

志摩市第三次定員適正化計画

(計画期間：令和7年4月～令和12年3月)

令和7年3月

志 摩 市

目次

| | | |
|---|-----------------|---|
| 1 | 定員適正化計画の趣旨 | 1 |
| 2 | これまでの定員適正化の取組状況 | 2 |
| 3 | 定員管理の現状 | 3 |
| 4 | 適正化の年次計画 | 7 |

1 定員適正化計画の趣旨

志摩市では、これまで職員数の削減を基本とし適正な定員管理を推進するため、計画期間を平成27年4月から平成37年3月とした第二次定員適正化計画を策定、令和2年3月には、中間見直しを実施し職員数の削減、適正化に取り組んできました。

しかしながら、社会構造の変化や地方分権の進展、社会保障制度改革等への対応や、生活様式や働き方の変化から AI や RPA などを活用して自動化と省力化を進めるべくデジタル化への変革が求められるなど、行政に求められるニーズは多様化・高度化しており業務負担が増大しています。

そのような状況の中、令和3年6月に地方公務員法が改正され、令和5年4月から職員の定年年齢が段階的に65歳まで引き上げられ、希望により定年前再任用短時間勤務職員として任用が可能となったことにより、職員の年齢構成の高齢化と年度ごとの職員数管理の複雑化が予想されます。また、男性の育児休業等の取得職員の増加や子を持つ職員への時間外勤務制限や休暇制度の改正による実働職員数の減少への対応や、職員の健康管理やワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい職場環境づくりに取り組んでいくために、将来に向けて効率化を進めつつ、職員数と質を確保していく必要があります。

この度、志摩市第二次定員適正化計画の期間が満了することから、これまでの成果と今後の課題等を整理し、新たに定員適正化計画を策定します。

2 これまでの定員適正化の取組状況

志摩市第二次定員適正化計画（中間見直し）（令和2年3月改訂）の実績
 [表1]

| 項目 | 年度 | | | | |
|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| | 令和2 | 令和3 | 令和4 | 令和5 | 令和6 |
| 第二次定員適正化計画 （中間見直し） | 517 | 512 | 508 | 499 | 483 |
| 実数（4月1日時点職員数） | 506 | 505 | 499 | 491 | 489 |

※一般会計職員数（消防職除く）

志摩市第二次定員適正化計画（中間見直し）においては、令和2年度から令和6年度までを計画期間と定め、行政組織の見直しや類似施設の集約等の業務の効率化を図ることと、職員数の適正化を図ってきました。

令和5年4月1日時点までは計画目標値を上回る職員削減となっていました。令和6年4月1日時点では6人計画目標を下回る結果となりました。

これは、令和5年4月からの制度改正により当初の計画では定年退職となる予定職員が定年引上げとなったことや、令和7年11月開催の全国豊かな海づくり大会の対応に伴い必要な職員数が一時的に増となったことによるものです。

また、女性職員だけでなく男性職員の育児休業や部分休業取得者も増加傾向にあり、実際に所属内で勤務していない職員数は今後、加速度的に増加すると想定されます。

会計年度任用職員等の短時間勤務職員を育児休業の代替職員として任用し対応してきましたが、係長級等の職階職員からの育児休業等取得希望も増加していることから、業務に支障が出ないように育児休業等が取得できる体制を整えるための人員確保の必要があります。

[表2] 育児休業取得者の推移

| 性別 | 年度 | | | |
|----|-----|-----|-----|-----|
| | 令和2 | 令和3 | 令和4 | 令和5 |
| 男 | 0 | 2 | 5 | 6 |
| 女 | 24 | 19 | 25 | 35 |
| 計 | 24 | 21 | 30 | 41 |

3 定員管理の現状

(1) 部門別職員数の推移

平成27年度から令和6年度の10年間で、一般行政職の職員数が62人減少、教育部門の職員も5人減少しており、普通会計の職員数（消防職除く）としては67人減少しています。

