

# 光市定員管理計画

(令和6年度～令和14年度)

令和6年3月

光市



# 目 次

<b>1 計画策定に当たって</b> . . . . .	1
(1) これまでの経緯と計画策定の趣旨 . . . . .	1
(2) 計画の位置付け . . . . .	1
<b>2 定員管理計画の対象期間及び対象職員</b> . . . . .	2
(1) 計画の対象期間 . . . . .	2
(2) 計画の対象職員 . . . . .	2
<b>3 市の職員数の推移</b> . . . . .	2
(1) 概要 . . . . .	2
(2) 定数条例について . . . . .	3
(3) その他（全国の状況） . . . . .	4
<b>4 現状の分析</b> . . . . .	5
(1) 職員の構成 . . . . .	5
(2) 県内他市との比較 . . . . .	5
(3) 類似団体別職員数との比較 . . . . .	6
<b>5 定員管理の課題</b> . . . . .	7
(1) 市全体の課題 . . . . .	7
(2) 職員管理上の課題 . . . . .	8
<b>6 計画の方針・目標</b> . . . . .	10
(1) 定員管理の方針 . . . . .	10
(2) 定員数の算定手法 . . . . .	10
(3) 定員数の目標 . . . . .	11
<b>7 計画の管理手法</b> . . . . .	12

## 1 計画策定に当たって

### (1) これまでの経緯と計画策定の趣旨

平成16年10月4日、旧光市と大和町の合併により増加した職員数の適正化を図るため、平成18年2月に策定した「光市定員適正化計画（平成17～21年度）」に基づき、スクラップ・アンド・ビルドを基本とした事務事業の見直しや組織の合理化、救護施設の民営化、外部委託等の推進などにより、定員管理の適正化を進めてきました。

その結果、平成17年の普通会計職員440人を、平成22年4月1日までの5箇年で10%（44人）削減し396人以下とする目標を達成しました（392人、平成22年4月1日時点）。

その後、本市の定員管理については、行政改革の基本方向や考え方等を示す指針である光市行政改革大綱に包含する形で一本化を図り、適正化を進めてきました。

「第2次光市行政改革大綱（平成22～28年度）」では、市政の改革、進化の観点から企業の顧客志向の視点を加え、行政と市民との協働により市民満足度の向上を目指した取組を進め、計画的な定員管理を行いました。

また、「第3次光市行政改革大綱（平成29～令和3年度）」では、「人口減少社会に対応した新たな行財政運営」を基本理念に、人口減少と財政硬直化が見込まれる中においても、行政サービスの量の適正化を図りつつ、将来にわたり継続的に質の高い行政サービスを提供できる組織の構築を目指し、定員管理の適正化や横断的で柔軟な組織づくりを進めてきました。

近年では、行政ニーズの高度化・複雑化や防災意識の高まり、DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進によるスマート自治体の実現、職員の定年延長、働き方改革の推進など、行政・職員を取り巻く環境は大きく変化しています。特に、地方公務員法の改正による定年延長に関しては、令和5年度以降、職員の定年が2年ごとに1歳ずつ段階的に引き上がり、令和14年以降は65歳定年となることから、今後の職員の年齢構成等に大きな影響を及ぼすこととなります。

さらに、現在は先行きが不透明で将来の予測が困難な時代と言われており、状況の変化があっても市民サービスが途切れることが無いよう、これまで以上に確保すべき定員数の慎重な見極めが必要です。

このため、「光市行財政構造改革推進プラン（令和4～8年度）」において、能率的な組織体制と働きやすい職場環境を構築し、高度化・複雑化する市民ニーズに的確に対応できる体制を整備するとともに、市役所組織の持続可能性を向上するための定員管理計画（以下「本計画」という。）の策定を明記したことから、本計画を策定し、長期的な視点から計画的に定員管理を行うこととしたものです。

