

第 7 次羽咋市定員管理適正化計画

令和 5 年度～令和 9 年度

羽咋市

目 次

1	定員適正化計画策定の趣旨	1
2	これまでの定員適正化の取り組み	1
3	現状と課題	
(1)	部門別の職員数の推移	3
(2)	職員の年齢構成	4
(3)	定年延長制度の導入	4
(4)	デジタル・トランスフォーメーション（DX）の推進強化	5
4	定員管理の参考指標	
(1)	「第10次定員モデル」との比較	5
(2)	「類似団体別職員数の状況」との比較	6
5	第7次定員適正化計画について	
(1)	基本方針	8
(2)	計画期間	8
(3)	対象職員	8
(4)	定員目標	8
(5)	年次計画	9
(6)	定員定期性化に向けた主な取組み	10
6	計画の管理運営について	10

1 定員管理適正化計画策定の趣旨

本市が直面する政策課題は、少子高齢化の進行に伴う都市機能の維持をはじめ、子育て支援や高齢者福祉の向上、公共インフラの老朽化対策、地震や豪雨などの大規模自然災害への対応など多岐に渡ります。

また、コロナ禍からの社会経済活動の正常化は進みつつありますが、世界的なエネルギー・食料価格の高騰などにより地域経済を取り巻く環境は厳しさが増えています。

一方、本市の財政状況は、健全化判断比率などの財政指標においても健全化を保っているところですが、市税を中心とする自主財源の確保は依然厳しく、財政状況は今後ますます厳しくなることが予想されます。

こうした中、令和3年6月に地方公務員法が改正され、令和5年4月から職員の定年が段階的に65歳まで延長されることになりました。併せて、60歳を超える職員を管理職から降任させる役職定年制も導入されます。

60歳を超える職員の給料月額は、60歳前の7割水準となりますが、職員構成の高齢化による人件費の増嵩は避けられないものと考えられます。

このような状況を踏まえ、今後はデジタルトランスフォーメーション(DX)を取り入れた業務改革や働き方改革の推進等により人的資源の増加を抑制するとともに、組織活力の向上や人材の確保・育成に取り組み、人的資源が生み出す価値を一層高めていく必要があります。

そして、効率的で持続可能な行政経営のもと、将来にわたり安定的で質の高い行政サービスを提供するため、今般、令和9年度を目標年次とする「第7次定員管理適正化計画」を策定し、より適正な定員管理に取り組むこととします。

2 これまでの定員適正化の取り組み

本市では、平成10年度に「第1次羽咋市職員定員適正化計画」を策定し、その後は目標数を達成するたびに新たな計画を策定してきました。

その中で、組織機構の見直し、指定管理制度の導入、窓口事務の民間委託など、行財政改革大綱や中期財政計画に沿って定員適正化を進めていった結果、平成9年度に331人であった職員数は、平成29年度には165人となり、20年間で166人の減員を達成しました。

しかし、平成30年度以降は、地方創生のための新たな業務の発生や、再任用制度の本格的な導入に伴い、職員数を削減していくことが困難な状況になりました。そこで「第6次羽咋市定員管理適正化計画」は職員数を維持する内容とし、計画に沿った職員採用を進めてきました(表1～3参照)

