

長浜市定員管理基本方針

令和4年9月

長浜市

1. 基本方針策定の趣旨

本市では、二度の合併後、人口減少等により財源が減少した場合においても市民サービスを安定的に提供できるよう、合併のスケールメリットを活かすべく職員数を大幅に削減してきました。

今後も、「住民の福祉の増進に努めるとともに、最少の経費で最大の効果を挙げる」（地方自治法第2条第14項）ための取組を継続していく必要があります。

一方、本市や本市職員を取り巻く環境は絶え間なく変化しており、働き方改革の推進・職員の定年の引上げといった全国的な取組のほか、職員の年齢構成の平準化等の本市固有の課題についても取組を進めていく必要があり大変難しい状況にあります。

このため、今後当分の間における職員数のあり方については、業務改善やデジタル技術の活用による職員数の調整はもとより、市民ニーズの動向や中長期的な視点から職員を安定的に採用・育成していくこと等も含めて、全体的な状況を確認しながら検証していくことが重要です。

この基本方針は、これまでの「長浜市職員適正化計画」に替え、現在の職員の年齢構成からみて退職が多数となると見込まれる令和15年度から令和30年度頃を見すえ、現時点から令和30年度頃までの期間における職員定員管理の視点として重要な事項を示すことを目的としてとりまとめるものです。

2. 基本方針

今後、当分の間、以下の7つの項目を基本方針として職員定数を管理します。

- (1) 多数退職を見すえ、新規採用職員を安定的に確保します。
- (2) 業務改善やデジタル技術の積極的な活用を進め、その進展に応じて職員定数を調整します。
- (3) 職種ごとの状況を踏まえて職員定数を管理します。
- (4) 職員が能力を最大限発揮するための職場づくりに必要な職員定数を確保します。
- (5) 人件費に係る財政負担が過大とならないよう留意します。
- (6) 毎年度、職員定数の状況等を公表します。
- (7) 基本方針は、時代や環境の変化にあわせ随時改正します。

