

三浦市定員管理計画

(令和4年度～令和13年度)

令和4年3月

総務部人事課

目 次

| | | |
|-----|---------------|---|
| I | はじめに | |
| 1 | 計画策定の趣旨 | 1 |
| 2 | これまでの定員管理の取組 | 1 |
| II | 職員数等の現状分析 | |
| 1 | 職員数の推移 | 2 |
| 2 | 職員の年齢構成の状況 | 3 |
| 3 | 超過勤務の推移 | 3 |
| III | 類似団体等との比較 | |
| 1 | 定員管理診断表による比較 | 4 |
| 2 | 類似団体等の職員数との比較 | 5 |
| IV | 定員管理計画 | |
| 1 | 基本方針 | 6 |
| 2 | 計画期間 | 6 |
| 3 | 取組事項 | 6 |
| 4 | 職員数の目標 | 7 |
| 5 | 計画の見直し | 8 |

I はじめに

1 計画策定の趣旨

三浦市はこれまで、計画を定め、業務の効率化やアウトソーシングを進めること等により職員の定員管理に取り組んできました。現在は、職員の働き方改革、少子高齢社会の進展や新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の社会環境の変化に対し、より迅速かつ適切に対応することが求められています。DXやアウトソーシングにより効率化を図り、最小限の職員数で市民サービスの維持・向上を最大限行うことを目指し、国及び地方が一体となって進める行財政改革の取組である定員管理計画を策定します。

2 これまでの定員管理の取組

平成18年7月に策定した「行政革命戦略5つの宣言一改訂第1版（平成18年度版）」に基づく「三浦市人財育成・活用基本プラン」において、病院及び消防を除く職員数で、平成17年4月1日現在の448人を平成23年4月1日までに378人とする目標を掲げ、業務の効率化やアウトソーシングを進めることにより375人へ削減し、目標を達成しました。

その後も引き続き職員数の削減に努め、平成26年度から平成28年度までは、行政職の定年退職者不補充の措置を講じ、さらに41人削減した334人となりました。

平成29年度以降は、業務量に応じた必要職員数の確保を進め、令和3年5月には、平成20年3月に策定した「技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針」について、直営で行うことが必要な業務（土木作業、庁舎営繕等）は退職者不補充の原則を撤廃し、必要な職員数を確保していく旨改正し、令和3年10月に技能労務職員を8人採用し、令和3年10月1日時点の病院を除いた職員数は348人（注1）となっています。

（注1）三浦市立病院は地方公営企業法の全部適用であり、病院の医療職職員等の採用に関する権限が病院事業管理者にあるため、この計画からは除いています。なお、本計画IV-4 職員数の目標においても病院を除いた職員数としています。

Ⅱ 職員数等の現状分析

1 職員数の推移

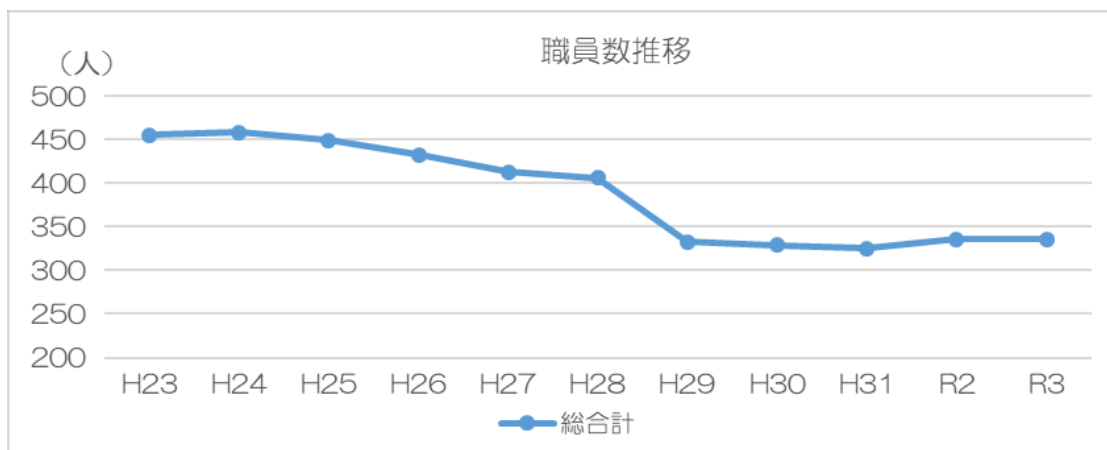
平成 23 年度から令和 3 年度までの「地方公共団体定員管理調査」（総務省）に基づく職員数は下記の表のとおりです。