### (2) 計画の位置付け

本計画は、質の高い行政サービスを持続的に提供するために必要な人材の確保を着実に進めるとともに、将来的な労働人口の減少等も見据えながら、適正な定員管理に向けて、計画的に取り組むための指針とするものです。

## 2 定員管理計画の対象期間及び対象職員

### (1) 計画の対象期間

令和6年度から定年の段階的な引き上げが完了する令和14年度までの9年間の計画とします。

### (2) 計画の対象職員

本計画の対象職員の範囲は、条例の規定等をふまえ、以下のとおりとします。

対象職員	任期の定めのない常勤職員（以下「正規職員」という。） 再任用職員（フルタイム勤務） 任期付職員（フルタイム勤務）
対象職員に含まれない職員	再任用職員（短時間勤務） 会計年度任用職員 公営企業の事務部局の職員及び公営企業への出向職員

## 3 市の職員数の推移

### (1) 概要

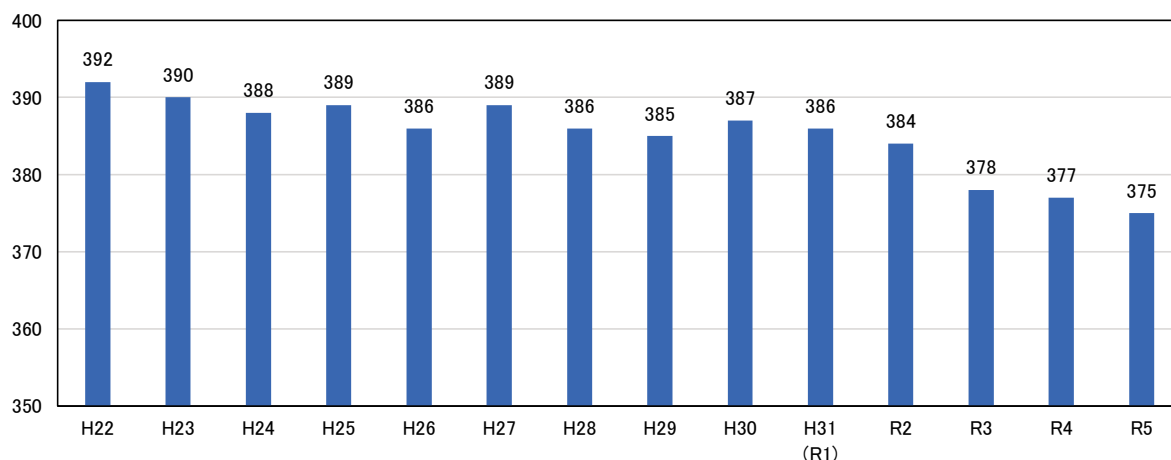
本市では、これまで一定の市民サービスを維持することを前提に、拡大する行政需要（雇用環境の変化や市民ニーズの多様化、少子高齢化社会の進展等）に対応できる職員数を確保することを基本とした定員管理に取り組んできました。

また、近年においては、再任用フルタイム職員の積極的な活用や定年延長への対応を図るとともに、専門職も含めた受験者数の増加に取り組んできました。

一方で、社会構造の変化により、本市の自主財源である税収の先行きが不透明さを増すとともに、少子高齢化に伴い社会保障費の増大が見込まれる中、これまでの行政改革大綱に掲げた事務事業の見直しや外部委託等の推進などに努めた結果、平成22年度の職員数392人が令和5年度には375人と、17人を削減してきました。（図表1）

