4   |
| (4) 定員管理診断表の状況.....           | 5～6 |
| 4. 今後の定員管理プランの推進にあたって         |     |
| (1) 計画期間.....                 | 7   |
| (2) これからの取り組み方針.....          | 7   |
| (3) 退職者と採用者数の調整等.....         | 7   |
| (4) 行政が似合うべき分野の明確化.....       | 8   |
| (5) 再任用及び任期付職員の採用.....        | 8   |
| (6) 定年延長に伴う新規採用職員の採用について..... | 8   |
| (7) 会計年度任用職員の活用.....          | 8   |
| (8) アウトソーシングの推進.....          | 9   |
| (9) 人材育成・確保.....              | 9   |
| (10) 多様な勤務形態の導入.....          | 9   |
| (11) 事務事業の見直し.....            | 9   |

## 1. 定員管理プランの趣旨

美作市職員の定員管理にあたっては、職員は一層の自己研鑽に励むことで、行政が取り組むべき諸課題を的確に捉えるとともに、社会経済情勢の変化を踏まえ、対応すべき行政需要の範囲、施策の内容及び手法を見直しながら、最小の経費で最大の行政効果を高めるための努力をしなければなりません。

合併以降これまで、全庁的に、事務事業の整理・合理化を進めるとともに、民間委託等の推進、官民の連携、市民協働などのほか、再任用職員、会計年度任用職員等の多様な雇用形態を活用することにより、組織の見直し、人員の適正配置による職員数の削減を行ってきました。

今後の定員適正化の取組は、年齢別職員構成と定年退職者の推移を踏まえ、民間委託や再任用職員などこれまでの行政手法と新規職員採用とのバランスを図りながら計画的に実施していくとともに、職員の資質向上を図り、行政サービスの水準を落とすことなく、最低限必要とする職員数を確保することを基本とします。

## 2. これまでの定員管理の状況

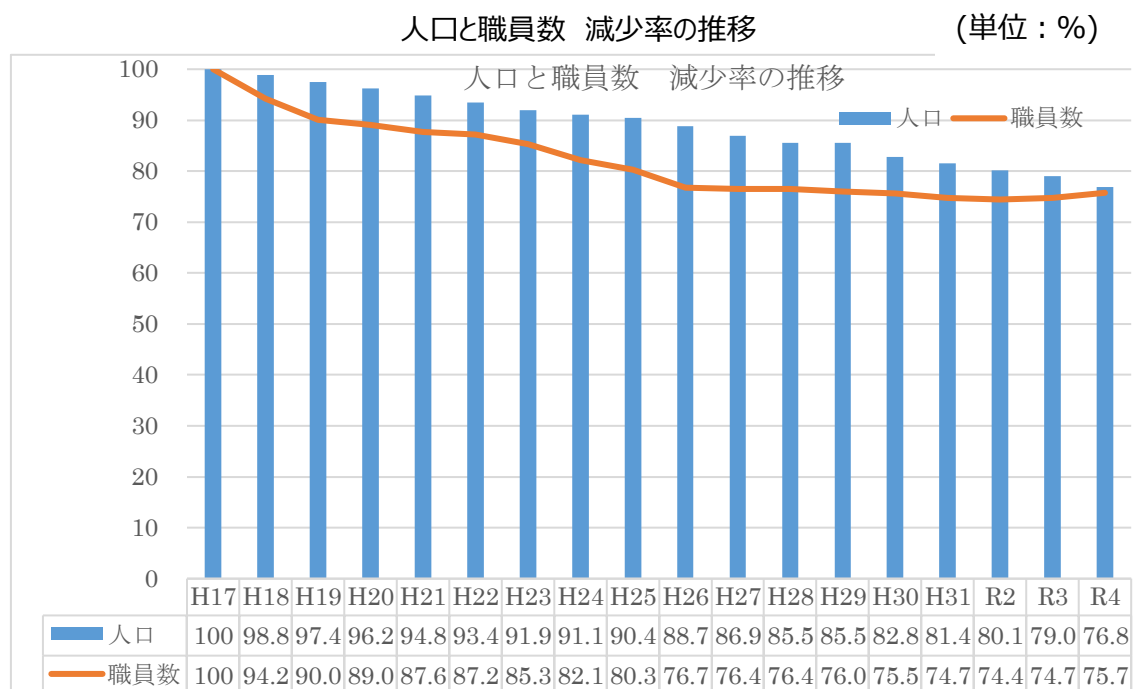
### (1) 職員数の推移

美作市では、これまでの定員適正化計画に基づき、合併後 10 年間で 150 人の職員数の削減を目標に掲げ一部職種を除き原則、退職不補充とすることの他、組織、機構の見直しや、民間活力の一部導入等による見直しを行い、職員数の削減に努めた結果、合併時 696 人であった職員数は平成 27 年度に 532 人となり、結果 164 人の減となり当初設定していた目標を大きく上回り達成することができました。

