

定年引上げに伴う

定員の適正管理

(第5次定員適正化計画)

令和5年3月

七尾市

目 次

1. 計画策定にあたって	1
2. これまでの定員適正化の取組と現状	2
(1) これまでの取組と職員数の推移	
(2) 部門別職員数の推移	
3. 職員数の比較	5
(1) 類似別職員数との比較	
(2) 同規模団体との比較	
4. 職種別の年齢構成	7
5. その他計画上考慮すべき事項	9
(1) 定年延長に伴う職員アンケートの実施	
(2) 早期退職等の状況	
6. 定員適正化計画の内容	11
(1) 計画期間	
(2) 基本方針	
(3) 職種別の採用目安	
(4) 定員適正化計画の年度別目標数	
7. 定員適正化計画の進行管理	13
8. 注釈	14

1. 計画策定にあたって

当市は、平成 16 年 10 月の市町合併以降、健全で効率的な行政運営のため、行政機構の改革や事務事業の見直し、施設の民営化や統廃合等の行財政改革に取り組んできました。

職員数についても、類似団体との比較等による計画的な定員管理を行うとともに、平成 24 年度末での七尾鹿島広域圏事務組合の解散に伴う同職員の七尾市職員への採用、年金支給開始年齢の引上げに伴う再任用職員の増加などの環境変化に対応しながら、計 4 次にあたって定員適正化計画を定め、取り組みを進めてきました。

今般、国家公務員の制度改正に合わせて、令和 5 年 4 月から、当市においても職員の定年延長制度を導入することとなりました。引き続き、健全で効率的な行政運営に取り組む、かつ計画的な新規採用を行っていくためには、それに合わせた定員適正化計画の見直しが必要であることから、第 5 次定員適正化計画を策定するものです。

【表 1】定年延長制度の主な内容（令和 5 年 4 月施行）

- | |
|---|
| <p>①定年を令和 5 年 4 月から 2 年に 1 歳ずつ段階的に引上げ、令和 13 年 4 月に 65 歳とする。</p> <p>②管理職に就いている職員は、管理監督職上限年齢制により 60 歳到達後に管理職から降任する。</p> <p>③60 歳(労務職は 63 歳)に達した職員の給料は、翌年度の 4 月 1 日から、前年度の 7 割水準となる。</p> <p>④60 歳に達した日以後に退職した職員を、定年前再任用短時間勤務制により定年退職相当日まで短時間勤務の職員に任用することができる。</p> <p>⑤定年が段階的に引き上げられる経過期間において、65 歳まで再任用できるよう、暫定再任用制度により再任用することができる。</p> |
|---|

2. これまでの定員適正化の取組と現状

(1) これまでの取組と職員数の推移

【表2】定員適正化計画による職員数の推移(各年度4月1日現在)

①第1次定員適正化計画(H17～H21) (単位:人)

年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22
計画目標数		817	772	748	721	697
実職員数	836	814	758	724	692	674
対前年増減数		▲22	▲56	▲34	▲32	▲18
累計		▲22	▲78	▲112	▲144	▲162

②第2次定員適正化計画(H22～H26) (旧七尾鹿島広域圏職員含まず)

年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27
計画目標数		670	655	638	619	585
実職員数	674	654	630	610	591	
対前年増減数		▲20	▲24	▲20	▲19	
累計		▲20	▲44	▲64	▲83	

③第3次定員適正化計画(H26～H30)

年度	H26	H27	H28	H29	H30	H31
計画目標数	771	745	718	696	677	663
実職員数	769	729	690	671	652	635
対前年増減数		▲40	▲39	▲19	▲19	▲17
累計		▲40	▲79	▲98	▲117	▲134

④第4次定員適正化計画(H31～R5)

年度	H31	R2	R3	R4	R5	R6
計画目標数	653	651	645	630	630	619
実職員数	653	641	636	619	614	
対前年増減数		▲12	▲5	▲17	▲5	
累計		▲12	▲17	▲34	▲39	

注) 第1次定員適正化計画から第3次定員適正化計画までは、教育長を含み、フルタイム再任用職員を除く。

第4次定員適正化計画では、教育長を除き、フルタイム再任用職員を含む。

⑤①～④の削減数合計

第1次	第2次	第3次	第4次	合計
▲162	▲83	▲134	▲39	▲418

(2) 部門別職員数の推移

【表3】 地方公共団体定員管理調査による部門別職員数の推移

(各年度4月1日現在)

注)フルタイム再任用職員を含む。

(単位：人)

