

山陽小野田市定員管理計画

(令和7年度～令和11年度)



令和7年3月

山陽小野田市

目 次

I 計画策定にあたって

- 1 計画策定の主旨 3-4

II 職員数の現状

- 1 職員数の推移 5
- 2 職員の年齢別・性別構成 6-7

III 職員数の比較

- 1 山口県内他市平均との比較 8
- 2 参考指標との比較 9-11

IV 計画の内容

- 1 計画期間 12
- 2 対象職員 12
- 3 計画職員数 12
- 4 具体的な取組 13
- 5 計画の公表及び見直し 14

I 計画策定にあたって

1 計画策定の主旨

定員適正化の目的は、少子高齢化による人口減少が進み、厳しい財政状況の中で、高度化・多様化する市民ニーズに的確かつ迅速に対応するため、適正な職員数を見定め、効率的で効果的な業務運営を実行することにあります。そして、増やすべき分野は増員するなど業務の適正化・平準化を進めることで、行政需要に応じたメリハリのある職員配置を実施することにより実現します。本市は、平成17年3月の合併により、一時的に職員数が増加しましたが、平成19年2月に定員適正化計画（当初計画）を策定、その後、平成22年3月に第二次、平成27年3月に第三次、令和2年3月に第四次の定員適正化計画を策定し、定員管理を着実に推進した結果、令和6年4月1日現在の職員数（暫定再任用職員を含む）は778人となり、合併時の平成17年の職員数との比較では、205人（983人との比較）人の減員となりました。

この間、令和5年度には地方公務員制度改革として定年延長制度が導入され、地方公務員の定年は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となり（制度完成時の令和13年4月に定年年齢は65歳となる）定年により退職する者は隔年となりましたが、職員採用については職員の年齢構成の適正化等の観点から毎年計画的に実施するものとしています。また、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員、任期付職員や会計年度任用職員など多様な雇用形態の職員を配置するとともに、民間委託や指定管理制度等による民間資源の活用、人材育成による職員の資質向上などにより、効率的な行政運営と経費節減にも努めてきました。

第四次計画期間においては、研修専門機関への派遣や職員の自発的な研修参加を引き続き推進するとともに、新たに資格取得等の助成、デジタル人材の育成に取り組み、人事評価による明確な組織目標のもと評価結果を勤勉手当の成績率に反映させるなど、職員の自主性・主体性やモチベーションの発揮を促し、能力の向上を図ってきました。また、働き方改革を推進するため時間外勤務の削減や休暇の促進、男性の育児休業取得率の向上などワークライフバランスを視野に入れた職場環境の改善にも取り組みました。

今後も、厳しい財政状況が見込まれますが、多様な市民ニーズや多角化する行政課題、地域課題を的確に把握し、安定した行政サービスを提供するためには、一定の職員を確保する必要があります、そのためには、職員数の状況を分析するとともに、事務・事業の効率化や平準化、組織・機構の見直しなどを徹底し、定員規模の適正化を図る必要があります。

こうしたことから、現状を踏まえた適正な職員数について計画を策定するものです。

Ⅱ 職員数の現状

1 職員数の推移

平成17年4月1日時点での職員数は983人（消防職員除く。）でしたが、令和6年4月1日時点で778人となり、約20年間で205人の減となっています。

また、普通会計部門の職員数では、令和6年4月1日時点で433人であり、平成17年4月1日時点と比較して、241人の減となっています。

部門別職員数の推移（各年4月1日現在）

職員数の推移

区 分 部 門		職 員 数（人）									
		平17	平18	平19	平20	平21	平22	平23	平24	平25	平26
普通 会計	一般行政部門計	421	410	404	382	359	353	352	350	356	359
	教 育	144	135	131	126	114	90	83	84	83	73
	消 防	109	108	109	106	103	104	103	0	0	0
	普通会計計	674	653	644	614	576	547	538	434	439	432
公営 企業等 会計部 門	病 院	297	261	246	197	190	187	187	186	186	189
	水 道	65	65	65	61	63	61	59	61	61	61
	下 水 道	27	23	20	19	18	18	17	16	18	14
	そ の 他	29	26	31	36	39	37	35	37	36	38
	公営企業等会計部門計	418	375	362	313	310	303	298	300	301	302
合 計		1,092	1,028	1,006	927	886	850	836	734	740	734

