

第4次会津若松市定員管理計画

令和5年3月
総務部人事課

目 次

1	策定の趣旨	P. 1
2	第3次定員管理計画の概要と総括	
(1)	計画の概要	P. 2
(2)	取組総括	P. 2
3	職員数の推移と現状	
(1)	職員総数	P. 4
(2)	部門別の職員数	P. 4
(3)	職種別の職員数	P. 7
(4)	年齢別職員構成の状況	P. 9
4	他団体との比較	
(1)	全国の状況	P. 10
(2)	類似団体との比較	P. 10
(3)	県内13市の比較	P. 13
5	計画の基本的事項	
(1)	計画の期間	P. 14
(2)	対象とする職員	P. 14
(3)	基本方針	P. 14
(4)	職員ごとの基本的な考え方	P. 15
(5)	目標とする職員数	P. 16
6	計画の実現に向けた取組	
(1)	庁内DXの推進	P. 17
(2)	アウトソーシングの拡充	P. 17
(3)	地域自治の推進	P. 17
(4)	行政組織の再編	P. 17
(5)	多様な任用形態の活用	P. 17
(6)	職員一人ひとりのレベルアップ	P. 18
(7)	職場環境の整備	P. 18
(8)	業務の効率化、統廃合等	P. 18
(9)	他団体取組事例等の活用	P. 18
7	計画の推進に向けて	
(1)	進捗状況の公表	P. 19
(2)	行政評価による進行管理	P. 19
(3)	非常勤職員等の適正管理	P. 19
(4)	推進にあたっての留意事項	P. 19

1 策定の趣旨

(これまでの定員管理の取組の概要)

市では、安定的な行財政基盤の構築に向け、義務的経費である人件費の抑制を図っていくため、平成10年度以降、定員管理計画を策定しアウトソーシングの推進や新規採用の抑制等により職員数の削減に取り組んできました。平成16年11月の北会津村、平成17年11月の河東町との市町村合併により一時1,147人まで職員数が増加しましたが、その後も職員数削減の取組を進めた結果、令和4年4月時点で964人にまで職員数が減少しています。職員削減の取組をはじめた当初は、定員管理計画において目標に掲げた人数以上に職員数を削減することができましたが、徐々に職員数を削減できる余地が少なくなっています。特に、東日本大震災後は震災からの復興事業や原発事故に係る風評被害対策などに対応する体制を整えた結果、計画どおりに職員数を削減することが困難となりました。その後も、空家対策や公共施設マネジメントなど新たな行政課題に対応してきたことにより、徐々に職員数の削減幅は小さくなり、ここ数年は、新型コロナウイルス感染症に関する体制を整備した結果、職員数が微増に転じたところです。

(本市を取り巻く状況)

市の人口は、平成7年の137,065人をピークに減少に転じ、令和3年には116,000人まで減少しており、今後も、少子化等の要因により人口減少が続くものと予測されています。また、平成7年以降、高齢化や若年層の転出超過等により労働人口についても減少が続いており、市の自主財源の減少の要因となっています。新たな工業団地や先端ICT関連産業・企業の集積を目的としたオフィスビル「スマートシティA i C T (アイクト)」への企業誘致をはじめ、様々な地方創生の取組により持続可能な都市の実現に向けたまちづくりを進めていますが、少子高齢化等に伴う社会保障関係の歳出等により、今後さらに厳しい行財政環境になることが予想されます。

(職員の定年引上げ)

また、多様化・高度化する行政課題に的確に対応できる体制の確保に向けて、これまで以上に豊富な知識や経験等を有する高齢期職員を活用するため、令和3年6月に国家公務員法及び地方公務員法が改正され、公務員の定年が60歳から65歳に段階的に引上げられることになりました。市においても、高齢期職員の持つ知識や技能、経験等を有効に活用して、複雑化・高度化する市民ニーズに適切に対応できる体制を整えるため、令和4年12月に職員の定年等に関する条例を改正し、令和5年度から職員の定年を段階的に引上げていきます。

(計画的な定員管理の必要性)

厳しい行財政環境の中で、複雑化・高度化する市民ニーズや新たな行政課題に適切に対応していくには、職員が職務で培った知識や技能等を次世代の職員に着実に継承して確保していくことが重要であり、そのためには、これまで以上に職員の職種や年齢構成等を踏まえ、計画的に定員管理を行うことが不可欠です。特に、令和5年度から令和13年度までの間は、職員の定年が段階的に引上げられることにより、隔年で定年退職者が発生しないこととなるため、そのことを踏まえ、中期的な視点で新規採用を行い、計画的に人材を確保していくことが求められます。そこで、持続可能な行財政運営に資するため、将来の退職予定や事務事業見通し等を踏まえながら、中期的な視点で定員管理を行うことができるよう、第4次となる新たな定員管理計画を策定することとします。

2 第3次定員管理計画の概要と総括

前計画である第3次会津若松市定員管理の概要と計画に基づく取組の総括は次のとおりです。

(1) 計画の概要

① 計画期間

平成27年度から平成31年度の5年間

② 対象とする職員

任期の定めのない職員、フルタイム勤務の再任用職員及びフルタイム勤務の任期付職員

③ 目標とする職員数

平成26年10月1日の職員数988人を基準に、平成31年4月1日の職員数を、次のように定める。

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%)

(2) 取組総括

① 職員全体

第3次計画では、対象職員に任期付フルタイム職員を加えて、平成26年10月時点で988人であった職員数を平成31年度までに933人(▲55人)に削減する目標を掲げましたが、公立保育所等のあり方に係る検討の進捗状況や保育ニーズの高まりを受けて、フルタイム勤務の任期付職員(保育士)を引き続き任用することとしたため、平成31年4月時点の職員数は962人となり、計画期間における削減数は全体では▲26人(▲2.6%)に留まったところです。

② 任期の定めのない職員及びフルタイム勤務の再任用職員

任期の定めのない職員とフルタイム勤務の再任用職員の合計で見ると、平成30年4月まではほぼ計画通りの人数で推移してきたものの、地方創生の取組をはじめ、庁舎整備、消費税増税に伴う給付金等低所得者支援、公共施設マネジメントの推進などの行政課題に対応するための必要な体制を構築したことにより、平成31年4月時点では、目標より6人多い結果となったところです。

表1 任用形態別の職員数の推移

(単位：人)

