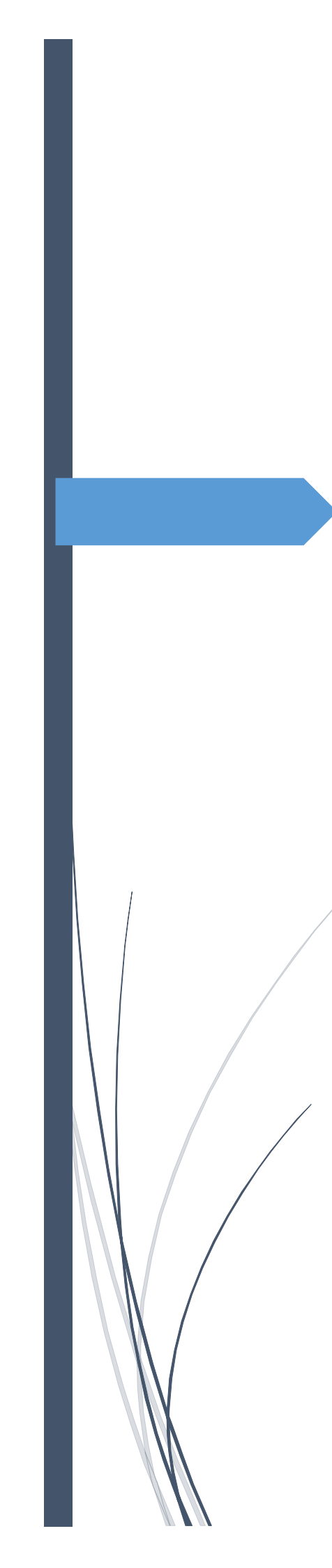




橋本市第 2 次定員管理計画

(令和 5 年度~令和 9 年度)

橋本市財政課

令和 3 年 12 月

目 次

1. 定員管理計画策定の趣旨	1
2. これまでの定員管理の取り組み	1
3. 現状分析	2
(1) 類似団体との比較	2
(2) 職員の年齢構成	6
(3) 定年引上げによる退職者数の変化	7
4. 定員管理計画	8
(1) 基本方針	8
(2) 計画期間	8
(3) 定員管理の目標値	9

1. 定員管理計画策定の趣旨

本市では、これまでから地方分権に伴う事務移譲や少子化・高齢化、急速な情報化、防災対策の強化など、増大する行政需要にも対応しながら、事務事業の見直しや民間委託の推進、効率的な組織体制の構築とあわせ、定員管理計画を定めて計画的に定数の見直しを進めるとともに、必要度や重要度の高い事業に重点的に職員を配置することにより、適正な定員管理に努めてきました。

