

# 大月市定員適正化計画

【令和3年度～令和7年度】



令和3年4月

総務部 秘書広報課 人事担当

# 1 計画策定の趣旨

本市での職員数削減は平成17年度の集中改革プランに始まり、平成23年4月時点では、451名であった職員数が、令和2年4月時点において288名となっています（図1参照）。10年前と比較して163名の減少であるが、平成26年3月に大月短期大学付属高校の閉校による教育職の職員の退職、平成31年4月1日に大月市立中央病院の地方独立行政法人化による医療職の移行が、影響しています。

また、毎年実施されている総務省定員管理調査結果を踏まえると一般行政部門の職員数は、10年前の157名から現在の154名と緩やかな減少傾向にあり、削減の取組みの効果がみられます。

しかし、本市の財政状況は依然として厳しく、さらにこれから人口減少・超高齢社会を迎えるにあたり、税収の減少・社会保障関連費の増大等様々な課題があります。

これらの状況を踏まえ、今後定年延長を見据え職員の定員管理が、最重要課題と捉え現状を分析することにより職員の採用を計画的に行うため策定するものであります。

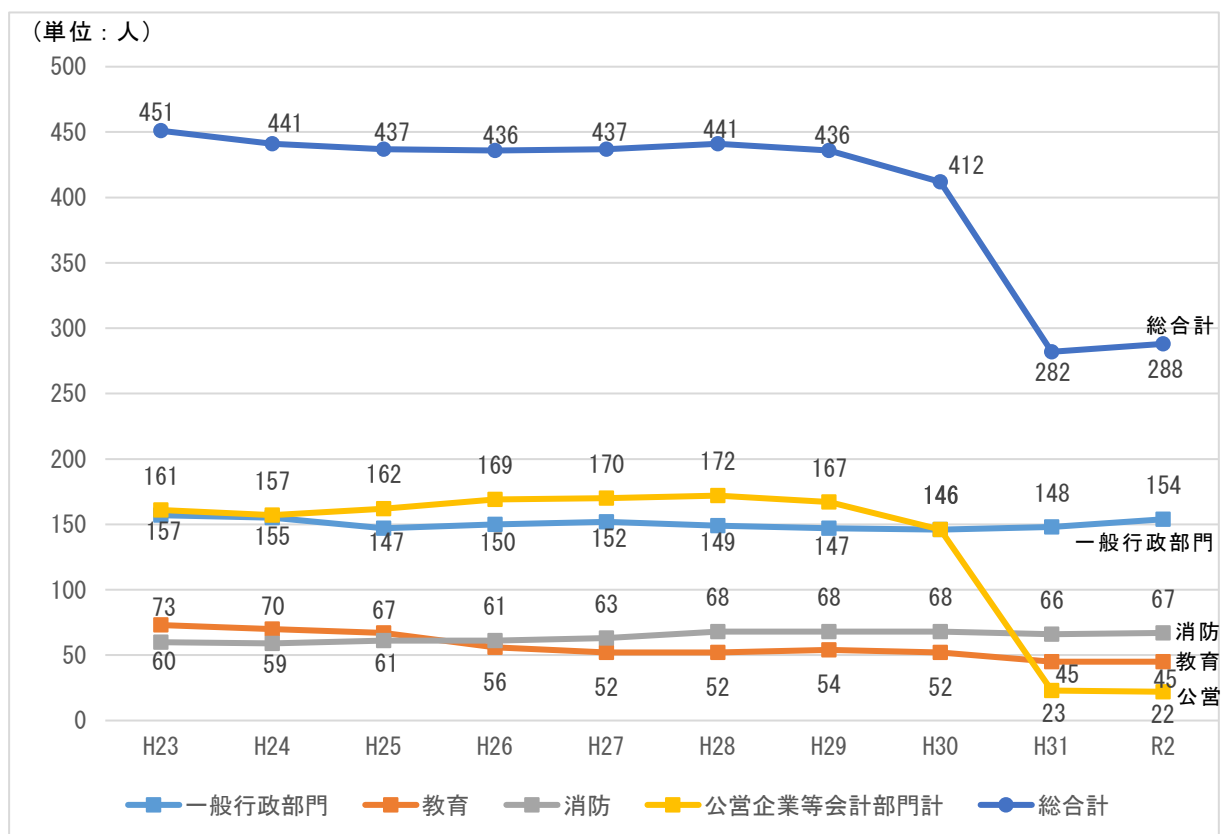


図1 職員数の推移

## 2 定員管理調査による現状と類似団体との比較

### (1) 部門別職員数の推移

毎年度4月1日を基準として総務省が実施している地方公共団体定員管理調査における過去10年間の部門ごとの人数の推移は表1のとおりです。前述の計画策定の趣旨のとおりであります。一般行政部門は、緩やかな減少傾向、大月短期大学付属高校の閉校により教育部門は、28名の減少となり、病院職員は独法化により0名となりました。一方、消防部門については、小菅村・丹波山村も管轄となっており広範囲に居住区域が点在していることから7名の増加となっております。

表1 定員管理調査における各部門の人数推移

(単位：人)

		H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2
普通 会計	議 会	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
	総務・企画	50	49	49	48	53	50	54	53	52	56
	税 務	19	20	17	18	17	18	18	18	17	16
	農林水産	14	12	11	13	12	12	10	8	9	8
	商 工	8	8	7	6	6	6	6	7	8	9
	土 木	21	20	18	19	19	20	20	21	23	24
	民 生	26	26	27	28	28	27	25	24	22	26
	衛 生	15	16	14	14	13	12	10	11	12	11
	一般行政 部門計	157	155	147	150	152	149	147	146	148	154
	教 育	73	70	67	56	52	52	54	52	45	45
	消 防	60	59	61	61	63	68	68	68	66	67
普通会計計	290	284	275	267	267	269	269	266	259	266	