区 分			第3次定員管理計画期間						参考			
			H26.10.1	H27.4.1	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	
一般職	任期の定めのない職員	計画		941	930	915	909	900				
		実績	946	941	925	911	909	911	911	911	897	
	再任用職員	フルタイム職員	計画		21	24	32	32	33			
			実績	17	21	27	38	32	28	27	30	44
	小計 1		計画		962	954	947	941	933			
			実績	963	962	952	949	941	939	938	941	941
	任期付職員	特定任期付職員	計画		0	0	0	0	0			
			実績	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		一般任期付職員	計画		1	1	0	0	0			
			実績	1	1	1	0	0	0	0	0	0
		4条任期付職員	計画		25	0	0	0	0			
			実績	24	25	13	14	20	23	23	23	23
	小計 2		計画		26	1	0	0	0			
			実績	25	26	14	14	20	23	23	23	23
	合 計		計画		988	955	947	941	933			
			実績	988	988	966	963	961	962	961	964	964

表2 計画期間における職員の増減員要因

	H28	H29	H30	H31
主要な増員要因	<ul style="list-style-type: none"> 個人番号制度 下水道公営企業会計移行準備 	<ul style="list-style-type: none"> 空家対策 高齢者支援体制 インバウンド対策 有害鳥獣対策 	<ul style="list-style-type: none"> 庁舎整備 生活困窮者対策 戊辰150周年 地場産業振興 	<ul style="list-style-type: none"> 地方創生 公共施設マネジメント 商品券発行事務 会津若松駅前整備事業
主要な減員要因	<ul style="list-style-type: none"> 北会津幼保民設民営化 	<ul style="list-style-type: none"> 工業団地整備 観光キャンペーン終了 扇町土地区画整理事業 景観条例制定 	<ul style="list-style-type: none"> 臨時給付金終了 重度医療費助成窓口無償化 	<ul style="list-style-type: none"> 徴収事務 火葬業務委託 児童館廃止 企業誘致 扇町土地区画整理事業 用地買収

3 職員数の推移と現状

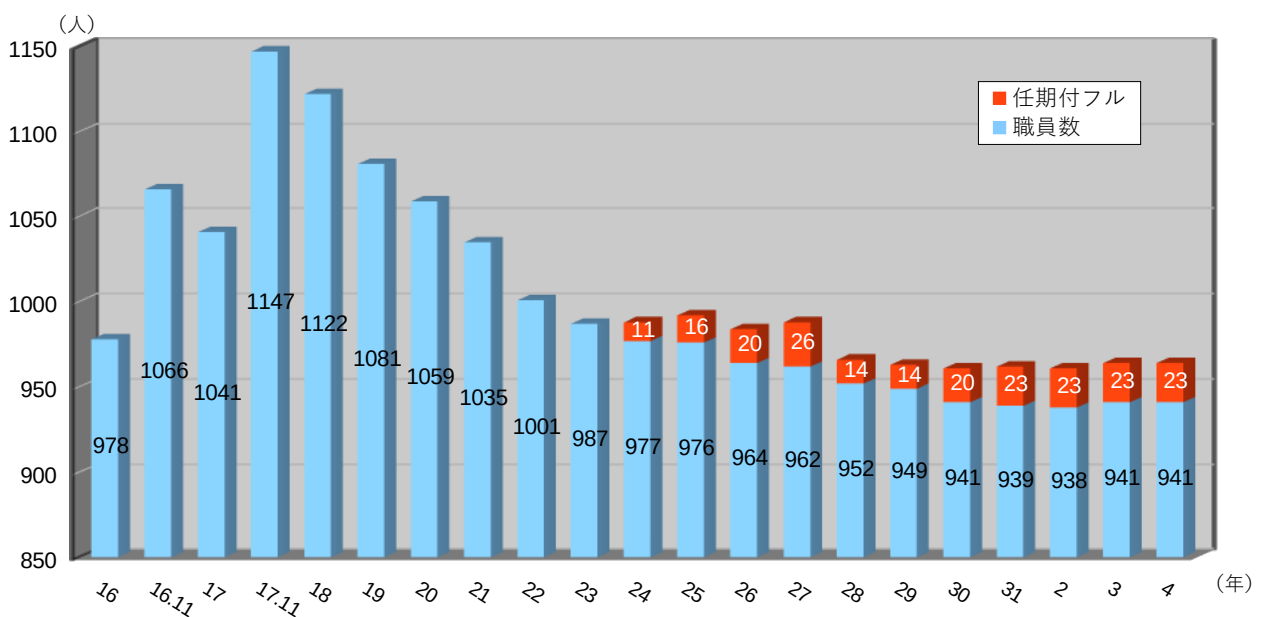
(1) 職員総数

職員総数は、北会津村、河東町との市町村合併によりピークを迎え1,147人まで増加しましたが、その後、定員管理計画に基づき、運転手や環境衛生員、給食員、用務員等の技能労務職の退職不補充や新規採用人数の抑制、アウトソーシングの推進等の取組を進めてきた結果、平成30年度には961名まで削減することができました。

しかしその後は、地方創生の取組をはじめ、庁舎整備、消費税増税に伴う給付金等の低所得者支援、公共施設マネジメントの推進等の新たな行政課題等に対応する人員体制を整備するため、横ばい傾向となり、近年は、新型コロナウイルス感染症対策などに対応するための必要な体制を構築してきた結果、微増に転じています。

グラフ1 合併前から令和4年度までの職員総数

(単位：人)



(2) 部門別の職員数

総務省が毎年度実施する地方公共団体定員管理調査（以下「定員管理調査」という。）における部門別職員数の推移は以下のとおりです。

※ 定員管理調査では、育児休業を取得した職員に加えて、その代替として配置される育休任期付職員も職員数に計上するため、計画の対象となるフルタイム職員の合計よりも職員数が多くなります。

① 議会部門

議会部門は、横ばいで推移しています。

② 総務・企画部門

総務・企画部門では、北会津村、河東町との市町村合併以降、職員配置の見直しなどにより職員数が減少しましたが、近年は、地方創生や庁舎整備、公共施設マネジメント、空家対策等への対応により職員数が増加傾向にあり、令和2年度以降も、庁内デジタルトランスフォーメーションへの対応やマイナンバー普及促進等に対応するため、職員数が増加しています。

③ 税務部門

税務部門では、育児休業取得者の発生等による増減がありましたが、概ね横ばいで推移しています。

④ 民生部門

民生部門では、市町村合併以降、事務の効率化等により職員数が減少しましたが、その後、少子高齢化等への対応により増員に転じています。また、第3次計画の期間では、当初、北会津地区の公立保育所・幼稚園の民設民営化に伴う減少があったものの、少子高齢化の進展や生活困窮世帯への支援の充実、消費税増税に伴う経済対策等により再び増加傾向に転じています。なお、令和2年度以降は、放課後子どもクラブの小学校内の設置に伴う児童館の廃止により減員が増員を上回っています。

⑤ 衛生部門

衛生部門では、環境衛生員等の技能労務職の退職不補充や斎場火葬業務の民間委託により、市町村合併以降も、順調に職員数の減員が図られてきましたが、令和3年度以降は、新たなごみ焼却施設の整備に伴うごみ減量化の取組や新型コロナウイルス感染症に係るワクチン接種等の体制整備により増員に転じています。

