

# 雲南市定員管理計画

(計画期間：令和6年度～令和8年度)



令和6年3月  
雲南市

## ～ 目 次 ～

1	計画策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2	これまでの定員管理の状況・・・・・・・・	1
3	現状の職員数、人件費の状況・・・・・・・・	3
4	定年引き上げによる影響・・・・・・・・	4
5	定員管理計画・・・・・・・・・・・・・・・・	6
6	定員管理の手法・・・・・・・・・・・・・・・・	7

## 1 計画策定の趣旨

雲南市では、これまで適正な定員管理を推進するため、定員管理計画を策定し、逐次見直しを進めながら、職員数の適正化に努めてきました。

本市においても人口減少、少子化、高齢化が進行しており、地方交付税の減少や義務的経費の増加など依然として厳しい財政状況の中で、行政運営に要する経費のうち人件費が占める割合は極めて大きいものであることから、総人件費の抑制は避けて通れません。

一方で、雲南市を取り巻く環境は、令和3年7月豪雨災害の復興や新型コロナウイルス感染症等への対応、地域・行政のデジタル化の推進など、これまで以上に大きく変化しています。

このような中、雲南市においては、市民との協働によるまちづくりをすすめており、行政サービスの水準は維持しながら、社会経済情勢の変化、複雑・多様化する市民ニーズに対応していく必要があります。また、働き方改革を推進するための関係法の施行による時間外勤務の上限規制が設けられるなど、職員の健康管理への配慮も求められています。

そこで、より良い行政組織を構築し、様々な課題に対して一定の効果を挙げることを目指し、職員定数管理の面からこれらを実現するよう、新たに定員管理計画を策定するものです。

なお、今回の計画は、令和6年度以降の業務量の増減と令和5年度からの定年の段階的引き上げによる影響を反映させた計画として策定することとしました。

## 2 これまでの定員管理の状況

「雲南市職員定員管理計画」は、「雲南市行財政改革大綱」の実施計画として位置づけ、平成18年3月に計画を策定し、平成22年及び平成26年に見直しを行い、平成26年4月の職員数（掛合診療所を除く。）509人から、令和2年4月1日の目標職員を44人減じて465人と設定し、限られた財源で、効率的かつ質の高い行政サービスを提供するために、最小の職員で最大の効果を挙げるよう、職員の効率的な配置にも努めてきました。

平成26年に見直した計画の最終年度である令和2年4月には、当初目標値を達成できる見込みでしたが、業務量の増加等に伴う時間外勤務の増加や、35歳以上が極端に多く若年層が少ない職員の年齢別構造問題への対応、また若年人口が今後ますます減少すると予想される中、優秀な人材は確保しておく必要があることなど、さまざまな観点から総合的に判断した結果、令和2年度採用職員を予定より多く採用し、最終的には目標値よりも1人多い466人となり、目標値は未達成となったところです。

また、令和2年8月に策定した計画については、事務事業の見直し等によって、最終年度である令和5年4月には、当初目標の465人を達成できる見込みでしたが、令和3年7月豪雨災害からの早期復旧・復興及び新型コロナウイルス感染症への対応を重点的に取

り組むために、他部局からの応援により全庁あげて体制強化を図ったことから、減員となった部局へ人員を補充するため、中途採用や退職者より多い職員採用したことにより、最終的に目標値よりも7人多い472人となり、目標値は未達成となったところです。

定員管理計画と職員数実績の状況（各年度4月1日現在、R6年度は予定）

(単位:人)

	合併時	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	
計画 (H18.3月策定)	665	635						559					507					474					
計画 (R2.8月策定)																		465			465		
実績	667	635	637	614	603	585	568	558	549	541	529	516	507	501	490	484	468	466	461	472	472	478	
差	2	2						Δ1					0					1			7		

①常勤職員の退職者数の状況

(単位:人)

年度	合併時	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6
退職者数 (年度中)	0	4	31	15	25	24	21	20	25	21	25	18	23	17	17	20	18	23	18	24	15	5

②常勤職員の採用者数の状況

(単位:人)

年度	合併時	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6
採用者数 (年度中)	0	-	6	8	4	7	7	11	11	17	9	12	9	17	6	11	4	16	18	29	24	21

※採用人数は各年度4月1日時点で、4月2日以降の中途採用者は次年度に計上

③再任用短時間勤務職員 (参考)

(単位:人)

