

第3次京丹後市定員管理計画

令和7年1月22日

1 計画策定の趣旨

本市においては、地方創生を一層推進していくことが求められる中、人口減少や少子高齢化の進展による都市部との格差の解消、デジタル化の推進など、行政に求められる役割は、ますます複雑・多様化している。

近年頻発する大規模な自然災害への備えや行政需要の変化、地域的特性など地域の実情に応じた柔軟かつ専門性の高い職員を確保していくことが重要であり、限られた財源と人材を最大限活用した行財政運営が求められている。

また、多彩な任用形態による人材確保と人材育成、定年引上げによる高齢期の職員の知識や技能、経験を最大限活用し次世代へ継承しつつ、職員のワークライフバランスの実現と組織と人材の最適化を図っていくためにも適正な定員管理を行う必要がある。

ついては、財政の健全化を確保しつつ、市民へ安定した行政サービスを提供し、市民の要請に迅速かつ的確に対応できる職員体制を維持することを目的に「第3次京丹後市定員管理計画」を策定するものである。

2 これまでの取組状況

行政職給料表適用職員（医師・医療技術職員・看護師等の医療職給料表適用職員を除く職員）の人数は、「第2次京丹後市定員管理計画」終了時の令和6年4月1日現在で674人であり、技術職をはじめとして退職者分を補充するだけの新規採用職員が確保できない状況が続いており、目標とした職員数695人と比較して、△21人の格差が生じている。

（経過）

○京丹後市定員適正化計画（平成17年10月策定）

合併時に引き継いだ職員数の適正化を図るため、原則として消防職員以外の退職者不補充の方針のもと職員数（170人）を削減

○第2次京丹後市定員管理計画（平成22年3月策定）

民間委託の推進による技能労務職の退職不補充や勧奨退職の実施などにより職員数（53人）を削減

○京丹後市定員管理計画（平成29年2月策定）

第3次行財政改革大綱等の方針に基づき適正な定員管理を図るため、職員数（37人）を削減

○第2次京丹後市定員管理計画（令和2年12月策定）

参考指標（P7◆計画策定の検討資料（3）参照）による職員の超過数に捉われることなく、地勢条件や地域の経済状況、本市の財政状況、地域住民からの行政に対する要望、本市の施策など様々な行政需要を勘案し、基本として退職不補充とした技能労務職を除き、令和2年4月1日時点の目標職員数を維持

3 計画策定の考え方

行政課題が多様化、複雑化、高度化する中で、これら山積する課題に対して迅速かつ着実に遂行することができる人員を確保すること、現体制における職員の時間外勤務の状況などを勘案すると職員体制の充実が必要な状況にある。

一方で、人件費は地方自治体の財政支出の大きな部分を占めており、財政の健全性を確保していくためにも中長期的な視点から職員の削減も含めた定員管理と財政負担の適正化を計画的に進めることが求められている。

このことから将来的な人件費の負担軽減の観点も見据えつつも行政課題に対応するためデジタル技術の活用、新たな公民連携・アウトソーシングの積極的な活用、多彩な人材の任用・人材育成などの業務改善・働き方改革を着実に進め、業務の効率化と生産性の向上を更に推進していくことを前提として、その過渡期にある本計画期間においては、現行の職員規模を維持することが必要と考える。

このため、目標数の設定に当たっては、「第2次京丹後市定員管理計画（令和2年12月策定）」の令和6年4月1日時点の目標数を維持することを基本としつつ、定年引上げ期間中は、新規採用者数の平準化を行うものとする。

