

職員配置適正化方針2020

(令和2～5年度)

令和2年2月
企画総務部人事課

方針策定に当たって

地方を取り巻く環境は、少子高齢化の進展や人口減少の進行により厳しさを増す中、行政に対するニーズは複雑・多様化してきており、それに対応する行財政運営が求められている状況にある。

そのような状況の中、本市においては、人口減少に伴う税収の減、高齢化の進展に伴う社会保障費の増加や老朽化が進むインフラの更新費用の増加など、これまで以上に厳しい財政状況が想定されることから、これまでと同様の行政サービスを、これまでと同じやり方で維持することは困難となる。

このため、市が自ら行うべき業務のうち、「職員が行うべき業務」を明確にし、それ以外の業務については、会計年度任用職員の活用を図るなど、より一層の業務の見直しや効率化を職員自らが積極的に考え実行することはもちろんのこと、行政サービスそのものの休止・廃止も含め検討していく必要がある。

また、長期間における職員数適正化の取組みを行ってもなお、本市の職員数は、類似団体と比較して多い状況にあることや、今後の厳しい財政状況の想定を踏まえると、引き続き総人件費の抑制に向けた取組みを進めていく必要があることから、継続的に職員数の適正化を図っていかなければならない。

このことから、限られた行政資源のもと、簡素で効率的かつ、安定した行政運営を継続的に行っていくために、引き続き職員数の適正化に向けた方針を策定する。

1 これまでの職員配置適正化の取組みについて

「職員配置適正化方針」及び「職員配置適正化方針2011」においては、本市が危機的な財政状況にあったことから、総人件費削減の実践による財政基盤の健全化のため、計画期間における目標職員数を定め、職員数の適正化に取り組んできた。

また、「職員配置適正化方針2016」においては、本市の人口減少や職員の年齢構成の均等化などの課題を長期的な視点でとらえるため、将来の目標職員数を定め取り組んできた。

以上の取組みの結果、平成20年4月から平成31年4月までに、306人の職員数の削減（削減率27.4%）を行った。（下表参照）

【各職員配置適正化方針期間における目標職員数（消防及び病院部門を除く）】

■職員配置適正化方針（平成20～23年度）

（H20.4）1,117人 → （H24.4）922人 削減人員195人 削減率17.5%

■職員配置適正化方針2011（平成23～27年度）

（H23.4）982人 → （H28.4）837人 削減人員145人 削減率14.8%

■職員配置適正化方針2016（平成28～31年度）

（H28.4）851人 → （R2.4）812人 削減人員39人 削減率4.6%

【職員数の推移（消防及び病院部門を除く）】

各年4月

区分	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	削減率
職員数	1,117	1,069	1,024	982	943	931	902	866	849	839	827	811	27.4%
対前年	—	▲48	▲45	▲42	▲39	▲12	▲29	▲36	▲17	▲10	▲12	▲16	▲306

2 職員配置適正化方針2020について

「職員配置適正化方針2020」においては、「職員配置適正化方針2016」と同様に、本市の人口減少や職員の年齢構成の均等化などの課題を長期的な視点でとらえるため、将来の目標職員数を定めるとともに、退職者数の動向や職員の年齢構成の均等化を踏まえた新規採用を行いながら、計画的な職員数の適正化に取り組んでいく。

職員配置適正化方針2020（消防部門を除く）

将来の目標職員数

2040年の目標職員数を570人と定める。

新規採用者数

毎年度15人の新規採用を基本とする。

年次計画

令和6年4月までに78人削減（削減率10%）する。

将来の目標職員数

「職員配置適正化方針2016」では、2035年までに在職している職員の約8割が退職するという状況に鑑み、将来にわたり安定した行政運営を行っていくためには、それまでの間に職員の年齢構成の均等化を図る必要があるため、2035年における目標職員数を定めていた。

しかしながら、定年引上げにより、退職年齢の5歳引上げが確実な状況であるため、職員の年齢構成の均等化を図る期間も5年延長し、2040年における目標職員数を改めて定めることとする。

目標職員数を定めるに当たっては、まず、平成30年の本市の人口を89,642人（「大牟田市人口ビジョン」における2040年の推計人口）と仮定し、当該人口における類似団体（Ⅱ-3）の平均的な職員数を算出する。

次に、算出した職員数（589人）は、あくまで現時点における平均的な職員数であり、今後における他の自治体職員数の推移も考慮する必要があることから、総務省が公表している地方公共団体定員管理調査の結果に基づき、今後、毎年0.3%の職員数の減少を見込むものとする。