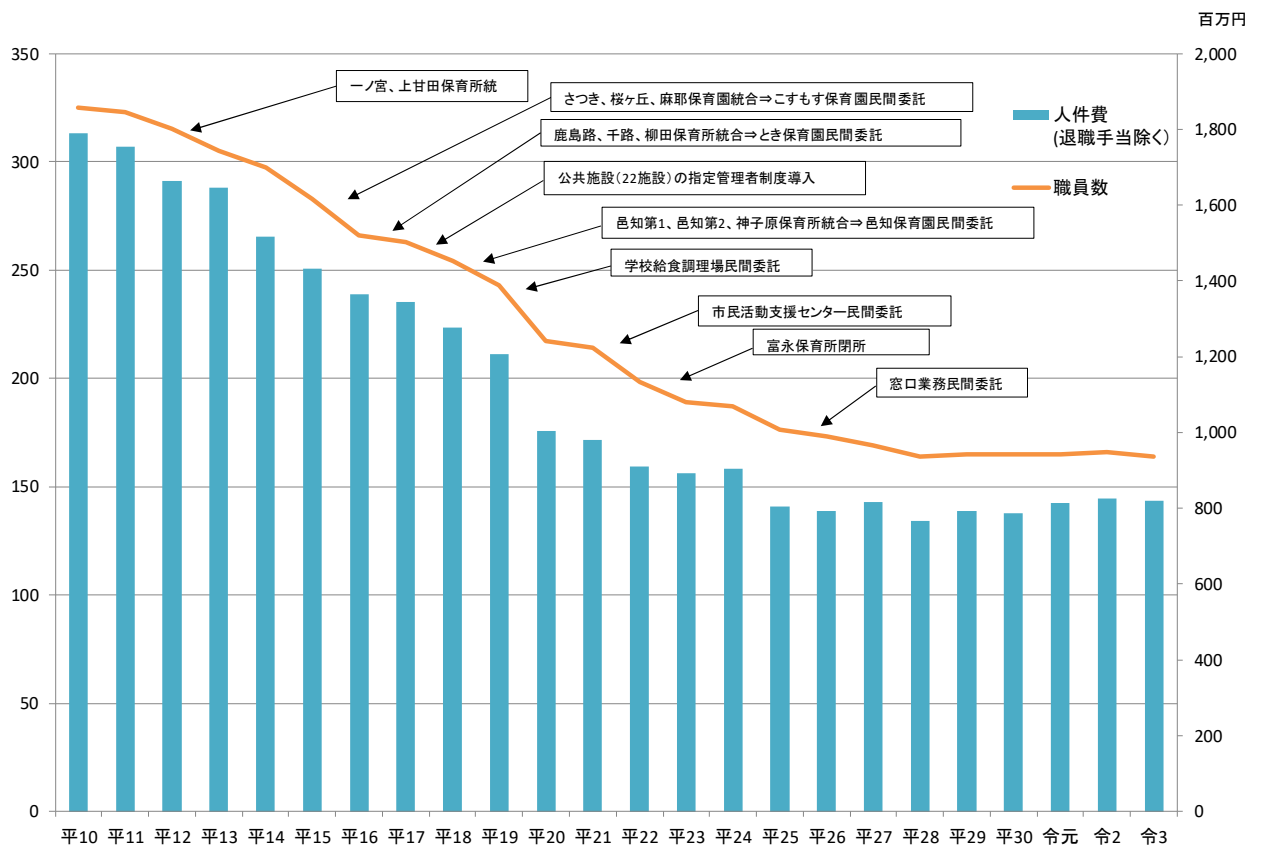
■ 表1 これまでの定員管理適正化計画における目標値

計画	策定年度と策定時職員数		目標年度と目標人数		目標年度の実職員数
第1次	平成10年度	331人	平成15年度	297人	283人
第2次	平成14年度	297人	平成20年度	258人	217人
第3次	平成17年度	263人	平成22年度	233人	198人
第4次	平成20年度	243人	平成25年度	184人	176人
第5次	平成25年度	176人	平成30年度	160人	165人
第6次	平成30年度	165人	令和5年度	166人	-

■ 表2 前回の定員管理適正化計画（第6次）の目標人数と実績値

年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
目標人数	167	168	166	168	166
実績人数	165	166	164	164	-
差	△2	△2	△2	△4	-

■ 表3 職員数と一般会計人件費の推移



3 現状と課題

(1) 部門別の職員数の推移

「地方公務員団体定員管理調査」（総務省調査）における過去6年間の本市の職員の推移を部門別にみると表4のとおりとなります。

総務・企画、農林水産及び民生部門で、事務分担の見直しや、民間委託等を進めた結果、減員となっています。一方、土木部門では羽咋駅周辺整備事業や千里浜ヒルズ開発事業などの重点施策推進のために増員となっています。