<図表1 職員数の推移>

各年度4月1日現在



<図表 2 部門別職員定数等の推移>

単位：人

部門 \ 年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
①議会	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
②総務	105	100	92	92	91	97	96	96	98	97	99	98	97	91
③税務	28	28	30	29	29	29	29	29	29	31	30	29	29	27
④民生	68	67	69	69	74	74	76	73	68	70	72	70	71	71
⑤衛生	44	43	43	44	39	42	42	42	43	40	38	38	40	38
⑥農林水産	25	27	26	26	26	26	25	26	27	25	25	25	24	24
⑦商工	7	7	7	7	7	7	7	7	8	9	7	9	10	12
⑧土木(建設)	37	38	40	40	42	39	39	40	39	41	41	37	36	39
⑨一般行政計(①～⑧)	319	315	312	312	313	319	319	318	317	318	317	311	312	307
⑩教育	41	42	40	41	37	35	34	33	36	34	35	36	35	37
⑪普通会計計(⑨+⑩)	360	357	352	353	350	354	353	351	353	352	352	347	347	344
⑫その他	32	33	36	36	36	35	33	34	34	34	32	31	30	31
⑬合計(⑪+⑫)	392	390	388	389	386	389	386	385	387	386	384	378	377	375
⑭育休者等数	10	12	9	14	15	13	17	15	10	16	17	10	12	12
⑮実労働者数(⑬-⑭)	382	378	379	375	371	376	369	370	377	370	367	368	365	363

注1 各部門の分類は、総務省の「地方公共団体定員管理調査」によるものです。

2 育休者等数には各年度の4月1日時点での病気休暇・休職、産前・産後休暇、育児休業等の職員が含まれています。

## (2) 定数条例について

光市の職員数は、「光市職員定数条例（以下「定数条例」という。）」で上限となる人数を規定しており、本計画は、その上限を超えない範囲で、計画期間内の行政運営を適切に行っていく上で必要な職員数を管理するものとなります。

現在の定数条例で定める上限数については、国や県の施策や新たな感染症等の対応、公共施設マネジメントの推進、デジタル技術を活用した自治体DXの推進による業務の効率化、また、企業・団体とのパートナーシップの強化や指定管理者制度等の活用など内的要因・外的要因の双方から必要な職員数の増減が見込まれるため、柔軟に対応できるよう定数条例は改正しないこととします。

(職員の定数)

第2条 前条の職員の定数は、次のとおりとする。

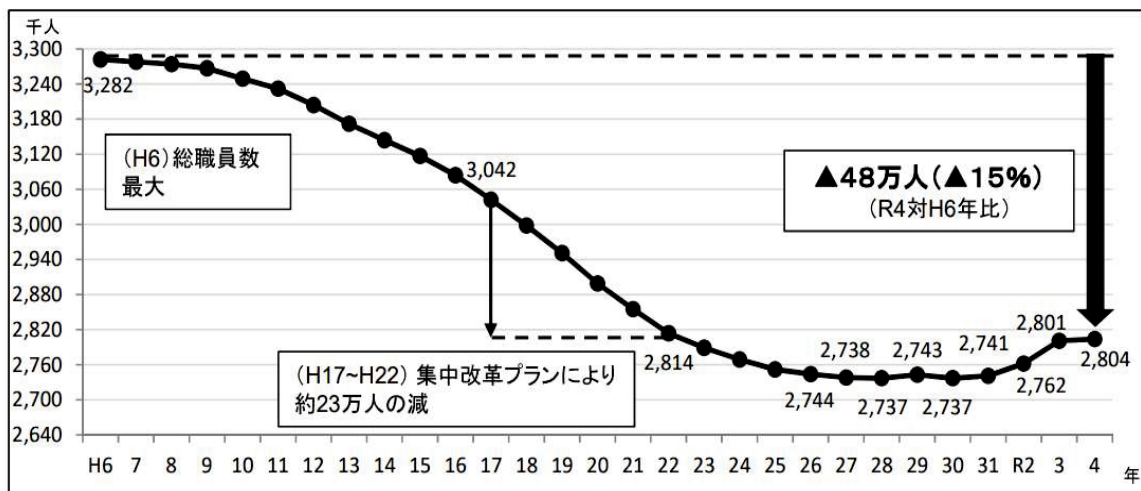
1	市長の事務部局の職員	392人
2	公営企業の事務部局の職員	
(1)	病院等事業の職員	487人
(2)	水道事業の職員	48人
3	議会の事務部局の職員	8人
4	教育委員会の事務部局の職員	80人
5	選挙管理委員会の事務部局の職員	4人
6	農業委員会の事務部局の職員	3人
7	監査委員の事務部局の職員	2人
		計 1,024人

