

小松島市定員管理計画

(令和5年度～令和8年度)

令和5年3月

小松島市

定員適正化への取り組みについて

1 これまでの取り組み

本市のこれまでの職員数の適正化に係る取り組みについては、平成18年1月に策定した小松島市行政改革「集中改革プラン」、そしてその後引き続き取り組んだ小松島市行政改革「集中改革プラン」(第2幕)において、出先機関の効率的な運用・見直しや民間委託・民営化などを進めることにより、職員の減員を図ってきた。

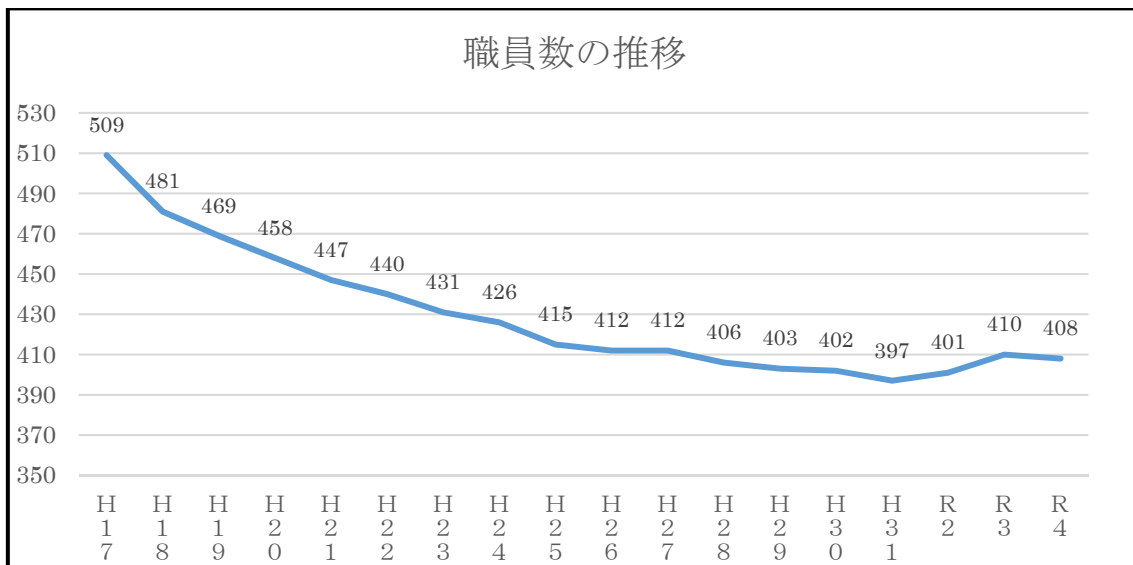
その結果、職員数については平成17年4月1日時点で509名であった職員数は、令和2年4月1日時点で401名となり、16年間で108名、率にして21.2%の削減となっている。

令和6年度までを計画期間とする現行の「小松島市定員管理適正化計画」においては、近年の多様化する市民ニーズに対応しつつ、高度・複雑化する事務処理を的確に行うとともに、働き方改革の流れの中での残業時間の規制やワークライフバランスの推進などの必要性も踏まえ、人口規模に見合った職員数を目標としており、令和4年4月1日時点の職員数は408名となっている。

職員数の推移

年 度	集中改革プラン(H19.6月改定)					集中改革プラン(第二幕)				
	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
目標数値(A)	-	-	471人	459人	454人	443人	435人	430人	423人	412人
実職員数(B)	509人	481人	469人	458人	447人	440人	431人	426人	415人	412人
(B)-(A)	-	-	▲2人	▲1人	▲7人	▲3人	▲4人	▲4人	▲8人	0人
(B)の対前年度	-	-	▲12人	▲11人	▲11人	▲7人	▲9人	▲5人	▲11人	▲3人
累 計	-	-	▲24人	▲35人	▲46人	▲7人	▲16人	▲21人	▲32人	▲35人

