

# 橿原市定員管理計画

(令和3年度～令和7年度)

令和3年3月

奈良県橿原市



# 目次

## はじめに

・・・・・・・・ 1

## これまでの定員管理の取組

・・・・・・・・ 1

## 現状分析

- 1. 定員回帰指標・・・・・・・・ 2
  
- 2. 類似団体等との比較
  - (1) 一般行政部門及び櫃原市ベースによる全部門での比較・・・・・・・・ 3
  - (2) 定員管理診断表・・・・・・・・ 7
  - (3) 職員の年齢構成・・・・・・・・ 11
  - (4) 再任用職員・・・・・・・・ 12
  - (5) 保育士・幼稚園教諭・・・・・・・・ 12
  - (6) 技能労務職員・・・・・・・・ 13

## 定員管理計画

- 1. 計画の期間及び定義・・・・・・・・ 14
  
- 2. 定員管理の基本方針・・・・・・・・ 14
  
- 3. 定員管理の主な手法・・・・・・・・ 14
  
- 4. 定員管理に影響する主な要素・・・・・・・・ 16
  
- 5. 定員管理の数値目標・・・・・・・・ 19

## はじめに

本市は、令和3年度から10年間を計画期間とする「櫃原市第4次総合計画」を策定し、これまでの総合計画が掲げてきた「人とともに、歴史とともに、やさしく強いまち かしはら」という理念を継承して、多様な主体と協働した、持続可能なまちづくりを目指しています。

また、総合計画内の基本計画で「27持続可能な行政マネジメント方針」として示す6つの方針は、それ自体を「第6次櫃原市行政改革大綱」として位置づけて、政策の土台に据えています。その方針のひとつとして、「共創する人材の確保と育成」が掲げられています。

一方で、本市を取り巻く社会情勢は、確実に訪れる人口減少と少子高齢化、自然災害や新型コロナウイルスなどの危機の高まり、ICTの急速な普及など、激しい変化の中にあります。今後の行政運営では、変化に敏感に対応し、常に全体の最適化を図ることが求められます。

## これまでの定員管理の取組

本市では、財政健全化に向けて、機構改革や事務事業の見直しなど、効率的な行政運営を推進してきました。平成17年、平成22年に続き、平成27年に「平成28年度から5年間で、定員を917人から17人削減」する定員管理計画を策定しました。令和2年4月1日現在の職員数は898人（再任用職員35人含む）となり、計画に準じた適正化を図ってきました。しかし、子育て施策の充実のため、令和2年度に任期付職員で保育士を重点的に採用したこと等による影響で、令和3年4月1日現在の職員数は、915人となっています。

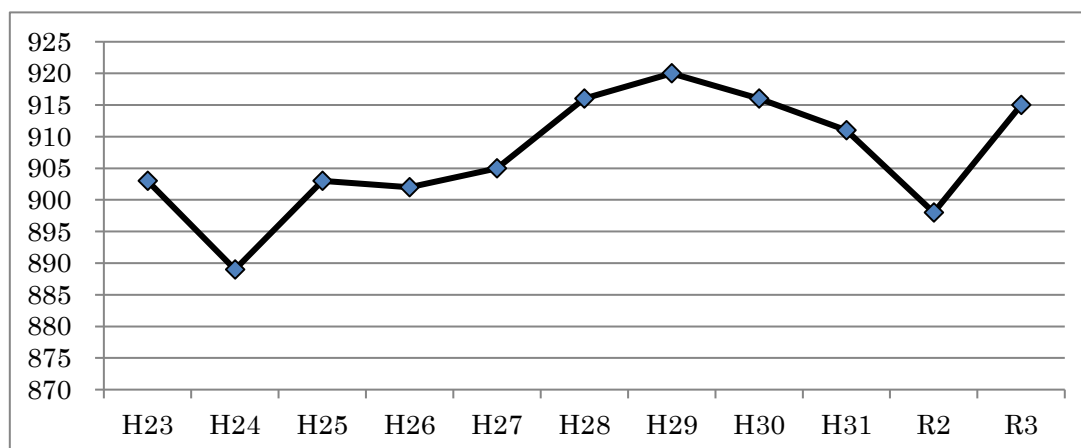
今後5年間の定員管理計画においては、定年延長、再任用職員・任期付職員・会計年度任用職員のあり方や、地方分権の進行、高度化・多様化する市民ニーズへの対応、各種の新規・継続事業や、待機児童問題の解消等を踏まえて、定員管理を考える必要があります。

## 定員数の推移

各年度4月1日現在（単位：人）

年 度	H28	H29	H30	H31	R2	R3
定員数A	916	920	916	911	898	915
目標値B	917	913	912	910	906	900
目標値差 A－B	▲1	7	4	1	▲8	15

※ 定員数には、週4日以下勤務の短時間勤務職員は含みません。



## 現状分析

### 1. 定員回帰指標

「定員回帰指標」とは、住民基本台帳人口と面積の2つの要素のみから自治体の職員数を試算する参考指標です。各自治体の個別事情は反映されませんが、平均的な職員数の規模感をつかめるものとして、地方公共団体定員管理研究会（注）より提供されています。

（注）総務省に事務局を置き、有識者とオブザーバーとしての地方公共団体で構成される研究会で、定員管理の参考指標の活用実態等を調査し、今後の定員管理の参考指標のあり方の検討を行っています。

一般市の計算式：

試算職員数＝人口係数×住基人口（千人）＋面積係数×面積（k㎡）＋一定値

・人口係数	一般行政部門 4.0	普通会計部門 5.7
・面積係数	一般行政部門 0.22	普通会計部門 0.33
・一定値	一般行政部門 60	普通会計部門 80

※ 計算式や係数は、平成30年度に改正された最新のものです。

※ 一般行政部門とは、全自治体に共通する部門で、後述する定員管理診断表における、「議会」「総務・企画」「税務」「民生」「衛生」「労働」「農林水産」「商工」「土木」の合計です。これに「教育」を含むと、普通会計部門となります。上下水道、国民健康保険事業、介護保険事業等は、普通会計部門に含まれません。

