

第 3 次  
会津若松市定員管理計画  
(平成 27 年度～平成 31 年度)

平成 27 年 3 月

**会津若松市**

## 目 次

1	策定の趣旨	1
2	計画の期間	1
3	対象とする職員	1
4	職員数の推移と現状	2
	(1) 職員総数	
	(2) 部門別の職員数	
	(3) 勤務公署別の職員数	
	(4) 職種別の職員数	
	(5) 年齢別職員構成の状況	
5	第2次計画の総括と課題	7
6	今後の定員管理の方針	7
	(1) 行政経営の課題	
	(2) 定員管理の基本的な考え方	
	(3) 職員毎の基本方針と目標とする職員数	
7	計画の推進に向けて	11
	(1) 進捗状況の公表	
	(2) 推進にあたっての留意事項	

## 1 策定の趣旨

平成 18 年 2 月に策定した「会津若松市定員管理計画」（平成 18 年度～平成 22 年度）（以下、「第 1 次計画」という。）では、旧北会津村及び旧河東町との合併の後、安定的な行財政基盤を構築していくため、行政コスト、とりわけ義務的経費である人件費の抑制を図っていくため、職員数の削減に取組み、目標を上回る 146 名を削減することができました。

また、現在の「会津若松市定員管理計画」（平成 23 年度～平成 28 年度）（以下、「第 2 次計画」という。）においては、前計画と同様に新規採用者数を退職者の 3 分の 2 程度に抑制することを基本方針に策定しましたが、策定直後の平成 23 年 3 月に発生した東日本大震災の対応など、計画策定時には想定していなかった新たな行政課題の解決が求められることとなったため、計画どおりには進捗せず、当初の計画と実績には乖離が生じています。

一方、地方自治体を取り巻く環境は、以前にも増して厳しい状況が続いており、日本全体が人口減少をむかえる中で、東京圏への人口集中を是正することが国全体の課題となっており、本市においても少子高齢化の進行や人口流出によって生産年齢人口の減少と高齢人口の増加が予測されており、これに伴い自主財源の減少や、社会保障関係経費の増大など、本市の行財政運営はさらに厳しくなることが予想されています。

こうした状況にあっても、引き続き、持続可能で安定的な行財政基盤構築への取組を進めていくためには、これまでと同様に、内部管理経費の削減、とりわけ人件費を抑制していく必要があり、職員定数の適正な管理を行っていくことが不可欠です。

この『第 3 次会津若松市定員管理計画（平成 27 年度～平成 31 年度）』は、こうした本市の置かれた状況を踏まえ、平成 22 年度に策定した、現在の第 2 次計画を見直し、新たに今後 5 年間における職員数の管理を計画的かつ確実に進めるため策定するものです。

## 2 計画の期間

この計画は、平成 26 年 10 月 1 日の職員数を基準に、平成 27 年度から平成 31 年度までを計画期間とし、平成 31 年 4 月 1 日の目標職員数を定めるものです。

## 3 対象とする職員

これまで計画の対象としてきた任期の定めのない職員（いわゆる正規職員）と再任用フルタイム職員に加えて、フルタイム勤務の任期付職員についても、今後は定員管理計画の対象として取り扱うこととします。

