



第 5 次 定 員 管 理 計 画

(令和 4 年度～ 8 年度)

令和 3 年 2 月
長 岡 京 市



1 計画策定の趣旨

本市では、長岡京市第4次総合計画に掲げる「住みたい 住みつづけたい 悠久の都 長岡京」をキャッチフレーズに、8万人市民がゆとりを持って暮らせるまちづくりを進め、計画に基づく各種施策を展開し、その実現に取り組んできました。

一方、本市において様々な施策を実行するにあたって、山積する課題を解決しつつ、限られた資源を有効に活かしていくことが重要となってきます。本市では、これまで「第4次総合計画第1期基本計画」とともに「長岡京市第4次行財政改革大綱」を策定し、総合計画の理念を具現化するため、行財政運営を効率的、効果的に行い、市民サービスの向上や行財政運営の健全化を図ってきました。

令和3年度からは、第4次総合計画第2期基本計画が始まります。そこに掲げる目標を目指し、8万人の市民がゆとりをもって暮らせるまちづくりを行うため、今後も更なる効率的な組織運営を進め、定員管理の適正化を図る指針として、職員構成の変化も踏まえた「第5次定員管理計画」を策定するものです。

2 第4次定員管理計画での取組（平成29年度から令和2年度まで）

(1) 行財政改革の取り組み

第4次総合計画を基にした施策を実施して、毎年度、目標達成に向けて歩みを進め、着実に成果を出すとともに、行財政改革を通じて、事業の見直しや市民協働の推進、公営企業の健全化、業務の民間委託を実施し、また、行政課題に迅速かつ的確に対応する組織編成の実施や部局間の連携強化を図ってきました。

(2) 組織内の人員

多様な行政需要に対し、定員管理計画内の有能な人材を確保するため、土木技師、建築技師、一般事務職を含む一般行政職の採用を増やすとともに、業務の民間委託化に伴い技能労務職等の職員の減少など、限られた枠内での職員確保に努めてきました。また、任用でも、必要に応じて任期付き職員を採用することで適時適材な職員を確保するなどして、職員定数管理に取り組んできました。

○職種別職員数の推移

(単位：名)

	25	26	27	28	29	30	31	2
一般行政職	368	365	368	375	360	366	368	373
税務職	27	29	27	27	27	26	27	27
医療技術職	1	1	1	2	2	2	2	2
看護・保健師	18	18	18	18	17	16	17	15
福祉職（保育士）	69	70	70	70	69	68	70	70
企業職	26	26	25	24	39	38	38	38
技能労務職	44	43	42	39	39	37	36	32
教育職	3	3	3	3	3	3	3	3
合計	556	555	554	558	556	556	561	560

※平成29年の一般行政職の減、企業職の増は、公営企業化により一般行政職から企業職への異動が発生したためのも

(3) 弾力的な運用

第4次定員管理計画では、**556名**を計画目標値として設定し、育児休業等の休業者数が一定数発生する状況にあることを踏まえ、実質的に不足する人員を確保するため、弾力的に**565名**を上限値として定員管理を運用してきました。

以上の取り組みにより、第4次定員管理計画期間には、556名を計画目標値として、上限値である565名の範囲内で人員確保ができました。

○第3次及び第4次定員管理計画の推移

(単位：名)

	第3次定員管理計画					第4次定員管理計画			
	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	H31年	R2年
計 画	565	561	560	559	556	556（上限565）			
実 数	556	556	555	554	558	556	556	561	560

*各年4月1日現在

3 現状と課題

(1) 若年化する職員構成、育児世代の増加

団塊の世代から始まった大量の定年退職者発生に合わせて、平成28年度時点では約23%を占めていた50歳代の割合が、令和2年度には18%まで低下しました。

一方、退職職員を補うための採用により、20、30歳代の職員が令和2年度で全職員の約60%を占めるまでになりました。また、平成28年度には約19%で職員が手薄であった40歳代の採用実施により令和2年度では約22%に回復し、かつてより若い年齢層の比率が高い職員構成となっています。

このような組織の若年化は組織の活性化につながる一方、層の厚い20歳代、30歳代では、結婚、出産といったライフイベントが重なる時期であることから、育児休業者が恒常的に一定数発生することになりました。特に係の中心を担う係長級、主査級の職員が休職をし、職場の人員不足感、業務継続の困難さが発生しています。

