

# 射水市定員適正化計画

【令和6年度～令和10年度】

射水市企画管理部人事課

令和6年2月

# 目次

---

1	計画策定の趣旨.....	1
2	職員数の推移.....	2
3	現状分析と課題.....	3
	(1) 類似団体との単純値比較及び修正値比較.....	3
	(2) 職員の年齢構成.....	4
	(3) 育児休業取得者等の状況.....	6
	(4) 会計年度任用職員数の推移.....	6
	(5) 今後の退職予定者数.....	7
	(6) 今後の役職定年者数及び暫定再任用職員数の見込み.....	7
4	今後の定員管理.....	8
	(1) 基本方針.....	8
	(2) 計画期間.....	9
	(3) 具体的な取組目標.....	9
	(4) 定員適正化の数値目標.....	10
5	計画の進行管理.....	11

# 1 計画策定の趣旨

---

本市では、平成18年度以降、行財政改革大綱及び行財政改革集中改革プランを策定してきており、今年度策定した第5次の大綱では「社会変化に柔軟に対応する行財政運営」を基本理念に掲げて行財政改革に取り組んでいます。

定員の適正化については、平成17年の市町村合併によるスケールメリットを活かすため、定員の縮減を基本とした定員適正化に積極的に取り組んできました。

この間の主な取組として、平成25年度までは本市の規模に見合った適正な職員数にすることを基本に、組織機構の見直しと採用抑制による縮減を行い、平成26年度以降は、公共施設の統廃合や民間活力の導入、事務事業の効率化などをより積極的に進め、令和2年度からは、第4次射水市行財政改革大綱に掲げた「長期的な課題を踏まえた『量』の改革と『質』の改革の両立」という視点を持ち、職員数の適正管理をしつつ、「職員と組織の質の向上」に取り組んできました。

こうした中、更なる人口減少や少子・高齢化への対応のほか、新型コロナウイルス感染症を契機とした生活様式の変容や価値観の多様化に伴い、年々市民ニーズが高度化・複雑化してきていることに加え、頻発する災害対応など、これまで以上に柔軟かつ迅速に対応していくことが求められています。

また、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、時間外勤務の縮減のほか、育児休業や育児短時間勤務等を希望に応じて取得でき、子育てがしやすい職場づくりに取り組むなど、働きやすい職場環境の構築を進めていく必要があります。

このような状況を踏まえ、新たな定員適正化計画を策定するものです。

## 2 職員数の推移

平成17年度以降、4次にわたる計画に基づき、定員適正化を進めてきました。市町村合併時（平成17年11月1日）の職員数1,214人に対し、令和5年4月1日現在の総職員数は920人で、294人の減（△24.2%）となっています。

（単位：人）

年度	普通会計			公 営 企業等 会 計 <sup>1</sup>	総職員	前年度 比 較	消防・ 病院 除く計	前年度 比 較
	一般 行政	教育・ 消防	小計					
H17	657	260	917	297	1,214	—	898	—
H18	644	253	897	297	1,194	△20	876	△22
H19	635	239	874	288	1,162	△32	849	△27
H20	610	226	836	297	1,133	△29	810	△39
H21	579	214	793	289	1,082	△51	766	△44
H22	555	207	762	287	1,049	△33	730	△36
H23	538	198	736	286	1,022	△27	701	△29
H24	532	180	712	289	1,001	△21	677	△24
H25	514	176	690	286	976	△25	650	△27
H26	518	176	694	281	975	△1	653	3
H27	497	173	670	290	960	△15	630	△23
H28	493	170	663	293	956	△4	630	0
H29	489	167	656	292	948	△8	626	△4
H30	484	165	649	292	941	△7	617	△9
H31	465	165	630	294	924	△17	595	△22
R2	470	163	633	292	925	1	596	1
R3	464	162	626	284	910	△15	584	△12
R4	473	157	630	284	914	4	589	5
R5	479	159	638	282	920	6	594	5