⑥ 労働部門

労働部門は、横ばいで推移しています。

⑦ 農林水産部門

農林水産部門では、市町村合併以降、ほぼ横ばいで推移してきましたが、令和3年度以降、各集落における人・農地プラン策定への対応や農地の基盤整備事業等への対応により微増となっています。

⑧ 商工部門

商工部門では、市町村合併後、観光振興や企業誘致の体制強化等により大きく職員数が増加しています。また、第3次計画以降も、戊辰150周年事業など事務事業による増減がありましたが、全体では、ほぼ横ばいとなっています。

⑨ 土木部門

土木部門では、公共工事の減少により、市町村合併以降も減員傾向が続いていますが、近年は、全国的な自然災害の増加を踏まえた減災への対応や公共施設マネジメントの推進体制の構築に伴い、横ばいで推移しています。

⑩ 教育部門

教育分野では、用務員や給食員の技能労務職を退職不補充とし、業務の民間委託を進めてきた結果、市町村合併以後も、大幅に職員数が減員となっています。また、近年は、技能労務職の退職不補充による減員がある一方で、学力向上対策など人づくりの取組の充実・強化を図ってきたことにより、ほぼ横ばいで推移しています。

⑪ 水道部門

公営企業会計部門の水道部門では、市町村合併後の水道事業の浄水場運転・送配水業務及び料金徴収業務の第三者委託により大幅な減員を実現しましたが、近年は、ICT技術の活用により効率化が図られている一方で、老朽化した浄水場への対応等の業務量の増加により、全体としては横ばい傾向になっています。

⑫ 下水道部門

公営企業会計部門の下水道部門では、市町村合併後、工事量の減少や下水浄化工場の民間委託等により、職員数が減少傾向にありましたが、近年は、令和2年度の公営企業会計移行に向けた体制整備や移行後の公営企業会計としての業務への対応等により、近年、職員数が増加傾向にあります。

⑬ その他部門

国民健康保険や介護保険、卸売市場、観光などの特別会計部門の合計では、高齢化の進行に伴う医療や介護の利用者の増加により給付事務が増加したため、市町村合併後、増加傾向が続いており、第3次計画期間では、卸売市場の指定管理者制度の導入に伴う減員もありましたが、全体としては、横ばい傾向が続いています。

表3 合併後から令和4年度までの部門別職員数

(単位:人)

区 分	合併直後	大震災前	第3次定員管理計画期間					参考		
	H18	H22	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4
議会	12	12	11	11	11	11	11	11	11	12
総務・企画	220	214	204	206	203	209	206	207	209	213
税務	69	68	68	66	67	66	66	67	69	63
民生	150	129	166	156	156	159	164	161	159	158
衛生	84	75	71	70	71	70	70	70	72	75
労働	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
農林水産	49	49	48	49	49	48	49	49	51	53
商工	27	35	34	33	33	35	33	35	36	37
土木	135	130	128	129	124	122	124	123	123	123
一般行政 計	749	715	733	724	717	723	726	726	733	737
教育	204	155	138	129	129	126	121	121	119	120
消防										
普通会計 計	953	870	871	853	846	849	847	847	852	857
病院										
水道	83	41	36	36	37	36	37	37	36	37
下水道	30	28	27	27	27	26	25	26	28	28
交通										
その他	49	59	58	55	55	56	57	56	57	55
公営企業会計 計	162	128	121	118	119	118	119	119	121	120
合 計	1,115	998	992	971	965	967	966	966	973	977

(3) 職種別の職員数

定員管理調査に基づく職員の職種別の推移については次のとおりです。

① 事務職

事務職は、地域経済の長引く低迷による生活困窮世帯の増加により、市町村合併時と比較して生活保護のケースワーカーが大きく増加しています。また、虐待通報件数の増加への対応や支援を必要とする世帯の増加等に伴い、児童福祉法や老人福祉法等の五法担当ケースワーカーについても、市町村合併時と比較して大きく増加しています。さらに、ケースワーカーの増加に伴い、ケースワーカーを指導監督する立場の査察指導員も増加しており、福祉部門全体として事務職が増加しています。

教育部門では、市町村合併時と比較して、配置見直しにより社会教育主事が減少しているものの、生涯学習総合センターの開設等により司書や埋蔵文化財関係の学芸員が増加し、全体では、ほぼ横ばいで推移しています。

その他一般事務職については、合併による内部事務の効率化などにより、市町村合併以降、減少傾向にありましたが、近年は、地方創生への取組や空家対策、公共施設マネジメントなど新たな業務への対応や新型コロナウイルス感染症への対応等により増加傾向に転じています。

② 技術職

福祉系・教育系の技術職では、市町村合併による効果的かつ効率的な業務遂行体制の構築により、保健師や保育士の減少があった他、公立幼稚園の民営化に伴う幼稚園教諭等の減少、母子生活支援施設や公立介護サービス事業所の廃止に伴う指導員及びヘルパーの減員により、東日本大震災前までは職員数が減少していました。

その後、保育士については、保育需要の高まりに対応するため、任期付フルタイム保育士を増員したことにより再び増加に転じ、北会津地区における公立保育所・幼稚園の民設民営化に伴い、一旦減少したものの、再び増加に転じ、近年は横ばいで推移しています。

産業系の技術職である農業職では、国県等との役割分担により、技術指導等の業務から食料の安定供給等へ農政業務が変化してきたことに伴い、市町村合併時から減少傾向が続き、近年は、横ばい傾向で推移しています。

建設系の技術職では、公共工事の減少等に伴い、市町村合併時と比較して職員数が全体的に減少しています。土木職では、全国的な大雨被害の増加等を踏まえた治水対策の強化への対応等により、近年、若干ながら増加に転じています。また、その他の一般技術関係職に含まれる化学職・電気職は、浄水場や下水浄化工場の運転業務の民間委託により化学職が減員となる一方で、公共施設における設備の老朽化への対応や新庁舎整備により電気職が増加しているため、全体としては、横ばいで推移しています。

③ 技能労務職

運転手、環境衛生員、用務員、給食員等の技能労務職では、これまで「民間にできることは民間で」という方針に基づき、退職不補充を進めてきた結果、すべての職種で職員数が着実に減少しています。

表4 合併後から令和4年度までの職種別職員数

(単位:人)

