

第2次呉市職員体制再構築計画の取組状況について

1 第2次呉市職員体制再構築計画

呉市では、平成10年度から始まった職員の定員適正化を引き継ぎ、平成30年度から令和5年度当初までを計画期間として第2次呉市職員体制再構築計画（以下「計画」といいます。）を策定し、四つの基本方針により取り組んでいるところです。

第2次呉市職員体制再構築計画

- 方針1：正規職員数の適正化
- 方針2：計画的な職員採用による職員の年齢構成の平準化
- 方針3：職種別の定員管理によるノウハウの継承と必要な職種の職員の確保
- 方針4：再任用職員の活用による組織力の維持・向上とノウハウの継承

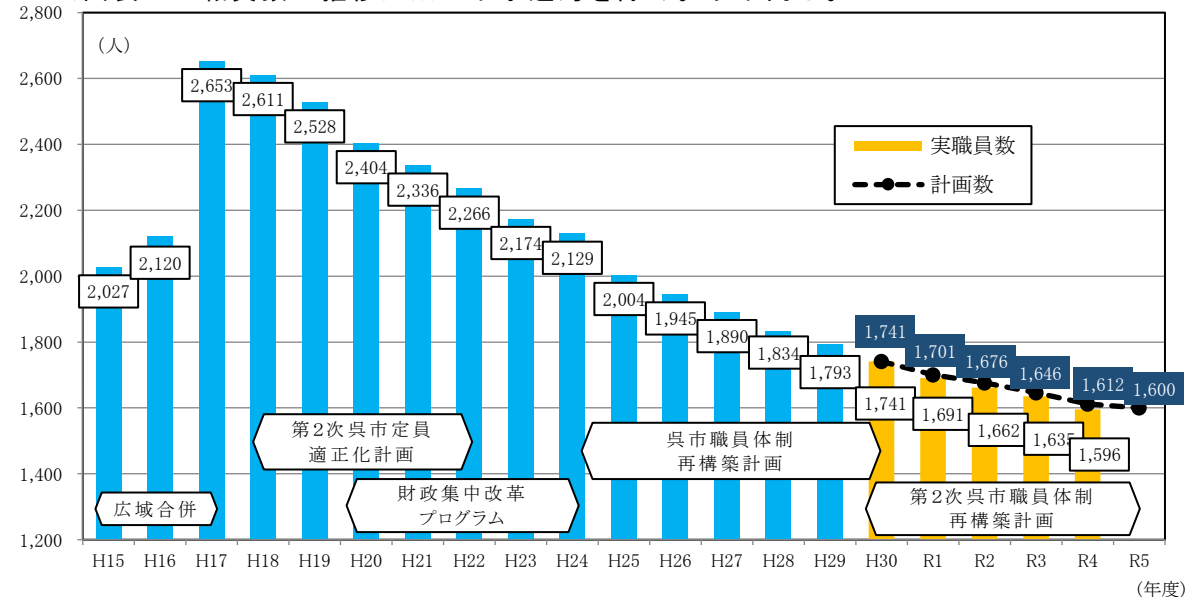
2 これまでの定員適正化による職員数の推移

平成10年度から令和4年度までに実施した定員適正化の取組により、平成17年度当初2,653人であった職員数は、令和4年度当初1,596人ととなり、1,057人減少しています。

<図表1 計画ごとの減員状況>

計画期間(年度)	計画名称	計画期間中の減員数	実質減員数(最大数からの減員数)
H10～H14	呉市定員適正化計画	▲67人	▲912人 (H17→H30)
H18～H22	第2次呉市定員適正化計画	▲387人	
H20～H24	呉市財政集中改革プログラム	▲399人	
H25～H30	呉市職員体制再構築計画	▲388人	
H30～R5(実施中)	第2次呉市職員体制再構築計画	▲145人 (H30～R4)	▲1,057人 (H17→R4)

<図表2 職員数の推移> ※上下水道局を除く。以下同じ。



3 第2次呉市職員体制再構築計画の進捗等

(1) 職員数の年度別計画との比較

職員数の減員については、おおむね計画に沿って進んでいますが、計画の終了期限である令和5年度当初において、職員数は1,586人程度と推計され、計画を14人程度下回る見込みです。主な要因は、退職者数が計画の想定より増加したことによるものです。

<図表3 職員数の年度別計画との比較> (単位:人)

	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度(見込み)
計画	1,741	1,701	1,676	1,646	1,612	1,600
実績	1,741	1,691	1,662	1,635	1,596	1,586
差引	0	▲10	▲14	▲11	▲16	▲14

※いずれも年度当初職員数

(2) 再任用職員数の推移

基本方針の一つとして掲げている再任用職員の活用については、再任用制度が本格的に開始された平成26年度以降、年金制度と連動して雇用期間が延長になったことに伴い、再任用職員数も増加傾向にあります。

