

# 豊後高田市定員管理計画

(令和5年度～令和9年度)

令和5年3月

豊後高田市

## 1 定員管理のこれまでの取組みと計画策定の目的

当市では、平成17年度から24年度までの間、行革大綱及び実施計画を策定し、職員の定員管理の適正化等に積極的に取り組んできました。

これまでの取組みにより、合併時（平成17年3月31日）に426人あった職員数が、平成29年4月1日現在で305人と、121人（28.4%）の削減となりました。

平成30年3月に策定した計画（平成30年度～令和4年度）では、定数削減を前提とした定員管理を見直し、地方創生の流れを掴んだ各種施策の実施、多種多様化する行政需要への対応など、質の高い行政サービスを提供可能な組織へと常に進化できるように、地域の実情に応じた取組みを進めてきました。

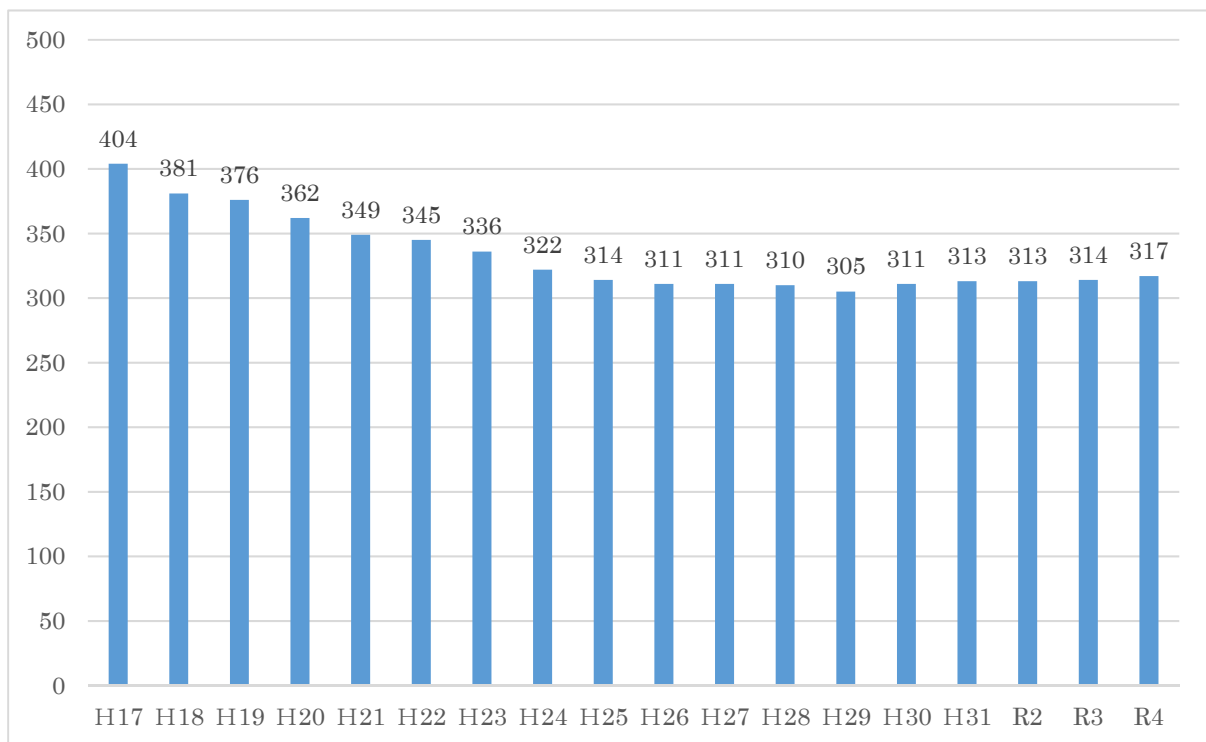
この計画では職員数の目標を315人としていましたが、幼稚園の入園者の増という新たなニーズに応えるべく幼稚園教諭の任期付職員を2名採用したことから、目標を2名上回る317人となりました。

今後は、令和5年度から始まる定年引上げ制度も踏まえ、引き続き、効率的で質の高い行政サービスを実現するため、地域の実情に応じた新たな定員管理計画を策定するものです。