年度	合併時	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	
実績	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	11	10	8	11	9

※再任用フルタイム職員は、常勤職員に計上

④非常勤職員 (参考)

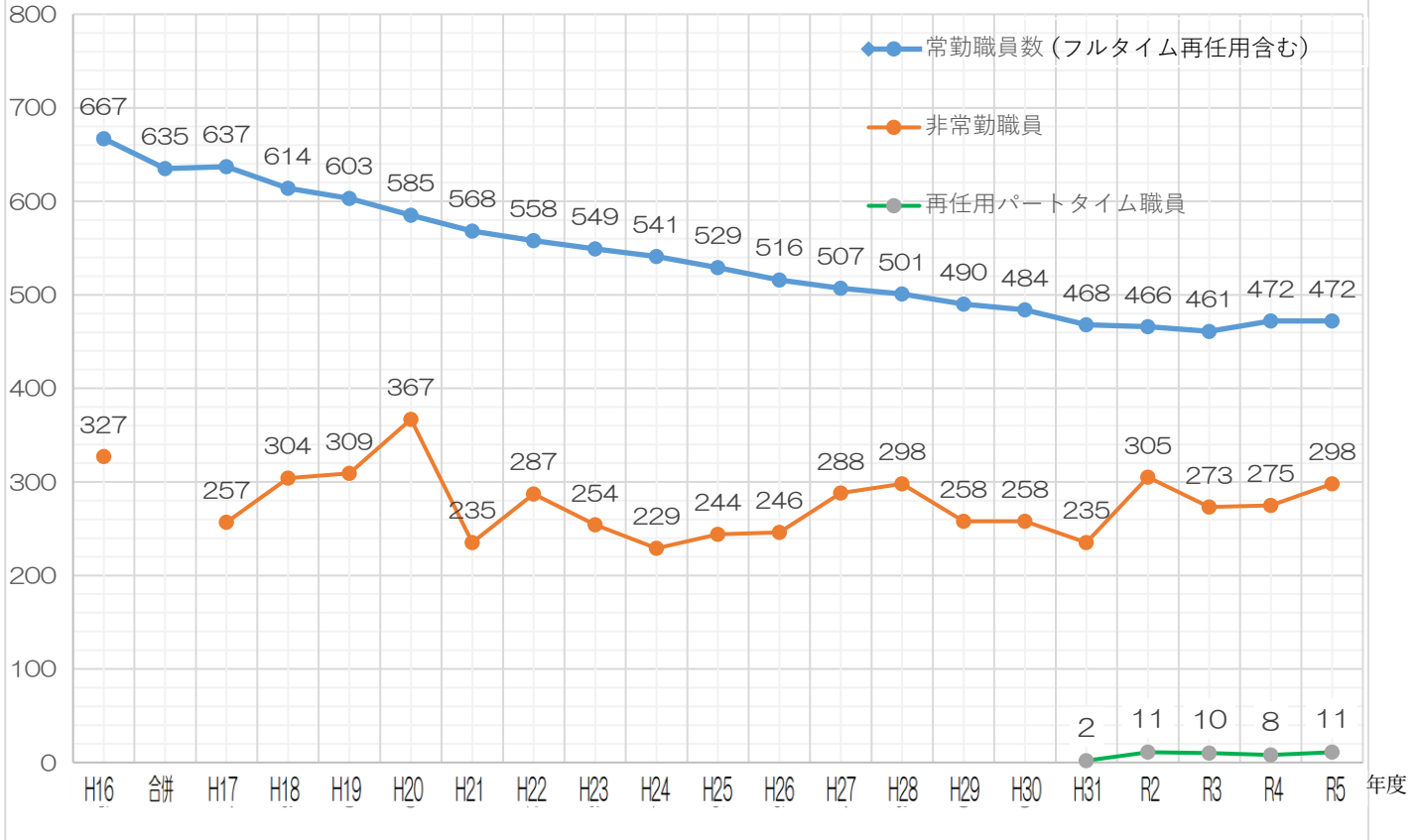
(単位:人)