区 分	合併直後	大震災前	第3次定員管理計画期間					参考			
	H18	H22	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	
事務職	生保担当ケースワーカー	13	14	16	17	17	20	19	22	23	22
	五法担当ケースワーカー	10	24	25	24	26	26	28	23	23	22
	査察指導員	6	6	7	9	9	10	9	13	10	10
	各種社会福祉司	6	3	2	2	2	2	1	1	3	2
	司書・学芸員	5	8	13	13	9	9	9	5	11	11
	社会教育主事	9	10	6	4	5	4	3	5	4	4
	その他の一般事務関係職	680	656	655	649	651	652	653	660	662	670
小計 1	729	721	724	718	719	723	722	729	736	741	
技術職	保健師・助産師	30	26	26	26	26	26	26	26	25	24
	ホームヘルパー	4									
	栄養士	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5
	保育所保育士	39	30	48	39	39	43	49	44	45	45
	施設保育士・寄宿舎指導員等	8	3								
	その他の教育公務員	15	15	16	10	9	10	10	11	10	10
	農林水産技師	9	5	4	4	3	3	3	3	3	3
	建築技師	28	25	27	27	26	25	25	25	26	26
	土木技師	80	68	63	65	66	66	65	63	65	67
	その他の一般技術関係職	23	17	15	17	15	15	15	15	16	16
小計 2	239	191	203	192	188	192	197	191	195	196	
技能労務職	運転手・車掌等	17	18	12	12	12	12	12	12	12	11
	守衛・庁務員等	24	13	10	9	8	7	5	5	5	4
	調理員	64	22	17	15	13	9	7	6	3	3
	清掃職員	28	23	20	19	19	18	18	17	16	17
	道路補修員	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
	その他の技能労務関係職	11	8	3	3	3	3	2	3	3	2
小計 3	147	86	65	61	58	52	47	46	42	40	
合 計	1,115	998	992	971	965	967	966	966	973	977	

(4) 年齢別職員構成の状況

年齢別職員数の推移を見ると、平成17年の河東町との市町村合併時点では、20歳代後半から50歳代までのすべての年齢層が10%前後で年齢構成のバランスが取れていましたが、平成15年度に策定した行財政再建プログラムに基づく3年間（平成17～19年度）の新規採用停止の影響により、令和4年度では30歳代後半の職員が極端に少ない状況になっています。

職員の年齢構成の偏りは、将来の管理監督職の確保や世代間での知識や技能等の継承に支障をおよぼすおそれがあることから、少しでも偏りを解消するため、令和3年度には、職員採用試験において、行政経験者枠を新設し、さらに、令和4年度からは大卒程度の受験年齢を35歳まで引上げ、30歳代後半の人材確保に努めています。

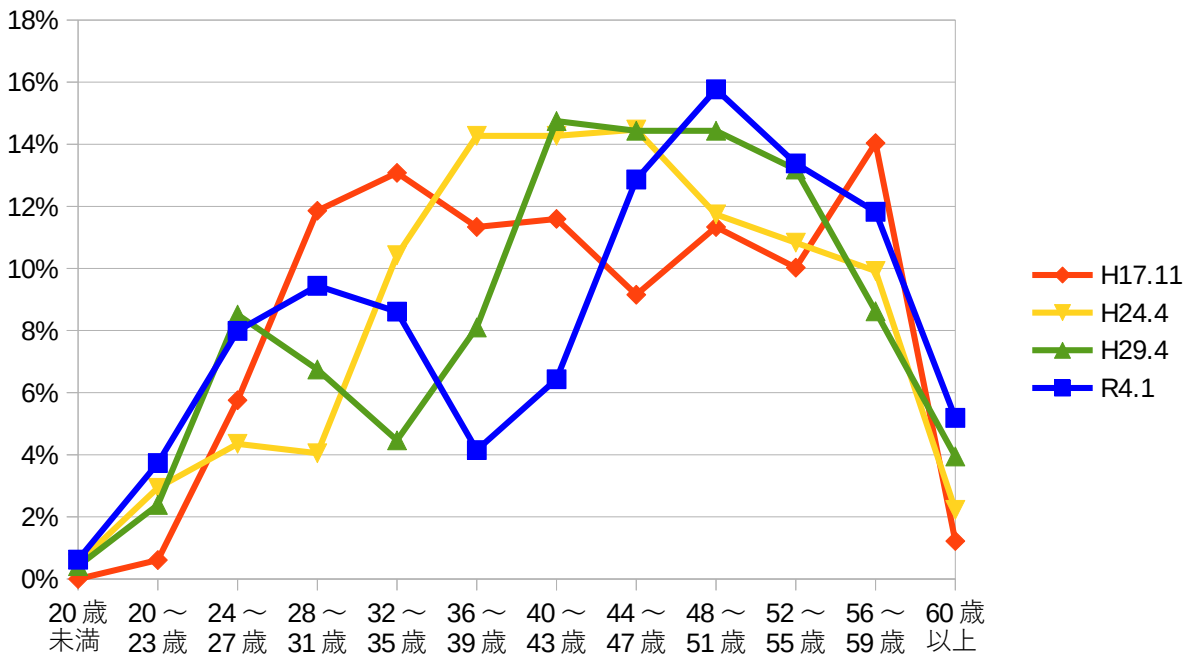
また、近年は、年金支給開始年齢の引上げ等に伴う再任用希望者の増加により、60歳代の職員が増加してきましたが、令和5年度からの段階的定年引上げにより、今後さらに増加していくことが予想されます。一方、全国的に人材確保が困難になっている土木職を確保するため、平成31年度から土木職の採用試験に高校・短大卒程度の区分を設けたことなどにより、20歳未満の職員も若干ですが増加傾向にあり、職員の年齢構成がより幅広くなっています。

表5 年齢別職員数の推移

(単位：上段 人、下段 %)

年度	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
H17.11	0 (0.0)	7 (0.6)	66 (5.8)	136 (11.9)	150 (13.1)	130 (11.3)	133 (11.6)	105 (9.2)	130 (11.3)	115 (10.0)	161 (14.0)	14 (1.2)	1,147
H24.4	5 (0.5)	29 (2.9)	43 (4.4)	40 (4.0)	103 (10.4)	141 (14.3)	141 (14.3)	143 (14.5)	116 (11.7)	107 (10.8)	98 (9.9)	22 (2.2)	988
H29.4	4 (0.4)	23 (2.4)	82 (8.5)	65 (6.7)	43 (4.5)	78 (8.1)	142 (14.7)	139 (14.4)	139 (14.4)	127 (13.2)	83 (8.6)	38 (3.9)	963
R4.4	6 (0.6)	36 (3.7)	77 (8.0)	91 (9.4)	83 (8.6)	40 (4.1)	62 (6.4)	124 (12.9)	152 (15.8)	129 (13.4)	114 (11.8)	50 (5.2)	964