平成 26 年度から平成 28 年度までの行政職の定年退職者不補充の措置や、平成 29 年度の消防広域化が要因となって、平成 23 年度と令和 3 年度を比較すると 119 人減少しています。

部門別職員数の推移（毎年総務省が実施する「地方公共団体定員管理調査」に基づく、各年4月1日現在。）

| 区分 | | 年度 | | | | | | | | | | | |
|---------|--------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | H23 | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | H31 | R2 | R3 | |
| 普通会計 | 一般行政 | 議会 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 |
| | | 総務 | 103 | 103 | 100 | 99 | 93 | 95 | 93 | 93 | 91 | 96 | 100 |
| | | 税務 | 17 | 16 | 19 | 17 | 18 | 16 | 16 | 15 | 15 | 16 | 18 |
| | | 民生 | 26 | 27 | 27 | 26 | 25 | 26 | 26 | 27 | 27 | 28 | 26 |
| | | 衛生 | 70 | 66 | 62 | 63 | 59 | 59 | 58 | 56 | 53 | 51 | 48 |
| | | 労働 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | 農林水産 | 18 | 19 | 19 | 15 | 14 | 12 | 14 | 13 | 12 | 12 | 12 |
| | | 商工 | 12 | 12 | 11 | 12 | 12 | 12 | 11 | 11 | 10 | 11 | 12 |
| | | 土木 | 37 | 39 | 35 | 35 | 35 | 33 | 33 | 32 | 34 | 36 | 35 |
| | 計 | 289 | 289 | 280 | 274 | 263 | 259 | 257 | 253 | 248 | 257 | 258 | |
| | 教育 | 32 | 34 | 34 | 32 | 28 | 27 | 27 | 27 | 28 | 27 | 28 | |
| | 消防 | 80 | 81 | 82 | 76 | 74 | 72 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 普通会計 計 | 401 | 404 | 396 | 382 | 365 | 358 | 284 | 280 | 276 | 284 | 286 | |
| 公営企業等会計 | 水道 | 20 | 19 | 18 | 16 | 16 | 16 | 15 | 14 | 13 | 15 | 15 | |
| | 下水道 | 7 | 8 | 8 | 8 | 7 | 7 | 8 | 8 | 9 | 10 | 9 | |
| | その他 | 27 | 27 | 27 | 26 | 25 | 25 | 26 | 27 | 27 | 27 | 26 | |
| | 計 | 54 | 54 | 53 | 50 | 48 | 48 | 49 | 49 | 49 | 52 | 50 | |
| 総合計 | | 455 | 458 | 449 | 432 | 413 | 406 | 333 | 329 | 325 | 336 | 336 | |

