

小城市定員管理計画

令和5年3月策定

小 城 市

目 次

第1 定員管理計画の策定にあたって

- 1. 策定の背景 1
- 2. 定員管理計画の位置づけ 1

第2 職員数等の現状

- 1. 職員数の状況 2
- 2. 部門別職員数の推移 2
- 3. 職員年齢別構成 3
- 4. 類似団体別職員数及び定員回帰指標との比較 4
- 5. 再任用職員数及び会計年度任用職員数の推移 6
- 6. 時間外勤務の状況 6

第3 定員管理の目標

- 1. 計画期間 7
- 2. 計画の対象とする職員 7
- 3. 定年延長職員及び再任用職員 7
- 4. 今後の新規採用数の見込み 8
- 5. 定員管理の目標値及び見込み値 9
- 6. 目標実現のための方策 9
- 7. 計画の達成状況の公表 9

1. 策定の背景

本市では、平成18年1月に、小城市行政改革大綱における基本目標の「効率的な行財政運営のまち」に基づき「小城市定員適正化計画」を策定し、積極的に効率的・効果的な行財政組織の構築を進めてきました。

平成18年の「小城市定員適正化計画」では、平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5か年の計画期間で職員数を43人削減する目標を掲げ、職員数の適正化に努めてきました。その結果、職員数は、平成17年4月1日時点で486人であったものが、平成22年4月1日時点で439人となり、計画期間で47人の削減を行いました。

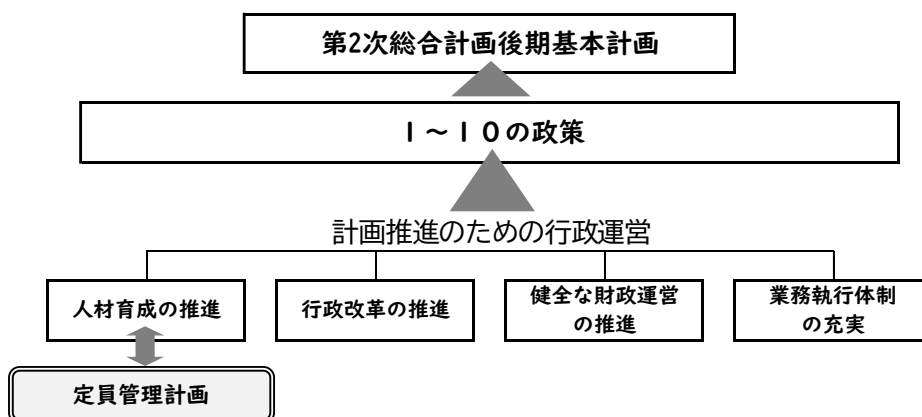
4町合併から5か年で積極的な行財政改革を進め、目標に掲げた職員数の削減を達成してきた一方で、社会情勢の変化に伴う市民ニーズの多様化や権限移譲に伴う業務増加への対応など、行政を取り巻く環境は変化し、柔軟で迅速な行政運営が求められてきたことから、平成23年度からは徐々に増員を図り、組織体制の充実に努めてきており、令和4年4月1日時点での職員数は457人となりました。

このような状況の中、地方公務員法の一部を改正する法律が令和3年6月に成立し、令和5年度から定年年齢が段階的に65歳に引き上げられることになりました。今後は、特にこの点に留意しながら、行政需要に的確に対応できる職員数を管理していく必要があることから、段階的な定年引き上げが完了する令和15年4月1日までの計画策定を行うこととします。

なお、4町合併当初からの期間は、定員の削減を主要課題として推進し目標を達成してきましたが、今後は、必要に応じた職員数を確保したうえで、効率的で質の高い行政サービスを実現し、多様な人材を活用することなどにより、時代の要請に応じた職員体制を実現していくことを目的に、定員の管理を行うこととします。

2. 定員管理計画の位置づけ

第2次小城市総合計画後期基本計画（政策1～10）を推進していくための行政運営の一つとして、「人材育成の推進」を掲げており、「市民の役に立つ人材育成の推進」と「働きやすい職場環境づくり」を基本事業としています。職員の能力が十分に発揮できるよう、働きやすい職場環境づくりを実現するための適正な人事管理を行います。