今後は、令和5年度以降、定年の年齢を段階的に引き上げる定年延長（令和13年度には65歳）が予定されており、職員体制は大きな変化を迎える状況にあります。

そのため、令和5年度から令和9年度までの5年間について第2次定員管理計画を策定し、引き続き適正な定員管理に努めるものです。

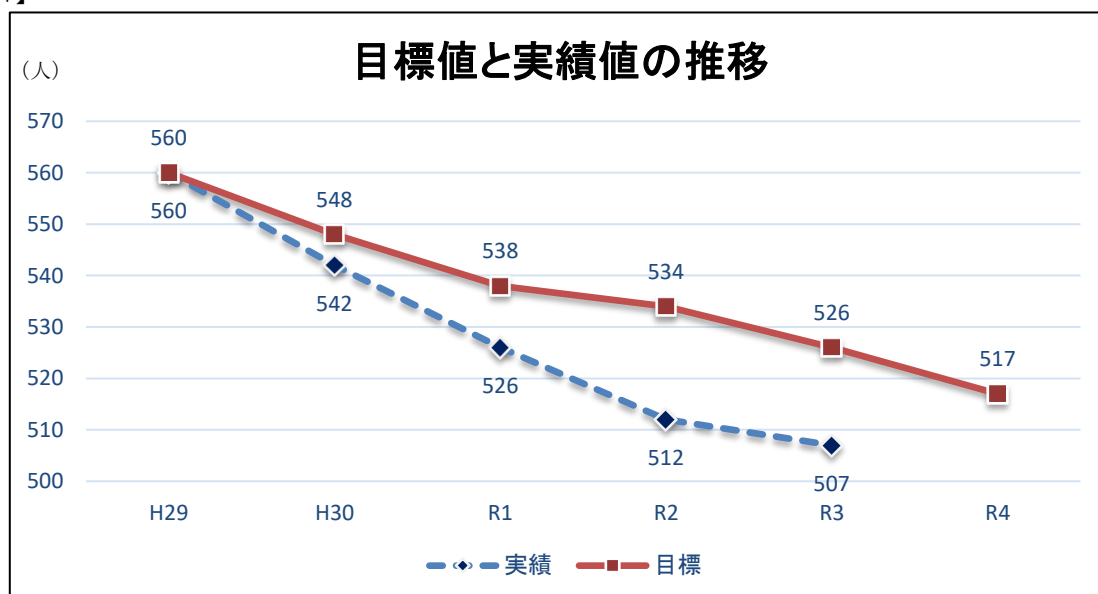
2. これまでの定員管理の取り組み

平成30年度から令和4年度を計画期間とする定員管理計画では、基準年の平成29年4月1日から令和3年4月1日までの4年間で53人（平成29年4月1日比△9.5%）の削減を行い、令和3年4月1日時点で507人の職員数となり、定員管理計画の目標数値以上の削減を実現しました。【表1】

【定員管理計画の目標職員数と実績（各年4月1日現在）】

	H29	H30	R1	R2	R3	R4	
職員数実数 (A)	560	542	526	512	507	—	R3年度までの純減数 △53人 (560人 ⇒ 507人) R3年度までの純減率 △9.5% 【目標との最大誤差 R2年△22人(△4.1%)】
対前年比 (人)	基準年	△18	△16	△14	△5	—	
定員管理計画 (B)	560	548	538	534	526	517	
目標値差 (A-B)	—	△6	△12	△22	△19	—	

【表1】



3. 現状分析

国（総務省）は、地方公共団体が自主的に適正な定員管理を推進するための参考指標として、「類似団体別職員数の状況」（基準日：各年4月1日、以下「類似職員数」という。）を公表しています。

類似団体は、全国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）を基準に類型区分したもので、同じ区分に属する市町村の職員数と人口を基に、人口1万人当たりの職員数の平均値を算出し、適正な定員管理を検討するうえでの参考指標としています。