以上のことから、**2040年の目標職員数を570人と定める。**

【平成30年における人口89,642人の類似団体（Ⅱ-3）の平均的な職員数等】

部 門	議 会	総 務	税 務	労 働	農 水	商 工	土 木	民 生	衛 生	教 育	水 道	下 水 道	交 通	そ の 他	計
平均的な職員数	7	129	36	1	16	12	54	135	49	82	18	14	1	35	589
本市職員数 (H30.4.1)	9	168	49	1	22	27	96	117	154	73	36	33	0	42	827

（注）部門ごとの職員数は、平成30年における人口89,642人の類似団体（Ⅱ-3）の平均的な職員数であり、各自治体の成り立ちや重点的な施策が異なるため、上記の平均的な職員数が必ずしも本市が目指す部門ごとの職員数となるものではない。

新規採用者数

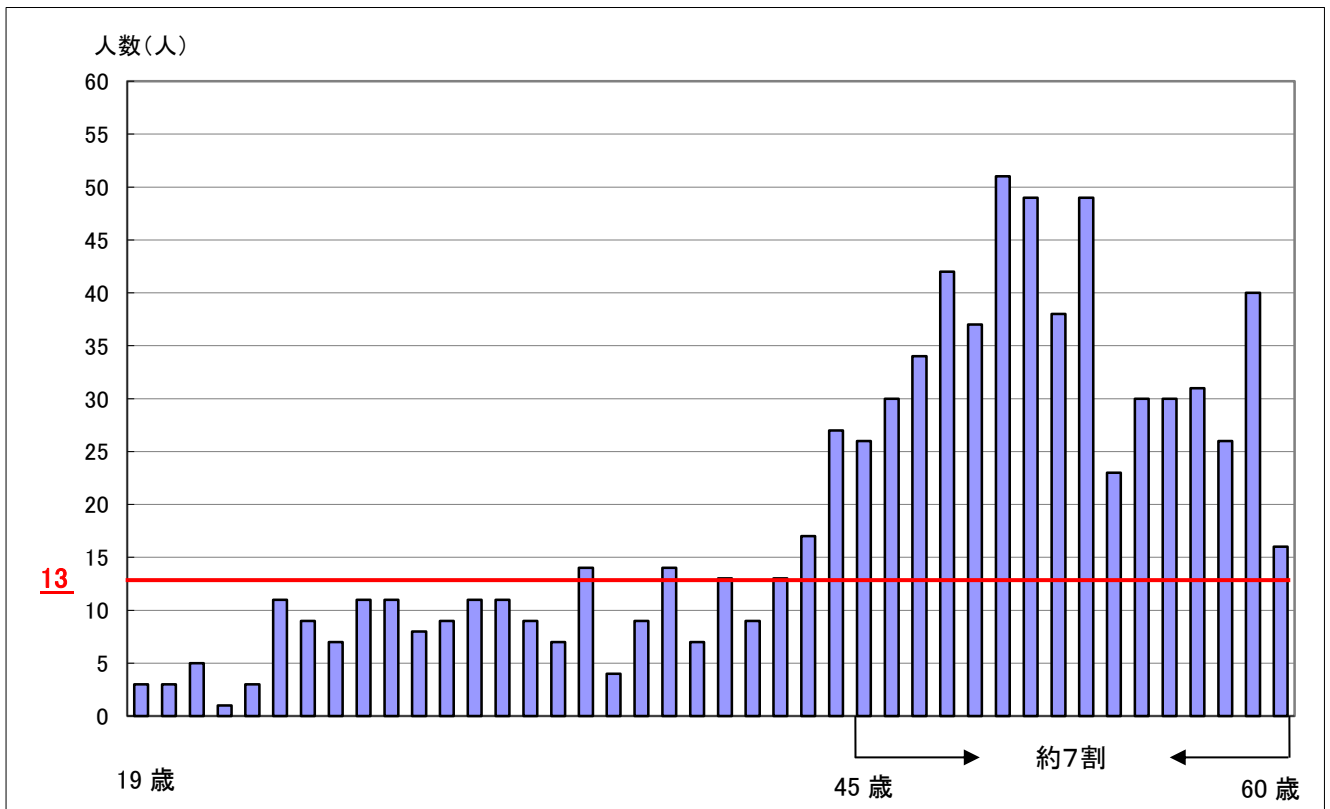
職員数が570人の場合、各年齢の職員数を13人とすると職員の年齢構成が均等化された理想的な状態となる。

一方、本市職員の年齢構成は、45歳以上の職員が約7割を占め、2039年度までに515人が定年退職を迎えることとなる。そのため、職員数を2020(令和2)年4月の790人(見込み)から2040年に570人とするためには、この20年間で295人(15人/年)の採用が必要となる。

