

## 第3次呉市職員体制再構築計画（案）について

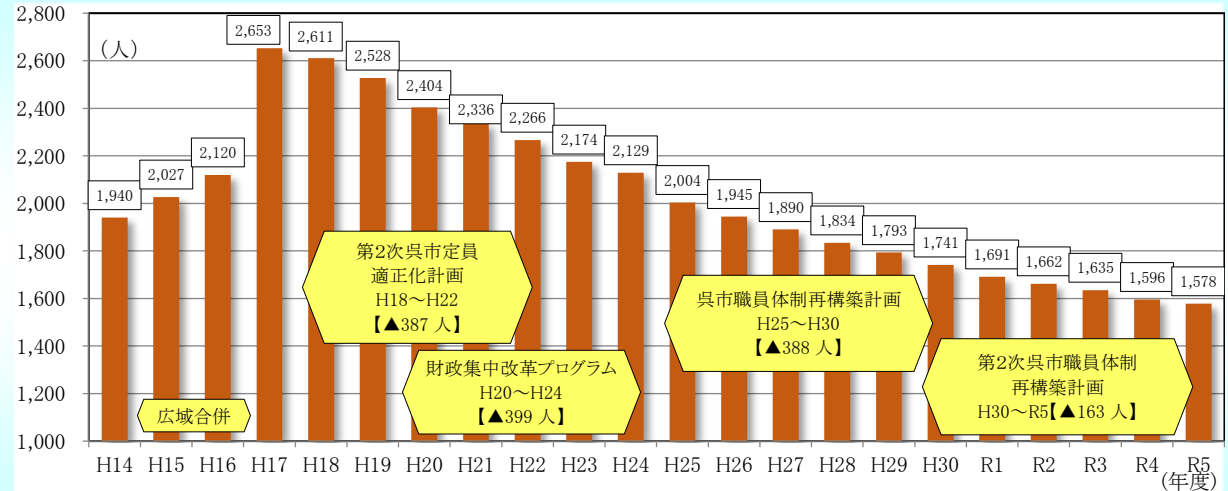
### 1 計画策定の趣旨 計画（案）1ページ

平成30年3月に平成30年度当初から令和5年度当初までを計画期間とする「第2次呉市職員体制再構築計画」を策定し、職員体制の構築に取り組んできました。

事務事業や組織機構の見直し、多様な任用形態の活用などにより定員適正化を進め、この計画期間中に職員を160人以上減員し、一定の成果を挙げることができました。

令和5年度当初で「第2次呉市職員体制再構築計画」の計画期間が終了することから、引き続き、呉市が持続的に発展するための体制整備を図るため、この計画を策定するものです。

《常勤職員数の推移（各年度4月1日現在※上下水道局を含まず、再任用職員を除く。）》



### 2 中核市（類似市）との比較 計画（案）4ページ

人口25万人以下かつ面積200平方キロメートル以上の中核市を比較対象とし、令和3年度の職員一人当たりの住民数を比較すると、呉市は平均値を上回り、比較対象の中で上位に位置しています（市によって設置状況が異なる消防及び病院等を除く。）。

なお、同じ条件により中核市全体で比較すると62市中32位となり、平均的な水準となります。

《令和3年度 中核市（類似市）における職員数比較》

都道府県名	市名	人口 (R3. 1. 1現在)		面積 (R4. 1. 1現在)	人口密度 (人/km <sup>2</sup> )	総職員数 (消防及び病院等を除く。)	
		人数	順位			職員一人当たりの住民数	順位
青森県	八戸市	225,845人	4	305.6km <sup>2</sup>	739.12	1,281人	176人 1
山形県	山形市	243,684人	2	381.3km <sup>2</sup>	639.09	1,416人	172人 2
山梨県	甲府市	187,048人	7	212.5km <sup>2</sup>	880.35	1,148人	163人 4
長野県	松本市	237,970人	3	978.5km <sup>2</sup>	243.21	1,728人	138人 6
鳥取県	鳥取市	185,890人	8	765.3km <sup>2</sup>	242.90	1,252人	149人 5
島根県	松江市	200,772人	6	573.0km <sup>2</sup>	350.39	1,532人	131人 8
<b>広島県</b>	<b>呉市</b>	<b>217,690人</b>	<b>5</b>	<b>352.8km<sup>2</sup></b>	<b>616.98</b>	<b>1,274人</b>	<b>171人 3</b>
長崎県	佐世保市	246,441人	1	426.0km <sup>2</sup>	578.49	1,840人	134人 7
平均		218,168人	—	499.4km <sup>2</sup>	536.32	1,434人	154人 —