■ 表4 部門別職員数の推移

区 分 部 門			職 員 数（人）						対前年増減数（人）				
			平29	平30	平31	令 2	令 3	令 4	平30	平31	令 2	令 3	令 4
普 通 会 計	福祉関係を除く一般行政	議 会	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0
		総務・企画	45	44	44	42	42	42	▲ 1	0	▲ 2	0	0
		税 務	13	12	14	14	14	15	▲ 1	2	0	0	1
		労 働	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		農林水産	14	16	14	12	11	11	2	▲ 2	▲ 2	▲ 1	0
		商 工	6	5	6	7	7	6	▲ 1	1	1	0	▲ 1
		土 木	12	12	14	16	17	18	0	2	2	1	1
		小 計	93	92	95	94	94	95	▲ 1	3	▲ 1	0	1
	福祉関係	民 生	24	24	24	24	22	21	0	0	0	▲ 2	▲ 1
		衛 生	10	11	11	11	11	11	1	0	0	0	0
		小 計	34	35	35	35	33	32	1	0	0	▲ 2	▲ 1
	一般行政部門計		127	127	130	129	127	127	0	3	▲ 1	▲ 2	0
	教 育		17	17	17	18	18	18	0	0	1	0	0
	消 防								0	0	0	0	0
	普通会計計		144	144	147	147	145	145	0	3	0	▲ 2	0
公営企業等会計部門	病 院								0	0	0	0	0
	水 道		4	5	4	4	4	4	1	▲ 1	0	0	0
	下 水 道		2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0
	交 通								0	0	0	0	0
	そ の 他		14	14	12	13	13	13	0	▲ 2	1	0	0
	公営企業等会計部門計		20	21	18	19	19	19	1	▲ 3	1	0	0
総合計			164	165	165	166	164	164	1	0	1	▲ 2	0

