

定年年齢の段階的引上げに伴う令和13年度までの定員管理について

1 経緯

本市ではこれまで、「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、抜本的な財政構造の改革という観点から総人件費抑制のため、また、「職員配置適正化方針2016」及び「職員配置適正化方針2020」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捉えるため、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。

《これまでの職員配置適正化方針の実績》

(H20.4) 1,117人 → (R4.4) 750人 削減人員367人 減少率▲32.9%

しかしながら、近年の豪雨災害や新型コロナウイルス感染症への対応など、これまで想定できなかった事態が発生し、本市を取り巻く状況が大きく変化してきており、その対応が求められている。

さらには、今般の地方公務員法の改正により、地方公務員の定年年齢が令和5年度から令和13年度まで、段階的に引き上げられることとなり、このことが定員管理に大きな影響を及ぼすことも想定され、今後の退職者の動向等を注視しなければならない。

以上のことから、定年年齢の引上げが完成する令和13年度までの間における定員管理の考え方を定め、行政運営に支障を来さない執行体制を構築しながら定員管理を行うこととする。

2 検討の視点

定員管理の考え方を定めるに当たり、以下の視点を踏まえることとする。

- (1) 定年年齢の引上げ制度の導入に伴う定員管理への影響
- (2) 想定外の事態及び行政ニーズの多様化への対応
- (3) 職員の年齢構成の均等化
- (4) 職員採用の状況
- (5) 地方公共団体の職員数の動向

(1) 定年年齢の引上げ制度の導入に伴う定員管理への影響

地方公務員の定年年齢が令和5年度から令和13年度まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、令和13年度以降は定年年齢が65歳となる。また、定年年齢の引上げ期間中においては、定年退職者が2年に1度しか生じないこととなる。

現時点では、定年年齢の引上げや役職定年制、定年前再任用短時間勤務制等の制度導入が退職者数に与える影響や、当面の間の措置である暫定再任用制度等が定年年齢引上げ完成後どのようになるのかなど、現時点では不透明であることから、定年年齢の引上げ期間中及び完成後の退職者数を見込むことが困難な状況にある。

(2) 想定外の事態及び行政ニーズの多様化への対応

近年の豪雨災害や新型コロナウイルス感染症への対応など、これまで想定できなかった事態に対し、庁内の応援体制だけでなく、他都市からの派遣職員の支援を受けながら対応してきた。

また、新型コロナウイルス感染症対策やマイナンバーカードの普及促進、多様な給付金支給事務等、様々な業務が発生し、業務量が増加している状況にある。

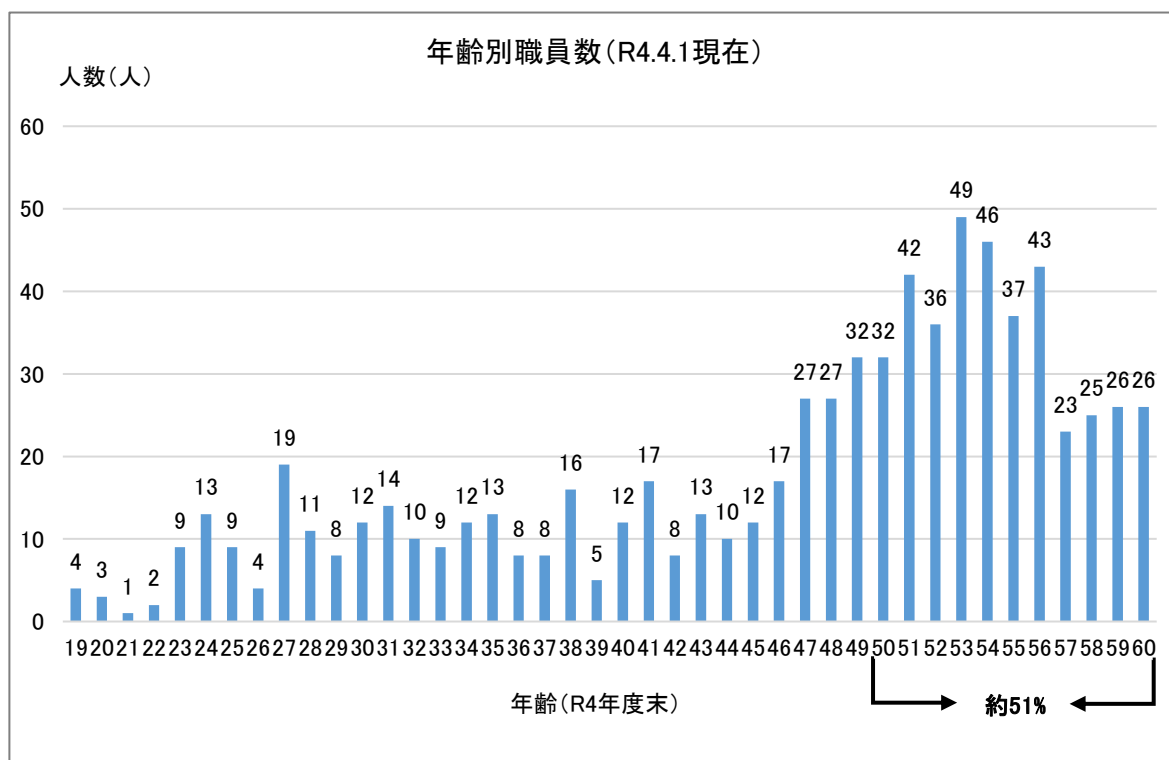
以上のように、基礎自治体である市町村には、多種多様な行政ニーズへの対応が求められていることから、突発的な業務等にも対応できるよう、定年年齢の引上げに伴う高齢職員の活用も含めて、執行体制を確保する必要がある。

