

第7次笠岡市定員適正化計画
(平成31年から令和4年度)

【中間改訂版】

総務部人事課
令和3年3月

目次

1	中間見直しにあたって	2
2	計画値と現状の比較について	3
	(1) これまでの職員数の推移について	3
	(2) 普通会計職員退職者数と再任用者数の推移について	4
	(3) 定員管理の計画値との検証について	4～5
	(4) 参考指標による職員数の比較について	6
	① 類似団体別職員数との比較(定員管理診断表による試算との比較)	
	② 定員回帰指標による比較(人口及び面積による試算との比較)	
3	各部の主要事業について	7～11
4	職員数の試算について	12～14
	(1) 定員回帰指標及び類似団体職員数による将来予測の検証 について	12
	(2) 一般財源からの職員数試算について	13
	(3) 職員給からの職員数試算計について	13
	(4) 人口からの職員数試算について	13～14
	① 各種技法による人口推計について	13
	② 変化率法による職員数試算	14
	③ 要因法による職員数試算	14
	(5) 令和8年度までの各試算方法で推計した平均職員数について	14
	(6) 普通会計職員退職者数と再任用者数の推計について	15
5	実稼働職員数の確保及び定員管理の目標値について	15～16
6	まとめ	17

～ 中間見直しに係る参考資料 ～

【参考】	現計画の基本方針と目標	18～19
------	-------------	-------

1 中間見直しにあたって

これまでの本市における定員管理については、平成8年に策定した行政改革大綱に基づき、第1次定員適正化計画（平成8年度～平成10年度）に始まり、平成30年度には、第7次定員適正化計画（平成31年度～令和4年度）を策定し、職員数の適正化に努めてきました。

第7次定員適正化計画においては、少子高齢化社会の進展や超スマート社会への対応など、社会環境が大きく変化する中、地域共生社会づくりや地方創生への取組など行政需要は増加してきており、「経費を抑制しながら行政サービスの質の向上」を実現するため、組織機構改革、業務の効率化、職員のスキルアップ、多様な雇用形態等（再任用職員）の活用など様々な取組を推進しているところです。

また、本市における人口は、依然、緩やかな減少傾向にありますが、重要課題として継続的に取り組んでいる成果が徐々に現れつつあります。今後も人口減対策などの多くの事務・事業の実施、少子高齢化社会に対応する施策の展開、多くのプロジェクト事業の始動、新型コロナウイルスの蔓延防止や経済対策等への対応など、新たな課題に取り組む必要があります。

一方で、国においては、人口減少が深刻化しても自治体が持続可能な形で行政サービスを提供し続け、住民福祉の水準を維持するため、業務プロセス・システムの標準化やAI（人工知能）・RPA（ロボットによる業務自動化）等のICT（情報通信技術）の活用、普及促進などにより「スマート自治体」への転換を図ることとしています。本市においても、令和3年度からデジタル推進室を創設し、ICTの利活用をより一層推進することにより、市民サービスの向上とスリムで効率的な組織づくりを目指すこととしております。

このため、第7次定員適正化計画の中間年度にあたり、これまでの取組を検証し、今後も適正な定員管理を推進することにより、効率的で質の高い行政の実現を図ることとします。

2 計画値と現状の比較について

(1) これまでの職員数の推移について

令和2年度の普通会計(一部事務組合及び上下水道、市民病院の公営企業等職員以外)の職員数は、新規事業があり専門職員(社会福祉士、保健師、保育教諭など)を補充したことに伴い、当初計画値より5名増加しました。

【表1】

(単位:人)

計画		第2次定員適正化計画		第3次					第4次			
部門	区分	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22
一般行政部門	職員数	386	371	362	364	338	324	313	305	302	297	293
	増減	—	▲15	▲9	2	▲26	▲14	▲11	▲8	▲3	▲5	▲4
特別行政(教育)部門	職員数	91	90	94	89	87	84	83	82	83	82	83
	増減	—	▲1	4	▲5	▲2	▲3	▲1	▲1	1	▲1	1
普通会計(計)	職員数	477	461	456	453	425	408	396	387	385	379	376
	増減	—	▲16	▲5	▲3	▲28	▲17	▲12	▲9	▲2	▲6	▲3
公営企業等	職員数	224	233	225	229	226	223	224	214	208	202	204
	増減	—	9	▲8	4	▲3	▲3	1	▲10	▲6	▲6	2
箇所計	職員数	701	694	681	682	651	631	620	601	593	581	580
	増減	—	▲7	▲13	1	▲31	▲20	▲11	▲19	▲8	▲12	▲1

計画		第5次				第6次				小計	第7次		合計
部門	区分	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30		H31	R2	
一般行政部門	職員数	291	293	288	285	288	289	290	297	/	298	303	/
	増減	▲2	2	▲5	▲3	3	1	1	7	▲89	1	5	▲83
特別行政(教育)部門	職員数	83	80	82	79	78	77	75	63	/	62	62	/
	増減	0	▲3	2	▲3	▲1	▲1	▲2	▲12	▲28	▲1	0	▲29
普通会計(計)	職員数	374	373	370	364	366	366	365	360	/	360	365	/
	増減	▲2	▲1	▲3	▲6	2	0	▲1	▲5	▲117	0	5	▲112
公営企業等	職員数	197	190	190	182	182	179	177	176	/	168	167	/
	増減	▲7	▲7	0	▲8	0	▲3	▲2	▲1	▲48	▲8	▲1	▲57
箇所計	職員数	571	563	560	546	548	545	542	536	/	528	532	/
	増減	▲9	▲8	▲3	▲14	2	▲3	▲3	▲6	▲165	▲8	4	▲169