「類似職員数」は、各団体が運営する公営企業等会計部門（水道、下水道、国保、介護、後期高齢）を除外した普通会計に在籍している職員を対象としています。

◆普通会計…一般行政＋教育部門＋消防部門

◆一般行政…議会、総務、税務、労働、農林水産、商工、土木、民生、衛生の各部門

（１）類似団体との比較

本市は、Ⅱ－３類型（８４団体）に属しています。

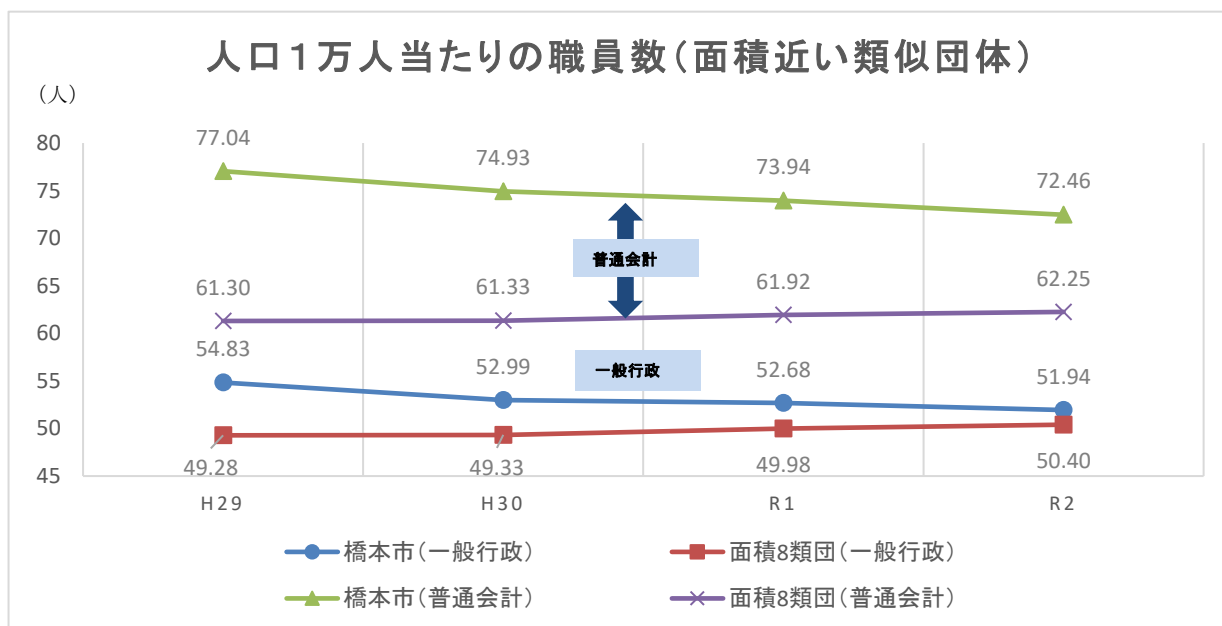
	Ⅱ－３類型
人口規模（人）	人口 50,000 以上～100,000 未満
産業別就業人口割合（％）	第Ⅱ次＋第Ⅲ次産業 90％以上かつ第Ⅲ次産業 65％以上

類似団体比較においては、より詳細な検証を行うため、Ⅱ－３類型に属する類似団体のうち、面積100km²～200km²と本市と面積や人口の比率に近い類似団体8団体について比較分析を行います。

① 人口1万人当たりの職員数比較

【表2】・【表3】は、人口1万人当たりの職員数について、面積が近い類似団体（8団体）の平均値と本市を単純比較したものです。本市の職員数は類似団体に比べ、普通会計では10人程多く、一般行政では概ね同じ水準となっています。これは、面積が近い類似団体（8団体）のうち6団体が消防を一部事務組合で運営するなど組織運営が異なることが主な要因となっています。このように類似団体であっても職員数の単純な比較はできません。

【表2】



【表3】

面積が近い類似団体（8団体）との比較			
一般行政		普通会計	
福岡県宗像市（119.94）	32.96	福岡県宗像市（119.94）	41.51
岩手県滝沢市（184.46）	41.12	岩手県滝沢市（184.46）	49.24
長崎県大村市（126.73）	49.71	長崎県大村市（126.73）	56.72
富山県射水市（109.44）	50.60	埼玉県飯能市（193.05）	67.50
橋本市（130.55）	51.94	静岡県御殿場市（194.90）	68.10
北海道北広島市（119.05）	52.52	富山県射水市（109.44）	68.15
静岡県御殿場市（194.90）	56.88	橋本市（130.55）	72.46
埼玉県飯能市（193.05）	59.33	北海道北広島市（119.05）	74.83
静岡県伊東市（124.10）	62.79	静岡県伊東市（124.10）	77.68
一般行政平均	50.40	普通会計平均	62.25

※（ ）内数字は各団体の面積（km²）

② 部門別の職員数比較

i 定員管理診断表での比較

職員数の状況を部門ごとに見るため、「類似団体別職員数の状況」（総務省）による、「大部門以上定員管理診断表」と「中・小部門定員管理診断表」を用いて分析を行います。分析にあたっては、業務を民間委託している場合や一部事務組合等の所管の場合などを考慮した、より実態に即した職員数の比較ができる「修正値」に基づく分析を行います。

