

防府市定員管理計画（第七次）

令和8年4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	2
3	職員数などの現況	3
4	定員管理計画の内容	8
5	定員管理の目標値	9
6	定員管理に向けた取組	10

1 定員管理計画策定の趣旨

少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少をはじめ、大規模災害・感染症等の新たなリスクの顕在化、デジタル社会の進展など、社会状況が大きく変化する中、複雑・多様化する行政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8年度に市制90周年を迎え、「第6次防府市総合計画」をスタートさせます。

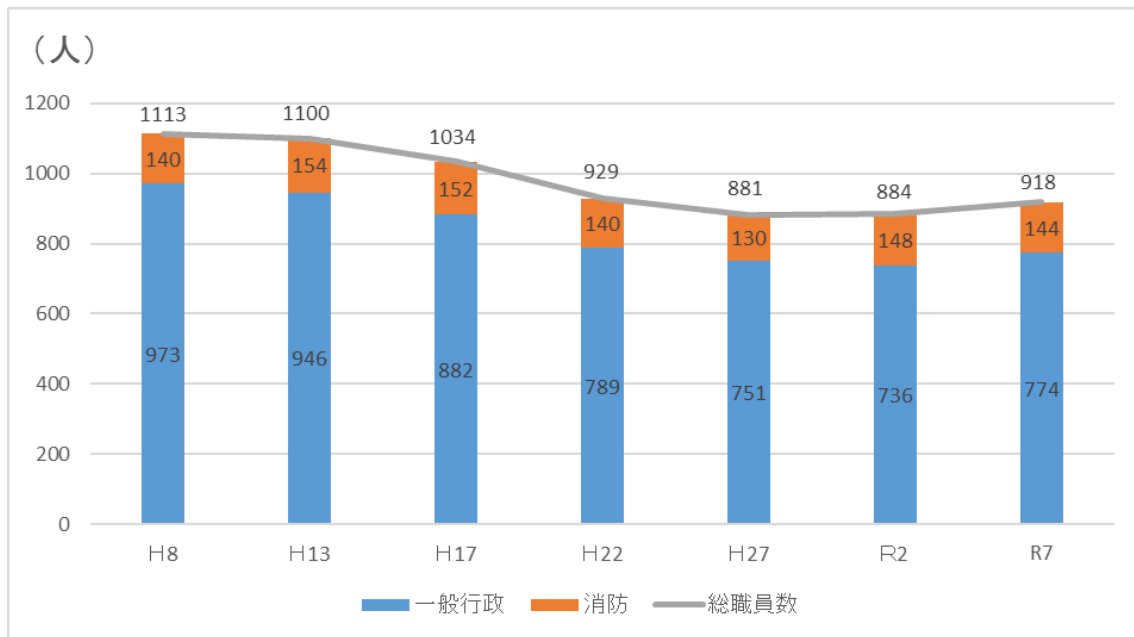
市制100周年に向けて更に魅力あるまちづくりを進め、「明るく、豊かで、健やかな防府」を実現していくために、必要な職員数を確保していくことを基本とし、多種多様な行政課題や市民ニーズに柔軟に対応できる職員の育成を図るとともに、職員の健康管理やワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境づくりを進めることで、職員力や組織力を最大限に発揮できる最適な人員体制を整備する必要があります。

これらを踏まえ、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8年度から令和12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を進めました。これにより、平成8年4月に1,113人であった職員数は、令和2年4月には884人と大幅に減少しました。

そうした中、令和3年3月に策定した第6次定員管理計画では、第5次防府市総合計画「輝き！ほうふプラン」のスタートにあたり、削減・抑制ありきでなく、令和の時代に燦然と輝く「防府のまち」をつくるための重点プロジェクトを着実に推進するとともに、新たなニーズに的確に対応し、質の高いサービスを持続的に提供していくために必要な人員を確保することに努めたため、令和7年4月1日の職員数は918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（消防職・技能労務職を除く）

