

美作市職員の定員管理プラン

【令和8年度～令和10年度】

美作市総務部総務課

令和8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
3. 美作市の職員数の現状	
(1) 美作市の職員構成	4
(2) 類似団体別の職員数の現状	4
(3) 部門別職員数の比較	4～5
(4) 定員管理診断表の状況	5
4. 今後の定員管理プランの推進にあたって	
(1) 計画期間	6
(2) 基本方針 ～条例に基づく持続可能な体制づくり～	6
(3) 採用・定員管理の考え方	6
(4) 総合支所及び本庁機能の最適化	6
(5) 定年引上げ期間中の組織運営	6
(6) DX 推進と事務事業の見直し	7
(7) 多様な任用形態と民間活力の活用	7
(8) 人材育成と職場環境の整備	7

1. 定員管理プランの趣旨

美作市では、合併以降、行財政改革の一環として職員定数の適正化に努め、事務事業の整理・合理化や民間委託の推進により、筋肉質な組織体制の構築を進めてきました。しかしながら、人口減少・少子高齢化は進行する一方で、頻発する自然災害への対応、デジタル社会への移行、複雑化する福祉ニーズなど、行政に求められる役割は質・量ともに拡大しています。また、令和 5 年度から地方公務員法の一部改正に伴う定年引上げ（令和 13 年度まで）が開始となり、職員の年齢構成や退職時期が変則的となる過渡期にあります。

こうした状況を踏まえ、本計画（令和 8 年度～令和 10 年度）は、「美作市行政改革推進に関する条例」に掲げる段階的な職員数の抑制・削減についても、単なる数値目標の追求ではなく、「第三期美作市まち・ひと・しごと創生総合戦略」の着実な推進と持続可能な組織体制の維持を大前提として、取組を推進します。

加えて、限られた人的資源を最大限に活用し、市民サービスの質を維持・向上させるため、業務体系の抜本的な見直しや、総合支所を含めた権限のあり方の再構築、DX による業務効率化を組み合わせた、柔軟かつ戦略的な定員管理を計画的に実施します。

2. これまでの定員管理の状況

(1) 職員数の推移

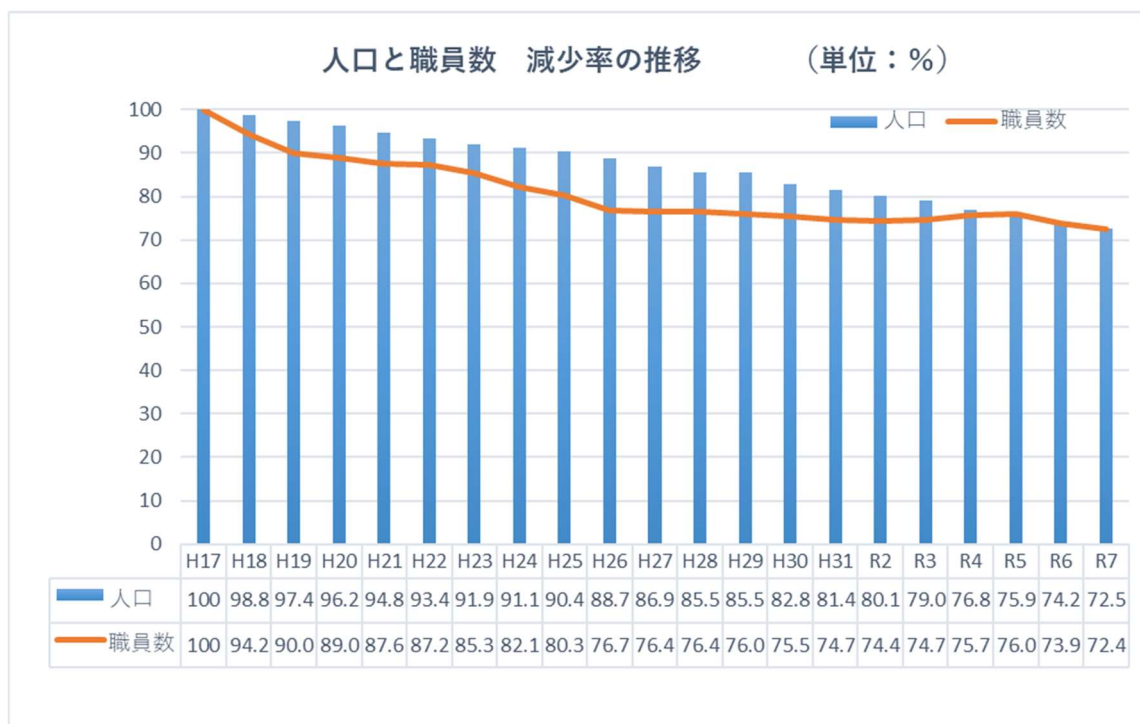
美作市では、これまでの定員適正化計画に基づき、合併後 10 年間で 150 人の職員数削減を目標に掲げ、一部職種を除き原則退職不補充とするほか、組織機構の見直しや民間活力の導入等を行ってきました。その結果、合併時（平成 17 年）に 696 人であった職員数は、平成 27 年度に 532 人となり、当初の削減目標を大きく上回る成果を上げました。その後も適正化に努め、令和 7 年度には 504 人となり、人口規模の縮小に対応した職員数のスリム化が進んでいます。