[表3] 部門別職員数の推移

(単位:人)

| 部門 | | 区分 | 職 員 数 (人) | | | | | | | | | |
|--|---|------|-----------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | | 平 27 | 平 28 | 平 29 | 平 30 | 令 1 | 令 2 | 令 3 | 令 4 | 令 5 | 令 6 |
| 普通 会 計 ※1) | 福祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政 | 議 会 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| | | 総 務 | 124 | 130 | 124 | 122 | 121 | 127 | 125 | 135 | 137 | 136 |
| | | 税 務 | 26 | 26 | 26 | 25 | 25 | 23 | 23 | 24 | 24 | 23 |
| | | 労 働 | | | | | | | | | | |
| | | 農林水産 | 21 | 17 | 20 | 20 | 23 | 22 | 21 | 21 | 21 | 25 |
| | | 商 工 | 20 | 16 | 17 | 15 | 13 | 13 | 14 | 12 | 15 | 19 |
| | | 土 木 | 38 | 40 | 39 | 39 | 35 | 33 | 32 | 36 | 38 | 38 |
| | | 小 計 | 235 | 234 | 232 | 227 | 223 | 223 | 220 | 233 | 240 | 246 |
| | 福祉 関 係 | 民 生 | 151 | 147 | 142 | 140 | 138 | 137 | 136 | 139 | 136 | 105 |
| | | 衛 生 | 68 | 64 | 62 | 60 | 59 | 58 | 59 | 52 | 45 | 41 |
| | | 小 計 | 219 | 211 | 204 | 200 | 197 | 195 | 195 | 191 | 181 | 146 |
| | 一般行政小計 | | 454 | 445 | 436 | 427 | 420 | 418 | 415 | 424 | 421 | 392 |
| | 教 育 | | 102 | 99 | 88 | 88 | 90 | 88 | 90 | 75 | 70 | 97 |
| | 消 防 | | - | - | - | - | - | - | 147 | 146 | 147 | 148 |
| 普通会計合計 | | 556 | 544 | 524 | 515 | 510 | 506 | 652 | 645 | 638 | 637 | |
| 公 営 企 業 等 会 計 ※2) | 病 院 | 73 | 68 | 69 | 73 | 87 | 87 | 89 | 84 | 89 | 85 | |
| | 水 道 | 26 | 25 | 24 | 23 | 23 | 22 | 23 | 22 | 22 | 22 | |
| | 下 水 道 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | 交 通 | | | | | | | | | | | |
| | そ の 他 | 29 | 25 | 26 | 27 | 26 | 25 | 24 | 18 | 19 | 18 | |
| | 公営企業等会計合計 | | 134 | 124 | 125 | 128 | 141 | 139 | 141 | 129 | 135 | 130 |
| 総合計 | | 690 | 668 | 649 | 643 | 651 | 645 | 793 | 774 | 773 | 767 | |

※各年度4月1日現在の職員数です。

(※1) 一般会計、住宅新築資金等貸付事業特別会計

(※2) 国民健康保険特別会計、後期高齢者医療特別会計、介護保険特別会計、水道事業会計、下水道事業会計、病院事業会計

(2) 年齢別職員構成の状況

令和6年4月1日現在の職員年齢構成は、下記のとおりです。

令和2年4月1日現在と令和6年4月1日現在を比べると、職務経験者枠の職員採用を行ったことから、24歳～39歳の職員数の偏りは解消されています。

職員の定年年齢が引き上がったことや、暫定再任用職員（フルタイム）の職員数が増加したことにより、60歳以上の職員数が増加しています。今後も、再任用制度による職員の再雇用や、定年引上げ等に伴い、職員の高齢化が一層進むことが予想されます。また、定年年齢引上げ期間中の令和13年度までは、原則として定年退職者は2年に1度しか発生しません。定年退職者がいない場合でも一定数の若年層の採用を継続的に行うなど、定員管理を検討する必要があります。