檜原市の住民基本台帳人口 121,534人（令和2年4月1日現在）

檜原市の面積 39.56km<sup>2</sup>

これにより得られる本市の令和2年4月1日の試算職員数は、

一般行政部門：4.0×121.5＋0.22×39.56＋60＝555人

普通会計部門：5.7×121.5＋0.33×39.56＋80＝786人 となります。

令和2年4月1日現在における本市の職員数は、一般行政部門651人、普通会計部門827人であり、一般行政部門では96人、普通会計部門では41人の超過となっています。このことから、一般行政部門において、定員が肥大する要因が大きいことがわかります。

## 2. 類似団体等との比較

類似団体とは、総務省が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）の2つの要素を基準として、分類したものです。一般市は、下表のとおり16類型に区分されます。

本市は、前回計画時はⅢ－1に該当していましたが、平成27年の国勢調査による産業構造の変化から、Ⅲ－3に区分が変わりました。

産業構造		2次・3次産業が90%以上		2次・3次産業が90%未満	
		3次65%以上	3次65%未満	3次55%以上	3次55%未満
人口	5万未満	I－3	I－2	I－1	I－0
	5万以上10万未満	II－3	II－2	II－1	II－0
	10万以上15万未満	III－3	III－2	III－1	III－0
	15万以上	IV－3	IV－2	IV－1	IV－0

### (1) 一般行政部門及び檜原市ベースによる全部門での比較

表1のとおり、一般行政部門の職員数をもとに、類似団体間で人口1万人あたりの職員数を比較すると、本市は53.26人となり、51団体中43番目となります。

また、表2は本市と共通する行政サービス部門を持つ団体を抽出し、全職員数をもとに人口1万人あたりの職員数を算出して、「檜原市ベース」として比較した結果であり、本市は73.46人となり、39団体中34番目となりました。

さらに、表3は一般行政部門において、平成27年4月1日現在及び平成31年4月1日現在の職員数を人口1万人あたりで算出し、その増減幅を比較しており、本市は類似団体51団体中40番目でした。人口は124,779人から122,242人に減少したのに対し、職員数は639人から654人増えたため、結果として2.29人増となりました。

表1 一般行政部門の人口1万人あたりの職員数（令和2年4月1日現在）

（単位：人）

一 般 行 政 （ 順 位 ）											
1	福岡県	春日市	27.20	18	千葉県	鎌ヶ谷市	42.92	35	埼玉県	鴻巣市	47.83
2	大阪府	河内長野市	32.95	19	茨城県	土浦市	43.12	36	大阪府	富田林市	48.62
3	福岡県	筑紫野市	34.57	20	神奈川県	海老名市	43.24	37	大分県	別府市	49.18
4	福岡県	大野城市	36.06	21	東京都	小金井市	43.31	38	大阪府	箕面市	49.58
5	大阪府	守口市	37.36	22	静岡県	三島市	43.32	39	千葉県	印西市	50.25
6	神奈川県	座間市	37.49	23	大阪府	松原市	43.38	40	東京都	武蔵野市	51.43
7	東京都	青梅市	37.66	24	大阪府	羽曳野市	43.68	41	鳥取県	米子市	51.91
8	大阪府	池田市	38.49	25	埼玉県	入間市	43.92	42	福岡県	大牟田市	53.25
9	奈良県	生駒市	38.87	26	埼玉県	戸田市	43.98	43	奈良県	橿原市	53.26
10	東京都	昭島市	39.75	27	大阪府	泉佐野市	43.99	44	鹿児島県	霧島市	54.52
11	神奈川県	伊勢原市	40.29	28	東京都	多摩市	44.17	45	福岡県	飯塚市	54.81
12	兵庫県	三田市	40.51	29	埼玉県	三郷市	44.21	46	三重県	伊勢市	55.70
13	千葉県	我孫子市	40.54	30	岐阜県	多治見市	45.37	47	宮崎県	延岡市	58.31
14	北海道	江別市	40.76	31	埼玉県	坂戸市	45.64	48	北海道	小樽市	59.56
15	東京都	東久留米市	40.81	32	茨城県	取手市	45.96	49	福島県	会津若松市	60.75
16	東京都	国分寺市	42.28	33	千葉県	木更津市	47.30	50	広島県	廿日市市	64.09
17	埼玉県	ふじみ野市	42.44	34	長崎県	諫早市	47.75	51	山口県	岩国市	70.56

※ 人口は、平成31年1月1日現在の住民基本台帳の人口を用いています。また、一部団体（鎌ヶ谷市、青梅市、池田市、筑紫野市）の職員数は、平成31年4月1日現在のものを用いています。

表2 橿原市ベースによる全部門の人口1万人あたりの職員数（令和2年4月1日現在）

（単位：人）

橿原市ベース（順位）											
1	福岡県	筑紫野市	45.74	18	埼玉県	鴻巣市	59.20	35	広島県	廿日市市	77.88
2	大阪府	河内長野市	46.07	19	岐阜県	多治見市	59.95	36	宮崎県	延岡市	78.47
3	福岡県	大野城市	46.47	20	埼玉県	入間市	60.29	37	北海道	小樽市	79.29
4	大阪府	守口市	47.89	21	長崎県	諫早市	62.45	38	福島県	会津若松市	80.24
5	神奈川県	座間市	49.71	22	大阪府	羽曳野市	63.15	39	山口県	岩国市	86.96
6	千葉県	我孫子市	52.11	23	静岡県	三島市	64.43				
7	埼玉県	三郷市	54.71	24	東京都	武蔵野市	64.48				
8	埼玉県	戸田市	54.72	25	千葉県	印西市	66.44				
9	東京都	昭島市	55.12	26	大阪府	富田林市	67.29				
10	兵庫県	三田市	55.14	27	福岡県	大牟田市	67.82				
11	茨城県	土浦市	55.23	28	福岡県	飯塚市	67.98				
12	埼玉県	ふじみ野市	55.38	29	鳥取県	米子市	68.41				
13	北海道	江別市	55.97	30	大分県	別府市	68.51				
14	大阪府	泉佐野市	56.30	31	大阪府	箕面市	70.18				
15	奈良県	生駒市	56.44	32	鹿児島県	霧島市	72.08				
16	大阪府	松原市	57.35	33	三重県	伊勢市	72.84				
17	大阪府	池田市	58.17	34	奈良県	橿原市	73.46				