※各年度4月1日現在。ただし、平成17年度のみ11月1日現在。

<sup>1</sup> 公営企業等会計の職員は、本市においては、病院、水道、下水道、その他(国保事業、介護保険事業等)の各部門に属する職員をいいます。

### 3 現状分析と課題

#### (1) 類似団体との単純値<sup>2</sup>比較及び修正値<sup>3</sup>比較

本市は、Ⅱ－3（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）の類型に区分され、同類型に区分される112団体の平均との単純値及び修正値による比較は下記のとおりです。

団体によっては、業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合で所管している場合は、職員が配置されていないため、単純値よりも修正値の方がより実態に則したものとなります。

民生部門においては、本市の公立保育園等が他団体に比べて多いことから、職員数が多くなっています。

その他の区分では、本市職員数はどちらの比較においても全体的に少ない傾向にあります。

単位：人

区分	射水市 職員数	単純値による比較		修正値による比較	
		単純値	超過数	修正値	超過数
議 会	6	7	▲1	7	▲1
総務・企画	132	139	▲7	147	▲15
税 務	29	38	▲9	38	▲9
民 生	181	144	37	158	23
衛 生	47	55	▲8	52	▲5
労 働	2	1	1	2	0
農林水産	13	17	▲4	21	▲8
商 工	14	13	1	15	▲1
土 木	55	57	▲2	61	▲6
一般行政計	479	470	9	501	▲22
教 育	45	79	▲34	98	▲53
消 防	114	46	68	124	▲10
普通会計	638	596	42	723	▲85

令和5年地方公共団体定員管理調査より

<sup>2</sup> 単純値とは、職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、単純に類似団体の平均値を算出したものです。

<sup>3</sup> 修正値とは、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出したものです。

## (2) 職員の年齢構成

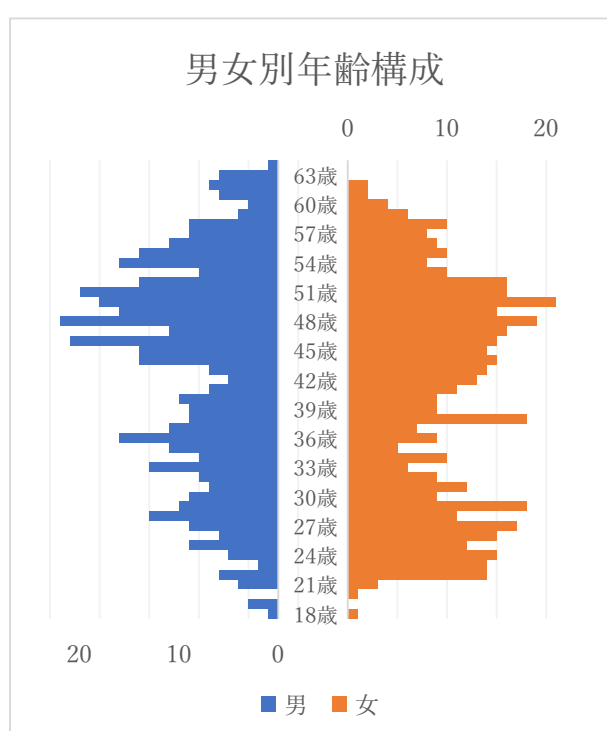
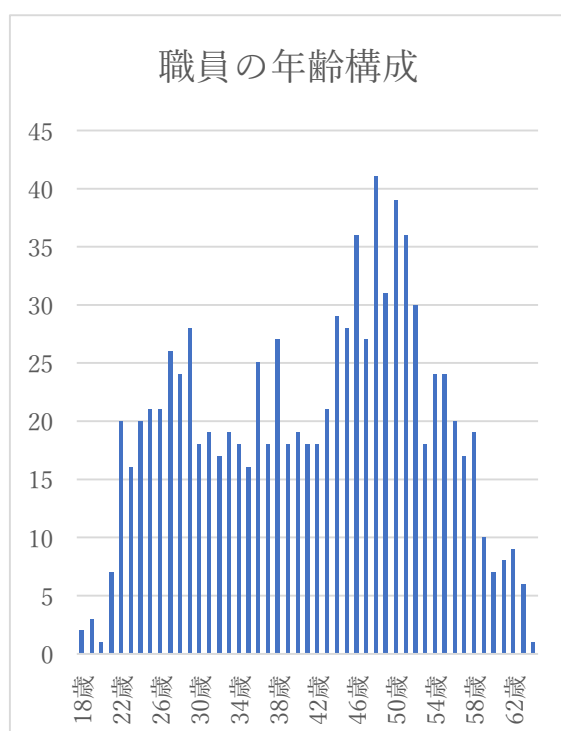
令和5年4月1日現在の総職員数における年齢構成は、次表のとおりです。