〔単純値及び修正値〕

単純値は、類型別団体ごとの中部門以上の部門別の人口1万人当たりの職員数の平均値であり、大部門以上の大まかな状況を把握する場合に適している。

修正値は、中部門、小部門に職員を配置している団体のみを対象とし、中・小部門および類型別団体ごとの人口1万人当たりの職員数の平均値であり、より詳細な中部門、小部門の比較に適している。

【表4】橋本市と面積が近い類似団体（8団体）の「大部門以上定員管理診断表」での比較

大 部 門	R2.4.1 職 員 数 (人)A	面積近い8類団 修 正 値 (人)B	超過数 A-B (人)C	超過率(%) C/A×100
議 会	5	5	0	0.0
総 務 ・ 企 画	78	89	△ 11	△ 14.1
税 務	29	27	2	6.9
民 生	87	105	△ 18	△ 20.7
衛 生	39	18	21	53.8
労 働	0	0	0	0.0
農 林 水 産	24	13	11	45.8
商 工	18	12	6	33.3
土 木	44	38	6	13.6
一 般 行 政 計	324	307	17	5.2
教 育	54	57	△ 3	△ 5.6
消 防	74	83	△ 9	△ 12.2
普 通 会 計 計	452	447	5	1.1

「大部門以上定員管理診断表」での面積に近い類似団体（８団体）との比較【表４】では、総務・企画、民生、教育の各部門の職員数が少なく、衛生、農林水産、商工の各部門の職員数が多くなっているなどの差異はあるものの、一般行政の職員数では５％程度多く、普通会計の職員数では、概ね同じ水準となっています。

ただし、消防の職員数 74 人は橋本市消防本部のみの職員であり、高野口町域を管轄する伊都消防組合消防本部の職員数を含んでいません。伊都消防組合消防本部負担金算定の基準となる構成比率で職員数を案分すると R2.4.1 現在の伊都消防組合消防本部職員 60 人のうち 22 人が本市分となり、消防職員数は合計で 96 人、類似団体と比較すると 13 人多くなり、普通会計の職員数では 6％程度多くなります。