今後とも、職員採用を継続することから、年代構成の均衡が図られ、市役所組織が活性化する反面、若年層を中心とした育児休業による人員の手薄感は継続すると推測されます。

○育児休業者の数（月平均値）

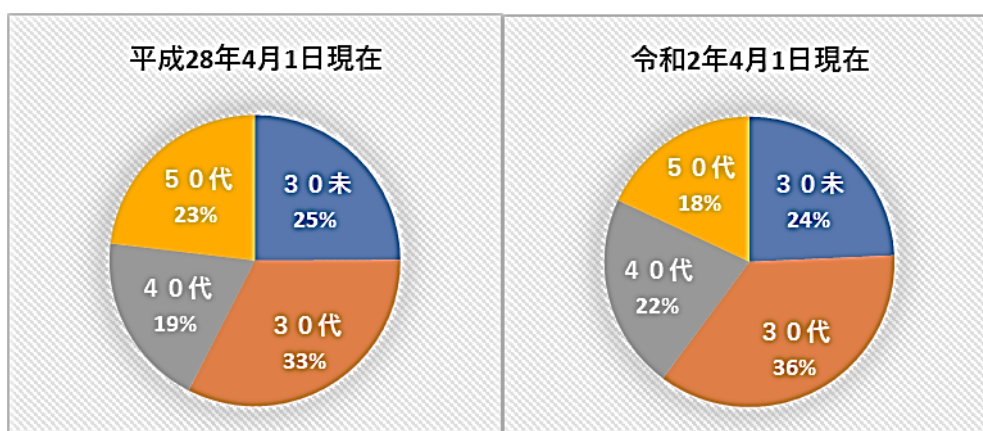
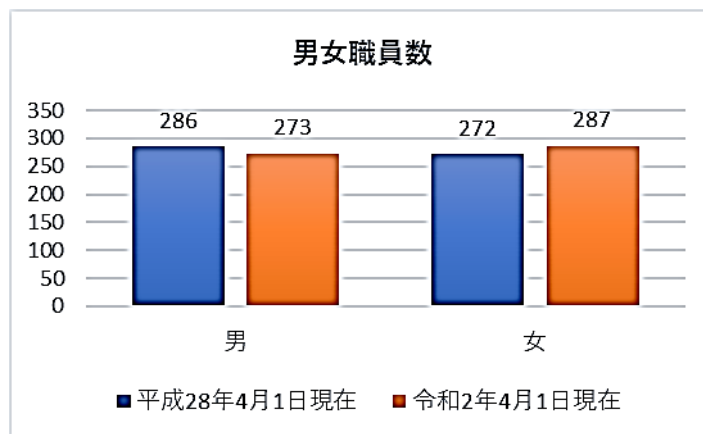
（単位：名）

年度	取得者数	職員数（4/1現在）
H27	19	554
H28	28	558
H29	27	556
H30	26	556
R1	21	561

○男女年齢構成

（単位：名）

年代別	平成28年4月1日現在			令和2年4月1日現在			合計差
	男	女	合計	男	女	合計	
30未	58 (10.4%)	81 (14.5%)	139 (24.9%)	56 (10.0%)	80 (14.3%)	136 (24.3%)	△3
30代	79 (14.2%)	103 (18.4%)	182 (32.6%)	89 (15.9%)	112 (20.0%)	201 (35.9%)	+19
40代	55 (9.9%)	53 (9.5%)	108 (19.4%)	60 (10.7%)	62 (11.1%)	122 (21.8%)	+14
50代	94 (16.8%)	35 (6.3%)	129 (23.1%)	68 (12.1%)	33 (5.9%)	101 (18.0%)	△28
合計	286 (51.3%)	272 (48.7%)	558 (100%)	273 (48.8%)	287 (51.3%)	560 (100%)	+2



(2) 定年退職による組織人員の状況

大量定年退職は終息したところですが、今後とも一定数の定年退職者が発生し、それに対し安定した職員構成を維持するための職員採用が必要となります。現在は60歳の年度末をもって定年退職する制度設計ですが、人事院勧告やそれに基づく法律改正、条例改正により、今後65歳まで定年退職年齢を引き上げることが検討されています。定年延長実施の場合、段階的に退職年齢を引き上げる想定であることから、定年退職者が発生しない年度もあり、特に採用にあたっては年度によってばらつきが出ないよう平準化を図る必要があります。

また、今後管理職の職員の退職が発生することから、組織編成上も次を担う管理職員の担い手を育成するため、職務経験を積み重ね、相応の能力を備えた職員の育成ができるよう、年齢構成のバランスを維持し、組織の新陳代謝が図られた退職、採用計画を立てておく必要があります。