3. 定員管理に係るポイント

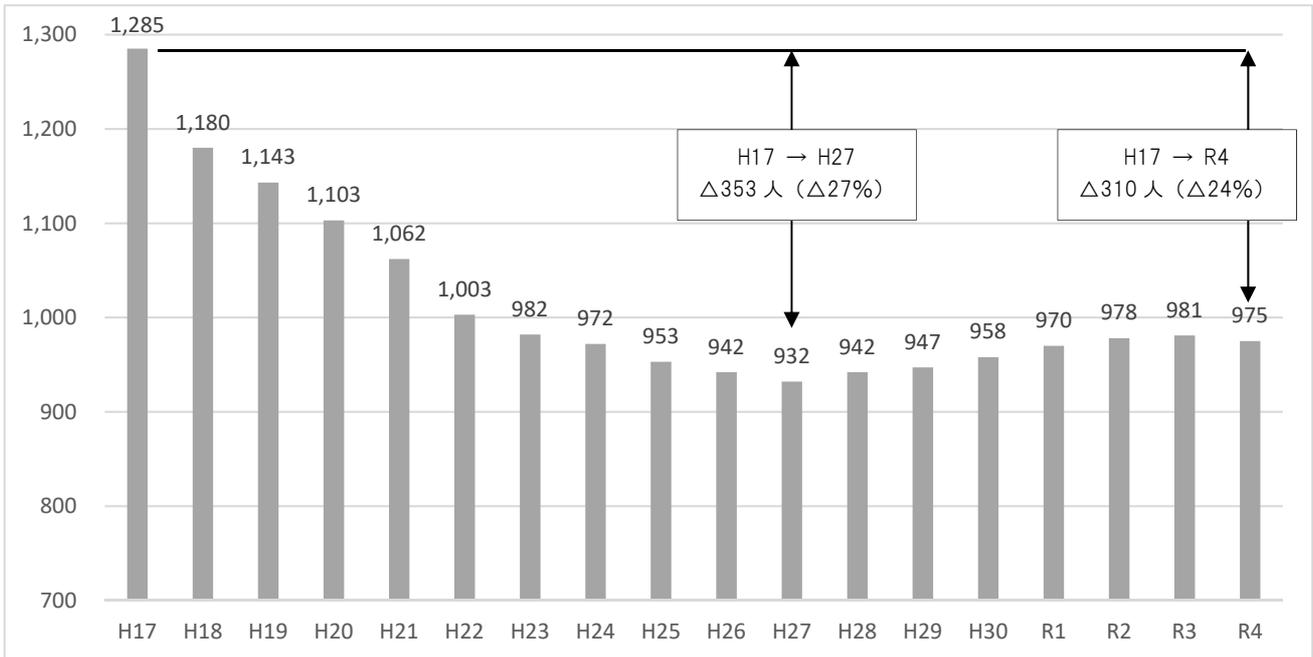
(1) これまでの取組

○合併前（平成17年度）の職員数(※)は1,285人でしたが、合併後、「長浜市定員適正化計画」に基づき職員数の削減に取り組んだ結果、令和4年度の職員数は975人（△24.1%。△310人）となっています。 ※地方公共団体定員管理調査（普通会計）

○平成27年度に932人となった後、行政需要の動向に応じて必要な職員を確保した結果、職員数は増傾向となっています。（保育ニーズの増加を踏まえた幼児教育職の増員等）

●長浜市職員数の推移

単位（人）



※定員管理調査（普通会計。各年4月1日現在）

※H17 から H21 までは合併前の旧市町の合計

※合併前（H17）の旧市町別職員数。

長浜市	浅井町	びわ町	虎姫町	湖北町	高月町	木之本町	余呉町	西浅井町	合計
504人	130人	103人	91人	102人	105人	108人	71人	71人	1,285人

※上記職員数のうち幼児教育職の人数の推移（短時間勤務を除く）

H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
238人	246人	248人	251人	255人	270人	282人	289人	282人

(2) 類似団体との比較

- 本市の職員数の規模は、国基準での類似団体と比較すると大きくなっています。
- 一方、人口や面積（総面積、可住面積）が本市と近く、かつ、平成に大規模な市町村合併があった市と比較すると概ね同等規模となっています。
- 定員管理は、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基本であり、市町村ごとに状況が異なるため単純に比較することは難しいと言えます。
- 今後も、類似団体の職員規模を参考としつつ、本市の状況に応じ本市として適正な定員管理を行います。

●市民10万人当たりの職員規模

単位（人）

部門	長浜市	類似団体(国基準)平均	類似団体(市基準)平均
議会部門	6.0	6.4	6.9
総務部門	186.6	178.1	216.7
民生部門	100.1	80.8	84.5

単位（人）

部門	長浜市	類似団体(国基準)平均	類似団体(市基準)平均
衛生部門	59.1	42.8	48.9
農林水産部門	33.4	25.9	46.0
商工部門	24.9	19.8	29.6
土木部門	91.6	70.2	77.6
一般行政部門合計	501.7	424.0	510.2

※令和3年度定員管理調査結果による値。一般行政部門は普通会計から教育部門、消防部門を除いたもの。

※類似団体（国基準）は「修正値」により算出。以下の項目は除外して算出（本市として事業実施がない項目や市により状況が大きく異なる考えられる項目。【除外した項目】保育所、老人福祉施設、清掃、港湾空港海岸。

※総務部門には、企画部門・税部門を含む。商工部門には労働部門を含む。

※類似団体（国基準）は、国の基準（人口規模・産業構造等により分類）による。本市はⅢ-2に属する。

Ⅲ-2の団体（29市）：石巻市、古河市、足利市、佐野市、桐生市、加須市、藤枝市、掛川市、焼津市、富士宮市、小松市、白山市、瀬戸市、江南市、稲沢市、半田市、東海市、可児市、各務原市、桑名市、草津市、彦根市、東近江市、大東市、尾道市、新居浜市、防府市、周南市、丸亀市

※類似団体（市基準）は、人口（本市±30%以内）、総面積（湖沼除く。本市±50%以内）、可住地面積（本市±50%以内）、平成の市町村合併規模（5市町村以上での合併）が本市と比較的近い以下の17市。