21歳から60歳までの5歳ごとの区分のうち、最も割合の高い年齢層は46歳から50歳までの19.0%、最も割合の低い年齢層は56歳から60歳の7.9%です。

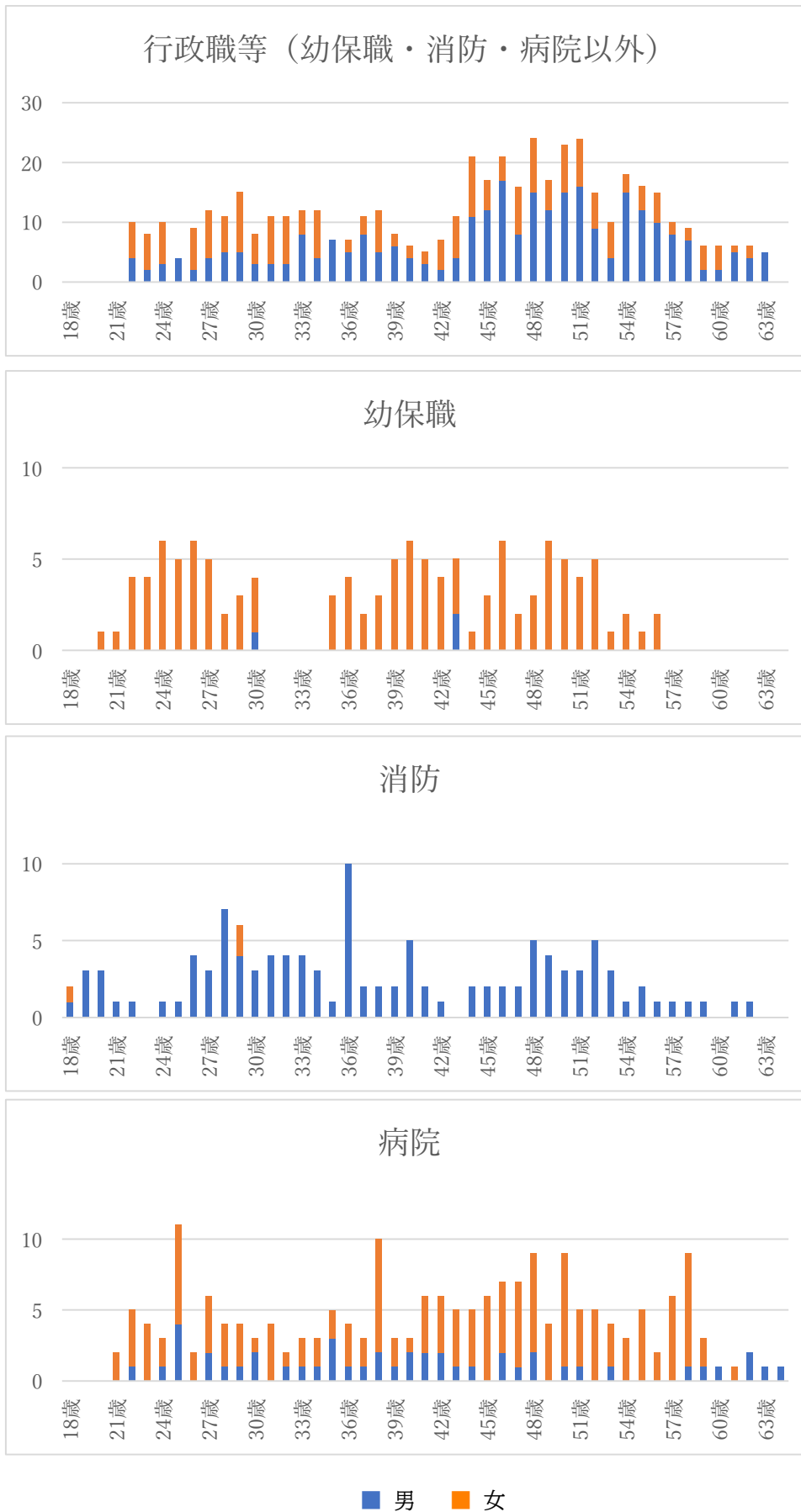
男女構成比は、21歳から30歳及び41歳から45歳の年齢層で男性よりも女性が極端に多い構成となっています。