美作市職員数の推移（H17～R4）【定員管理調査より】

| 年度  | H17 | H18 | H19 | H20 | H21 | H22 | H23 | H24 | H25 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 目標値 |     | 657 | 632 | 627 | 621 | 616 | 600 | 582 | 567 |
| 採用数 |     | 6   | 8   | 9   | 15  | 13  | 16  | 20  | 9   |
| 退職数 |     | 46  | 37  | 16  | 25  | 16  | 29  | 42  | 23  |
| 増減  |     | △40 | △29 | △7  | △10 | △3  | △13 | △12 | △14 |
| 職員数 | 696 | 656 | 627 | 620 | 610 | 607 | 594 | 572 | 559 |
| 年度  | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | H31 | R2  | R3  | R4  |
| 目標値 | 557 | 546 | -   | -   | -   | -   | -   | -   | -   |
| 採用数 | 16  | 29  | 26  | 27  | 27  | 25  | 18  | 32  | 40  |
| 退職数 | 41  | 31  | 26  | 24  | 30  | 31  | 20  | 30  | 33  |
| 増減  | △25 | △2  | 0   | 3   | △3  | △6  | △2  | 2   | 7   |
| 職員数 | 534 | 532 | 532 | 529 | 526 | 520 | 518 | 520 | 527 |

## 美作市の人口と職員数の減少率の推移



平成 17 年 3 月 31 日の合併時、美作市人口は 33,989 人(住民基本台帳)

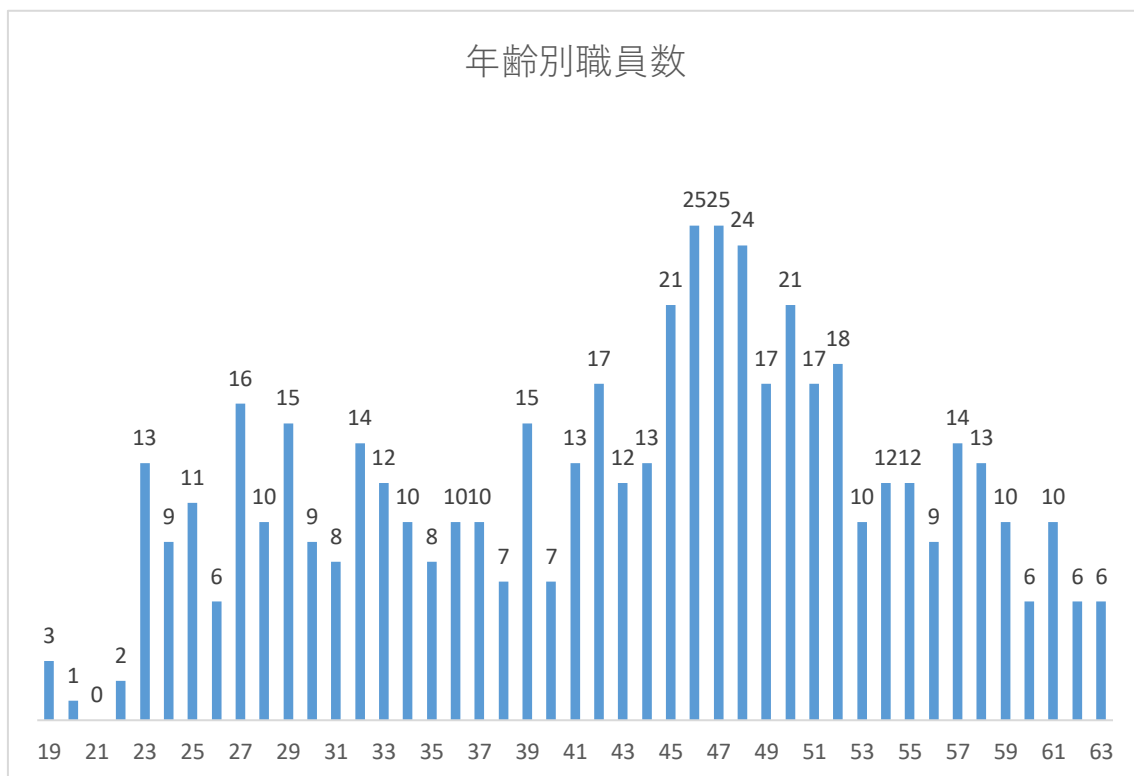
人口は、H17 年度～H24 年度は各年度 3 月 31 日現在値、H25 年度以降は各年度 1 月 1 日現在値（住民基本台帳・H24 年度までは人口には外国人を含まないが H25 年度より外国人を含む。）