公営企 業等会 計部門	病 院	133	132	138	143	146	148	144	123	0	0
	水 道	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4
	下水道	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2
	その他	19	18	17	19	17	18	18	18	18	16
	公営企業等会 計部門計	161	157	162	169	170	172	167	146	23	22
総合計	451	441	437	436	437	441	436	412	282	288	

## (2) 類似団体の比較（総務省参考指標）

地方公共団体の自主的・主体的な定員適正化を推進するため、総務省より参考指標として「類似団体別職員数の状況」が提供されています。類似団体別職員数の状況とは、総務省が人口や産業構造などの類似性により分類した類似団体グループごとに人口1万人当たりの普通会計職員数を加重平均により、算出し指標としたものです。

指標には、類似団体グループの部門ごとの単純な平均値（単純値）と職員を配置している団体だけの平均値（修正値）があります。平成31年4月1日における調査結果は、表2のとおりです。

普通会計ベースの比較は、消防職と大月短期大学を含む教育部門が含まれるため一般行政について比較を行うと、単純値による超過率が▲5.4%（超過人数：▲8名）となっています。一般行政部門についての定員は妥当な結果が出ています。

表2 平成31年類似団体別職員数の状況

		類型		市 I-2			
	H31.4.1 職員数 A人	単純値による比較			修正値による比較		
		単純 値 B人	超過名数 C(A-B) 人	超過率 C/A%	修正 値 D人	超過名数 E(A-D) 人	超過率 E/A%
一般行政 計	148	156	▲8	▲5.4	142	6	4
普通会計 計	259	200	59	22.8	220	39	15

※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た値

※修正値：団体によっては、一部事務について事務組合等の所管としている場合など職員を配置している団体のみを対象に集計した平均値（小部門の職員数を比較する場合に使用する）

### 3 職員数の現状

#### (1) 職員数の現状

令和2年4月1日を基準として、図2に行政職給料表（一）職員の年代別構成比を示し、図3に行政職給料表（一）の職員年齢別構成を示したものであります。55歳・48歳・40歳において、10人台となる年齢があることから、40代と50代の構成比を押し上げています。依然、40代が占める割合が30%、50代が占める割合が27%と高い割合にあります。

なお、行政職給料表（二）の職員は、現在派遣を含めて15名いますが、いずれも退職不補充となります。さらに、医療職給料表（三）に分類される保健師は、現在9名いますが、職員数が少数であることから人数のみ把握とします。