※普通会計とは、一般行政部門(議会・総務・税務・民主・衛生・労働・農林水産・商工・土木)、特別行政部門(教育委員会事務局)

(2) 普通会計職員退職者数と再任用者数の推移について

【表2】は、当初計画時の表であり、再任用累計人数(職員換算数)は、令和元年度では計画値より1名減でしたが、令和2年度は計画どおりとなりました。再任用を希望される退職者は、年々、増えてきており、計画策定時の平成26年度から平成30年度までの再任用率は52%でしたが、【表3】では、60%と8%上昇しています。

【表2】 (単位：人)

	2018年度 (H30年度) (実績)	2019年度 (R1年度) (見込み)	2020年度 (R2年度)	2021年度 (R3年度)	2022年度 (R4年度)
前年度定年 退職者数 (A)	9	7	9	5	5
新規再任用人数 又は新規見込数 (A)×0.52(※1)	5	6	4	2	2
再任用累計人数 (B)	9	10	14	12	8
職員換算数 (B)×0.8(※2)	7	8	11	9	6

※1 : 平成25年度から平成30年度の平均(0.52)から算出

※2 : 再任用職員の勤務日数から算出 (4日÷5日=0.8)



【表3】

	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	合計
前年度退職者数	16	11	18	22	10	16	11	104
前年度定年退職者数 (A)	7	5	7	12	9	6	9	55
新規再任用人数 (B)	6	2	3	5	5	5	7	33
再任用累計人数 (C)	6	2	3	5	9	9	14	48
職員換算数 (C)×0.8(※1)	5	2	2	4	7	7	11	38
再任用希望者率 ((B)÷(A))	85.7%	40.0%	42.9%	41.7%	55.6%	83.3%	77.8%	60.0%

※1 : 再任用職員の勤務日数から算出 (4日÷5日=0.8) し、小数点以下は四捨五入

(3) 定員管理の計画値との検証について

正規職員数は、子ども家庭総合支援拠点整備や被保護者健康管理支援事業などの福祉系の新規事業が始まることにより、社会福祉士や保健師を年次的に拡充しているため計画値より増加しています。

しかし、④産休育休等取得職員数や⑤派遣職員等数が増となり、令和元年度では、計画値を9名下回りましたが、令和2年度では、③新規職員採用者及び⑦再任用職員が確保できたため、⑧再任用職員を含む実稼働職員数においては、P5の【表4】のとおり計画値のとおり結果となっています。

【表 4】

(単位：人)

年度	2018年度 (H30年度)	2019年度 (R1年度)	2020年度 (R2年度)
①前年度正規職員数	365	360	360
②退職(前年度退職)	▲10	▲17	▲9
③新規職員採用(当年度4月)	5	17	7
④産休育休等取得職員数	▲6	▲6	▲6
⑤派遣職員等数	▲4	▲3	▲3
⑥正規職員の実稼働職員数 (①+(②+③+④+⑤))	350	351	349
⑦再任用職員数	7	8	11
⑧再任用職員を含む 実稼働職員数(⑥+⑦)	357	359	360
実稼働職員数⑧の前年度増減	—	2	1
嘱託及び非常勤(臨時)職員数	269	267	266



年度	2018年度 (H30年度)	2019年度 (R1年度)	2020年度 (R2年度)
①前年度正規職員数	365	360	365
②退職(前年度退職)	▲11	▲16	▲10
③新規職員採用(当年度4月)	6	16	15
④産休育休等取得職員数	▲6	▲13	▲17
⑤派遣職員等数	▲4	▲4	▲4
⑥正規職員の実稼働職員数 (①+(②+③+④+⑤))	350	343	349
⑦再任用職員数(再掲)	7	7	11
⑧再任用職員を含む 実稼働職員数(⑥+⑦)	357	350	360
実稼働職員数⑧の前年度増減	—	▲7	10
会計年度任用職員数	269	251	266

⑨再任用職員を含む 実稼働職員数の計画値	357	359	360
計画値との差(⑧-⑨)	0	▲9	0

(4) 参考指標による職員数の比較について

① 類似団体別職員数との比較(定員管理診断表による試算との比較)

類似団体とは、総務省が定数管理調査において、全市区町村を人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）をもとにグループ分けしたものであり、総務省では、それぞれのグループの人口1万人あたりの職員数の平均値から、各団体の区分ごとの試算をしています。なお、人口が5万人を下回ったことにより、類似団体のグループ分けが「Ⅱ-2」から「Ⅰ-2」となり、試算係数等が、変更となったことから、計画時より下記の修正値職員数が大幅に増加しました。