## 4 職員数の推移と現状

### (1) 職員総数

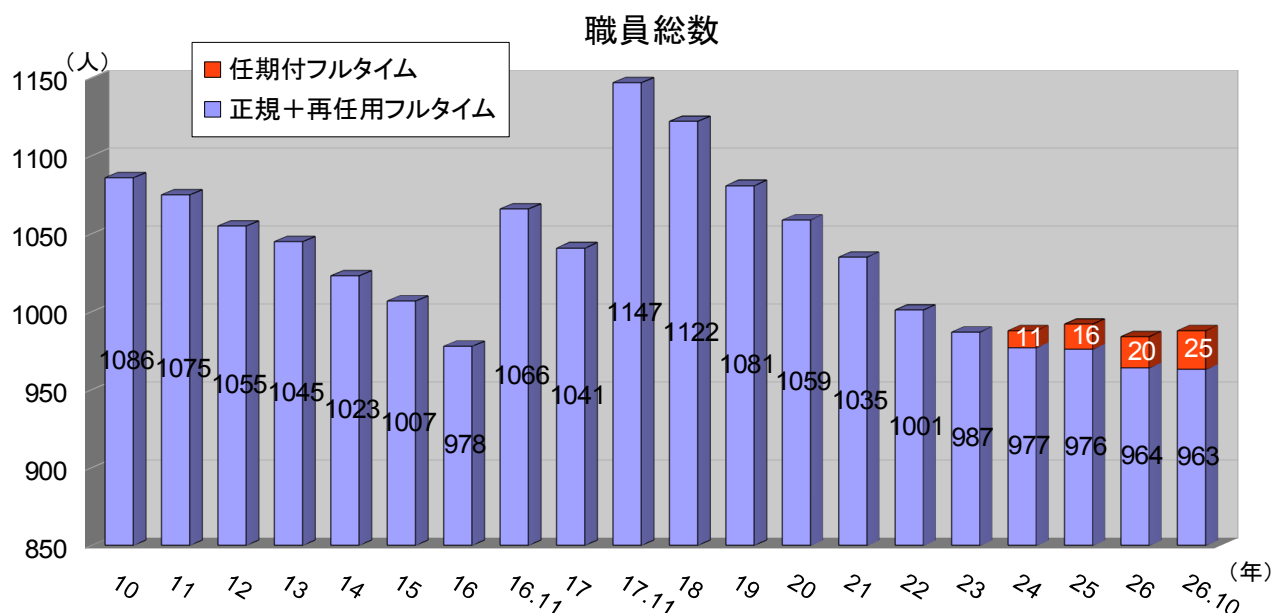
図－1は、平成10年度以降の本市の職員数の推移を示したものです。

本市の職員数は、第1次計画、第2次計画の取り組みにより、計画的に削減がなされてきました。平成26年10月の職員数は、任期付フルタイム勤務職員を含めて988名となっています。

合併後の平成17年11月から東日本大震災直後の平成23年4月までは着実に職員数を削減してきましたが、ここ3年ほどは横ばい傾向にあるものの、合併前の平成16年4月の職員数に近づいてきています。

表－1と表－2はこの間の職員の削減状況になります。

図－1 職員数の推移（平成10年度～平成26年度）



表－1 職員数の削減状況（1）

	H17.11	H22.4	H23.4	H24.4	H25.4	H26.4	H26.10	H17.11比
正規職員と再任用フルタイム職員の合計	1,147	1,001	987	977	976	964	963	▲184
任期付フルタイム職員	0	0	0	11	16	20	25	25
合計	1,147	1,001	987	988	992	984	988	▲159

表－2 職員数の削減状況（2）

	H 17.11.1 (a)	H 26.10.1 (b)	削減数 (b-a)	削減率 (b-a) / a
職員数	1,147人	988人	▲159人	▲13.9%
主な要因	○合併による効率化 ○外部委託の推進（学校給食、学校用務員、浄水施設等） ○事務事業の見直し ○任期付短時間勤務職員の活用等			<b>【参考】</b> H17.10～H26.10 の人口減少率 ▲6.6%

## (2) 部門別の職員数

表－3・1は、合併後の平成17年11月と震災前の平成22年4月、さらには平成26年10月の部門毎の職員数を比較したものです。

東日本大震災の発生前の平成22年までは、教育部門での学校給食員や学校用務員の委託、水道部門での浄水施設の運転管理等の委託等を進めたことなどにより、企業立地推進や地域経済対策を強化してきた商工部門等を除き、職員数は大きく減少しました。

東日本大震災発生以降は、復興関連業務が増加したものの、全体の職員数は横ばいとなっており、民生部門では社会福祉分野の諸制度の改正への対応や保育士の任期付フルタイム職員などを新たに雇用した結果、2割を超える増加率となっています。

表－3・1 部門別職員数の推移

(単位：人)

部 門	H17.11	H22	H22 -H17	増減率	H26.10	H26.10 -H22	増減率
議会	14	12	▲2	▲14.29%	11	▲1	▲8.33%
総務	226	214	▲12	▲5.31%	198	▲16	▲7.48%
税務	71	68	▲3	▲4.23%	68	0	0.00%
労働	3	3	0	0.00%	3	0	0.00%
農林水産	51	49	▲2	▲3.92%	49	0	0.00%
商工	25	35	10	40.00%	35	0	0.00%
土木	134	130	▲4	▲2.99%	127	▲3	▲2.31%
民生	144	129	▲15	▲10.42%	161	32	24.81%
衛生	84	75	▲9	▲10.71%	73	▲2	▲2.67%
教育	209	154	▲55	▲26.32%	140	▲14	▲9.09%
水道	88	41	▲47	▲53.41%	36	▲5	▲12.20%
下水道	32	28	▲4	▲12.50%	26	▲2	▲7.14%
その他公営	56	59	3	5.36%	58	▲1	▲1.69%
その他派遣等	10	4	▲6	▲60.00%	3	▲1	▲25.00%
合 計	1,147	1,001	▲146	▲12.73%	988	▲13	▲1.30%