単位：人

	男	女	計	構成比 (%)
61歳以上	20	4	24	2.6
56歳～60歳	36	37	73	7.9
51歳～55歳	72	60	132	14.4
46歳～50歳	89	86	175	19.0
41歳～45歳	47	67	114	12.4
36歳～40歳	53	54	107	11.6
31歳～35歳	48	40	88	9.6
26歳～30歳	47	70	117	12.7
21歳～25歳	23	58	81	8.8
20歳以下	8	2	10	1.0
計	443	478	920	100.0



(参考) 職種ごとの年齢構成



### (3) 育児休業取得者等の状況

育児休業取得者等の状況は次表のとおりです。

今後も育児休業等を希望に応じて取得でき、子育てがしやすい職場づくりに取り組む必要があり、加えて男性の育休取得促進の取組により、育児休業等の取得者はさらに増加することが見込まれます。

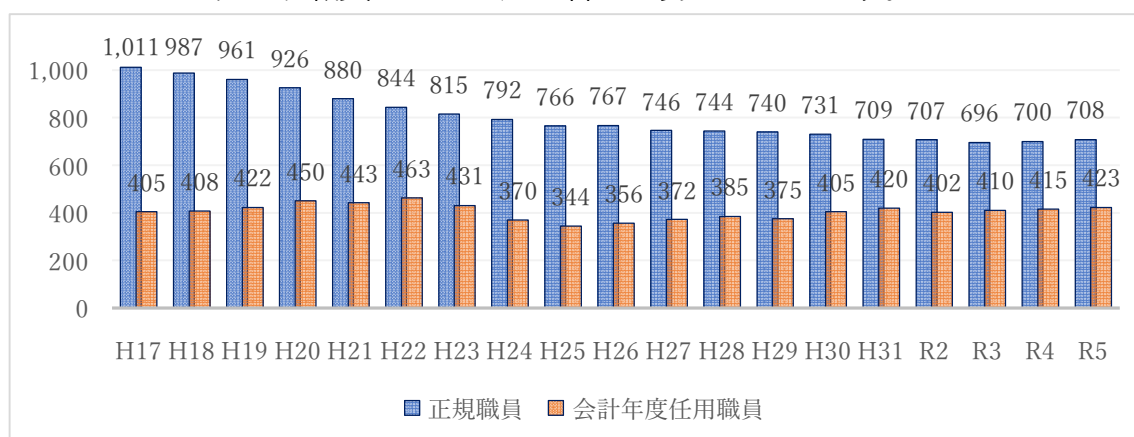
単位：人

	H30	R元	R2	R3	R4	平均
育児休業取得者 (うち男性の取得者)	37 (0)	44 (0)	38 (2)	45 (6)	46 (5)	42 (3)
心身の故障による休職者 (6か月以上)	3	2	1	2	3	2
計	40	46	39	47	49	44
部分休業・育児短時間 勤務者	18	18	13	13	21	16