区 分 部 門		職 員 数（人）									
		平27	平28	平29	平30	平31	令2	令3	令4	令5	令6
普通 会計	一般行政部門計	355	352	354	358	358	367	368	365	363	369
	教 育	73	77	79	75	75	76	72	66	64	63
	消 防	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
	普通会計計	428	429	433	433	434	444	441	432	428	433
公営 企業等 会計部 門	病 院	193	193	190	196	195	194	200	214	219	228
	水 道	60	61	61	59	57	57	56	54	55	55
	下 水 道	14	16	16	15	15	14	14	16	16	16
	そ の 他	38	39	39	41	41	43	43	46	46	46
	公営企業等会計部門計	305	309	306	311	308	308	313	330	336	345
合 計		733	738	739	744	742	752	754	762	764	778

※職員数には、暫定再任用職員を含みます。

※令和5年度は、定年年齢の引き上げにより、定年退職者はいません。

2 職員の年齢別、性別構成

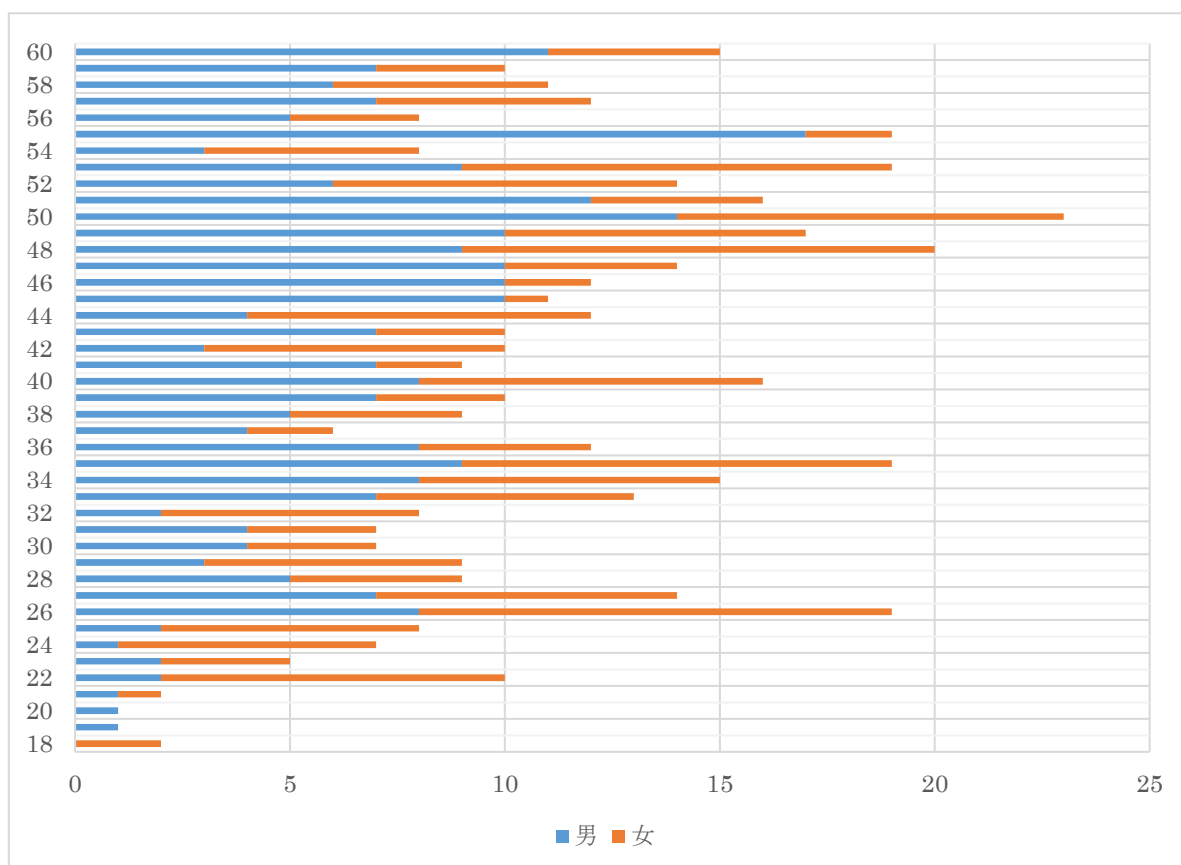
職員の年齢別・性別構成については、男性の割合は約56%、女性の割合は約44%で、年齢が低くなるにつれて女性職員の割合は増加し、30歳未満では女性職員の割合が約67%と高くなっています。