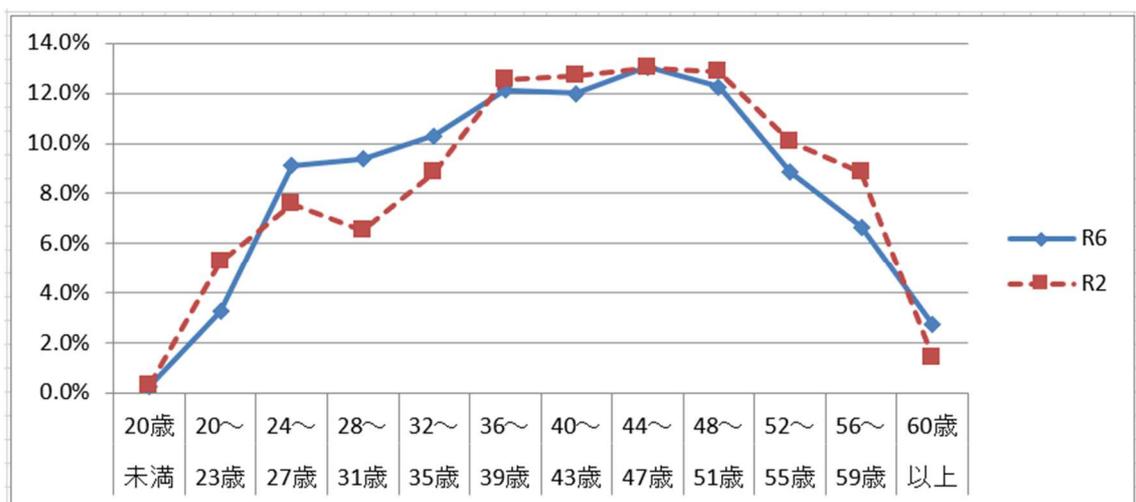
[表4] 職員の年齢構成（令和6年4月1日現在）

| 年齢 | 20歳未満 | 20～23歳 | 24～27歳 | 28～31歳 | 32～35歳 | 36～39歳 | 40～43歳 | 44～47歳 | 48～51歳 | 52～55歳 | 56～59歳 | 60歳以上 | 計 |
|-----|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|------|
| 職員数 | 2人 | 25人 | 70人 | 72人 | 79人 | 93人 | 92人 | 100人 | 94人 | 68人 | 51人 | 21人 | 767人 |

[表5] 職員の年齢構成（令和2年4月1日現在）

| 年齢 | 20歳未満 | 20～23歳 | 24～27歳 | 28～31歳 | 32～35歳 | 36～39歳 | 40～43歳 | 44～47歳 | 48～51歳 | 52～55歳 | 56～59歳 | 60歳以上 | 計 |
|-----|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|------|
| 職員数 | 2人 | 34人 | 49人 | 42人 | 57人 | 81人 | 82人 | 84人 | 83人 | 65人 | 57人 | 9人 | 645人 |

[表6] 年齢別職員構成率の比較



(3) 類似団体（市I-1）との比較

令和6年4月1日時点の志摩市の人口は44,746人で、普通会計部門における職員数を人口5万人以下での類似団体（市I-1）と比較した場合、ほぼ同数となっています。部門別にみていくと総務部門、教育部門、消防部門で類似団体よりも職員数が超過している傾向にあります。

超過の要因として、総務部門では派遣職員が多いこと、DX関係業務の職員数が増えたことが考えられます。教育部門では、こども園・幼稚園等の施設数や職員数が多いことが考えられます。これらの施設においても業務委託を推進するなど事業の見直しにより適正管理を行う必要があります。