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。

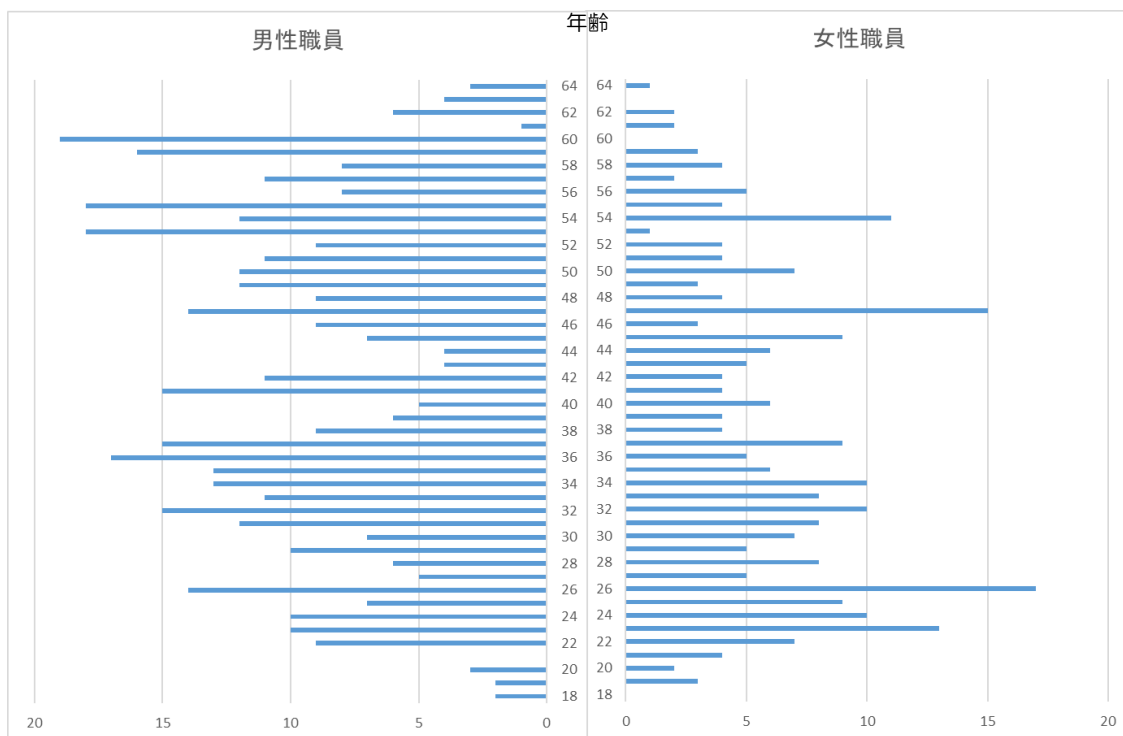
年齢構成の偏りのある状態は、「昇任・昇格の遅延や幹部要員の不足」「組織的に伝承すべき知識・技術の消失」「退職金支払集中による財政負担」等、組織的、財政的な問題へと繋がる懸念されることから、今後も全体のバランスを注視し、職員採用を進める必要があります。

また、35～44歳の中堅層が少なくなっており、窓口や現場の最前線において実務を担う人材の減少による行政サービスへの影響や、次世代の管理職を担う人材不足による組織力の低下等が懸念されます。

近年、若年世代の意識変化によって、転職によるキャリアチェンジやキャリアアップが当たり前になりつつあります。今後、定年引上げによって高年齢職員の割合が増加する一方で、若手・中堅職員の退職者数が増加傾向にあることを鑑みると、年齢構成の平準化を意識した取組がこれまで以上に重要となります。

【年齢別】

(職員数は令和7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	14	3.2%	4	1.5%	18	2.6%
50歳～59歳	100	23.2%	44	16.2%	144	20.5%
40歳～49歳	102	23.6%	60	22.1%	162	23.0%
30歳～39歳	129	29.9%	475	27.7%	204	29.0%
20歳～29歳	84	19.4%	85	31.4%	169	24.0%
18歳～19歳	3	0.7%	3	1.1%	6	0.9%
総計	442	100.0%	263	100.0%	705	100.0%

(2) 育児休業者の状況

国の男性職員の育児休業取得推進をうけ、令和6年度から「男性の育児休業2週間以上の取得率100%」を全庁統一目標として取り組んでおり、本市における育児休業の取得者は、徐々に増加しています。また、育児休業からの復帰後、多くの職員が育児短時間勤務などの制度を活用しています。

今後、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ため、制度活用中の代替職員を確保していく必要があります。

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	令和6年度
職員数	1113	1100	1034	929	881	884	918
育児休業者	8	16	18	25	24	30	70
内男性職員	0	0	0	1	0	2	31
育児休業者割合	0.72%	1.45%	1.74%	2.69%	2.72%	3.39%	7.63%

(3) 派遣職員の状況

国や県、外郭団体等との交流や将来を見据えた人材育成のため、職員の派遣を行っています。派遣期間が2～3年に及ぶことから、適切な市民サービスが提供できるよう必要な職員を確保していく必要があります。

(単位：人)

年度	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
派遣者数	6	6	5	7	7	11	12

(4) 職員の定年引上げにおける影響

令和5年度から60歳の定年が2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、令和13年4月に65歳となります。

定年の引き上げに伴い、将来にわたり安定的に行政サービスを提供できる体制を確保するため、退職者数の動向を見通した上で、定年引上げ期間中の新規採用者数の平準化などの対応が重要となります。

【参考】定年退職者数（令和8年4月1日時点見込み）

(単位：人)

年度	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
定年退職者	0	6	0	10	0	6	0	10	10

※消防職、技能労務職を除く

(5) 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31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）。

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。

防府市の人口1万人当たりの職員数は68人であり、全国の類似団体31市の平均（70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。