今後、将来にわたる年齢・性別構成のバランスに配慮し、適正な職員配置を進める必要があります。

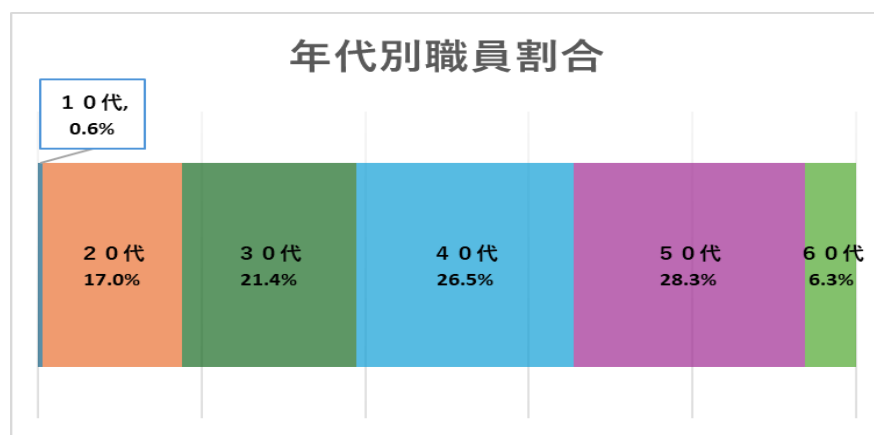
令和6年4月1日時点の年齢別職員構成（病院局及び水道局を除く）については、10代が0.6%と低いものの、20代：17.0%、30代：21.4%、40代：26.5%、50代：28.3%、60代（定年延長制度の導入に伴う60歳超え職員）：6.3%となっており、5年前に比べ年齢構成のバラツキは解消されてきています。