(3) その他 (全国の状況)

全国の地方公務員の状況を確認すると、令和4年4月1日現在の地方公務員数は280万3,664人で、平成6年のピーク時から約48万人減少しましたが、対前年(令和3年)比で約3,000人増加しています。職員数が増えた要因としては、新型コロナウイルス感染症対策のための体制強化や、児童相談所の体制強化などの子育て支援への対応、デジタル化への対応、国土強靱化に向けた防災・減災対策、地方創生への対応などが挙げられます。

<図表3 部門別職員定員等の推移>

<地方公共団体の総職員数の推移(平成6年~令和4年)>



出典：令和4年地方公共団体定員管理調査結果

## 4 現状の分析

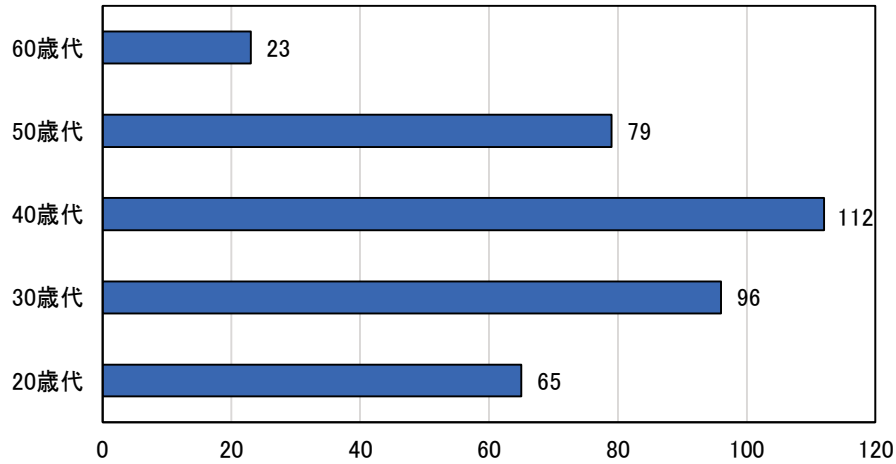
### (1) 職員の構成（基準日 令和5年4月1日）

本市の正規職員の平均年齢は「41.6歳」です。年齢を5つの区分（20歳代、30歳代、40歳代、50歳代、60歳代）で分けて見たときに、最も多いのは40歳代で112人でした。