美作市職員数の推移（H17～R7）【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	22
増減		△40	△29	△7	△10	△3	△13	△22	△13
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	24	27	25	18	32	40
退職数	41	31	26	27	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
年度	R5	R6	R7						
目標値	-	-	-						
採用数	30	19	24						
退職数	28	34	34						
増減	2	△15	△10						
職員数	529	514	504						

美作市の人口と職員数の減少率の推移



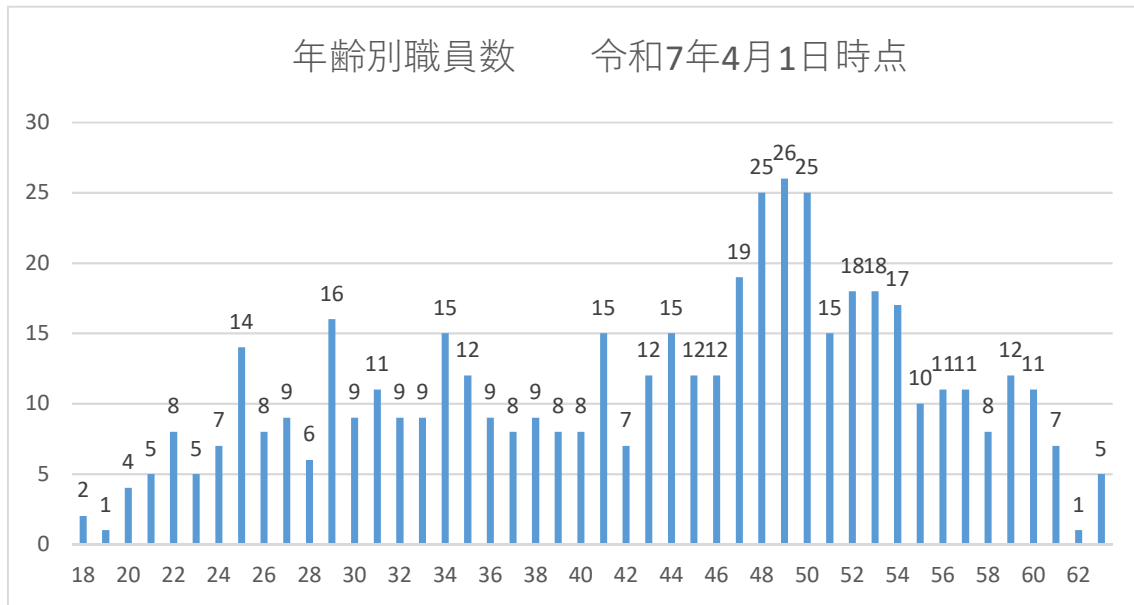
平成 17 年 3 月 31 日の合併時、美作市人口は 33,989 人(住民基本台帳)