※ 橿原市ベースとは、橿原市と同様のサービスに従事している部門の合計です。具体的には、定員管理診断表における普通会計部門と、水道、下水道、国保事業、介護事業の合計です。これらの部門に職員を配置していない自治体とは比較できないため、比較可能な39団体を対象としています。

※ 人口は、平成31年1月1日現在の住民基本台帳の人口を用いています。また、一部団体（池田市、筑紫野市）の職員数は、平成31年4月1日現在のものを用いています。



表3 一般行政部門の人口1万人あたりの職員増減幅（平成27年4月1日→平成31年4月1日）

（単位：人）

一般行政部門の増減幅（順位）											
1	大阪府	守口市	▲4.34	18	神奈川県	座間市	▲0.19	35	山口県	岩国市	1.79
2	東京都	武蔵野市	▲2.62	19	茨城県	取手市	0.32	36	大阪府	松原市	1.81
3	大阪府	河内長野市	▲2.07	20	静岡県	三島市	0.33	37	北海道	江別市	1.91
4	茨城県	土浦市	▲1.66	21	福岡県	大牟田市	0.48	38	千葉県	鎌ヶ谷市	2.12
5	埼玉県	ふじみ野市	▲1.40	22	大阪府	池田市	0.59	39	東京都	多摩市	2.27
6	東京都	国分寺市	▲1.30	23	福岡県	春日市	0.60	40	奈良県	橿原市	2.29
7	東京都	小金井市	▲1.23	24	大阪府	箕面市	0.69	41	神奈川県	海老名市	2.31
8	千葉県	印西市	▲1.06	25	東京都	昭島市	0.81	42	鳥取県	米子市	2.39
9	東京都	東久留米市	▲0.91	26	鹿児島県	霧島市	0.94	43	福岡県	大野城市	2.54
10	岐阜県	多治見市	▲0.88	27	埼玉県	坂戸市	0.98	44	大阪府	泉佐野市	2.74
11	神奈川県	伊勢原市	▲0.71	28	奈良県	生駒市	1.11	45	福岡県	飯塚市	3.49
12	埼玉県	鴻巣市	▲0.62	29	東京都	青梅市	1.25	46	大阪府	富田林市	3.59
13	福岡県	筑紫野市	▲0.48	30	埼玉県	三郷市	1.30	47	千葉県	木更津市	3.64
14	長崎県	諫早市	▲0.47	31	兵庫県	三田市	1.50	48	埼玉県	入間市	4.64
15	宮崎県	延岡市	▲0.40	32	福島県	会津若松市	1.53	49	北海道	小樽市	4.80
16	千葉県	我孫子市	▲0.37	33	埼玉県	戸田市	1.61	50	大阪府	羽曳野市	5.30
17	大分県	別府市	▲0.19	34	広島県	廿日市市	1.61	51	三重県	伊勢市	5.46

※ 平成27年及び31年の1月1日現在の住民基本台帳人口と、4月1日現在の職員数により計算しています。

## (2) 定員管理診断表

定員管理診断表は、類似団体の各区分について、そこに属する全団体の職員数と人口の合計をもとに、部門ごとに算出した人口1万人当たりの職員数の平均値を用いて、類似団体間での職員数の比較をする参考指標です。地方公共団体定員管理研究会が提供しています。

平均値の算出方法には、単純値と修正値があり、それぞれ以下の性質があります。本市の行政サービスの特徴を踏まえた分析を行うため、ここでは修正値を用います。

- **単純値**

職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均値を算出するもの。大部門以上の大まかな状況を把握する場合に適しています。

- **修正値**

各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして、平均値を算出するもの。大部門よりも細かい中部門や小部門の職員数を比較する場合に適しています。