グラフ2 年齢別職員構成の推移



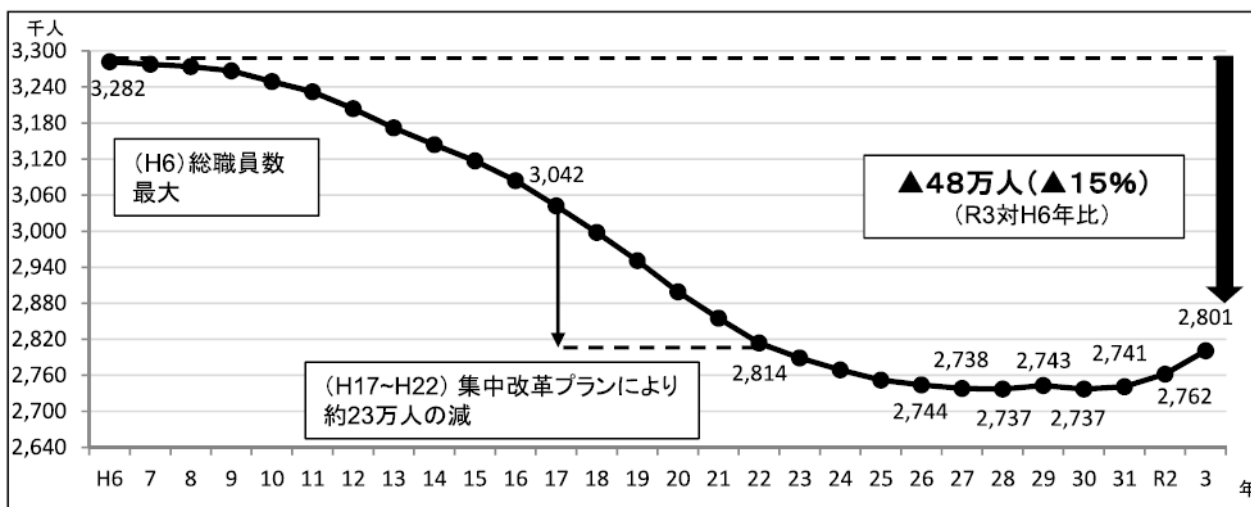
4 他団体との比較

(1) 全国の状況

定員管理調査によると、令和3年4月1日時点の全国の地方公共団体の総職員数は、約280万人となっています。地方公共団体の総職員数は、平成6年度をピークに減少が続いていましたが、平成28年度以降は、横ばいから微増傾向に変化しています。

一般行政部門における主な増減理由としては、自然災害の増加に伴う国土強靱化に向けた防災・減災対策のほか、地方創生等への対応等により、総務・企画部門で増員が図られた一方、組織及び職員配置の見直しや事務事業の統廃合縮小、民間委託等により減少しています。また、福祉関係部門では、新型コロナウイルス感染症対策のための体制強化等のために増員が図られた結果、一般行政部門全体では増加しています。

グラフ3 地方公共団体の総職員数の推移(平成6年～令和3年)



(出典：総務省「令和3年度地方公共団体定員管理調査結果概要」)

(2) 類似団体との比較

令和3年度定員管理調査結果について、本市と人口(10万人以上15万人未満)と産業構造(Ⅱ次・Ⅲ次産業の就業人口が90%以上かつⅢ次産業65%以上)が類似する全国の地方公共団体(50団体)との比較結果は次のとおりです。

① 総職員数の比較

人口1万人あたりの職員数で比較すると、本市は51団体中、下から3番目の49位となっており、類似する他の団体と比較して職員数が多いことが分かります。

ただし、人口規模が同程度で産業構造も類似する地方公共団体であっても、市域面積が広い場合は、道路や上下水道等のインフラの総延長も相対的に面積の小さい団体よりも長くなるため、整備や維持補修に係る職員数が必要になってきます。また、本市の類似団体の多くは、大都市近郊に位置しているため、都市機能の一部を大都市に依存することができますが、会津方部の中心都市として広域的な機能・役割が求められているという点も本市が職員数を確保せざるを得ない要因の1つと考えられます。さらに、積雪が多い北海道及び東北地方の類似団体は、51団体中本市を含めて3団体しかありませんが、積雪への対応も職員を確保する必要があります。