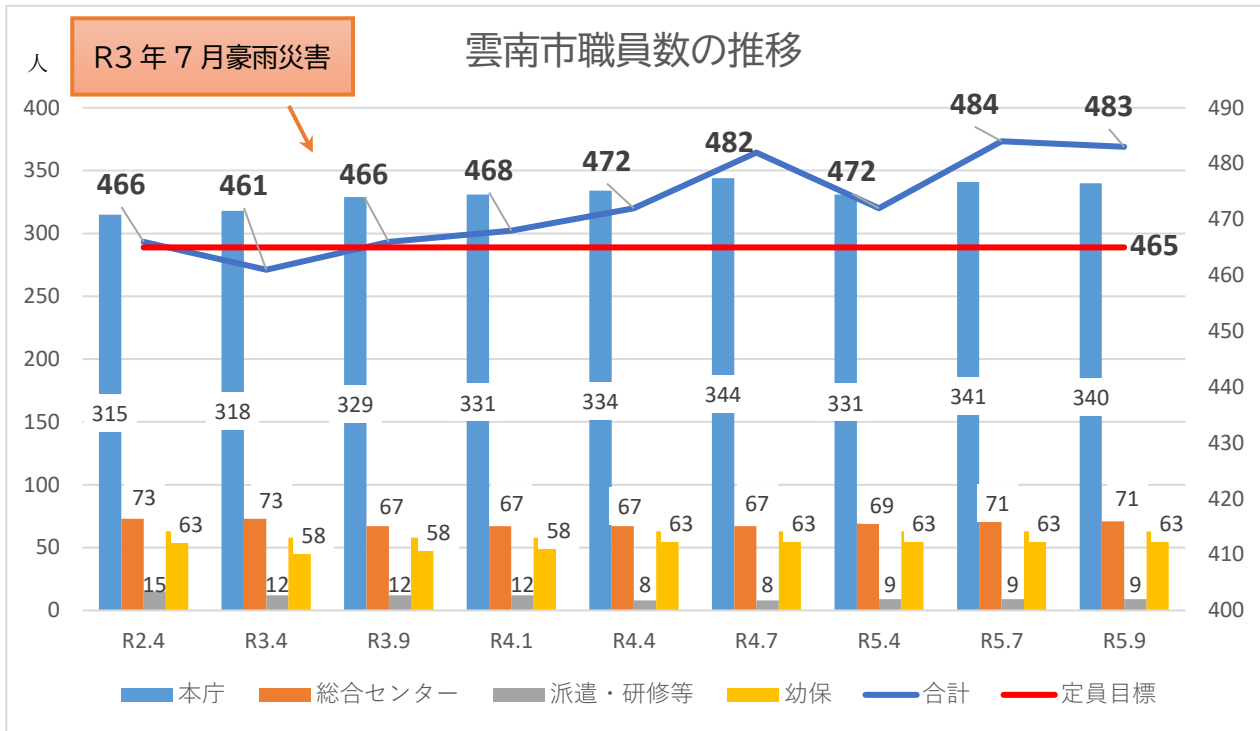
年度	合併時	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6
実績	-	-	257	304	309	367	235	287	254	229	244	246	288	298	258	258	235	305	273	275	298	314

※H31年度以前は、臨時・嘱託職員制度、R2年度から会計年度任用職員制度

※H31年度までは10月1日現在、令和2年度以降は4月1日現在

合併前からの職員数の推移 (各年度4月1日の職員数)