※その他は、国民健康保険、介護保険及び後期高齢者医療の会計に属する職員とする。

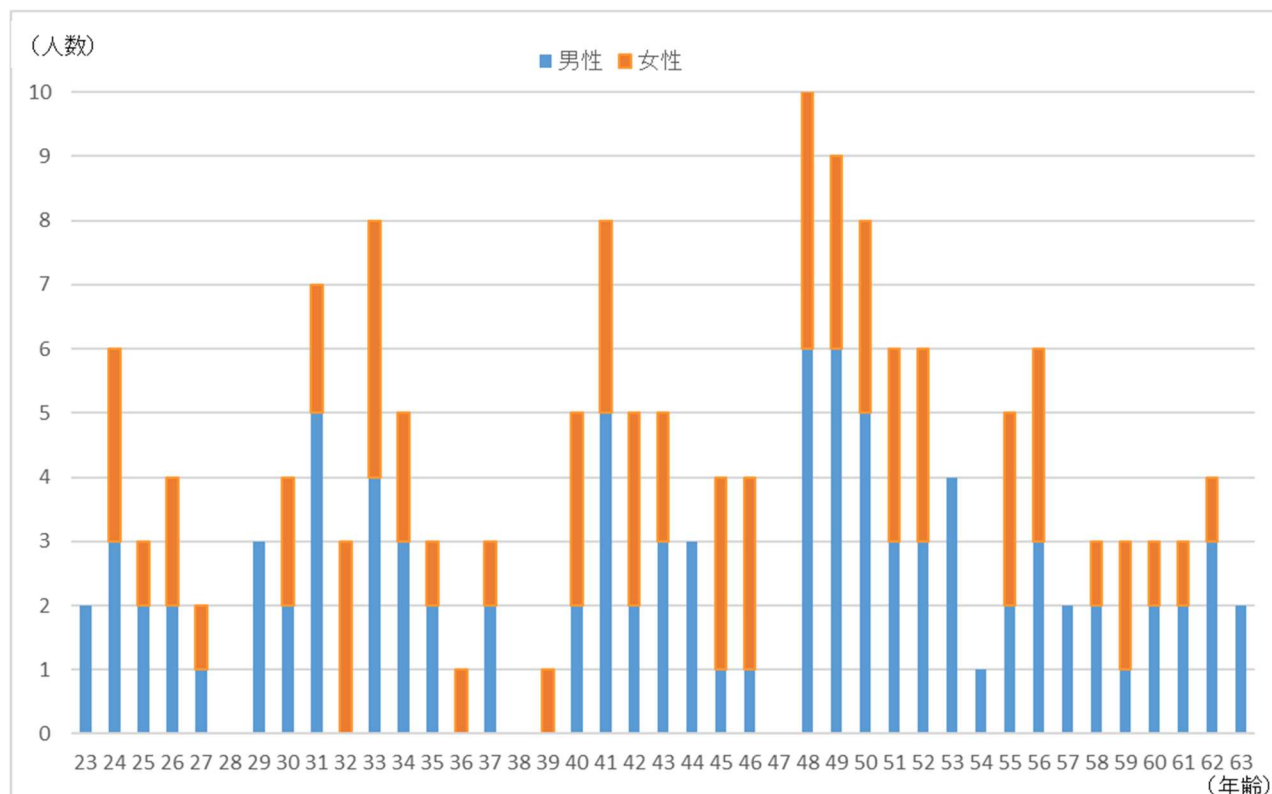
(2) 職員の年齢構成

令和4年4月1日現在の職員年齢構成は、表5になっています。

採用抑制を行っていた期間の影響もあり、40歳以上の職員が全体の約7割を占め、40歳未満の若い職員が少ない現状です。

ベテラン職員の持つ知識や技術を若手職員へ着実に継承するためには組織内に各年齢層の職員がバランスよく配置されている環境が求められます。

■ 表5 職員年齢構成（令和4年4月1日現在）



(3) 定年引き上げ制度の導入

地方公務員法が改正され、令和5年度から、定年退職の年齢が段階的に65歳までに引き上げられることになりました（表6参照）

定年引き上げ制度導入により、定年退職者がいない年が2年に一度発生し、採用計画をはじめ、職員の年齢構成や役職構成など人事・組織運営面で大きな影響が生じることが想定されます。

また、定年引き上げにより若い世代の管理職昇進が滞ることがないように、役職定年制が導入されることになりました。60歳を迎えた管理職員は、原則、管理職以外の職に降任となることから、役職定年を踏まえた上での効果的な人員配置が求められます。

■ 表6 定年引き上げ予定表

出生年度	定年引き上げ開始							定年前	定年	暫定再任用
	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度	R13年度	R14年度
S34年度	64歳	65歳								
S35年度	63歳	64歳	65歳							
S36年度	62歳	63歳	64歳	65歳						
S37年度	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳					
S38年度	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳				
S39年度	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳			
S40年度	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳		
S41年度	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	
S42年度	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

(4) デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進強化

本市では、新型コロナウイルス感染症対策を契機として、電子決裁、キャッシュレス決済などを取り入れ、行政手続きのデジタル化を推進しています。

今後はRPA・AI-OCRなども強化しながら、事務の効率化を図り、限られた人的資源を必要度の高い行政部門に振り分け、行政サービスの向上や、人件費の抑制につなげていく必要があります。

4 定員管理の参考指標

本市の定員管理の状況が適切であるかどうかを検討するため、総務省所管の「地方公共団体定員管理研究会」が提供している「第10次定員モデル」と「類似団体別職員数の状況」を活用し分析を行いました。

(1) 「第10次定員モデル」との比較

本市の令和4年4月1日時点の一般行政部門の職員数について、第10次定員モデルにより試算した職員数と比較したものが表7です。

定員モデルは、「住民基本台帳」「行政区域面積」「可住地面積」「事業所数」「ごみ収集量」など17の指標を用いて部門ごとの職員数を算出するため、対象となる都市の地形・地勢や産業・経済状況、社会福祉の状況を反映したモデル職員数が示されます。

本市においては、土木部門においては、羽咋駅周辺整備事業や千里浜ヒルズ開発事業の推進のため、モデルより多い職員数となっていますが、議会・総務、民生、衛生、商工・農林部門において、定員モデル試算より少ない職員数となっています。