したがって、定員管理調査結果の活用にあたっては、職員総数だけでなく、面積や地理的条件など、より詳細に条件を整理した上で部門ごとに比較・分析する必要があります。

表6 類似団体都市の状況

	団体名	都道府県	面積	住基人口 R3.1.1	一般行政 職員数	人口1万人 当たり職員数	備考
1	春日市	福岡県	14.15 km ²	113,313 人	308 人	27.18 人	北九州・福岡大都市圏
2	河内長野市	大阪府	109.63 km ²	103,332 人	349 人	33.77 人	近畿大都市圏
3	筑紫野市	福岡県	87.73 km ²	104,616 人	364 人	34.79 人	北九州・福岡大都市圏
4	大野城市	福岡県	26.89 km ²	101,950 人	364 人	35.70 人	北九州・福岡大都市圏
5	座間市	神奈川県	17.57 km ²	131,845 人	491 人	37.24 人	関東大都市圏
6	守口市	大阪府	12.71 km ²	143,536 人	536 人	37.34 人	近畿大都市圏
7	池田市	大阪府	22.14 km ²	103,712 人	404 人	38.95 人	近畿大都市圏
8	青梅市	東京都	103.31 km ²	132,145 人	523 人	39.58 人	関東大都市圏
9	生駒市	奈良県	53.15 km ²	118,916 人	471 人	39.61 人	近畿大都市圏
10	昭島市	東京都	17.34 km ²	113,552 人	451 人	39.72 人	関東大都市圏
11	東久留米市	東京都	12.88 km ²	117,007 人	475 人	40.60 人	関東大都市圏
12	江別市	北海道	187.38 km ²	119,815 人	489 人	40.81 人	
13	伊勢原市	神奈川県	55.56 km ²	100,213 人	410 人	40.91 人	関東大都市圏
14	我孫子市	千葉県	43.15 km ²	131,644 人	543 人	41.25 人	関東大都市圏
15	小金井市	東京都	11.30 km ²	123,828 人	519 人	41.91 人	関東大都市圏
16	海老名市	神奈川県	26.59 km ²	136,134 人	571 人	41.94 人	関東大都市圏
17	三田市	兵庫県	210.32 km ²	110,863 人	467 人	42.12 人	近畿大都市圏
18	国分寺市	東京都	11.46 km ²	126,862 人	535 人	42.17 人	関東大都市圏
19	ふじみ野市	埼玉県	14.64 km ²	114,557 人	495 人	43.21 人	関東大都市圏
20	羽曳野市	大阪府	26.45 km ²	110,106 人	477 人	43.32 人	近畿大都市圏
21	松原市	大阪府	16.66 km ²	118,721 人	518 人	43.63 人	近畿大都市圏
22	多摩市	東京都	21.01 km ²	148,479 人	654 人	44.05 人	関東大都市圏
23	三島市	静岡県	62.02 km ²	109,051 人	482 人	44.20 人	
24	戸田市	埼玉県	18.19 km ²	141,033 人	624 人	44.24 人	関東大都市圏
25	鎌ヶ谷市	千葉県	21.08 km ²	109,943 人	488 人	44.39 人	関東大都市圏
26	土浦市	茨城県	122.89 km ²	141,371 人	629 人	44.49 人	関東大都市圏
27	坂戸市	埼玉県	41.02 km ²	100,612 人	448 人	44.53 人	関東大都市圏
28	入間市	埼玉県	44.69 km ²	147,162 人	661 人	44.92 人	関東大都市圏
29	三郷市	埼玉県	30.13 km ²	142,926 人	645 人	45.13 人	関東大都市圏
30	鴻巣市	埼玉県	67.44 km ²	117,995 人	544 人	46.10 人	関東大都市圏
31	狭山市	埼玉県	48.99 km ²	149,826 人	691 人	46.12 人	近畿大都市圏
32	多治見市	岐阜県	91.25 km ²	109,453 人	510 人	46.60 人	中京大都市圏
33	木更津市	千葉県	138.95 km ²	136,034 人	636 人	46.75 人	関東大都市圏
34	取手市	茨城県	69.94 km ²	107,236 人	506 人	47.19 人	関東大都市圏
35	諫早市	長崎県	341.79 km ²	135,869 人	656 人	48.28 人	
36	印西市	千葉県	123.79 km ²	105,772 人	514 人	48.60 人	関東大都市圏
37	別府市	大分県	125.34 km ²	115,008 人	564 人	49.04 人	
38	富田林市	大阪府	39.72 km ²	109,994 人	540 人	49.09 人	近畿大都市圏
39	箕面市	大阪府	47.90 km ²	138,890 人	692 人	49.82 人	近畿大都市圏
40	武蔵野市	東京都	10.98 km ²	147,643 人	761 人	51.54 人	関東大都市圏
41	米子市	鳥取県	132.42 km ²	147,536 人	769 人	52.12 人	
42	大牟田市	福岡県	81.45 km ²	111,967 人	591 人	52.78 人	北九州・福岡大都市圏
43	霧島市	鹿児島県	603.16 km ²	124,993 人	679 人	54.32 人	
44	飯塚市	福岡県	213.96 km ²	127,552 人	701 人	54.96 人	北九州・福岡大都市圏
45	橿原市	奈良県	39.56 km ²	121,444 人	672 人	55.33 人	近畿大都市圏
46	伊勢市	三重県	208.35 km ²	124,426 人	709 人	56.98 人	
47	延岡市	宮崎県	868.02 km ²	120,924 人	719 人	59.46 人	
48	小樽市	北海道	243.83 km ²	112,450 人	688 人	61.18 人	札幌大都市圏
49	会津若松市	福島県	382.97 km ²	117,027 人	733 人	62.64 人	
50	廿日市市	広島県	489.48 km ²	117,045 人	750 人	64.08 人	広島大都市圏
51	岩国市	山口県	873.72 km ²	132,187 人	935 人	70.73 人	広島大都市圏
	51団体平均		131.08 km ²	122,520 人	568 人	46.19 人	

表7 類似団体との比較

区 分	会津若松市 (a)		類似団体平均 (b)		比較 (a-b)	
住基人口 (R3.1.1)	117,027 人		122,520 人		▲5,493 人	
面 積	382.97 km ²		131.08 km ²		251.89 km ²	
職員数 (一般行政)	実数	人口1万人当たり	実数	人口1万人当たり	実数	人口1万人当たり
	733 人	62.64 人	568 人	46.19 人	165 人	16.45 人

② 部門別職員数の比較

定員管理調査における部門別の職員数で比較すると、修正値（比較にあたって職員が配置されていない団体を対象から除いた値）では、民生部門を除く、すべての部門で類似団体の平均を上回っています。特に、超過率が高い部門は、農林水産部門や商工部門になっています。農林水産部門が他の類似団体より職員数が多い要因としては、他の団体と比較して農地や森林面積が広いことなどが考えられます。また、商工部門が他の類似団体より職員数が多い要因としては、東北地方有数の観光地であり、さらに会津方部の広域観光における中心的な役割を担っていることなどが考えられます。

表8 人口1万人あたりの類似団体との比較

大部門	R3.4.1 現在職員数	単純値による比較			修正値による比較		
		単純値 × 住基人口 10,000	超過数	超過率	修正値 × 住基人口 10,000	超過数	超過率
議会	11 人	7 人	4 人	36.4 %	7 人	4 人	36.4 %
総務・企画	209 人	152 人	57 人	27.3 %	149 人	60 人	28.7 %
税務	69 人	43 人	26 人	37.7 %	43 人	26 人	37.7 %
民生	159 人	168 人	▲9 人	▲5.7 %	172 人	▲13 人	▲8.2 %
衛生	72 人	64 人	8 人	11.1 %	38 人	34 人	47.2 %
労働	3 人	1 人	2 人	66.7 %	2 人	1 人	33.3 %
農林水産	51 人	17 人	34 人	66.7 %	19 人	32 人	62.7 %
商工	36 人	14 人	22 人	61.1 %	17 人	19 人	52.8 %
土木	123 人	76 人	47 人	38.2 %	71 人	52 人	42.3 %
一般行政計	733 人	542 人	191 人	26.1 %	518 人	215 人	29.3 %
教育	119 人	93 人	26 人	21.8 %	118 人	1 人	0.8 %
消防	0 人	75 人	▲75 人				
普通会計計	852 人	710 人	142 人	16.7 %	636 人	216 人	25.4 %

(3) 県内13市の比較

福島県内の13市では、それぞれ人口規模等が異なる上、福島市やいわき市には消防部門の職員がいるため、単純に比較できない面もありますが、人口1万人あたりの職員数で本市は県内13市中、5番目となっています。

また、部門別職員数の比較では、民生部門や衛生部門で県内13市平均を下回っている一方で、税務部門や土木部門で大きく平均を上回っています。

表9 人口1万人あたりの県内他市との比較

団体名	面積	住基人口 R3.1.1	一般行政 職員数	人口1万人 当たり職員数
郡山市	757.20 km ²	321,394 人	1,612 人	50.16 人
福島市	767.72 km ²	275,646 人	1,393 人	50.54 人
いわき市	1,232.02 km ²	318,490 人	1,742 人	54.70 人
須賀川市	279.43 km ²	75,892 人	424 人	55.87 人
会津若松市	382.97 km ²	117,027 人	733 人	62.64 人
相馬市	344.42 km ²	34,274 人	217 人	63.31 人
本宮市	88.02 km ²	30,147 人	193 人	64.02 人
白河市	265.12 km ²	60,110 人	391 人	65.05 人
二本松市	197.79 km ²	53,654 人	373 人	69.52 人
伊達市	305.32 km ²	59,213 人	423 人	71.44 人
田村市	458.33 km ²	35,653 人	286 人	80.22 人
南相馬市	554.63 km ²	59,018 人	474 人	80.31 人
喜多方市	398.58 km ²	46,602 人	419 人	89.91 人
13市平均	463.97 km ²	114,394 人	668 人	65.97 人