第2 職員数等の現状

1. 職員数の現状

小城市定員適正化計画（平成 18 年）の計画始期である平成 17 年 4 月 1 日から平成 22 年 4 月 1 日までの期間において、職員数は 47 人の減となっています。その後、平成 23 年 4 月 1 日から令和 4 年 4 月 1 日までの期間において、職員数は 18 人の増となっています。（平成 17 年 4 月 1 日から令和 4 年 4 月 1 日までの期間においては、29 人の減）

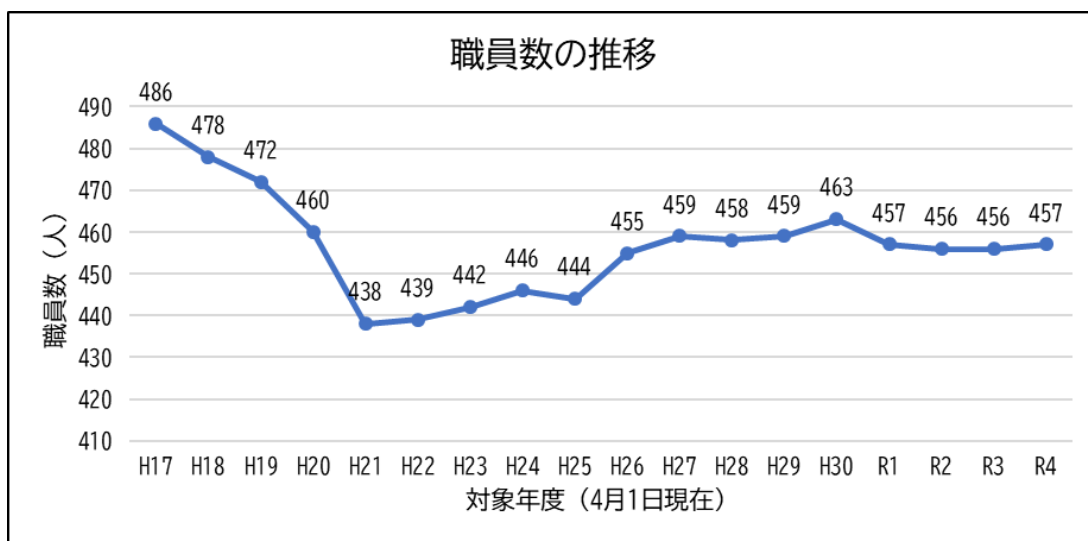
■ 職員数の推移

【定員適正化計画：平成 17 年度～平成 21 年度】

	H17	H18	H19	H20	H21
4月1日の職員数	486	478	472	460	438
増減数	—	▲ 8	▲ 6	▲ 12	▲ 22

【定員適正化計画以降：平成 22 年度～令和 4 年度】

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
4月1日の職員数	439	442	446	444	455	459	458	459	463	457	456	456	457
増減数	1	3	4	▲ 2	11	4	▲ 1	1	4	▲ 6	▲ 1	0	1



2. 部門別職員数の推移

本市の令和 4 年度当初における部門別職員数は、一般行政部門 287 人、教育部門 62 人、公営企業等会計部門（病院事業、水道事業、下水道事業、国民健康保険事業、介護保険事業、後期高齢者医療事業）108 人となっています。

平成 17 年度から令和 4 年度までの部門別職員数の推移を見ると、一般行政部門では平成 22 年度で平成 17 年度と比較すると 290 人から 255 人と 35 人の削減を実現していますが、その後は徐々に増員を図り、令和 4 年度は 287 人で平成 17 年度の水準に戻っています。

一方で、教育部門では、小城市立幼稚園・保育園の再編や技能労務職の職員を原則退職不補充としてきたことから、95 人から 62 人と 33 人の削減を実現しています。