ただし、これまでと同様に業務のアウトソーシングの推進により、技能労務職（調理師、用務員）については、退職に伴う補充は行わないものとする。

4 計画内容

（1）計画期間及び目標数

計画期間：令和7年度から令和10年度までの4年間の計画とする。

目標数：令和10年4月1日時点で職員数699人を目標とする。

（2）対象職員

地方公共団体定員管理調査（総務省自治行政局公務員部実施）の対象職員のうち、行政職給与表適用職員を対象とする。

（3）年次別目標数

定員管理計画 年度別目標数・実績数							
部 門	R6. 4. 1	R6. 4. 1	R7. 4. 1	R8. 4. 1	R9. 4. 1	R10. 4. 1	削減数 計
	目標	実績	目標	目標	目標	目標	目標
一般行政	407	432	449	452	451	453	
教育	101	66	66	66	66	66	
消防	100	99	100	100	100	100	
普通会計 計	608	597	615	618	617	619	
公営企業等	87	77	80	80	80	80	
合 計	695	674	695	698	697	699	
対前年比増員 (当年度新規採用)			42	23	23	23	111
対前年比増員 (当年度再任用新規)			5		4		9
対前年比減員 (前年度退職)			△ 26	△ 21	△ 28	△ 21	△ 96
うち定年退職者			△ 5		△ 7		△ 12
うち60歳到達 退職者			△ 6	△ 4	△ 11	△ 9	△ 30
うち再任用終了			△ 2	△ 2	△ 5	△ 6	△ 15
増減			21	2	△ 1	2	24

5 定員管理の適正化を推進するための取組

適正な定員管理に努めるとともに、将来的な人件費の負担軽減の観点から業務の効率化、生産性の向上を推進する次の取組みを進めることとする。

(1) 職員の能力発揮及び人材育成の推進

人材の多様化に伴って職員のモチベーションの向上、技術や知識の蓄積、ライフスタイルに合わせたキャリア形成など職員の能力や個性が発揮できる人事制度、適材適所への職員配置、市民の期待に応えられる人材の育成、所属における適切な人材マネジメントを推進する。

(2) すべての人の能力活用の積極的推進

障害の有無や年齢等にかかわらず、すべての人が自身の持つ能力を活かし職員として活躍できるよう、採用の際に障害者枠や社会人枠を設ける等の雇用機会の確保や職場環境づくりを積極的に推進する。

(3) 多彩な任用形態による人材確保

複雑・多様化する市民ニーズ・行政課題に対応するため、多様な採用方式を取り入れ多彩な経験や専門的な知見、技能を有する人材を確保する。

併せて、ふるさと創生職員や地域おこし協力隊員、民間副業人材の活用、行政実務研修員の受入れなど多彩な任用を行い、その業務に適する人材を確保する。

(4) デジタル化の推進

市民サービスの向上、事務事業の迅速化及び効率化を図るため、行政におけるデジタル化を推進し、業務プロセスを最適化することで職員それぞれの力を最大限に発揮するとともに、制度や組織の在り方等をデジタル化にあわせて変革する。

(5) 新たな公民連携・アウトソーシングの推進

民間の知見や力を活かした公民連携事業の推進や、費用対効果を踏まえ、職員も一定関与しながら民間に任せられるものは民間に任せ、市民サービスの向上とともに業務の効率を高めるアウトソーシングを積極的に推進する。

(6) 業務改善・働き方改革

職員が安心して働くことができる快適な職場環境づくりを推進し、職員の仕事と生活の調和や多様な働き方が選択できる働きがいのある職場づくりを進める業務改善・働き方改革に取り組み生産性を向上させる。

(7) 柔軟で課題対応型の組織体制の構築

今後重点的に取り組むべき課題に対し、積極的かつ柔軟に対応できる組織体制を構築する必要があり、業務分配の適正化、意思決定の迅速化等の観点から必要に応じ、組織機構の見直しを行う。

6 定員管理における留意点

(1) 職員の健康管理体制の整備

市民ニーズの多様化に伴う業務の複雑化、高度化、業務量の増加等による時間外勤務時間数の増加、高ストレス化により、心身に不調をきたす職員を未然に防止するため、メンタルヘルスを含め、職員の健康管理体制の強化を図る必要がある。

(2) 定年引上げ期間中の定員管理

令和5年4月からの10年間で2年毎に1歳ずつ定年を65歳まで引上げることから、令和13年度までの定年引上げ期間中においては、定年退職者が2年に一度しか生じないことになるため、退職者を補充する採用方式では、新規採用職員が年度によって大幅に変動することになる。

その結果、職員の経験年数や年齢構成に偏りが生じ、専門的な知見の世代間の継承や計画的な人員配置・人材育成等が困難になり、必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供することができなくなる恐れがあるため、適切な人材を安定的に確保する中長期的な観点から一定の新規採用職員を継続的に確保することが必要である。

(3) 技術職・専門職の採用

職員採用については、年齢構成の平準化を考慮しながら行っているが、募集定員に対して応募者（採用者）が充足していない技術職（土木・建築等）及び専門職（保健師・栄養士・介護支援専門員・保育士等）の計画的な採用を促進するため、採用試験方法の工夫、インターンシップの充実や人材確保活動等により計画的な採用に努める。