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

年齢構成を見ると、合併前の旧町村で採用された 40 代以上の職員が多くを占める一方、採用抑制時期にあたる 30 代中盤から 40 歳前後の層が少ない構成となっています。この年齢構成の歪みは、将来的な組織運営や技術継承における課題となっており、計画的な是正が必要です。



(2) 類似団体別職員数の状況（令和6年4月1日現在）

総務省の定員管理調査（類似団体 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）において、本市の人口 1 万人あたり職員数は約 157.89 人と、類似団体平均（約 109.56 人）を上回っています。

しかし、本市は広大な市域（県内最大級の面積）を有し、点在する集落への行政サービス維持や、複数の総合支所機能の維持、直営での保育園・給食センター運営など、他団体とは異なる地理的・社会的特性があります。単純な人口比率のみでの比較は困難であり、実情に応じた適正規模を判断する必要があります。

(3) 部門別職員数の比較

定員管理診断表（修正値）では、類似団体に比べ一般行政部門で 72 名、普通会計部門で 96 名の超過が見られますが、これは以下の理由によるものであり、一定数の職員配置は必要であると考えられています。

・総務・企画部門（実職員数 106 名／類似団体比+38 名）

合併前の旧町村単位での支所機能維持、地域おこし協力隊等の活用による地域活性化業務等、地域性に伴う行政需要に適切に対応する体制が必要です。

・民生部門（実職員数 78 名／類似団体比+28 名）

「女性や子育て世帯から選ばれる街づくり」を推進するため、公立保育園・こども園（6 園）の運営や、発達支援等のきめ細やかなサービス体制を維持するために必要です。

・教育部門（実職員数 46 名／類似団体比+13 名）

幼稚園・こども園（5 園）や給食センター（3 箇所）の運営など、子育て・教育環境の充実を図るために必要です。

・消防部門（実職員数 65 名／類似団体比+11 名）

美作市及び西粟倉村を管轄する広域消防機能を維持し、複雑多様化する災害に対応するため、出張所等の配置を含めた体制の維持が必要です。

（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6年1月1日現在 住民基本台帳人口 25,524 人			類型 団体コード 都道府県名 市区町村名 市 I-1 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					
	R5.4.1	R6.4.1	増 減	R7.4.1	増 減	単純値による比較			修正値による比較		
	現 在 職 員 数	現 在 職 員 数		現 在 職 員 数		単純値 × 住基人口 10,000	超 過 数	超 過 率	修正値 × 住基人口 10,000	超 過 数	超 過 率
A	B	B-A	C	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	112	106	▲ 6	92	▲ 14	68	38	35.8	68	38	35.8
税 務	14	14		16	2	15	▲ 1	▲ 7.1	15	▲ 1	▲ 7.1
民 生	75	78	3	81	3	55	23	29.5	50	28	35.9
衛 生	33	32	▲ 1	35	3	22	10	31.3	30	2	6.3
労働											
農 林 水 産	27	26	▲ 1	27	1	20	6	23.1	19	7	26.9
商 工	13	12	▲ 1	11	▲ 1	11	1	8.3	11	1	8.3
土 木	20	20		25	5	22	▲ 2	▲ 10.0	23	▲ 3	▲ 15.0
一 般 行 政 計	298	292	▲ 6	291	▲ 1	218	74	25.3	220	72	24.7
教 育	51	46	▲ 5	55	9	36	10	21.7	33	13	28.3
消 防	64	65	1	64	▲ 1	25	40	61.5	54	11	16.9
普 通 会 計 計	413	403	▲ 10	410	7	280	123	30.5	307	96	23.8
病 院	62	59	▲ 3	56	▲ 3						
水 道	15	15		9	▲ 6						
下 水 道	12	11	▲ 1	7	▲ 4						
交 通											
そ の 他	27	26	▲ 1	22	▲ 4						
公 営 企 業 等 会 計	116	111	▲ 5	94	▲ 17						
合 計	529	514	▲ 15	504	▲ 10						