また、令和元年度からは、豊富な知識・経験を有している再任用職員の更なる活用や令和5年度から予定されている定年引上げへの円滑な移行を図るため、短時間勤務を原則としていた再任用職員について、管理職や監督職としてフルタイムで任用を行うなど運用の見直しを行っています。

(3) 会計年度任用職員数の推移

繁忙期等における事務補助や放課後児童会等の特定業務に従事している会計年度任用職員は、平成26年度以降、増加傾向にあります。これは、マイナンバーカードの交付等新たな事務への対応や、再任用職員が任期満了後に会計年度任用職員へ移行したこと等が主な要因として考えられます。

※図表5の人数は、各年度4月1日現在の週勤務時間28時間以上の社会保険に加入している職員数（令和2年度前は同条件での臨時職員・嘱託職員の人数）を記載していますが、これ以外にも選挙などの一時的な業務への対応や短時間の勤務、スポット的な勤務として、毎年800人程度任用しています。

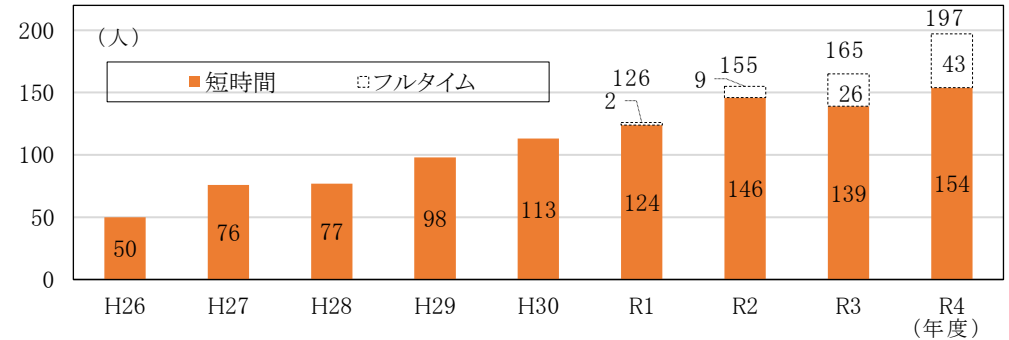
4 今後の課題等

(1) 年齢構成の平準化

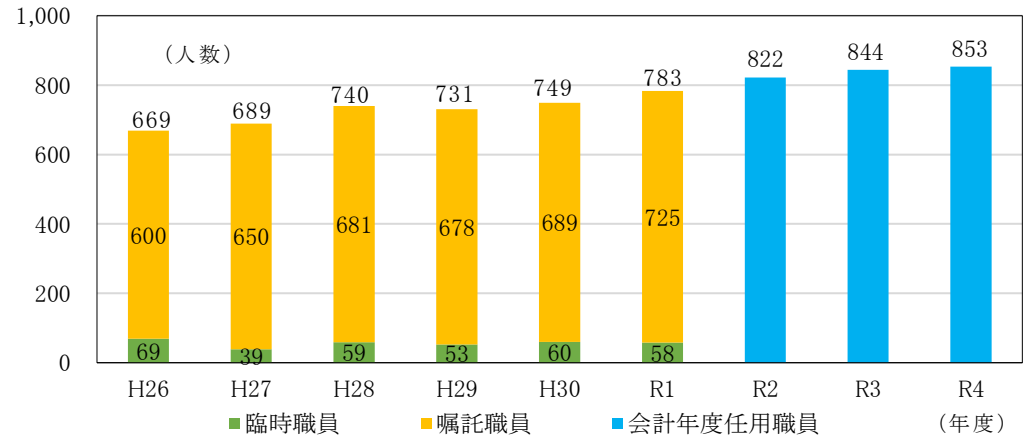
平成29年度と比較すると、呉市職員体制再構築計画を策定した平成25年3月から継続的に新規職員を採用したことにより、20歳代後半から30歳代前半までの職員数は増加していますが、30歳代後半から40歳代前半までの職員数は減少しています。

このため、一般行政職等の受験資格の年齢要件の引上げや就職氷河期世代の採用を行っています。今後も技術の継承や安定した組織づくりの面から、年齢構成の平準化を進める必要があります。