■ 部門別職員数の推移

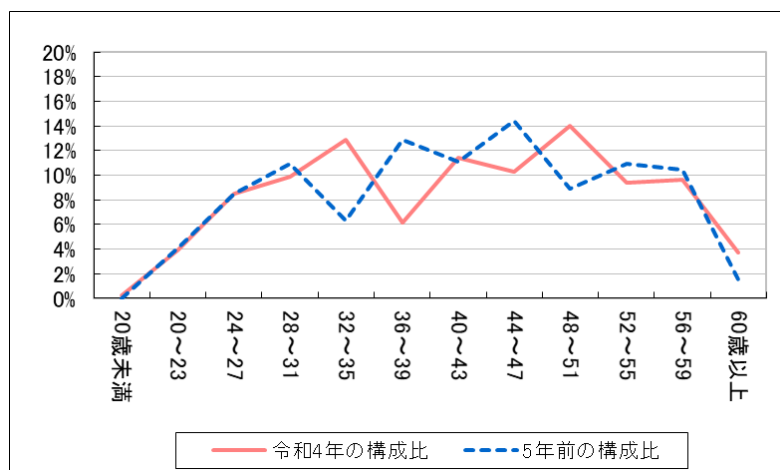
年度 部門			職員数（4月1日現在）																	
			H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
普通会計部門	一般行政部門	議 会	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
		総 務	95	86	84	77	74	69	69	71	65	69	73	71	74	76	72	72	75	74
		税 務	23	22	22	22	21	21	20	20	20	20	21	21	20	20	20	20	20	21
		民 生	79	83	78	78	71	69	69	69	71	71	74	75	76	76	78	78	82	83
		衛 生	27	26	27	27	24	36	37	36	38	39	38	37	37	37	36	40	39	39
		農林水産	37	34	33	31	30	29	30	28	30	30	30	29	29	30	30	31	30	31
		商 工	7	7	7	6	6	6	7	7	8	8	8	8	7	6	7	7	7	7
		土 木	17	17	17	19	18	21	21	23	22	23	24	26	25	27	26	26	28	28
		計	290	280	273	264	248	255	257	258	258	264	272	271	272	276	273	278	285	287
	教育部門	95	98	94	89	86	81	80	81	79	81	79	79	74	76	74	71	63	62	
	小計①	385	378	367	353	334	336	337	339	337	345	351	350	346	352	347	349	348	349	
公営企業等	会計部門	病 院	71	71	72	71	69	68	71	74	74	77	75	74	78	77	77	73	73	73
		水 道	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6
		下 水 道	13	12	13	14	14	14	14	13	13	13	13	14	15	14	14	14	15	15
		そ の 他	11	11	14	16	15	15	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
		小計②	101	100	105	107	104	103	105	107	107	110	108	108	113	111	110	107	108	108
合計（①＋②）			486	478	472	460	438	439	442	446	444	455	459	458	459	463	457	456	456	457

3. 職員年齢別構成

職員年齢別構成については、これまで、小城市定員適正化計画（平成 18 年）に基づき、職員数削減に向けて新規採用者数の抑制に努めてきた結果、一時的な職員数削減という目標は達成できた反面、全職員に占める中堅層職員の比率の低下が見られます。