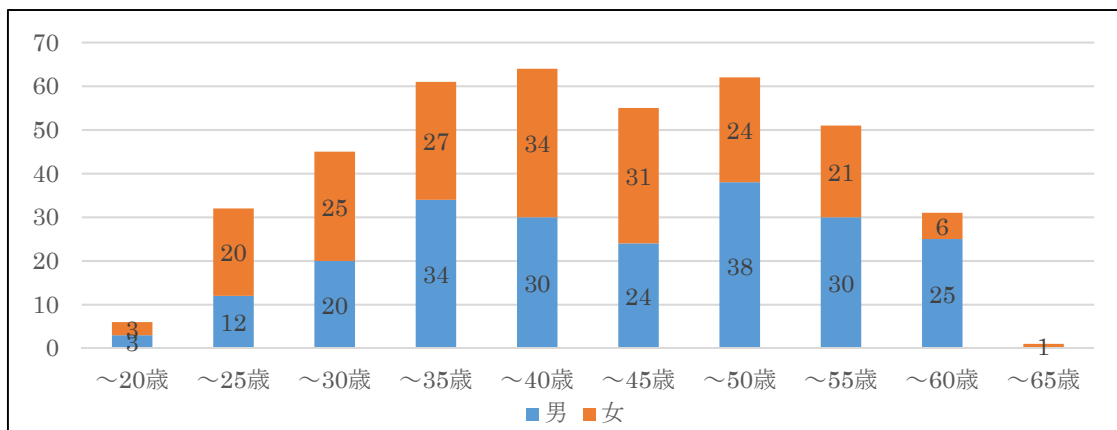
年 度	行政改革プラン2015					定員管理適正化計画(R3.3月改定)				
	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6
目標数値(A)	412人	411人	409人	408人	401人	401人	410人	412人	410人	408人
実職員数(B)	412人	406人	403人	402人	397人	401人	410人	408人	-	-
(B)-(A)	0人	▲5人	▲6人	▲6人	▲1人	0人	0人	▲4人	-	-
(B)の対前年度	0人	▲6人	▲3人	▲1人	▲2人	4人	9人	▲2人	-	-
累 計	0人	▲6人	▲9人	▲10人	▲12人	4人	13人	11人	-	-



2 職員数等の現状

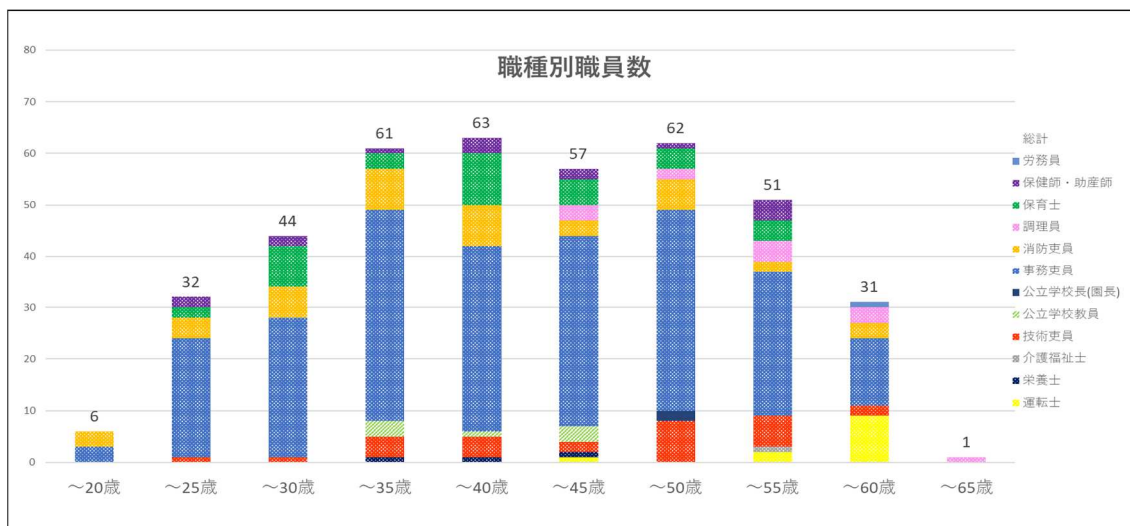
(1) 職員の男女別職員数

令和4年度の職員の年齢構成については、35～40歳までの階層の職員が最も多く、46歳以上の職員では男性職員が多くなっている。総数では、男性216人、女性192人と男女比は概ねバランスの取れた構成となっている。