【表５】橋本市の「中小部門定員管理診断表」

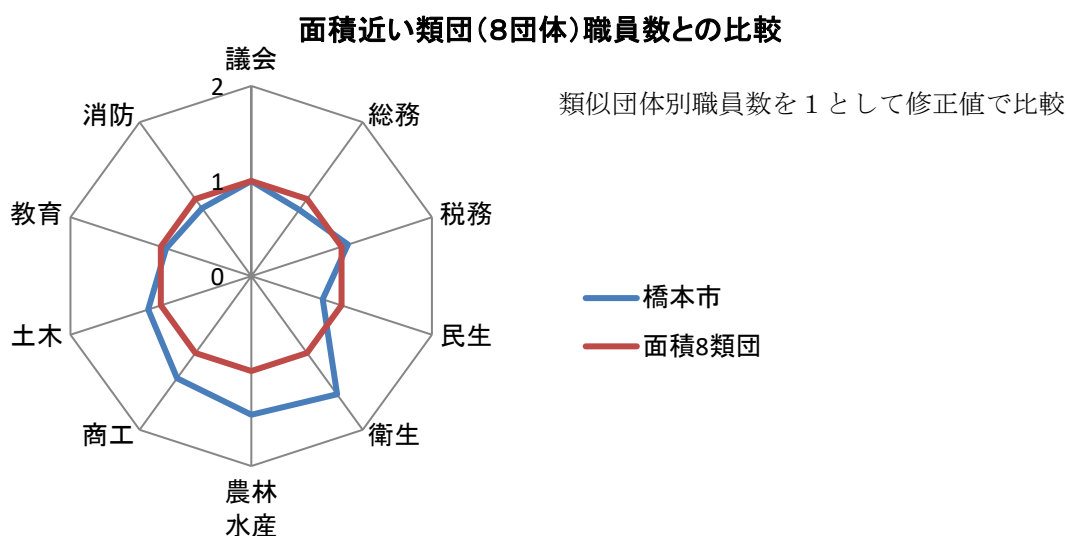
大部門	中部門	小部門	R2.4.1 橋本市 職員数 (人) A	面積近い 類似団体 修正値 (人) B	超過数 A-B (人) C
議会	議会		5	5	0
総務・ 企画	総務一般	総務一般	30	36	△ 6
		会計出納	7	5	2
		管財	4	4	0
		職員研修所	0	0	0
		行政委員会	4	4	0
	企画開発		8	11	△ 3
					△ 3
	住民関連	住民関連一般	9	9	0
		防災	5	5	0
		広報広聴	2	3	△ 1
		戸籍等窓口	9	12	△ 3
		県(市)民センター等施設	0	0	0
その他		0	0	0	
税務	税務		29	27	2
民生	民生	民生一般	5	8	△ 3
		福祉事務所	40	35	5
		児童相談所等	0	0	0
		保育所	29	53	△ 24
		老人福祉施設	0	0	0
		その他の社会福祉施設	10	7	3
		各種年金保険関係	3	2	1
		旧地域改善対策	0	0	0
衛生	衛生	衛生一般	25	9	16
		市町村保健センター等施設	0	0	0
		保健所	0	0	0
		と畜検査	0	0	0
		試験研究養成機関	0	0	0
		医療施設	0	0	0
		火葬場墓地	0	0	0
	公害		0	0	0
	清掃	清掃一般	0	0	0
		ごみ収集	14	9	5
		ごみ処理	0	0	0
		し尿収集	0	0	0
		し尿処理	0	0	0
	環境保全		0	0	0
労働	労働	労働一般	0	0	0
		職業能力開発校	0	0	0
		勤労センター等施設	0	0	0

大部門	中部門	小部門	R2.4.1 橋本市 職員数 (人) A	面積近い 類似団体 修正値 (人) B	超過数 A-B (人) C	
農林 水産	農業	農業一般	23	11	12	
		試験研究養成機関	0	0	0	
	林業	林業一般	1	2	△ 1	
		試験研究養成機関	0	0	0	
	水産業	水産業一般	0	0	0	
		漁港	0	0	0	
商工	商工	試験研究養成機関	0	0	0	
		商工一般	13	6	7	
		中小企業指導	0	0	0	
	観光		5	6	△ 1	
土木	土木	土木一般	20	17	3	
		用地買収	0	0	0	
		港湾・空港・海岸	0	0	0	
	建築		12	9	3	
		都市計画	都市計画一般	8	9	△ 1
			都市公園	4	3	1
ダム		0	0	0		
下水		0	0	0		
教育	教育一般	教育一般	15	16	△ 1	
		教育研究所等	2	2	0	
	社会教育	社会教育一般	9	5	4	
		文化財保護	0	0	0	
		公民館	2	2	0	
		その他の社会教育施設	0	0	0	
	保健体育	保健体育一般	3	3	0	
		給食センター	3	4	△ 1	
		保健体育施設	1	0	1	
	義務教育	小学校	5	5	0	
		中学校	1	2	△ 1	
		特別支援学校(小・中学部)	0	0	0	
	その他の 学校教育	高等学校	0	0	0	
		大学・短期大学	0	0	0	
		特別支援学校(高等部)	0	0	0	
		幼稚園	13	18	△ 5	
		その他	0	0	0	
消防	消防		74	83	△ 9	
一般行政合計			324	307	17	
普通会計合計(消防除く)			378	364	14	
普通会計合計			452	447	5	