※総職員数（消防及び病院等を除く。）は、総務省が実施する定員管理調査の総職員数から消防・病院・下水・水道・交通を除いた人数

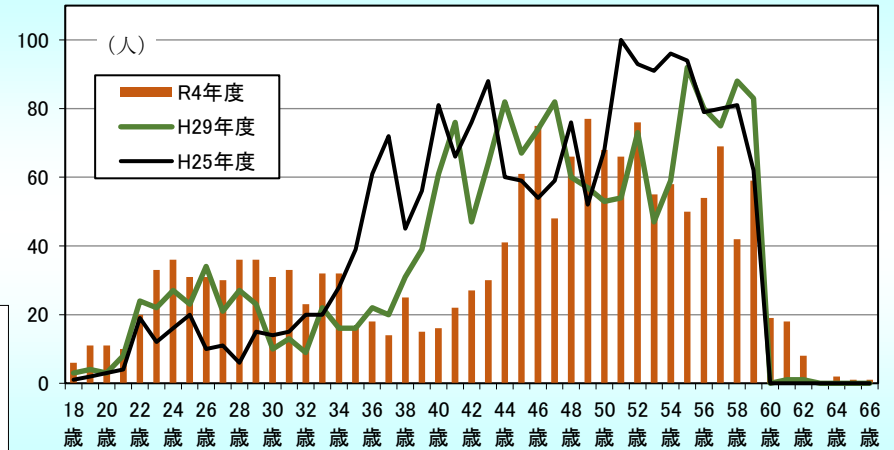
(1) 職員の年齢構成等

常勤職員（フルタイム勤務の再任用職員を含みます。以下同じです。）の年齢構成は、令和4年度と平成25年度や平成29年度を比較すると、これまでの取組により20歳代及び30歳代前半の職員数は増加していますが、30歳代後半及び40歳代前半の職員数が少なくなっています。

また、職員の平均年齢は、依然として中核市の中でも高い水準となっています。

令和3年度 一般行政職の職員の平均年齢 呉市 45.9歳（中核市 41.9歳）  
 ※一般行政職とは、総務省が実施する地方公共団体給与実態調査による区分で、全職員から、税務職、医療職、福祉職、消防職、企業職、教育職、技能労務職を除いたもので、再任用を含めた常勤勤務の職員を対象とするもの

