

小田原市定員管理方針

1 策定趣旨

人口減少や少子高齢化による税収の減や扶助費の増、さらには公共施設等の老朽化への対応など、本市を取り巻く行財政運営の課題から、今後も厳しい財政状況が想定されます。

第6次総合計画では、激しく変化する時代に対応するため、これまでの取組を土台にデジタル技術の活用と公民連携を積極的に推進し、あらゆる施策を力強く加速していくこととしています。

複雑・多様化する行政課題へ対応していくためには、全てを行政で担うのではなく、様々なノウハウを持つ民間企業や団体との連携を強化するなど、効率的・効果的な行政経営を進め、本市を取り巻く課題に的確に対応するための人員体制を確保していく必要があります。

また、令和5年度（2023年度）から定年が2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、原則として定年退職者が2年に一度しか生じないこととなり、退職者補充を基本とする採用方針では、新規採用職員の数が年度により大幅に変動し、適材を安定的に確保することが困難になる恐れがあるため、中長期的な観点から、新規採用者の人数をはじめとする定員管理のあり方について検討する必要があります。

こうしたことを踏まえ、「住民の福祉の増進に努めるとともに、最小の経費で最大の効果を挙げる」という地方自治法の基本原則に則り、より質の高い行政サービスをより低いコストで持続的に提供できるよう、中長期的に見た適正管理の観点から計画的な定員管理の方針を策定し、職員数の適正管理に努めていきます。

2 期間

本方針の期間は、令和5年度から令和13年度までとする。

3 基本方針

(1) 職員数の確保

厳しい財政状況の中、多様化する市民ニーズに対応するため、公民連携、デジタル化の推進、業務の見直しや効率化を図りつつ、必要最低限の退職者補充を採用の基本とする一方で、新たな行政課題に適切に対応できるよう必要な職員の確保に努めます。

(2) 職員の年齢構成の平準化

質の高い市民サービスの担い手を着実に育成するため、職員年齢構成を標準化できるよう若手職員の確保に努めます。幅広い年齢層の職員がバランスよく在籍している環境を整えることにより、ベテラン職員が持つ知識や技術を若手職員へ確実に継承し、将来にわたって継続的にサービス提供が行える体制を構築します。

(3) 定年年齢引き上げへの対応及び高年齢職員の活用

これまで退職者補充を採用の基本方針としていましたが、職員の経験年数や年齢構成に偏りが生じるほか、組織内の新陳代謝の維持や優秀な人材の安定的な確保、計画的な人事配置・人材育成等が困難になることから、定年年齢の引き上げ期間の間は、定年退職者がいない年度においても今後の退職者の見込を踏まえ、中長期的な視点で新規採用職員の継続的な確保に努めます。

(4) 専門職の確保

専門職については、保健師や土木・建築技術職など、人材確保が困難になっており、一部では業務過多になっています。本市を取り巻く行政課題へ対応していくためには、全てを行政のみで担うのではなく、様々なノウハウを持つ民間企業や団体との公民連携を推進し、民で担える部分は民に委ね、必要な職員の継続的な確保に努め、市民の健康や福祉をはじめ、安全安心な市民生活を支えるために実施する各種事業の充実に必要な知識と技術を継承に努めます。

また、専門職の採用にあたっては、定期的な採用試験に加え、社会人経験を有する方を対象とした通年募集を実施し、職員の確保に努めます。

(5) 休職・育児休業等への対応

職員の能力の発揮、組織が円滑に機能するためには、職員が心身ともに健康であることが重要です。近年は、心身の病気による休職者が一定程度いる状況であるため、休職を未然に防ぐ取組や復職後も安定的に勤務ができるよう、支援体制の充実を目指します。

また、近年は育児休業者や家族の介護を担う職員が増加していることを踏まえ、休暇・休業やテレワークなどの多様な働き方の整備を進めるとともに、育児休業代替任期付職員を活用するなど、実勤務職員数の減少によって、慢性的な職場への負担増や市民サービスの質の低下を招くことが無いよう、必要な職員数の確保に努めます。

(6) 任期付職員・会計年度任用職員

一定期間内に終了することが見込まれる業務や、一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務への対応として、任期付職員を活用します。