(3) 年齢構成の均等化

本市職員の年齢構成は40代後半以降が多く、特に50歳以降については、令和4年度当初、全体の約51%を占める状況にある。

引き続き、年齢構成の均等化を図りながら、将来にわたり行政運営に支障を来さない執行体制を構築するためには、定年年齢の引上げ期間中であっても、計画的に新規採用を行っていく必要がある。

【年齢別職員数(R4.4.1 現在)】



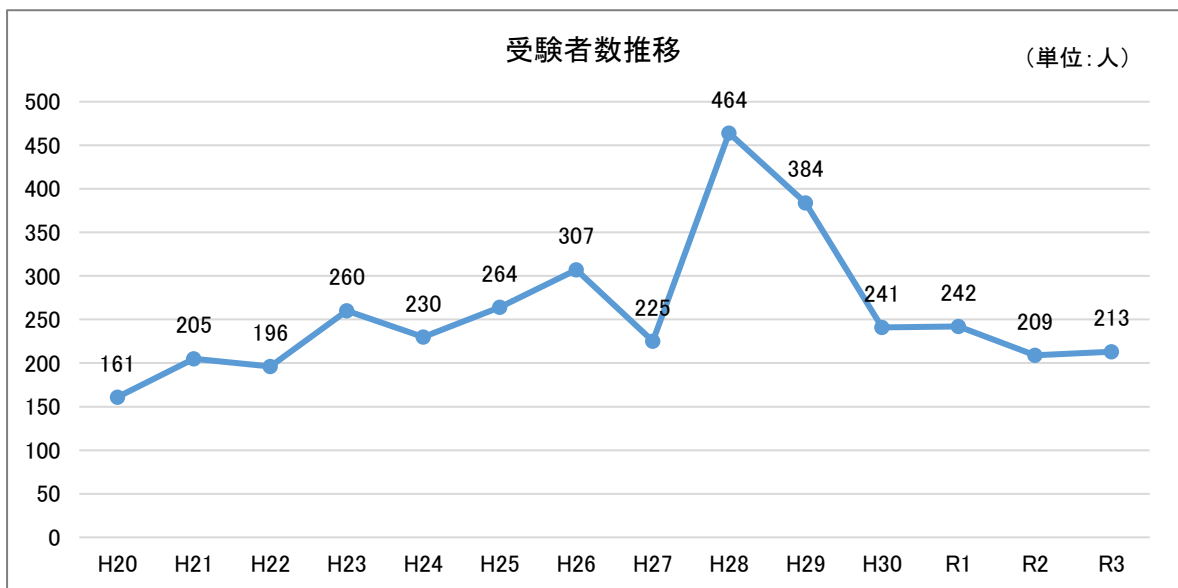
(4) 職員採用の状況

国家公務員の採用試験の受験者数が減少傾向にある中、地方公務員の採用試験の状況についても、受験者数が年々減少しており、近年は横ばいではあるものの、依然として低い水準にあり、公務における人材の確保は厳しい状況にある。