《平成25年度、平成29年度、令和4年度における常勤職員の年齢構成》



(2) 時間外勤務及び年次有給休暇の状況

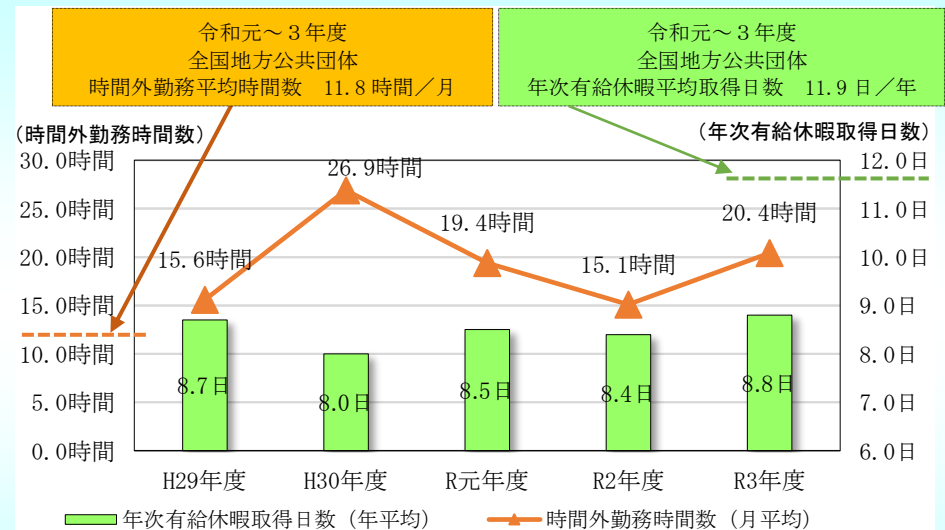
常勤職員における時間外勤務の月平均の時間数は、年度によって増減があります。平成30年7月豪雨災害のあった平成30年度は26.9時間で多くなっていますが、それを除くと、毎年15時間～20時間の間で推移しています。

また、年次有給休暇の取得状況は、おおむね年8日～9日程度で推移しています。

なお、全国の地方公共団体の平均と比較すると、時間外勤務の時間数は平均を上回り、年次有給休暇の取得日数は平均を下回っています。

職員の健康増進や公務の能率化を向上するため、多能化を進めることによる担当・グループを超えた応援・協力体制の構築やAI・RPAのICTの活用等による事務の効率化、テレワークの実施など新しい働き方を進めていき、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得日数の増加につながるよう職員が働きやすい職場環境の整備に努め、ワーク・ライフ・バランスを実現していく必要があります。

《時間外勤務時間数及び年次有給休暇の取得日数の状況》



※全国地方公共団体の時間外勤務平均時間数と年次有給休暇平均取得日数は、令和3年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果の概要から

## 4 計画策定に当たっての留意事項と計画の基本方針 計画（案）12～15ページ

今後の職員体制の構築に当たっては、これまでの取組や現状分析、留意事項を踏まえた上で、今後も呉市が持続的に発展するために、業務のデジタル化による業務改善等を積極的に進めつつ、次の基本方針により、必要な職員数を確保し、職員体制の整備を図ります。

### 計画策定に当たっての留意事項

#### (1) 年齢構成の平準化

高い水準にある常勤職員の平均年齢を踏まえ、技術の承継や安定した組織づくりのための年齢構成の平準化

#### (2) 定年引上げへの対応

令和5年度から開始する定年引上げを踏まえた、中長期的な視点での定員管理

#### (3) 多層化・多様化する任用形態への対応

定年引上げの対象となる60歳以上の職員、一定期間任用が見込まれる再任用職員、会計年度任用職員などの適切な任用管理

#### (4) 業務のデジタル化への対応

社会全体のデジタル化の進展による仕事の進め方や市民サービスの在り方の変化に対応するための体制整備

#### (5) 緊急事態等に対応できる体制

大規模災害や新型コロナウイルス感染症への対応など、緊急事態等に対応できる体制の在り方

#### (6) 人口減少・高齢化

今後も続くものと見込まれる人口減少・高齢化への対応

### 計画の基本方針

#### (1) 職種別の定員管理と年齢構成の平準化

常勤職員における職種別の定員管理の実施と計画的な職員採用を柔軟に行うことにより、新たな行政課題に対応するための必要な職員を確保するとともに、引き続き、年齢構成の平準化を図ります。

#### (2) 多様な任用形態の活用と効果的な職員配置による組織力の向上

常勤職員、短時間勤務の再任用職員、会計年度任用職員等の業務の特性を考慮した任用と、職員の任用形態や年齢層等を考慮した効果的な職員配置による組織力の向上を図ります。

#### (3) 人材育成

「呉市職員働き方改革推進プログラム」や「呉市人材育成基本方針」に基づく、職種、任用形態、職員の能力や特性を踏まえた人材育成やデジタル化などに伴うリスクリングに取り組み、組織力の強化につなげます。