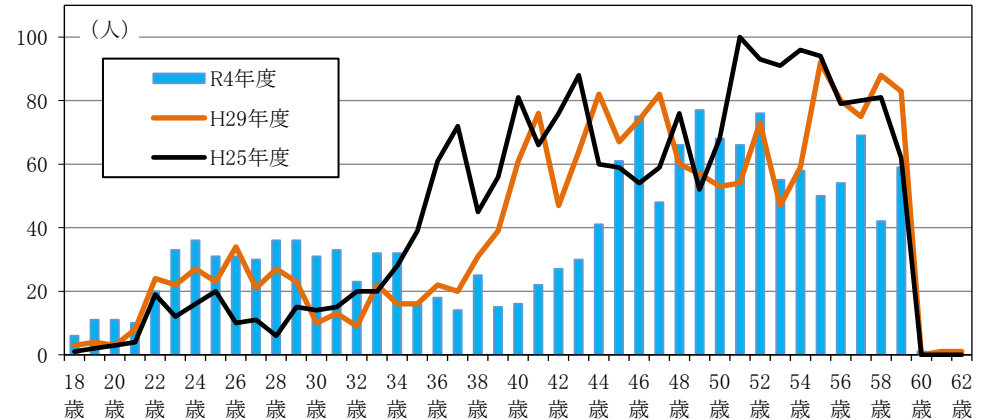
<図表4 再任用職員数の推移>



<図表5 会計年度任用職員数の推移>



<図表6 年齢別職員数の比較>



<図表7 定年引上げに伴う段階的措置イメージ>

◎は現行の定年

誕生年度	現行	制度導入後										
	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	
S37年度 生まれ	60歳 定年退職	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳						
S38年度 生まれ	59歳 ◎	60歳	61歳 定年退職	62歳	63歳	64歳	65歳					
S39年度 生まれ	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 定年退職	63歳	64歳	65歳				
S40年度 生まれ	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 定年退職	64歳	65歳			
S41年度 生まれ	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 定年退職	65歳 暫定再任用		
S42年度 生まれ	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職	

(2) 定年引上げ

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）等の施行に伴い、国家公務員に準じて、令和5年4月から定年を1歳ずつ段階的に引き上げ、最終的には65歳とする予定です。

このため、この間、結果的に定年退職者が2年に一度しか生じないこととなります。

これらを踏まえ、行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するため、中長期的な観点から定員管理の在り方について検討する必要があります。

(3) 働き方改革

国において、平成30年6月に働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）が制定され、時間外勤務の上限規制や年次有給休暇取得の義務化などの規定が順次施行されるなど、ワーク・ライフ・バランスの推進や業務の生産性向上などの職場環境づくりの重要性が増してきています。

呉市においても令和4年3月に「呉市職員働き方改革推進プログラム」を策定し、「働き方改革の推進」を掲げ、全庁的に取り組んでいくこととしています。

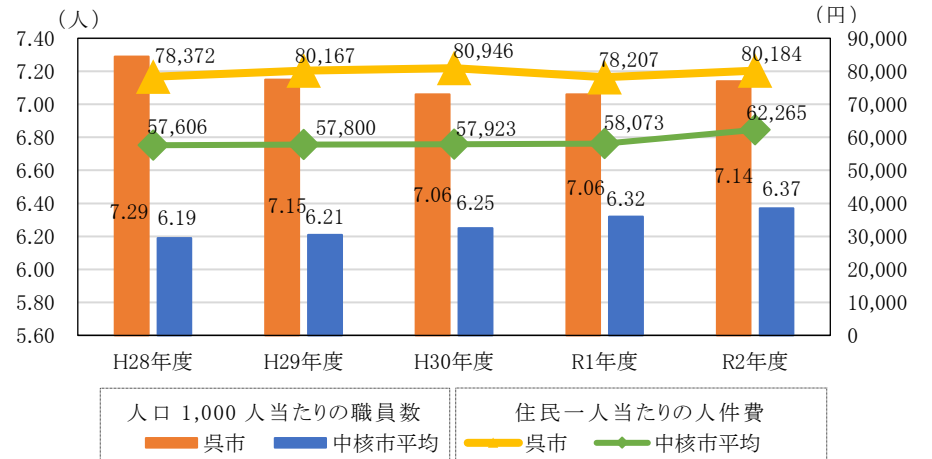
今後の体制の検討に当たっては、職員が仕事と家庭生活の両立を図り、職員一人一人がそれぞれの能力を最大限発揮できるよう働きやすい職場環境づくりに留意する必要があります。

(4) 人件費及び職員数の状況

これまでの取組により、定員適正化については、一定の成果を挙げることができましたが、住民一人当たりの人件費等を類似市となる中核市と比較すると、呉市は依然として高い水準にあります。

義務的経費である人件費の増減は財政全体に及ぼす影響も大きいことから、今後見込まれる財政影響額等を十分に精査して検討する必要があります。

<図表8 住民一人当たりの人件費及び人口1,000人当たりの職員数の推移>



※地方財政状況調査を基に各団体で作成している「財政状況資料集」から

5 次期計画の策定

定員適正化の取組を引き続き実施するため、今年度中に次期計画を策定する予定です。また、今後の課題等や自治体D Xの進展等を踏まえ、効率的で機能的な行政運営ができるよう次期計画の策定を進めていきます。