（職員数は令和6年4月1日時点）

順位	団体名	人口 (R6.1.1)	普通会計職員数 R6.4.1			計 (消防除く)	人口1万 当たり職員数
			一般行政	教育	消防		
1	可児市	100,207	407	69	0	476	48
2	藤枝市	140,979	615	109	0	724	51
3	加須市	112,163	524	99	0	623	56
4	古河市	140,499	688	108	0	796	57
5	焼津市	136,343	672	104	0	776	57
6	各務原市	144,940	539	129	171	668	58
7	小松市	106,104	360	124	133	484	58
8	瀬戸市	127,411	563	53	137	616	59
9	白山市	112,652	576	101	0	677	60
10	半田市	117,207	592	124	0	716	61
11	掛川市	115,419	480	112	118	592	62
12	小牧市	149,715	767	75	160	842	67
13	稲沢市	133,592	655	86	156	741	67
14	防府市	113,888	581	53	144	634	68
15	新居浜市	114,070	568	77	150	645	70
16	足利市	141,021	644	161	179	805	70
17	富士宮市	128,169	660	78	167	738	71
18	尾道市	128,324	586	132	202	718	72
19	桑名市	138,963	615	135	250	750	72
20	大崎市	123,776	760	159	0	919	74
21	丸亀市	111,196	574	143	120	717	75
22	佐野市	114,146	658	85	152	743	78
23	東海市	113,354	696	77	121	773	79
24	今治市	149,730	887	102	218	989	81
25	西条市	104,474	615	93	153	708	82
26	彦根市	111,118	602	156	168	758	83
27	東近江市	112,064	843	111	0	954	85
28	長浜市	113,940	756	227	0	983	86
29	周南市	136,179	906	85	204	991	88
30	石巻市	134,711	1,026	216	0	1,242	92
31	桐生市	102,988	580	171	213	751	94
	各市平均	123,527	645	115	107	760	70

※単純値による比較

(6) 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3番目に少ない状況となっています。

(職員数は令和6年4月1日時点)

順位	団体名	人口 (R6.1.1)	普通会計職員数 R6.4.1			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	宇部市	158,497	886	85	1	971	61
2	下松市	56,866	276	36	70	312	67
3	防府市	113,888	581	53	144	634	68
4	光市	48,854	314	38	0	352	72
5	山陽小野田市	59,459	369	63	1	432	73
6	下関市	247,000	1,479	236	319	1,715	82
7	山口市	187,494	1,161	138	244	1,299	82
8	岩国市	126,812	941	104	0	1,045	82
9	周南市	136,179	906	85	204	991	88
10	柳井市	29,683	248	36	0	284	96
11	長門市	30,920	339	26	68	365	140
12	萩市	42,709	405	77	94	482	135
13	美祢市	21,476	215	47	61	262	150
	各市平均	96,911	625	79	93	703	92

(7) 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。

今後も、行政ニーズの増加等による職員一人ひとりの負担感や時間外労働の増加が予想されるため、業務の効率化を進めつつ、必要な職員数を確保し、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 定員管理計画の内容

(1) 基本方針

行政運営に当たっては、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、デジタル化への対応が困難な方への配慮として、市民に身近な場所で行政相談や申請手続を実施できるよう機能を強化した公民館を活用していくことも必要となります。

以上を踏まえ、本計画では、本市の将来を見据え、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8年度から令和12年度までの5年間とし、令和13年4月1日の職員の定員目標値を定めます。

(3) 対象職員

消防職、技能労務職以外の全職員を対象とします。

消防職については、業務の特殊性から実情に即した定数を別途管理していきます。

5 定員管理の目標値

(1) 全体目標値

第6次総合計画に掲げる取組を着実に実行するために必要な人員を確保するとともに、育児休業取得者や派遣職員が常に一定数いることを踏まえ、そうした職員が在籍する職場へ職員を適正に配置することとし、目標値を設定しました。

なお、目標値については、現時点で想定できる状況を踏まえて策定した計画であり、市全体の業務量が増加することが見込まれるなど職員が不足することが生じる場合には、採用計画の前倒しなど計画の弾力的な運用を図るものとします。

【全体目標値】

令和 8年4月1日職員数 : 712人

令和13年4月1日職員数 : 747人

(2) 年度別目標値

	基準	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		増減 (対R8)
	令和 8年度	目標値	前年 増減	目標値	前年 増減	目標値	前年 増減	目標値	前年 増減	目標値	前年 増減	
一般 行政等	712	719	7	729	10	731	2	741	10	747	6	35

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た上で、年2回の柔軟な職員採用により、多様で有能な人材の確保を計画的に進めます。

(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、時代のニーズや各職位ステージに応じた効果的な研修、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) 多様な人材の活用

事務の種類や性質に応じ、農業など特定分野に秀でた人材を確保できるような採用枠の新設や、専門分野での力を発揮したい職員の発掘に努めます。

また、定年の引き上げに伴い、60歳超の職員が高いモチベーションを維持し、自身が有する知識と技術を最大限に活かして活躍できる仕組みづくりに努めます。