本市においても、受験者数は平成28年度をピークに平成29年度以降は減少傾向にある。

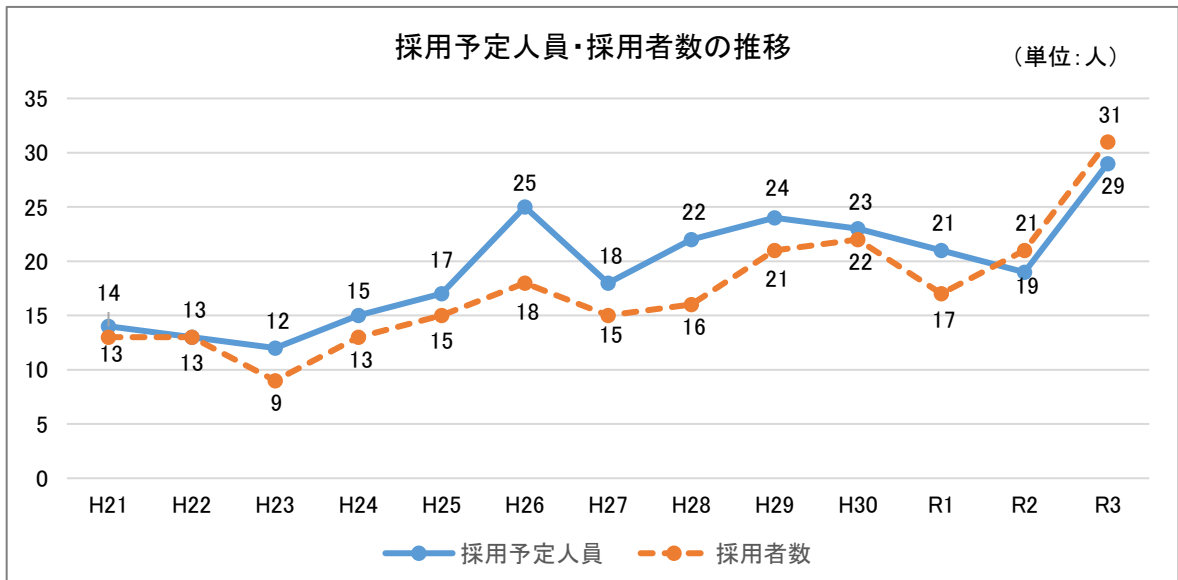
このような中、本市における採用者数については、令和2、3年度は確保できたものの、それ以前については最終合格者の辞退が多く、人員確保ができていない年度も多い。特に、技術職においてその傾向が強く、非常に困難な状況となっている。

【本市の受験者数の推移】



※平成28年度においては、大卒程度の事務職の採用試験をこれまでの後期試験から前期試験に変更したことから、受験者数は大幅に増加したが、辞退者数についても増加したため、平成29年度からは再度、後期試験で実施することとした。