また、市役所業務の補助業務や専門的な業務を担うために会計年度任用職員を活用します。

(7) その他

民間企業等との人事交流を通じて、民間企業の効率的かつ機動的な業務遂行の手法を公務職場に導入するなど、民間人材の活用も進めていきます。

4 計画の見直し

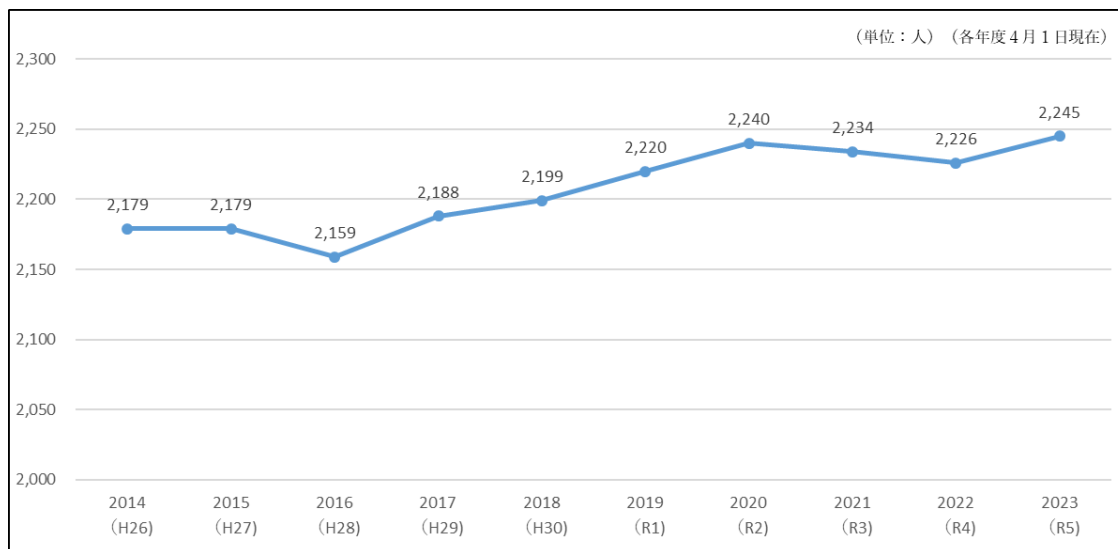
本方針の期間は、定年年齢の引き上げが終了となる令和 13 年度までとしていますが、社会経済環境の大きな変化や国の方針、本市の財政事情の急激な変化等により改訂の必要が生じた場合は、随時見直しを行います。