また、図表5のとおり、職員の男女別年齢構成をみると、年代が若いほど女性の比率が高まる状況となっています。

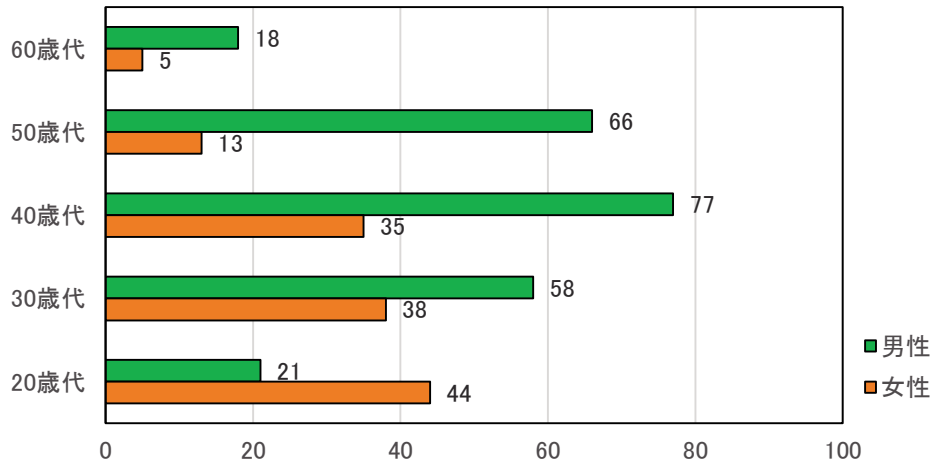
<図表4 職員の年齢構成>

単位：人



<図表5 職員の男女別年齢構成>

単位：人



### (2) 県内他市との比較

令和4年4月1日時点における山口県内の一般市以上の団体、13団体の人口1万人当たりの職員数（普通会計職員）は図表6のとおりで、本市は「143.7人」（4位）と、職員1人当たりの住民数が県内他市と比較して多い結果となっています。

なお、「普通会計職員」の範囲は、以下のとおりです。

普通会計職員：総職員（地方公共団体に勤務する正規職員及びフルタイム勤務の再任用職員）から「公営企業等会計部門（病院や水道、交通、下水道等）」に属する職員を除いた職員



<図表 6 県内他市との比較結果>

単位：人

	人口	普通会計職員数	1人当たりの住民数	順位
宇部市	161,767	958	168.9	1
防府市	114,427	766	149.4	2
下松市	57,294	396	144.7	3
<b>光市</b>	<b>49,870</b>	<b>347</b>	<b>143.7</b>	<b>4</b>
山陽小野田市	60,850	432	140.9	5
岩国市	130,340	1049	124.3	6
山口市	189,576	1539	123.2	7
下関市	253,996	2085	121.8	8
周南市	139,488	1205	115.8	9
柳井市	30,550	278	109.9	10
長門市	32,336	419	77.2	11
萩市	44,575	589	75.7	12
美祢市	22,756	336	67.7	13

### (3) 類似団体別職員数との比較

総務省が毎年作成する「類似団体別職員数の状況」（令和4年度4月1日現在）に記載されている定員管理診断表を用いて、実際の職員数で本市と似た条件（人口や産業構造）にある類似団体との比較を行いました。

「類似団体」とは、本市と同じ要件（人口が50,000人未満かつ、産業別就業人口において第三次産業（サービス業や情報通信業など）に就業している人が65%未満）にある団体を指します。

比較結果は図表7のとおりです。令和4年では、一般行政、普通会計ともに診断表による算出結果よりも40人以上少なく、普通会計については、約90人少ない結果となりました。

<図表 7 類似団体との比較結果>

単位：人

部門	R4 光市(A)	類似団体算出値(B)	超過数(A- B)
議会	5	5.7	▲0.7
総務	97	103.5	▲6.5
税務	29	25.0	4.0
民生	71	101.3	▲30.3
衛生	40	41.2	▲1.2
農林水産	24	28.9	▲4.9
商工	10	16.5	▲6.5
土木(建設)	36	38.4	▲2.4
一般行政計	312	360.4	▲48.4
教育	35	76.2	▲41.2
普通会計計	347	436.7	▲89.7

## 5 定員管理の課題

### (1) 市全体の課題

#### ◇将来人口

令和2年国勢調査における本市の総人口 49,798 人は、第3次光市総合計画では令和17年には41,060人になると推計されています。

年齢別人口では、高齢者人口(65歳～)の割合は令和17年には約3%増加することが見込まれています。生産年齢人口(15～64歳)の割合は約1%減少、年少人口(0～14歳)の割合は約2%減少することが見込まれており、人口減少と人口構造の変化は本市においても確実に進展してくものと推計されています。このため、本市では、人口減少や少子高齢化社会が抱える課題に対し適切に対応し、市民サービスの低下が起こらないよう必要な職員数を確保します。

<図表 8 本市の人口と推計>

単位：人

	令和2年(2020年)	令和17年(2035年)推計
総人口	49,798 人	41,060人
0～14歳	5,712 人(11.5%)	3,869人(9.4%)
15～64歳	26,047 人(52.3%)	21,031人(51.2%)
65歳～	18,039 人(36.2%)	16,160人(39.4%)

