

# 真庭市定員適正化計画

令和5（2023）年1月改訂

真 庭 市

## 【目 次】

1. はじめに.....	2
2. 定員適正化計画の内容.....	2
(1) 計画の構成及び期間.....	2
(2) 計画の対象.....	2
(3) 計画の見直し.....	2
(4) 取組み目標.....	3
3. 定員適正化基本方針.....	3
(1) 定員適正化の方向性及び手法.....	3
(2) 定員適正化の基本的進め方.....	4
(3) 適正化推進のための取組み事項.....	4
4. 職員定員数計画.....	6
5. 職員の年齢構成.....	8
6. 職員数の見込み.....	9
7. 職員数の現況.....	11
8. 職員配置数の推移.....	15

## 1. はじめに

真庭市では、職員定員管理を計画的に進めるための基本的な方針として、平成 20 年 3 月に真庭市定員適正化計画を策定し、行政の量的改革として、適材適所・少数精鋭を基本とした定員管理の適正化を推進してきたところです。

この間、平成 22 年度には総職員数の減少が市民に身近なサービスの低下を招かないよう、福祉や教育・技術系職員の確保の方針を、平成 24 年度には厳しい財政状況と市勢振興施策の推進体制の強化を念頭に、「総人件費の抑制」と「組織としての能率向上」の観点から、定数外職員（再雇用、任期付、会計年度任用職員、臨時的任用職員、嘱託職員等）も含めた人員配置及び組織の最適化を行う方針を計画に明記し、定員の適正化に努めてきました。

今後、将来予測される人口減少とは対照的に業務が増大・高度化する中で行政サービスが職員のマンパワーにより成り立っている部分もあり、単に職員数を削減するものでなく、持続可能な行政サービスを行えるよう最適化を図り職員数を維持していく必要があります。

このため、「持続可能な職員構成の形成」を目指して行政の質的改革に転換し、職員年齢構成の是正、業務の見直しや定数外職員の活用という観点も加えながら、以下のとおり本計画の改正を行うこととしました。

## 2. 定員適正化計画の内容

### (1) 計画の構成及び期間

本計画は、以下の 2 つで構成されます。

定員適正化基本方針・・・令和 4 年度(2022 年度)から令和 12 年度(2030 年度)までの職員定員の適正化に関する方向性を示す(9 年間)

職員定員数計画・・・令和 4 年度(2022 年度)から令和 8 年度(2026 年度)までの職員定員数の計画(5 年間)

### (2) 計画の対象

本計画の対象は、原則として真庭市職員定数条例に掲げられた「職員」及び真庭市の行政事務に従事する定数外職員（再雇用職員、任期付職員、会計年度任用職員、臨時的任用職員、嘱託職員等）とし、定数外職員については、人件費換算から求めた人工数を職員数とし管理します。なお、地方公営企業法全部適用である湯原温泉病院の職員（出向職員を除く）については、当該公営企業管理者により、職員採用等を含めた定数管理・配置計画が策定されるため、本計画の対象からは除外します。

### (3) 計画の見直し

本計画は、進捗状況を常時把握・分析し、行政経営に伴う事務事業の見直しや民間委託、指定管理者制度の導入、早期退職・自己都合退職者の確定による年度間の職員採用数の調整及び会計間の職員異動に応じ、必要な見直しを行うこととします。

#### (4) 取組み目標

多様化する市民サービスへの対応及び職員の年齢構成の適正化を図るため、最適な職員数を計画的に確保することを基本とします。

また、総業務量への対応は正規職員のみではなく、定数外職員との組み合わせによって対応します。特に、専門性の高い職種の職員については、業務の専門性、公共性等を勘案した上で、定数内・定数外職員のバランスの取れた採用を実施します。

※令和2年4月1日から地方公務員法及び地方自治法の改正により、会計年度任用職員は、同一労働同一賃金及び服務規程の適用を行うことで処遇と環境の改善を図り、非常勤特別職と会計年度任用職員の職務と責任の不公平感をなくすため、会計年度任用職員制度が導入されました。真庭市においても国県同様に制度導入を行います。

注1) 本管理計画の対象とする「定数内職員」数は、一部事務組合出向職員・休職者等を含めた数値である。教育長については、地方教育行政の組織及び運営に関する法律の改正により、平成27年4月1日から特別職の身分のみを有することとなったため、本計画の改正から対象外とする。また、「定数外職員」の職員数については、勤務時間及び人件費換算※1による人工数とする。