石巻市、栃木市、白山市、安曇野市、関市、伊賀市、甲賀市、東近江市、津山市、尾道市、今治市、唐津市、諫早市、八代市、中津市、薩摩川内市、霧島市

（3）基本方針の項目ごとの留意点

①多数退職を見すえ、新規採用職員を安定的に確保します。

○本市の一般行政職では、40～54歳の職員の割合が高くなっています。

○この40～54歳の職員（408人）は、令和15年頃から令和30年頃にかけて退職時期（再任用の終了を含む。）を迎えます。この期間は、毎年、単純平均で27人程度（408人/15年間）の多数退職となることが予想されます。

○今後、本市職員の経験年数や年齢構成をバランスのとれたものとするためには、中長期的な視点から新規採用を安定的に確保していくことが重要と考えられます。

○国においても「各地方公共団体における定年引上げに伴う影響を分析し、必要となる職員数及び新規採用職員数の確保に努めること。」とされ、同様の考え方が示されています。（「地方公務員の定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項等について」（令和4年6月24日総行給第48号総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長通知））

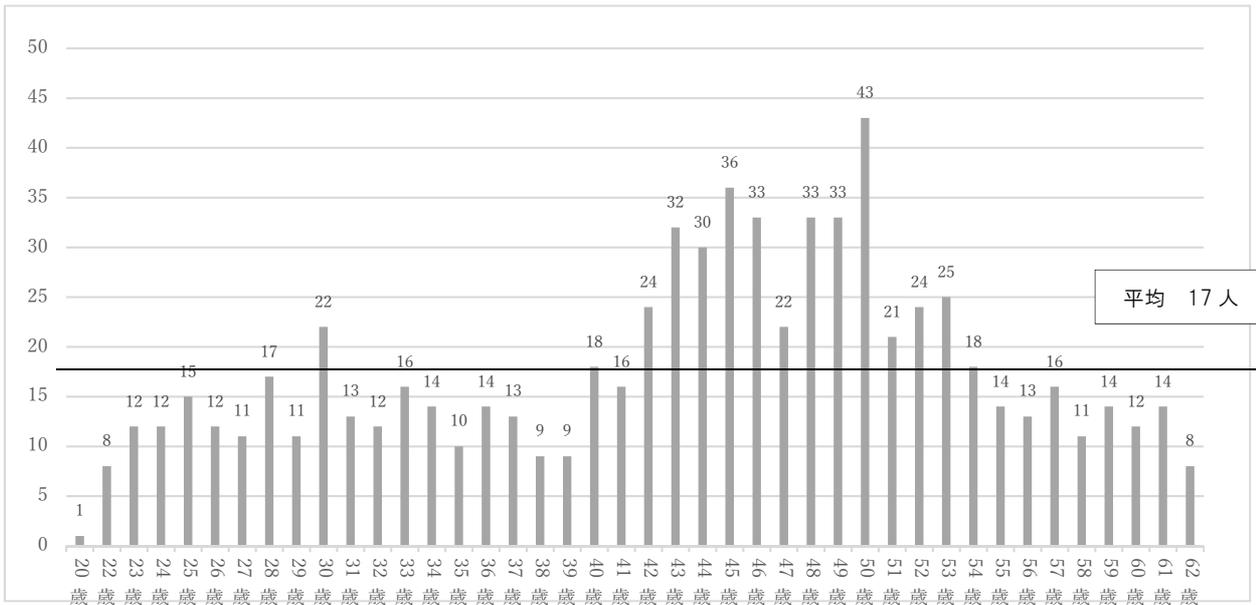
○具体的には、一般行政職（行政職給料表適用者）について、毎年20人程度の新規採用を当座の目安とします。

※業務改善・事業見直し・デジタル技術の見直し等により、令和30年度までに約10%の職員定数の削減（令和4年度比）（741人→667人（正規職員）。約1,000人→約900人（会計年度任用職員（代替・加配等を除く。）を含めた総職員数））が可能になるものと想定して算定しています。