試算によれば、【表5】のとおり普通会計の職員数では、大部門で比較する「単純値」での比較では、団体内の平均職員数よりも9人多く、また、中・小部門の積み上げによって比較する「修正値」の場合で比較すると類似団体内の平均職員数よりも、33人も下回る状況となっています。

【表5】 (単位：人)

区 分	R2.4.1 職員数A	類似団体の職員数			
		単純値B	比較A-B	修正値C	比較A-C
一般行政部門	303	301	2	326	▲23
特別行政(教育)部門	62	55	7	72	▲10
普通会計 計	365	356	9	398	▲33

- ① 参考資料：総務省「類似団体別職員数の状況（令和2年4月1日現在）
- ② 類似団体：人口と産業構造により分類された本市と同様の類型（Ⅰ-2）
76団体
- ③ 単純値：部門に関わらず、単純に類似団体の平均をとったもの
- ④ 修正値：類似団体のうち、各区分に配置のある団体のみ配置職員数の平均をとったもの。

② 定員回帰指標による比較(人口及び面積による試算との比較)

定員回帰指標とは、人口及び面積の2つの変数のみを用いて団体がどの程度の職員を有するのかを試算し、一般行政部門及び特別行政(教育)部門の職員数を示す簡素で分かりやすい指標です。

これによれば、【表6】のとおり、一般行政部門では15人、特別行政(教育)部門では3人多く、合計では18人多い状況となっています。

【表6】 (単位：人)

区 分	R2.4.1 職員数A	定員回帰指標	
		試算値(B)	比較(A-B)
一般行政部門	303	288	15
特別行政(教育)部門	62	59	3
普通会計 計	365	347	18

※計算式：(一般行政部門職員数)

人口係数 (5.1) × 人口(千人) + 面積係数 (0.28) × 面積 + 10

(特別行政(教育)部門職員数)

人口係数 (12.46) × 人口(人) ÷ 10,000

※基礎係数：人口の単位は47千人及び47,337人、面積の単位は136.24km²で算出。

3 各部の主要事業について

計画策定時の主要事業と比較して、各部とも新たな事業が増えており、下表を見ても分かるように継続的事业や令和6年度以降に始動または完成する事業が多く見られます。

大きな事業としては、こども部では、令和7年度の開園を目指して認定こども園整備事業があり、健康福祉部では、令和7年度に開業を目指して市民病院建設事業、建設部では、令和4年度からJR笠岡駅周辺整備事業が始まり、さらに令和8年度に供用開始を目指して、国道2号バイパス及び篠坂スマートインターチェンジ整備事業が始まり、教育部では、令和8年度に開校を目指して、小中一貫教育・学校規模適正化事業など始まります。なお、その他にも各部とも多くの新規事業及び継続事業を行う状況であり、今後も通常業務のほかにも多くの事業が予定されているため人員の補充等を検討する必要がある。

事業名	担当部	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度
		(令和2年度)	(令和3年度)	(令和4年度)	(令和5年度)	(令和6年度)	(令和7年度)	(令和8年度)	(令和9年度)	(令和10年度)	(令和11年度)	(令和12年度)
地縁組織との協働システム構築計画の見直し	政策部	・地域に関わりがある市事業の洗い出しと分析 ・地域担当職員研修	・検討委員会の立ち上げと検討 ・地域、関係機関との意見交換 ・構築計画見直し ・交付金スキーム見直し ・自治基本条例見直し ・見直しについての説明会	・新協働計画スタート ・新交付金制度スタート								
各地区の地域計画策定推進	政策部	・特定地域での地域計画作成支援 ・地域計画策定マニュアル素案作成	・地域計画マニュアル完成 ・地域計画マニュアル説明会 ・各地域計画策定支援	・各地域計画策定支援								
強靱化計画策定及び遂行業務	危機管理部	策定	随時見直し				全体見直し	随時見直し				全体見直し
地域防災計画策定業務	危機管理部	見直し										見直し
総合ハザードマップ作成業務	危機管理部	作成		更新		更新		更新		更新		

事業名	担当部	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度		
		(令和2年度)	(令和3年度)	(令和4年度)	(令和5年度)	(令和6年度)	(令和7年度)	(令和8年度)	(令和9年度)	(令和10年度)	(令和11年度)	(令和12年度)		
情報セキュリティ強化及びデジタル化推進業務	総務部	申請書等押印の見直し	内部書類押印、公印押印の見直し											
		在宅、分散勤務の運用基準、方針の策定	→											
		テレワーク環境構築												
			情報セキュリティポリシーの見直し	→										
			国デジタル庁設立に伴う業務の再検討											
				自治体業務システム標準準拠移行業務(住基)	→		(税・介護保険等)	(年金・児童手当等)						
								庁舎建設に伴う情報セキュリティ検討	→					
公共施設マネジメント推進事業	総務部	施設削減調査	→											
		公共施設マネジメント推進チーム会議	→											
		公共施設等総合管理計画の見直し	→											
契約・検査システム導入事業	総務部	工事成績評価データ蓄積、整理		当該システムの構築	当該システム運用開始	→								
				工事成績評価データ蓄積、整理継続及び分析	入札への工事成績評価利活用開始	→								
				・現行の工事等台帳(各課エクセル管理)を契約管理システム連動の当該システムに置き換え、作業を効率化することを検討	・入札への工事成績評価利活用の井笠建設業協会等への周知	→								
				・現行の検査システムを契約管理システム連動の当該システムに置き換え、作業を効率化することを検討		→								