[表7] 類似団体職員数との比較（令和6年4月1日時点職員数）（人）

| 大部門 | 議会 | 総務 | | | | | 税務 | 民生 |
|---------|------------|------------|-----------|----------|--------------|-------|-------------|-----------------|
| 中部門 | 議会 | 総務一般 | 企画開発 | 住民関連 | その他 | 総務計 | 税務 | 民生一般 |
| 小部門 | | | | | | | | |
| 志摩市(A) | 5 | 94 | 18 | 24 | 0 | 136 | 23 | 14 |
| 類 団(B) | 6 | 72 | 14 | 34 | 0 | 120 | 27 | 14 |
| (A)-(B) | △1 | 22 | 4 | △10 | 0 | 16 | △4 | 0 |
| 大部門 | 民 生 | | | | | 衛 生 | | |
| 中部門 | 民 生 | | | | | 衛 生 | | |
| 小部門 | 福祉事務所 | 保育所 | その他社会福祉施設 | 各種年金保険 | 民生計 | 衛生一般 | 保健 センター | 火葬場 墓地 |
| 志摩市(A) | 34 | 39 | 13 | 3 | 105 | 2 | 16 | 0 |
| 類 団(B) | 34 | 53 | 7 | 3 | 116 | 18 | 21 | 0 |
| (A)-(B) | 0 | △14 | 6 | 0 | △11 | △16 | △5 | 0 |
| 大部門 | 衛 生 | | | | | 農林水産業 | | |
| 中部門 | 清 掃 | | | 環境 保全 | 衛生計 | 農業 | 林業 | 水産業 |
| 小部門 | 清掃一般 | ごみ収集 | ごみ処理 | | | | | |
| 志摩市(A) | 3 | 15 | 0 | 5 | 41 | 9 | 4 | 12 |
| 類 団(B) | 5 | 6 | 0 | 4 | 54 | 29 | 5 | 8 |
| (A)-(B) | △2 | 9 | 0 | 1 | △13 | △20 | △1 | 4 |
| 大部門 | 農林水産業 | 商 工 | | | 土 木 | | | |
| 中部門 | 農林水産 業計 | 商 工 | 観 光 | 商工計 | 土 木 | | 建 築 | 都市 計画 |
| 小部門 | | | | | 土木一般 | 用地買収 | | |
| 志摩市(A) | 25 | 9 | 10 | 19 | 21 | 0 | 11 | 6 |
| 類 団(B) | 42 | 8 | 10 | 18 | 22 | 0 | 8 | 10 |
| (A)-(B) | △17 | 1 | 0 | 1 | △1 | 0 | 3 | △4 |
| 大部門 | 土 木 | | 一般 行政計 | 教 育 | | | | |
| 中部門 | 下 水 | 土木計 | | 教育 一般 | 社会教育 | | | 保健体育 一般 |
| 小部門 | | | | | 社会教育 一般 | 公民館 | その他 社教施設 | |
| 志摩市(A) | 0 | 38 | 392 | 23 | 9 | 0 | 6 | 5 |
| 類 団(B) | 0 | 40 | 423 | 23 | 9 | 0 | 6 | 6 |
| (A)-(B) | 0 | △2 | △31 | 0 | 0 | 0 | 0 | △1 |
| 大部門 | 教 育 | | | | | | 消 防 | 普通会 計部門 計 |
| 中部門 | 保健体育 | | 義務教育 | | その他の 学校教育 | 教育計 | | |
| 小部門 | 給食 センター | 保健体育 施設 | 小学校 | 中学校 | 幼稚園 | | | |
| 志摩市(A) | 4 | 0 | 0 | 0 | 50 | 97 | 148 | 637 |
| 類 団(B) | 5 | 0 | 0 | 0 | 18 | 67 | 93 | 583 |
| (A)-(B) | △1 | 0 | 0 | 0 | 32 | 30 | 55 | 54 |

※類似団体職員数は、令和6年度修正値を用いて算出しています。

4 適正化の年次計画

(1) 基本方針

本市はこれまで、第2次定員適正化計画に基づき、行政改革の取組等により、少数精鋭で効果的な組織体制を図ってきました。市の歳出予算の中で大きな割合を占める人件費の抑制は今後も取り組むべき課題ですが、行政需要の増大や市民ニーズの多様化が進み、デジタル化への変革が求められるなど、個々の職員に求められる能力の高度化が進み、業務量が増加している中で、職員の働きがいを損なうような過度な負担を招かないようにする必要があります。