### 令和2年度 定員管理診断表（修正値）

（単位：人）

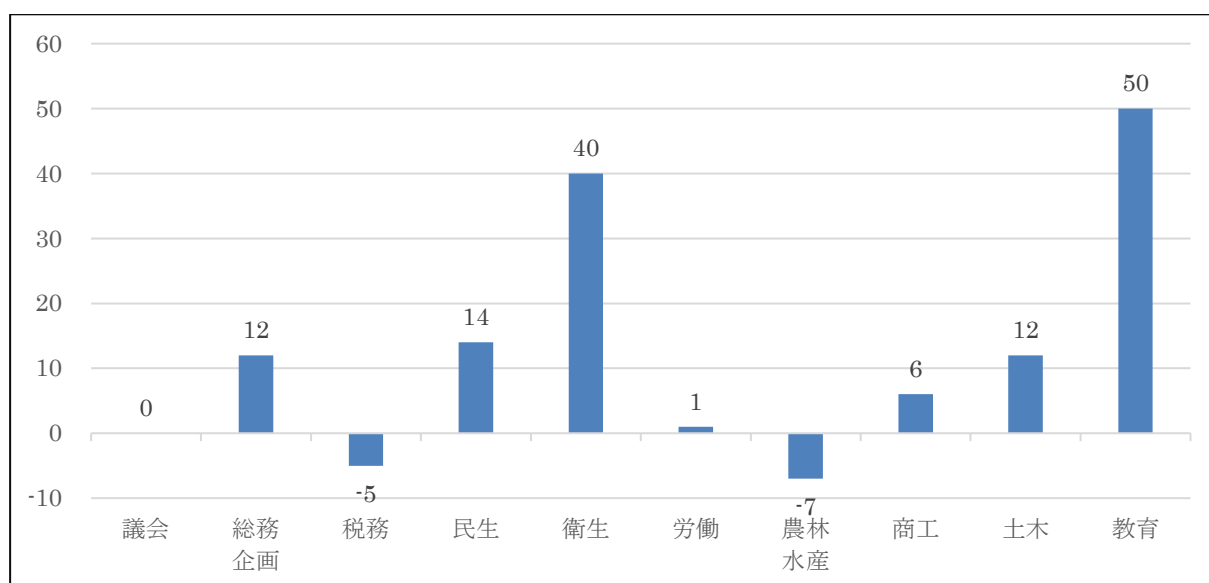
大部門	中部門	小部門	小部門				中部門			大部門		
			修正値		実人数	比較	修正値	実人数	比較	修正値	実人数	比較
			平均値	試算数								
議会		議会	0.61	7	7	0	7	7	0	7	7	0
総務・企画	総務一般	総務一般	4.73	57	51	▲6	78	79	1	154	166	12
		会計出納	0.58	7	7	0						
		管財	0.58	7	13	6						
		行政委員会	0.57	7	8	1						
	企画開発		1.24	15	27	12	15	27	12			
	住民関連	住民関連一般	1.68	20	16	▲4	61	60	▲1			
		防災	0.61	7	10	3						
		広報広聴	0.5	6	5	▲1						
		戸籍等窓口	1.87	23	22	▲1						
		市民センター等施設	0.4	5	7	2						
税務		税務	3.72	45	40	▲5	45	40	▲5	45	40	▲5
民生	民生	民生一般	2.01	24	12	▲12	183	197	14	183	197	14
		福祉事務所	4.89	59	76	17						
		児童相談所等	0.42	5	1	▲4						
		保育所	6.07	74	101	27						
		他の社会福祉施設	1.11	13	3	▲10						
		各種年金保険関係	0.33	4	3	▲1						
		旧地域改善対策	0.3	4	1	▲3						

大部門	中部門	小部門	小部門				中部門			大部門		
			修正値		実人数	比較	修正値	実人数	比較	修正値	実人数	比較
			平均値	試算数								
衛生	衛生	衛生一般	1.09	13	5	▲8	34	27	▲7	83	123	40
		保健センター等施設	1.75	21	22	1						
	清掃	清掃一般	1	12	7	▲5	42	89	47			
		ごみ収集	1.54	19	66	47						
		ごみ処理	0.69	8	11	3						
		し尿処理	0.27	3	5	2						
環境保全		0.57	7	7	0	7	7	0				
労働	労働	労働一般	0.12	1	2	1	1	2	1	1	2	1
農林水産	農業	農業一般	1.3	16	9	▲7	16	9	▲7	16	9	▲7
商工	商工	商工一般	0.62	8	9	1	8	9	1	16	22	6
	観光		0.63	8	13	5	8	13	5			
土木	土木	土木一般	2.36	29	35	6	29	35	6	73	85	12
	建築		1.59	19	24	5	19	24	5			
	都市計画	都市計画一般	1.52	18	14	▲4	25	26	1			
		都市公園	0.58	7	12	5						
一般行政部門合計			47.85	578	651	73	578	651	73	578	651	73
教育	教育一般	教育一般	2.28	28	35	7	33	50	17	126	176	50
		教育研究所等	0.41	5	15	10						
	社会教育	社会教育一般	0.74	9	5	▲4	38	64	26			
		文化財保護	0.42	5	17	12						
		公民館	0.83	10	6	▲4						
		他の社会教育施設	1.17	14	36	22						
	保健体育	保健体育一般	0.62	8	15	7	18	21	3			
		給食センター	0.85	10	6	▲4						
	義務教育	小学校	1.07	13	8	▲5	18	9	▲9			
		中学校	0.42	5	1	▲4						
他の教育	幼稚園	1.56	19	32	13	19	32	13				
普通会計部門合計			58.22	704	827	123	704	827	123	704	827	123
上水道事業			-	-	25	-	-	-	-	-	-	-
下水道事業			-	-	13	-	-	-	-	-	-	-
国保険事業			-	-	20	-	-	-	-	-	-	-
介護保険事業			-	-	13	-	-	-	-	-	-	-
全体合計			-	-	898	-	-	-	-	-	-	-

※ 令和2年度の定員管理診断表により、令和2年4月1日現在の住民基本台帳人口と職員数で算出しています。

※ 「平均値」とは、類似団体のうち、本市と同様の行政サービス部門へ職員配置を行っている団体間での、部門ごとの人口1万人あたりの職員数の平均値です。「試算数」は、「平均値×本市の人口÷1万」という計算式で得られる、本市の人口規模に対する人口1万人あたりの職員数を試算したものです。

## 大部門での修正値比



## 小部門での修正値比で10人以上超過している部門とその内訳

※括弧内の数字は前回計画のもの（単位：人）

大部門	中部門	小部門	修正値 A	職員数 B	超過数 B - A	修正値比(%) B/A × 100
総務・企画	企画開発	企画開発	15(13)	27(25)	12(12)	180.0
民生	民生	福祉事務所	59(54)	76(67)	17(13)	128.8
民生	民生	保育所	74(84)	101(90)	27(6)	136.5
衛生	清掃	ごみ収集	19(18)	66(68)	47(50)	347.4
教育	教育一般	教育研究所等	5(3)	15(16)	10(13)	300.0
教育	社会教育	文化財保護	5(6)	17(18)	12(12)	340.0
教育	社会教育	その他の 社会教育施設	14(15)	36(32)	22(17)	257.1
教育	その他の 学校教育	幼稚園	19(23)	32(38)	13(15)	168.4

大部門で見ると、前回計画と同様に、教育と衛生の2部門で、類似団体平均より突出して職員数が多いことが分かります。また、小部門で10人以上超過している部門が8部門あります。各部門の分析は、以下のとおりです。