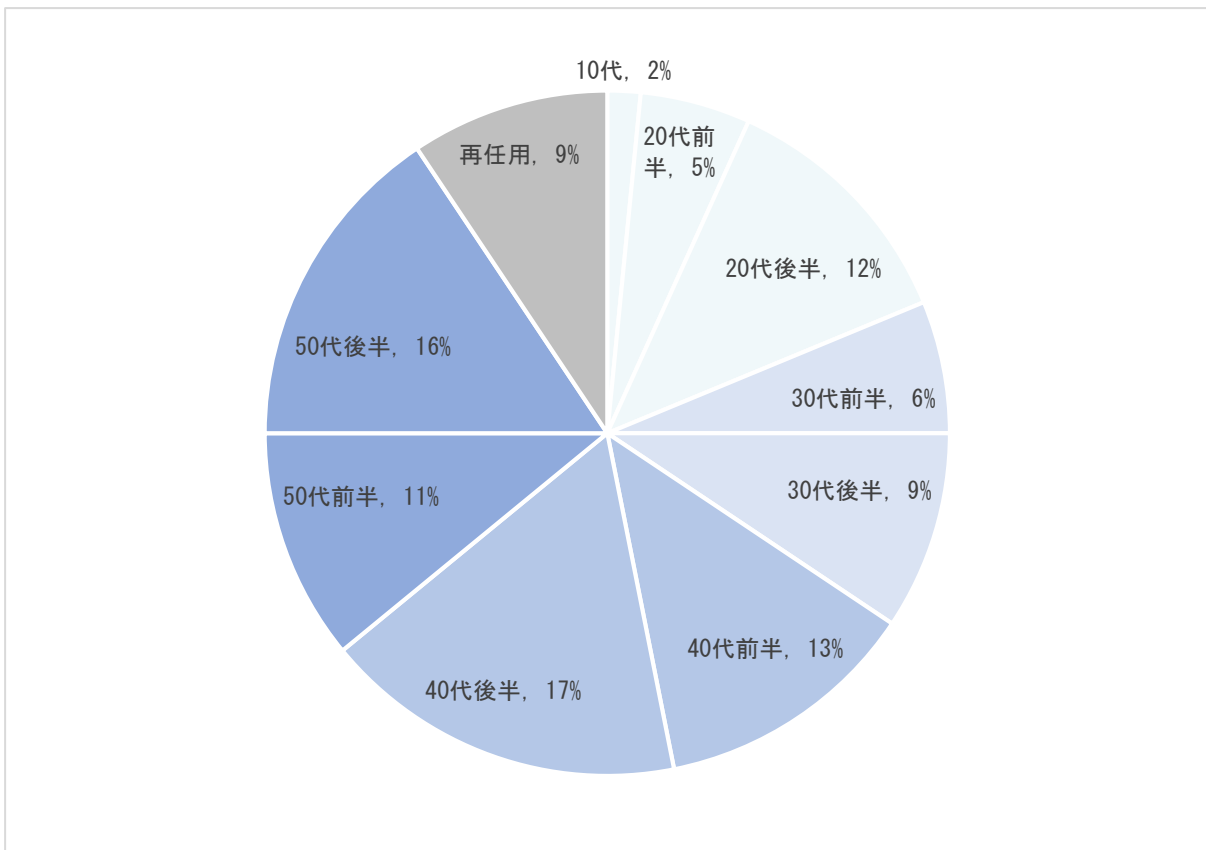


図2 行政職給料表（一）の職員年代別構成比

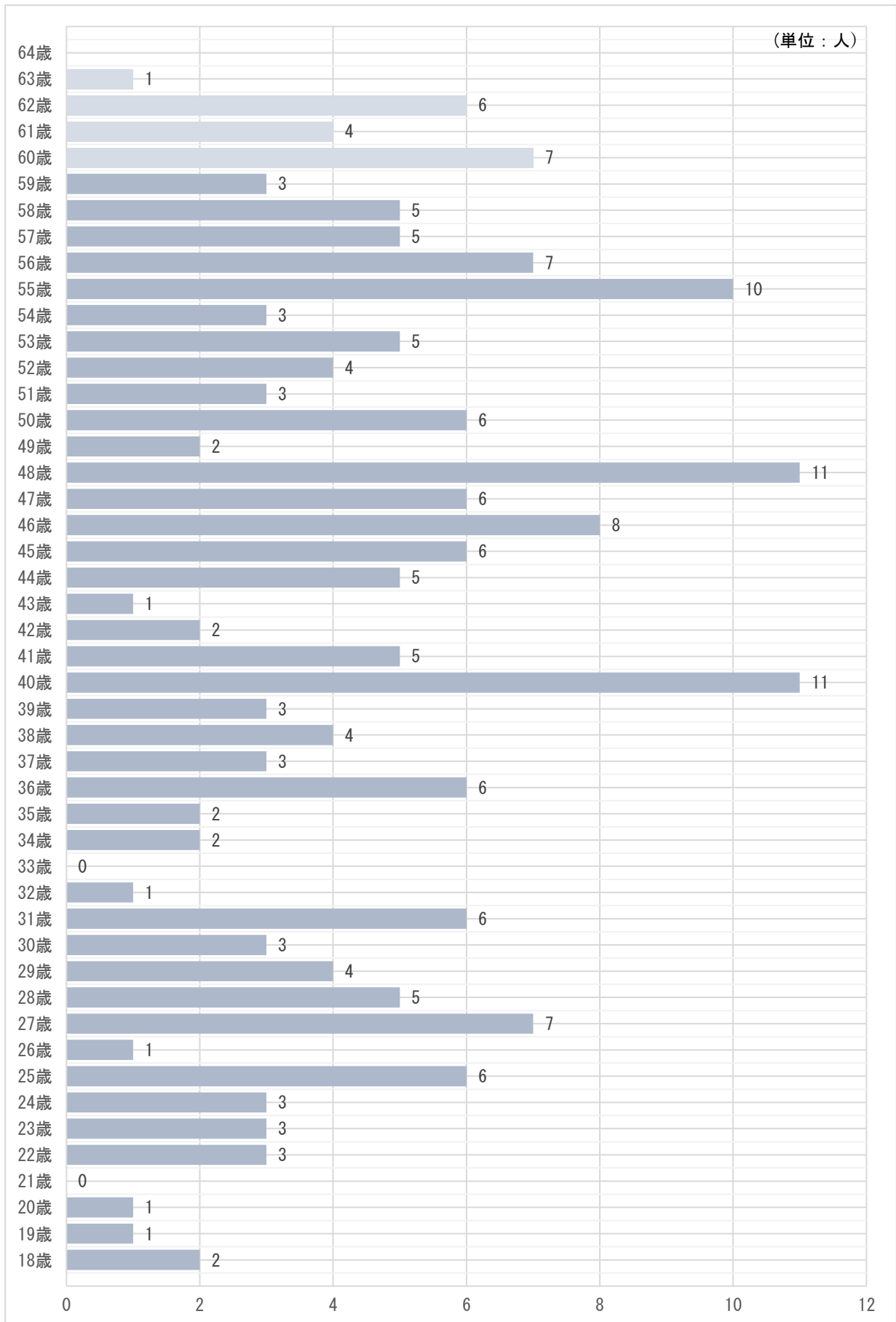


図3 行政職給料表（一）の職員年齢別構成

## 4 職員数の今後の推移と目標

### (1) 行政職給料表（一）の職員

令和2年4月1日現在、保育士や社会福祉士を含めて行政職給料表（一）の職員が192名（図4参照）在籍しています。今後10年間で定年退職者が年金支給開始年齢までに再任用をしたと仮定し、依願退職等の中途退職を考慮しない最大値で、48名の減少になります。図4と表3で示すように今後の職員の推移は、毎年5名程度の採用を行うことで現状の維持を図る。