※各部門の分類

総務：総務、会計出納、管財、行政委員会等

税務：税務

民生：福祉事務所、保育所、その他の社会福祉施設、年金保険関係等

衛生：衛生、火葬場墓地、清掃、環境保全等

商工・労働：商工、中小企業指導、観光、労働等

農林水産：農業、林業等

土木：土木、用地買収、建築、都市計画、都市公園、下水等

その他公営企業：国保特会、介護保険特会、市場特会、観光特会等

表－３・２は、福祉事務所の人数の推移ですが、生活保護申請者の増加や平成 25 年 4 月の「障害者総合支援法」の制定、さらには子ども・子育て支援新制度に伴う業務増により職員数が増加傾向にあります。

表－３・２ 福祉事務所の職員数の推移

	H17.11	H22.4	H26.4
部長等	2	2	2
社会福祉課	31	35	
地域福祉課			31
障がい者支援課			18
高齢福祉課	41	36	35
児童家庭課	15	16	
こども家庭課			10
こども保育課			10
合計	89	89	106

※社会福祉課は、H25.4から地域福祉課と障がい者支援課に分かれている。

※児童家庭課は、H25.4からこども家庭課とこども保育課に分かれている。

(3) 勤務公署別の職員数

表－４は、合併時の平成 17 年 11 月と平成 22 年 4 月、平成 26 年 4 月の勤務公署別職員数を比較したものです。

支所・市民センターの削減は、合併による効率化に伴う支所での削減数となっています。また、施設では、技能労務職の退職不補充に伴う学校給食や用務員の委託が進んだことが削減の大きな理由です。

表－４ 勤務公署別職員数の推移

(単位：人)

区 分	内 訳	H 17.11	H 22.4	H 26.4
本庁等		781	735	737
支所・市民センター	支所、市民センター	81	65	53
施設等	斎場、児童館、保育所、幼稚園、公民館、図書館、学校給食センター、浄水施設等	285	201	194
合 計		1,147	1,001	984

**(4) 職種別の職員数**

表－５は、合併時の平成 17 年 11 月と平成 22 年 4 月、平成 26 年 4 月の職種別職員数を比較したものです。

技能労務職の退職不補充により、大きく減少してきていますが、事務職及び技術職については、東日本大震災以降、業務が増加していることから、ここ数年は横ばい傾向にあります。また、技術職のうち、福祉・教育関係については増加していますが、これは保育士に任期付フルタイム勤務職員を採用したことによるものです。

表－５ 職種別職員数の推移

(単位：人)

	内 訳	H 17.11	H 22.4	H 26.4
事務職		736	681	683
技術職	(建設・産業関係) 土木、農業土木、造園、 農業、林業、畜産、建築 電気、機械、化学	150	143	135
	(福祉・教育関係) 手話通訳士、ホームヘルパー、 保健師、栄養士、保育士、 幼稚園教諭	103	86	96
技能労務職	運転手、環境衛生員、用務員、 給食員、業務員等	158	91	70
合 計		1,147	1,001	984