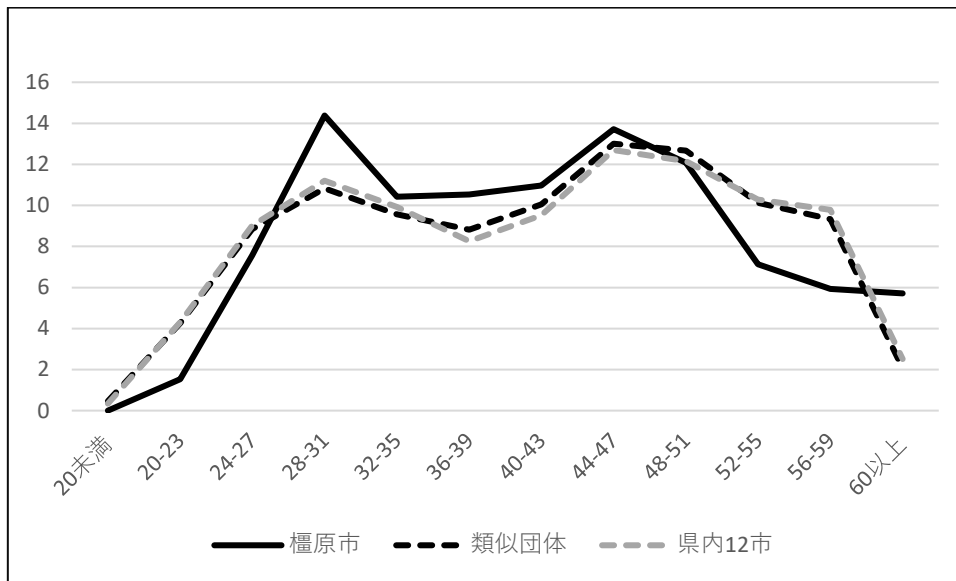
※括弧内は属する大部門を示しています。

- **企画開発（総務・企画）**  
世界遺産登録推進等の本市特有の事業のため、12人超過しています。
- **福祉事務所（民生）**  
17人超過しているものの、保育行政の16人を民生一般（修正値比▲12）に分類している自治体も多いため、合わせて見れば大きな超過はありません。
- **保育所（民生）**  
前回時点で6人超過でしたが、待機児童対策等のため、実職員数が11人増となり、27人超過しています。
- **ごみ収集（衛生）**  
47人超過しています。ただし、職員数に占める技能労務職は退職不補充のため今後減少し、令和29年までに全員が60歳定年を迎えます。
- **教育研究所等（教育）**  
本市の有する子ども総合支援センターの運営部門がこれに該当するため、10人超過しています。
- **文化財保護（教育）**  
多数の文化財や重要伝統的建造物群保存地区を有している本市特有の事情から、12人超過しています。
- **その他の社会教育施設（教育）**  
万葉ホールや昆虫館の管理運営を直営にしていることが主な要因で、22人超過しています。歴史に憩う櫃原市博物館やかしはらナビプラザのほか、平成28年4月にオープンしたシルクの杜の職員も含まれます。
- **幼稚園（教育）**  
類似団体と比較して当市は公立園の設置数が多い（類似団体の約71%が4園以下）ことが影響し、前回比では6人減少したものの、13人超過しています。

### (3) 職員の年齢構成

原則として平成31年4月1日現在（単位：人）

年齢範囲	20未満	20-23	24-27	28-31	32-35	36-39	40-43	44-47	48-51	52-55	56-59	60以上	合計
橿原市(人)	0	14	69	131	95	96	100	125	110	65	54	52	911
橿原市(%)	0.0	1.5	7.6	14.4	10.4	10.5	11.0	13.7	12.1	7.1	5.9	5.7	100
類似団体51市(%)	0.5	4.3	8.9	10.8	9.6	8.8	10.0	13.0	12.7	10.1	9.3	2.1	100
県内12市(%)	0.3	4.3	9.0	11.2	9.9	8.3	9.5	12.7	12.2	10.3	9.8	2.5	100



※ 各団体がホームページで公表している平成31年4月1日現在の実職員数により算出しています。ただし、一部の団体は未公表のため、平成30年4月1日現在の実職員数を用いています。

表のとおり、類似団体平均と県内12市平均は、ほぼ共通した分布を示しています。本市の全体的な特徴は、およそ前回計画の状態が横に推移した結果となっています。

本市の特徴として、再任用職員が多いため、60歳以上の比率が高くなっています。また、採用試験の対象年齢を広げたことで、新規採用職員は20代から30代前半にかけて分布するため、この付近で職員数が増える一因となっています。

#### (4) 再任用職員

令和2年4月1日現在、括弧内の数字は前回計画のもの（単位：人）

	普通会計	普通会計以外	合計
檜原市	34 (28)	1 (4)	35 (32)
類似団体51市	17.0 (3.7)	2.1 (0.5)	19.1 (4.2)
県内12市	17.5 (5.4)	2.6 (0.5)	20.1 (5.9)

※ 類似団体51市と県内12市の平均値は、令和2年度の給与実態調査表「01職員数に関する調」により算出しています。ただし、類似団体は、資料の提供がなかった4団体を除いた値としています。

※ 給与実態調査には、定員管理上の職員数と同様に、勤務日数が週4日以下の職員は含んでいないため、フルタイムの再任用職員のみの数値となっています。

本市では、再任用職員の豊富な経験を活かした業務効率化や、年金受給開始年齢の引き上げへの対応のため、フルタイムでの任用を推奨してきた経緯があり、類似団体や県内12市と比較すると、人数が多くなっています。

また、近年は類似団体や県内12市においても、年金受給開始年齢の引き上げに伴い、フルタイムでの任用が増加傾向にあります。

#### (5) 保育士・幼稚園教諭

令和2年4月1日現在

	保育所・幼稚園等の施設数	保育所・幼稚園等の職員数	1施設当たり職員数
檜原市	20	133	6.6
類似団体51市	6.51	76.8	11.7
県内12市	13.3	133.8	10.0