※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。

4. 今後の定員管理プランの推進にあたって

(1) 計画期間

令和8年4月1日から令和11年3月31日まで（3年間）

※社会情勢の変化や制度改正等を踏まえ、必要に応じて適宜見直しを行います。

(2) 基本方針 ～条例に基づく持続可能な体制づくり～

「美作市行政改革推進に関する条例」の趣旨を踏まえ、将来を見据えたスリムで効率的な組織づくりを目指します。ただし、一律的な削減ありきではなく、「持続可能な組織体制の維持」を最優先事項とします。業務体系や事務フローの見直しを行い、生み出された余力を「第三期美作市まち・ひと・しごと創生総合戦略」の重点分野（仕事づくり、移住定住、子育て支援）へシフトさせる、「メリハリのある定員管理」を実行します。

(3) 採用・定員管理の考え方

本計画期間中は、定年引上げに伴い「退職者が極端に少ない年（隔年退職）」が発生するなど、職員の新陳代謝が不規則となる期間です。そのため、具体的な数値目標に縛られることなく、以下の考え方に基づき柔軟かつ機動的な採用を行います。

・採用の平準化と若返り

退職者数に単年度で合わせるのではなく、中長期的な視点で採用数を調整します。将来の年齢構成の歪みを是正し、組織の若返りと技術継承を円滑に進めるため、退職者が少ない年度であっても、一定数の新規採用を継続的にを行います。

・即戦力と多様な人材の確保

新卒採用に加え、社会人経験者採用や専門職の確保を強化します。変化の激しい社会情勢に対応するため、必要な時期に必要なスキルを持つ人材を柔軟に確保します。

(4) 総合支所及び本庁機能の最適化

広大な市域を持つ本市において、市民サービスの拠点を維持することは重要です。一方で、人口減少社会に対応した効率的な運営が求められています。

そのため、本庁と総合支所の役割分担を再検証し、事務執行権限のあり方を含めた業務プロセスの見直し、ICTの活用による遠隔相談や、決裁権限の適正化により、限られた人員でも地域住民へのサービス水準を維持できる、効率的かつ持続可能な執行体制を検討します。

(5) 定年引上げ期間中の組織運営

令和13年度までの定年引上げ期間中は、60歳を超える職員が持つ豊富な知識・経験を「組織の財産」として活用します。

役職定年制度の運用にあたっては、ベテラン職員が若手職員の指導育成や、困難事案の解決サポートに回る仕組みを構築し、組織全体のスキル底上げを図ります。

(6) DX 推進と事務事業の見直し

「書かない窓口」や AI・RPA（業務自動化ツール）の活用、電子決裁の導入により、職員が事務作業に費やす時間を縮減します。

これにより生み出された人的資源を、「移住定住促進」「企業誘致・産業振興」「子育て支援」など、人による対応が不可欠な対人サービスや企画立案業務へシフトさせます。また、既存事務事業については不断の見直し（スクラップ・アンド・ビルド）を行い、業務量の適正化を図ります。

(7) 多様な任用形態と民間活力の活用

業務の性質に応じ、会計年度任用職員や任期付職員を適切に活用し、効率的な組織運営を行います。

また、民間事業者の専門性やノウハウを活用することでサービス向上が見込まれる分野（施設管理、窓口業務等）については、指定管理者制度や業務委託の導入・拡大を検討し、職員がコア業務に注力できる環境を整えます。

(8) 人材育成と職場環境の整備

定員管理の適正化は、職員一人ひとりの能力向上と一体で進める必要があります。

研修制度や OJT の充実を図るとともに、男性職員の育児休業取得促進や早出遅出勤務の積極的な活用など、子育てや介護と両立しやすい職場環境を整備し、持続可能な組織づくりを目指します。