※新規採用数の目安は、退職者数の状況や将来の定員数見込の変動を見据えて随時調整を行います。

●本市職員（一般行政職）の年齢別人数

単位（人）



※令和4年4月1日現在。

※行政職給料表適用者数（全741人。公営企業部門等を含む。）であり、幼児教育職・教育職・医療職等は含まれない。

※平均は、全741人÷43年（20～62歳）≒17人として算出。

●定年の段階的な引上げの概要

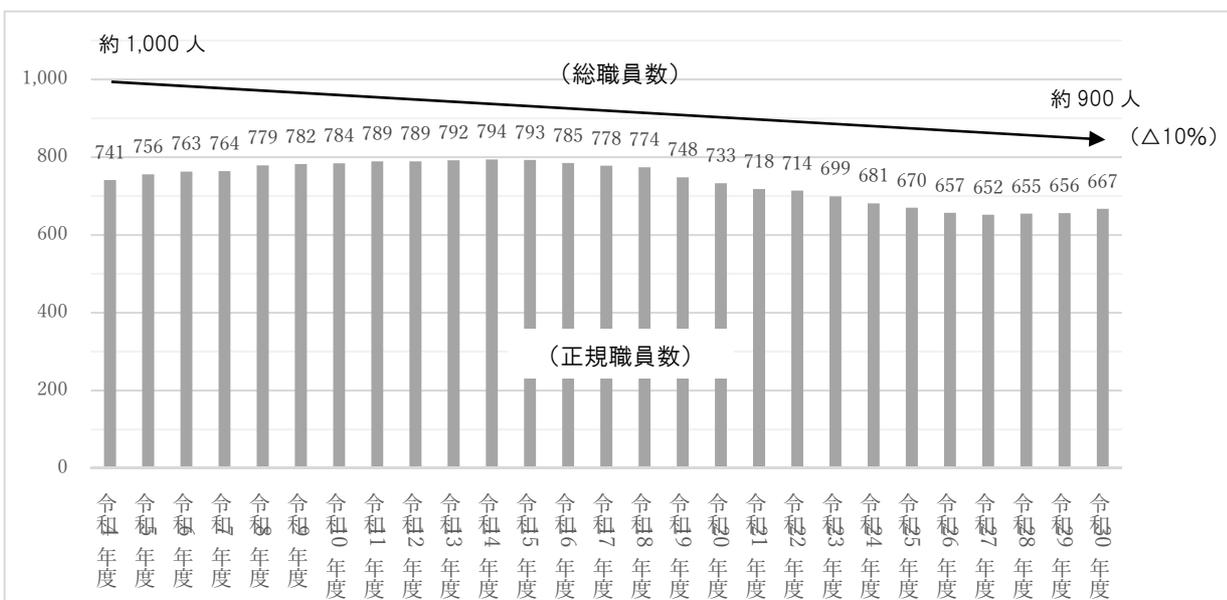
生年度 (R4/4年齢)	S37年度生 (59歳)	S38年度生 (58歳)	S39年度生 (57歳)	S40年度生 (56歳)	S41年度生 (55歳)	S42年度生 (54歳)
定年年度	令和4年度	令和6年度	令和8年度	令和10年度	令和12年度	令和14年度
定年	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

※60歳定年の職定年の翌年度から65歳までは暫定再任用制度による勤務が可能。

※60歳定年以外の職（医師、用務員等）は、退職年度が異なります。

●職員数（一般行政職）の推移（想定）

単位（人）



※棒グラフは正規職員（行政職給料表適用者）、線グラフは総職員数（正規職員+会計年度任用職員（加配・代替等除く））の想定。

※正規職員は、新規採用者20人。普通退職（定年（再任用終了含む）以外の退職）5人として推計。

※総職員数は、令和30年度までに業務改善、業務見直し、デジタル技術の活用等により10%削減できるものと想定。

② 業務改善やデジタル技術の積極的な活用を進め、その進展に応じて職員定数を調整します。

○今後の人口減少を考えると、多数の職員の確保は困難になってくるものと推測されます。

○このため、継続的な業務改善・事業見直しや、デジタル技術の積極的な活用等により効率的・効果的な業務執行に向けた取組を加速することが必要と考えられます。

○なお、業務改善や新たなデジタル技術の導入に当たって、見直し後の運用が安定するまでに一定の期間を要する場合は、運用が安定するまでの期間、必要な職員を配置することを基本とします。