## 2 職員数の状況

総務省では、毎年、適正な定員管理に資することを目的として、地方公共団体定員管理調査を実施しており、当市における近年の職員数の推移は次のとおりです。

(1) 職員数の推移（各年4月1日現在） 定員管理調査より



(2) 部門別職員数の推移 (各年4月1日現在)

部門別	H17	H29	H30	H31	R2	R3	R4
議会	7	4	4	4	4	4	4
総務・企画	61	71	71	72	71	77	73
税務	22	17	17	17	17	17	17
民生	57	27	29	28	31	30	30
衛生	25	23	22	22	22	22	23
農林水産	37	30	29	29	30	29	31
商工	9	14	13	14	13	12	12
土木	24	14	15	16	16	15	17
教育	49	29	32	32	31	31	32
消防	47	46	47	49	48	48	49
普通会計 計	338	275	279	283	283	285	288
水道	8	5	4	4	4	3	4
下水道	17	6	7	7	7	7	7
その他 (国保・介保)	41	19	21	19	19	19	18
総合計	404	305	311	313	313	314	317

※定員管理調査より

### (3) 類似団体別職員数の状況との比較（令和3年4月1日現在）

定員管理調査結果に基づき、類似団体別職員数の状況が参考指標として情報提供されています。

この参考指標は、類似する団体の職員数の状況を客観的に比較することが可能なものですが、職員数を左右する複雑多岐な行政需要をすべて補足し、数値化することは現実的ではなく、行政サービスの提供方法は地域の実情によって多様であるため、あるべき水準を示すものとしてではなく、検討するためのものとして活用することを目的としています。これらの参考指標との比較は、次のとおりとなっています。

類似団体別職員数の状況は、各団体を人口と産業構造を基準として各類型に分け、類型ごとに職員数の平均値を算出したもので、当市の類型は、一般市Ⅰ－Ⅰ（人口5万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%未満の団体）となります。

部門	職員数	算出値	超過数
議会	4	3	1
総務・企画	77	55	22
税務	17	13	4
民生	30	24	6
衛生	22	14	8
農林水産	29	18	11
商工	12	7	5
土木	15	17	△2
教育	31	35	△4
消防	48	45	3
普通会計	285	231	54