資料編

1 職員数等の現状

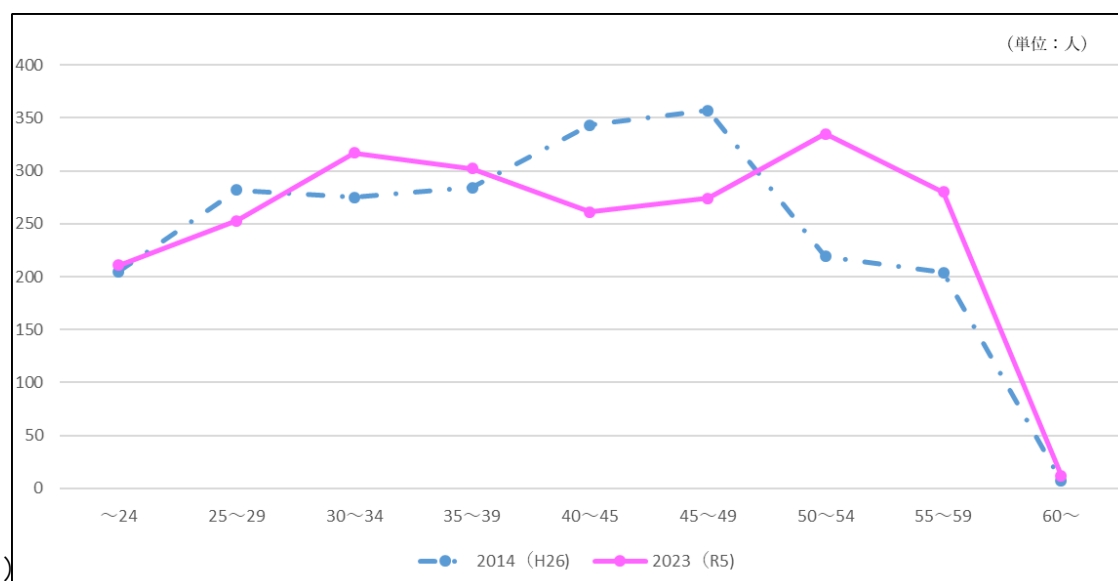
(1) 職員数の推移

これまで退職者補充を採用の基本としていましたが、育児休業者等の定数外となる職員数の増加や機構改革に伴う新しい課の新設等の影響から、過去10年の定員上の職員数の推移は増加傾向にあります。



(2) 職員の年齢構成

令和5年(2023年)4月1日時点における本市職員の平均年齢は40.5歳ですが、平成26年(2014年)と比較すると職員の高齢化が進んでおり、50代の職員が最も多く20代の職員が最も少ない状況です。ベテラン職員の持つ知識や技術を若手職員へ着実に継承し、職員の士気にも大きく影響する昇格が円滑に行われるためには、組織内に各年齢層の職員がバランスよく配置されている環境が求められます。こうしたことから、職員年齢構成の均衡を保つためには、20代職員の更なる確保が必要となっています。



(3)

全国的な技術者不足から専門職の職員が十分に確保できない職種もありますが、技術職員の知識や技術を継承していくためには、引き続き意欲ある職員を計画的に確保していく必要があります。

(単位：人) (各年度4月1日現在)

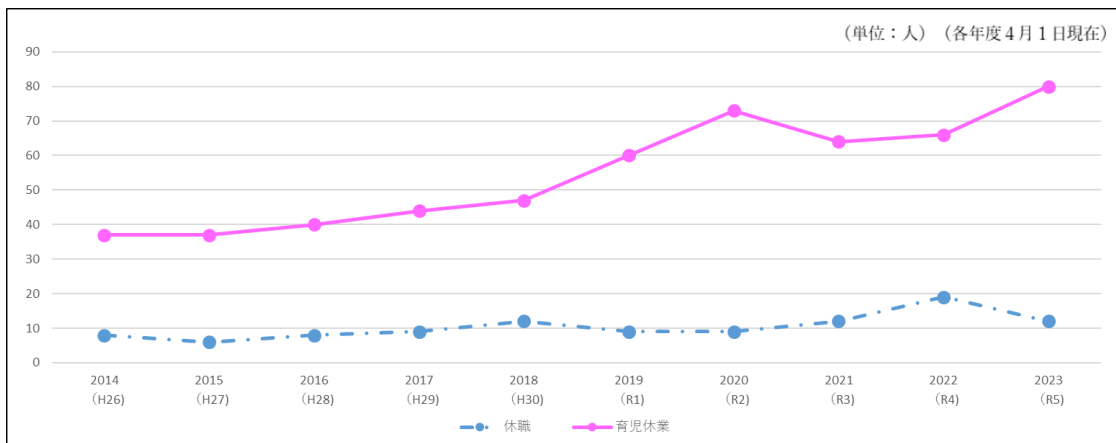
年度	一般事務	土木技術	建築技術	電気技術	化学技術	保育士・教諭	指導主事	保健師	栄養士	福祉	学芸員	消防	その他技術職	技能労務職	医療職	計
2019 (R1)	758	126	33	10	8	85	13	30	25	13	22	363	15	109	610	2,220
2020 (R2)	780	126	35	10	8	89	14	33	24	12	18	364	16	106	605	2,240
2021 (R3)	782	123	34	10	9	88	14	34	24	13	18	374	15	101	595	2,234
2022 (R4)	782	121	33	12	9	86	14	34	24	13	17	375	14	97	595	2,226
2023 (R5)	803	123	32	12	10	88	14	34	26	14	19	375	12	95	588	2,245

※その他技術職は、建築設備技術、機械技術、農業技術、園芸技術、水産技術、動物飼育技術、診療情報管理士、医療ソーシャルワーカー、弁護士

(4) 休職・育児休業等数の推移

心身の故障による休職者は毎年10人前後、育児休業者は年々増加し令和5年度(2023年度)では80人となっており平成26年(2014年)と比較すると2倍以上の伸びとなっています。