### 3. 美作市の職員数の現状

#### (1) 美作市の職員構成

##### ① 年齢構成

年代別の状況を見てみると、40 代から上の世代が、合併前の旧町村で採用された職員であり、そのうち、40 代前半が、合併協議が始まった時期以降の採用である。そして、30 代半ばから 40 歳にかけてが、合併後、集中改革プランにより、一般事務職の採用が抑制された時期の世代である。



## （２）類似団体別職員数の状況（令和３年４月１日現在）

総務省の地方公共団体定員管理調査では、全ての市町村を人口規模と産業構造（産業別就業人口の構成比）を基準に、グループ（類似団体）に分けています。美作市は、Ⅰ－Ⅰ型（人口５万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次 90%未満かつⅢ次 55%以上の団体）に属し、その類似団体は全国に 35 団体あります。

普通会計の職員の比較では、人口１万人あたりの職員数は美作市が約 151.54 人で類似団体平均職員数は約 99.38 人という調査結果となっています。しかし、自治体における施策の違いもあり、必ずしも各自治体の職員数の平均値を単純に比較することはできません。

## （３）部門別職員数の比較

定員管理診断表の修正値における比較では、類似団体に比べ一般行政部門で 86 名、普通会計で 105 名の超過となっています。しかし美作市は、面積も広く、また人口密度も低いことから、行政効率の低下を招かず、きめ細やかな行政サービスの提供や「美作市まち・ひと・しごと創生総合戦略」による地方創生を一層加速させるために一定数の職員配置は必要と考えています。