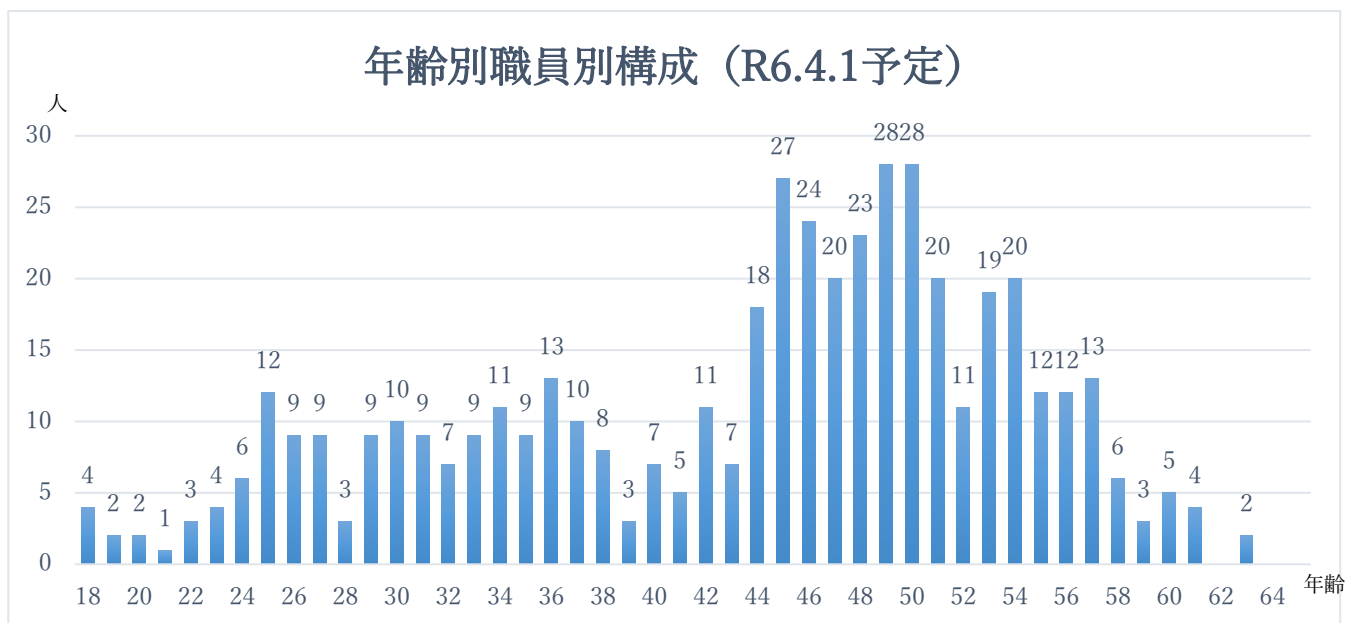


### 3 現状の職員数、人件費の状況

#### (1) 職員の平均年齢と年齢別構成

令和6年4月（予定）の年齢別職員構成では、45歳以上の職員が約58%を占めており、令和5年4月の平均年齢は45.1歳で県内8市の中で1番目の高年齢となっています。

今後、定年引き上げにより高齢期職員が増加し、職員の高齢化が加速することが予想され、安定した行政サービスの水準を維持していくためには、計画的な採用を行い、年齢構成の平準化が必要です。



(2) **部門別職員数の推移**（各年4月1日現在、定員管理調査結果より）

平成17年度から令和5年度までの部門別職員数は下表のとおりです。この19年間で165人の職員数を減じています。

（単位：人）

		職 員 数							増減 (H17-R5)
		平成17年	平成22年	平成27年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	
普通会計	一般行政	457	422	407	373	378	389	388	△ 69
	教 育	121	90	60	59	49	50	51	△ 70
	計	578	512	467	432	427	439	439	△ 139
公営企業等会計	水 道	24	20	16	18	18	18	17	△ 7
	下 水 道	16	7	7	7	7	6	7	△ 9
	そ の 他	19	19	17	9	9	9	9	△ 10
	計	59	46	40	34	34	33	33	△ 26
総合計		637	558	507	466	461	472	472	△ 165

※ 公営企業会計のその他欄の平成17年～平成27年の職員数には掛合診療所の職員を含めている。

平成31年度に雲南市立病院の分院となったことに伴い、令和2年の職員数からは除外している。

※ 教育長は本表に含めていない。

(3) **人件費決算等の状況**

年 度	普通会計				一般行政職の 平均年齢
	人件費の状況		職員給与費の状況		
	(百万円) 人件費	(%) 人件費率	(人) 職員数	(百万円) 給与費	
平成17年度	5,036	16.5	575	3,529	38歳6月
平成22年度	4,583	14.7	512	3,007	40歳8月
平成27年度	4,314	13.9	469	2,740	42歳9月
令和 2年度	4,539	13.3	432	2,798	45歳3月
令和 3年度	4,481	13.9	427	2,798	45歳2月
令和 4年度	4,301	13.6	437	2,801	45歳0月

※人件費には、特別職及び非常勤特別職の人件費を含んでいる。

## 4 定年引き上げによる影響

段階的な引上げの期間中は、定年退職者が2年に一度しか生じないこととなりますので、新規採用や職員の年齢構成等に与える影響を踏まえ、中長期的な観点から定員管理に取り組む必要があります。

また、従来どおりの定年退職者の補充による採用を基本とする場合は、新規採用者数が年度によって大幅に増減する可能性がありますので、段階的な引上げ期間中は、退職者（定年＋自己都合）数及び再任用パートタイム職員数を考慮して、採用者数の平準化を図る必要があります。