※定員管理調査「様式2 中・小部門定員管理診断表」より

※各部門に職員を配置している団体のみを対象とした”修正値”による算出値と比較

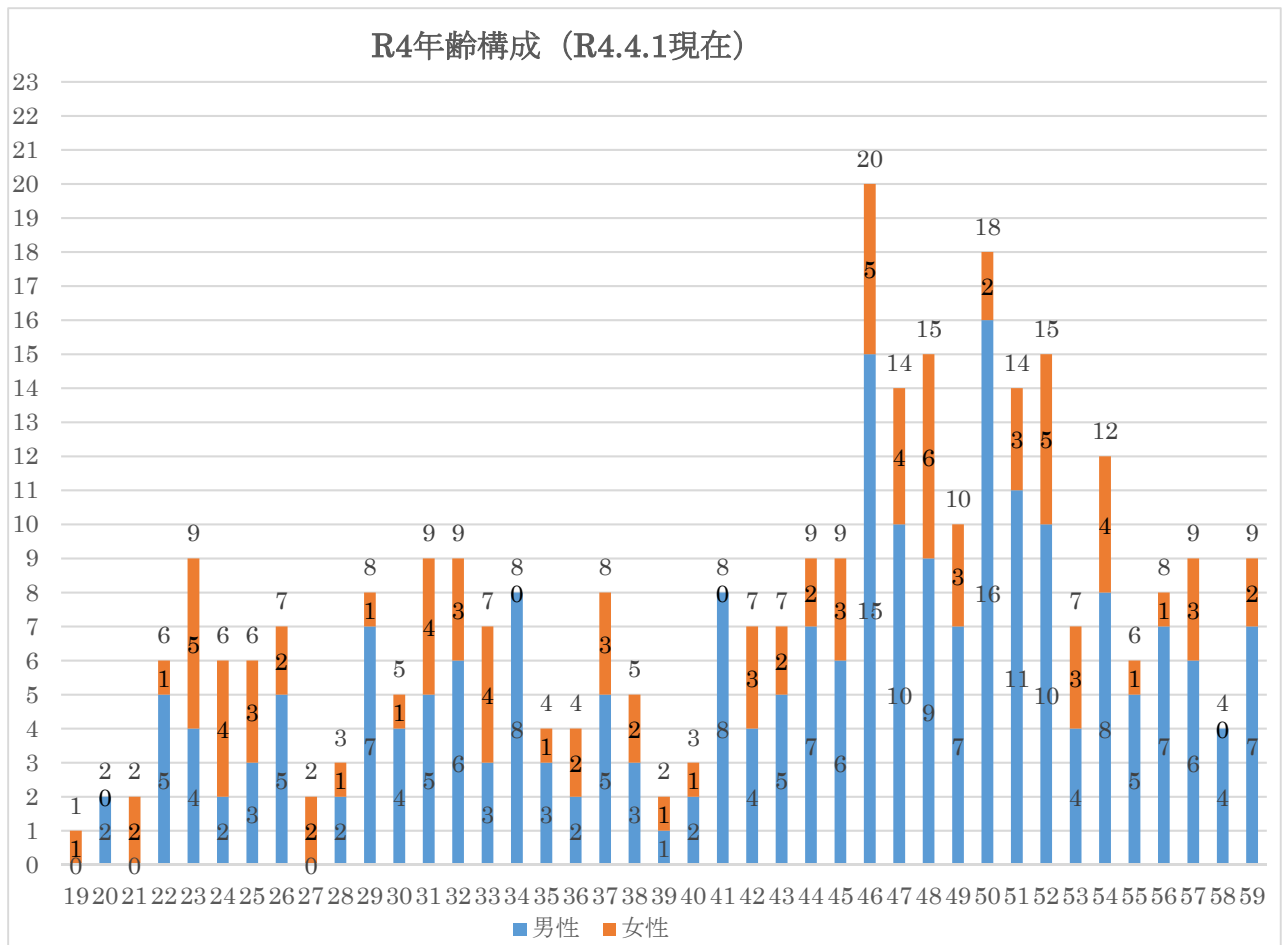
(4) 県内類似団体職員数の状況（令和3年4月1日現在）

県内の類似団体や同規模自治体における職員数との比較は次のとおりとなります。

団体名	豊後高田市	杵築市	国東市	竹田市	豊後大野市	由布市
類団区分	1-0	1-0	1-0	1-1	1-1	1-1
部門 / 人口	22,433	28,235	27,163	20,855	34,692	33,954
議会	4	3	4	4	5	4
総務・企画	77	83	87	62	116	85
税務	17	19	22	14	28	26
民生	30	36	58	40	62	33
衛生	22	26	27	17	38	34
労働	0	1	1	1	0	1
農林水産	29	36	29	44	51	27
商工	12	9	11	9	9	9
土木	15	16	31	20	22	24
教育	31	51	49	34	40	52
消防	48	0	89	57	86	71
普通会計	285	280	408	302	457	366
(人口1万人当たり)	127.04	99.17	150.20	144.81	131.73	107.79
水道	3	10	8	6	5	14
下水道	7	9	8	3	5	1
病院	0	219	260	0	221	0
国保	8	9	11	7	9	9
介護	10	6	20	9	12	12
その他	1	3	5	4	4	5
合計	314	536	720	331	713	407
(人口1万人当たり)	139.97	189.84	265.07	158.71	205.52	119.87

※各団体の数値は、令和4年度定員管理調査 定員管理診断表の付属資料より抜粋

(5) 職員の年齢構成 (令和4年4月1日現在)



※合計 317人 (男性 221人、女性 96人)

### 3 定員管理の目標

#### (1) 基本方針

新たな定員管理計画の策定に当たっては、これまでの取組み踏まえ、引き続き計画的な職員採用、職員配置の適正化を推進しながら、地方創生の流れを掴んだ各種施策の実施、多種多様化する行政需要への対応など、質の高い行政サービスを提供可能な組織へと常に進化できるよう、地域の実情に応じた適切な定員管理を継続していく必要があります。