(2) 職員の職種別職員数

職種によっては年齢構成上の偏りがあるため、同時期に多数の定年退職者が見込まれる職種もあり、職種ごとの職員数の管理に加え、定年延長制度による年齢構成も勘案した採用を行っていく必要がある。



3 職員数の比較

(1) 県内各市の状況

小松島市の「人口1万人当たり職員数（総職員数）」については111.1人となり、県内8市との比較では5番目と中位の水準となった。県内平均は119.3人であり、平均よりも8.2人少なく、これまでの適正化計画が効果的に進捗したことを表している。

また「職員一人当たり人口（普通会計）」では、自治体によって大きな差があるが、それぞれの事情があり（消防本部の有無、病院・収益事業への傾斜配分など）一律な比較は困難である。

職員一人当たり人口比較（R3.4.1 職員数）

（単位：人）

自治体名	人口 R3.1.1	面積	一般行政	教育	消防	普通会計	公営企業 等会計	総職員数	人口1万 人当たり 職員数 （総職員 数）	職員一人 当たり人口 （普通 会計）
徳島市	252,093	191.39	1,292	422	251	1,965	783	2,748	109.0	128.3
鳴門市	56,237	135.66	342	85	75	502	69	571	101.5	112.0
小松島市	36,897	45.37	278	46	41	365	45	410	111.1	101.1
阿南市	71,790	279.25	556	137	106	799	56	855	119.1	89.8
吉野川市	40,184	144.14	320	27	0	347	45	392	97.6	115.8
阿波市	36,581	191.11	298	28	0	326	40	366	100.1	112.2
美馬市	28,367	367.14	251	54	62	367	37	404	142.4	77.3
三好市	24,770	721.42	314	34	0	348	82	430	173.6	71.2
平均	68,365	259.435	456	104	67	627	145	772	119.3	101.0

※ 人口は令和3年1月1日現在の住民基本台帳人口により

※ 面積は令和2年国勢調査により

(2) 類似団体平均値との比較

R3年4月1日現在の本市の職員数を類似団体別（人口及び産業構造により全国の市町村をグループに分類したもの。本市の類型は市Ⅰ－Ⅰ）の職員数と比較すると、普通会計・単純値で20名下回っており、特に総務、農林水産部門の人員の差が顕著となっている。