### (1) 定年引き上げと定年後の再任用

対象生年月日	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度	R13年度	R14年度
	61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
(A：昭和38年度) S38.4.2～S39.4.1日生	60歳	61歳 定年	62歳	63歳	64歳	65歳				
		定年前再任用 短時間	暫定再任用（フル・短時間）							
(B：昭和39年度) S39.4.2～S40.4.1日生	⇒	60歳	61歳	62歳 定年	63歳	64歳	65歳			
			定年前再任用 短時間	暫定再任用						
(C：昭和40年度) S40.4.2～S41.4.1日生	⇒	⇒	60歳	61歳	62歳	63歳 定年	64歳	65歳		
			定年前再任用短時間		暫定再任用（フル・短時間）					
(D：昭和41年度) S41.4.2～S42.4.1日生	⇒	⇒	⇒	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 定年	65歳	
				定年前再任用短時間				暫定再任用 （フル・短時間）		
(E：昭和42年度) S42.4.2～S43.4.1日生	⇒	⇒	⇒	⇒	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年
					定年前再任用短時間					

### (2) 雲南市職員の60歳到達者と定年退職者数の推計（参考）

年度	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
60歳到達者	12(A)	3(B)	6(C)	13(D)	12(E)	12	19	19	11	20
定年退職者		5(A)		3(B)		6(C)		13(D)		12(E)

※(A)から(E)は上記定年年齢の生年月日A～Eに対応

※(A)のR6年度5名の退職者数については実績見込み

※定年退職者数の令和6年度は見込みで、令和7年度以降は、60歳到達者が全員定年を延長した場合を推計

### (3) 再任用制度とは

#### 【定年前再任用短時間】

令和5年4月1日以降に、60歳に達した日（60歳の誕生日の前日）以後、定年前に退職した者を、短時間勤務の官職に採用することができる制度です。

#### 【暫定再任用】

平成13年4月1日から導入された定年退職した地方公務員等を最長65歳（雇用と年金の接続）まで任用する制度で、働き方としてフルタイムとパートタイムを選択することができます。

### (4) 定員管理計画の定員内及び定員外の職員について

60歳		定年		～65歳	
■常勤職員【定員内】	■定年延長【定員内】		■暫定再任用（フルタイム） 【定員内】 暫定再任用・・・定年の段階的引き上げ期間において、年金受給開始年齢までの継続的な勤務を可能とするためのもの		
	■定年前再任用短時間勤務 【定員外】 週15時間30分～31時間の範囲内		■暫定再任用（パートタイム） 【定員外】		

## 5 定員管理計画

### (1) 計画期間

この計画は、令和6年度から令和8年度までの3年間を計画期間とします。

計画期間を短くすることで、次回計画の策定や見直しにあたっては、今後の災害復興の進捗状況や定年引き上げ制度に伴う退職者数の動向、組織・事業の見直し等の検討状況を踏まえた対応をすることができます。

### (2) 定員管理の目標

#### ① 全国的な正規職員数の増減の傾向

多くの自治体で人口が減少しているにも関わらず、近年は全国的に職員数が増加傾向にあります。その理由は、後期高齢者の増加等による行政需要の増大、新たな行政課題への対応、煩雑な国の制度創設・改正、国からの地方自治体への権限移譲等が考えられます。

また、地方公務員における長期休業者も増加傾向にあり、その中でも精神及び行動の障がいが増加して（15年前の2.1倍）増加しています。

#### ② 雲南市における増減の傾向

雲南市においては、令和3年7月豪雨災害からの早期復旧・復興に取り組んでおり、平常時とは異なる状況にあります。特に、災害復興については、令和7年度まで取り組みの継続が見込まれ、また、インターハイや国民スポーツ大会成功に向けての準備、DXの推進、地方分権の推進等に伴う業務量の増についても対応する必要があります。

#### ③ 定員管理計画（R6～R8）の定員管理の目標

財政状況や、人口減少・少子高齢化の状況を見据えると、行政組織の更なるスリム化を図る必要がありますが、上記②の状況など、様々な業務が増加する傾向にあります。

そのための対応として、業務経験豊富な定年前再任用短時間勤務職員や、暫定再任用職員を活用しながら、業務量の増に対応していきます。

令和8年4月1日の常勤職員数の目標は、475人としますが、再任用職員を含めた職員数については、今後想定される業務量を考慮し、令和6年4月1日現在の487人を維持することとします。

