

八代市定員管理計画

【令和5年度～令和7年度】

令和5年3月



八代市

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	これまでの定員管理の取組	2
3	現状分析	3
	（1）職員の年齢構成	
	（2）人件費の状況	
	（3）定員モデルに基づく試算職員数との比較	
	（4）定員回帰指標に基づく試算職員数との比較	
4	定員管理上の課題	7
	（1）地勢上の課題	
	（2）令和2年7月豪雨からの復興	
	（3）定年引上げによる退職者数の変化	
5	定員管理計画	9
	（1）計画期間	
	（2）基本方針	
	（3）対象職員	
	（4）起点とする職員数及び数値目標	

1 計画策定の趣旨

本市では、平成17年8月の1市2町3村による市町村合併後、平成18年11月に「第一次八代市行財政改革大綱」を、平成23年4月に「第二次八代市行財政改革大綱」を策定し、合併後10年間で職員数を250名削減する目標を定め、職員数の総数抑制及び定員の適正化に努めてきました。

しかしながら、近年の本市を取り巻く環境は、地方分権の進展による数多くの権限移譲をはじめ、市民ニーズの多様化・複雑化、人口減少・超高齢社会に対する対応など、様々な課題に直面しており、市に求められる行政需要は増加傾向にあります。

加えて、働き方改革の推進による超過勤務の上限規制など、職員の健康管理やワーク・ライフ・バランスに配慮した取組みも求められています。

また、平成28年には熊本地震、さらに令和2年7月豪雨により、本市においても大きな被害が発生し、その速やかな復旧・復興を進めていますが、今後、これまで以上に将来負担を意識しつつ、予期せぬ自然災害等にも弾力的に対応可能でかつ持続可能な財政運営と行政体制の継続した確保が必要となっています。

さらに、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となり、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ります。

こうした状況を踏まえ、今後の定員管理においては、人口減少を念頭に置きつつ、効率的な行政体制を目指しながら、引き続き安定した行政運営ができる職員体制を確保するため、「定員管理計画」を策定するものです。

2 これまでの定員管理の取組

市町村合併後の平成18年11月に策定した「第一次八代市行財政改革大綱」では、平成22年4月1日までに市町村合併前の平成17年4月1日現在の職員数1,330人から150人削減し、1,180人以下とする目標を掲げ、民間委託の推進や市民協働の推進、組織機構の再編などにより職員採用を抑え、目標を上回る180人の削減を達成しました。

また、平成23年4月に策定した「第二次八代市行財政改革実施計画」では、平成27年4月1日までに1,080人以下とする目標を掲げ、指定管理者制度などの積極的活用や事務の効率化などにより、合併後10年間で250人の削減を達成しております。

平成27年度以降については、引き続き定員の適正化に取り組むこととしていましたが、職員数の削減に主眼を置かず、退職者の補充などを基本として定員管理を推進してきました。

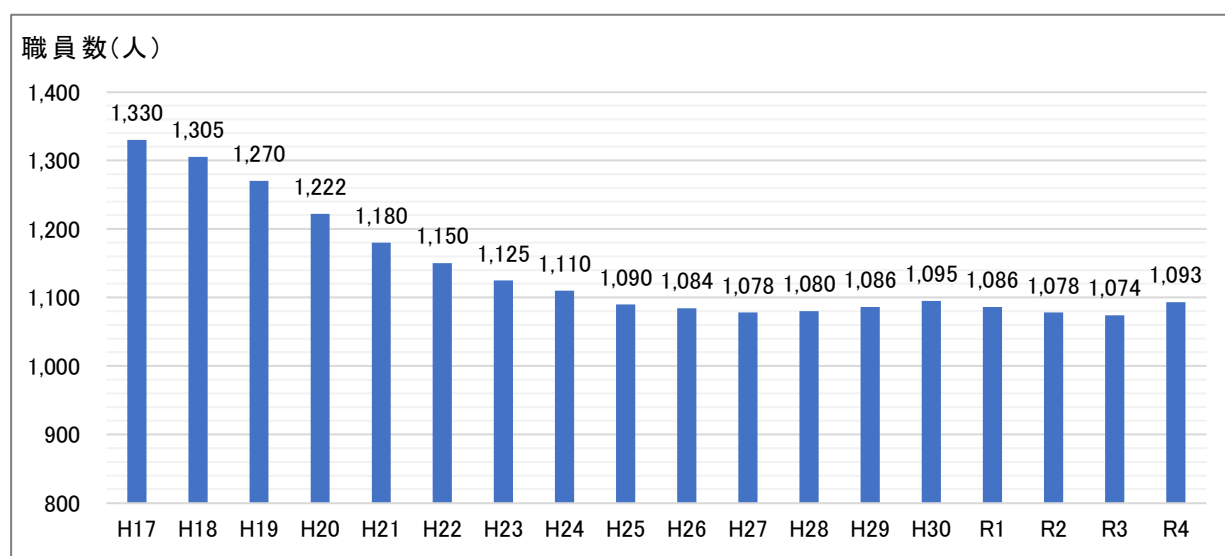
しかし、令和2年7月豪雨からの復興、新型コロナウイルスワクチン接種などの新たな課題に適切に対応する必要があることから任期付職員の採用などにより、令和4年4月1日現在の職員数は1,093人で、平成27年4月1日現在の職員数と比較すると15人の増員となっています。