※地方公共団体定員管理調査には、本来、公営企業等会計に病院が含まれますが、本計画では除外しています。

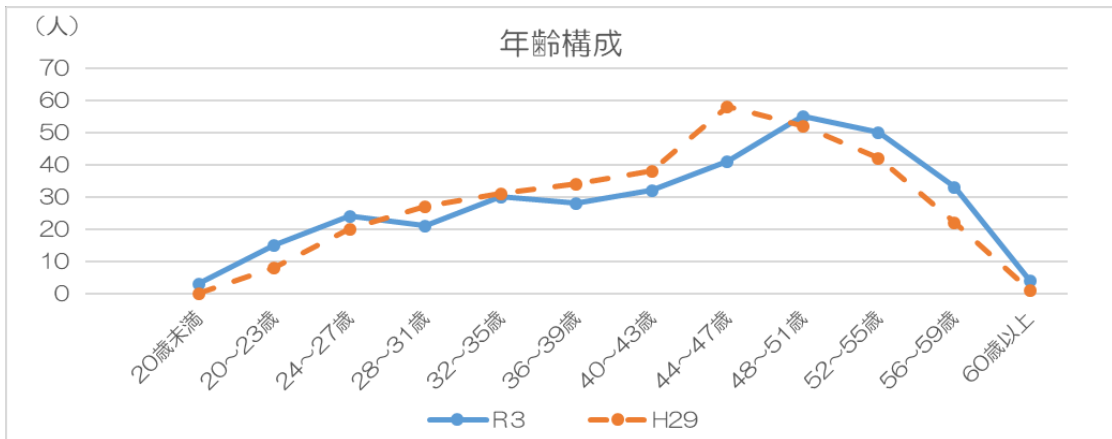


2 職員の年齢構成の状況

令和3年度の本市における各年齢区分の職員数は48～51歳の55人を頂点とし、40歳代後半から50歳代前半の職員が多い構造になっています。この年齢層の大量退職が定年年齢の引上げにより10年後から始まる見込みであるため、年齢構成の平準化に向けた対応が求められます。

単位：人

| 区分 | 20歳未満 | 20歳～23歳 | 24歳～27歳 | 28歳～31歳 | 32歳～35歳 | 36歳～39歳 | 40歳～43歳 | 44歳～47歳 | 48歳～51歳 | 52歳～55歳 | 56歳～59歳 | 60歳以上 | 計 |
|-----|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|-----|
| R3 | 3 | 15 | 24 | 21 | 30 | 28 | 32 | 41 | 55 | 50 | 33 | 4 | 336 |
| H29 | 0 | 8 | 20 | 27 | 31 | 34 | 38 | 58 | 52 | 42 | 22 | 1 | 333 |



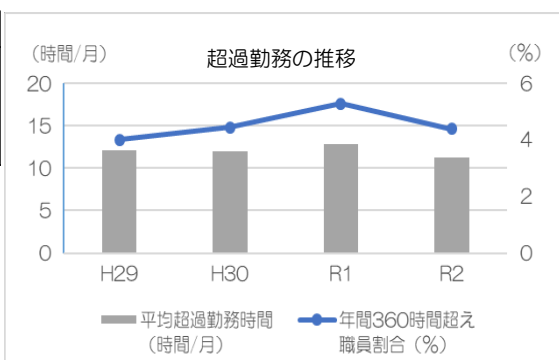
3 超過勤務の推移

令和2年度における超過勤務時間は、災害や選挙による勤務時間を除くと、職員一人当たり11.3時間/月となっており、年間360時間を超える職員割合は4.4%でした。また、超過勤務は増加傾向ではないことがわかります。

本市では、令和3年4月1日から超過勤務の上限を原則月45時間、年間360時間と定め、労働時間の縮減に努めておりますが、継続して超過勤務時間数の多い所属については、引き続き改善を図る必要があります。

| 区分 | H29 | H30 | R1 | R2 |
|-------------------|------|------|------|------|
| 平均超過勤務時間 (時間/月) | 12.1 | 12.0 | 12.8 | 11.3 |
| 年間360時間超え職員割合 (%) | 4.0 | 4.4 | 5.3 | 4.4 |

※災害や選挙による勤務時間を除く



Ⅲ 類似団体等との比較

1 定員管理診断表による比較

「地方公共団体定員管理調査」には、職員数を分析する資料として「定員管理診断表」があります。これは、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準として、全ての市町村を16のグループ（以下、「類似団体」という。）に分け、類似団体ごとに人口1万人当たりの職員数を比較するものです。

本市はⅠ-1（人口5万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%以上）に属しています。なお、特別会計や企業会計は除きます。