※ 類似団体51市と県内12市の平均値のうち、施設数は各団体への調査により、職員数は令和2年度の「定員管理診断表」により算出しています。ただし、類似団体について、施設数は回答のなかった6団体を、職員数は資料提供のなかった4団体を除いた値としています。

本市は、類似団体や県内12市と比較して、保育所・幼稚園等の施設数が多く、これに伴い職員数も多くなっています。

一方で、1施設当たりの職員数を見ると、類似団体の11.7人、県内12市の10.0人と比較して、本市は6.6人と少ない傾向にあります。

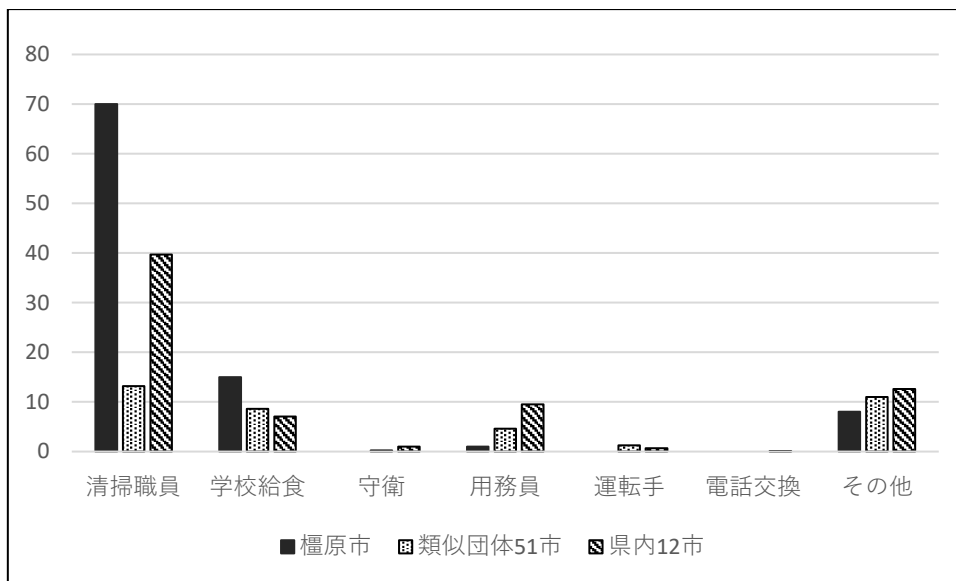
なお、子育て施策の充実のため令和2年度に任期付職員で保育士を重点的に採用した結果、令和3年4月1日時点の職員数は159人となり、令和2年4月1日時点から26人増加となりますが、1施設当たりの職員数は7.9人であり、依然として保育士不足であると言えます。

## (6) 技能労務職員

令和2年4月1日現在（単位：人）

	清掃職員	学校給食員	守衛	用務員 (学校用務員 含む)	自動車 運転手	電話交換手	その他	合計
橿原市	70	15	0	1	0	0	8	94
類似団体51市	13.2	8.6	0.2	4.6	1.2	0.0	11.0	38.9
県内12市	39.7	7.1	1.0	9.5	0.7	0.1	12.6	70.6

※ 類似団体51市と県内12市の平均値は、令和2年度の給与実態調査表「別表4 技能労務職員数に関する調(個表)」により算出しています。ただし、類似団体は、資料の提供がなかった4団体を除いた値としています。



類似団体と比較して、本市の清掃職員の多さが際立っています。また、県内12市においても、清掃職員は多い傾向にあります。

技能労務職については平成20年6月に「橿原市技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針」を策定し、これに従って退職不補充で民間委託を推進した結果、技能労務職員数は、平成27年4月1日現在の101人から7人減の94人となりました。

また、本計画の策定時点の令和2年度退職者を踏まえると、令和3年4月1日時点の技能労務職の職員数は、93人になる見込みです。今後も、職員の職場環境を考慮したうえで、方針に従って取り組みます。



# 定員管理計画

## 1. 計画の期間及び定義

令和3年度から令和7年度の5ヶ年の採用者数等の計画を立て、令和8年4月1日時点での定員数を示すものです。

## 2. 定員管理の基本方針

「櫃原市第4次総合計画」は、令和3年度から10年間を計画期間とし、このうち前期基本計画の期間は、本計画の計画期間と合致するものです。「共創する人材の確保と育成」は、総合計画が掲げる政策の土台です。一方で、社会情勢の変化に合わせ、常に行政運営全体の最適化を図ることが求められています。

以上のことから、本市では総合計画に基づく持続可能な行政マネジメントの推進のため、平成30年1月に改定した「櫃原市人材育成基本方針（第3版）」に基づき、人材の確保と育成を行いながら、職員数の適正化を行います。

## 3. 定員管理の主な手法

### (1) 組織・機構改革

行政需要の高度化・多様化、社会情勢の変化に即応した組織・機構改革を行い、組織の合理化による職員数の適正化を進めます。

### (2) 事務事業の見直し

事務事業については、聖域を設けることなく、選択と集中の考え方に立って徹底的な見直しを行うとともに、新技術や民間活力の活用にも積極的に取り組みます。

また、新規の行政需要に対しても、事業のスクラップ・アンド・ビルドを徹底し、原則として職員の配置転換により対応するなど、適正な定員管理を行っていきます。

### (3) 公務能率の向上

平成18年度から導入してきた人事評価制度の更なる充実を図り、評価結果を活用した人材育成とともに、処遇反映によるモチベーション向上や組織の活性化を進めます。また、各種研修を活用した人材育成に取り組みます。

あわせて、職員の資質と能率の向上に繋がる人材の確保を行うため、職員採用試験を実施します。近年は採用人数の減少により、十分な応募者数の確保に課題があることから、従来の毎年平準化した人数での採用だけでなく、柔軟な採用の方法を検討します。