表10 県内他市との部門別職員数の比較

区 分 職員数	会津若松市 (a)		県内13市平均 (b)		比較 (a-b)	
	実数	人口1万人当たり	実数	人口1万人当たり	実数	人口1万人当たり
議会	11 人	0.94 人	9 人	0.77 人	2 人	0.17 人
総務・企画	209 人	17.86 人	195 人	17.04 人	14 人	0.82 人
税務	69 人	5.90 人	49 人	4.26 人	20 人	1.64 人
民生	159 人	13.59 人	170 人	14.87 人	▲11 人	▲1.28 人
衛生	72 人	6.15 人	85 人	7.47 人	▲13 人	▲1.32 人
労働	3 人	0.26 人	1 人	0.12 人	2 人	0.14 人
農林水産	51 人	4.36 人	45 人	3.89 人	6 人	0.47 人
商工	36 人	3.08 人	26 人	2.24 人	10 人	0.84 人
土木	123 人	10.51 人	88 人	7.71 人	35 人	2.80 人
一般行政 計	733 人	62.64 人	668 人	58.37 人	65 人	4.27 人
教育	119 人	10.17 人	114 人	10.00 人	5 人	0.17 人
消防	0 人	0.00 人	49 人	4.30 人	▲49 人	▲4.30 人
普通会計 計	852 人	72.80 人	831 人	72.67 人	21 人	0.13 人
公営企業会計等	121 人	10.34 人	202 人	17.64 人	▲81 人	▲7.30 人
総 計	973 人	83.14 人	1,033 人	90.31 人	▲60 人	▲7.17 人

5 計画の基本的事項

(1) 計画の期間

この計画の期間は、令和5年度から令和9年度までの5年間とします。

(2) 対象とする職員

この計画において定員管理の対象とする職員は、第3次計画と同様に、任期の定めのない職員、フルタイム勤務の暫定再任用職員、フルタイム勤務の任期付職員とします。

(3) 基本方針

① 抑制基調の定員管理

人口減少や労働人口の減少により税収が減少する中で、持続可能な行財政運営を継続していくためには、引き続き、義務的経費である人件費の抑制を図っていく必要があります。そのため、この計画においても、抑制基調の定員管理を基本とします。

特に、この計画期間においては、技能労務職の退職不補充を徹底することによって、令和4年4月1日を基準として、計画の最終年度となる令和9年度までに13名の減員を確保します。

表11 技能労務職退職予定者数

(単位：人)

年度	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8
退職予定の技能労務職 (運転手、環境衛生員、用務員、給食員等)	3	1	3	3	3

② 定年引上げを踏まえた新規採用者

令和5年度からの段階的な職員の定年引上げにより、隔年で定年退職者がいない年度が発生します。従来の退職者補充を基本とした場合、年度によって極端に新規採用者が少なくなり、優秀な人材の流出を招くだけでなく、組織の新陳代謝や年齢構成の偏りなどの課題を生じさせる懸念があります。

そのため、優秀な人材を一定数確保しながら、職員の世代間で知識や技術、技能等を着実に継承し、安定的に行政サービスを提供し続けられる体制を構築するため、計画期間において必要な採用人数を平準化し、計画的に新規採用を行っていきます。

なお、行政d Xやアウトソーシングの拡充などの課題に取り組む人員を確保するため、令和6年度は退職補充の新規採用を基本とし、新規採用数の平準化は、令和7年度から令和9年度までの3年間で実施します。

表12 退職予定者数及び新規採用予定者数

(単位：人)

区分	R 5	R 6	R 7	R 8	R 9
前年度退職予定者	42	19	13	15	28
退職補充による当該年度新規採用者	31	21	6	10	23
平準化による当該年度新規採用者	-	-	13	13	13

※ 退職補充による新規採用、平準化による新規採用のいずれの場合でも、技能労務職の退職不補充や事務事業の終了等に伴い減員が可能となる要素があるため、退職予定者よりも新規採用者が少なくなる見込です。

③ 職員が担うべき業務の整理

新たな行政課題の発生や多様化する市民ニーズ等により、今後も行政が担うべき業務の範囲が拡大していくことが予想されます。抑制基調の定員管理を基本としながら、新たな行政課題等に適切に対応できる体制を確保していくため、引き続き、アウトソーシングの拡充やデジタル技術の活用などの様々な手法を活用して、職員が職員でなければ対応できない業務に注力できる体制を目指していきます。

(4) 任用形態ごとの基本的な考え方

社会経済情勢が目まぐるしく変化する中で、持続可能な行財政運営を継続しながら、自然災害や新型コロナウイルス感染症といった緊急事態に迅速に対応するとともに、市民ニーズ等を踏まえてサービス提供することができる体制を柔軟に整えていくためには、引き続き、多様な任用形態を有効に活用していくことが不可欠になります。

そこで、任用形態ごとの職員の役割や任用などの基本的な考え方については、次のとおりとします。

① 任期の定めのない職員

任期の定めのない職員については、業務上の制約がなく、長期にわたって公務に従事することによって様々な知識や技能等を習得していくことから、各部門において、企画・立案や公権力の行使など中核的な役割・業務を担わせます。

一方、任期の定めがないことにより、総人件費の硬直化を招く懸念もあることから、職種ごとに将来の年齢構成や業務見通しなどを踏まえ、より計画的な任用を行っていきます。

② 暫定再任用職員

再任用職員については、平成14年度の制度当初は配置先が限定的になっていましたが、現在は、様々な部署に配置され、定年退職前と遜色のない職務を担っています。今後も、任期の定めのない職員と同様に、各部署における中核的な業務を担う職員として配置していきます。

なお、段階的定年引上げに伴い、再任用職員数は減少していくことが予想されており、最終的に令和14年度には暫定措置が終了となり、フルタイム勤務の再任用職員はいなくなります。

③ 任期付職員

社会の多様化等に伴い変動する行政需要に対して、柔軟に対応していくため、引き続き、一時的又は時限的な業務量の増加等への対応として任期付職員を積極的に活用していきます。

(5) 目標とする職員数

今後の退職予定者や事務事業の見通し等を踏まえながら、基本方針に基づく定員管理を行い、計画期間における各年度の目標とする職員数を次のように定めます。

これにより、令和4年4月1日時点を基準として、計画の対象とするフルタイム勤務職員の合計で36名の減員を目指します。

表 13 任用形態別の職員数の推移

(単位：人)

