

防府市定員管理計画（第六次）

令和3年3月

防府市

【目次】

1	定員管理計画策定の趣旨	1
2	これまでの取組状況	1
3	職員数などの現況	2
4	新定員管理計画の内容	6
5	定員管理の目標値	7
6	定員管理に向けた取組	8

1 定員管理計画策定の趣旨

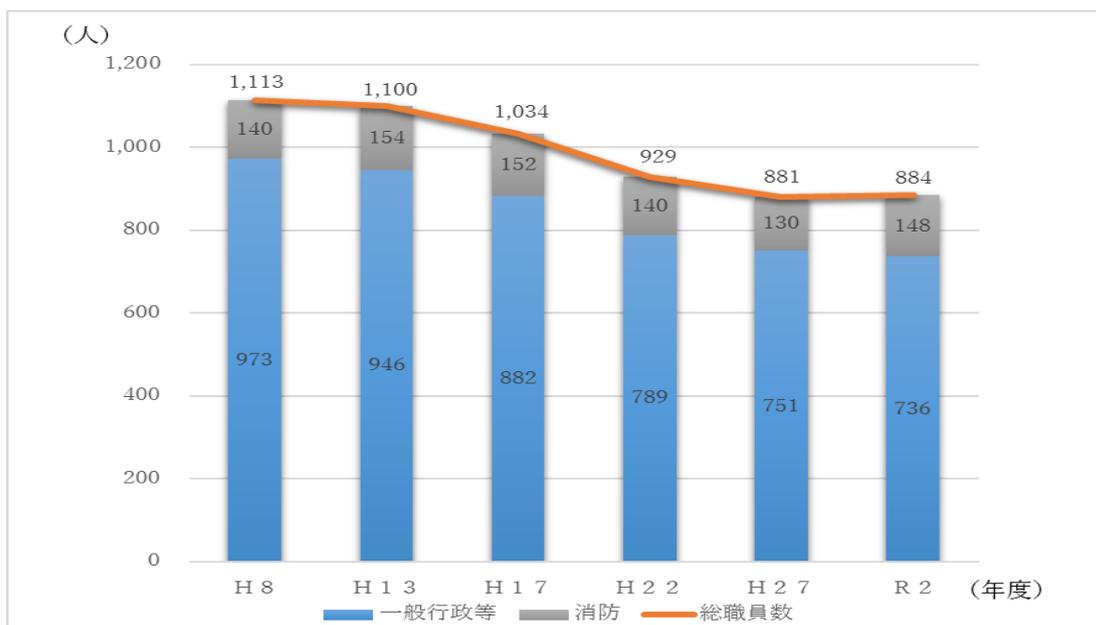
社会状況の変化に伴い、少子高齢化や人口減少、情報化の進展など、行政に求められる役割はますます多様化・高度化しています。また、頻発・激甚化する自然災害への備え、デジタル化やウィズコロナ・アフターコロナ時代への対応など、時代が求める様々な課題に対して迅速かつ的確に対応することが求められます。

このような状況の中、本市では、令和3年度から「第5次防府市総合計画」をスタートさせます。令和の時代に燦然と輝く「防府のまち」をつくるため、本市の将来をしっかりと見据えた上で、真に必要な重点事業を推進させていく必要があります。これら事業を着実に遂行していくためには、多種多様な行政課題や市民ニーズに柔軟に対応できる職員の育成を図るとともに、職員の健康管理やワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境づくりが重要となります。

これらを踏まえ、削減・抑制ありきでなく、変化する社会の状況を的確にとらえ、将来にわたり質の高い市民サービスを継続的に提供していくため、また、職員が互いに支え合い、最大限の能力を発揮できる職員配置に必要な人員を確保するため、中長期的な視点に立った適正な定員管理を推進していく指針として、令和3年度から令和6年度までを取組期間とする新たな定員管理計画を策定するものです。

2 これまでの取組状況

本市では、市を取り巻く厳しい現状を乗り越えるため、平成8年度策定の第1次定員適正化計画から平成27年度策定の第5次定員適正化計画までにおいて、事務の統廃合縮小や外部委託化の積極的な推進、新規採用の抑制等による職員削減に努めたことにより、平成8年4月当時の職員数から229人を削減し、令和2年4月1日の職員数は884人となりました。