事業名	担当部	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度
		(令和2年度)	(令和3年度)	(令和4年度)	(令和5年度)	(令和6年度)	(令和7年度)	(令和8年度)	(令和9年度)	(令和10年度)	(令和11年度)	(令和12年度)
マイナンバーカード普及促進業務	市民生活部	マイナンバーカード普及に向けた交付事務	→									
		電子証明証更新 2015年度交付分	電子証明証更新 2016年度交付分	電子証明証更新 2017年度交付分	電子証明証更新 2018年度交付分	電子証明証更新 2019年度交付分	電子証明証更新 2020年度交付分	電子証明証更新 2021年度交付分	電子証明証更新 2022年度交付分	電子証明証更新 2023年度交付分	電子証明証更新 2024年度交付分	電子証明証更新 2025年度交付分
							カード更新 2015年度交付分	カード更新 2016年度交付分	カード更新 2017年度交付分	カード更新 2018年度交付分	カード更新 2019年度交付分	カード更新 2020年度交付分
子ども家庭総合支援拠点開設運営業務	子ども部		開設準備・職員配置	開設	→							
認定子ども園整備事業	子ども部	富岡認定子ども園移行準備	→	富岡認定子ども園開園								
			施設整備認可申請									
		富岡認定子ども園移転建替	→									
			富岡認定子ども園移転（3未受入開始）									
		外浦認定子ども園移行準備	→	外浦認定子ども園開園	備品等整備変更申請							
			施設整備認可申請									
			城見・吉田・北川・笠岡・大島認定子ども園移行準備	→	城見・吉田・北川・笠岡・大島認定子ども園開園							
	施設整備認可申請											
	再編整備計画見直し説明会の開催	→	新山保、陶山・今井・金浦・大井・尾坂幼稚園準備	廃園								
	備品等の移管・廃棄等											
	施設の売却・利活用等											
	子ども園移行の職員研修	→										
新型コロナワクチン接種対応業務	健康福祉部	接種体制の検討 医師会等との調整	ワクチン接種	→								
市民病院建設事業	健康福祉部		基本計画、基本設計、実施設計、建築	→			開院					
	市民病院	新病院建設に向けて組織体制の見直し	→									
JR笠岡駅周辺整備事業	建設部	都市地域総合交通戦略の策定	設計及び地質等調査業務	→			周辺整備工事 (南改札口、南北連絡通路)	→		駅南拠点整備	→	
国道2号バイパス及び篠坂スマートインターチェンジ整備事業	建設部		国道2号バイパス要望活動業務、スマートインターチェンジ整備業務	→								

事業名	担当部	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度	
		(令和2年度)	(令和3年度)	(令和4年度)	(令和5年度)	(令和6年度)	(令和7年度)	(令和8年度)	(令和9年度)	(令和10年度)	(令和11年度)	(令和12年度)	
空き家対策事業	建設部	現地調査, 所有者等の調査(固定資産税課税台帳等による調査), 特定空家等の判断・指導・助言, 空家等除却事業補助金制度事業の実施等											
公園長寿命化計画事業 (未確定)	建設部	公園施設の設計, 更新工事等。運動施設の更新											
	教育部	(笠岡運動公園の各種設計, プール解体, 新築工事等)											
市営住宅長寿命化計画事業 (未確定)	建設部	市営住宅の改修, 建替え更新工事											
有害鳥獣被害対策事業	産業部	イノシシ捕獲数 500頭	イノシシ捕獲数 750頭	イノシシ捕獲数 1000頭									
		防護柵設置 300件 自衛組織設立 8団体	防護柵設置 350件 自衛組織設立 15団体	防護柵設置 250件 自衛組織設立 20団体	委託方針変更 防護柵設置 250件 自衛組織設立 25団体	防護柵設置 200件 自衛組織設立 30団体	自衛組織維持						
臭気対策指導強化業務	産業部	具体的対策の提示	具体的対策の検討	→	現地等の調査	○具体的対策の検討 ○検討内容の実践と確認	○具体的対策の検討 ○検討内容の実践と確認	○現地等の調査 ○実践内容の再検討	○具体的対策の検討 ○検討内容の実践と確認	○具体的対策の検討 ○実践内容の再検討	○現地等の調査 ○実践内容の再検討	○具体的対策の検討 ○検討内容の実践と確認	
			検討内容の実践と確認	→	実践内容の再検討								
日本遺産関連業務	産業部	日本遺産推進に向けた情報発信, 普及啓発, 人材育成及び受入環境基盤整備業務											
観光推進事業 (一般社団法人笠岡市観光協会)	産業部	法人化への準備	法人化として観光推進体制の強化業務										
ふるさと納税事業	産業部	予算8億円(財源の確保・地場産業の育成・シティーセールス)											
水道施設整備	上下水道部	予算7.3億円 更新(老朽管, 海底管, 神外接合井) (H30以前2-3億)	予算9.7億円 更新(老朽管, 海底管, 神外接合井), 水質監視装置設置	予算11.9億円 更新(老朽管, 海底管, 城見台法面), 移転(BP, 共同溝(駅前, 国道))	予算8.6億円 更新(老朽管), 移転(BP, 共同溝(駅前, 国道)), 籾坂IC, 水質監視装置設置			予算6.2億円 更新(老朽管, 松尾池), 移転(共同溝(国道))	予算5.2億円 更新(老朽管, 古江池)	予算5.1億円 更新(老朽管, 古江池)	予算5.3億円 更新(老朽管, 古江池)	予算4.9億円 更新(老朽管, 大宜池)	予算4.9億円 更新(老朽管, 大宜池)
		老朽管更新(交付金事業, 令和元年から開始) 海底管更新	→			大規模支障移転(2号BP, 電線共同溝, 籾坂IC)	→		老朽施設更新(配水池)				
水道施設維持管理	上下水道部	漏水調査(5年サイクルで市内を1巡)											
		配水池のタンク清掃											