(5) 年齢別職員構成の状況

表－6は、平成10年4月と合併時の平成17年11月、さらに、平成22年4月、平成26年4月の年齢別職員構成を示したのです。

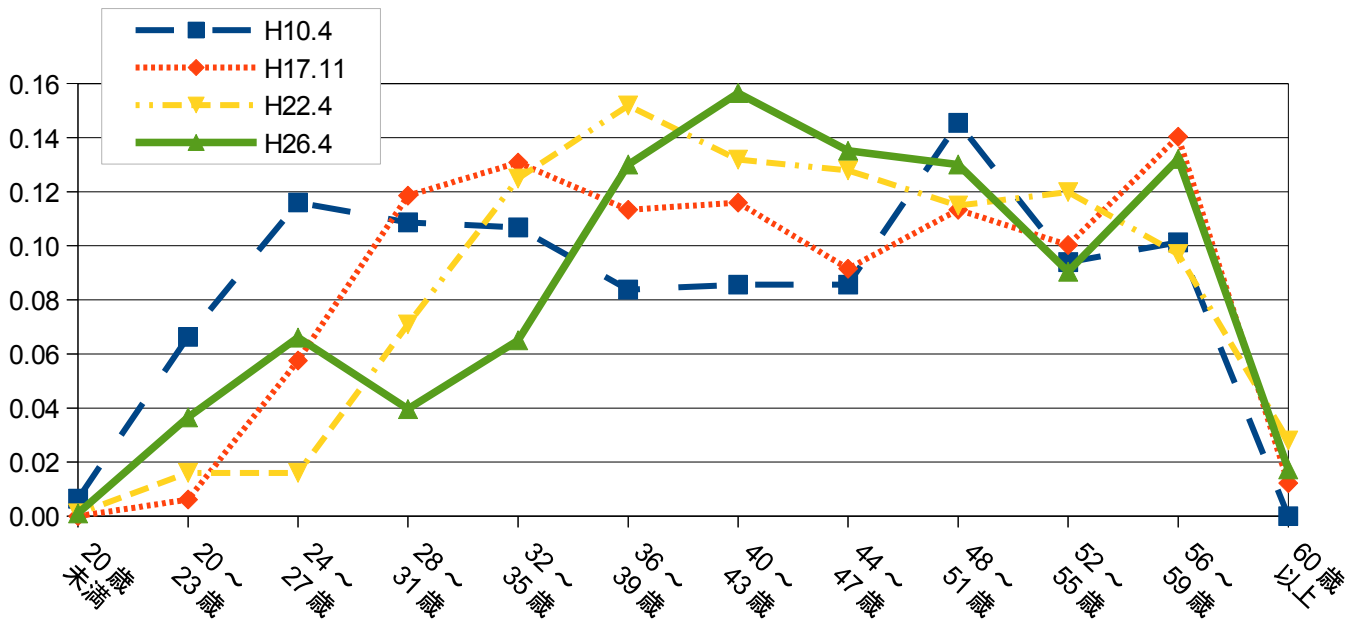
技能労務職の退職者不補充に加え、平成16年4月の採用抑制、平成17年度から平成19年度の採用停止により、図－2のように職員の年齢構成は大きく変化してきており、特に、20歳代後半から30歳代前半の職員数の割合が少なくなっています。

表－6 職員の年齢構成状況

(単位：人)

	20歳未満	20～23歳	24～27歳	28～31歳	32～35歳	36～39歳	40～43歳	44～47歳	48～51歳	52～55歳	56～59歳	60歳以上	合計
H10.4	7	72	126	118	116	91	93	93	158	102	110	0	1,086
H17.11	0	7	66	136	150	130	133	105	130	115	161	14	1,147
H22.4	1	16	16	71	125	152	132	128	115	120	97	28	1,001
H26.4	1	36	65	39	64	128	154	133	128	89	130	17	984

図－2 職員の年齢構成比率の変化





## 5 第2次計画の総括と課題

第2次計画の策定直後に発生した東日本大震災からの復興と再生、未曾有の被害を踏まえた新たな未来志向のまちづくり「スマートシティ会津若松」の推進、さらには社会福祉分野における諸制度の改正や地方分権、権限移譲への対応などのため、平成23年4月と比較して平成26年4月の職員は23名の削減、計画目標の約6割の削減にとどまっています。

一方で、業務量が増加している部署は少なくなく、市民ニーズも高度化・多様化・複雑化してきており、職員に求められる業務レベルは上がっている状況が見られます。

また、一部の部署においては、恒常的な超過勤務の状況がみられるとともに、全国的な傾向に符合するように、本市においても、メンタル面で健康を害する職員が見られており、これらの状態が継続するような場合には、職員個人のみならず、組織の士気への影響が懸念されます。

## 6 今後の定員管理の方針

### (1) 行政経営の課題

少子高齢化が進展し、日本全体が人口減少社会に移行していく中で、本市においても人口の減少傾向が顕在化しており、今後税収の減少など行財政運営への影響が懸念されることから、引き続き行政コストの低減に向けた取組が求められます。その一方で、社会全体が大きな転換期に置かれており、行政の適切かつ積極的な対応が求められる課題も量的に増加するばかりか質的にも複雑化、多様化しています。

本市においては、第2次計画策定直後の平成23年3月に発生した東日本大震災からの復興と再生、人口減少や東京一極集中の是正を図るための地方創生、未曾有の原子力災害を踏まえた新たな未来志向のまちづくり「スマートシティ会津若松の推進」、さらには社会福祉分野における諸制度の改正への対応や権限移譲への対応など行政課題がますます多様化、複雑化しています。