【参考】類似団体（一般市）の区分

| 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 |

単位：人

| 大部門 | R2.4.1 現在 | 類似団体（Ⅰ-1）との比較 | | | |
|-------|-----------|---------------|------|-------|-----|
| | 三浦市職員数 | 単純値※1 | 超過数 | 修正値※2 | 超過数 |
| 議会 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 |
| 総務・企画 | 96 | 104 | △8 | 104 | △8 |
| 税務 | 16 | 25 | △9 | 25 | △9 |
| 民生 | 28 | 88 | △60 | 45 | △17 |
| 衛生 | 51 | 35 | 16 | 35 | 16 |
| 労働 | 1 | 1 | 0 | 2 | △1 |
| 農林水産 | 12 | 33 | △21 | 32 | △20 |
| 商工 | 11 | 16 | △5 | 16 | △5 |
| 土木 | 36 | 36 | 0 | 38 | △2 |
| 一般行政計 | 257 | 343 | △86 | 303 | △46 |
| 教育 | 27 | 63 | △36 | 50 | △23 |
| 消防 | 0 | 36 | △36 | 0 | 0 |
| 普通会計計 | 284 | 443 | △159 | 353 | △69 |

※1「単純値」：類似団体ごとの、大部門別の人口1万当たり職員数の平均値に、本市の人口を乗じて算出しています。単純値は、中部門又は小部門に職員が配置されていない場合についても考慮することなく集計しています。

※2「修正値」：学校給食の民間委託や消防の事務委託など人員配置されていない中小部門を除き、人員配置されている中小部門の人口1人当たり職員数の平均値に、本市の人口を乗じて算出しています。

本市は類似団体（128市）と比較すると、修正値では、69人少ない職員数であることがわかります。

2 類似団体等の職員数との比較

下記は神奈川県内の人口近似団体（逗子市、南足柄市）に首都圏内においてI-1である千葉県いすみ市、富津市、南房総市、茨城県かすみがうら市、常陸大宮市、群馬県沼田市、山梨県北杜市を含めた9市と比較を行った結果です。

R2.4.1時点

| 区分 | 団体名 | | 面積(k㎡) | 住基人口 (R2.4.1) | 普通会計（消防除く） | | | 人口1万人 当たり 職員数 |
|--------------|------|---------|--------|------------------|------------|----|-----|---------------------|
| | | | | | 一般行政 | 教育 | 計 | |
| — | 神奈川県 | 三浦市 | 32.1 | 43,036 | 257 | 27 | 284 | 65.99 |
| 県内人口 近似団体 | 神奈川県 | 逗子市 | 17.3 | 59,525 | 277 | 41 | 318 | 53.42 |
| | 神奈川県 | 南足柄市 | 77.1 | 42,195 | 215 | 60 | 275 | 65.17 |
| 近隣類似団体 | 千葉県 | いすみ市 | 157.5 | 37,665 | 279 | 37 | 316 | 83.90 |
| | 千葉県 | 富津市 | 205.5 | 44,069 | 281 | 38 | 319 | 72.39 |
| | 千葉県 | 南房総市 | 230.1 | 37,684 | 337 | 93 | 430 | 114.11 |
| | 茨城県 | かすみがうら市 | 156.6 | 41,717 | 263 | 29 | 292 | 70.00 |
| | 茨城県 | 常陸大宮市 | 348.5 | 41,385 | 304 | 58 | 362 | 87.47 |
| | 群馬県 | 沼田市 | 443.5 | 47,381 | 300 | 63 | 363 | 76.61 |
| | 山梨県 | 北杜市 | 602.5 | 46,652 | 428 | 80 | 508 | 108.89 |

本市の人口1万人当たりの職員数は、県内では逗子市より多く、南足柄市とは同等ですが、首都圏内の団体よりは少ない職員数であることがわかります。

IV 定員管理計画

1 基本方針

本市の職員数は、これまでのアウトソーシング等の成果により、類似団体と比較して少ない状況であり、効率的に行政運営を行っていると考えています。

今後も引き続き、定員管理計画の趣旨を踏まえて最小限の職員数で市民サービスの維持・向上を最大限行うため、職員数の目標を達成すべく下記の事項に取り組みます。

2 計画期間

定年年齢が令和5年度から令和13年度にかけて段階的に65歳まで引き上げられることを踏まえて、本計画は、令和4年度から令和13年度までの10年間を計画期間とします。