【表1】職員数の推移

(各年度4月1日現在、単位：人)

	H17		H22		H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
職員数	1,330		1,150		1,078	1,080	1,086	1,095	1,086	1,078	1,074	1,093
対前年比	—		△30		△6	2	6	9	△9	△8	△4	19
対合併比	—		△180		△252	△250	△244	△235	△244	△252	△256	△237

※地方公共団体定員管理調査対象職員数から臨時的任用職員数を除いた数



3 現状分析

(1) 職員の年齢構成

【表2】のとおり、市町村合併後の平成18年は、いわゆる団塊の世代である50歳台後半及び段階ジュニア世代である30歳台前半が多数を占めていました。

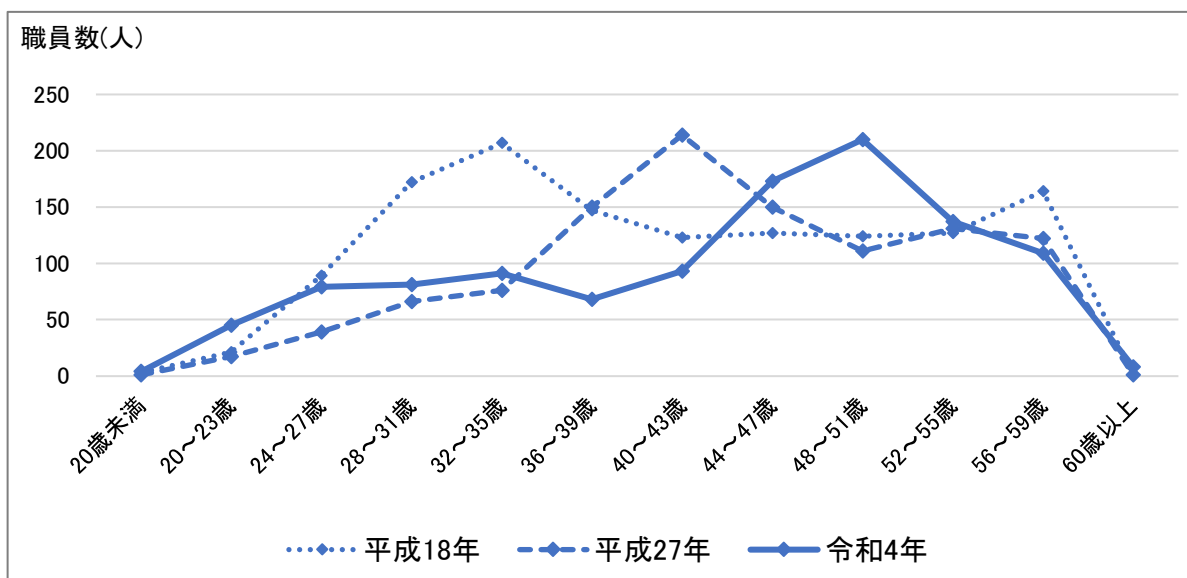
しかし、令和4年では40歳台後半から50歳前半の年代をピークとして、40歳台以上が職員の約70%を占めており、高年齢化してきています。また、市町村合併後の人員削減のため、採用抑制などの理由から30歳台以下の職員が少なくなっており、職員構成が2極化してきています。