部門		区分	職 員 数						H29 ～R4 増減
			H29	H30	H31	R2	R3	R4	
普 通 会 計	一 般 管 理	議 会	5	5	5	5	5	5	0
		総 務	112	111	108	108	106	111	▲1
		税 務	32	30	31	28	27	25	▲7
		労 働		1	1	1	1	1	1
		農林水産	27	27	26	26	26	26	▲1
		商 工	24	22	19	19	18	17	▲7
		土 木	39	41	41	40	39	37	▲2
		小 計	239	237	231	227	222	222	▲17
	福 祉 関 係	民 生	120	113	110	105	101	85	▲35
		衛 生	52	52	51	53	56	56	4
		小 計	172	165	161	158	157	141	▲31
	一般行政部門計		411	402	392	385	379	363	▲48
	教 育		77	69	67	64	66	67	▲10
	消 防		143	143	143	143	143	143	0
普通会計計		631	614	602	592	588	573	▲58	
公 営 企 業 等	水 道	12	12	12	12	11	12	0	
	下 水 道	11	10	9	7	7	6	▲5	
	そ の 他	30	28	30	30	30	28	▲2	
	公営企業等会計 部門計(病院除く)		53	50	51	49	48	46	▲7
総合計		684	664	653	641	636	619	▲65	
参 考	病 院	507	507	505	501	494	494	▲13	
	病院を含めた 全職員合計	1,191	1,171	1,158	1,142	1,130	1,113	▲78	

3. 職員数の比較

(1) 類似団体別職員数との比較

地方公共団体定員管理調査に基づき総務省が取りまとめる「類似団体別職員数の状況」及び「定員管理診断表」を活用することにより、人口規模と産業構造に基づいた類似団体との部門別職員数を比較することができます。

ただし、当市は人口減少により類似団体の区分の変更が見込まれることから、次のとおり2つの区分で試算し、比較することとします。

【表4】類似団体別職員数の試算比較

試算条件：

- ①人口を49,000人とする(R4.12末住基人口49,246人から)
- ②当市の職員数は令和4年4月1日現在とし、類似団体の職員数は令和3年4月1日現在の人口1万人当たりの職員数修正値から得る

(単位：人、%)

部門	当市の職員数	区分Ⅰ－3の場合 (人口5万人未満の修正値)			【参考】区分Ⅱ－3の場合 (人口5～10万人の修正値)			
		類似団体	超過数	超過率	類似団体	超過数	超過率	
一般行政	議会	5	7	▲2	▲40.0	4	1	20.0
	総務	111	114	▲3	▲2.7	73	38	34.2
	税務	25	28	▲3	▲12.0	20	5	20.0
	民生	85	113	▲28	▲32.9	83	2	2.4
	衛生	56	39	17	30.4	26	30	53.6
	労働	1	2	▲1	▲100.0	1	0	0.0
	農林水産	26	30	▲4	▲15.4	12	14	53.8
	商工	17	19	▲2	▲11.8	8	9	52.9
	土木	37	51	▲14	▲37.8	35	2	5.4
一般行政計		363	403	▲40	▲11.0	262	101	27.8
特別行政	教育	67	63	4	6.0	40	27	40.3
	消防	143	96	47	32.9	61	82	57.3
普通会計計		573	562	11	1.9	363	210	36.6

上記のとおり、類似団体の区分が変わることによって、診断結果が大きく変わることから、類似団体別比較から適正な職員数を述べることは困難と言えます。

また、消防部門の超過は共通しているものの、中能登消防署の設置や地理的状况等があることから、こちらも一概に職員数の超過を述べることは不適當と言えます。

(2) 同規模団体との比較

(1) の「類似団体別職員数の状況」のうち、類似団体の区分ではなく、住民基本台帳人口と面積が同規模の市と当市の職員数を比較します。

【表5】令和3年度「類似団体別職員数の状況」から抽出比較

抽出条件：

①住民基本台帳人口（令和3年1月1日）：約49,000人～54,000人

②面積（令和3年10月1日）：240km²～410km²

(単位：人、km²)

県名及び市名	住基人口	面積	一般管理	福祉衛生	教育	普通会計 (消防除く)	住基人口 1万人 当たり
青森県五所川原市	53,204	404.20	238	97	52	387	72.74
熊本県山鹿市	50,800	299.69	197	131	62	390	76.77
新潟県五泉市	48,906	351.91	169	170	62	401	81.99
福島県二本松市	53,654	344.42	239	134	75	448	83.50
茨城県常陸太田市	50,278	371.99	225	121	79	425	84.53
福岡県朝倉市	52,160	246.71	284	135	46	465	89.15
鹿児島県出水市	53,097	329.98	260	107	111	478	90.02
上記7市の平均	51,728	335.56	230	128	70	(A)428	82.74
石川県七尾市	51,178	318.29	222	157	66	(B)445	86.95

(B)-(A)=17人

上記のとおり、当市は、五所川原市に対し58人、山鹿市に対し55人の順で超過している一方、朝倉市に対し20人、出水市に対し33人下回っている等、評価が分かれる結果となっています。