また、近年男性職員の育児休業の取得率の向上も求められており、子育て支援やワークライフバランスの観点からも定員管理上の対策が必要です。



(5) 職員定数

定員から休職・休業・派遣で定数の対象外となる職員数を除外した職員定数の対象となる職員数は、年によって上下していますが、概ね 2,130～2,140 人程度で推移しています。

(単位：人) (各年度 4 月 1 日現在)

年度	2014 (H26)	2015 (H27)	2016 (H28)	2017 (H29)	2018 (H30)	2019 (R1)	2020 (R2)	2021 (R3)	2022 (R4)	2023 (R5)
市長部局	1,012	1,013	1,003	1,014	1,001	1,001	997	969	965	974
市立病院	570	574	566	581	592	612	617	605	606	599
上下水道局	53	53	51	49	49	49	52	83	79	77
教育委員会	109	108	105	106	105	97	102	98	90	87
監査事務局	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6
市議会	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
選挙管理委員会	5	6	6	4	4	6	6	6	6	7
農業委員会	5	4	4	5	5	5	6	6	4	6
消防	358	361	359	357	363	363	359	372	373	371
合計	2,130	2,136	2,111	2,134	2,137	2,151	2,157	2,157	2,141	2,139

※令和 3 年 (2021 年) 4 月、下水道部と水道局が合併し上下水道局となる

※令和 5 年 (2023 年) 4 月から休職・休業中の職員に加え、派遣職員も定数から除外

定数の対象外となる再任用 (短時間) の職員数は 80 人前後で推移していますが、今後は定年年齢の延長に伴い再任用 (短時間) の職員数は減少する見込みです。

(単位：人) (各年度 4 月 1 日現在)

年度	2014 (H26)	2015 (H27)	2016 (H28)	2017 (H29)	2018 (H30)	2019 (R1)	2020 (R2)	2021 (R3)	2022 (R4)	2023 (R5)
市長部局	42	50	54	61	57	52	49	54	58	55
市立病院	7	5	6	4	3	7	4	5	4	10
上下水道局	3	2	3	4	5	4	2	3	3	4
教育委員会	11	7	8	12	9	13	9	5	3	6
監査事務局	1	2	1							
市議会										
選挙管理委員会				1	1					
農業委員会		1	1						1	1
消防	2	3	4	6	7	8	10	10	8	8
合計	66	70	77	88	82	84	74	77	77	84

※令和 3 年 (2021 年) 4 月、下水道部と水道局が合併し上下水道局となる

2 他市との比較

(1) 職員一人当たり住民数

令和4年(2022年)4月1日時点の職員一人当たり人口(病院及び消防職員を除く)を県内他市(政令市を除く)と比較すると、13位となっています。

(単位:人)

	市町村名	人口	職員数	消防	病院	職員数-(消防・病院)	職員一人当たり住民数
1	大和市	242,937	1,920	233	562	1,125	216
2	海老名市	136,965	858	190	0	668	205
3	座間市	131,709	820	157	0	663	199
4	伊勢原市	99,795	670	130	0	540	185
5	厚木市	223,451	2,022	260	533	1,229	182
6	藤沢市	443,053	3,859	477	945	2,437	182
7	秦野市	159,985	1,086	201	0	885	181
8	茅ヶ崎市	245,852	2,257	314	555	1,388	177
9	綾瀬市	84,445	634	129	0	505	167
10	逗子市	59,391	449	88	0	361	165
11	鎌倉市	177,051	1,331	253	0	1,078	164
12	平塚市	255,987	2,538	270	693	1,575	163
13	小田原市	188,739	2,226	374	635	1,217	155
14	横須賀市	392,817	3,268	506	13	2,749	143
15	南足柄市	41,254	312	0	0	312	132
16	三浦市	41,817	479	0	136	343	122