3 職員数などの現況

(1) 職員の年齢別構成（上下水道局・消防の職員を含んでいません）

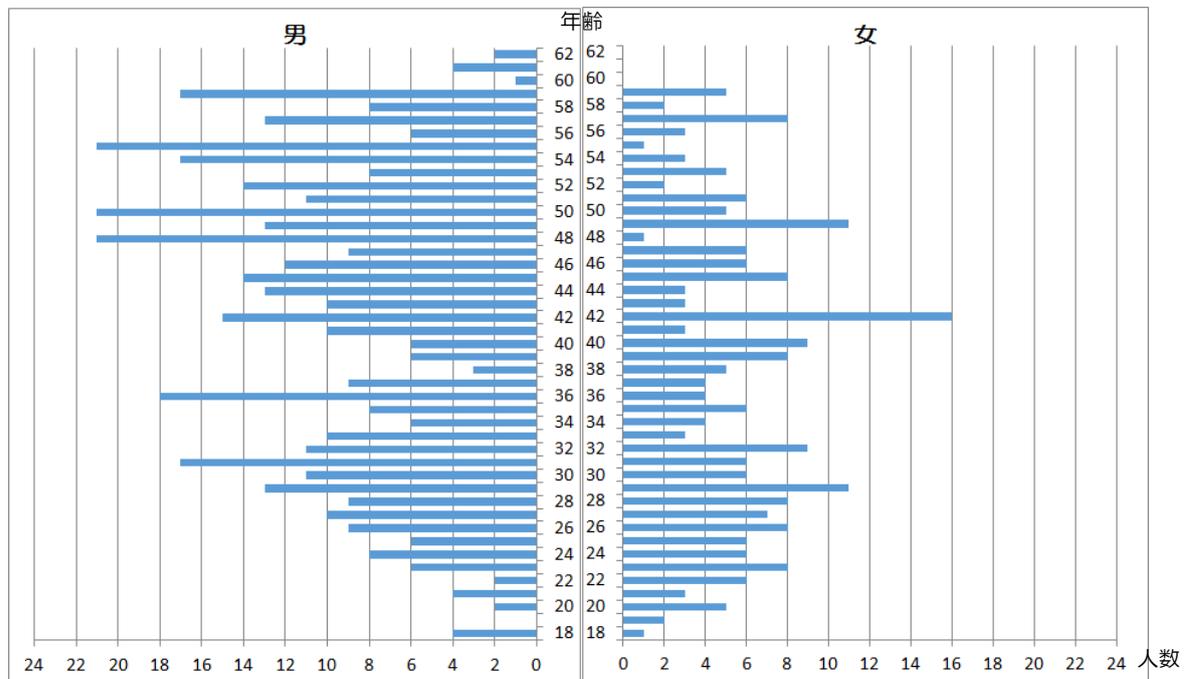
年齢別職員数について

男性については、年齢毎の人数差が大きく、バランスの悪い構成が確認できます。一方、女性においては一部の年齢が突出していることを除けば、男性に比べると平準化されています。

年齢構成の偏りのある状態は、「昇任・昇格の遅延や幹部要員の不足」「組織的に伝承すべき知識・技術の消失」「退職金支払集中による財政負担」等が懸念され、組織的、財政的な問題へと繋がるのが想定され、今後も全体のバランスを注視し、職員採用を進める必要があります。

【年齢別】

（職員数は令和2年4月1日時点）



年齢別構成	男		女		合計	
	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率
60歳以上	7	1.6%	0	0.0%	7	1.0%
50歳～59歳	136	31.1%	40	17.2%	176	26.3%
40歳～49歳	123	28.1%	66	28.5%	189	28.2%
30歳～39歳	99	22.6%	55	23.7%	154	23.0%
20歳～29歳	69	15.8%	68	29.3%	137	20.5%
18歳～19歳	4	0.8%	3	1.3%	7	1.0%
合計	438	100.0%	232	100.0%	670	100.0%

(2) 育児休業者の状況

本市における育児休業者は、徐々に増加しております。また、国においては、男性職員の育児休業取得や育児のための一定期間の休暇等の取得に向けた地方公共団体の取組を促進するための施策を講じることとしております。

今後、男女を問わず全ての職員が安心して育児休業制度を活用できる職場環境を整える必要があります。

年度	平成8年度	平成13年度	平成17年度	平成22年度	平成27年度	令和2年度
職員数	1,113	1,100	1,034	929	881	884
育児休業者	7	16	17	27	22	30
育児休業者割合	0.63%	1.45%	1.64%	2.91%	2.50%	3.39%