また、比較対象とした7市の平均値に対し、福祉衛生部門で29人、普通会計全体で17人上回っているものの、近年、当市では施設の民営化や統廃合に取り組んでいるところです。

4. 職種別の年齢構成

令和4年4月1日現在の職種別年齢構成は、次のとおりです。

【表6】 職種別年齢構成

①消防士を除く職種

ア. 人数

(単位：人)

年齢 職種	20 ～24	25 ～29	30 ～34	35 ～39	40 ～44	45 ～49	50 ～54	55 ～59	60 ～64	合計
土木・農林 技師	3	0	4	0	13	16	6	3	0	45
保育士、 技能労務職	0	0	4	2	12	18	9	15	9	69
保健師等	1	7	2	6	8	16	9	7	2	58
事務職	11	35	26	21	37	89	54	24	9	306
合計	15	42	36	29	70	139	78	49	20	478

イ. 割合

(単位：%)

年齢 職種	20 ～24	25 ～29	30 ～34	35 ～39	40 ～44	45 ～49	50 ～54	55 ～59	60 ～64	合計
土木・農林 技師	6.7	0.0	8.9	0.0	28.9	35.6	13.3	6.7	0.0	100.0
保育士、 技能労務職	0.0	0.0	5.8	2.9	17.4	26.1	13.0	21.7	13.0	100.0
保健師等	1.7	12.1	3.4	10.3	13.8	27.6	15.5	12.1	3.4	100.0
事務職	3.6	11.4	8.5	6.9	12.1	29.1	17.6	7.8	2.9	100.0
合計	3.1	8.8	7.5	6.1	14.6	29.1	16.3	10.3	4.2	100.0

上記のとおり、45歳～49歳の職員の割合が多く、次いでその前後の年齢層の職員が多い状況となっています。

保育士、技能労務職の年齢構成については、施設の民営化や業務の民間委託等に取り組んでいる結果を反映しているものですが、土木・農林技師の年齢構成については、知識や経験の継承等、将来的な課題となりうることに留意する必要があります。

②消防士

ア. 人数

(単位:人)

年齢 職種	20 ~24	25 ~29	30 ~34	35 ~39	40 ~44	45 ~49	50 ~54	55 ~59	60 ~64	合計
消防士	17	28	29	16	9	25	13	4	0	141

イ. 割合

(単位:%)

年齢 職種	20 ~24	25 ~29	30 ~34	35 ~39	40 ~44	45 ~49	50 ~54	55 ~59	60 ~64	合計
消防士	12.1	19.9	20.6	11.3	6.4	17.7	9.2	2.8	0.0	100.0

上記のとおり、55歳～59歳の職員が最も少なく、54歳以下の職員については、ばらつきは見られるものの、各年齢層に分散している状況となっています。

5. その他の計画上考慮すべき事項

(1) 定年延長に伴う職員アンケートの実施

定年延長制度の段階的施行を踏まえて、次のとおり職員アンケートを実施しました。

【表7】定年延長に伴う職員アンケート

①職員アンケートの概要

実施目的	定年延長制度の導入に伴う定員適正化計画の参考とするため
実施期間	令和4年12月16日から令和5年1月10日まで
実施方法	庁内メールまたは書面
対象職員	令和4年度末時点で55歳から59歳までの間にある職員61人
有効回答	55人（対象職員の90.2%）

②職員アンケートの主な結果

退職希望年齢	定年退職	40人 (有効回答の72.7%)
	定年前の退職	15人 (有効回答の27.3%)
定年前の退職後の希望	定年前再任用短時間勤務の希望	7人
定年年齢到達後の希望	暫定再任用（フルタイム）の希望	13人
	暫定再任用（短時間）の希望	8人

上記の結果、多くの職員が定年での退職を希望している一方、一定数が定年前の退職を考えていることが分かりました。

また、65歳までフルタイムでの勤務を希望する職員が多い中、定年後から65歳までの間、短時間での暫定再任用を考えている職員もいる等、各職員によって異なる考えを有していることも分かりました。

当計画の策定にあたっては、各職員から回答のあったアンケート結果を反映するものとし、今後の職員の意向の変化については、計画を進捗管理していく中で対応することとします。

(2) 早期退職等の状況

第4次定員適正化計画期間では50歳代後半の早期退職を考慮していましたが、実際の早期退職等の状況は、次のとおりでした。

【表8】第4次定員適正化計画期間中の早期退職等の状況

(単位：人)