令和6年4月1日現在の職員の年齢別構成等は、次の表のとおりです。

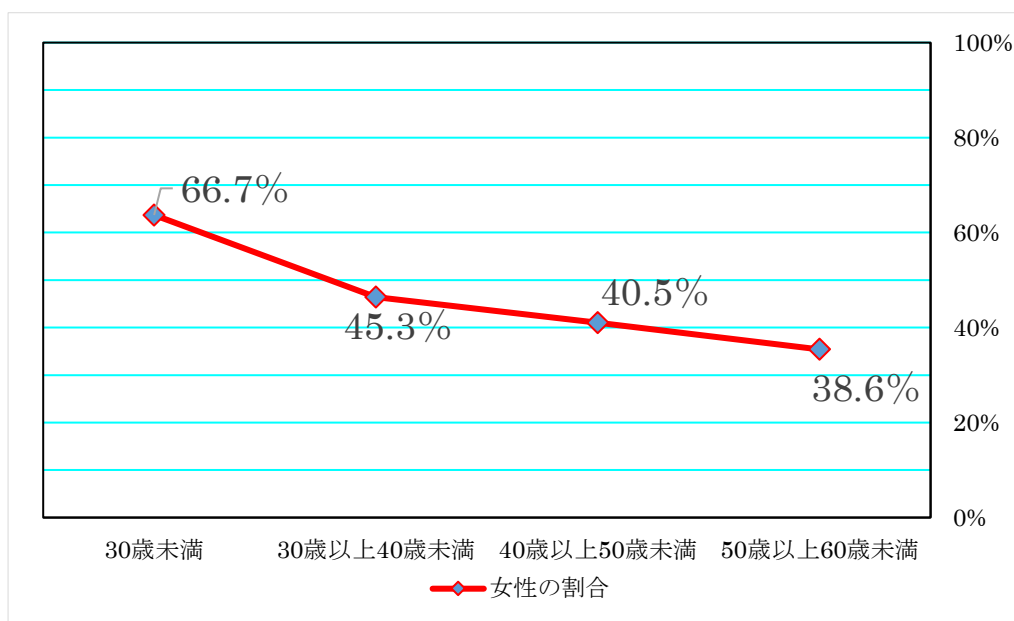
職員の年齢別・性別構成（病院局及び水道局を除く）（令和6年4月1日現在）



年代別職員割合（病院局及び水道局を除く）（令和6年4月1日現在）



年代別女性職員の割合（病院局及び水道局を除く）（令和6年4月1日現在）



Ⅲ 職員数の比較

職員数の基礎となる行政需要は、複雑多岐にわたっており、それらすべてを補足した上で数値化を図り、“あるべき水準”を示すことは現実的には難しいことです。また、行政サービスの提供の方法が、地域の実情によって異なることを考慮すると、画一的に定義することは適当ではないと考えます。そのため、定員管理を行う上での“あるべき水準”を検討する際に、他団体との比較を行い適切な定員管理を行うために参考とする指標が必要です。

そこで、県内13市や類似団体との比較を行います。

1 山口県内他市平均との比較

令和6年4月1日現在の県内13市との職員数の比較では、本市の人口1万人当たりの本庁等基幹部門に勤務している一般行政部門の職員数は62.06人で、山口県内他市平均より9.67人少なく、病院局、水道局等の公営企業等会計部門を除く普通会計部門の職員数は72.82人で、平均より19.29人少ない状況にあります。

人口1万当たり職員数（令和6年4月1日現在）

市 名	住基台帳 R6.4.1	一般行政部門 職員数	人口1万人当 たり職員数	順位	普通会計部門 職員数	人口1万人当 たり職員数	順位
下関市	247,000人	1,479人	59.88人	10	2,034人	82.35人	7
宇部市	158,497人	886人	55.90人	11	972人	61.33人	13
山口市	187,494人	1,161人	61.92人	9	1,543人	82.30人	8
萩市	42,709人	405人	94.83人	3	576人	134.87人	3
防府市	113,888人	581人	51.02人	12	778人	68.31人	11
下松市	56,866人	276人	48.54人	13	382人	67.18人	12
岩国市	126,812人	941人	74.20人	5	1,045人	82.41人	6
光市	48,854人	314人	64.27人	7	352人	72.05人	10
長門市	30,920人	339人	109.64人	1	433人	140.04人	2
柳井市	29,683人	248人	83.55人	4	284人	95.68人	4
美祢市	21,476人	215人	100.11人	2	323人	150.40人	1
周南市	136,179人	906人	66.53人	6	1,195人	87.75人	5
山陽小野田市	59,459人	369人	62.06人	8	433人	72.82人	9
平均	96,911人	625人	71.73人	-	796人	92.11人	-

2 参考指標との比較

職員の定員管理に用いられる指標として、総務省定員管理調査のデータに基づく「類似団体別職員数の状況」があります。これは、すべての市区町村を対象にその人口と産業構造の2つの要素を基準として、いくつかのグループに分け、グループに属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計し、グループごとに人口1万人当たりの職員数を算出し、そのグループを「類似団体」として職員数の比較をするもので、他の市区町村との比較を行う観点から、実施している事業にばらつきがある病院事業や水道事業等の公営企業等会計部門は除外し、普通会計部門の職員数を対象としています。

(1) 類似団体との職員数の比較

本市は、「一般市のⅡ-2」（人口規模5万人以上10万人未満）に属しており、本市を含め77市が当該類似団体に属しています。

(一般市)

人口 \ 産業構造	Ⅱ次, Ⅲ次 90%以上		Ⅱ次, Ⅲ次 90%未満	
	Ⅲ次 65%以上	Ⅲ次 65%未満	Ⅲ次 55%以上	Ⅲ次 55%未満
以上 未満 ~50,000	I-3	I-2	I-1	I-0
50,000 ~ 100,000	Ⅱ-3	Ⅱ-2	Ⅱ-1	Ⅱ-0
100,000 ~ 150,000	Ⅲ-3	Ⅲ-2	Ⅲ-1	Ⅲ-0
150,000 ~	Ⅳ-3	Ⅳ-2	Ⅳ-1	Ⅳ-0

このうち、人口規模の近い１９市（人口規模５万人以上７万人未満）との令和６年４月１日現在の比較では、本庁等基幹部門に勤務している一般行政部門の職員数は、人口１万人当たり６２．０６人で、類似団体平均より１．６５人多くなっていますが、普通会計部門の職員数は７２．８２人で、類似団体平均より４．０６人少ない状況となっています。