橋本市と面積が近い類似団体（8団体）との中・小部門定員管理診断表【表5】において、「修正値」での比較で超過している主な部門としては、保健師など保健衛生業務を担当する職員を含む衛生一般で16人、農業振興業務を担当する職員を含む農業一般で12人、ふるさと納税業務や企業誘致業務を担当する職員を含む商工一般で7人多くなっています。

逆に、計画的なこども園整備を行ってきたことから保育所の職員数が24人少なくなっていますが、一般行政（17人超過）、消防を除く普通会計（14人超過）のいずれにおいても本市職員数が多くなっている結果を踏まえると、引き続き職員数の抑制に取り組んでいく必要があります。

【表6】



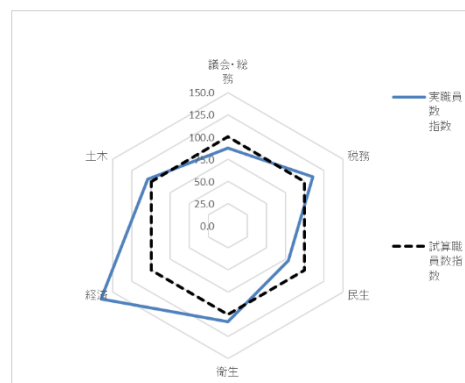
ii 定員モデルによる比較

定員モデルとは、国（総務省）が設置した地方公共団体定員管理研究会において開発された自治体職員の適正な定員数を検討する際の基準となる算定方法の一つであり、人口や面積、事業所数、市営保育園児数、直営ごみ収集状況、都市公園数など、職員数と高い相関関係があるとされる行政需要項目の数値をもとに、部門ごとの必要職員数を試算するものです。【表7】のとおり、本市の職員数は、経済部門が定員モデルによる試算値を大きく上回っています。

【表7】

(H30.4.1 現在：人)

部 門	橋本市 職員数(実数)	定員モデル 職員数(試算値)	実職員数指数 (試算値を100とした場合)
議会・総務	89	102	87.3
税 務	31	28	110.7
民 生	84	107	78.5
衛 生	41	38	107.9
経 済	48	29	165.5
土 木	45	43	104.7
合 計	347	338	97.4



◆職員配置の現状

以上の比較・分析の結果、職員数を部門別で見えていくと、本市は、経済部門（特に農業分野と商工分野）の職員数が多く、ほかは概ね同じ水準の職員数の傾向にあることがわかります。

このことは、本市が、重点政策分野として、「商業振興」「農業振興」に注力し、職員を経済部門の所属に重点配置してきたことの表れでもあります。

② その他の職員数比較（参考）

これら以外に自治体の職員数（総数）を試算するための方法として、「定員回帰指標」による算出があります。これは、住民にわかりやすく説明するため、使いやすさを重視した指標となっており、人口と面積の2つを変数として用いて、平均的な職員数を算出し、自治体の職員数を比較するものです。

本市の職員数は、試算よりも少なくなっていますが、あくまでも職員総数に係る単純試算であり、人口および面積以外の民間委託や一部事務組合の状況など自治体の実情を反映しておらず、実際の行政需要に応じた職員数を算定するには適さないと考えられることから、参考程度に取り扱う必要があります。

○ 定員回帰指標による試算（一般市Ⅱ類：5万人～10万人の場合）

【一般行政職員】（H31.4.1現在）

人口系数(a) $4.0 \times$ 人口 62千人 + 面積系数(b) $0.22 \times 130.55\text{k m}^2$ + 一定値(c) 60