こうした中で、市民の負託に応えて市民ニーズに的確に対応しながら、まちづくりを推し進めていくためには、職員数全体の抑制を図りつつ、まちづくりを担う高い意識と能力を有した職員による適切な事務執行体制を構築していく必要があります。

### (2) 定員管理の基本的な考え方

このように本市の行財政運営がさらに厳しい状況を迎える中であって、質の高い市民サービスを持続的に提供し、さらに時代とともに新たに発生する行政需要に応じていくため、一層簡素で効率的・効果的な組織を構築しながら、抑制基調の定員管理を継続していきます。

こうした抑制基調の定員管理を行っていくためには、引き続き、アウトソーシング

グの拡充、社会経済情勢や行政需要の変化等に柔軟に対応できる組織・機構への見直し、行政の効率化等を徹底していくことが必要不可欠と考えます。

具体的には、次の考え方を踏まえ、今後の定員管理を行います。

#### ① アウトソーシングの拡充と事務効率化の推進

行政の役割・責任を踏まえながら、「民間でできるものは民間に任せる」、「職員は、職員でなければできない業務に集中する」ということを基本に、アウトソーシングできる業務と市職員が直接担うべき業務を精査し、技能労務系の業務分野については引き続き外部委託を推進するとともに、他の業務分野についても、外部委託の推進、指定管理者制度の活用等を図っていきます。

また、引き続き、業務プロセスの見直しや事務のICTの積極的な活用に努め、市民サービス向上を図りながら、事務処理の効率化を推進します。

#### ② 組織・機構の見直しによる組織の簡素化と効率化の推進

これまでの組織や分掌の考え方にとらわれず、本市を取り巻く社会経済情勢や行政需要の変化に柔軟に適応し、様々な課題に効果的に対応できるより簡素で効率的な組織・機構への見直しを進めます。

#### ③ 職員の育成

今後、少数精鋭の組織体制で複雑かつ増大する行政需要に対応していくためには、これまで以上に職員一人ひとりの能力と意欲の向上が重要となるところから引き続き「第2次会津若松市人材育成基本方針」に基づき、職員研修の充実、組織文化の醸成、人事管理の適正化、さらには働きやすい環境の整備に努めながら、人事評価制度を導入し、人材の育成を図っていきます。

また、メンタル面で健康を害する職員を減らしていくために、ストレスマネジメント等の研修を充実していきます。

#### ④ 任用形態・勤務形態の弾力化、多様化

一時的又は時限的な業務など必ずしも任期の定めのない職員が担う必要のない業務や、専門的な知識・技能を必要とする業務など、効率化が図られたり効果が期待できる業務については、任期付職員や非常勤特別職、さらには臨時職員での対応を検討し、多様な任用・勤務形態を活用していきます。

### (3) 職員毎の基本方針と目標とする職員数

#### ① 任期の定めのない職員

本市の行財政運営を取り巻く近年の社会経済情勢等を踏まえ、今後の5年間ににおいては、引き続き退職者の完全補充を原則として行わず、行政職の任期の定め

のない職員については新規採用を抑制します。

技能労務職については、引き続き、任期の定めのない職員の新規採用を行わないこととします。

## ② 再任用職員

再任用職員については、職員が培ってきた専門的知識・経験を活用できる環境の整備に努めながら、適切な能力の実証をもとに就労希望を踏まえつつ雇用を行っていきます。

## ③ 任期付職員

平成 24 年度以降採用を行うようになったフルタイムの任期付職員については、今後とも一時的又は時限的な業務増加への対応等にあたり効果的な任用を図ります。

## ④ 目標職員数

このような基本的な方針のもと、今後の人口減少の見込みなどを考慮し、平成 27 年度から平成 31 年度までの 5 年間ににおいては、次のような目標職員数を定めて抑制基調の定員管理に努めます。

平成 31 年 4 月 1 日の職員数 (A) 933 人

平成 26 年 10 月 1 日の職員数 (B) 988 人

目標とする職員数 (A) - (B) ▲55 人 (▲5.6%)