※1) 1人工は、週30時間(6時間～7時間45分未満/日)以上勤務するもの

例) 1日3～4時間で通年勤務のものは0.50人工

7時間勤務で、3ヶ月勤務の場合は0.25人工

注2) 定数外職員は恒常的な総業務量へ対応するマンパワー及び、一定期間の業務量増大または正規職員の欠員等の臨時的な補充という両面から、正規職員と合わせ必要な職種・必要な人員・採用期間等、最適な人工数となるよう計画する。

### 3. 定員適正化基本方針

#### (1) 定員適正化の方向性及び手法

将来にわたり持続可能な組織とするため、以下の方向性で進めます。

##### ① 職員年齢構成是正のため、年齢構成の平準化を図る。

将来的な組織体制維持のため、現在の職員の年齢構成の偏り是正も勘案しながら、適正な職員採用・人数確保に努めます。このため、新卒や中途採用の実施により、職員の年齢構成の平準化に努めます。最も職員数が多い一般事務職については、以下の手法により積極的に年齢構成の是正を図ります。

職種 (定数内)	基準値	目標	増減について 目標年度まで	手法及び考え方
一般事務職	R3(2021). 4.1	R12(2030). 4.1		
	349人	おおむね 365人	16名、5%増加。 2026年度まで増加し、 2027年度以降減少に転じる。 ※注1	新卒採用10人程度、 中途採用5人程度、 合わせて15人程度を採用する。
	R4.4.1 334人			

※注1: 2040年度 約12%程度減(2021年度比)を想定している

## ② 専門職及び専門的職務にあたる職員の確保

本市を取り巻く社会情勢の変化により、増加し複雑化する行政需要や新規の課題に対応できる職員組織を目指し、全体の職員定数への影響を考慮し、定数内外での専門職及び専門的職務にあたる職員の確保を進めます。

## (2) 定員適正化の基本的進め方

### ①退職者数と採用者数の調整、再任用職員活用等

計画期間中、今後の退職者の見込み及び業務量に配慮しながら職員の新規採用者数を決定することを基本とします。再任用職員の活用を含め、職員確保に努めます。

### ②行政の直接担うべき分野の明確化

地方分権改革や少子・高齢化の進展、地域活性化など基礎自治体に求められる業務の量や質の変動が予測され、これらに対応する適正なマンパワーの確保が必要になります。

このため、法令等により行政が直接実施しなければならないもの、許認可等の公権力の行使に当たるもの、政策・施策の企画立案など、行政が直接担うべき分野を明確にします。

### ③任期付職員の採用

専門的知識・経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職員を、部内で確保することが一定の期間困難な場合、又は一定の期間内に終了することが見込まれる業務、及び一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務に、期間を限って従事させることが、公務の能率的運営を確保するために必要である場合には、任期付職員の採用を検討します。

### ④会計年度任用職員の活用

原則として1年間の任用を基本とし、窓口・電話対応、庶務・経理等の日常・定型的業務での活用を進め、定数内職員の採用抑制と部内のワークシェアリングを推進します。

### ⑤臨時的任用職員の活用

災害で緊急的な場合及び一時的な業務増大による対応のためその職員の職を欠員にすることが出来ない場合、職員及び常勤職員の介護・産休・育休等の代替が必要な場合にその職員の職を欠員にすることが出来ない場合等で採用を検討します。

## (3) 適正化推進のための取り組み事項

### ①人材育成・確保

「真庭市人材育成基本方針」に基づき、市民の負託に応え、その使命を全うするため、複雑多様化する行政需要に対応できる専門的知識、政策形成能力を有した職員の確保と、時代の変化に対応できる人材の育成、能力開発を推進します。

人事評価制度については、職員の意欲と資質の向上、今後の厳しい時代に耐え得る人材育成に必要な不可欠なものであることから、積極的な活用を図ります。

また、人材の確保については、統一採用試験並びに人物評価重視の観点からの面接試験などの実施により、優秀な人材の確保に引き続き努めるとともに、民間企業経験者から専門的知識・資