※ ( ) は総人口に対する割合

#### ◇財政

普通会計決算における人件費の推移を見てみると、平成30年度から令和元年度にかけては3,100百万円台となっていました。令和2年度以降は3,300百万円を超える金額で推移しています。

また、普通会計決算における人件費の構成比率の県内他市との比較では、下から4番目に低い状況となっており、県内平均より0.8ポイント下回っています。

財政の弾力性を示す経常収支比率を見ると、令和2年度まで95%近くで推移していましたが、令和3年度においては91.0%、令和4年度においては89.6%と財政の弾力性に改善の兆しがみられます。

<図表9 普通会計決算における義務的経費等の推移>

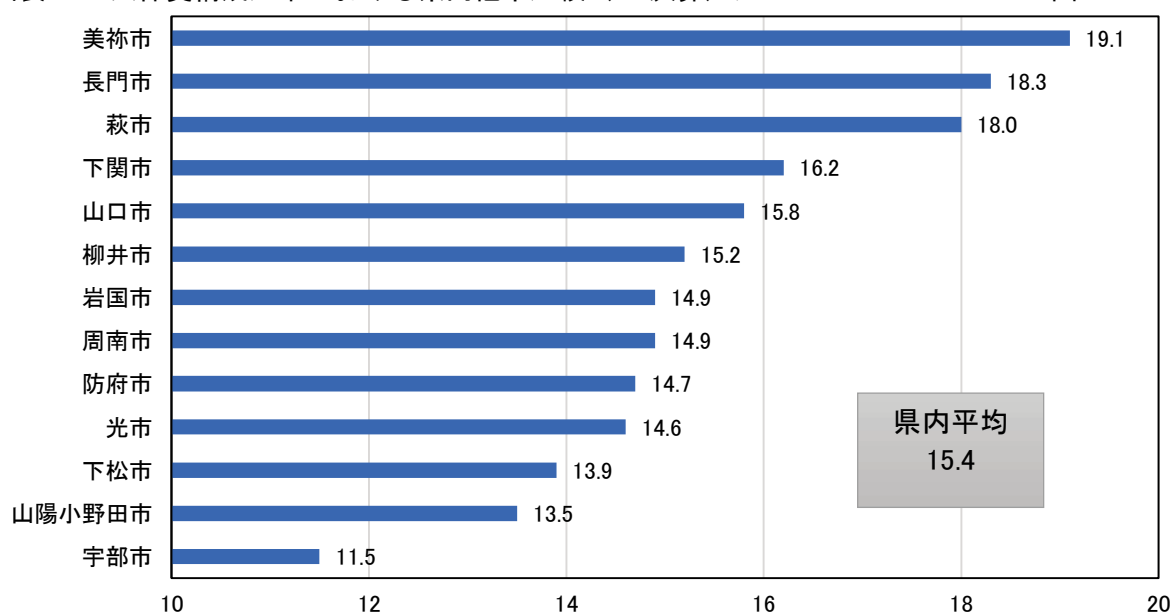
単位：百万円 %

	H29			H30			R1		
	決算	構成比	経常収支比率	決算	構成比	経常収支比率	決算	構成比	経常収支比率
人件費	3,301	15.5	23.0	3,143	14.0	22.5	3,195	15.0	22.9
普通会計合計	21,255	100.0	95.1	22,412	100.0	95.2	21,235	100.0	97.1
	R2			R3			R4		
	決算	構成比	経常収支比率	決算	構成比	経常収支比率	決算	構成比	経常収支比率
人件費	3,372	12.8	23.2	3,371	14.6	21.6	3,331	14.4	20.7
普通会計合計	26,368	100.0	97.2	23,049	100.0	91.0	23,183	100.0	89.6