区 分	基準 R4.4.1	第4次定員管理計画期間					増減 R9-R4
		R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	R8.4.1	R9.4.1	
任期の定めのない職員	897	882	894	891	896	881	▲16
再任用 フルタイム職員	44	48	38	41	34	34	▲10
小計 1	941	930	932	932	930	915	▲26
対前年度比較		▲11	2	0	▲2	▲15	
一 般 職 任期付	特定任期付職員						
	一般任期付職員						
	4条任期付職員	23	23	23	14	14	▲10
	小計 2	23	23	23	14	14	▲10
対前年度比較		0	0	▲9	0	▲1	
合 計	964	953	955	946	944	928	▲36
対前年度比較		▲11	2	▲9	▲2	▲16	

6 計画の実現に向けた取組

(1) 庁内d Xの推進

国が推進する社会全体のデジタル・トランスフォーメーションの実現に向け、デジタル技術やデータを活用して市民の利便性を向上させるとともに、RPAやAIなどのデジタル技術を積極的に活用して業務の効率化を図っていきます。

具体的には、デジタル技術を活用して窓口における利用者の利便性と職員の業務効率の向上を図っていきます。また、全庁的にd Xを推進するため、職員全体のICTスキル・知識の向上を図ります。その上で、現在、各所属において、職員が直接行っている各種データの入力や突合せ等について、先進事例を参考にRPAやAIなどのデジタル技術を活用することにより、又オンライン手続きを拡充することに伴い、職員の負担を軽減し、職員にしかできない業務に注力できるようにするとともに、人為的なミスの発生防止にも活用していきます。さらに、全庁的に様々な業務においてデータ活用を促進することによって、より効果的な業務遂行に努めていきます。

(2) アウトソーシングの拡充

引き続き、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」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、アウトソーシングの拡充を図っていきます。

具体的には、技能労務職が担う業務については、引き続き、技能労務職の退職不補充を徹底しながら、学校給食業務や用務員業務等、技能労務職が担う業務の外部委託を推進します。また、河東地区の公立保育所及び幼稚園について、認定こども園への移行にあわせて民設民営化を進めます。さらに、市営住宅管理業務の指定管理者制度の導入を推進します。その他、施設管理業務をはじめ、民間に任せることができる業務については、積極的にアウトソーシングを推進していきます。

(3) 地域自治の推進

地域住民が身近な地域の課題を住民自らが解決することができる地域自治の実現に向けて、それを支援するための体制を整えていきます。

具体的には、これまで先行して取り組んできた地域の取組を他の地域に展開していくため、各地域における地域自治に向けた取組を支援するための人員体制の強化を図っていきます。また、各地域において地域自治の拠点となる公民館等の公共施設をより有効に活用することができるよう、そのあり方について検討していきます。さらに、それに併せて、抑制基調の定員管理による限られた職員の中で、地域自治を支援できる人員を確保するため、拠点となる施設に配置する職員の職位や任用形態についても見直しを検討していきます。

(4) 行政組織の再編

簡素で大括りな組織、効果的かつ効率的に事務を遂行できる組織を目指して、行政組織の再編を行います。

具体的には、令和7年度の新庁舎の供用開始を目途に、より効果的かつ効率的に事務を遂行することができる組織体制を目指して行政組織の再編を進めていきます。限られた職員数でより多くの業務を遂行できるよう、管理部門や行政委員会等の統合・再編や課内室の解消など大括りな組織の実現に向けて検討を進めていきます。また、より分かり易く、効率的・効果的に業務を進められるよう事務事業の所管替えについても検討していきます。

(5) 多様な任用形態の活用

持続可能な行財政運営を行いながら、社会経済情勢の変化に伴う行政需要等に適切に対応できる人員体制を構築するため、任期の定めのない職員を中核としながら、引き続き、任期付職員や会計年度任用職員など、多様な任用形態を積極的に活用していきます。

具体的には、地域経済の状況や事業の進捗によって一時的に業務量が増加する事業や将来的に終了が見込まれる業務の遂行にあたっては、積極的に任期付職員制度を活用していきます。また、一定の専門的な知識や技能等を要するものの、定型的又は補助的業務については、会計年度任用職員の活用を進めていきます。さらに、自然災害への対応等の緊急的な業務や男性職員の育児休業取得者の増加等に対応するため、臨時的任用職員及び育児任期付職員を効果的に活用していきます。

(6) 職員一人ひとりのレベルアップ

複雑化・高度化する行政課題に適切に対応していくためには、職員一人ひとりのレベルアップが欠かせないことから、引き続き、第3次会津若松市人材育成基本方針に基づき、職員研修の充実や学習的職場風土づくりなど、人材育成の取組を推進していきます。

また、職員一人ひとりが自らの強みや弱みに適切に理解して、効果的にレベルアップを図っていくことができるよう、人事評価制度を有効に活用していきます。

(7) 職場環境の整備

業務範囲の拡大や行政課題の多様化・高度化等に伴い、仕事の属人化が懸念される状況にありますが、仕事の属人化は事務ミスや不正の温床にもなることから、職員個人の能力や資質等に左右されることなく、安定的に市民サービスを提供し続けられる体制を構築するため、仕事の進め方や事務分担のあり方等について見直すことによって、仕事の属人化を防止し、職員が互いに支え合いながら組織として仕事を行う組織文化を醸成していきます。

(8) 業務の効率化、統廃合等

これまでも業務の効率化や省力化に努めてきましたが、引き続き、全庁的な働き方改革の取組を通して、抜本的に仕事のやり方などを見直すことによって効率化を図っていきます。

また、事務事業の効果を検証し、制度導入当初と比べて、効果が薄れてきている事務事業については、行政評価の中で事業手法の見直しや類似事業との統廃合等を適切に検討していきます。

(9) 他団体取組事例等の活用

定員管理調査における小部門を単位として、部門ごとに類似団体等他団体と職員数の比較を行い、本市に比べて職員が少ない団体の取組を調査研究し、本市においても有効性が認められる取組の導入を検討していきます。

7 計画の推進に向けて

(1) 進捗状況の公表

計画の進捗状況等については、毎年度、人事行政の公表の取組の中で、市政だより及びホームページを活用して公表していきます。

(2) 行政評価による進行管理

自然災害への対応など、突発的な業務にも一定程度柔軟に対応できる人員体制を整備できるよう、アウトソーシングなどの取組を着実に推進するため、毎年度、行政評価の中で、減員に資する取組の進捗状況等を確認していきます。

(3) 非常勤職員等の適正管理

本計画は、フルタイム勤務の常勤職員を定員管理の対象としておりますが、臨時的任用職員、短時間勤務の職である定年前再任用短時間勤務職員、短時間勤務の暫定再任用職員、短時間勤務の任期付職員及び会計年度任用職員についても、引き続き、定員管理計画とは別に適正な管理に努めます。

(4) 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すが、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った場合には、適切に計画の見直しを行います。