当市のような過疎地域において転入人口が転出人口を上回る“社会増”を9年連続達成できているのは、定住促進に関するきめ細かな各種施策を積極的に推進してきた成果であり、その積極性あふれる事業展開を可能にしているものは“人”の力にほかなりません。

当市の最重要課題である人口増施策に積極果敢に挑戦していくためには職員の存在は欠かせず、働き方改革や労働力不足の深刻化が社会問題となっている中であって、これまでのように定数削減を前提とした定員管理ではなく、事務事業を効果的・効率的に遂行するために要する人員を過不足なく適正に配置することが必要です。

また、当市職員の年齢構成をみると明らかなように、40代後半から50代前半の職員が非常に多いことから、今後の職員採用にあたっては、有能な人材確保と年齢構成の平準化を図る観点から、定年引上げへの対応も踏まえ、定年退職者数のピークとともに相当数が必要となる職員採用をある程度前倒し、計画的かつ積極的に採用していく必要があります。

以上のことを基本としつつ、以下の施策を推進します。

#### ①行政組織の見直し

社会経済情勢に応じた行政需要に効率的、柔軟に対応する組織体制づくりに努めます。

#### ②サービスの質の向上及び事務事業の効果的・効率的な遂行

行政サービスの質を高める取り組みを進める一方で、事務事業全般について精査を行い、スクラップアンドビルドを基本に、事務事業の効果的・効率的な遂行に努めます。

#### ③職員の職務遂行能力向上

職員一人ひとりが自ら率先して課題に立ち向かい、スピーディーに解決の道筋を見出すことができるよう、職員研修を充実させ、政策形成能力と問題解決能力の向上を図ります。

#### ④適正な人員配置と職場環境の改善

職員の長時間労働の縮減に努め、男女を問わず、また子育てや介護が必要な職員であっても、組織課題の解決に向けてそれぞれの役割を果たすことができるよう、適正な人員配置や職場の環境改善等に取り組めます。

また、メンタルヘルスをはじめとする労働安全衛生の確保にも努めます。

## (2) 計画期間

令和5年度～令和9年度

(令和10年4月1日の目標職員数の設定を行う。)

## (3) 目標値

令和5年度から令和9年度までの5年間で、令和4年4月1日現在の職員数317人から9人増員し、令和10年4月1日現在の職員数を326人とすることを本計画の目標数値とします。

令和5年度から定年年齢が2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ65歳となり、令和14年度まで定年退職者が2年に一度しか生じないこととなりますが、行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するため中長期的な視点に立ち、現在の職員数317人をベースに退職者補充を基本とした上で、定年退職者分を10年間で平準化することを目標に採用を行います。

また、本市特有の課題として10年後に迎える現在50代前半職員の大量退職時代の到来も踏まえ、労働力不足が深刻な昨今の状況下にあって有能な人材を確保するため、また地方創生のし烈な自治体間競争をたたかい抜くため、計画的に職員採用及び人員配置を行うものです。

なお、本計画期間終了後については、計画期間中の定年引上げに伴う退職者の状況や、その時点での情勢に応じて、事務事業を効果的・効率的に遂行するために要する人員を過不足なく適正に配置する人事管理が求められます。

年度別定員管理目標							
	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10.4.1 職員数
4月1日 職員数 (A)	317	317	322	323	327	325	326
年度内定年退職者数 (B)	11	0	3	0	9	0	
翌年度採用予定者数 (C)	6	5	4	5	7	5	
(A)のうち任期付等[フルタイム]の人数(D)	3	8	8	8	7	7	3

※ 定員管理調査対象の計画値。

※ 当該年度職員数(A)から当該年度定年退職者数(B)と当該年度任期付等(D)を減じて、翌年度採用予定者数(C)と翌年度の任期付等(D)を加えたものを翌年度職員数としている。

※ 任期付等[フルタイム](D)とは、任期付職員及び再任用職員をいう。

※ R5以降は、職員全員が定年まで勤務するものとして計上している。定年前の退職等により退職者数変動した場合や、新たな行政需要が生じた場合は、それに応じて採用予定者数も変動することが見込まれる。