※人件費には普通建設事業に係る人件費を含まない。

<図表10 人件費構成比率における県内他市比較（R3 決算）>

単位：%



(2) 職員管理上の課題

◇定年延長

前述のとおり、国家公務員の定年引上げに伴い、地方公務員の定年も60歳から65歳に引き上げられることとなりました。定年の引き上げは令和5年度から2年ごとに1歳ずつ段階的に引き上げられることになっており、本市においても同様です。定年が段階的に引き上げられることは新採用職員数にも大きな影響を与えることから、今後の業務

に必要な職員数を適切に把握する必要があります。

また、定年延長により 60 歳を超える正規職員が増加する一方、再任用職員は徐々に減少することが見込まれます。質の高い行政サービスを維持するためには、60 歳を超えた正規職員が自身の知識や経験を最大限活用できるよう効果的な配置を検討する必要があります。

<図表 11 60 歳超の正規職員数と再任用職員数>

単位：人

	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
60 歳超の 正規職員	0	0	9	16	12	19	23	34	34	50
再任用職員	23	23	17	11	13	7	13	6	4	0

<図表 12 定年延長早見表>

※年齢は年度末時点年齢

年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度	令和13年度	令和14年度	
定年	60歳	61歳	62歳	62歳	63歳	63歳	64歳	64歳	65歳	65歳	65歳	
職員の 生年月日	S37.4.2	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳					
	~S38.4.1	定年退職	暫定再任用									
	S38.4.2	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳				
	~S39.4.1			定年退職	暫定再任用							
	S39.4.2	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳			
	~S40.4.1					定年退職	暫定再任用					
	S40.4.2	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳		
	~S41.4.1							定年退職	暫定再任用			
	S41.4.2	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	
	~S42.4.1								定年退職	暫定再任用		
	S42.4.2	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
	~S43.4.1											定年退職

※年齢は年度末年齢

◇専門職員・有資格者（技術職・保健師等）

技術職、保健師等の専門職員（有資格者）については、建築・土木分野に関する有資格者や業務経験者が公務員のみならず民間企業を含め不足している状況にあります。

また、行政ニーズの複雑化やこども家庭センターの設置等に伴い、主に保健・福祉部門において、資格や専門知識を必要とする業務が増加するとともに、自治体DXを確実に推進していくためにも、ICTに関する技能・知識を有する人材も確保していく必要があります。

専門職員とICTに関する技能・知識を有する人材については、中長期的な目標としては、育成にも取り組んでいく必要があります。

なお、保育士や幼稚園教諭については、公立幼保施設の再編等が今後想定されることから、児童数の変動や職員の育児休業の取得状況等に応じた人数を確保する必要があります。

#### ◇時間外勤務

各課の職員1人当たりにおける時間外勤務時間は、令和3、4年度から算出した平均は「142.6時間」です。

この数値は、総務省が毎年実施している「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の令和4年度結果と比較すると、市区町村の自治体に所属する職員の時間外勤務時間の年間平均の「137.0時間」を若干上回るものとなっています。

また、時間外勤務が最も多い部署と最も少ない部署の年間平均の差は「380時間」あり、部署による時間外勤務の格差が生じていることから、今後、業務量に応じた適切な人員の配置に努め、繁忙差の解消を進めていく必要があります。

## 6 計画の方針・目標

これまでの現状の分析と課題を踏まえ、令和6年度から令和14年度までの市の定員管理計画を次のとおり策定します。

なお、市における急激な財政状況の変化や、恒常的に必要となる業務量の増減が顕著に認められる場合等においては、計画期間内においても適宜本計画の見直しを行うとともに、必要に応じて定員適正化計画を策定し、必要な人数を年次的かつ計画的に確保・削減します。

### (1) 定員管理の方針

多様化する行政ニーズに対応した高品質な行政サービスを維持・提供するため、事務事業の見直しと職員の担うべき役割を精査しながら、施策の展開に必要な適正な職員定数を適切に管理します。