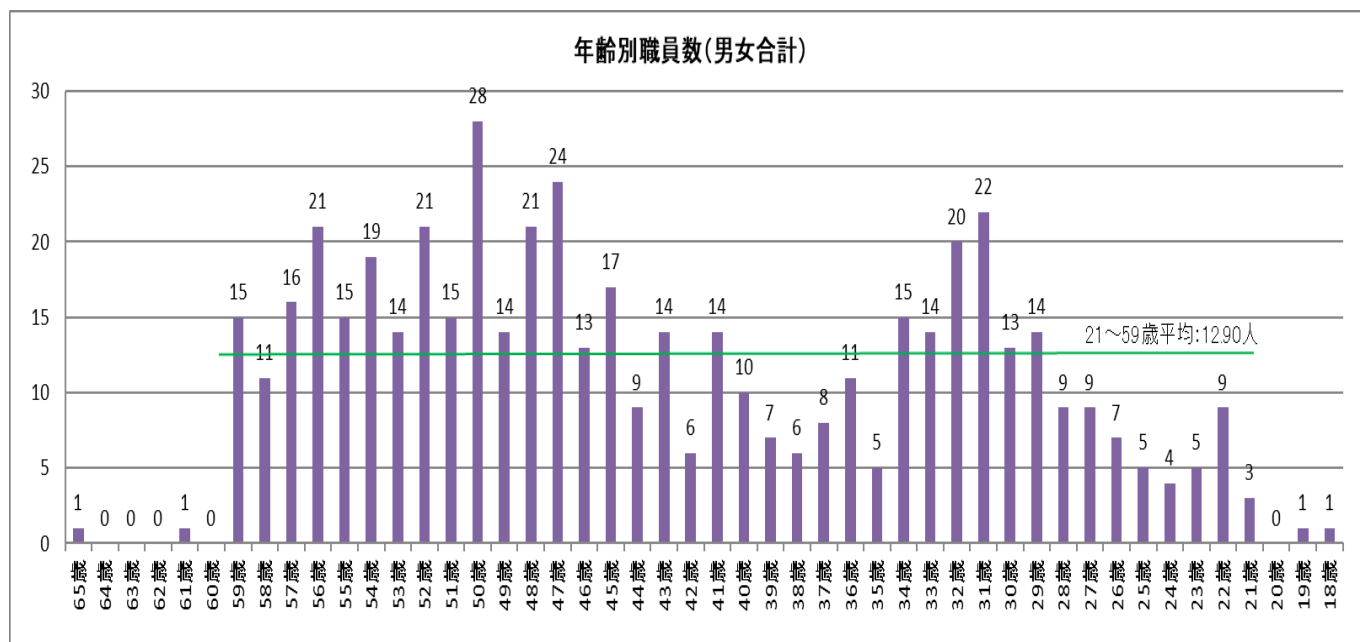
≒ 337人 > 本市職員数 332人（H31.4.1現在実数）

（2）職員の年齢構成（令和3年4月1日現在）

【表8】は年齢別の職員数を示したものです。

理想の年齢構成は、全年齢において平均人数である12.9人前後で各年齢の人数が揃っていることです。しかしながら、現在の年齢構成を見てみると、顕著な傾向として40歳代後半から50歳代中盤にかけての世代が相対的に多くなっています。また40歳代中盤から30歳代中盤の世代は相対的に少なくなっています。今後、組織力を保つため、過度な偏りが生じないように、計画的かつ定期的な採用を行うことが課題となっています。

【表8】



（３）定年引上げによる退職者数の変化

令和５年４月１日に予定される地方公務員法の一部を改正する法律の施行により、公務員の定年が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、【表９】に示すように定年延長対象職員が令和６年から生じ、以降徐々に増加していきます。

【表９】定年延長により定年が延長される職員数の見通し

退職年度	R4.4	R5.4	R6.4	R7.4	R8.4	R9.4	R10.4	R11.4	R12.4	R13.4	R14.4
定年（歳）	60	61	61	62	62	63	63	64	64	65	65
定年延長対象職員数（人）	0	0	16	21	36	34	48	54	69	78	92
うち６１歳の職員			16	21	15	19	14	21	15	28	14
うち６２歳の職員					21	15	19	14	21	15	28
うち６３歳の職員							15	19	14	21	15
うち６４歳の職員									19	14	21
うち６５歳の職員											14
定年退職者数	11	0	16	0	21	0	15	0	19	0	14
うち事務職	5	0	12	0	9	0	8	0	4	0	7
うち技術職	1	0	1	0	3	0	1	0	4	0	2
うち専門職	0	0	0	0	1	0	2	0	1	0	0
うち消防職	1	0	2	0	1	0	0	0	2	0	1
うち保幼職	2	0	1	0	5	0	0	0	5	0	4
うち技労職	2	0	0	0	2	0	4	0	3	0	0