### (4) 公共施設の統廃合及び民間委託・指定管理者制度の活用

「櫃原市公共施設等総合管理計画」に基づき、公共施設の保有総量の最適化を図るとともに、民間委託や指定管理者制度の導入についても検討し、施設の機能やサービスの低下とならないものについては、積極的に導入を推進していきます。

**(5) 多様な任用形態の活用**

専門的知識や経験等が必要とされる業務や、一定の期間に限り業務量の増加が見込まれる業務には、任期付職員、再任用職員、会計年度任用職員の任用による柔軟な対応をとり、効率的な行政運営と経費節減に努めます。

**(6) 適正な人員配置**

職員の能力を最大限引き出し、組織全体の能力向上を図るため、自己申告制度や人事ヒアリングを実施し、適材適所の配置に努めます。

また、計画期間においては、新規・継続事業が多く見込まれます。職員数の削減を進める一方で、業務量に応じた適正な人員配置を行います。

**(7) 職場環境の整備**

社会全体で働き方改革を推進する中、ワーク・ライフ・バランスの実現がより一層求められ、本市においても、育児休業や年次有給休暇の取得率が増加しています。

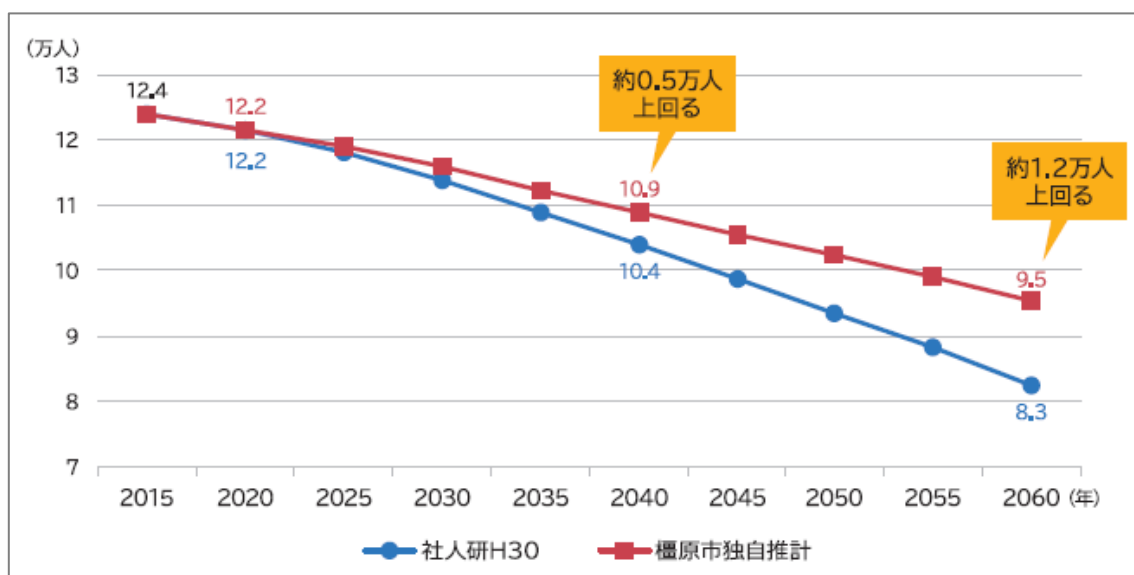
一方で、国や県からの権限移譲や、行政需要の多様化・高度化などにより、職員の負担は増えており、長時間の時間外勤務や休職者も発生しています。

職場環境を原因とする市民サービスの低下を招かないため、時間外勤務の抑制や、産業医との面談や臨床心理士による相談などのメンタルヘルスケアの充実など、職場環境の整備に努めます。

#### 4. 定員管理に影響する主な要素

##### (1) 人口の将来展望

「橿原市人口ビジョン」で示すとおり、本市の年少人口（0－14歳）の割合は減少傾向にあり、人口全体も今後減少が続くことが予想されています。当該ビジョンで示す将来展望では、2060年までの人口減少を、約9万5千人までに軽減することを目標としていますが、将来的な人口減少は、避けられない問題になっています。



(令和3年3月「橿原市人口ビジョン」より)

##### (2) 一般職の退職者数の見込み

計画期間中の一般職（特別職、任期付、再任用を除く職員をいう。以下同じ。）の退職者数の見込みは、以下のとおりです。

これまでの採用人数のバラつきから、年度による退職者数の多寡はあるものの、令和3年度から令和7年度にかけては、112人の退職が見込まれています。

(単位：人)

種別		R2	R3	R4	R5	R6	R7	R3-7計
定年	事務職	0	16	0	1	1	19	37
	土木・建築技術職	2	5	0	2	6	6	19
	電気・機械技術職	4	0	0	0	0	0	0
	保育士・幼稚園教諭	0	0	0	0	0	0	0
	技能労務職	0	2	1	1	2	3	9
	その他	1	4	1	0	1	1	7
	小計	7	27	2	4	10	29	72
早期・普通退職等（定年以外）		18	8	8	8	8	8	40
合計		25	35	10	12	18	37	112

※ 早期・普通退職等（定年以外）は、過去の実績より8人／年を見込みます。

### (3) 再任用職員数の見込み

令和2年度定年退職者の再任用内訳は、フルタイム5人、短時間1人、定年退職1人です。また、令和3年度以降に再任用職員となる者は、年金の支給開始年齢が65歳になることから、全員がフルタイムを希望することが予想されます。このため、令和3年度以降は、既存の再任用職員は令和3年4月1日時点の比率を維持し、新規の再任用職員はすべてフルタイムとした数を見込んでいます。

定年退職者数の多寡による新規再任用職員数の影響はあるものの、今後は定員に占める再任用職員の割合が増加することが予想されます。引き続き、再任用職員の経験と能力を有効に活用できるように取り組みます。