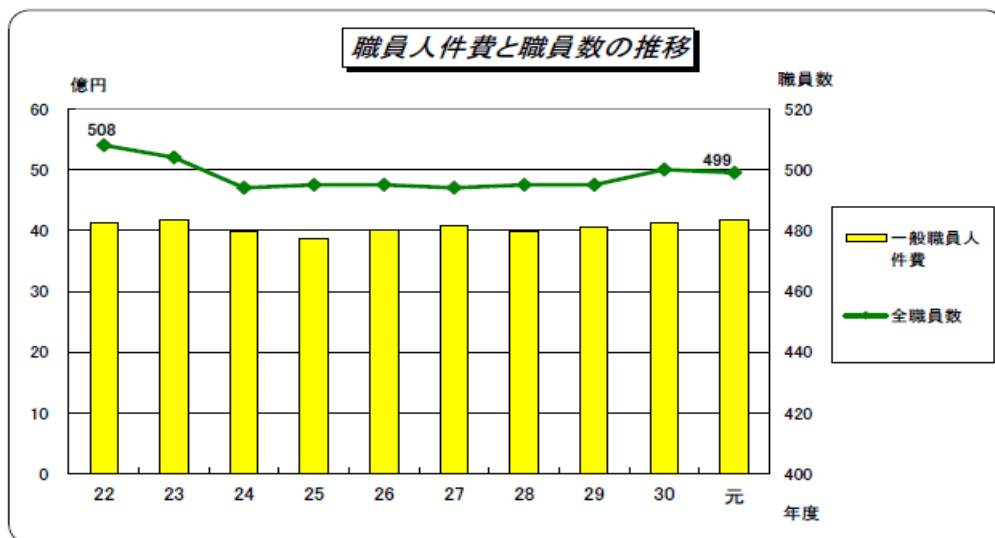
○定年退職予定者数（60歳定年を想定）

（単位：名）

	退職者	
		うち管理職
R3	6	1
R4	5	2
R5	12	9
R6	19	13
R7	7	5
計	49	30

(3) 人件費の推移

人件費は過去10年、人員数が概ね安定していることから普通会計の決算ベースで40億円前後を推移しています。特に平成24年度ごろからは定数もおおよそ安定していることから、過度な人件費負担を起こすことなく、事業推進を行っている状況と言えます。



※人件費総額から特別職、議員、委員等への報酬や退職手当を控除した額

4 第5次定員管理計画の基本的な考え方

(1) 定員管理参考指標の活用

本市における定員管理が適正であるかを測る指標として、総務省では「類似団体別職員数（定員管理診断表）」や「定員モデル」等を示してきました。この診断は、本市の人口や産業構造などが類似した団体との比較を行うものであり、団体間の参考指標として活用できます。この指標はあくまで参考指標であり、他の団体との職員数の比較や部門で見たときの職員数を知り、自ら「あるべき水準」を検討することができます。

表中、一般行政の増減数でマイナス12名となっていますが、これは、一部門（市民センター等施設）でマイナス10名と、他市と比べ大幅な乖離が発生したことが原因で、これを除いた他の一般行政全体を見た場合は概ね適正化が図られています。

今後とも、簡素で分かりやすい指標として、定員管理計画に類似団体別職員数を活用していきます。

類似団体別職員数の状況（平成31年1月1日 住民基本台帳人口：81,262人）

	平成31年4月1日 職員数	修正値による比較	
		修正値×住基人口 /10,000	増減数
一般行政	435	447	▲12
教 育	65	66	▲1
普通会計 計	500	513	▲13
公営企業等	61		
計	561		

※定員管理診断表…総務省のとりまとめにより毎年作成されている、各部門の職員数を他団体と比較するための表。いくつかのグループ（類似団体）に分け、そのグループごとに普通会計部門の職員数の人口1万人あたりの数値を算出し、職員数を比較できるようにしたもの。

※定員モデル…一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門別の職員数と、その職員数に最も相関関係のある行政需要に関連する統計数値を基に、多重回帰分析の手法によってそれぞれの団体における平均的な職員数を求めようとする参考指標。

※修正値（「単純値」と「修正値」）…類似団体の比較に用いる職員数については、全類似団体を対象にして平均値を算出した「単純値」と、各部門の平均値を引き出すにあたり、職員を配置していない団体を除いて平均値を算出した修正値であり、第4次定員管理計画に引き続き、修正値による比較を行っている。

(2) 各計画との期間の統一

第5次定員管理計画は、長岡京市第4次総合計画第2期基本計画及び長岡京市第5次行財政改革大綱と時期を合わせることで、総合計画にある理念の実現に向けて、また、行財政改革大綱にある視点を取り入れて計画を推進していきます。