【本市の採用予定人員・採用者数の推移】



(5) 地方公共団体の職員数の動向

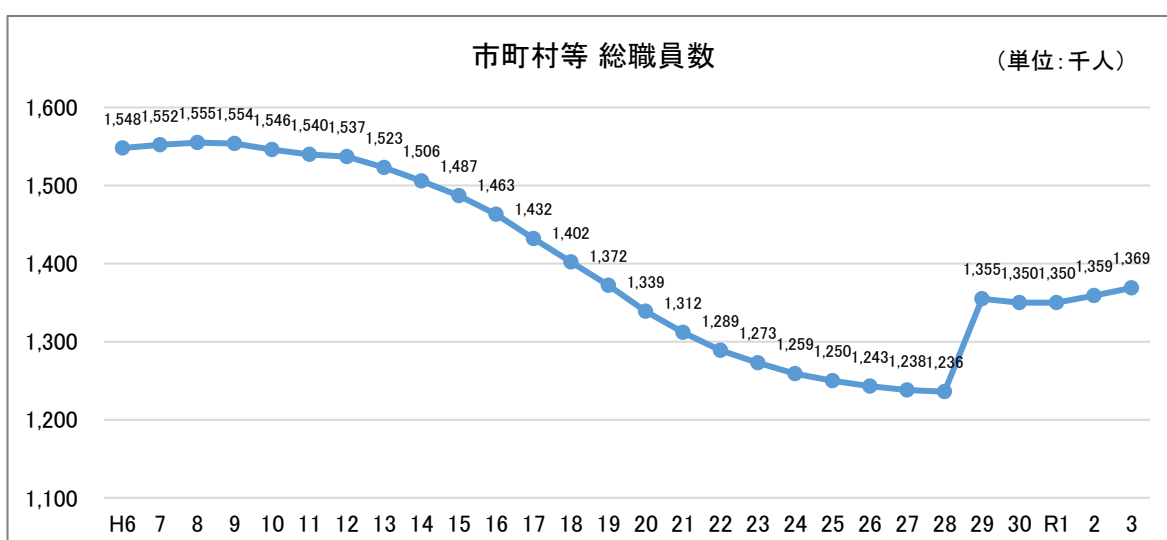
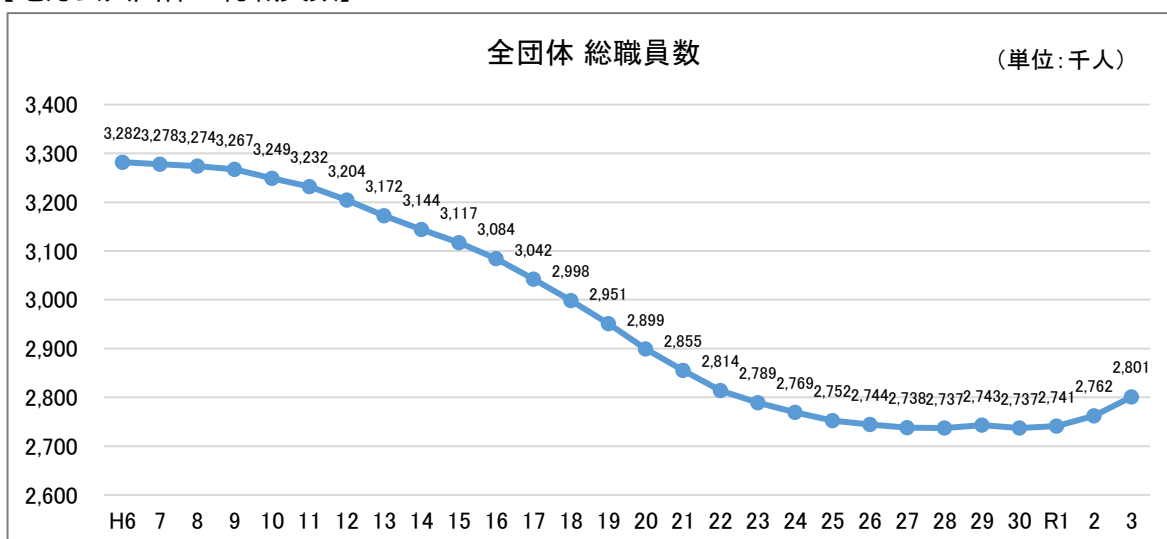
これまでの職員配置適正化方針に掲げる本市の目標職員数については、地方公共団体定員管理調査における類似団体の職員数を参考指標としている。

一方で、地方公共団体の職員数については、平成6年をピークに、平成28年まで一貫して減少したものの、その後は横ばいから微増傾向が続いている。増加している主な要因としては、新型コロナウイルス感染症対策のための体制強化や防災・減災対策、子育て支援、観光関連業務への対応によるものである。

また、類似団体の職員数においても、令和3年度は平成29年度と比較し増加している。

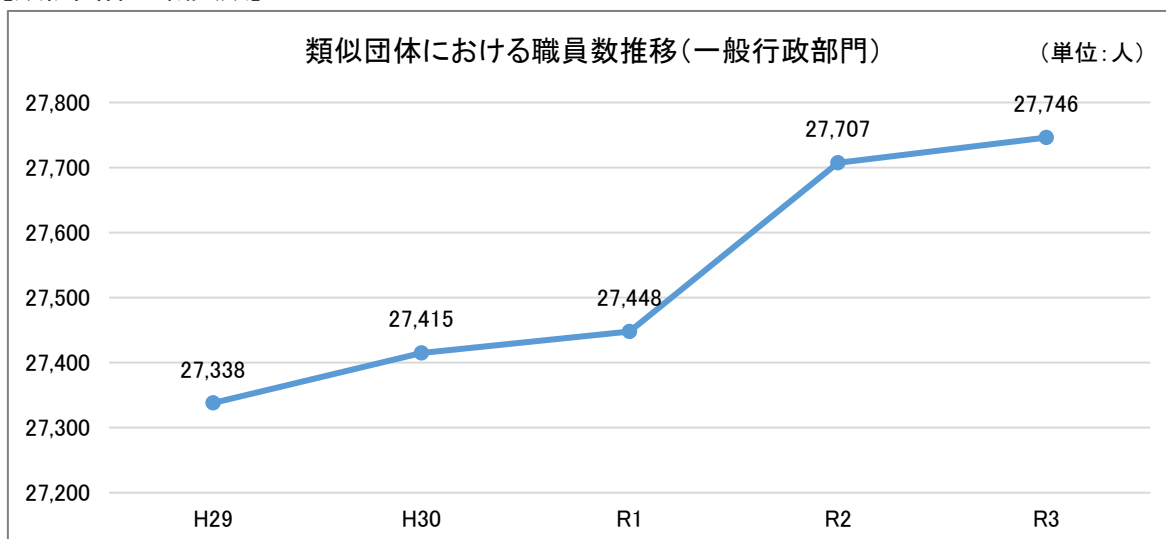
このような状況のなか、令和5年度から定年年齢が段階的に引き上げられることで、定年退職者が生じない年度もあることから、今後、さらに地方公共団体の職員数は増加することも考えられ、その動向が見通せない状況にある。