③ 職種ごとの状況を踏まえて職員定数を管理します。

○本市業務のうち専門性の高い分野については、専門資格等を有する職員を採用、配置しています。

○今後、各専門職種に係る行政需要を見定めたくうえで、専門職種ごとの人数、年齢構成、採用の困難度合い等を総合的に考慮して、職種ごとの定員管理を行います。

○職種の状況によっては、他の職種として採用された職員のうち資格や適性を有する者の登用や民間委託の推進等も含めて調整します。

●専門職種の職員数

単位（人）

職種	人数	職種	人数
学芸員・文化財技師	14	言語聴覚士	1
司書（図書館）	8	理学療法士	1
保健師	45	土木技師	48
社会福祉士	10	建築技師	13
心理判定員	7	設備技師	4
管理栄養士	3	幼児教育職	282
合計		436	

※上記の人数は、専門職として採用（採用後に専門職業務を主に担当した場合等を含む。）され、当該専門分野の業務等を担う職員の数（管理職・再任用・休職者・短時間勤務等を含む。）。(R4.4.1 現在)

※幼児教育職は、幼児教育職給料表適用者。

④ 職員が能力を最大限発揮するための職場づくりに必要となる職員定数を確保します。

○職員が能力を最大限発揮することで市民サービスの向上を図っていくためには、職員が心身ともに安心して働くことができる職場づくりが重要です。

○そのためには、働き方改革に継続的に取組み、時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得日数の増加、育児休業の取得率向上等を図り、仕事と育児・介護の両立、仕事と生活の調和等を進めることが重要です。

○しかしながら、現状、本市では、休職者、部分休業等が増加傾向にある一方で、その代替職員（任期付職員等）の確保が困難な状況にあります。

○今後は、こうした状況を踏まえ、必要な実働職員数が確保できるような定数管理に努めます。

●休業、部分休業等の状況

項目	人数	備考
産前産後休暇・育児休業	24人	・うち男性2人。 ・うち会計年度任用職員3人。 ・代替職員の配置あり17人(※)・なし7人 ※任期付職員6人、会計年度任用職員11人
部分休業	24人	・△4.7人に相当(常勤換算)(平均で△1.5時間/日)
再任用短時間勤務	9人	・△2.4人に相当(常勤換算)
病気休暇・休職	9人	

※一般行政職(一般行政職給料表適用者(会計年度任用職員を含む。))の状況。令和4年4月現在。

※常勤換算は、短時間勤務職員の勤務日数等を減じて算出 例:週4日勤務=0.8人(週4日/週5日)

※上記の他、災害時等の体制確保や、やむを得ない事情により勤務上の配慮や指導が必要な職員等に係る対応等についても考慮するものとします。

●時間外勤務等の状況

項目		実績		
		R1	R2	R3
時間外勤務時間数 (職員一人当たりの平均)	一般職	20.0時間	15.5時間	15.4時間
	管理職	26.1時間	21.1時間	18.6時間
時間外勤務45時間以上 (月平均の人数)	一般職	61人	49人	44人
	管理職	51人	35人	32人

⑤ 人件費に係る財政負担が過大とならないよう留意します。

○今後、人口減少等による財源の縮小が予想されます。

○人件費の肥大化により将来に過大な負担を残すことがないように、会計年度任用職員を含めた総人件費等を意識していくことが重要と考えられます。

⑥ 毎年度、職員定数の状況等を公表します。

○本市では、「長浜市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例(平成18年長浜市条例第18号)」に基づき、職員の任免及び職員数に関する状況をはじめとする職員に関する全般的な状況を公表しています。

○公表に当たっては、職員定数の状況等について市民から理解や納得が得られるよう、わかりやすい説明等に努めます。

⑦ 基本方針は、時代や環境の変化にあわせ随時改正します。

- 今後も、社会情勢や本市を取り巻く状況は大きく変化していくものと考えられます。
- 一方で、職員の育成には一定の期間が必要であることから、新規採用数等については、常に中長期的な視点から検討していく必要があります。
- 本市の将来の姿を正確に予測することは難しい面がありますが、常に将来的な展望と現状の課題の両方に目を向け、本市行政の基礎である職員の定数のあり方が理にかなったものとなるよう、この基本方針の内容や運用を適宜見直していきます。