また、修正値では民生・土木部門などで超過がみられるものの、普通会計全体で類似団体を93名下回っており、最小限の人員で組織運営を行っている状況にある。

類似団体比較職員数（定員管理診断表より（R3.4.1 現在）） （単位：人）

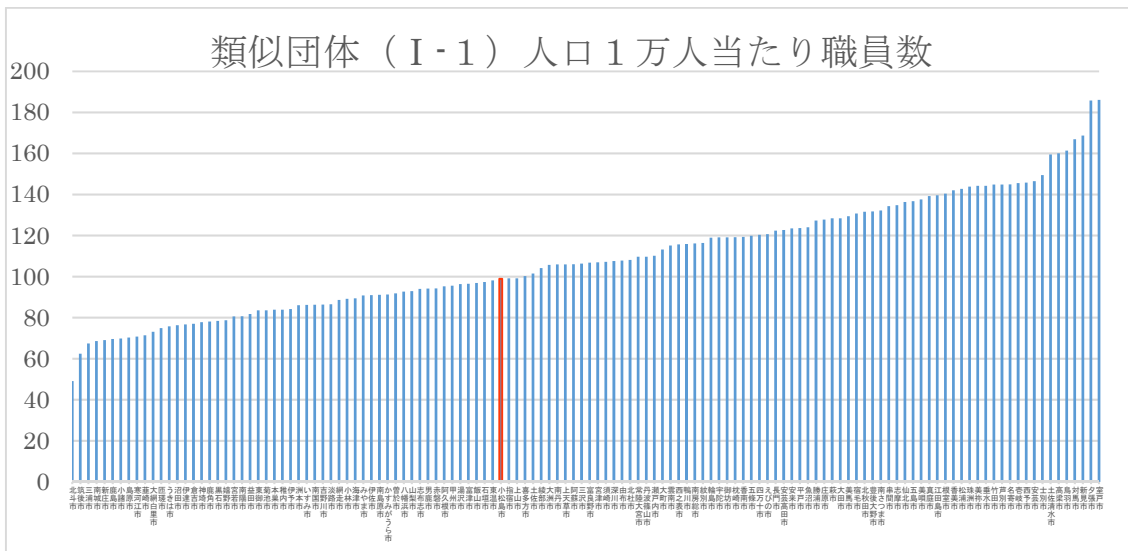
大部門	小松島市	類似団体 (単純値)	超過数	類似団体 (修正値)	超過数
一般行政	議会	6	5	5	1
	総務	91	113	113	-22
	民生	87	76	85	2
	衛生	38	31	46	-8
	労働	0			0
	農林水産	13	28	27	-14
	商工	6	14	16	-10
	土木	37	31	33	4
	小計	278	299	325	-47
教育	46	53	56	-10	
消防	41	33	77	-36	
普通会計計	365	385	458	-93	
水道	14				
下水道	4				
その他	27				
公営企業等会計	45				
合計	410				

※ 単純値 小部門で配置のない団体も考慮せずに集計，大まかな把握に適する。

※ 修正値 中・小部門で該当部署に配置のある団体のみ集計，小さな部門の比較に適する。

(3) 類似団体内での総職員数の状況

本市の一般行政部門の職員数は、人口 1 万人当たり 92.09 人であり、類似市 128 団体中 54 位となっており、平均より少ない職員数で行政運営を行っている状況である。合併による職員数削減を図っている団体も多い中で、本市独自の削減への取り組みを続けた成果が表れているといえる。



4 新たな定員管理計画

本市の定員管理適正化計画は、平成 18 年に策定された「小松島市行政改革「集中改革プラン」」をはじめとする行政改革の取り組みにより、計画的に職員数の削減を図り、一定の成果を得たところであるが、その削減もほぼ限界に達している。

一方で、職員を巡る環境は、近年の多様化する市民ニーズに対応しつつ、高度・複雑化する事務処理を的確に行うとともに、働き方改革の流れの中での残業時間の規制、育児休業取得期間の長期化及び男性職員の育休取得の促進、障がい者雇用への対策など、新たな制度や環境のもとで、職員としての職責を果たしつつ、ワークライフバランスを推進することが一層必要となってきている。

こうしたことから、新たな計画では職員数の管理について、従来の「定員適正化計画」から「定員管理計画」に改め、最適な定員の管理を行う計画とし、組織体制や事務事業の簡素化、ICT を活用した業務改善なども行いつつ、「小松島市第 6 次総合計画」を積極的に推進することを踏まえ、中長期的な政策・施策の推進や安定した行政サービス水準の維持とそれを支える職員数の均衡を保っていくことを考慮し、限られた人的資源を有効に活用することとする。

(1) 計画期間

計画期間は、令和4年4月1日の職員数を基準として、令和5年度から令和8年度までの4年間とする。

(2) 計画の対象となる部門及び職員

一般行政部門、特別行政部門、公営企業等部門を含む全ての職員を対象とする。

これまでの計画においては、再任用職員、会計年度任用職員は計画対象外としてきたが、会計年度任用職員制度の開始により、会計年度任用職員も一般職の公務員として、正規職員と合わせてその職務内容や人員数を管理していく必要があることから、本計画の対象とする。なお、勤務時間が短時間である職員については、人員数の変動が大きいことから、本計画では、週の勤務時間が20時間以上である職員を対象とする。