格・経験を持つ人物を適時中途採用するなど、多様な人材の確保を行います。

### ②共生社会に対応した就業促進と多様な勤務形態の導入

共生社会を推進する主体として、障がい者雇用に積極的に取り組みます。性別に関係なく活躍できる組織を目指し、女性職員の計画的な育成を図ります。子育て期・介護期など職員各々のライフステージに応じた働き方の支援、ワーク・ライフ・バランスへの配慮など、デジタル技術を活用し、多様な働き方を想定した勤務形態の調査研究を進めます。また、職場での合理的配慮を促進し、だれもが働き続けられる就業環境の整備を行います。

### ③就業環境の整備

市民ニーズの多様化・高度化や地方分権に伴う権限移譲等に伴い、職員一人当たりの業務量は増加傾向にあります。このため、庁内の相互協力体制を確立するとともに、メンタルヘルスケア対策を行うなど職員の健康管理に努め、職員がやる気と能力を最大限発揮できる職場環境づくりに努めます。

### ④組織機構の改善

新たな行政課題や市民の多様なニーズに弾力的かつ的確に対応するため、組織・機構全般の総点検を行い、コンパクトで機動的、効率的な組織・機構への不断の見直しによる市役所機能の向上を進めます。さらに、事務事業の執行に最も適した体制構築と、組織全体の協調性や協業体制の強化を図ります。

### ⑤事務事業の見直し

限られた財源の中、「第2次真庭市総合計画への寄与度」や「効率性」、「財政的な見直し」などの視点を取り入れ、行政評価システムにより全事業を毎年度ゼロベースで総点検し、事務事業の抜本的な見直しを推進します。さらに、事業の終期設定や統廃合などによるスクラップ&ビルドを徹底し、組織機構の見直しと適正な人員配置を進めます。

### ⑥職員の意識改革とdXの推進

第2次真庭市総合計画に定める、効率的な「市役所」を経営するために、行政経営の意識を職員に徹底するとともに、共生社会の推進主体としての自覚を持ち、デジタル技術を活用し、成熟した市役所経営を推進します。

### ⑦アウトソーシングの推進

民間の高度な専門性やノウハウを活用することで、市民満足度が向上すると考えられる分野、「市役所」の業務を精査し市役所でなくてもできる仕事等は積極的にアウトソーシング（外部委託）を推進することで、行財政運営の効率化、市民満足度の向上を図ります。さらにアウトソーシングの担い手の育成、地域雇用の創出や地域内での経済循環にも配慮した取り組みとします。暮らしやすく豊かな社会実現を目指す業務や活動は、市民、NPO、民間企業等と協働で担う分野として、行政は主にその環境づくりの支援に努め、活動の自立と意欲的な取り組みを促進します。

#### 4. 職員定員数計画

職員採用計画（単位：人）

職種	令和4(2022)年度			⇒	令和5(2023)年度				令和8(2026)年度		
	定数内	定数外	合計		定数内	定数外	合計		定数内	定数外	合計
消防職員	99		99		100		100		102		102
保健師・手話通訳士・ 臨床心理士・公認心理師 ・社会福祉士・ 理学療法士・作業療法士	36	16	52		37	16	53		39	18	57
保育教諭	111	90	201		111	90	201		111	79	190
建築技師・土木技師 ・電機	32	2	34		34	2	36		34	2	36
栄養士・調理員	33	100	133		33	99	132		32	98	130
校務員・環境技能 ・ケアマネ	11	60	71		9	59	68		7	63	70
一般事務職・学芸員・運転手・ 司書・常勤講師・その他※	360	312	672		362	312	674		376	293	669
<b>合計</b>	<b>682</b>	<b>580</b>	<b>1,262</b>		<b>686</b>	<b>578</b>	<b>1,264</b>		<b>701</b>	<b>553</b>	<b>1,254</b>