■ 職員年齢別構成

区分	職員数の比率（4月1日現在）																
	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
60歳以上	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	1.5%	2.0%	1.3%	1.5%	2.2%	2.4%	3.9%	3.9%	3.7%
56歳～59歳	10.9%	12.7%	12.4%	9.6%	9.1%	9.7%	9.9%	11.0%	9.7%	9.2%	10.0%	10.5%	9.1%	8.5%	7.2%	8.6%	9.6%
52歳～55歳	11.3%	10.8%	11.1%	12.8%	11.8%	10.4%	10.8%	11.5%	10.3%	10.9%	9.6%	10.9%	12.1%	11.4%	9.6%	7.9%	9.4%
48歳～51歳	11.9%	10.6%	11.3%	12.8%	11.8%	12.2%	11.0%	12.2%	13.0%	12.4%	11.1%	8.9%	10.2%	12.7%	14.3%	14.0%	14.0%
44歳～47歳	10.5%	11.0%	10.2%	11.2%	13.4%	12.7%	11.4%	9.0%	10.5%	13.1%	14.6%	14.4%	14.0%	10.7%	9.9%	11.0%	10.3%
40歳～43歳	11.5%	11.7%	10.9%	9.1%	10.7%	13.1%	14.8%	14.9%	14.9%	10.9%	9.6%	11.1%	10.6%	12.3%	14.9%	13.4%	11.4%
36歳～39歳	9.2%	11.7%	13.5%	14.4%	14.6%	10.2%	9.4%	11.5%	10.3%	11.8%	14.0%	12.9%	11.2%	9.4%	5.7%	6.4%	6.1%
32歳～35歳	14.0%	10.4%	10.0%	11.6%	10.3%	12.4%	14.1%	12.2%	10.3%	8.3%	5.5%	6.3%	6.5%	8.5%	10.7%	11.0%	12.9%
28歳～31歳	9.4%	11.7%	13.9%	12.1%	10.7%	8.8%	6.1%	6.1%	7.0%	8.5%	10.7%	10.9%	12.1%	10.9%	10.1%	10.5%	9.8%
24歳～27歳	9.8%	7.6%	4.3%	4.8%	4.8%	6.8%	8.5%	9.5%	9.9%	8.9%	9.0%	8.5%	8.2%	9.8%	9.0%	7.9%	8.5%
20歳～23歳	1.3%	1.7%	2.2%	1.4%	2.5%	3.4%	3.8%	2.0%	2.0%	3.9%	4.6%	4.1%	3.9%	2.8%	3.5%	4.6%	3.9%
20歳未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	1.1%	0.9%	0.2%



4. 類似団体別職員数及び定員回帰指標との比較

(1) 類似団体平均との比較

類似団体とは、全国の市町村を人口規模と産業構造を基準に分けたグループのことをいいます。

本市の普通会計における職員数を単純値と比較すると、本市は44人少ない職員数となっています。単純値は、職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して平均値を算出しており、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合も集計に含まれることから、これらの業務を直接行っている団体の職員数の方が多くなる傾向があります。

これに対して修正値による比較は、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出していることから、より実状に近い分析が可能となります。清掃業務などを一部事務組合で行っている団体等を集計から除いた修正値と比較すると、本市は72人少ない職員数となっています。

■ 類似団体別職員数との部門別比較（令和3年4月1日現在）

部 門			本市の 職員数	単純値との比較		修正値との比較	
				試算値	超過数	試算値	超過数
普 通 会 計 部 門	一 般 行 政 部 門	議 会	4	6	▲ 2	6	▲ 2
		総務・企画	75	102	▲ 27	102	▲ 27
		税 務	20	26	▲ 6	26	▲ 6
		民 生	82	88	▲ 6	103	▲ 21
		衛 生	39	33	6	26	13
		農林水産	30	24	6	26	4
		商 工	7	16	▲ 9	18	▲ 11
		土 木	28	38	▲ 10	37	▲ 9
	計	285	333	▲ 48	344	▲ 59	
	教育部門		63	59	4	76	▲ 13
合計		348	392	▲ 44	420	▲ 72	