(4) 庁舎増築棟の整備

令和7年度の庁舎増築棟整備後の市役所機能のあり方、働き方を含む職場環境を想定した職員体制となるよう、機構の見直しを含め検討を進める必要がある。

7 計画の公表と適正な運用管理

この計画は、毎年度、定期的に進捗状況を公表するとともに、必要に応じて行財政改革推進委員会（京丹後市行財政改革推進委員会条例（平成16年京丹後市条例第257号）に定める委員会）の助言を求め、計画目標職員数を上限の基準としつつ、本市の財政状況や業務効率化の進展等の状況に応じて適切な運用を行うものとする。

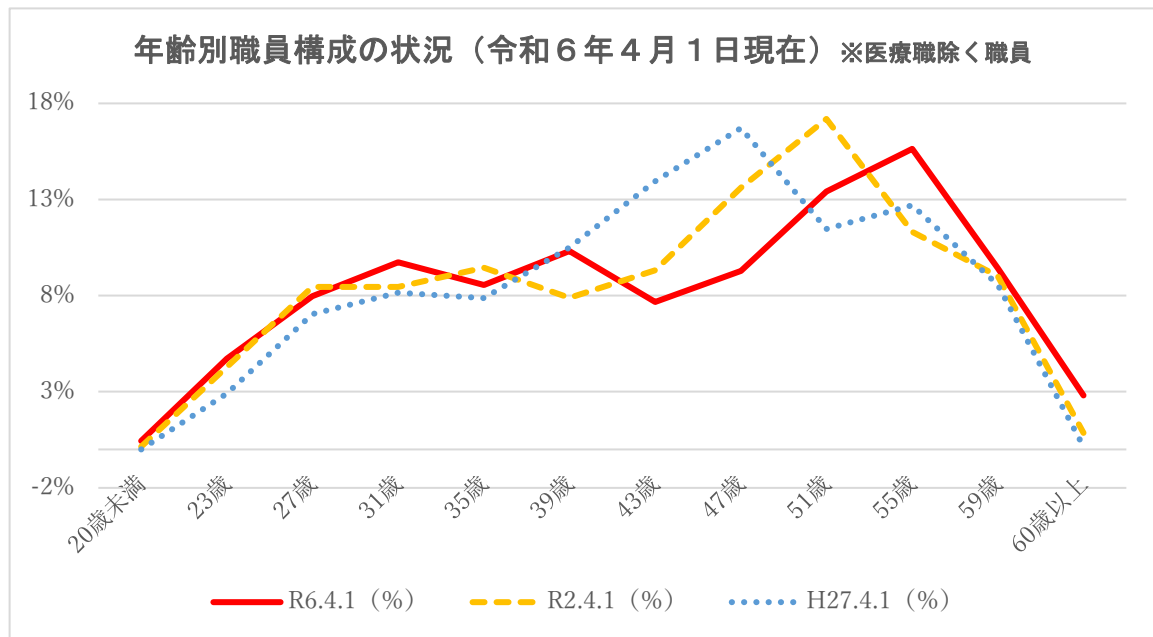
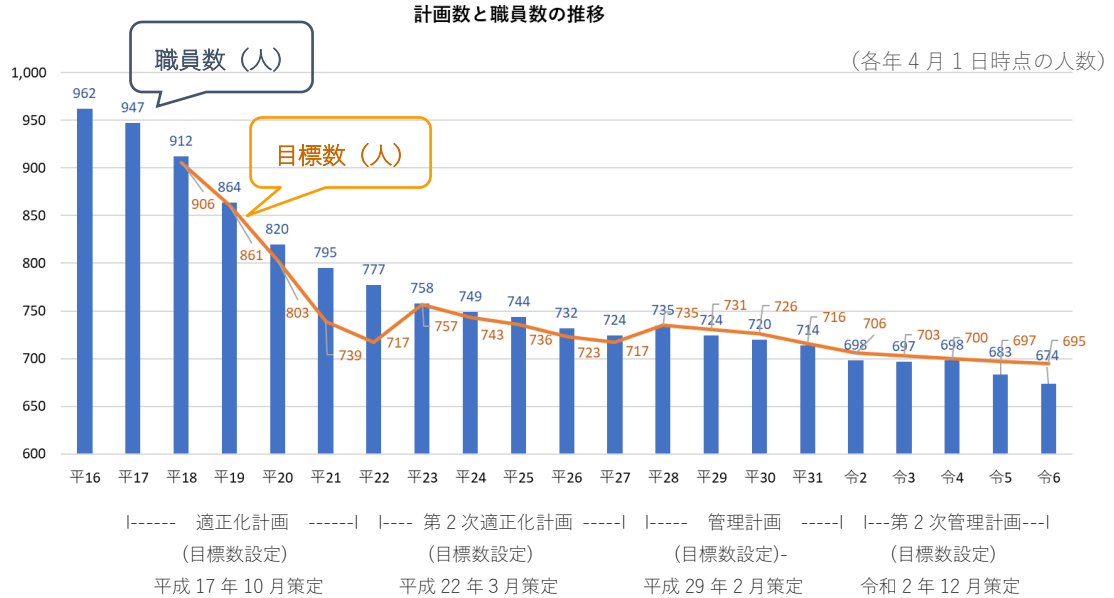
附 則