そのため、令和3年度から令和7年度の定数の取り組みの結果が、翌年度の4月1日の職員数に反映されます。

年度	H 23	H 24	H 25	H 26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
定員管理	第3次定員管理計画 (H 24～28)					第4次定員管理計画 (H 29～R3)					第5次定員管理計画 (R4～R8)				
行財政改革	第3次行財政改革大綱					第4次行財政改革大綱					第5次行財政改革大綱				
総合計画	第3次総合計画 (H 13～27)					第4次総合計画 (H 28～R12)									
	第3期基本計画					第1期基本計画					第2期基本計画				

(3) 定数の増減要因への対応

第5次定員管理計画の期間中には、新庁舎建設や中心市街地整備、共生型福祉構想の事業が動き出し、これまで取り組んできた防災・安全への取り組み、自治振興条例の策定による住民活動の活性化など多くの事業推進が予定されています。

令和3年度から第4次総合計画第2期基本計画が始まりますが、これまでの総合計画の流れを踏襲することから、第5次定員管理計画中の職員数は、現行職員数から大幅に増減させることのない職員数とします。

ただし、育児休業などにより休業をしている職員の実質減員を補い、年度ごとの休業者状況の変化に対応するため、計画目標値となる職員数から上限値を持たせた弾力的な定数管理を前計画から継承し、職員数の適正化と安定化を図ります。

(4) 行財政改革による職員数の適正化

本市における財政状況を見てみると、おおむね健全であるといえますが、少子高齢化に伴う扶助費の増加、市債の増加、また、経常収支比率の高止まりによる財政の硬直性がみられ、住民ニーズに応え、かつ新たな事業の展開には、ヒト、モノ、カネといった限られた資源を有効かつ効率的に活用し、効果を上げる手法の模索することが今後必要です。

行財政改革による事業の改廃や統合といった見直し、ICTを活用した効率化、民間委託等の外注化といった手法を用いながら業務の効率化を図り、費用対効果の検証を行う傍ら、業務維持の観点から採用プロモーション活動の実施などにより、継続的に能力の高い新規職員を採用することやOJT等の研修により、限られた職員数の中でも質の高い業務遂行を目指します。

(5) デジタル行政の推進

今後とも、市民の利便性向上を図り、質の高い行政サービスを継続していく必要がありますが、そのためには、新たな未来技術として、ICTなどに代表される行政のデジタル化は欠かすことができません。市民も行政も便利さを共有し、機械にできることは機械に委ね、企画や相談業務など職員だから可能なことにより注力し、市民に今以上のサービスを還元するため、デジタル化の推進を図ります。

(6) ワークライフバランスの推進

「人生100年時代」を迎え、様々な価値観のもと、生き方も多種多様となってきました。これまでの仕事を中心とした生活から、多様な考え方を持つことで、より充実した人生を送ること、また、そのような経験や知見は、仕事面にも還元され、市の業務の改善、促進にも寄与するものです。

限られた時間を効率的に使い、生活の多様性を持つための就労環境の整備をするために、働き方の改革をし、ワークライフバランスを推進することができる定員管理の計画策定が必要です。

5 第5次定員管理計画の目標値

第4次総合計画の基本構想では、人口フレームにおいて8万人を設定し、「住みたい住みつづけたい 悠久の都 長岡京」の将来像実現のため、令和3年度から始まる第2期基本計画においても、第1期基本計画で定めた「こども」「くらし」「かがやき」「まち」「みどり」「けいえい」の6つの柱を継承し、各施策に取り組んでいきます。そのためには、8万人規模の行政運営を維持する観点から、現行の定員の確保が必要であると考えます。

このことから、引き続き、第4次定員管理計画で設定した計画目標値「556名」を定数として設定します。

育児休業者等の実質減員分を補うために、第4次定員管理計画では、計画目標値に対して上限値を設定することで対応してきました。

については、第5次定員管理計画においても、前述の「現状と課題」のとおり、育児休業者が前計画よりも増加（年平均約25名）することから、以下に掲げる上限値をもって、実質的な職員を確保することとします。

なお、新型コロナウイルス感染症の感染拡大については、依然として予断を許さない状況であり、その対策を講じるための人材が必要となりますが、本市においては、対策本部を中心とした組織的な対応を行うことで、これまで同様、限られた定員の範囲内で柔軟にコロナ対応を継続実施していきます。

引き続き、行財政改革を実施することはもちろんのこと、OJTの実施や研修、派遣の実施による職員の能力開発や人事評価制度による職員の意識や資質向上の仕組みの充実に努め、計画的な定数管理を実施します。

計画目標値 556名

(上限値) 570名