(単位：人)

退職年度	再任用開始年度	年金支給開始年齢	勤務形態	R2実績	R3	R4	R5	R6	R7
H27	H28	62歳 (H29～)	フルタイム	6					
			短時間	13					
H28	H29	62歳 (H30～)	フルタイム	5	4				
			短時間	5	6				
H29	H30	63歳 (R2～)	フルタイム	5	4	4			
			短時間	1	2	2			
H30	H31	63歳 (R3～)	フルタイム	3	2	2	2		
			短時間	2	2	2	2		
H31	R2	64歳 (R5～)	フルタイム	16	14	14	14	14	
			短時間	0	0	0	0	0	
R2	R3	64歳 (R6～)	フルタイム		5	5	5	5	5
			短時間		1	1	1	1	1
R3	R4	65歳 (R8～)	フルタイム			27	27	27	27
			短時間			0	0	0	0
R4	R5	65歳 (R9～)	フルタイム				2	2	2
			短時間				0	0	0
R5	R6	65歳 (R10～)	フルタイム					4	4
			短時間					0	0
R6	R7	65歳 (R11～)	フルタイム						10
			短時間						0
各年度合計			フルタイム	35	29	52	50	52	48
			短時間	21	11	5	3	1	1
			合計	56	40	57	53	53	49

#### (4) 子育て施策の充実

本市における直近3年の待機児童数の推移は、以下のとおりです。国基準の待機児童だけでなく、本市基準による潜在待機児童の数も含めた合計で見ると、人口は減少傾向にあるにも関わらず、待機児童数は年々増加していることがわかります。

(単位：人)

	国基準待機	潜在待機	合計
H30.4.1 時点	13	110	123
H31.4.1 時点	3	151	154
R2.4.1 時点	2	177	179

※ 国基準の待機児童とは、本市では公立5園、私立10園のどの保育所でも入園可能という条件で入所申請をしているにも関わらず、入所に至っていない状況の児童を指します。

※ 潜在待機児童とは、指定する特定の保育所のみに入所申請をしているが、入所に至っていない状況の児童を指します。なお、潜在待機児童の条件は、各自治体によって統一されていません。

本市の目指す「子どもたちの未来を育むまち」の実現に向けて、待機児童の解消等の子育て施策の充実には、引続き取り組んでいく必要があります。保育士や福祉系専門職の人材確保にあたっては、任期の定めのない職員のみならず、任期付職員や会計年度任用職員も活用しながら、柔軟に人材を確保して対応します。

#### (5) 組織の改廃

計画期間中にも、各種事業の開始や完了、社会情勢の変化が予想されます。これらの状況に合わせて組織・機構改革を行い、組織の合理化による職員数の適正化を進めます。

## 5. 定員管理の数値目標

先述した現状分析から得られている主な本市の状況を、以下に整理します。

まず、定員回帰指標を用いた分析では、令和2年4月1日現在における本市の職員数は、一般行政部門では96人、普通会計部門では41人の超過という結果が得られています。このことから、特に一般行政部門において、定員が肥大する要因が大きいことがわかります。

また、類似団体等との比較のうち、令和2年度の定員管理診断表（修正値）においては、類似団体平均に比べて本市の定員となる職員数は123人多いという結果が得られています。

さらに、本計画の策定時点の令和2年度退職者と令和3年度採用者を踏まえると、令和3年4月1日時点の定員となる職員数は、一般職で821人（前年度比6人減）、フルタイムの任期付職員で65人（前年度比29人増）、フルタイムの再任用職員で29人（前年度比6人減）、全体としては915人（前年度比17人増）となり、本市の職員数は類似団体平均と比較して、大きく超過していると言えます。

その他、類似団体等と比べて定員となる職員数が多い項目として、フルタイムの再任用職員、保育士・幼稚園教諭、技能労務職員などがあることを見てきました。

こうした状況から、今後5年間の定員管理計画においては、一定の定員の削減を進めていく必要がありますが、過度な新規採用の抑制は、職員の年齢構成のバランスを崩し、将来的な組織運営に影響を及ぼします。このため、一般職では、退職者数に対して数を抑制しながら採用活動を継続し、一定期間の業務量の増加には、任期付職員を効果的に採用していくことで対応します。ただし、技能労務職については、従来どおり退職不補充とします。

以上のことを踏まえ、本計画期間内における定員となる職員数の計画を、次頁に示します。

数値目標としては、令和3年4月1日の職員数915人から5年間で定員を23人削減（▲2.5%）し、令和8年4月1日時点の職員数を892人とすることを設定します。

また、各年度の採用人数の目安を示していますが、法令改正や本市独自の新たな施策など、定員管理に影響を及ぼす事象が発生した場合は、採用方法等について柔軟に対応し、状況に応じた見直しを行います。

(単位：人)

	R2 実績	R3	R4	R5	R6	R7	R8
特別職	2	2	3	3	3	3	3
一般職（A）	827	821	810	800	801	783	759
うち当該年度中の退職者	21	35	10	12	18	37	22
うち技能労務職	0	2	1	1	2	3	5
うち当該年度中の採用者	18	16	24	7	6	7	6
任期付職員フルタイム（B）	36	65	72	72	82	76	61
任期付職員短時間	3	5	5	5	5	5	5
再任用職員フルタイム（C）	35	29	52	50	52	48	72
再任用職員短時間	21	11	5	3	1	1	0
職員数合計	924	933	947	933	944	916	900
うち定員（A + B + C）	898	915	934	922	935	907	892
うち定員外	26	18	13	11	9	9	8

※ 令和3年度以降の数値は、各年度4月1日現在の見込み数です。

※ 退職者・採用者の数には、割愛（他団体との人事交流）によるものは含まれていません。

※ 各年度の一般職員の数は、前年度の総数－前年度退職者＋当該年度採用者、という計算式で得られます。ただし、割愛職員数に増減がある場合、計算式と合わないケースが発生します。