早期退職等	H31	R2	R3	R4	合計
行政部門	3	3	5	2	13
うち55歳以上	2	1	0	0	3
消防部門	4	0	2	1	7

上記のとおり、行政部門は4年間で計13人、1年あたり3.3人の早期退職であり、4年間で最も少なかった令和4年度の早期退職者は2人でした。

また、消防部門では4年間で計7人、1年あたり1.8人の早期退職であり、0人であった年度もありました。

よって、当計画の策定にあたっては、早期退職について、行政部門は毎年度2人、消防部門は0人として見込むものとし、実際の早期退職の状況に合わせて、計画の進捗管理の中で調整するものとします。

6. 定員適正化計画の内容

(1) 計画期間

令和5年度(2023年度)から令和9年度(2027年度)までの5年間とします。

(2) 基本方針

行政部門においては、計画期間中の退職等減員数見込み計42人に加え、毎年度2人程度、計10人の早期退職があり、計52人の減員があるものと見込みます。

このうち、減員数の3割を占める保育士及び技能労務職は退職不補充とすることで自然減とし、残りの7割の減員については、民営化等により職員数の適正化が進んでいることや、定年の段階的引上げの中であっても継続的な新規採用を行う必要があること等を考慮し、職員採用で補充するよう、毎年度7人程度を採用することとします。

これにより、3(2)で行った同規模団体との比較による平均の超過数17人を解消することとします。

また、消防部門においては、計画期間中の退職等減員数見込みは僅かであり、早期退職も見込めないものの、新規採用の継続を優先し、毎年度1名程度を採用の目安とします。

ただし、両部門とも職員アンケート後の職員の意向の変化にも留意するとともに、行政のデジタルトランスフォーメーションの推進や業務委託による職種替え等についても、採用数をさらに調整しながら、計画を管理していくこととします。

(3) 職種別の採用目安

①土木・農林技師

毎年度1人程度、新規採用を行うこととし、年齢構成の平準化を図るため、新卒採用や経験者採用を組み合わせで行います。

②保育士、技能労務職

公立保育園の民営化や業務の民間委託等での対応を見据え、新規採用を行わないこととします。

民営化や業務委託等を進めた結果、職員に余剰を生じた場合には、他の職種への転換等を行うこととします。

③保健師等(保健師、建築技師、管理栄養士、社会福祉士、学芸員等)

毎年度1~2人程度、新規採用を行うこととし、年齢構成の平準化を図ることができるよう、職種間において複数年単位で調整することとします。

④事務職

行政部門として毎年度7人程度の新規採用を行う中で、①から③までを考慮し、毎年度4~5人程度、新規採用を行うこととします。

⑤消防職員

毎年度1人程度、新規採用を行うこととします。

(4) 定員適正化計画の年度別目標数

【表9】年度別計画職員数(各年度4月1日現在)

①行政部門

(単位:人)

	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	合計
4月1日職員数	476	471	469	464	463	458	454	
退職等減員数	▲8	▲7	▲10	▲6	▲10	▲9	-	▲42
その他	▲3	▲2	▲2	▲2	▲2	▲2	-	▲10
翌年度新規採用	6	7	7	7	7	7	-	35
対前年度増減	-	-	▲2	▲5	▲1	▲5	▲4	▲17

※退職等減員数=年度末退職及び暫定再任用の期間満了から、新規の暫定再任用を除いた純粋な減員数

その他 =病院事業会計との人事交流、早期退職等

②消防部門

	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	合計
4月1日職員数	143	143	144	145	146	146	146	
退職等減員数	▲1	0	0	0	▲1	▲1	-	▲2
その他	▲1	0	0	0	0	0	-	0
翌年度新規採用	2	1	1	1	1	1	-	5
対前年度増減	-	-	1	1	1	0	0	3

③①と②の合計

	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	合計
計画目標数	619	614	613	609	609	604	600	
対前年度増減	-	-	▲1	▲4	0	▲5	▲4	▲14

④目標のまとめ

(単位:人、%)

	行政	消防	合計
令和5年4月1日	471	143	614
令和10年4月1日時点	454	146	600
増減人員数	▲17	3	▲14
増減率	▲3.6	2.1	▲2.3

7. 定員適正化計画の進行管理

本計画を適正に推進するため、七尾市行財政改革アクションプランの進捗等に合わせて、実効性のある計画となるよう適宜見直しを図ります。

8. 注釈

(1) 類似団体別職員数の状況

全ての市区町村について人口と産業構造を基準にグループ分けを行い、そのグループ内での人口1万人当たりの職員数の平均値から職員数を比較するものです。

当市は、現時点では、人口5万人以上10万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%以上となっているⅡ-3のグループに属し、計84団体が該当します。

なお、職員数の平均値には、委託等による部門別の職員配置の有無を考慮せず算出する「単純値」と、部門別に職員を配置している団体のみをもって算出する「修正値」があり、当計画では修正値を使用しています。

また、公営企業等会計部門では類似団体比較は示されていません。