(3) 数値目標

令和5年度以降の職員数については、新型コロナウイルス収束後を見据えた各種事業実施や政策諸課題への対応など、市民サービスを安定的に提供するための体制には一定のマンパワーを確保する必要がある。また、定年延長制度に伴う新たな働き方と新規採用をバランスよく組み合わせ、事業の取捨選択、業務の効率化なども並行して行うこととする。令和8年4月1日の目標は、次ページの「今後の取組み」を踏まえ、正規職員419名、再任用職員16名、会計年度任用職員270名とする。

ア 各年度4月1日現在の目標数値

	年 度	R4	R5	R6	R7	R8
正規職員	目標数値	408人	399人	413人	414人	419人
	退職	15人	1人	6人	0人	10人
	採用	6人	15人	7人	5人	7人
	前年度からの増減	-	-9人	14人	1人	5人
再任用職員	目標数値	10人	15人	13人	17人	16人
会計年度任用職員	目標数値	287人	291人	279人	274人	270人

イ 各年度の退職者数及び新規採用予定者数

- ・60歳到達者の動向として、全員が定年延長を選択することを想定している。
- ・各年度の退職者を補充するための新規職員の採用については、職種区分ごとの退職者数を勘案するなかで、職員採用計画により行うものとする。

(4) 今後の取組み

ア 効率的な組織体制の整備

多様化・複雑化する行政ニーズに的確に対応し、それを実施するための効率的な組織体制の構築と円滑な行政運営の確保、そして職員のワークライフバランスの実現を図るため、事業の選択と集中、業務の平準化、組織体制や事務事業の簡素化・効率化を図りつつ、限られた人的資源を有効に活用していくものとする。

イ 事務事業の見直しによる行政事務の効率化

増大する事務量に対応し、より効率的な事務処理を図るため、現在の事務処理方法を改めて見直すなかで、ICT（情報通信技術）化の推進やRPA（業務プロセスの自動化）等を活用した業務の効率化を検討していく。

ウ 民間委託等の推進、指定管理者制度の活用

これまでの行革の中でも、様々な分野において民間委託・指定管理者制度を推進してきたが、引き続き現在の事業内容をよく精査し、市民サービスの向上とともにより効果的・効率的な運営方法が図られる業務を検討し推進していく。

エ 多様な任用制度の活用

令和5年4月から実施される定年延長制度により職員の職のバランスを考慮し、職員の有する知識・技術を業務運営や組織管理の面に活かすとともに、業務内容に応じて、再任用職員や会計年度任用職員を積極的に活用し、業務内容に適した配置を行っていく。

オ 公務能率の向上

働き方に対する職員の意識改革と組織風土の変革に取り組むことで、業務の効率化を進めるほか、職場内外における研修、自己啓発などを通して、職員個々の能力向上を目指し、更なる公務能率の向上を図る。

カ 働き方改革の推進

職員が心身ともに健康で、個々の能力を発揮、向上できる職場環境を実現するため、時間外労働の縮減や各種休暇制度の利用促進などにより、ワークライフバランスを推進するとともに、メンタルヘルス対策等の充実に努める。

キ 計画的な採用の実施

計画的に新規採用を実施するため、将来的な定年退職等の動向を把握し、新卒者の採用のほか、経験者採用の活用、社会人経験者・Uターンなど、知識や経験を持った即戦力となり得る人材の採用にも取り組み、職員数の世代間バランスを考慮した採用を行う。

(5) 計画の進捗管理と推進

計画の進捗状況については、行政改革プラン2022のなかで、行政改革の成果として報告を行う。

また、計画の推進に当たっては、各所属からのヒアリング等を実施のうえ採用計画を策定し、進捗管理するとともに、新たな行政ニーズや社会経済情勢の変化等により定員管理に影響が出る場合は、必要に応じて計画の見直しを図っていくものとする。