※令和4年地方公共団体定員管理調査結果より

(2) 性質別歳出(人件費)の構成比率

令和3年度(2021年度)の普通会計における人件費の構成比率は17.8%となっており、県内他市(政令市を除く)と比較すると、12位となっています。

	市町村名	人件費(千円)	構成比(%)
1	大和市	12,494,271	14.2
2	海老名市	7,725,253	14.2
3	南足柄市	2,857,125	14.4
4	三浦市	2,886,599	15.1
5	藤沢市	27,426,130	15.5
6	平塚市	16,141,801	15.8
7	座間市	7,761,215	15.8
8	厚木市	15,969,001	16.2
9	横須賀市	28,463,961	16.3
10	茅ヶ崎市	14,014,991	16.8
11	秦野市	9,732,541	17.2
12	小田原市	14,093,638	17.8
13	伊勢原市	6,487,079	18.0
14	綾瀬市	5,992,475	18.0
15	逗子市	4,528,930	18.4
16	鎌倉市	13,296,942	20.5

3 基本的事項

(1) 地方自治法

地方自治法では、第 172 条第 3 項で「職員の定数」に関する規定が定められています。

地方自治法第 172 条第 3 項

第 1 項の職員の定数は、条例でこれを定める。ただし、臨時又は非常勤の職については、この限りではない。

(2) 定数

小田原市職員定数条例（以下「定数条例」といいます。）では、職員数（常勤職員）の上限を規定しています。

また、職員の定数の対象外とする職員（休職者等）も規定しています。

定数条例

（用語の意義）

第 1 条 この条例において「職員」とは、市長、病院事業管理者、上下水道事業管理者、議会、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会、教育委員会及び消防の各機関に常時勤務する一般職の職員（一定期間を定めて臨時に雇用する者を除く。）をいう。

（職員の定数）

第 2 条 職員の定数は、別表のとおりとする。

2 休職中又は休業中の職員、派遣（研修によるものを含み、規則で定める期間以上の期間のものに限る。）中の職員及び兼務の職員は、前項の定数外とする。職員が復職し、又は職務に復帰した場合において、同項の定数を超えることとなるとき（復職又は復帰の日から 1 年を超えない期間に限る。）も、同様とする。

（職員の定数の配分）

第 3 条 別表に掲げる職員の当該事務部局内の配分は、それぞれの任命権者の定めるところによる。

別表（第 2 条、第 3 条関係）

区分	定数（人）
市長の事務部局の職員	1,020
病院事業管理者の事務部局の職員	670
上下水道事業管理者の事務部局の職員	100
議会の事務部局の職員	14
選挙管理委員会の事務部局の職員	7
監査委員の事務部局の職員	7
農業委員会の事務部局の職員	6
教育委員会の事務部局及び学校その他の教育機関の職員	120
消防職員	375

(3) 定員

定員の定義は、総務省が毎年度実施している「地方公共団体定員管理調査」の定義に準じ、

一般職に属する職員（会計年度任用職員・任期付短時間勤務職員は含めない）を対象とします。

《定数条例では対象外だが定員上では対象となる職員》

- ・休職中又は休業中の職員
- ・市費で給与を負担し、他団体へ派遣している者

(4) 定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方

令和4年6月に総務省から「地方公務員の定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項等について」が示されました。（令和4年（2022年）6月24日付 総行給第48号 総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長通知）（抜粋）

定年引上げに伴い、定年引上げ期間中の令和5年度から14年度までの間は、原則として定年退職者が2年に一度しか生じないこととなる。このことから、この間、仮に定員を一定に固定した場合には、新規採用職員の数が年度により大幅に変動し、採用活動の中で適材を安定的に確保することが困難になるおそれがある。したがって、地方公共団体において質の高い行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するためには、定年引上げ期間中においても、一定の新規採用職員を継続的に確保することが必要であり、毎年の退職者の補充を行うことを基本とした従来の採用とは異なる対応が必要となることを想定すべきである。

また、この定年引上げ期間全体の定年退職者数は、定年引上げが行われないと仮定した場合に比べて相当程度減少することが見込まれる。その結果、従来の採用方針に基づく対応では、職員の経験年数や年齢構成に偏りが生じ、専門的な知見の世代間の継承や計画的な人事配置・人材育成等が困難となるおそれがある。したがって、新規採用職員の確保に当たっては、各地方公共団体の職員の年齢構成や退職者数等の見通しを踏まえた中長期的な観点からの定員管理が必要である。