（４）定員管理診断表の状況

| 様式１ 大部門以上定員管理診断表 |        |        |     |        |     |                                                              |         |         |                                       |          |           |           |
|------------------|--------|--------|-----|--------|-----|--------------------------------------------------------------|---------|---------|---------------------------------------|----------|-----------|-----------|
|                  |        |        |     |        |     | 令和3年1月1日現在<br>住民基本台帳人口<br>26,924 人                           |         |         |                                       |          |           |           |
|                  |        |        |     |        |     |                                                              |         |         | 類 型                                   | 団 体 コー ド | 都 道 府 県 名 | 市 区 町 村 名 |
|                  |        |        |     |        |     |                                                              |         |         | 市 I - O                               | 332151   | 岡山県       | 美作市       |
| 大 部 門            | 職員数の増減 |        |     |        |     | 単純値及び修正値により算出した職員数との比較                                       |         |         |                                       |          |           |           |
|                  | R2.4.1 | R3.4.1 | 増 減 | R4.4.1 | 増 減 | 単純値 による比較                                                    |         |         | 修正値 による比較                             |          |           |           |
|                  | 現 在    | 現 在    |     | 現 在    |     | 単純値<br>× $\frac{\text{住基人口}}{10,000}$                        | 超 過 数   | 超 過 率   | 修正値<br>× $\frac{\text{住基人口}}{10,000}$ | 超 過 数    | 超 過 率     |           |
|                  | 職 員 数  | 職 員 数  | B-A | 職 員 数  | C-B | D                                                            | E (B-D) | E/B×100 | F                                     | G (B-F)  | G/B×100   |           |
|                  | 人      | 人      | 人   | 人      | 人   | 人                                                            | 人       | %       | 人                                     | 人        | %         |           |
| 議 会              | 4      | 4      |     | 4      |     | 4                                                            |         | 0.0     | 4                                     |          | 0.0       |           |
| 総 務 ・ 企 画        | 117    | 114    | ▲ 3 | 112    | ▲ 2 | 65                                                           | 49      | 43.0    | 64                                    | 50       | 43.9      |           |
| 税 務              | 15     | 14     | ▲ 1 | 14     |     | 16                                                           | ▲ 2     | ▲ 14.3  | 16                                    | ▲ 2      | ▲ 14.3    |           |
| 民 生              | 78     | 75     | ▲ 3 | 74     | ▲ 1 | 49                                                           | 26      | 34.7    | 47                                    | 28       | 37.3      |           |
| 衛 生              | 30     | 33     | 3   | 34     | 1   | 22                                                           | 11      | 33.3    | 32                                    | 1        | 3.0       |           |
| 労 働              |        |        |     |        |     |                                                              |         |         |                                       |          |           |           |
| 農 林 水 産          | 25     | 25     |     | 27     | 2   | 20                                                           | 5       | 20.0    | 20                                    | 5        | 20.0      |           |
| 商 工              | 11     | 14     | 3   | 13     | ▲ 1 | 9                                                            | 5       | 35.7    | 9                                     | 5        | 35.7      |           |
| 土 木              | 19     | 19     |     | 19     |     | 20                                                           | ▲ 1     | ▲ 5.3   | 20                                    | ▲ 1      | ▲ 5.3     |           |
| 一 般 行 政 計        | 299    | 298    | ▲ 1 | 297    | ▲ 1 | 205                                                          | 93      | 31.2    | 212                                   | 86       | 28.9      |           |
| 教 育              | 43     | 47     | 4   | 49     | 2   | 38                                                           | 9       | 19.1    | 37                                    | 10       | 21.3      |           |
| 消 防              | 64     | 63     | ▲ 1 | 65     | 2   | 25                                                           | 38      | 60.3    | 54                                    | 9        | 14.3      |           |
| 普 通 会 計 計        | 406    | 408    | 2   | 411    | 3   | 268                                                          | 140     | 34.3    | 303                                   | 105      | 25.7      |           |
| 病 院              | 51     | 57     | 6   | 62     | 5   | (注) F欄には、様式2のD欄の数値を大部門ごとに合計した数値を記入して「一般行政計」及び「普通会計計」を算出すること。 |         |         |                                       |          |           |           |
| 水 道              | 16     | 15     | ▲ 1 | 15     |     |                                                              |         |         |                                       |          |           |           |
| 下 水 道            | 12     | 12     |     | 12     |     |                                                              |         |         |                                       |          |           |           |
| 交 通<br>そ の 他     | 33     | 28     | ▲ 5 | 27     | ▲ 1 |                                                              |         |         |                                       |          |           |           |
| 公営企業等会計          | 112    | 112    |     | 116    | 4   |                                                              |         |         |                                       |          |           |           |
| 合 計              | 518    | 520    | 2   | 527    | 7   |                                                              |         |         |                                       |          |           |           |

※部門ごとの職員数を他団体と比較、分析する指標として、総務省から提供されている資料が「定員管理診断表」です。

定員管理診断表には、大部門による大まかな職員配置の状況を把握する「大部門以上定員管理診断表」（単純値）と、実際にその部門へ職員を配置している団体と比較する「中・小部門以上定員管理診断表」（修正値）があり、それぞれを用いて他団体との比較や分析が可能となっています。

◇単純値と修正値

グループごとに、中部門以上の部門別の人口 1 万人あたりの職員数の平均した値を「単純値」といいます。「単純値」は、中部門又は小部門への職員配置の有無にかかわらず、グループに属する全ての団体の平均値となっています。

一方、団体によっては、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など、中・小部門に職員が配置されていない団体があります。

そこで、中・小部門に実際に職員を配置している団体のみを対象とし、中・小部門ごとに当該グループの人口 1 万人あたりの職員数の平均値を算出したものを「修正値」といいます。

【修正値における部門ごとの主な超過要因】

・総務・企画部門 実職員数 114 名に対し 64 名であることから 50 名の超過となっています。6 町村の合併により合併前の旧町村に総合支所を設置し、支所機能維持のため職員を配置している事が主な要因ですが、地区住民への行政サービスの提供、地位の安心安全及びまちづくりの拠点機能維持のためには、現行の配置職員数は必要と考えます。