※ 年度ごとに採用の可否や採用数が異なる職 例 地域おこし協力隊

## 職員計画について

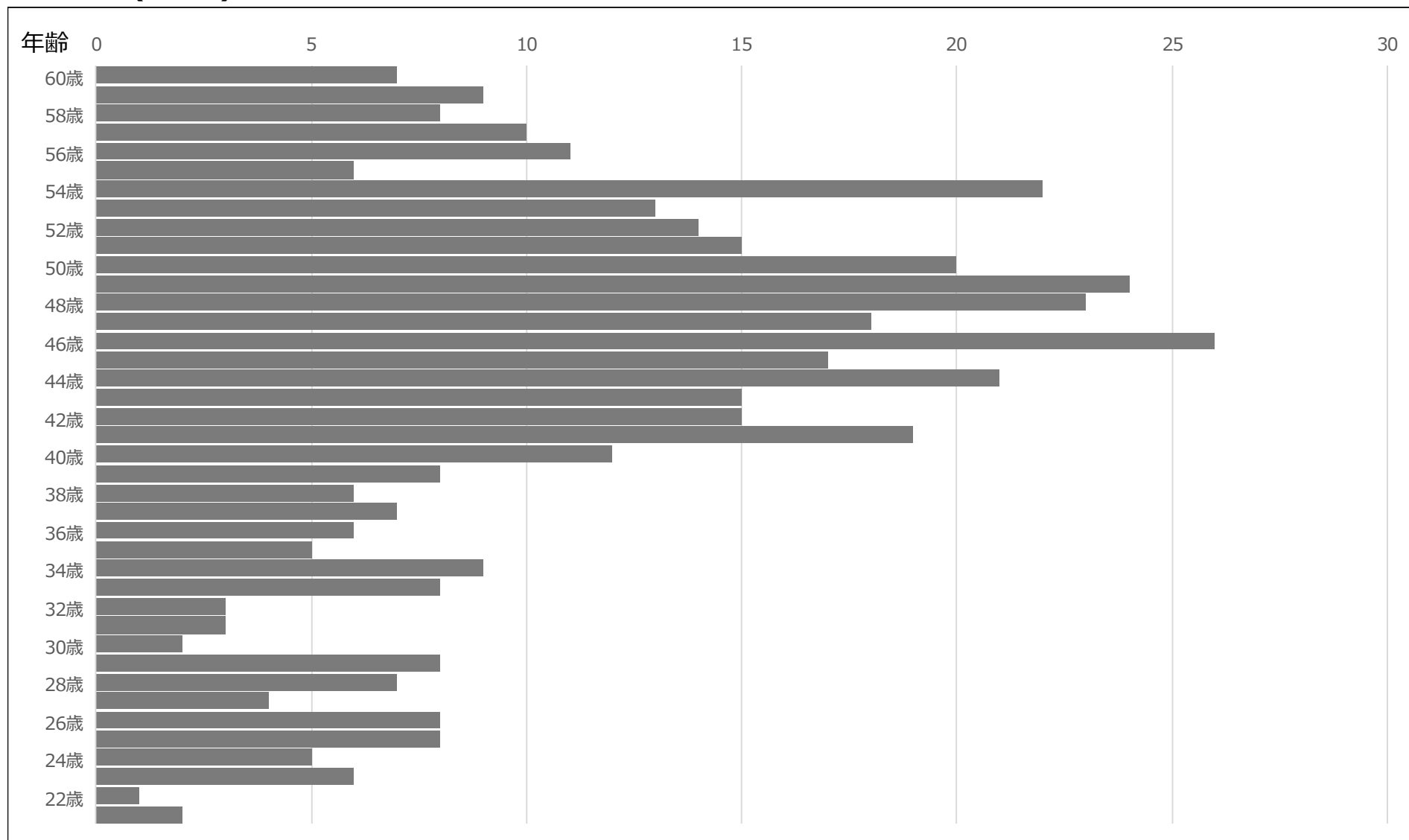
- (1) 一般事務職以外の職種（以下、「専門職等」という。）に該当するのは、以下の職とする。
  - 1) 資格等が必要な専門職
  - 2) 給与等が一般事務職と異なる専門的な職にあたる職
- (2) 課長級以上の職員は、一般事務職とする。
- (3) 計画終期である令和8年度の目標設定をするもので、期間中毎年度の目標は設定しない。ただし、計画見直しのため、令和5年度については目標数値を設定している。
- (4) 職員数が少数である専門職等については、円滑な事務執行のため、一時的に増員することを目標に含める。
- (5) 年齢構成の偏在解消のため、一般職を含め一時的増員をすることを目標に含める。
- (6) 計画期間中に生じた事情による専門職等の定数の増員及び減員は、原則として一般事務職数で定数を調整する。