近い将来、公務で経験を積み重ねた管理監督職員やベテラン職員の大量退職が始まるため、行政の継続性の観点からも、それらの職員が保有する知識及び技能の継承を円滑に行っていきながら、バランスの取れた年齢構成への移行を計画的に行っていく必要があります。

【表2】年齢別職員構成の状況

(各年度4月1日現在)

		～19	20～23	24～27	28～31	32～35	36～39	40～43	44～47	48～51	52～55	56～59	60～	計
H18	職員数(人)	3	21	89	172	207	147	123	127	124	127	164	1	1,305
	構成比(%)	0.2	1.6	6.8	13.2	15.9	11.3	9.4	9.7	9.5	9.7	12.6	0.1	100
H27	職員数(人)	1	17	39	66	76	150	214	150	111	131	122	1	1,078
	構成比(%)	0.1	1.6	3.6	6.1	7.1	13.9	19.9	13.9	10.3	12.2	11.3	0.1	100
R4	職員数(人)	4	45	79	80	91	67	92	172	209	137	109	8	1,093
	構成比(%)	0.4	4.1	7.2	7.3	8.3	6.1	8.4	15.7	19.1	12.5	10.0	0.7	100

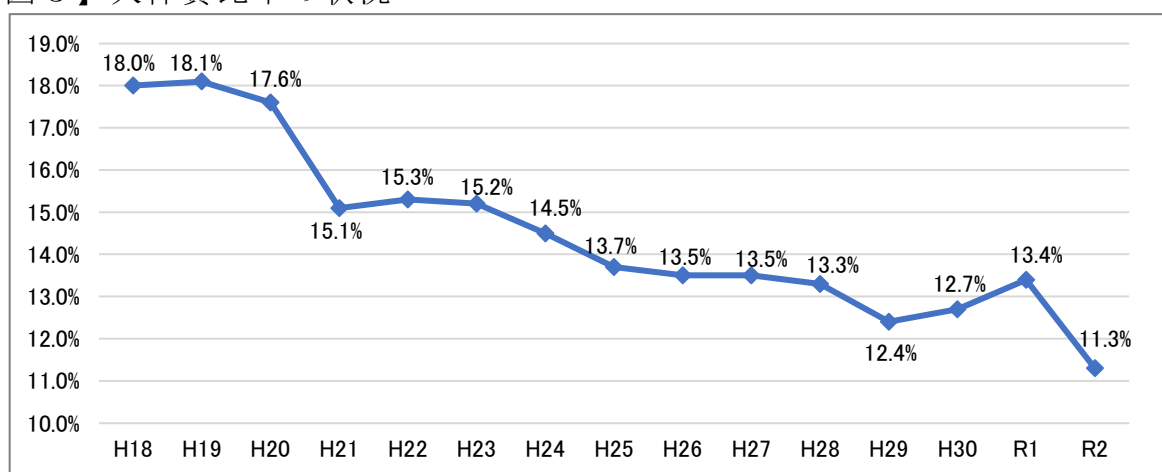


(2) 人件費の状況

市町村合併以降における本市の全体の歳出に占める人件費の割合を示す人件費比率は、【図3】のとおり、八代市行財政改革実施計画に基づき人員削減を主眼に置きつつ定員の適正化を推進してきた結果、概ね減少してきています。

しかしながら、少子高齢化、人口減少は今後ますます深刻になると考えられ、税収の減少や義務的経費の増加等による財政構造の硬直化が懸念されるため、引き続き人件費の抑制努力を継続的に行っていく必要があります。

【図3】 人件費比率の状況



(3) 定員モデルに基づく試算職員数との比較

定員モデルは、一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門別の職員数と、その職員数に密接に関係すると考えられる行政需要を表す説明変数となる統計数値（人口、事業所数、標準財政規模、各部門決算額等）との相関関係を多重回帰分析の手法により、総務省が示す算定式に基づきそれぞれの団体における平均的な試算職員数を算出する参考指標です。

本市の職員数について、定員モデルによる平均的な試算職員数を部門別に算出した結果は、【図4】のとおりです。

一般行政部門合計については、本市の実職員数は815人に対し、定員モデルの試算職員数では734人となっており、本市が81人上回っています。

定員モデル自体は基礎的条件や行政需要の全てを反映しているものではありませんが、試算職員数と実職員数の乖離状況を分析し、本市における地域の特性や地域住民ニーズ、職員配置の特徴などと併せ、今後も地域の実情を踏まえた適切な職員配置を検討していく必要があります。