※ 部門ごとに端数処理を行っていることから、計と合わない場合があります。

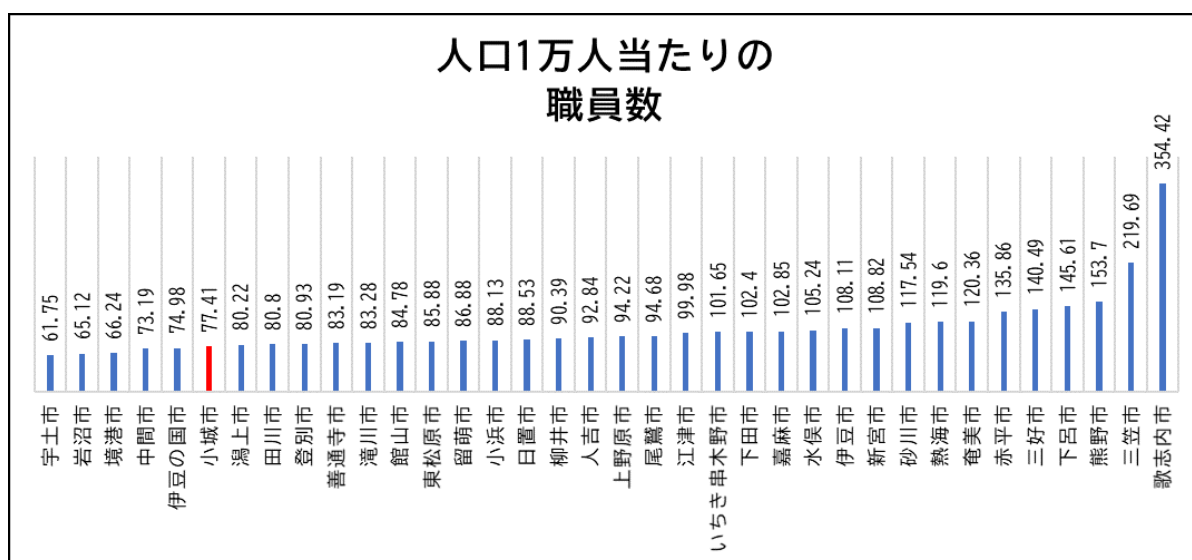
※ 類似団体：全国の市町村を人口規模と産業構造を基準に分けたグループのことをいいます。小城市は、人口が「5万未満」、産業が「第2次、第3次産業就業者割合90%以上（第3次65%以上）」の類型（I-3）に区分されます。

※ 単純値：国が実施している「地方公共団体定員管理調査」を基に、類似団体の比較に用いる平均値。職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均値を算出したもの。

※ 修正値：国が実施している「地方公共団体定員管理調査」を基に、類似団体の比較に用いる平均値。団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出したもの。

(2) 人口1万人当たりの職員数の比較（令和3年4月1日現在）

本市の普通会計部門での人口1万人当たりの職員数は77.41人で、類似団体と比較した場合、36団体中で少ない方から6番目となっており、平均よりも少ない職員数となっています。



(3) 定員回帰指標との比較（令和3年4月1日現在）

定員回帰指標とは、それぞれの団体における住民基本台帳人口と面積を用いて、職員数を試算する参考指標です。

人口と面積という2つの説明要素を基に職員数を試算するため、簡素で分かりやすく、客観的な指標として活用されており、詳細な部門ごとでの比較は行えないため、職員数を総括的に把握する場合に適しています。

定員回帰指標と本市の令和3年度当初の職員数を比較すると、一般行政部門では24人上回っていますが、教育部門を加えた普通会計部門では20人下回っています。

■ 定員回帰指標による試算値との比較

区分	人口(人) X1	面積(km ²) X2	一般行政部門(人)			普通会計部門(人)		
			職員数	試算値	超過数	職員数	試算値	超過数
小城市	44,953	95.81	285	261	24	348	368	▲ 20

※ 一般市の計算式

試算職員数＝人口計数×住基人口（千人）＋面積係数×面積（km²）＋一定値

- ・ 人口計数 … 一般行政部門 4.0 普通会計部門 5.7
- ・ 面積係数 … 一般行政部門 0.22 普通会計部門 0.33
- ・ 一定値 … 一般行政部門 60 普通会計部門 80

※ 住基人口はR3.1.1、面積はR3.10.1現在の数値です

5. 再任用職員数及び会計年度任用職員数の推移

(1) 再任用職員数の推移（各年 4 月 1 日現在）

再任用職員については、短時間勤務を希望する職員の割合が増えています。

年度	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
フルタイム	4	7	4	6	9	10	16	14	14
パートタイム	0	0	0	0	0	3	3	7	4