※定年前退職職員は見込んでいません。太枠が本計画期間となります。

※技術職（土木・建築・電気等）専門職（保健師等）技労職（清掃作業員・校務員等）

4. 定員管理計画

(1) 基本方針

本計画に基づく定員管理については、これまでの定員管理の取り組み、現状分析を踏まえ、以下を基本方針として整理します。

① 効率的な組織体制の整備

組織機構改革のみならず、各所属との十分なヒアリングを実施したうえで、業務量の把握・検証に努め、各所属の業務量の実態に応じた適切な職員配置を行います。

② 事務事業の見直し

市民サービス面には十分留意しつつ、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といった観点から、「スクラップ・アンド・ビルド」の徹底による、既存の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 さらなる効率化等による就労環境の改善

AI、RPA 等の ICT 技術の活用、行政手続きのオンライン化などによる業務の効率化を進め、生み出された時間は企画立案業務や市民への直接的なサービス提供など、職員でなければならない業務にあて、限られた人員の戦略的配置に努めます。一時的に増加する業務については部署を横断した連携体制等で対応し、適切な人員配置と併せて、就労環境の改善に努めます。

④ 民間活力の活用

民間事業者等が有するノウハウを活用することにより、市民サービスの維持・向上が図れる業務については、民間への業務委託や指定管理者制度の拡充、民間事業者との事業協力などを進め、定員管理の効率化につなげます。

⑤ 定年延長後を見据えた計画的な採用による年齢別職員構成の平準化

定年が 65 歳になった後の令和 14 年 4 月の職員数を予想して、採用人数の急激な増減が無いように、一定数の職員を採用します。

⑥ 現業職員の退職補充

清掃作業員、調理員、校務員、運転手については、民間活力の活用等により、いずれも退職不補充とします。

⑦ 普通退職者等の補充

この定員管理計画では、60 歳到達時に職員全員が定年延長を希望することを前提としていますが、定年延長を希望しない職員があった場合や自己都合等による普通退職者があった場合には、翌年度以降の退職者数や年齢構成等を見据えながら、その都度、必要な補充等を検討します。

(2) 計画期間

本計画は、第 2 次橋本市長期総合計画の後期基本計画と同様の令和 5 年度から令和 9 年度までを計

画期間として策定します。ただし、社会経済情勢や地方公務員制度、本市の財政事情等、市を取り巻く環境等に大きな変化が生じた場合は、本計画の内容について適宜見直しを行う場合があります。

（３）定員管理の目標値

定員管理の基本方針を踏まえ、【表１０】に示すように定員管理の目標値を定めます。

令和２年４月１日現在の消防を除く普通会計職員について、面積１００㎥～２００㎥と本市と面積が近い類似団体（８団体）との比較では、１４人の超過となっていることを踏まえ、計画期間満了後の令和９年度の職員数については、令和３年４月１日現在の職員数から１４人を削減した４９３人を目標職員数とします。

また、この計画とは別に行政ニーズの多様化に対応するため、知識、技術、経験等が豊富な再雇用を希望する職員の活用を幅広く検討します。

【表 10】定員管理計画の目標値

(R3.4.1 職員数 507 人)

	R3.4.1 職 員 数 (基準年)	R4.4.1 職 員 数	R5.4.1 職 員 数	R6.4.1 職 員 数	R7.4.1 職 員 数	R8.4.1 職 員 数	R9.4.1 職 員 数
職 員 数	507人	507人	502人	505人	500人	503人	493人

※ R４年度の前年度退職者のみ勧奨退職予定数含む。その他は定年退職のみ。