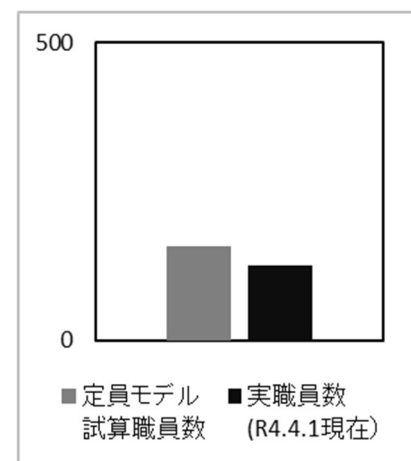
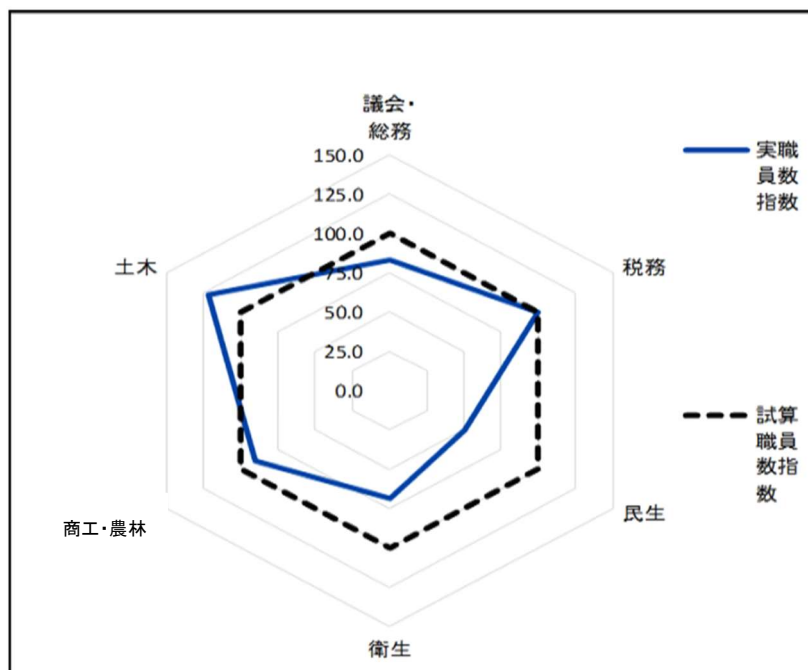
また、合計職員数では、モデル職員数より29人少ない結果となっています。

■ 表 7 第 10 次定員モデル試算職員数と実職員数との比較

(単位:人)

部門	定員モデル 試算職員数	実職員数 (R4.4.1現在)	実職員数指数
議会・総務	54	45	83.3
税務	14	15	107.1
民生	35	21	60.0
衛生	15	11	73.3
商工・農林	24	17	70.8
土木	14	18	128.6
一般行政部門 合計	156	127	81.4

(実職員数指数は、試算職員数を100とした場合の指数)



(2) 「類似団体別職員数の状況」との比較

令和4年4月1日現在の職員数について、本市と類似団体を部門別に比較したものが表8です。類似団体別職員数は、全ての市区町村を対象として、その人口規模と産業構造を基準に類似団体に分類した後、団体の人口及び職員数を用いて、分類ごとの人口1万人あたりの職員数を加重平均により指標化したものです。

これは、中・小部門に職員数を配置していない団体も含めて平均値を算出しているため、分析においては、各団体の特殊事情を考慮して行う必要があります。また、団体によって実施している事業にばらつきがある公営会計部門は除外し、普通会計職員数を対象としています。

本市において、民生部門が18人少ない職員数となっているのは、保育士の数が少ないため、これは公立保育所を指定管理者制度導入により民間委託している結果です（令和4年度時点で、公設公営保育所は2施設）。また、衛生部門では、ごみ処理等の業務に職員を配置していないため4人少ない職員数に、教育部門では、小中学校等に職員を配置していないため、9人少ない職員数となっております。

一方で、税務、土木、議会、農林水産部門において、類似団体よりも多い人数となっております。

以上のように本市の特殊事情を考慮した上で分析した結果、本市の職員数は、類似団体より若干少ないか、ほぼ同水準であると考えられます。

■ 表8 類似団体による部門別職員数の比較

(単位：人)

部門	羽咋市の職員数 (R4.4.1現在) A	類似団体から算出した 職員数 B ※	超過職員数 A-B
一般行政計	127	140	▲ 13
議会	3	2	1
総務・企画	42	43	▲ 1
税務	15	10	5
民生	21	39	▲ 18
衛生	11	15	▲ 4
農林水産	11	10	1
商工	6	6	0
土木	18	15	3
教育	18	27	▲ 9
普通会計合計	145	167	▲ 22

※類似団体から算出した職員数

…R3.4.1日現在の類似団体別職員数をR3.1.1現在の羽咋市の人口規模に換算して算出したもの。

5 第7次定員適正化計画について

(1) 基本方針

本市の現状と課題を踏まえた上で、次の3つを基本方針として定員の適正化に取り組めます。

① 行政需要に応じたメリハリのある適正な人員配置

行政需要や重点施策等に応じて、減員すべきは減員し、増員すべきは増員することで、全体として数値目標が達成できるよう定員の適正化を進めていきます。

② 職員数の確保と職員構成の平準化を実現する職員採用

職員数については、持続可能な行政運営を実現するために必要な人数を確保します。また、将来にわたって継続的に質の高い市民サービスが提供できる体制を構築するため、職員年齢構成の平準化を図ります。