【図4】定員モデルによる試算職員数

部門	試算式		説明変数		計算数値						
					数値	単位	個別計算結果	試算職員数	H30実職員数	差引	乖離率
議会・総務	Y=20.921						20.9				
	0.000895	X1	X1	住民基本台帳世帯数	55,758	世帯	49.9				
	0.002469	X2	X2	第1次産業就業者数	8,295	人	20.5	208	269	61	29.3
	0.015455	X3	X3	総面積	681.36	km ²	10.5				
	0.032345	X4	X4	可住地面積	182.26	km ²	5.9				
	0.000003	X5	X5	標準財政規模	33,524,497	千円	100.6				
税務	Y=4.523						4.5				
	0.000478	X1	X1	住民基本台帳世帯数	55,758	世帯	26.7				
	0.016769	X2	X2	可住地面積	182.26	km ²	3.1	55	65	10	18.2
	0.001465	X3	X3	事業所数	5,904	所	8.6				
	0.000102	X4	X4	軽自動車数	55,238	台	5.6				
0.00013	X5	X5	固定資産税納税義務者数(土地)	53,151	人	6.9					
民生	Y=10.188						10.2				
	0.003411	X1	X1	住民基本台帳世帯数	55,758	世帯	190.2				
	-0.00183	X2	X2	65歳以上の人口	42,022	人	-76.9	183	169	▲ 14	▲ 7.7
	0.65428	X3	X3	社会福祉施設等数(公営)	11	施設	7.2				
	6.615177	X4	X4	保育所数(公営)	11	所	72.8				
-0.005199	X5	X5	保育所在所見数(公営)	3,906	人	-20.3					
衛生	Y=0.019						0.0				
	0.000954	X1	X1	65歳以上の人口	42,022	人	40.1				
	0.009401	X2	X2	総面積	681.36	km ²	6.4	85	71	▲ 14	▲ 16.5
	0.000004	X3	X3	衛生費	7,108,675	千円	28.4				
	0.000294	X4	X4	ごみ収集量	35,219	t	10.4				
0.001835	X5	X5	直営ごみ収集量	0	t	0.0					
経済	Y=2.683						2.7				
	0.029452	X1	X1	総面積	681.36	km ²	20.1				
	0.03366	X2	X2	小売店数	1,041	店	35.0	107	140	33	30.8
	0.000019	X3	X3	農業費	2,023,805	千円	38.5				
0.000009	X4	X4	農地費	1,179,645	千円	10.6					
土木	Y=-2.228						-2.2				
	0.000511	X1	X1	昼間人口	132,456	人	67.7				
	0.000005	X2	X2	市町村道実延長	1,664,279	km	8.3	96	101	5	5.2
	0.000003	X3	X3	都市計画費	3,349,971	千円	10.0				
	0.042779	X4	X4	都市公園数	63	箇所	2.7				
0.007601	X5	X5	公営住宅戸数	1,273	戸	9.7					
総合計								734	815	81	11.0

(4) 定員回帰指標に基づく試算職員数との比較

定員回帰指標は、人口と面積の2つの要素だけを説明変数として、それ以外の特殊事情を考慮せず、多重回帰分析の手法によって、各地方公共団体の試算職員数を算出できる参考指標です。

本市の職員数について、定員回帰指標による試算職員数を算出した結果は、【表5】のとおりです。

一般行政部門合計については、本市の実職員数815人に対し、定員回帰指標の試算職員数では726人となっており、本市が89人上回っている。

ます。

しかし、普通会計部門については、本市の実職員数962人に対し、定員回帰指標の試算職員数では1,040人となっており、本市が78人下回っている状況です。

定員回帰指標は、人口・面積以外の特殊事情は考慮されず、総数比較のみであり、部門ごとの比較もできないため、行政需要の変化や地域事情を反映した説明ができないことに注意する必要があります。

【表5】定員回帰指標による試算職員数 (単位：人)

算出式	人口係数×人口(千人) + 面積係数×面積(km ²) + 定数	H30職員数	差引
一般行政	$4.0 \times 129 + 0.22 \times 681.36 + 60 = 726$	815	89
普通会計	$5.7 \times 129 + 0.33 \times 681.36 + 80 = 1,040$	962	▲78