※ 再任用職員数は、市民病院等も含めた全部門の職員数です。

(2) 会計年度任用職員数の推移（各年 4 月 1 日現在）

令和 4 年 4 月 1 日から会計年度任用職員制度が開始され、従来の非常勤嘱託職員、日々雇用職員がフルタイム・パートタイムの会計年度任用職員となりました。

令和 2 年度から令和 4 年度までの会計年度任用職員数を比較すると、フルタイムの会計年度任用職員は減少しています、パートタイムの会計年度任用職員は増加傾向にあります。

年度	R2	R3	R4
フルタイム	35	39	28
パートタイム	329	372	356

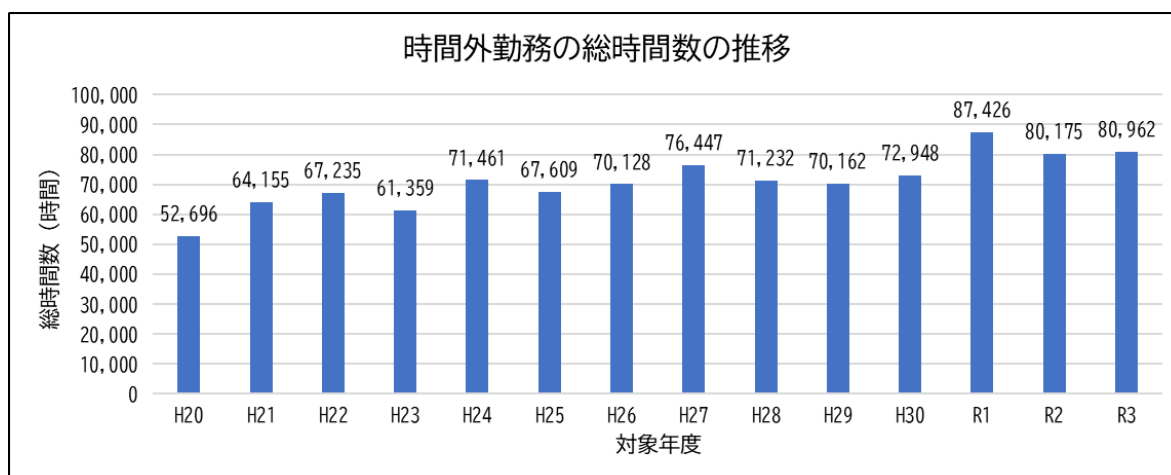
※ 会計年度任用職員数は、市民病院等も含めた全部門の職員数です。

6. 時間外勤務の状況

本市では、職員の恒常的な時間外勤務を抑制するため、第 4 次小城市行政改革プラン（平成 30 年度～令和 4 年度）において、時間外勤務の事前承認の徹底、会議のルール化及び事務応援制度の新設等を行ってきました。

この改革プランの取組により、職員の中に働き方改革の意識は芽生えてきているものの、豪雨災害等への対応も影響し、恒常的な時間外勤務を抑制するには至っていません。

今後は、小城市働き方改革取組方針（令和 4 年 10 月策定）に基づき、柔軟に働くことができる労務環境整備に取り組む必要があります。



※ 総時間数には、市民病院の夜間勤務等の時間外勤務時間も含まれています。

第3 定員管理の目標

平成18年に策定した「小城市定員適正化計画」以降、徐々に増員を図ってきましたが、本市の公営企業部門を除く行政職の職員数は、類似団体職員数及び定員回帰指標により算出された職員数と比較しても少ない職員数となっています。

今後は、地方分権の進展及び少子高齢化社会の進行に伴う事務事業の増、市民ニーズの多様化・高度化、感染症対策、過疎化対策、国民スポーツ大会の実施、地球温暖化対策及びデジタル行政の推進などの業務が増大し、安定的な行政サービスを提供し続けるためには、職員数の削減ありきではなく、適正な職員数を管理していく必要があります。