(3) 類似団体別職員数との比較

類似団体とは、全国の市区町村を対象にして、総務省が人口と産業構造が類似している自治体をグループに分け、人口1万人当たり職員数を指標としたもので、本市の類型区分は一般市の「Ⅲ-2」に該当し、全国で30市あります（Ⅲ-2：人口10万人以上15万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%未満かつⅢ次65%未満の団体）。

類似団体職員数の比較に際しては、「単純値」と「修正値」がありますが、単純値は部門毎の職員配置の有無を考慮せず平均値を算出したもので、修正値は部門毎の職員配置を考慮して平均値を算出したものとなっています。

なお、類似団体による比較は、産業構造や人口が類似する団体とのマクロ的な比較であるため、各市の重点的な施策や都市形態、施設数などの違いにより単純に比較することができない点に注意する必要があります。

①単純値での比較

類似団体30市の人口と職員数から、人口1万人当たりの職員数を求めたものです。防府市の人口1万人当たりの職員数は53人であり、全国の類似団体平均（58人）より少ない職員数で運営されていることがわかります。

(職員数は平成31年4月1日時点)

順位	団体名	人口 (H31.1.1)	普通会計職員数 H31.4.1			計 (消防除く)	人口1万人 当たり職員数
			一般行政	教育	消防		
1	瀬戸市	129,754	484	52	132	536	41
2	各務原市	148,225	516	113	177	629	42
3	大東市	120,759	450	81	0	531	44
4	藤枝市	145,550	559	114	0	673	46
5	小松市	108,713	367	135	133	502	46
6	可児市	102,175	425	64	0	489	48
7	江南市	100,639	454	42	105	496	49
8	掛川市	117,931	466	128	113	594	50
9	焼津市	139,876	616	117	0	733	52
10	草津市	133,975	575	138	0	713	53
11	稲沢市	137,069	632	91	150	723	53
12	防府市	116,435	565	56	143	621	53
13	桑名市	142,457	609	152	249	761	53
14	古河市	143,693	674	106	0	780	54
15	富士宮市	132,961	636	80	168	716	54
16	新居浜市	119,893	572	91	134	663	55
17	足利市	148,792	670	167	178	837	56
18	加須市	113,321	512	132	0	644	57
19	半田市	119,897	581	116	0	697	58
20	尾道市	137,643	644	155	206	799	58
21	白山市	113,700	605	106	0	711	63
22	彦根市	113,171	528	190	157	718	63
23	丸亀市	113,066	588	139	119	727	64
24	東海市	114,955	682	82	115	764	67
25	佐野市	118,951	680	118	152	798	67
26	周南市	143,827	865	97	205	962	67
27	桐生市	112,032	564	199	217	763	68
28	東近江市	114,361	732	120	0	852	75
29	長浜市	118,498	749	221	0	970	82
30	石巻市	144,529	1,221	293	8	1,514	105
	各市平均	125,562	607	123	95	731	58

②修正値での比較

修正値でも全国の類似団体平均より少ない職員数で運営されていることがわかります。

(職員数は平成31年4月1日時点 単位:人、%)

	普通会計職員数 H31.4.1			計 (消防除く)
	一般行政	教育	消防	
防府市 A	565	56	143	621
類似団体 B	594	75	139	669
超過数 C(A-B)	▲ 29	▲ 19	4	▲ 48
超過率 C/A×100	▲ 5.1	▲ 33.9	2.8	▲ 7.7

(4) 県内他市との比較

類似団体と同様に、県内13市の職員数と比較した場合は次の表のとおりです。県内13市の中では、人口1万人当たりの職員数が一番少ない状況となっています。

(職員数は平成31年4月1日時点)

順位	団体名	人口 (H31.1.1)	普通会計職員数 H31.4.1			計 (消防除く)	人口1万人 当たり職員数
			一般行政	教育	消防		
1	防府市	116,435	565	56	143	621	53
2	下松市	57,103	287	33	65	320	56
3	宇部市	165,409	846	88	1	934	57
4	山口市	192,246	1,148	141	246	1,289	67
5	周南市	143,827	865	97	205	962	67
6	山陽小野田市	63,168	358	75	1	433	69
7	光市	51,324	318	34	0	352	69
8	下関市	263,573	1,607	293	318	1,900	72
9	岩国市	135,342	951	99	0	1,050	78
10	柳井市	32,031	245	34	2	279	87
11	長門市	34,305	303	37	66	340	99
12	萩市	47,625	418	79	91	497	104
13	美祢市	24,567	227	47	58	274	112
	各市平均	102,073	626	86	92	712	70