(類似団体との比較)

団体名		住基台帳 R6. 4. 1	一般行政部門 職員数	人口１万人当 たり職員数	順位	普通会計部門 職員数	人口１万人当 たり職員数	順位
福島県	白河市	57,869人	400人	69.12人	4	497人	85.88人	6
福島県	南相馬市	56,618人	487人	86.02人	1	580人	102.44人	2
茨城県	鹿嶋市	65,797人	309人	46.96人	18	399人	60.64人	17
埼玉県	秩父市	58,223人	431人	74.03人	2	485人	83.30人	7
福井県	鯖江市	68,402人	322人	47.07人	17	373人	54.53人	20
長野県	塩尻市	65,623人	417人	63.54人	11	499人	76.04人	11
長野県	千曲市	59,179人	381人	64.38人	9	456人	77.05人	10
岐阜県	羽島市	66,775人	244人	36.54人	20	369人	55.26人	19
岐阜県	土岐市	54,990人	405人	73.65人	3	534人	97.11人	3
愛知県	常滑市	58,621人	351人	59.88人	13	481人	82.05人	8
愛知県	豊明市	68,038人	366人	53.79人	14	412人	60.55人	18
滋賀県	栗東市	70,469人	348人	49.38人	15	452人	64.14人	15
兵庫県	丹波市	60,897人	395人	64.86人	7	550人	90.32人	5
岡山県	玉野市	54,946人	356人	64.79人	8	575人	104.65人	1
山口県	下松市	56,866人	276人	48.54人	16	382人	67.18人	14
山口県	光市	48,854人	314人	64.27人	10	352人	72.05人	13
福岡県	行橋市	72,612人	323人	44.48人	19	452人	62.25人	16
佐賀県	伊万里市	52,279人	358人	68.48人	5	410人	78.43人	9
宮崎県	日向市	58,687人	389人	66.28人	6	533人	90.82人	4
山口県	山陽小野田市	59,459人	369人	62.06人	12	433人	72.82人	12
類似団体平均		60,760人	362人	60.41人	-	461人	76.88人	-

(2) 修正値による比較

類似団体（７７市）との職員数の比較において、単純に大部門ごとの職員数を比較すると清掃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の所管としている場合など、中部門又は小部門に職員が配置されていない団体の方が、職員を配置している団体よりも職員数が少なく算出されることとなります。そこで、当該中部門、小部門に職員を配置している団体のみを対象として、類似団体ごとに人口１万人当たり職員数の平均値である「修正値」を算出しています。

これによると、本市の令和５年４月１日時点の一般行政部門の職員数３６３人は、修正値により算出された職員数３８８人と比較して２５人少なく、また、普通会計部門の職員数４２８人は、修正値により算出された職員数５３９人と比較して１１１人少ない状況となっています。大部門ごとの傾向としては、民生部門においては、保育所の設置数の違いから保育士の人数が類似団体の平均と比べ少ないことや、衛生部門においては、清掃業務を一部事務組合への移管や外部委託している類似団体と比べ清掃職員の人数が多いことが挙げられます。

修正値による比較（令和５年４月１日時点）

大 部 門	R4.4.1	R5.4.1	修正値 による比較		
	現 在 職 員 数	現 在 職 員 数	修正値 × $\frac{\text{住基人口}}{10,000}$	超 過 数	超 過 率
	A	B	F	G (B-F)	G/B×100
	人	人	人	人	%
議 会	6	6	5	1	16.7
総 務 ・ 企 画	124	126	110	16	12.7
税 務	28	28	25	3	10.7
民 生	82	80	118	▲ 38	▲ 47.5
衛 生	64	62	48	14	22.6
労 働	1	1	1		0.0
農 林 水 産	13	15	24	▲ 9	▲ 60.0
商 工	6	6	13	▲ 7	▲ 116.7
土 木	41	39	44	▲ 5	▲ 12.8
一 般 行 政 計	365	363	388	▲ 25	▲ 6.9
教 育	66	64	68	▲ 4	▲ 6.3
消 防	1	1	83	▲ 82	▲ 8,200.0
普 通 会 計 計	432	428	539	▲ 111	▲ 25.9