これにより、平成 31 年度までの 5 年間ににおいては、任期の定めのない職員の新規採用者と新たな再任用者を退職者の 8 割程度に抑制します。

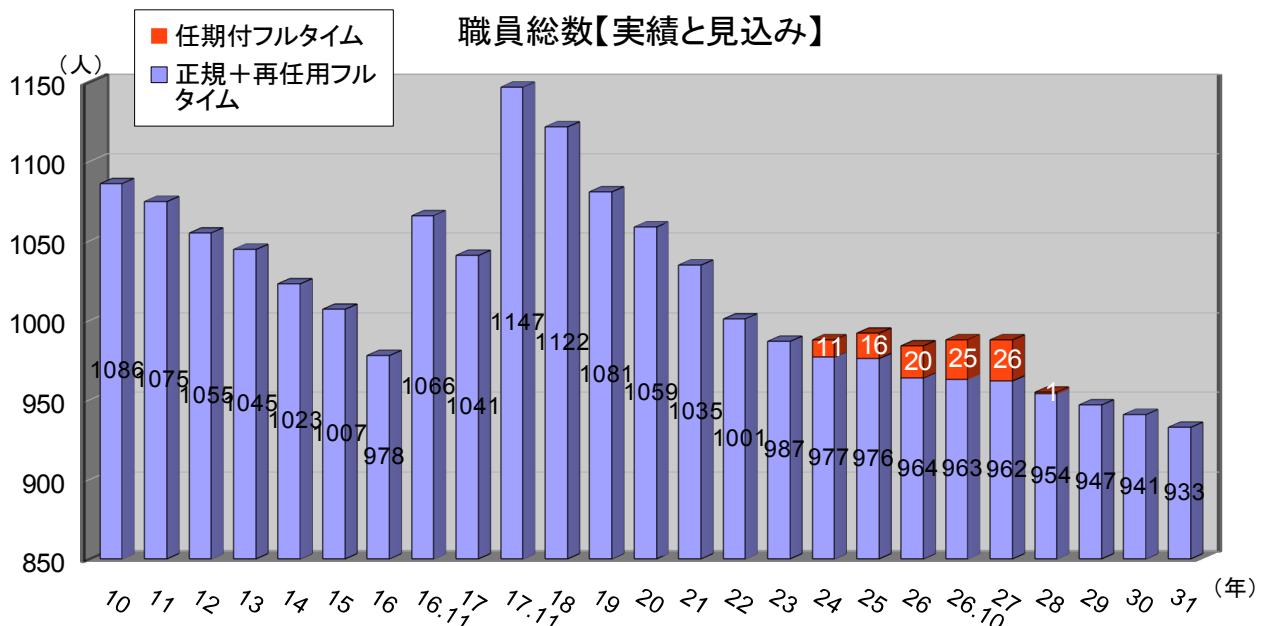


表7-計画期間における退職・採用

区 分		H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	増減数 合 計
事 務 職	前年度末 退職者数	25	20	24	12	11	92
	当該年度 採用者数	30	16	22	12	5	85
	増減数	5	▲4	▲2	0	▲6	▲7
技 術 職	前年度末 退職者数	16	30	10	4	8	68
	当該年度 採用者数	16	4	5	4	8	37
	増減数	0	▲26	▲5	0	0	▲31
技能労務職	前年度末 退職者数	5	5	2	6	3	21
	当該年度 採用者数	0	2	1	0	1	4
	増減数	▲5	▲3	▲1	▲6	▲2	▲17
増減数合計		0	▲33	▲8	▲6	▲8	▲55

※ 国等からの派遣職員、割愛教員の採用・退職は含まない

※ 前年度末退職者数は定年退職者、任期付職員及び再任用職員の任期満了者の合計数

※ 当該年度採用者数は任期の定めのない職員の新規採用者、任期付職員及び再任用職員の新規採用者の合計数

※ 技能労務職の採用予定者数は再任用職員の新規採用者

表8-任用形態別の職員数

区 分		H26.10.1	H27.4.1	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1		
一般職	任期の定めのない職員	946	941	930	915	909	900		
	任期の定めのある職員	再任用職員	フルタイム職員	17	21	24	32	32	33
		任期付職員	特定任期付職員	0	0	0	0	0	0
			一般任期付職員	1	1	1	0	0	0
			4条任期付職員	24	25	0	0	0	0
合 計		988	988	955	947	941	933		

※ 国等からの派遣職員は含まない

## 7 計画の推進に向けて

### (1) 進捗状況の公表

計画策定後は、毎年度の進捗状況を市政だより及びホームページにおいて公表していきます。

### (2) 推進にあたっての留意事項

毎年度、目標職員数の進行管理を行っていきませんが、今後、公務員制度改革や新たな権限移譲、社会経済情勢の大きな変化等によって、定員管理計画の大幅な見直しが必要となる場合には、適切に計画の見直しを行います。

なお、短時間勤務の再任用職員及び任期付職員、臨時職員、非常勤特別職については、引き続き定員管理計画とは別に適正な管理に努めます。