#### ④ 採用についての考え方

③の具体策としては、再任用パートタイム職員（定員外）を定員内職員と同様な職員として配置し、常勤職員の定員減を行います。



## ⑤ 定員管理計画（R6～R8）の定員管理の目標

区分	実績	計画期間における目標職員数		
	R5年度	R6.4.1	R7.4.1	R8.4.1
前年度職員数	472	483	478	476
前年度退職（予定）者数 ※1 ※2	25	14	9	3
採用（予定）者数	36	9	7	2
常勤職員数（定数内）	483	478	476	475
パートタイム再任用（定数適用外）者数 ※3	12	9	11	12
職員数（再掲）	495	487	487	487

※1：令和6年4月1日は見込み数

※2：令和7年度以降は、令和5年度60歳到達者の意向実績（定年延長：4割、定年前再任用：2割、定年前退職：4割）で推計。その他自己都合退職者等は想定していない

※3：令和7年度以降のパートタイム再任用職員は、暫定再任用は全員更新し、定年前再任用は※1と同様R5年度実績で推計

## 6 定員管理の手法

定員管理にあたっては、以下の手法によって定員の適正化に努めます。

### (1) 計画的な職員採用

計画期間中における職員の新規採用の募集職種や人数配分については、退職者の人数をもとにして毎年検討し、採用人数の平準化を図ります。

突発的な業務増（災害等）や、組織機構の見直しなどにおいては、必要に応じて任期付職員や会計年度任用職員の任用により対応しますが、総人件費抑制という観点を意識した雇用を行います。

### (2) 定年前再任用短時間勤務職員・暫定再任用職員（フルタイム、パートタイム）の活用

経験豊富な職員を定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員として任用することで、市全体の職務遂行能力を維持していきます。

これらの職員は、これまでの経験を活かし、正規職員と同じように職務に従事することも、一定の裁量権を与えることも可能です。

ただし、暫定再任用職員（フルタイム）を任用した場合は、定数内職員となるため、今後フルタイム任用を想定する場合には、定員管理計画において、この点を考慮する必要があります。

### (3) 組織機構の見直し

多様な行政課題に対応していくため、より効率的で持続可能な組織運営を進めていく必要がありますので、毎年度組織内の業務の見直しを行いながら、組織の再編を行うなど、多様化する行政需要に適切に対応できる組織を目指します。

### (4) 人材の活用

職員研修を通じた能力開発に努めるとともに、人事評価制度を活用しながら適材適所の人事配置を行い、市全体の職務遂行能力が向上するように努めます。

## (5) 民間委託の推進

社会経済情勢の変化等を踏まえ、対応すべき行政需要の範囲について、行政改革推進の観点から見直し、市が実施している事務事業について、可能な限り民間委託化を検討しながら、定員管理の適正化に取り組みます。

## (6) 職種別の定員管理

良好な事務遂行の確保の観点から、建築・土木技師、文化財専門職、社会福祉士等については、一般事務職とあわせて管理を行い、引き続き、技術職が一般事務職を補完することを検討します。保健師は業務の遂行状況を判断しながら、保育士・幼稚園教諭については業務委託の状況や入所・入園児童数の状況を勘案しながら、管理を進めていきます。

### ●職種別目標職員数

(単位：人)

区 分	令和2年4月 (現 状)	令和5年4月 (現 状)	令和8年4月 (目標値)
職 員 数	4 6 6	4 7 2	4 7 5
一般事務・その他職	3 6 0	3 5 8	3 6 2
保 健 師	2 2	2 3	2 3
栄 養 士	1	2	2
建築・土木技師	2 1	2 6	2 7
保育士・幼稚園教諭	6 2	6 3	6 1

## (7) 必要に応じた定員管理計画の見直し

厳しい財政状況や人口減少・少子高齢化社会の到来を見据えると、行政組織の更なるスリム化を図ることは必須であることから、今後業務量の減が見込まれる部局の人員体制を見直すとともに、ICT等技術の活用や業務改善を推進し、災害復興後の令和8年度以降の定員管理について、改めて見直す必要があります。

また、期間中、次の場合は、その原因や対策とあわせ、計画見直しの要否について検討します。

- ① この計画による職員数が行政サービスの低下に繋がる場合
- ② 時間外勤務の大幅な増加や年次有給休暇取得状況の悪化など、職員の労務管理上に問題が生じた場合