事業名	担当部	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度
		(令和2年度)	(令和3年度)	(令和4年度)	(令和5年度)	(令和6年度)	(令和7年度)	(令和8年度)	(令和9年度)	(令和10年度)	(令和11年度)	(令和12年度)
水道関連の計画策定・改定	上下水道部	経営戦略策定 ビジョン改定 水道関連計画策 定・改定		更新計画改定	施設耐震診断		経営戦略改定 ビジョン改定		更新計画改定			経営戦略改定 ビジョン改定
下水道施設維持管理及び施設整備 業務	上下水道部	未普及対策（笠 岡・北部処理 区）							未普及対策（笠 岡・北部処理 区） 更新事業（笠岡 処理区）			
下水道長寿命化事業	上下水道部	笠岡終末処理 場・雨水ポンプ 場長寿命化事 業，漁業集落排 水事業長寿命化 事業，污水管渠 （笠岡処理区） 長寿命化事業										
下水道施設耐震対策事業	上下水道部	管渠耐震対策事 業 （笠岡処理区）										
下水道関係の計画策定・変更	上下水道部	機能保全計画策 定（漁集） 下水道事業経営 戦略見直し 各種計画策定及 び見直し		下水道基本構想 見直し 地震対策見直し	ストックマネジメント計 画見直し	下水道全体計画 変更 都市計画及び下 水道認可計画変 更 下水道事業経営 戦略見直し			地震対策見直し	ストックマネジメント計 画見直し 下水道事業経営 戦略見直し		
小中一貫教育・学校規模適正化事 業	教育部	全体整備構想策 定	ブロック別整備 構想策定 （金浦中・新 吉中・神外中）	金浦中 （基本設計）	金浦中 （実施設計）	金浦中 （建設工事） 新吉中 （基本設計） 神外中 （基本設計）	金浦中 （建設工事） 新吉中 （実施設計） 神外中 （実施設計）	施設一体型一 貫校開校（金 浦中） 新吉中 （建設工事） 神外中 （建設工事）	新吉中 （建設工事） 神外中 （建設工事）	施設一体型一 貫校開校（新 吉中，神外 中）		
新型コロナウイルス感染症対策	市民病院	検査・診療 体制及び機 材整備										
島しょ部医療体制整備事業 （救急艇配置事業含む）	笠岡地区消 防組合	救急艇基本設計 委託	救急艇建造工 事・業務管理	救急艇建造工 事・業務管理・ 救急艇試運航	救急艇運航							

4 職員数の試算について

本計画の終期は令和4年度までですが、今後、新たなプロジェクトが始動する一方で、令和6年度以降は、定年退職者の大幅な増加を見込んでおり、適正な実稼働職員数を確保していくため、次期計画の策定期間である令和8年度までの推計を行っています。

(1) 定員回帰指標及び類似団体職員数による検証について

【表7】は、平成30年に策定したときの試算表であり、【表8】は変更後の係数及び人口で再計算した数値表です。

定員回帰指標では、令和4年度の試算値職員数は391人であったが、係数を置き換えて再計算した下段の表では、340人と大幅に職員数が減少しており、また、類似団体別職員数の状況による試算においては、各種部門の単純値及び修正値の係数も変更となったことから令和4年度の単純値では350人であったが、345人となり5人減、また、修正値では、359人であったが385人の26人増となる結果になりました。

【表7】

(単位：人)

指標等 年度	職員数 A	定員回帰指標		類似団体別職員数の状況 による試算			
	類型 II-2	試算値B	比較 A-B	単純値 試算C	比較 A-C	修正値 試算D	比較 A-D
2018年度 (H30年度)	360	400	▲40	361	▲1	372	▲12
2022年度 (R4年度)	—	391	▲31	350	10	359	1
差	—	▲9	—	▲11	—	▲13	—