この計画は、令和7年1月22日から施行する。

◆ 計画策定の検討資料

(1) これまでの計画の目標数と職員数の推移

これまでの定員適正化計画、第2次定員適正化計画、定員管理計画及び第2次定員管理計画の目標数と職員数（職員数の実数）は、次表のとおりである。



令和6年4月1日現在

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
職員数 (人)	3	32	54	66	58	70	52	63	91	106	64	19	678
構成比 (%)	0%	5%	8%	10%	9%	10%	8%	9%	13%	16%	9%	3%	100%

(2) 部門別職員の推移（各年度4月1日現在）

合併後の職員数の推移は、次表のとおりである。

大 部 門			職 員 数 (人)																							
			平	平	平	平	平	平	平	平	平	平	平	平	平	平	平	平	令	令	令	令	令			
			16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	2	3	4	5	6			
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5			
		総務・企画	127	126	128	130	119	131	131	129	128	128	123	119	125	126	123	120	118	117	120	121	118			
		税 務	42	42	33	31	31	26	24	22	23	22	22	22	22	21	22	22	23	23	23	22	22			
		労 働						3	3	3	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1				
		農林水産	67	62	59	55	54	44	44	42	42	40	39	37	37	36	36	38	40	40	38	38	35			
		商 工	31	33	31	29	28	24	24	22	22	21	23	26	32	30	25	26	26	30	30	30	28			
		土 木	35	36	38	35	35	33	35	34	32	32	33	33	36	35	39	43	41	41	39	37	35			
		小 計	307	304	294	285	272	266	266	258	256	253	249	245	259	255	251	255	254	257	256	254	244			
	福 祉 関 係	民 生	251	249	234	218	204	202	182	177	166	161	156	141	133	126	157	154	148	147	151	146	147			
		衛 生	67	67	62	58	53	51	50	48	45	47	46	42	44	42	39	38	41	43	44	42	41			
		小 計	318	316	296	276	257	253	232	225	211	208	202	183	177	168	196	192	189	190	195	188	188			
	一般行政部門 計		625	620	590	561	529	519	498	483	467	461	451	428	436	423	447	447	443	447	451	442	432			
	教 育		138	135	129	120	111	103	94	89	98	100	100	109	109	110	84	78	73	70	69	67	66			
	消 防		95	94	96	93	93	94	94	96	95	95	95	97	98	99	101	101	98	98	99	97	99			
	普通会計計		858	849	815	774	733	716	686	668	660	656	646	634	643	632	632	626	614	615	619	606	597			
	対前年比		-	△9	△34	△41	△41	△17	△30	△18	△8	△4	△10	△12	9	△11	0	△6	△12	1	4	△13	△9			
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院		21	17	17	16	16	16	16	17	17	17	18	18	18	19	19	18	16	16	16	16				
	水 道		27	26	26	27	22	23	23	21	19	18	18	21	21	21	22	19	22	21	19	19				
	下 水 道		21	21	21	16	20	18	19	19	20	20	18	18	18	17	15	13	15	11	12	12				
	そ の 他		35	34	33	31	29	22	33	33	33	33	32	33	35	35	33	35	34	33	30	30				
	公営企業等会計部門 計		104	98	97	90	87	79	91	90	89	88	86	90	92	92	88	88	84	82	79	77	77			
	対前年比		-	△6	△1	△7	△3	△8	12	△1	△1	△1	△2	4	2	0	△4	0	△4	△2	△3	△2	0			
行政職合計			962	947	912	864	820	795	777	758	749	744	732	724	735	724	720	714	698	697	698	683	674			
対前年比			-	△15	△35	△48	△44	△25	△18	△19	△9	△5	△12	△8	11	△11	△4	△6	△16	△1	1	△15	△9			