加えて、女性だけでなく男性の育児休業等の取得職員の増加や子を持つ職員への時間外勤務制限や休暇制度の改正による実働職員数の減少への対応や、職員の健康管理やワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい職場環境づくりに取り組んでいくために、将来に向けて効率化を進めつつ、職員数と質を確保していく必要があります。

また、職員の定員管理に当たっては、年度毎に具体的な目標数値を定めて定員を管理していくことが望ましいところですが、国や県からの権限移譲や、多様化・高度化する住民ニーズに対応するための新たな法整備がなされる度に、計画を大幅に見直す必要が生じるおそれがあります。

令和4年度からの公務員の定年引上げ制度による段階的な定年引上げ期間中は、定年が60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることになり、従来通りの定年退職者の補充による採用を基本とした場合、採用者数が年度によって大幅に変動する可能性があることから、職員の経験年数や年齢構成の偏りの解消、人材の確保や公平な採用機会の確保のために、採用者数を平準化して考える必要があります。

こうしたことから、厳しい財政状況の中、高度な住民サービスを提供し、住民が安全・安心に暮らせるまちづくりを一層進めていくために、定員適正化計画を策定し、柔軟に定員の管理を行うこととします。

また、労務職員についても、必要があれば採用を行うこととします。

(2) 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

(3) 対象職員

対象職員は、常勤一般職の職員と、フルタイム勤務暫定再任用職員とします。

なお、短時間勤務暫定再任用職員、会計年度任用職員については、職種、勤務形態等を考慮し、別途適正配置に努めます。

(4) 目標数値

本計画の方針として、基準年月日（令和6年4月1日）普通会計（消防職員除く）職員数489人を基準に現状を維持していくことを基本としますが、年度毎の具体的な目標数値は設定せず、年度毎の採用計画（各部に対してヒアリングを実施することにより必要な職員数を算出し、この職員数を基に退職者数及び再任用希望者数を勘案して、各年度の採用予定者数を算出）により定員の増減を管理していきます。

なお、新規採用者については、職員年齢構成の平準化を図るため各年度一定数の採用を行うこととし、暫定再任用希望者が多い年度がある場合には、その年度の会計年度任用職員の採用数を抑制するなど、総職員数の平準化を図ります。

また、消防職員につきましては、多様化する災害対応や資機材の高度化、高齢社会の進展等に伴う救急出動の増加、救急業務の高度化などに対応するため、消防力の維持を考慮して、職員数の適正化を図ります。

(5) 適正化の推進

①事務事業の見直し、組織機構の改革

AI（人工知能）・RPA（Robotic Process Automation）の導入やICT（Information and Communication Technology）の利活用など事業を見直すことにより無駄を省き、事務の効率化を図るとともに、部・課・系の統廃合や新しい部署の設置などを行うことで少人数でも効率的で柔軟な住民サービスが可能な組織への改革に努めます。

②民間委託の推進

施設の管理、運営について民間委託を積極的に検討するとともに指定管理者制度についても可能な限り導入を図ります。

③多様な任用形態の活用

職員のライフスタイルに応じた柔軟な働き方を可能とするため、時差出勤制度等の活用を奨励します。

また、専門的な知識や経験が必要となる業務や、一定の期間に業務量の増加が見込まれる業務等については、任期付職員や会計年度任用職員を配置するなど、多様な任用形態を活用します。

④職員の人材育成

限られた職員数の中で、地方分権の推進や複雑化・多様化する行政サービスに迅速かつ適切に対応するため、「志摩市人材育成基本方針（改定版）」に基づき職員研修や人事評価を実施し、職員個々の能力を最大限に発揮させるため、職員の資質向上を進めていきます。

(6) 計画の見直し

計画期間中に、社会経済情勢の著しい変化、国や県からの権限移譲による大幅な業務量の増加、人事制度の大きな変更等が生じた場合には、必要に応じて計画内容を見直すこととします。