1. 計画期間

本定員管理計画の計画期間は、令和5年4月1日から令和15年4月1日まで（段階的な定年引き上げが完了する期間）とします。

ただし、状況の変化により、適宜見直しを行うこととします。

2. 計画の対象とする職員

当該定員管理計画については、市民病院職員を除く行政職の職員数の管理計画とし、市民病院職員については、新公立病院の建設に伴う多久市との協議の中で必要な職員数を検討していくこととします。

3. 定年延長職員及び再任用職員

令和5年度より地方公務員の定年が60歳から65歳に2年に1歳ずつ段階的に引き上げられるため、今後、定年延長職員（61歳以後に定年となる職員をいう。以下同じ。）の増加が見込まれることから、当該定員管理計画は、定年引き上げを見据えた計画とします。

また、公的年金の支給開始年齢の段階的引き上げに伴い、今後も再任用が見込まれることから、当該職員管理計画にはフルタイムで換算した再任用職員（暫定再任用職員）も含めた計画とします。

(1) 定年延長職員の見込み

定年延長職員の見込み数については、定年前再任用短時間勤務制の導入を見込み、対象人数の8割から9割程度の人数をフルタイムの定年延長職員とし、1割から2割程度の人数を再任用短時間勤務職員（定年前再任用短時間勤務職員・暫定再任用短時間勤務職員）とします。

(2) フルタイム再任用職員の見込み

フルタイム再任用職員（暫定再任用職員）の見込み数については、これまでの実績等を踏まえ、対象人数の8割から9割程度の人数をフルタイム再任用職員とし、1割から2割程度の人数を再任用短時間勤務職員（定年前再任用短時間勤務職員・暫定再任用短時間勤務職員）とします。

【試算①】定年延長職員・再任用職員の見込み数

区 分	R3 (R4.3)	R4 (R5.3)	R5 (R6.3)	R6 (R7.3)	R7 (R8.3)	R8 (R9.3)	R9 (R10.3)	R10 (R11.3)	R11 (R12.3)	R12 (R13.3)	R13 (R14.3)	R14 (R15.3)
①定年退職者数	—	6	0	8	0	9	0	5	0	4	0	4
②定年前退職者数	—	8	1	1	1	1	1	1	3	4	2	1
新規の定年前再任用短時間勤務職員	—	0	1	1	1	1	1	1	3	4	2	1
その他自己都合等（61歳到達年度以降）	—	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他自己都合等（60歳到達年度まで）	—	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
③再任用フルタイムの増減	—	3	0	3	▲3	4	▲3	▲3	▲7	0	▲4	0
新規の再任用（増）	—	3	0	7	0	7	0	4	0	4	0	0
再任用期間満了等（減）	—	0	0	4	3	3	3	7	7	4	4	0
合 計（①+②-③）	—	11	1	6	4	6	4	9	10	8	6	5

○短時間勤務職員

④再任用短時間の増減	—	2	0	1	▲5	3	▲2	0	▲3	▲1	▲1	0
新規の再任用（増）	—	2	0	2	0	3	0	2	0	1	0	0
再任用期間満了等（減）	—	0	0	1	5	0	2	2	3	2	1	0
⑤定年前再任用短時間勤務職員の増減	—	0	1	0	1	0	1	0	3	3	2	0
新規の定年前再任用短時間勤務（増）	—	0	1	1	1	1	1	1	3	4	2	1
定年前再任用短時間勤務満了等（減）	—	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
合 計（④+⑤）	—	2	1	1	▲4	3	▲1	0	0	2	1	0