【表8】

指標等 年度	職員数A	定員回帰指標		類似団体別職員数の状況 による試算			
	類型 I-2	試算値 B	比較 A-B	単純値 試算C	比較 A-C	修正値 試算D	比較 A-D
2020年度 (R2年度) E	360	347	13	356	4	398	▲38
2021年度 (R3年度)	—	346	14	351	9	391	▲31
2022年度 (R4年度) F	—	340	20	345	15	385	▲25
2023年度 (R5年度)	—	334	26	339	21	378	▲18
2024年度 (R6年度)	—	327	33	333	27	372	▲12
2025年度 (R7年度)	—	321	39	327	33	365	▲5
2026年度 (R8年度)	—	315	45	321	39	359	▲1
差 F-E	—	▲7	—	▲11	—	▲13	—

(2) 一般財源からの職員数試算について

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	
經常一般財源(千円)	12,998,432	13,249,761	13,394,409	
職員数	365	372	376	
	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
經常一般財源(千円)	13,358,773	13,326,738	13,309,840	13,300,651
職員数	375	374	374	373

(3) 職員給からの職員数試算について

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	
職員給(千円)	2,578,156	2,559,116	2,538,916	
職員数	365	353	352	
	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
職員給(千円)	2,510,684	2,478,232	2,400,661	2,121,358
職員数	346	340	333	327

(4) 人口からの職員数試算について

令和2年度の実績値及び人口推計技法による人口推計を活用して、再計算を行った結果、下表のとおりとなりました。

① 各種技法による人口推計について

(単位：人)

人口推計技法	令和2年 9月末(実績値)	令和3年度	令和4年度	
変化率法(※1)	47,337	46,520	45,695	
要因法(※2)		46,560	45,780	
	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
変化率法	44,863	44,033	43,203	42,373
要因法	45,002	44,223	43,446	42,652

(※1)「コーホート変化率法」とは、過去における実績人口の動勢から「変化率」を求め、それに基づき将来人口を推計する方法である。

(※2)「コーホート要因法」とは、「自然増減」(出生と死亡)及び「純移動」(転出入)という二つの「人口変動要因」それぞれについて将来値を仮定し、それに基づいて将来人口を推計する方法である。

② 変化率法による職員数試算

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	
推計人口	47,337	46,520	45,695	
職員数	365	359	352	
	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
推計人口	44,863	44,033	43,203	42,373
職員数	346	340	333	327

③ 要因法による職員数試算

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	
推計人口	47,337	46,560	45,780	
職員数	365	359	353	
	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
推計人口	45,002	44,223	43,446	42,652
職員数	347	341	335	329

(5) 令和8年度までの各試算方法で推計した平均職員数について

【表9】は、各試算方法において職員推計をした結果を取りまとめたものです。この表からも分かるように多くの試算表で職員数が減になっており、全体職員数平均では、毎年4～6人が減少する試算となっています。

【表9】

(単位：人)

		人口推計技法	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
①定員回帰指標による試算			346	340	334	327	321	315
②類似団体別職員数の状況による試算	単純値		351	345	339	333	327	321
	修正値		391	385	378	372	365	359
①と②の平均職員数			363	357	350	344	338	332
前年度との差				▲6	▲7	▲6	▲6	▲6
③一般財源からの試算			372	376	375	374	374	373
④職員給からの試算			353	352	346	340	333	327
⑤人口推計からの試算	変化率法		359	352	346	340	333	327
	要因法			353	347	341	335	329
③から⑤の平均職員数			361	358	354	349	344	339
前年度との差				▲3	▲4	▲5	▲5	▲5
全体平均職員数			362	358	352	347	341	336
前年度との差				▲4	▲6	▲5	▲6	▲5

(6) 普通会計職員退職者数と再任用者数の推計について

普通会計での退職者数が、令和2年度から令和5年度までは例年どおりの退職者数であるが、令和6年及び令和7年においては通常の倍ほどの退職者数となることから、再任用の数を考慮して、令和4年度から計画的な採用をする必要があります。

【推計値】

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
前年度定年退職者数 (A)	6	4	8	8	15	13
新規再任用人数 ((A)×60%)	4	2	5	5	9	8
再任用累計人数 (C)	16	14	20	17	20	27
職員換算数 (C)×0.8(※1)	13	11	16	14	16	22

※1 : 再任用職員の勤務日数から算出(4日÷5日=0.8)し、小数点以下は四捨五入

5 実稼働職員数の確保及び定員管理の目標値について

P14の職員数推計で令和3年度の全体平均値362人となっていますが、P16の【表10】では365人の予定であり3人上回っています。原因としては、健康福祉部門及び教育保育部門での新規事業が始まるため、社会福祉士、保健師及び保育教諭などを増員したことによります。

今回の中間見直しでは、病気休職者及び産休育休取得者数は例年よりも減少すると予想しています。

さらに、プロジェクト事業や新型コロナウイルスの対応が始まり、また、専門職員が必要とされる組織づくりなどがあるため、実稼働職員数を令和4年度においては、⑧ 実稼働職員数の目標値を計画どおりの361人と設定することとします。

【表11(推計値)】につきましては、P7の「3 各部の主要事業」にあるとおり、令和4年度から令和7年度にかけて新規プロジェクトが始動及び完成することとなっており、また、令和6年度から多くの退職者がいることから、安定した職員数の確保を目指すために、令和5年度から令和8年度までの推計を表記しています。