【地方公共団体の総職員数】



※平成29年度の増加の主な要因は、県費負担教職員の給与負担等の移譲が行われ、指定都市立の教職員については、給与負担が指定都市に移譲されたことから、地方公務員給与実態調査と同じく、指定都市の職員数で計上することとなったため。(平成28年度までは指定都市立の学校の教職員の人事権は指定都市教育委員会が有していたが、給与負担は都道府県教育委員会であったため、教職員数の計上については都道府県において計上されていた。)

【類似団体の職員数】



3 職員の定員管理について

「職員配置適正化方針2020」における将来(2040年)の目標職員数である570人は、本市の人口を、「大牟田市人口ビジョン」に掲げる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した人数から、策定時における地方公共団体の総職員数の減少率を考慮し、長期的な視点で推計したものである。

しかしながら、前述のとおり、想定外の事態及び行政ニーズの多様化への対応により、地方公共団体の総職員数は増加傾向にあり、類似団体においても同様に職員数が増加していることに加え、定年年齢の引上げによる地方公共団体の職員数の動向が見通せない状況である。

このことから、現時点において、将来の目標職員数を推計することが困難であるものの、行政運営に支障を来さない執行体制を維持できるよう定員管理を行っていく必要があることから、定年年齢の引上げが完成する令和13年度までの間は、以下に掲げる考え方にに基づき、定員管理を行っていくこととする。

(1) 令和13年度までの定員管理

定年年齢の引上げにより、今後は、65歳までの定員管理を行うこととなる。

一方、61歳以降については、常勤職員と再任用短時間勤務職員が混在することとなるが、常勤職員の人数を見込むことは困難である。

以上のことから、常勤職員と再任用短時間勤務職員を合わせ、定員管理を行うこととし、令和13年度までの間は、令和4年4月現在の職員と再任用職員の総数である823人(消防部門を除く)と同数程度を維持することを基本とする。

(2) 職員の新規採用

将来にわたり、継続的に安定した行政運営を行っていくためには、計画的な職員の新規採用を行っていかねばならない。そのため、安定した採用者数の確保と、職員の年齢構成の均等化を図る観点から、定年年齢の段階的な引上げ期間中は定年退職者が生じない年度もあるが、各年度の採用者数については一定程度平準化する必要がある。

このことから、本市の職員の年齢構成や近年の退職者の動向から試算すると、定年年齢の引上げが完成する令和13年度までの間については、毎年度42人の新規採用を行わなければ、令和4年4月現在の職員と再任用職員の総数を維持することができないこととなる。

以上のことから、令和13年度までの間は、新規採用者数は40人程度を基本とし、定年年齢の引上げによる退職者の動向も踏まえつつ、毎年度決定していく。

なお、近年の職員採用試験の受験者数は減少傾向にあり、今後も少子化等の影響により、人材確保はさらに厳しい状況となってくることが想定されることから、採用試験の実施方法や周知方法等の見直しを行い、人材確保に努めることとする。

(3) 業務量削減の推進

事務事業の見直しや時間外勤務の縮減に取り組んでいるものの、抜本的な見直しが進まない状況が続いており、このような状況が今後も継続すると、職員の仕事に対する魅力やモチベーションの低下につながるおそれもある。このため、働き方改革の観点からも、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進等のワーク・ライフ・バランスの推進も図っていく必要がある。

しかしながら、前述のとおり、職員の新規採用による人材確保が厳しい状況にあることから、今後、定員を確保することが困難となることも想定される。

このことから、今後の事務事業見直しについては、AI・ICTの活用による業務の効率化のみならず、スクラップ・アンド・ビルドを基本に据えた施策・事業の実施を徹底するとともに、民間活力等の積極的な導入等を中心に、業務量そのものを削減するような見直しを推進していく。