③ 技能労務職の不補充

現在、技能労務職退職者の補充による採用は行っておりません。今後も補充は行わず、会計年度任用職員の活用や、民間委託の導入により対応していきます。

(2) 計画期間

令和5年度から令和9年度までの5ヵ年

(3) 対象職員

正規職員及び暫定再任用職員

(4) 定員目標

令和10年4月1日の定員目標値は、174人とします。

定年延長制度導入による60歳を超える職員の増加や、前章で述べた定員管理の参考指標を鑑み、令和4年4月1日の職員数164人よりも10人多い職員数を設定します。

【定員目標値】

令和4年4月1日現在職員数 164人



令和10年4月1日時点職員数 174人

(5) 年次計画

まず、現状で想定できる退職者数等から、目標値 174 人を達成するための採用者数と合計職員数を設定しました（表 9 参照）

定年引上げ制度導入により定年退職者がいない年度が発生しますが、組織の新陳代謝を維持するため、毎年、新規採用を行うものとします。

■表 9 計画期間における採用計画及び職員数見込み

単位：人

	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
新規採用職員	8	4	4	3	3	4
新規再任用職員	2	0	3	0	3	0
年度末定年退職者	0	3	0	3	0	3
年度末再任用任期満了者	2	4	0	2	2	3
職員数合計(4月1日現在)	166	168	168	171	172	174
【再任用職員 内訳】	(10)	(8)	(7)	(7)	(8)	(6)

さらに、今後の事務事業や組織機構の変更を見据え、部門別の目標値を設定しました（表 10 参照）

表 7 で示した定員モデル試算職員数よりも実職員数が少なかった議会・総務部門においては、今後、DX 推進に伴う増員を見込みます。また、民生部門においては、子育て支援強化のための増員を見込みます。

さらに、公民館を地域コミュニティの拠点とし、共創のまちづくりを推進するため、教育部門での増員を見込みます。

■表 10 計画期間における部門別の配置計画

(単位：人)

各年度(4/1現在)	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
一般行政部門	127	128	129	129	131	131	131
議会・総務	45	45	46	46	48	48	48
税務	15	15	15	15	15	15	15
民生	21	23	23	23	23	23	23
衛生	11	11	11	11	11	11	11
商工・農林	17	17	17	17	17	17	17
土木	18	17	17	17	17	17	17
教育	18	19	20	20	21	22	24
公営企業会計等部門	19	19	19	19	19	19	19
水道	4	4	4	4	4	4	4
下水道	2	2	2	2	2	2	2
その他※	13	13	13	13	13	13	13
合計	164	166	168	168	171	172	174

(6) 定員適正化に向けた主な取り組み

① 組織体制の見直し

その時々行政課題に対応した組織体制を整えるため、課の統廃合などの組織改革や、庁内プロジェクトチームの活用を行い、効率的かつ効果的な組織運営に常に改善の意識を持って取り組みます

② 業務に応じた適正な人員配置

部課体制のもとで、係ごとの業務量の把握に努め、効果的で弾力的な職員配置と協力・連携体制づくりに取り組みます。

③ 60歳を超える職員の活用

定年延長制度導入に伴い増加する60歳を超える職員の、豊かな経験と多種多様の課題解決スキルを効果的に活用できる組織づくりを進めます。

④ 計画的な新規採用

退職者数を考慮しながら、計画的に新規の職員採用を行います。

また、不足している建築技師や土木技師の確保に努めます。

⑤ 官民連携などによる経営合理化の推進

既存事業の最適化や民間活力導入の可能性を検討するなど、積極的な経営の合理化を推進し、健全財政の維持を図ります。また、官民連携の推進による共創のまちづくりを進め、柔軟な発想や新たな考え方による事業を展開します。

⑥ デジタル人材の確保

D Xを推進する上で、デジタルの知識や技術を持つ人材の確保が必要になります。外部の専門人材の活用や、職員研修などによる人材育成に努め、デジタル技術を活用したスマートシティの実現を目指します。

6 計画の管理運営について

本計画は、社会情勢の変化などのより、数値目標に変更の必要性が生じた場合には必要に応じて計画を見直すこととし、柔軟で適正な定員管理を行っていきます。