【表11(推計値)】から、産休育休取得職員を11人と想定しており、再任用職員においては退職者の過半数以上が希望するため、再任用職員累計者数が、年々、増加する見込みです。新規プロジェクトの稼働中の令和7年度までは再任用職員を有効に活用することとし、当面、実稼働職員数を現状のままと推計しています。なお、令和8年度からは、多くの新規事業が終期を迎えるため、組織機構及び事務事業の見直しなどを行い、実稼働職員数を少しずつ減少していく必要があります。

【表 1 0】

(単位：人)

年度	2018 年度 (H30 年度)	2019 年度 (R1 年度)	2020 年度 (R2 年度)	2021 年度 (R3 年度)	2022 年度 (R4 年度)
①前年度正規職員数	3 6 5	3 6 0	3 6 0	3 6 5	3 6 5
②退職(前年度退職)	▲ 1 1	▲ 1 6	▲ 1 0	▲ 1 2	▲ 4
③新規職員採用 (当年度 4 月)	6	1 6	1 5	1 2	6
④産休育休取得職員数	▲ 6	▲ 1 3	▲ 1 7	▲ 1 5	▲ 1 1
⑤派遣職員等数	▲ 4	▲ 4	▲ 4	▲ 4	▲ 6
⑥正規職員の実稼働職員数 (①+(②+③+④+⑤))	3 5 0	3 4 3	3 4 4	3 4 6	3 5 0
⑦再任用職員数(再掲)	7	7	1 1	1 3	1 1
⑧再任用職員を含む 実稼働職員数(⑥+⑦)	3 5 7	3 5 0	3 5 5	3 5 9	3 6 1
現計画値	—	3 5 9	3 6 0	3 6 0	3 6 1

【表 1 1 (推計値)】

年度	2023 年度 (R5 年度)	2024 年度 (R6 年度)	2025 年度 (R7 年度)	2026 年度 (R8 年度)
①前年度正規職員数	3 6 7	3 6 2	3 6 4	3 6 2
②退職(前年度退職)	▲ 8	▲ 8	▲ 1 5	▲ 1 3
③新規職員採用 (当年度 4 月)	3	1 0	1 3	6
④産休育休取得職員数	▲ 1 1	▲ 1 1	▲ 1 1	▲ 1 1
⑤派遣職員等数	▲ 6	▲ 6	▲ 6	▲ 6
⑥正規職員の実稼働職員数 (①+(②+③+④+⑤))	3 4 5	3 4 7	3 4 5	3 3 8
⑦再任用職員数(再掲)	1 6	1 4	1 6	2 2
⑧再任用職員を含む 実稼働職員数(⑥+⑦)	3 6 1	3 6 1	3 6 1	3 6 0
現計画値	—	—	—	—

8 まとめ

平成30年度に策定した当初計画の検証では、産休育休等取得職員数が予定よりも大幅に増加し、令和元年度では、再任用職員を含む実稼働職員数が、計画値よりも9名減少したものの、令和2年度では、新規採用者と再任用職員の確保が図られたため、計画どおりの職員数となっています。

計画策定時の類似団体及び定員回帰指数との比較では、参考指標よりも本市の職員数の方が下回っていたため、正職員数は概ね現状維持の360名程度、再任用職員を含む実稼働職員数は微増させ、令和4年度に361人とする事としておりました。

しかし、今回の職員数の試算では、各指標の数値にばらつきがあるものの、平均値では、計画よりも30名程度の減員も検討しなければならない結果となっております。これは、人口が5万人を下回ったことで類似団体のグループ分けが変更になったことが大きな要因となっておりますが、どの指標に重きを置いて計画を進めていくか、今後検証をする必要があります。

一方で、第7次笠岡市総合計画の目指すべき都市像である「元気・快適・ときめき進化するまち笠岡」の実現を図るため、政策4本の柱「教育三改革」、「インフラ整備」、「産業振興と観光」、「子育て・福祉の充実」を着実に推進していかなければなりません。

また、今後始動する各プロジェクト事業や子育てや福祉関係の専門性の高い業務、さらには、ワクチン接種など新型コロナウイルス感染症への対応等により業務量の大幅な増加が見込まれます。

こうした状況に対応するため、当初計画に掲げた基本方針である「効果的な行政サービスの提供」、「優秀な人材確保と職員の資質の向上」、「多様な雇用形態の活用と適正な職員配置」を着実に遂行すると共に、職員のワーク・ライフ・バランスを実現するために、適正な職員数の確保が必要となります。

今後は、第8次定員適正化計画の策定に向けて、組織機構やICTの活用等による業務の見直しを行うと共に各部署の業務量や勤務実態の状況等をしっかりと把握し、効率的かつ効果的な行政運営を継続していくため、定員管理の適正化について様々な角度から検証を進めることとします。

中間見直しに係る参考資料

Ⅲ 新たな計画の基本方針と目標

1 基本的な考え方

(1) 市民ニーズへの効果的な行政サービス提供の確保

多様化・高度化する市民ニーズへの効果的な行政サービスの提供、さらに、平成30年度からスタートした、「第7次笠岡市総合計画“元気・快適・ときめき進化するまち笠岡”」の着実な推進を図るため、適宜、組織体制を見直しするとともに、事務事業の見直し、民間活力の活用などを推進することとします。