### (4) 会計年度任用職員数<sup>4</sup>の推移

正規職員数は、これまでの定員適正化計画に基づき縮減を進めてきましたが、その一方で会計年度任用職員数は、変化する社会経済情勢への対応をはじめ、国や県からの権限移譲に伴う業務のほか、育児休業や病気休職者に対する対応などにより、近年は微増傾向が続いています。

これまでの計画では、会計年度任用職員は計画対象外としてきましたが、会計年度任用職員も一般職の公務員として職務内容や人員数を管理していく必要があることから、正規職員とともに適正管理に努めていきます。



※ 正規職員は、病院を除く

※ 会計年度任用職員は、病院を除く、週20時間以上勤務者の人数

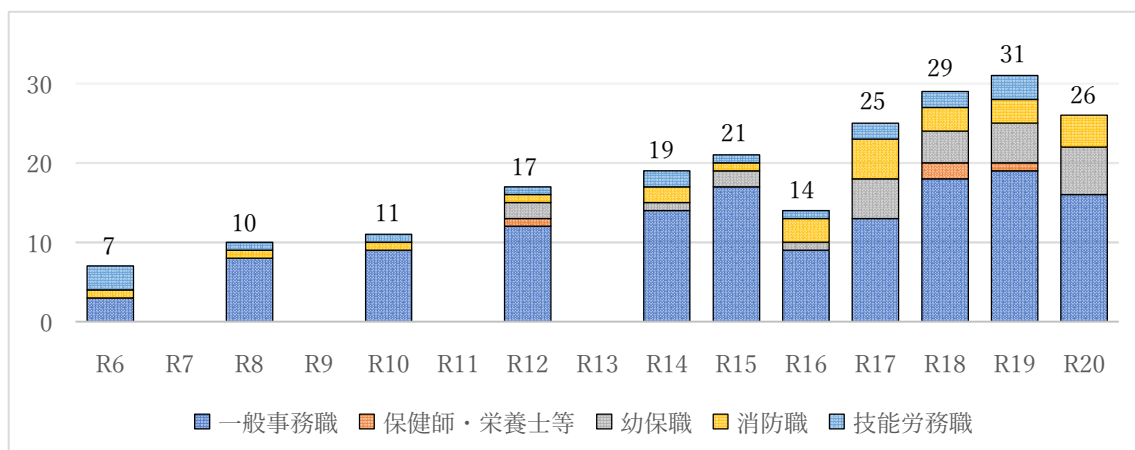
<sup>4</sup> 令和2年度の法改正により、それまでの臨時職員は会計年度任用職員となりました。本計画ではすべて会計年度任用職員と表記しています。