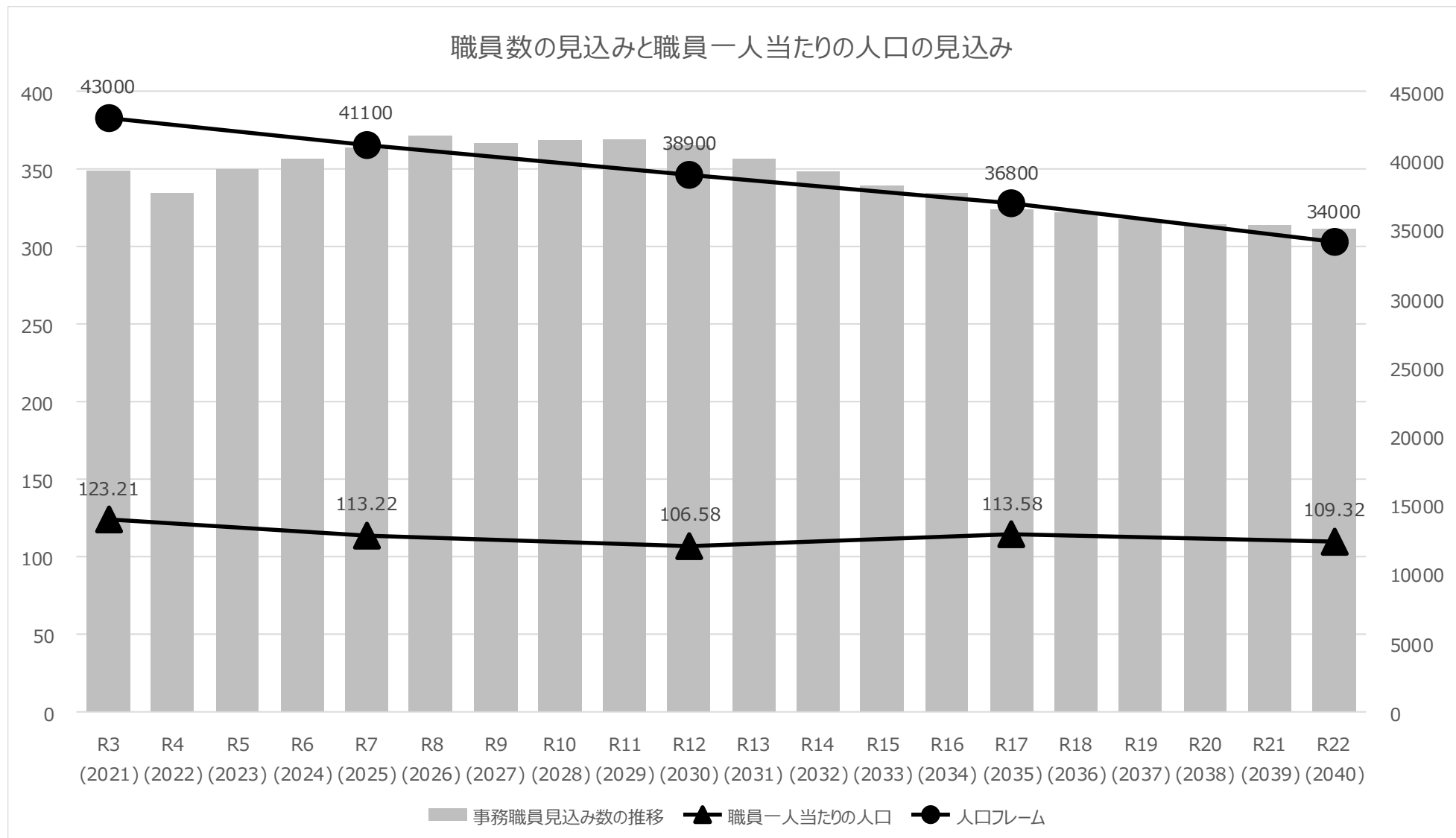
## 5. 職員の年齢構成

令和3(2021)年度 事務職

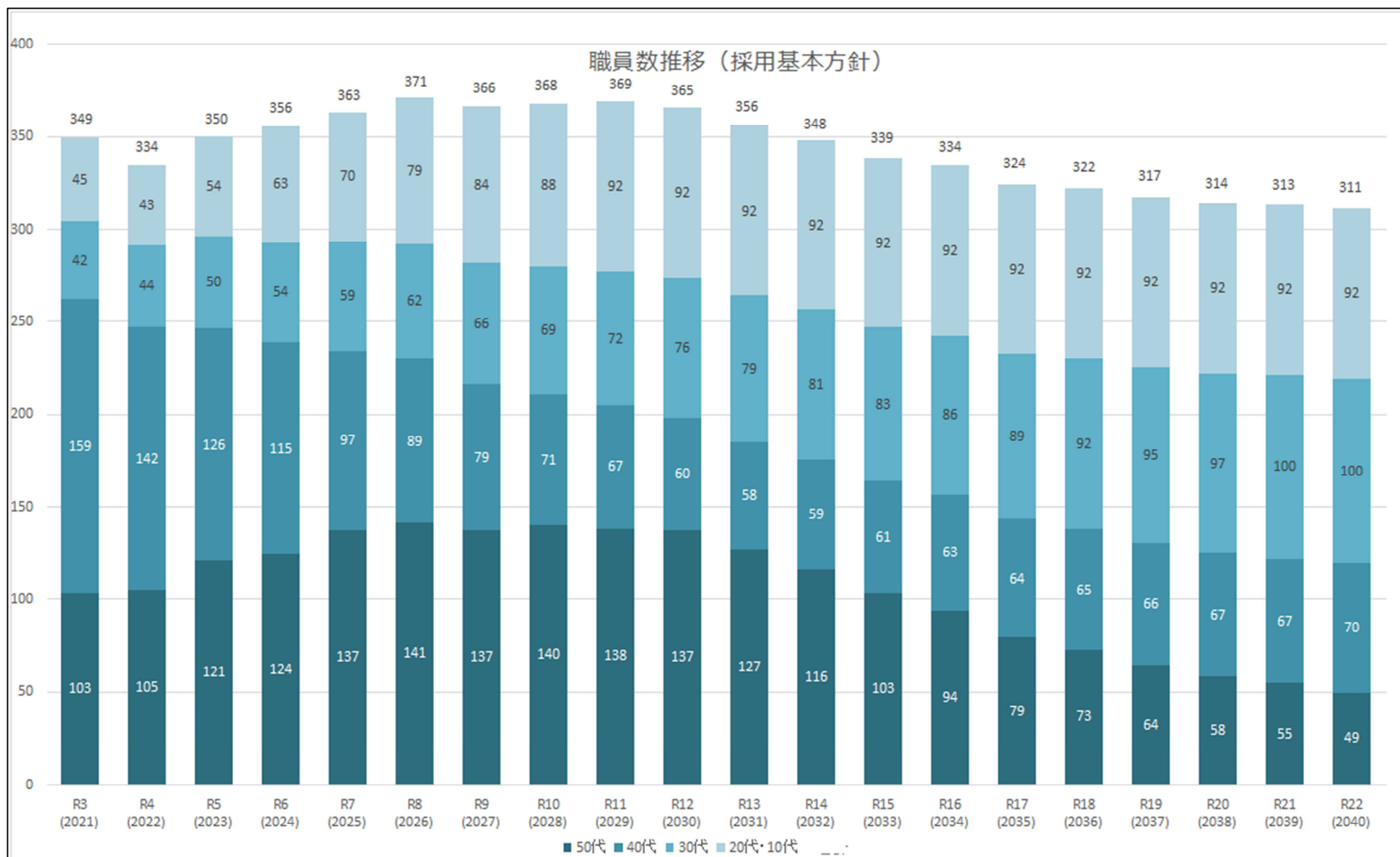
単位：人



## 6. 職員数の見込み (一般事務職)



一般事務職 職員数のシミュレーション (定員適正化基本方針実施の場合)



## 7. 職員数の現況

### (1) 部門別職員数の状況（各年4月1日現在）（単位：人）（定数内のみ）

正職員	令和3年度		平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度
普通会計	5	議 会	5	5	5	5	5
	133	総 務	125	125	125	129	132
	22	税 務	24	24	24	22	22
	1	労 働	1	1	1	1	1
	127	民 生	138	125	126	126	126
	52	衛 生	65	65	62	61	59
	44	農林水産	41	40	40	46	46
	17	商 工	14	14	14	14	17
	36	土 木	38	38	38	38	37
	437	一般行政計	451	437	435	442	445
	82	教 育	113	111	101	94	93
97	消 防	98	97	98	96	97	
	616	普通会計計	662	645	634	632	635
公営企業等会計	12	水 道	12	12	12	12	12
	13	下水道	13	13	12	12	12
	4	病 院	4	4	4	4	4
	26	その他	36	36	37	29	29
	55	小 計	65	65	65	57	57
総合計	671	合計職員数	727	710	699	689	692