・民生部門 実職員数 75 名に対し、47 名であることから 28 名の超過となっています。総務部門と同様に総合支所機能維持に伴う職員配置、及び保健センター業務における発達支援センター業務等で職員を配置していること、こども園・保育園（6 園）の運営のため保育士・保育教諭及び調理員を配置していることが主な要因ですが、総合戦略に掲げた基本目標である「安全で安心して暮らせる福祉の充実」を一層推進するため、きめ細やかな子育て支援のためには現行の配置職員数は必要と考えます。

・教育部門 実職員数 47 名に対し 37 名であることから、10 名の超過となっています。幼稚園（4 園）の運営、直営の給食センター（2 センター）職員の配置などが主な要因ですが、総合戦略に掲げた基本目標である「個性を伸ばす教育・文化・芸術の充実」を推進するため、現行の配置職員数は必要と考えます。

・消防部門 実職員数 63 名に対し 54 名で 9 名の超過となっています。美作市及び西粟倉村を管轄区域とする、広域での消防機能を維持するため、出張所、救急駐在の設置により職員を配置していることが主な要因ですが、近年の災害の複雑多様化への対応を含め、市民が安心して生活できる消防体制を維持するためには、配置職員でも充足していない現状です。

定員回帰指標に基づく職員数と実職員数の比較

|     | 区分 | 人口<br>(千人) | 面積     | 指標  | 職員数 | 比較 |
|-----|----|------------|--------|-----|-----|----|
| 美作市 | 一般 | 26         | 429.29 | 258 | 297 | 39 |
|     | 普通 |            |        | 369 | 411 | 42 |

※定員回帰指標の計算について

試算値(一般行政・普通会計部門職員数) =  $ax1(\text{人口}) + bx2(\text{面積}) + c(\text{一定値})$

X1 : 団体の人口(千人)    a : 人口千人当たりの係数 【各人口区分毎】

X2 : 当該団体の面積(km<sup>2</sup>)    b : 面積 1km<sup>2</sup> 当たりの係数    c : 一定値

美作市 (I - 0)

(一般行政) X1 : 28 千人    a : 4.7    X2 : 429.29 km<sup>2</sup>    b : 0.22    c : 60

(普通会計) X1 : 28 千人    a : 5.7    X2 : 429.29 km<sup>2</sup>    b : 0.33    c : 80



#### 4. 今後の定員適正化計画の推進にあたって

##### (1) 計画期間

令和5年4月～令和8年3月の3年間とします。

##### (2) これからの取り組み方針

美作市では、多様化・高度化・複雑化する市民サービスへの対応、総合戦略に基づく地方創生に係る各種施策を着実に実行し、目標指数を達成すること、そして、災害時においても、これらの応急業務に加え、市は、市民生活や社会経済活動に影響を及ぼさないよう、業務を継続して行わなければならないことから、最適な職員数を的確に把握し、計画的に確保することを基本とします。他方、長期的な視点でみた場合、今後更なる人口変動が予想される中では、人口の変動も踏まえた職員数の管理が必要となります。

令和5年度より施行された定年延長制度では、制度完成までの約10年間、段階的に定年年齢が引上げられ、隔年でしか退職者が生じないこととなりますが、各年での新規採用を行うと将来的に年齢構成の隔たりが生じることから、現行の職員数を維持する形で毎年度計画的に採用を行い、職員数の適正な管理を行うこととします。

今後とも、各地域で実施される行政懇談会、市民アンケートを通じた市民の声に丁寧に確実に対応する「市民重視」の組織を目指すこととし、高齢化による各地域の協働が困難となる中、定年延長制度による高齢期職員の知識、経験を、公助による集落支援を主な業務とする形で活かしていきます。

また、事務事業を適切に把握し業務量への反映は正規職員のみだけでなく定数外職員との組み合わせにより対応し、専門職については業務の専門性、公共性等を考慮したうえで、バランスの取れた採用を実施します。

##### (3) 退職者と採用者数の調整等

計画期間中、今後の退職者の見込み及び業務量に配慮し職員の新規採用者数を決定することを基本としていき、将来的な組織体制維持のため、現在の職員の年齢構成の偏り是正も勘案しながら、適正な人材確保に努めます。