## (5) 今後の退職予定者数

令和5年4月から定年年齢が段階的に引き上げられることになり、令和14年には定年年齢が65歳になります。

令和14年までは定年退職は2年に一度になり、今後15年間における退職予定者数も年度によって大きなばらつきがあります。

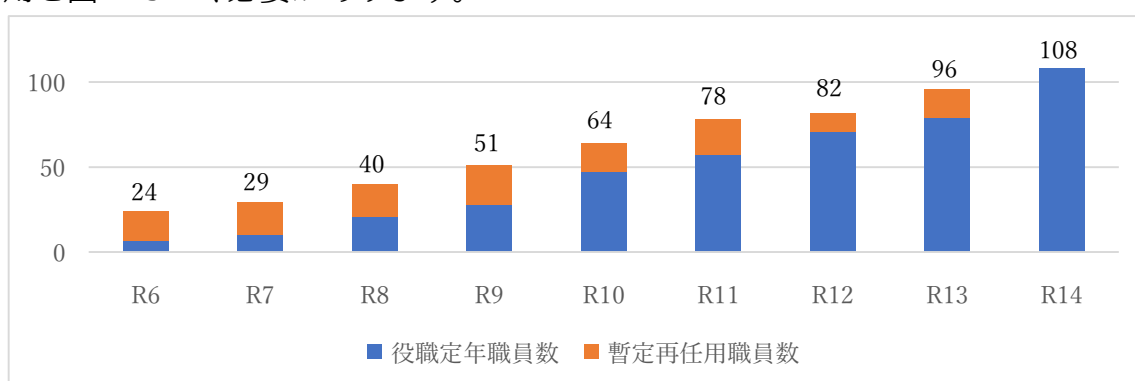


※ 医師、看護師及び医療技術職を除く。

## (6) 今後の役職定年<sup>5</sup>者数及び暫定再任用<sup>6</sup>職員数の見込み

前述のとおり、定年年齢が延長されることにより、延長される年数に応じて暫定再任用職員数は減少していきませんが、60歳以降も働く職員（以下「高齢期職員」という。）は今後増加していくこととなります。

このことから、知識や技術、経験などの継承の視点も含め、高齢期職員の活用を図っていく必要があります。



※ 医師、看護師及び医療技術職を除く。

<sup>5</sup> 定年年齢の段階的引き上げに伴い、60歳の誕生日以降に管理監督職から降任することです。

<sup>6</sup> 定年年齢の引き上げ期間中で、定年年齢から65歳年度末までの期間の雇用と年金の連携を図ることを目的として、定年退職した職員を再任用職員として採用することができる制度です。

## 4 今後の定員管理

---

### (1) 基本方針

これまでの計画に掲げていた「職員と組織の質の向上」に継続して取り組むこととし、本計画では前述の現状分析や課題、昨今の社会情勢を踏まえ、次の6つの方針を掲げ、定員の適正化に取り組みます。

#### ① 職員の能力及び意欲向上

人事評価制度の見直しを図り、職員一人ひとりの能力開発を一層推進するとともに、幅広い視野と生産性向上への意識を高めます。

#### ② 業務の効率化

少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化への対応ほか、マイナンバーカードの普及や各種給付金等の国の施策に係る業務、災害対応など、市の業務量が増加しており、デジタル技術の活用や業務手順の見える化等、業務改革に取り組むとともに、民間活力等の導入を推進し業務の効率化を図ります。

#### ③ 弾力的な組織体制の構築

時代の変化や市の重要施策の取組方針に合わせて組織を見直す等、柔軟かつ効率的な組織体制の構築に努めます。

#### ④ 計画的な職員採用

令和14年までは定年退職は2年に一度になりますが、職員の将来的な年齢構成等にも配慮しつつ、増加する業務量への対応や射水市総合計画に掲げた市の将来像の実現に必要な職員数の確保はもとより、市民生活を支えるための各種事業の充実に必要な知識と技術を持った専門職・技術職の確保に努めます。

#### ⑤ 高齢期職員の活躍推進及び多様な任用形態の活用

定年年齢の段階的引き上げに伴い、暫定再任用職員を含め、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期職員の活躍を推進します。

また、必ずしも正規職員が担う必要のない業務については、会計年度任用職員を活用するなど、全体の職員数の中で適正な人員配置を行います。

#### ⑥ ワーク・ライフ・バランスの推進

育児休業や部分休業等を確実に取得できるワーク・ライフ・バランスに配慮した職場づくりを進めるとともに、市民サービスや生産性の低下につながらないように、必要な職員数の充足を図ります。