### (2) 定員数の算定手法

総務省では地方公共団体の定員数は、各地域における人口や地勢条件、地域住民の行政に対する要望など、それぞれの団体に応じた行政需要によって決定されるべきものと定義しています。一方で、これらの行政需要をすべて捕捉したうえで、職員数を画一的に定義することは困難としています。このため、総務省においては「気づき」の参考指標として、地方公共団体の面積や世帯数、標準財政規模等を用い画一的に職員数を試算する定員モデルや、人口と面積の2つのみで職員数を試算する定員回帰指標を示していますが、これらを活用した定員数は、それぞれで大きく異なり、本市の定員数を適切に表したものではありませんでした。

このため、本市では専門の知識を有する業者の支援を受けて、これまでの事務事業評価に基づく事務量調査や10日間に渡る職員へのヒアリング調査、また、類似団体との詳細な比較をするための個別アンケート調査の実施など、あらゆる観点からの調査分析を行い、標準的かつ合理的な職員数についてとりまとめました。

### (3) 定員数の目標

あらゆる観点からの調査分析の結果や上記の「定員管理の方針」のほか、男女ともに育児休業等の取得しやすい環境構築といったワーク・ライフ・バランスの調和した職場環境、また、時間外勤務の低減に向けた取組などを踏まえたうえで、本計画中における目安となる定員数を380人とします。

なお、図表 13 では、定員数の合計のみが示されていますが、個別の部局等における定員数については、今後、部や課、係の再編等も見込まれることから内部資料とし、非公表とします。

<図表 13 職員数の見通し>

単位：人

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
目標定員数		380	380	380	380	380	380	380	380	380
A 年度当初職員数	375	386	383	380	380	380	380	380	380	380
a(参考)育休者等数	12	14	14	14	14	14	14	14	14	14
b(参考)実労働者数(A-a)	363	372	369	366	366	366	366	366	366	366
B 年度中減員数	9	12	9	10	9	4	10	10	7	10
C 翌年度採用職員数等	20	9	6	10	9	4	10	10	7	10
備考	R5 の「C 翌年度採用職員数等」には、介護老人保健施設「ナイスケアまほろば」の民間移行に伴い「ナイスケアまほろば」から市長部局へ異動する見込みである職員数 8 人を含めています。一時的に増加した職員数については年次的に調整を行い、最終的には年度当初職員数が目安とする定員数 380 人となるように、B 各年度中減員数と C 翌年度採用職員数を一致させるよう調整しています。									

注 1 a 育休者等数は、各年度の 4 月 1 日時点での病気休暇・休職、産前・産後休暇、育児休業等の人数の見込みであり、過去 10 年間の平均値により推計です。

注 2 B 年度中減員数には再任用職員の任期満了者、定年退職者し引き続き再任用とならない者、自己都合退職者の見込み数を含みます。

注 3 C 翌年度採用職員数等には翌 4 月 1 日付の新規採用職員数のほか、公営企業への出向者の増減を含みます。

注 4 各年度の実際の採用者数については、それまでの採用・退職の実績や定年の段階的引上げによる影響の平準化等を加味し、年度ごとに改めて決定します。

## 7 計画の管理手法

本計画を着実に推進するため、以下の7点に取り組みます。

- (1) 採用試験情報の効率的な周知やS P I試験の導入など受験しやすい環境の構築に努めます。
- (2) 定年延長を見据え、退職者数と年齢構成を踏まえた計画的な採用に努めます。
- (3) 土木技術職、建築士、I C T人材、保健福祉分野の専門人材など専門職の確保に努めます。
- (4) 正規職員に限らず再任用職員や会計年度任用職員を適切な部署や業務に配置します。
- (5) 光市人材育成・女性活躍推進計画に基づき、職員の持つ能力を最大限に発揮し、心身の健康の保持・増進や、ハラスメント防止、ワーク・ライフ・バランスの調和等、職員の成長を下支えする取組の充実を図ります。
- (6) 人事評価や自己申告、人事組織のヒアリング等を通じ、職員の適材適所への配置に努めます。
- (7) 民間活力の導入や自治体D Xの確実な推進等により、すべての事務事業における業務効率化に努めます。

以上