4. 今後の新規採用数の見込み

令和5年度より地方公務員の定年が60歳から65歳に2年に1歳ずつ段階的に引き上げられるため、2年に1度、定年退職者がいない年が発生します。

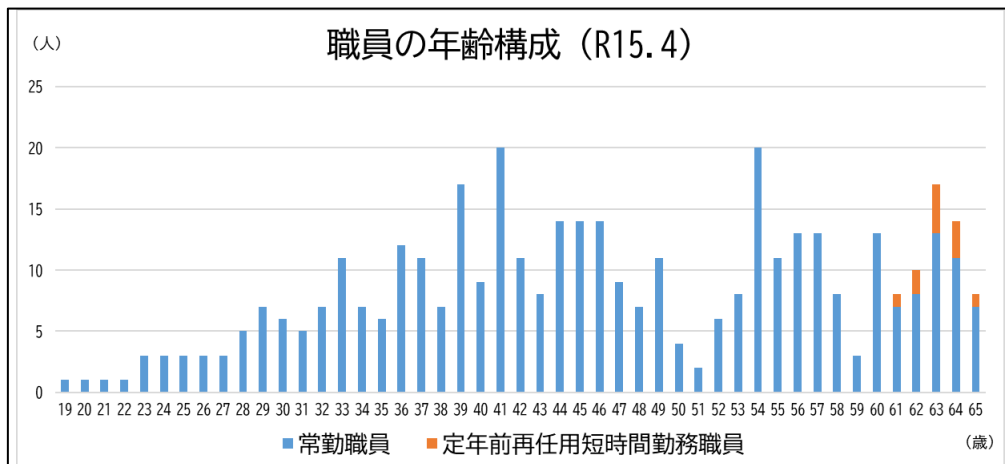
今後の採用は、職員構成年齢の偏りを抑制するため、令和6年3月から令和15年3月までに見込まれる職員の減少分（59人）を10か年で平均した数（5人）を基準として、毎年採用する計画とします。

【試算②】新規採用者の見込み数

区 分	R4.4	R5.4	R6.4	R7.4	R8.4	R9.4	R10.4	R11.4	R12.4	R13.4	R14.4	R15.4
職員数	—	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

※ 令和5年4月の採用人数は、実績値です。

なお、毎年5人の採用を高校及び大学の新卒卒、社会人卒、障がい者雇用卒を想定し、採用年度の年齢で19歳1人、23歳2人、28歳2人を採用するとした場合、定年引き上げが完了する令和15年4月の職員の年齢構成は、次のグラフのとおりとなります。



5. 定員管理の目標値及び見込み値

上述の【試算①】及び【試算②】を令和４年４月１日現在の職員数を基準に反映させたものが、次の表のとおりとなります。

区 分	R4.4	R5.4	R6.4	R7.4	R8.4	R9.4	R10.4	R11.4	R12.4	R13.4	R14.4	R15.4
常勤職員数	384	393	397	396	397	396	397	393	388	385	384	384
うち再任用フルタイム	12	13	13	16	13	17	14	11	4	4	0	0
短時間勤務職員数	4	8	9	10	6	9	8	8	8	10	11	11
うち再任用短時間勤務	4	8	8	9	4	7	5	5	2	1	0	0
うち定年前再任用短時間勤務職員	0	0	1	1	2	2	3	3	6	9	11	11
合 計	388	401	406	406	403	405	405	401	396	395	395	395

定年引き上げ制度の影響を受けて、令和９年度前後をピークに職員数は増加しますが、国民スポーツ大会や遊水地対策事業などの一時的に増員要素がある部署に職員を配置し、職員数の調整を図ることとします。

今後の数値目標としては、上記表の常勤職員数を基準とし、随時発生する行政需要への確に対応していくための必要なマンパワーを確保していくこととします。

6. 目標実現のための方策

職員の定員管理を進めるに当たっては、定年引き上げへの対応、職員の年齢構成の平準化、技師等の専門職の確保及び障がい者雇用等の視点に留意するとともに、第５次小城市行政改革プランなどの他計画との整合性を図りながら、新規職員の採用を毎年５名程度とすることで目標を実現していきます。

なお、本計画期間中に社会情勢の変化等があった場合や他の計画等との整合性に乖離が生じた場合には、柔軟に対応できるよう計画の見直しを行うこととします。

また、定年引き上げへの対応が若年層の採用抑制につながっているため、退職者が予定より多く見込まれる場合は、若年層の積極的な採用を行い、職員の年齢構成のバランスを調整することとします。

7. 計画の達成状況の公表

この計画における目標の達成状況については、地方公務員法第５８条の２の規定により毎年行われる「給与等の公表」において、その内容を広報誌や市ホームページ等で公表します。