## (2) 計画期間<sup>7</sup>

令和6年4月1日から令和11年3月31日までの5年間とします。

## (3) 具体的な取組目標

- ① 定年年齢の段階的引き上げにより、令和14年までは定年退職は2年に一度になります。一時的に総職員数が増加することになりますが、将来的な職員の年齢構成等にも配慮した計画的な職員採用に努めます。  
また、職員数の増加や年齢構成のばらつき解消のための方策を検討します。
- ② 一般事務職については、引き続き民間活力を積極的に導入するほか、デジタル技術の導入による業務効率化を図りながら、懸案事項や新たな政策課題の解決に必要な職員数の確保に努めます。  
また、高齢期職員の活用に当たっては、これまで培った知識や経験を活かすため、市の施策と関連性が高い公益的法人等への派遣も含め、適正な人員配置に努めます。
- ③ 土木・建築職については、各事業計画の進捗等を踏まえつつ、また近年、各地で災害が頻発している状況も考慮し、高齢期職員を活用しながら継続的に新規採用を行います。
- ④ 幼保職については、安定した保育サービスの実施や公立保育園が担う民間保育園のセーフティネットとしての役割などを踏まえ、会計年度任用職員数とのバランスも考慮しながら継続的に新規採用を行います。
- ⑤ 消防吏員については、高齢期職員を活用しながら継続的に新規採用を行います。また、今後を見据え、高齢期職員の効果的な人員配置について検討します。
- ⑥ 市民病院においては、近年必要職員数を確保できていない状況にあり、医師については、富山大学附属病院との連携に加え、独自の取組により必要数を確保するとともに、看護師及び医療技術職については、高齢期職員を活用しつつ必要数の確保に努めます。
- ⑦ 技能労務職については、引き続き高齢期職員や会計年度任用職員を活用するほか、民間委託の実施を検討することとします。
- ⑧ その他の専門職については、高齢期職員の配置及び在職者の年齢構成に配慮しつつ、新規採用を行います。

---

<sup>7</sup> 前計画では令和6年4月1日の目標職員数を掲げ、計画期間を令和2年4月1日から令和7年3月31日としていましたが、本計画では令和6年4月1日を基準とし、5年後の令和11年4月1日の目標職員数に向けて令和6年4月1日から取り組んでいきます。

#### (4) 定員適正化の数値目標

定員適正化の対象職員は、一般行政、教育、消防及び公営企業等全ての部門の正規職員とし、目標とする総職員数を983人とします。

なお、これまでの定員適正化計画では、正規職員のみ目標数を定めていましたが、会計年度任用職員についても目標職員数を定めることとします。

(単位：人)

		前計画 目標職員数 (R6.4.1)	本計画 基準職員数 (R6.4.1見込) a	本計画 目標職員数 (R11.4.1) b	比較 b-a
<b>総職員数</b>		<b>933</b>	<b>940</b>	<b>983</b>	<b>43</b>
行政職等（下記を除く）		475	488 (0)	507 (14)	19 (14)
専 門 職	幼保職	127	121	131	10
	消防	331	116	125	9
	病院（事務局含む）		215	220	5

会計年度任用職員	——	423	400	▲23
----------	----	-----	-----	-----

- ※ 総職員数に短時間勤務の暫定再任用職員は含まない。
- ※ 行政職等の（ ）内はそれぞれの内数であり、現在は定員外として定年後に公益法人等の職員として勤務する者が、今後は役職定年者や暫定再任用職員の派遣により定員内になることを示しています。
- ※ 会計年度任用職員は、病院を除く、週20時間以上勤務者の人数です。
- ※ 会計年度任用職員の本計画基準職員数は、令和5年4月1日現在の人数です。

## 5 計画の進行管理

---

本計画の進捗状況は、毎年度公表することとします。

また、毎年度、各所属からのヒアリングを実施し、それを踏まえた職員採用計画の作成及び組織機構の見直しを行うとともに、市民ニーズや社会経済情勢の変化に応じて、適宜計画の見直しを行うこととします。