(5) 総務省が示す定員参考指標との比較

定員回帰指標による分析

定員回帰指標とは、人口規模が同程度の人口、面積の団体がどの程度の職員数を有するかを多重回帰分析に基づき試算し、比較する方法で、具体的な計算方法は次の計算式で計算されます。

$$\text{○試算値} = a \times X1 + b \times X2 + c$$

a：人口千人当たりの係数、b：面積1km²当たりの係数、c：一定値

X1：当該団体の人口（千人）、X2：当該団体の面積（km²）

この計算式に、本市の人口、面積と一定値を入れると試算値は次のようになります。

【一般行政部門の職員数】 $4.0 \times 116 + 0.22 \times 189.37 + 60 = \underline{565}$ 人

【普通会計部門の職員数】 $5.7 \times 116 + 0.33 \times 189.37 + 80 = \underline{803}$ 人

○平成31年4月1日現在の職員数

【一般行政部門の職員数】 565人

【普通会計部門の職員数】 764人

定員回帰指標による試算値と実際の職員数を比較すると、一般行政部門では差がないものの、普通会計部門では39人不足する結果となります。

(6) 今後の課題

「働き方改革関連法案」の施行により、時間外勤務の上限規制が導入されるなど、職員の働き方を改革することが課題となっています。さらに、育児制度の充実とともに、女性職員の増加や男性職員の育休の推奨もあり育児休業の取得者は増加することが予想され、育児や介護など様々な事情を抱える職員に対しても、柔軟な働き方の選択ができる体制が求められます。

今後、行政需要等の増加による職員一人ひとりの負担感や時間外労働の増加が懸念されるため、一定の職員数を確保し、職員が心身ともに健康で、個々の能力を発揮、向上できる働きやすい職場環境を実現していくことが重要となります。

4 新定員管理計画の内容

(1) 基本方針

社会状況の変化に伴う諸課題への対応や地域の実情に応じたきめ細かな行政サービスの提供など、時代が求める様々な課題に対して迅速かつ的確に対応することが求められます。

また、マイナンバー制度を活用した行政手続のオンライン化やICTを活用した各種手続の簡素化などにより市民サービスの向上を図るとともに、行政事務の迅速化や効率化を進める必要があります。

その一方で、デジタル化に対応できない方への配慮やウィズコロナ・アフターコロナ時代の窓口分散への対応として、各地域の拠点施設である公民館を機能強化し、市民に身近な場所で行政相談や申請手続を実施できる体制整備を進めることが必要となります。

以上のことを踏まえ、本計画では、本市の将来をしっかりと見据え、新たな行政需要にも対応でき、また、「明るく豊かで健やかな防府」の実現に向けて必要な職員数をしっかりと確保していくことを基本とし、職員の労働環境の維持・向上を図るとともに、職員力や組織力を最大限に発揮できる最適な人員体制を目指します。

(2) 計画期間

令和3年度から令和6年度までの4年間とし、令和7年4月1日の職員の定員目標値を定めます。

6 定員管理に向けた取組

(1) 計画的な職員採用

職員全体の年齢構成のバランス、定年の引き上げや再任用職員の増加など人事行政における変化を踏まえ、組織の持続的な運営や若者の雇用の観点などを考慮し、できる限り平準化した計画的な採用と優秀な人材確保に努めます。

(2) 人材育成

職員が幅広い視野を持ち、多様化する行政課題の解決に向けて自ら考え、積極的に行動できるよう、各職位ステージに応じた効果的な研修や他団体への派遣や人事交流を実現し、職員の能力向上を図ります。

(3) 職場環境の整備

職場内の業務を効率よく、スムーズに遂行していくために、職場内のコミュニケーションの活性化をはじめ、ワークライフバランスの推進やメンタルヘルス対策の充実・強化などに取り組み、誰もが健康で働きやすく風通しの良い職場環境の整備を進めます。

(4) 効果的な職員配置

限られた職員を最大限活用するために、人事考課や人事ヒアリングなどを通じ、それぞれの所属における事務事業の進捗状況や事務量を把握し、職員の能力や特性を活かした実効性の高い柔軟な職員配置に努めます。

(5) 多様な任用形態の活用

事務の種類や性質に応じ、業務の棲み分けを行った上で、再任用職員や会計年度任用職員など多様な勤務形態の職員の活用を図ります。