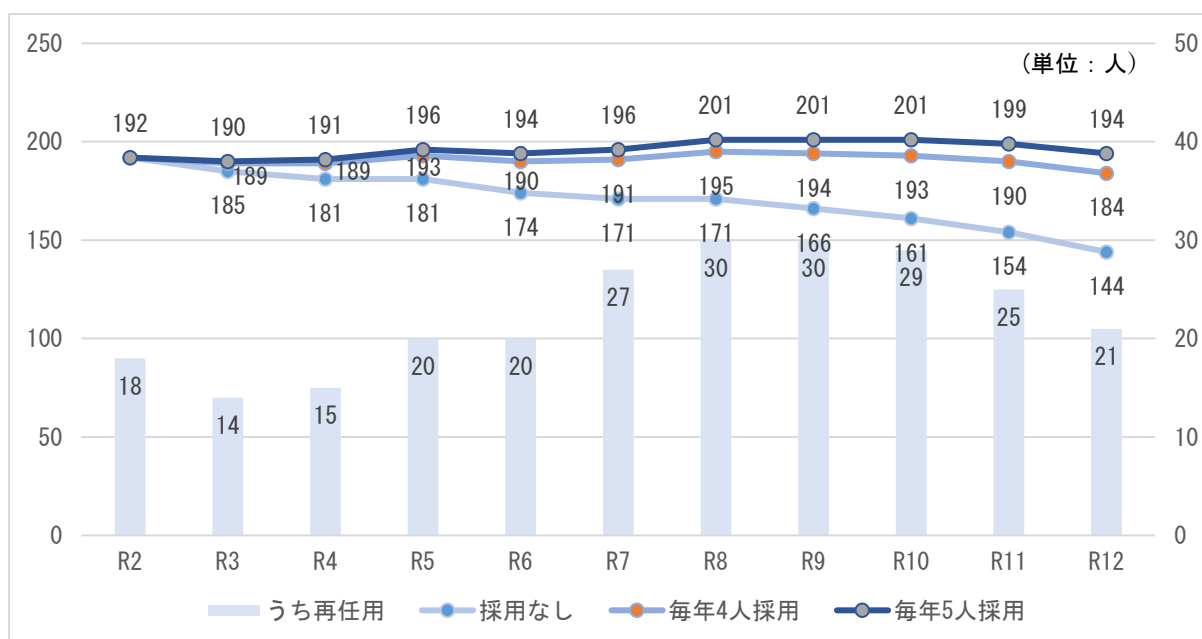


図4 行政職給料表（一）今後の職員数の推移と再任用職員の推移

- ※条件
- ・ 定年退職者は、すべて年金支給開始年齢まで再任用職員とする。
  - ・ 依願退職等中途の退職を見込まないものとする。

表3 行政職給料表（一）の職員数見込み等

(単位：人)

	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
採用なし	192	185	181	181	174	171	171	166	161	154	144
毎年4名採用	192	189	189	193	190	191	195	194	193	190	184
毎年5名採用	192	190	191	196	194	196	201	201	201	199	194
うち再任用	18	14	15	20	20	27	30	30	29	25	21
うち定年退職者	3	5	5	7	10	3	5	4	3	6	2
うち任期満了者	7	4	0	7	3	6	5	5	7	10	3

※条件は、図4に同じ。

## (2) 医療職給料表(三)(保健師)の職員

現在、医療職給料表(三)(保健師)の職員は、9名在籍しており、令和2年度より福祉課において基幹相談支援センターを設置し、令和元年度において設置を見越して募集を行ったところですが、採用に至らず人材確保の難しさがあります。今後は、年齢構成のバランスをとり令和7年度までに2名程度採用を目指します。

## (3) 消防職の職員

消防本部の職員数は、令和2年10月現在67名体制となっています。消防署は、署長以下50名(人事交流の受入れ職員1名含む)であり、救急・火災・各種災害に迅速に対応するため、目標としてきた1部18名(大月署13名・出張所4名・指令センター1名)の3部体制が達成できず、令和2年度は、1部15名の3部体制で運用しているところです。消防課は、消防長以下17名(うち7名消防学校入校。出向交流職員1名除く)となっており、総務・予防・警防・消防団の各担当2名の体制をとりましたが、そのうち2名が再任用職員で構成されています。

今後も安定した体制を維持するため、また、年齢構成上不足している職員層を勘案したうえで、採用を継続的に行い、現状を維持することとします。



## 5 定員適正化に向けた取組み

### (1) 職員の適正配置

限られた職員を効率的に配置するため、業務内容見直しや課・担当の集約化等を行い、組織の合理化を図ります。各所属からヒアリング等を行い適切な人事異動に努め適正配置を進めます。

また、定年制度の延長導入が本格化となった際には、定員の適正化について再検討します。

### (2) 会計年度任用職員の適正配置

平成31年4月1日より創設された会計年度任用職員の配置については、必要性について、十分に検討を行い活用し適正な配置に努めます。

### (3) 人材育成

市民の行政に対するニーズは、高度化多様化しており、それらに的確に対応することが、地方自治体には、常に求められています。そのため、「職員研修計画」に基づいて、職員研修を通じて人材育成を図ります。