#### (4) 働き方改革の推進

「呉市職員働き方改革推進プログラム」の着実な推進により、職員が最大限能力を発揮できる職場環境の整備に取り組み、ワーク・ライフ・バランスを実現します。

#### (5) 非常時における応援体制の確保

事前に見通すことが困難な大規模災害や感染症の感染拡大の非常時等における迅速な態勢の整備（流動配置、プロジェクトチームの設置等）を図ります。

次のとおり常勤職員、短時間勤務の再任用職員及び会計年度任用職員の全体人数に留意して計画期間と目標値を設定し、基本方針に沿って取り組みます。

(1) 計画期間

令和5年度から令和10年度まで

(2) 数値目標

定員管理については、常勤職員と再任用職員（短時間勤務）を合計した人数により人役を積算し、この数値を基本として取組を進めます。

令和10年度当初において次のとおり、常勤職員1,702人、再任用職員（短時間勤務）59人の体制を目指します。

対象は、市長事務部局、議会事務局、各行政委員会事務局及び消防局とします。

《各区分における考え方》

① 一般行政等（計画の対象となる職員のうち技能労務職と消防職員を除いた職員）

新たな行政ニーズに対応するため、令和4年度当初の人役以上の体制とします。

なお、公立下蒲刈病院については、令和5年度に策定する予定の経営強化プランにより今後の方向性が示されるまでの間は、当面、現行体制を基本とします。

② 技能労務職員

収集業務に従事する清掃職員や学校主事等の技能労務職は、これまでと同様に、当面は、退職不補充とし、民間委託の拡大や多様な任用形態により対応するため、令和4年度当初と比較して30人程度の人役減となる見込みです。

一方で、職員数の減少や高齢化が進んでおり、直営が担う役割等を踏まえて、今後の体制の在り方について、引き続き検討を行います。

《定員管理の数値目標》

区分	R4年度当初 人数(人役)	R10年度当初 人数(人役)	R10年度 R4年度比
①一般行政等 (人役換算後)	1,325人 (1,304.8人)	1,330人 (1,323.0人)	5人 (18.2人)
常勤職員	1,224人	1,295人	71人
再任用職員(短時間勤務)	101人	35人	▲66人
②技能労務職員 (人役換算後)	89人 (83.6人)	56人 (54.0人)	▲33人 (▲29.6人)
常勤職員	62人	46人	▲16人
再任用職員(短時間勤務)	27人	10人	▲17人
③消防職員 (人役換算後)	379人 (373.8人)	375人 (372.2人)	▲4人 (▲1.6人)
常勤職員	353人	361人	8人
再任用職員(短時間勤務)	26人	14人	▲12人
合計(①+②+③) (人役換算後)	1,793人 (1,762.2人)	1,761人 (1,749.2人)	▲32人 (▲13.0人)
常勤職員	1,639人	1,702人	63人
再任用職員(短時間勤務)	154人	59人	▲95人

※人役の積算について、再任用職員(短時間勤務)は勤務時間を考慮し0.8人役として積算

### ③ 消防職員

他の中核市と比較して職員数が多い状況にありますが、市民の安全・安心を提供する部署であることから、時間を掛けて体制を検討する必要があるため、当面は、これまでの常勤職員351人、再任用職員（短時間勤務）24人の体制を維持することとします。

今後、定年引上げにより、再任用職員数の減少が見込まれるため、常勤職員351人と再任用職員（短時間勤務）24人を常時勤務に人役換算した20人（役）を合計した370人（役）を基本とした体制を維持します。

### (3) 会計年度任用職員

会計年度任用職員の人数については、業務のデジタル化等により会計年度任用職員が担っている定型的な業務の効率化が進むと考えられるため、令和4年度（週の勤務時間が28時間以上で社会保険に加入している職員853人）と比較して60人程度の減員を見込みます。

#### 《全職員数の推移と今後の見込み》