3 取組事項

上記1の基本方針の下、次のとおり下記5点に取り組むこととします。

(1) 定年年齢引上げ及び高年齢職員の活用

能力と意欲のある高齢期の職員を活用して、次の世代にその知識、技術、経験などを継承していくため、定年を令和5年度から令和13年度にかけて段階的に65歳まで引き上げます。また、組織全体としての活力の維持や高齢期における多様な人生設計の支援などを図るため管理監督職勤務上限年齢制や定年前再任用短時間勤務制を設けます。

定年年齢引上げに伴い、高年齢層職員が増加することによる定員への影響については、新規採用職員数を抑制することで、適正な職員数を維持していきます。また、年齢構成の平準化を図るため、募集年齢に弾力を持たせる等の工夫をした、職員採用を検討します。

※定年年齢引上げは、国家公務員の制度に基づき、令和4年度に条例改正を行う予定です。本計画は同制度に基づき策定をしています。

(2) 超過勤務時間の抑制と職員の適正配置

超過勤務が多い部署においては、人員の拡充を図り、超過勤務時間数を抑制することで、労働生産性の向上及びワークライフバランスの推進を図ります。

また、現在、職を兼務している職員の業務量を勘案した兼務解消や、新規事業等に対応するため、職員の適正な配置を図ります。

(3) アウトソーシングの推進

民間事業者の専門知識や技術を活用し、市民サービスの向上や経費削減を図るため、現在計画されている清掃部門、南下浦市民センター及び公共下水道事業のアウトソーシングを推進します。また、今後も積極的にアウトソーシングを検討し、効果が見込まれるものについて実施します。

(4) 業務改善の推進

住民票等のコンビニ交付の開始に伴い、出先機関を含めた窓口サービスの人員配置の見直しを進めます。その他の業務についてもDXの推進をはじめとした業務改善を継続し、行政事務の効率化を図ります。

(5) 会計年度任用職員の活用

より効率的な事務執行を推進するため、正規職員の業務分担を明確にし、引き続き会計年度任用職員の活用を図ります。

4 職員数の目標

IV-3の取組事項を踏まえて、令和3年10月1日の348人を基点とし、計画最終年度の令和13年度の職員数の目標を下記のとおりとします。

内訳は、超過勤務時間の抑制で19人増、アウトソーシングの推進等により、清掃部門で5人減、南下浦市民センターで1人減、公共下水道事業で3人減の計9人減、差引で10人増員としています。また、現時点では把握できていない業務の増加については、アウトソーシング及び業務改善の推進並びに会計年度任用職員の活用によって対応します。

10人の増員については、業務執行状況を踏まえ、順次増員を図ることで、急激な人件費の増加を抑えます。

(人)

| 区分 | R3 (10/1) | R4 | R5 | R6 | R7 | R8 | R9 | R10 | R11 | R12 | R13 |
|-----------|--------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 職員数※1 | 348 | 348 | 350 | 351 | 352 | 353 | 354 | 355 | 356 | 357 | 358 |
| うち再任用※2 | 4 | 8 | 14 | 12 | 18 | 16 | 19 | 13 | 15 | 8 | 6 |
| うち60歳超※3 | 0 | 0 | 0 | 6 | 7 | 15 | 14 | 31 | 34 | 44 | 51 |
| 年度中退職者 | 11 | 8 | 5 | 11 | 4 | 13 | 8 | 16 | 9 | 16 | 8 |
| 翌年度再任用採用者 | 5 | 6 | 0 | 7 | 0 | 7 | 0 | 8 | 0 | 6 | 0 |
| 翌年度新規採用者 | 6 | 4 | 6 | 5 | 5 | 7 | 9 | 9 | 10 | 11 | 8 |

※1 各年4月1日時点（令和3年度を除く）

※2 フルタイム勤務職員

※3 定年年齢引上げにより、60歳を超えて在職している職員数

5 計画の見直し

この計画は、三浦市総合計画の見直しや職員任用に関する制度改正など、取組の推進に大きな影響を与える情勢の変化が明らかになった時点で、適宜見直しを行います。