(2) 優秀な人材確保や職員の資質の向上

今後、各部署において複雑で高度な事業が実施されることにより、優秀な人材確保は必要不可欠であり、持続的な行政運営を図るため、職員の退職による補充については、年齢構成のバランスに配慮した採用を行います。また、職員一人ひとりが新たな課題や困難に取り組めるように、職員の特性やスキルに応じた計画的な研修を行い、職員一人ひとりのスキルアップにつなげて行くこととします。

(3) 多様な雇用形態の活用と適正な配置の実現

再任用職員や嘱託職員、非常勤職員など様々な雇用形態で業務を遂行しており、業務の内容を精査して、効果的で適正な配置に心掛けます。さらに、再任用職員についても、正規職員と同様に適材適所への配置に心掛け、全職員のワーク・ライフ・バランスの確保と職員の健康状態の維持に努めていくこととします。

2 計画期間

2019年(平成31年)4月1日から2022年(平成34年)4月1日まで(4年間)

3 本計画の対象職員

本計画で管理する対象職員は、一般行政部門及び特別行政(教育)部門の普通会計に属している職員を対象としています。なお、研修派遣職員(県等への派遣職員)及び産休育休取得職員は、今までどおり定数に含めることとし、長期休職者及び他団体や臨時的に派遣する職員(災害派遣など)、組合専従職員については、定数算定から除外するものとします。

4 本計画の見直し

本計画の推進期間において、新たな行政需要や制度変更などにより、配置定員に増減が生じた場合には中間見直しで対応します。

5 基本的な考え方を踏まえて取り組む事項

(1) 時勢に対応した組織・機構の適正化の推進

人口や歳入が減少傾向にある中で、増加する業務を限られた職員で完遂するためには、業務の見直しや精査及びワークシェアリングなどを積極的に行う必要があります。

さらには、市民に分かりやすい市役所を目指すとともに、組織機構の簡素化や適正化を推進します。

(2) 事務事業の委託などアウトソーシングの推進

効率的かつ効果的な行政運営を行っていくため、事務の執行方法を見直し、事務処理の効率化を図ることとします。さらに、直営する必要性や行政サービスへの影響及びコスト等に配慮しながら、民間の持つ技術や能力の活用が可能である業務は積極的に委託等を推進することとします。

(3) 優秀な人材の確保や年齢構成に配慮した職員の確保

職員採用にあたっては、機会を捉えて笠岡市の魅力をPRするとともに、採用機会を増やしながら優秀な人材を確保することとします。

また、年齢構成を平準化するために、実務者経験者などの枠を考慮した社会人の採用試験を実施して、年齢構成の偏りを是正します。

(4) 職員のスキルアップのための職員研修及び交流研修の充実

高度化する業務内容を的確に遂行していくためには、職員個々のスキルアップが求められています。新規採用職員を対象としたメンター制度の継続実施と、OJTによるスキルの継承と指導力の強化を図ります。

個人の人材育成においては、人材育成基本方針に基づいて、各階層や年代ごとに習得

させるべき目標を掲げ、その目標を達成するために外部講師や各種専門家による庁内研修の内容を充実します。

また、交流研修においては、職員に広い視野と深い識見を培わせるよう、積極的に国・県・市町村・自治大学校等へ派遣を検討していきます。

(5) 職員のワーク・ライフ・バランスの確保や職員の健康状態の維持

本計画期間中は多くの事業があり変革の時期を迎えることにより、業務量が増大するため時間外勤務の増加が予想されます。長時間労働は、職員の健康やメンタルヘルスへの影響が懸念されるだけでなく、常態化すれば長時間労働が当たり前であるという職場風土が蔓延し、職員の意識改革や業務改善の阻害要因となり、結果として公務能率の低下にも繋がりがねません。このような状況に陥らないように、各部署において、情報共有や進捗状況の把握を行うことは基より、ワークシェアーなどを実施して、職員が丸丸となって乗り越えて行く必要があります。

さらに、仕事にメリハリをつけるために各部署でノー残業デイなどの取り組みを継続的に推進し、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組み、職員の健康管理に努め、さらに各種ハラスメントを断固として許さない組織づくりを目指して、全職員へ周知徹底を図り、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。

(6) 多様な雇用形態等の活用

業務を遂行する上で、各部署において正規職員が行うべき業務と補助的な業務を明確にし、多様な雇用形態等を活用して効果的な配置に努めます。

さらに、障がい者の雇用の促進等に関する法律の改正による法定雇用率の引き上げを踏まえて、障がい者雇用を推進するとともに、就業可能な職場及び職種等について検討して積極的に雇用することとします。

①再任用職員

再任用制度の適切な運用に努め、長年培った経験と知識等を若手職員へ伝達してもらうことで職員全体の資質の維持及び向上を図ります。

②嘱託職員

専門的知識を持つ職員等を採用して、業務をスムーズに推進し、目標の達成を目指します。

③非常勤(臨時)職員

緊急的、臨時的、補助的業務について、各部署の状況等を把握して適正な配置を目指します。

※2020年度(平成32年度)から実施される会計年度任用職員制度へのスムーズな移行に向けて準備を進めます。