| 職 種                      | 採用の基本的方針               | 理由・必要性                                          |
|--------------------------|------------------------|-------------------------------------------------|
| 消防職                      | 消防力整備指数等を総合的に勘案し確保     | ・市民の安心、安全<br>・消防力の維持、確保                         |
| 土木・建築技師<br>保健師<br>社会福祉士等 | 業務の内容及び事務事業を勘案し必要に応じ確保 | ・業務の多様化・複雑化に対応し市民サービスの低下を防ぐ<br>・高度で専門的知識や技術の継承  |
| 保育士・保育教諭・幼稚園教諭           | 退職補充を基本                | ・少子化に伴う園児数の減少及び施設の再編整理統合<br>・多様化する保育ニーズの高まりへの対応 |

|       |                                                         |                                                                                                   |
|-------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 医療職   | 地域医療の充実及び職員の負担軽減のため医師・看護師については随時採用とし、その他の職種については退職補充を基本 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・市民の安心、安全</li> <li>・地域医療の充実、確保</li> </ul>                  |
| 技能労務職 | 職員の高齢化及び今後の施設の在り方などについて総合的に検討し必要に応じて職員の確保を検討            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・技能労務職員職場の再編及び指定管理等への移行を検討し、必要な行政サービスの維持についても検討</li> </ul> |
| 一般事務職 | 毎年度退職状況を勘案し新規採用者数を調整                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢構成の偏り是正</li> <li>・組織体制維持</li> </ul>                     |

#### （４）行政が担うべき分野の明確化

少子、高齢化による人口減少問題をはじめ、地方創生による地域の活性化など、今後も自治体に求められる業務の量や質の変動が予測されることから、これらに対応する適正なマンパワーの確保が必要になります。

こういった状況から行政が直接担うべき役割を明確にし、市民、ＮＰＯ、民間企業等と連携を図り、円滑な市政運営が実現できる職員を育成します。

#### （５）再任用及び任期付職員の採用

専門的知識・経験が必要とされる業務に従事させることが適当と認められる職員を、再任用制度を活用し引き続き雇用することにより業務の停滞を防ぐとともに、一定の期間内に終了することが見込まれる事業については、弾力的に任期付職員の採用を検討していきます。

#### （６）定年延長に伴う新規採用職員の採用について

令和５年度から令和１３年度にかけて定年年齢が２年に１歳ずつ段階的に引き上げられることから、退職者は隔年でしか生じないこととなります。

退職者補充の形で隔年採用を行うと、将来的に年齢構成の不均衡が生じ、安定的な行政サービスの提供に影響がでる可能性があるため、制度が完成する令和１３年度まで新規採用者数の平準化を行います。

また、定年延長により人件費の増加及び新規採用職員の採用抑制を招くことの無いよう業務量と職員数のバランスを考慮し、計画的な採用を行います。

#### （７）会計年度任用職員の有効的な活用

会計年度任用職員の任用については、民間委託の推進等による業務改善を進めるとともに会計年度

任用職員の任用実態によるそれぞれの職の必要性の検証や補助金等の財政措置を十分に吟味することとします。

また、令和 6 年度より会計年度任用職員においても勤勉手当の支給が予定されており一定の財政負担が生じることから正規職員との調整を確実に行った上での任用・配置に努めます。

#### （８）アウトソーシングの推進

民間の高度な専門性やノウハウを活用することにより、市民満足度が向上すると考えられる分野については、積極的にアウトソーシングを検討・実施することで、職員の弾力的な採用を実施します。

#### （９）人材育成・確保

年々複雑化・多様化する行政需要に迅速かつ正確に対応するため、自治体間競争を担う専門的知識及び、政策形成能力を有した職員の確保が求められています。

また、現在在職している職員においても、人事評価制度を最大限活用し、職員の意欲と資質の向上を図るとともに、各種研修を受講することにより自己能力の向上を目指し、今後の厳しい時代に耐えうる職員を育てていく必要があります。

#### （１０）多様な勤務形態の導入

市民ニーズの多様化・高度化や地方分権による権限移譲に伴い、職員一人あたりの業務量は増加傾向にあります。このため、庁内の相互協力体制を確立するとともに、メンタルヘルスクア対策を行うなど、職員の健康管理に努め、職員の能力を最大限発揮できる環境づくりに努めます。また、子育て、介護など職員の現状に応じた働き方の支援のあり方を検討し、家庭と仕事が両立できる体制の強化を図ります。

#### （１１）事務事業の見直し

限られた財源の中、最小の経費で最大の効果が出るよう一層の事務事業の見直しが必要となります。予算編成においても財政の総点検の内容・課題を踏まえたものとするとともに、組織機構の見直しと適正な人事配置が行えるよう見直しを実施します。