【表6】部門別職員数の状況 (各年度4月1日現在、単位：人)

部 門		H30職員数	R2職員数	差引
普通会計部門	議 会	10	10	0
	総 務	259	263	4
	税 務	65	70	5
	民 生	169	176	7
	衛 生	71	70	▲1
	労 働	0	0	0
	農林水産	103	105	2
	商 工	37	43	6
	土 木	101	109	8
	計	815	846	31
	教育部門	147	135	▲12
小計	962	981	19	
公営企業部門	133	97	▲36	
合計	1,095	1,078	▲17	

4 定員管理上の課題

(1) 地勢上の課題

1市2町3村で合併した本市は、東西50km、南北25km、面積681.36km²と広大な市域を有しており、戸籍等の窓口サービスや防災・危機管理などを行うための地域振興の拠点として、旧町村単位で5支所を設置しています。

このような地勢上の特徴は、適正な職員数を検討する上で考慮すべき事項であり、支所機能の維持を考えると、他の団体と比較して一定の職員数が必要と考えられます。

(2) 令和2年7月豪雨からの復興

令和2年7月豪雨からの復旧・復興を市政の最優先課題と位置付け、新たな組織を設置し、任期付職員の採用や他市からの中長期派遣職員の受入れなどにより必要な人員を確保してきました。

今後も、被災者の生活再建支援や坂本支所を中心とした生活サービス拠点の形成など坂本町の創造的復興に向けた取組を加速させていくために、引き続き人員の確保に取り組んでいく必要があります。

【表7】復興のために配置した職員数 (各年度4月1日現在、単位：人)

職 種	R2	R3	R4	R5 見込
事 務 職	0	6	10	10
技術(土木)職	0	11	14	14
計	0	17	24	24

(3) 定年引上げによる退職者数の変化

地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号)により、令和5年度から令和13年度までの間に、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ます。

この期間、定年退職者が2年に一度しか生じないこととなるため、隔年で退職者数が大きく変動するほか、定年引上げ期間全体での定年退職者数は、定年引上げが行われないと仮定した場合と比べると相当程度減少すると見込まれます。

将来にわたり安定的に行政サービスを提供できる体制を確保していくためには、60歳以降の職員の働き方を考慮して退職者数の動向を見通した上で、安定した採用者数の確保と年齢構成の偏りを抑制する観点から、定年引上げ期間中の新規採用者数を平準化する必要があります。

【表 8】定年退職者数推移（見込）

		R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
現 行 制 度	定年年齢	60 歳									
	定年 退職者数	20 人	16 人	29 人	26 人	34 人	34 人	36 人	37 人	55 人	58 人
引 上 げ 後	定年年齢	61 歳		62 歳		63 歳		64 歳		65 歳	
	定年 退職者数	-	20 人	-	16 人	-	29 人	-	26 人	-	34 人

5 定員管理計画

(1) 計画期間

計画期間は、令和5年度から令和7年度までの3年間とします。

ただし、計画期間中であっても必要に応じて随時計画の見直しを行うことができるものとします。

(2) 基本方針

人口減少の動向に留意しつつ、行政需要の増加、令和2年7月豪雨からの復興業務、年齢構成の均一化、働き方改革に対応するため、一定の増員を行うものとします。

また、定年引上げ期間中において年度ごとの新規採用職員数が大きく変動しないよう、国家公務員と同様に、【表10】のとおり定年退職者が発生しない年度の翌年度とその翌年度の2年間で、新規採用職員数の平準化を図るものとします。

【表10】定年引上げ期間中における特例的定員 (単位：人)

	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
新規採用者数		10 ※	10	8 ※	8
定年退職者数	0	20	0	16	0

※定年退職者が発生しない年度の翌年度においては、国家公務員と同様に、定年引上げの影響を緩和して新規採用職員数を確保するための特例的定員を措置する。

(3) 対象職員

対象とする職員は、地方公共団体定員管理調査の調査対象となる常勤職員（臨時的任用職員を除く。）とします。

(4) 起点とする職員数及び数値目標

起点とする職員数は、令和2年7月豪雨前の令和2年4月1日時点の職員数1,078人とする。

【表11】数値目標 (単位：人)

	令和2年度		令和5年度	令和6年度	令和7年度
職員数	1,078	}	1,102	1,112	1,102
令和2年度比	—		+24	+34	+24