※行政給料表適用職員を対象とし、教育長を除く。

定員管理計画 年度別目標数・実績数

部 門	H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1			R4.4.1			R5.4.1			R6.4.1			削減数 計	
	実績	実績	目標	実績	対目標比	目標	実績	対目標比	目標	実績	対目標比	目標	実績	対目標比	目標	実績
一般行政	447	443	415	447	32	412	451	39	409	442	33	407	431	24		
教育・消防	179	171	201	168	△ 33	201	168	△ 33	201	164	△ 37	201	166	△ 35		
普通会計 計	626	614	616	615	△ 1	613	619	6	610	606	△ 4	608	597	△ 11		
公営企業等	88	84	87	82	△ 5	87	79	△ 8	87	77	△ 10.0	87	77	△ 10		
合 計	714	698	703	697	△ 6	700	698	△ 2	697	683	△ 14	695	674	△ 21		
対前年比増員 (当年度採用)			33	32	△ 1	24	21	△ 3	28	22	△ 6	26	22	△ 4	111	97
対前年比減員 (前年度退職)			△ 28	△ 28		△ 27	△ 21	6	△ 31	△ 41	△ 10	△ 28	△ 30	△ 2	△ 114	△ 120
うち定年退職者			△ 15	△ 12	3	△ 14	△ 4	10	△ 18	△ 6	12	△ 15	△ 1	14	△ 62	△ 23
増減			5	4	△ 1	△ 3		3	△ 3	△ 19	△ 16	△ 2	△ 8	△ 6	△ 3	△ 23

(3) 類似団体比較 ―参考指標―

「類似団体別職員数」は、全国の市町村を対象として、その人口と産業構造を基準に類型区分し、累計毎に人口1万人あたりの職員数の平均値を算出し、その類型に属する団体を類似団体として職員数の比較をするための参考指標である。

《令和4年4月1日時点》

京丹後市の対象職員数 A 6 2 5 人
 類似団体別職員数（市Ⅱ－1） B 5 0 0 人（修正値）
 超過数 A－B 1 2 5 人

※類似団体別職員数は、毎年総務省より公表されている指標で、「人口1万人あたりの職員数」の指標を用いて比較している。

※「修正値」は、民間委託や一部事務組合の導入を勘案した各業務（中部門・小部門）への職員配置状況により算出した指標である。

※類型（Ⅱ－1）は、人口50,000人～100,000人でⅡ次産業が95%未満（Ⅲ次産業が55%以上）の市である。

本市の職員数と「類似団体別職員数」の比較において、直近の公表数値である令和4年4月1日時点の普通会計職員数では、本市は125人超過の状況にあり、特に保育所（認定こども園を含む。以下同じ）の超過数64人、市民局関連業務を含む住民関連一般の超過数14人等の部門において、超過数が多くなっている。この差は、公設公営の保育所数や6市民局の設置等、6町合併による組織体制や施策によるものと考えられる。

合併自治体である本市の職員配置については、類似団体比較による参考指標による超過数に捉われることなく、地勢条件や地域の経済状況、本市の財政状況、地域住民からの行政に対する要望、本市の施策など様々な行政需要を勘案し決定すべきである。

(4) 定年引上げの実施

地方公務員法の改正（令和3年6月11日交付、令和5年4月1日施行）により、職員の定年を令和5年度から2年に1歳ずつ段階的に引き上げて、令和13年度には、65歳となる。令和13年度までの定年引上げ期間中においては、定年退職者が2年に一度しか生じないことになるため、退職者を補充する採用方式では、新規採用職員が年度によって大幅に変動することになるため、職員の経験年数や年齢構成の偏りを防止するためにも新規採用職員数の平準化が必要である。

定年の段階的な引き上げにおける定年年齢

年度	令和5～6年度	令和7～8年度	令和9～10年度	令和11～12年度	令和13年度～
定年	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