

第 3 次三次市定員管理計画

【令和元年度～令和 5 年度】

令和 2 年 3 月

三 次 市

1 はじめに

職員の定員については、定員管理計画を策定し、平成17年度以降、定員の適正化とそれに伴う人件費の削減に努めてきている。

全国的な人口減少・少子高齢化は今後も引き続き進行し、労働力の厳しい供給制約や生産年齢人口の減少による税収の減少、高齢化による社会保障負担の増大など、自治体運営は今後一層困難になると見込まれている。

総務省における「自治体戦略2040構想研究会」報告においては、自治体が人口縮減時代に対応しつつ、継続的・安定的に住民サービスを提供していくために、AI（人工知能）やロボティクスなどによるスマート自治体への転換や、自治体行政の標準化・共通化による全体最適、新しい公共私相互間の協力関係構築への転換など、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求められている。

このような社会情勢の中、行政が真に担うべき役割を明確にし、市民生活に不可欠な行政サービスを持続的かつ安定的に提供し続けなければならない。引き続き第4次三次市行財政改革大綱に基づき、組織づくり、人材育成、職員の適正な定員管理と総人件費の削減に努めるため、本計画を策定し適正な定員管理を行うものである。

2 これまでの計画の総括

(1) 第1次定員管理計画（平成17年度～平成26年度）

第1次定員管理計画において、最小の人数で最大の効果を上げる職員の育成と組織づくりを行ったことで、定員管理計画を上回る職員の減少により、大幅な人件費の削減と安定した行政運営の両立を図ることができた。

一方、新規採用者の抑制による職員の年齢構成の不均衡や退職者数と採用者数のバランスが確保できない状態が生じ、以降の行政運営への課題を残す結果となった。

(2) 第2次定員管理計画（平成27年度～平成30年度）

第1次定員管理計画の結果を受けて、第2次定員管理計画は基本方針として職員数の削減自体を目的とするものではなく、スリムでフットワークのよい行動する組織づくりを行うとともに、市民との対話力があり自発的に考え機敏な行動ができる職員の育成と活用を行うことで、効果的かつ効率的な行政運営を行い、あわせて総人件費の削減に努めることとした。

職員採用は、計画策定時の執行体制（561人）を基本におきながら、業務量や有事の際の体制等を考慮し、行政サービスの向上をめざすとともに、年齢構成の適正化を重点とした取組を行うため、退職者の3分の1以下採用を終了し計画的に採用を行うことで年齢構成の適正化を図った。

再任用職員や臨時・非常勤職員など多様な任用制度を活用し行政需要に対応することで、定員の管理と人件費の削減に努めることができたが、将来の執行体制を鑑みれば、年齢構成の適正化には改善の余地が残る結果となった。

3 計画期間及び対象職員

(1) 計画期間

第4次三次市行財政改革推進計画とあわせて、令和元年度から令和5年度までの5年間とする。

(2) 対象職員

一般職の職員（市民病院医療職を除く）とする。

※一般職の職員の構成

- ・任期の定めのない常勤職員
- ・再任用フルタイム職員
- ・任期付フルタイム職員

4 計画内容

(1) 基本方針

定員適正化の取組方針は、前計画同様、職員数の削減自体を目的とするものではなく、スリムでフットワークのよい変革力ある組織づくりを行うとともに、市民との対話力があり自発的に考え機敏な行動ができる職員の育成と活用を行い、効果的かつ効率的な行政運営を行うものとする。

あわせて、人口減少などの社会経済環境の変化や市民ニーズの多様化、さらには、有事への対応も踏まえ、真に必要な行政サービスの選択と提供を行うとともに、令和2年度からの会計年度任用職員制度の導入や今後見込まれる定年引上げ、スマート自治体への転換等に対応し、再任用職員や任期付職員、会計年度任用職員を含めた組織全体で行政需要に応える体制整備を念頭に定員管理を行い、年齢構成の適正化と総人件費の削減に努める。

職員数は、業務の見直し、民間委託の推進、施設の再編など積極的な行財政改革に取り組む中で、令和元年度の一般職の職員542人体制から、令和6年度当初において525人体制をめざす。また、これら行財政改革を段階的に進めていく過程においては、フルタイムの再任用職員・任期付職員を有効に活用しながら、持続可能な組織体制を整えていく。

(2) 取組内容

① 行財政改革の推進

これまでもスリムでフットワークのよい組織づくりをめざし、その結果として人件費の削減に努めてきたが、更なるスリム化、そして持続可能な組織とするため第4次行財政改革に掲げる行政活動(外部)の改革や組織運営(内部)の改革に積極的に取り組んでいく。