IV 計画の内容

1 計画期間

令和7年度から令和11年度（令和12年4月1日現在の職員数）までの5年間とします。

2 対象職員

本計画における対象職員は、任期付職員及び会計年度任用職員を除く常時勤務する一般職員とします。

3 計画職員数

令和5年度から定年延長制度が導入され定年年齢が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。これにより、定年退職者は隔年で生じることになりますが、職員採用については、職員の年齢構成の適正化等の観点から毎年計画的に実施していきます。定年延長制度が完成（定年年齢が65歳）となる令和13年度以降は、再任用職員数がいなくなり、職員数は現在と同水準となることを見込んでいます。

計画期間の年度別の職員数は、次のとおりです。

計画職員数 (人)

第5次定員管理計画期間									
	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度	令和13年度	令和14年度
正規職員数	479	465	471	474	481	480	487	483	490
再任用職員数	16	26	22	22	17	13	8	11	0
合計職員数	495	491	493	496	498	493	495	494	490
参考：病院局及び水道局含む	778	790	791	793	794	787	787	787	779

※令和6年度の職員数は、令和6年4月1日時点の実人数です。

※病院局と水道局については、独立採算の観点から、それぞれの経営計画に応じて定員管理を推進することとしていますので、参考数値として掲載しています。

4 具体的な取組

(1) 事務・事業の見直し

事務・事業の整理、組織の合理化を図るとともに、デジタル人材の育成やデジタル技術の活用を通じ業務のDX化を積極的に推進するなど、職員の適正配置に努めます。

(2) 多様な人材の活用

定年引上げにより、豊富な知識、技術、経験等を有する60歳超えの職員が増加し、組織内における割合が高くなることが予想されることから、自らの能力を存分に発揮して活躍することに加え、豊富な行政経験や知見が活かされる業務に60歳超職員や再任用職員を配置するとともに、専門的な知識や経験を必要とする業務や一定期間、業務量が増大する業務については、外部人材の任用を含め任期付職員を配置するなど多様な人材を効果的に配置します。また、会計年度任用職員の任用については、必要となる業務の内容、業務量を精査し、適正な人員配置を行います。

(3) 民間活力の活用

民間委託や協創の取組を推進するとともに、PPPやPFIなど民間資源の活用を図ります。

(4) 人材育成と適正な人事配置

山陽小野田市人材育成基本方針に基づき、専門研修機関への派遣や外部講師による職場外研修、職務を通じた研修(OJT)、自己啓発による職員の能力やモチベーションの向上を図るほか、人事評価や自己申告、人事ヒアリングを通じて適材適所の人事管理に努めます。

(5) ワークライフバランスの充実

職員の長時間労働による心身の疲労を防止し、家族や友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持つことができるよう、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識を是正します。

また、職員の価値観が多様化する中、職員一人ひとりの事情を尊重した働き方を可能とする職場環境づくりにも力を入れ、時間外勤務の削減や休暇の促進など多様なワークスタイル・ライフスタイルの実現とウェルビーイングの土台となる

職場環境づくりに努めます。

(6) 子育てしやすい職場環境の整備

山陽小野田市特定事業主行動計画に基づく子育て支援制度を推進し、職業生活と家庭生活の両立を図り、性別に関係なく育児休業制度等が利用できる子育てしやすい職場環境を整備します。また、職務復帰後も、部分休業制度等の子育て支援制度が取得できるよう職員体制、職員配置を整える必要があります。本市の職員に占める女性の割合は年々増加傾向にあり、特に30歳未満の女性の割合は66.7%となっていることや男性の育児参加の気運も高まっていることから、育児休業制度を取得する職員は増加することが見込まれることから、子育てしやすい職場環境の整備とあわせて、市民サービスが低下することがないように適正な職員数の確保に努めます。

5 計画の公表及び見直し

本計画は、市ホームページや市広報を活用して、進捗状況等について市民への周知に努めます。

また、今後の定年の延長等の公務員制度改正の状況や、権限委譲等の動向、事務事業の民営化、公共施設の再編、組織・機構改革、早期退職者等の補充を行うための調整など、情勢の変化に応じて、適宜、柔軟に計画の見直し・変更を行います。



山陽小野田市