(2) 「類似団体別職員数の状況」(修正値)との比較【類型 I-1】  
(令和2年度調)

	R2.4.1 職員数  A	単純値による比較			修正値による比較			
		単純値	超過人数	超過率	修正値	超過人数	超過率	
		B	C(A-B)	C/A	D	E(A-D)	E/A	
一般行政計	445人	359人	86人	19.3%	385人	60人	13.5%	人口：44,978人
普通会計計	635人	463人	172人	27.1%	565人	70人	11.0%	(教育委員会及び消防を含む)

類似団体 総務省「類似団体別職員数の状況（令和2年4月1日現在）」総務省の定員管理診断表により分析  
 類型（I-1）…二・三次産業 90%未満かつ三次産業 55%以上、人口5万人未満の市  
 修正値については、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管にしている場合に職員の配置がない場合があるため、配置のない部分を除き平均値を算出し、行っている業務の人数を算出したもの

(3) 全国「類似団体別 I-1、普通会計職員数の状況」との比較 (単位: 人)

(令和 2 年度調)

市名	住民基本台帳人口 (R2.1.1) A	普通会計職員数 (R2.4.1)	普通会計職員(消 防を除く) B	職員 1 人当たり人 口 A/B	面積(km <sup>2</sup> )	職員 1 人当たり面 積(km <sup>2</sup> )	人口密度	合併市町村数
山梨県北杜市	46,652	508	508	91.83	602.48	1.19	77.43	2 市村
島根県益田市	46,209	375	375	123.22	733.19	1.96	63.02	3 市町
岡山県真庭市	44,978	635	538	83.60	828.53	1.54	54.29	9 町村
秋田県湯沢市	44,346	419	419	105.84	790.91	1.89	56.07	4 市町村
愛媛県西予市	37,248	532	462	80.62	514.34	1.11	72.42	5 町
広島県庄原市	34,869	439	439	79.43	1,246.5	2.84	27.97	7 市町
広島県安芸高田市	28,483	345	289	98.55	537.75	1.86	52.97	6 町

総務省「類似団体別職員数の状況 (令和 2 年 4 月 1 日現在)」総務省の定員管理診断表により分析

類似団体

類型 (I-1)・・・二・三次産業 90%未満かつ三次産業 55%以上、人口 5 万人未満の市

(4) 県内各市(岡山市・倉敷市を除く)の職員 1 人当たりの人口比較 (単位:人)

(令和 2 年度調)

市名	住民基本台帳人口 (R2.1.1) A	普通会計職員数 (R2.4.1)	普通会計職員(消 防を除く) B	職員 1 人当たり人 口 A/B	面積(km <sup>2</sup> )	職員 1 人当たり面 積(km <sup>2</sup> )	人口密度	合併市町村数
津山市	100,669	734	734	137.15	506.33	0.69	201.99	5 市町村
総社市	69,338	510	404	171.63	211.90	0.52	323.67	3 市村
玉野市	58,834	555	437	134.63	103.58	0.24	583.68	-
笠岡市	47,923	360	358	133.86	136.24	0.38	363.61	-
岡山県真庭市	44,978	635	538	83.60	828.53	1.54	54.29	9 町村
赤磐市	44,177	411	332	133.06	209.36	0.63	212.37	4 町
井原市	39,912	320	320	124.73	243.54	0.76	169.01	-
瀬戸内市	37,268	399	327	113.97	125.46	0.38	300.82	3 町
備前市	34,265	376	376	91.13	258.14	0.69	136.72	3 市町
浅口市	34,182	243	243	140.67	66.46	0.27	523.71	3 町
高梁市	30,136	475	406	74.23	546.99	1.35	57.17	5 市町
新見市	29,069	475	392	74.16	793.29	2.01	38.11	5 市村
美作市	27,359	406	342	80.00	429.29	1.26	65.90	6 町村

## 8. 職員配置数の推移

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31(R1)	R2	R3
職員配置数(人)	856	774	763	758	750	736	727	711	700	690	692	685

※産休、病休による職員数減は考慮しない