また重要課題に迅速かつ重点的に対応できる体制を強化するとともに、簡素で効率的な組織にするため、組織・機構の見直しを継続して行う。

② 働き方改革と効果的・効率的な行政サービスの提供

変化の激しい社会経済情勢の中，既存の手法やシステムによる対応では限界があるため，デジタルトランスフォーメーション(DX(デジタル変革))に取り組み，職員の意識や事務事業のあり方，市役所の仕組みの変革を図ることで働き方を改革するとともに，より効果的・効率的な行政サービスの提供から新たな価値・幸せの創造に取り組む。

③ 年齢構成の適正化

前計画から職員の年齢構成の適正化に取り組んでいるが，不均衡の解消には至っていないことから，今後の安定的な行政運営のため，引き続き社会人経験者の採用等により改善を図る。

④ 多様な労働力の確保

将来の社会情勢への不確定要素が多く，厳しい労働力の供給制約の中，意欲と能力のある人材を引き続き活用するため，定年引上げへの対応や再任用職員のフルタイム運用を図る。

専門職については，業務量や民間委託の状況等を勘案し，任用形態の見直しも含め検討したうえで，必要な職員を確保する。

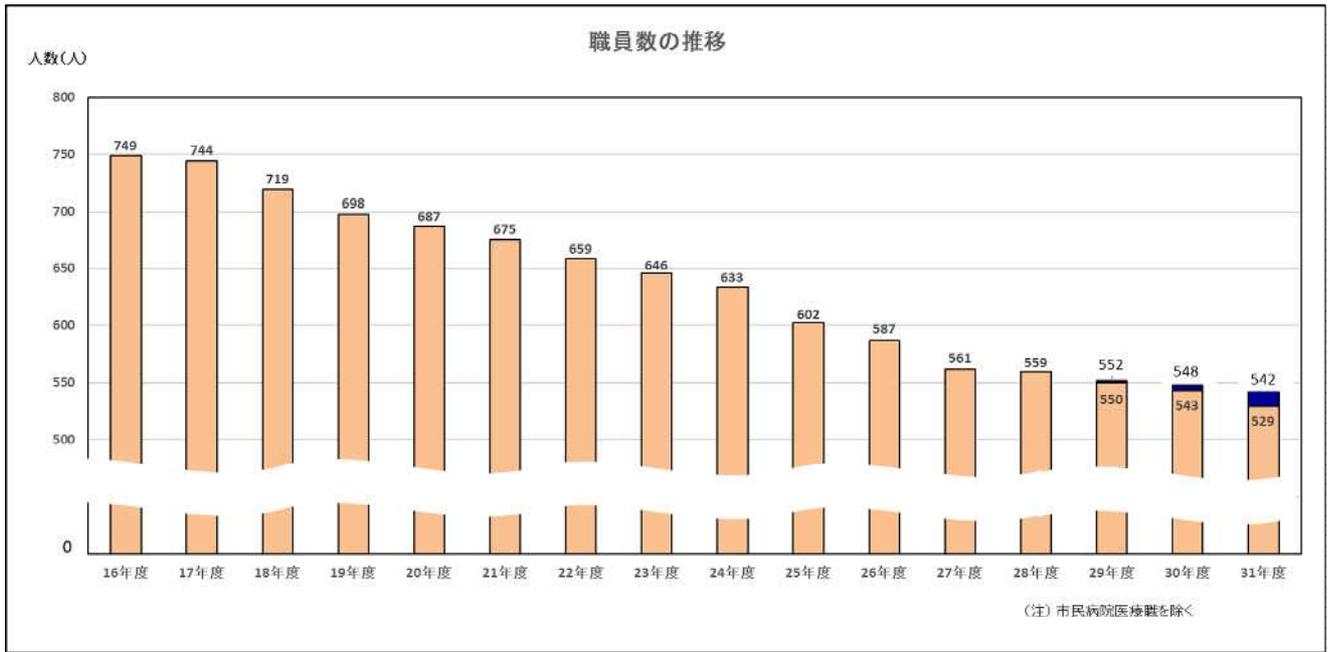
一定期間に終了することが見込まれる業務や一時的に増大する業務については，任期付職員や会計年度任用職員など，多様な任用形態を活用しながら，事業量に応じて必要な職員を確保する。