以上のことから、**毎年度15人の採用を基本とする。**

なお、年齢構成の均等化の必要性や即戦力となる人材確保の観点からも、今後も民間企業等職務経験者採用を実施していくこととし、採用者数については、毎年度検討することとする。

【職員の年齢別分布グラフ】



※平成31年4月現在の職員数(811人)の状況であり、年齢は令和元年度末年齢で表示

年次計画

市民のニーズや地域の課題、社会経済情勢などの時代の変化に柔軟に対応し、様々な施策を実現していくためには、本市のまちづくりの基本となる「第6次総合計画」の計画期間を踏まえ、次の表のとおり、令和2年4月の職員数を基本として令和6年4月までの4年間の年次計画により職員数の適正化に取り組んでいく。

区分	R2.4	R3.4	R4.4	R5.4	R6.4
目標職員数	790	764	750	730	712
退職者数	41	29	35	33	
新規採用者数	15	15	15	15	
対前年増減数	—	△26	△14	△20	△18
累計増減数	—	△26	△40	△60	△78

※目標職員数は、各年の4月1日現在職員数

※退職者数は、各年度の定年退職者数及び近年の早期退職者数の平均(5人)の合計

各年の取組みにより、令和6年4月までに78人削減(削減率10%)する。

3 職員配置適正化方針の推進手法

少数の職員でも効率的な行政運営ができるよう、より一層の業務の効率化を職員自らが積極的に考え、業務見直しを行っていかねばならない。

そのため、以下の手法を用い、着実な推進を図っていく。

1 多様な人材の活用

(1) 会計年度任用職員の活用

「大牟田市会計年度任用職員配置方針」に基づき、積極的に会計年度任用職員を活用していく。

(2) 再任用短時間勤務職員の活用

長年培ってきた知識や経験をもとに、現役職員への業務遂行のスキルやノウハウの継承等で能力を発揮することにより、公務能率の向上を図っていく。

2 業務効率化と簡素で効率的な組織の構築

(1) スクラップ・アンド・ビルドを基本に据えた施策・事業の実施

限られた資源を重点的に投下する「選択」と「集中」の観点から、施策・事業のスクラップ・アンド・ビルド(事業を新たに始めるにあたっては、事業期間を明確にし、既存事業の廃止・統廃合を基本とすること)を徹底する。

(2) BPR(業務改革、業務プロセスの再構築)の推進

業務の可視化・分析をし、従来の手順にとられることなく、根本的・抜本的な見直しを行う。

(3) AI・ICTの活用

自動化、省力化へつながる業務については、AI・ICTを積極的に活用していく。

(4) 民間活力等の導入

これまで、民間においても担うことができる行政サービスについては民間に委ね、民間が持つ特性や機能を有効に活用してきたことから、引き続き積極的に活用していく。

(5) 組織機構見直しの推進

総合計画に掲げる施策や事務事業を、より簡素で効率的・効果的に執行できる体制を構築する。

おわりに

本市は、これまでも簡素で効率的な行政運営を目指して、職員配置適正化方針を策定し、事務事業の見直しなどの手法を推進しながら、職員数の適正化に取り組んできた。

このような状況の中、高齢者人口が最大になる2040年頃の自治体が抱える行政課題を整理した上で、今後の自治体行政のあり方を展望し、早急に取り組むべき対応策を検討することを目的とした総務大臣主催の「自治体戦略2040構想研究会」の報告において、新たな自治体行政の基本的な考え方が示された。

その中では、既存の制度・業務を大胆に再構築し、従来の半分の職員でも自治体として本来担うべき機能が発揮できるような仕組みを構築する必要があるとされていることから、AIやロボティクスによって処理することができる事務作業を全てAI・ロボティクスに任せ、職員は職員でなければならない業務に特化することなどが必要であると考えられている。

一方で、今後の行政需要の変化や、AI・ICT技術等の飛躍的な進歩による業務改革、組織機構の見直しによる業務執行体制の変化などは、不確定な要素であることから、将来的に職員が行うべき業務量を明確に算出することは困難である。

このことから、本方針においては、類似団体の職員数を参考に目標職員数を算出し、職員数の適正化に取り組むこととしたところである。

今後においては、定員管理に影響を及ぼす公務員制度の改正やAI・ICT技術の進歩などの社会情勢の変化を的確に捉え、業務の見直しを進めていくとともに、目標職員数についても、適宜、見直しを図っていく必要があると考える。

以上のことから、簡素で効率的な組織の構築のためには、業務の抜本的な見直しと再構築は必須であり、それを実行していくためには、職員一人ひとりが、今できることを考えて積極的に行動しなければならない。