障害者雇用については，障害の種別による一律の制限等を行うことなく，合理的な配慮を行いながら，採用・育成に努める。

⑤ 人材育成・活用

市民との対話力があり自発的に考え機敏な行動ができる職員の育成と活用を行うため，人事評価制度や研修の充実を図るとともに，若手職員や管理監督者を担う職員を積極的に組織外への派遣を行うなど，前例に捉われず，立ち位置を変えてありたい姿に踏み出す職員の育成と活用を図る。

【資料1】

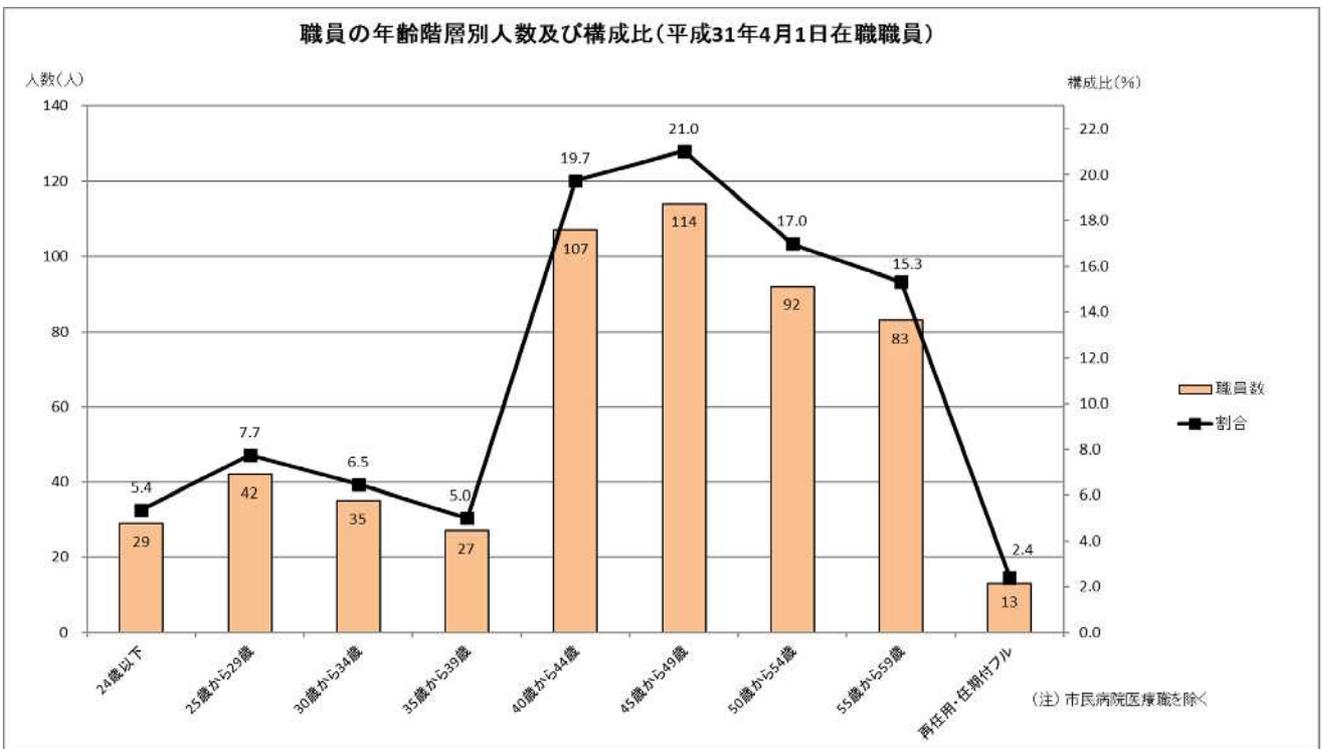


(単位:人)

年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度
全一般職	749	744	719	698	687	675	659	646	633	602	587	561	559	552	548	542
うち正規職員	749	744	719	698	687	675	659	646	633	602	587	561	559	550	543	529

※全一般職は任期の定めのない常勤職員(正規職員)、再任用フルタイム職員及び任期付フルタイム職員の合計人数(市民病院医療職を除く)

【資料2】



(単位:人,%)

区分	24歳以下	25歳から29歳	30歳から34歳	35歳から39歳	40歳から44歳	45歳から49歳	50歳から54歳	55歳から59歳	小計	再任用・任期付フル	合計
職員数	29	42	35	27	107	114	92	83	529	13	542
割合	5.4	7.7	6.5	5.0	19.7	21.0	17.0	15.3	97.6	2.4	100