

長門市定員管理計画

(令和8年度～令和13年度)

企画総務部総務課

令和8年3月

目 次

1	定員管理計画策定の趣旨	1
2	これまでの定員管理の取り組み	1
3	現状分析及び課題	5
	（1）職員の年齢別構成	
	（2）類似団体との比較	
	（3）県内他市との比較	
	（4）定員モデルによる比較	
	（5）その他の要因	
4	定員管理計画	17
	（1）基本方針	
	（2）計画期間	
	（3）対象職員	
	（4）目標設定	
	（5）目標達成に向けた取り組み	

1. 定員管理計画策定の趣旨

職員の定員管理は、地方公共団体の事務事業を効率的に処理するために必要とする職員数を定め、適正に配置することで、複雑化する行政需要に的確に対応することが求められています。

本市は、平成17年3月の合併以降、組織改編、事務事業の見直し、指定管理者制度の導入及び早期退職制度等の活用により職員数の削減に努めてきましたが、人口減少の進展や社会経済情勢の変化に伴い、市の業務は複雑化、多様化、高度化しており、業務量は年々増加傾向にあります。

また、国が進める働き方改革の一環として、職員のワークライフバランスの実現に向けて、時間外勤務の縮減に取り組む等、行政環境の変化に柔軟に対応していく必要があります。

こうした状況を踏まえ、定員管理の現状について分析し、諸課題を整理した上で、行政需要の増大に対応できる職員数を確保し、第2次長門市総合計画後期基本計画の基本目標に掲げる「効率的で効果的な行財政運営」を実現するため、定員管理計画を策定するものです。

2. これまでの定員管理の取り組み

(1) 職員数の推移

平成17年度に定員適正化計画を策定以来、職員定員の適正化、指定管理者制度の導入、民間委託などによる事務事業の見直しに取り組み、平成17年4月1日時点で617人であった職員数は、令和7年4月1日時点で482人となり、20年間で135人(△21.9%)縮減するなど効率的な行政運営に努めてきました。

<定員適正化の達成状況と職員数の推移>

(単位：人、%)

		第1次定員適正化計画					第2次定員適正化計画			
		H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
計 画	職員数	617	612	602	595	575	534	528	516	510
	退職者	7	22	21	35	28	19	20	18	26
	採用者	2	12	14	15	15	13	8	12	13
	増減数	△5	△10	△7	△20	△13	△6	△12	△6	△13
	増減率	△0.8	△2.4	△3.6	△6.8	△8.9	△1.1	△3.4	△4.5	△6.9
実 績	職員数	617	611	584	568	549	534	522	510	503
	退職者	8	39	29	34	29	28	26	21	25
	採用者	2	12	13	15	14	16	14	14	16
	増減数	△6	△27	△16	△19	△15	△12	△12	△7	△9
	増減率	△1.0	△5.3	△7.9	△11.0	△13.5	△2.2	△4.5	△5.8	△7.5
H17.4.1～増減数		△6	△33	△49	△68	△83	△95	△107	△114	△123
H17.4.1～増減率		△1.0	△5.3	△7.9	△11.0	△13.5	△15.4	△17.3	△18.5	△19.9

※職員数は各4月1日現在の職員数、退職者数及び採用者数は当該年度4月2日から翌年度4月1日までに採用した職員数。

		第3次定員適正化計画				第4次定員適正化計画			
		H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
計 画	職員数	494	488	483	477	466	461	457	447
	退職者	21	16	15	18	15	11	18	13
	採用者	15	11	9	10	10	6	7	7
	増減数	△6	△5	△6	△8	△5	△5	△11	△6
	増減率	△1.2	△2.2	△3.4	△5.1	△1.1	△2.1	△4.5	△5.8
実 績	職員数	494	485	483	476	466	457	453	456
	退職者	28	20	26	30	22	20	27	24
	採用者	19	18	19	20	13	16	30	37
	増減数	△9	△2	△7	△10	△9	△4	3	13
	増減率	△1.8	△2.2	△3.6	△5.7	△1.9	△2.8	△2.1	0.6
H17.4.1～増減数		△132	△134	△141	△151	△160	△164	△161	△148
H17.4.1～増減率		△21.4	△21.7	△22.9	△24.5	△25.9	△26.6	△26.1	△24.0

※職員数は各4月1日現在の職員数、退職者数及び採用者数は当該年度4月2日から翌年度4月1日までに採用した職員数。

		R4	R5	R6	R7
		計 画	職員数	441	
退職者					
採用者					
増減数					
増減率					
実 績	職員数	469	467	480	482
	退職者	15	22	33	
	採用者	13	35	35	
	増減数	△2	13	2	
	増減率	△0.4	2.3	2.8	
H17.4.1～増減数		△150	△137	△135	
H17.4.1～増減率		△24.3	△22.2	△21.9	

※職員数は各4月1日現在の職員数、退職者数及び採用者数は当該年度4月2日から翌年度4月1日までに採用した職員数。

(2) 人件費の推移

定員適正化計画策定以降、職員数の適正化を進めた結果、平成17年度と比べ令和6年度では、約3.7億円の人件費縮減となっています。

しかしながら、本市の一般会計歳出額に占める人件費の割合を示す人件費比率は、令和元年度までは減少傾向にありましたが、令和元年度以降は給与改定等の影響により上昇傾向にあります。

<人件費の推移>

(単位：千円)

年度	一般会計歳出額	人件費	職員給	人件費比率
平成17年度	22,700,241	4,608,229	3,402,726	20.30%
平成18年度	22,270,078	5,330,492	3,378,129	23.94%
平成19年度	20,258,193	4,960,144	3,185,155	24.48%
平成20年度	19,776,058	4,892,058	3,022,800	24.74%
平成21年度	20,235,574	4,413,232	2,789,183	21.81%
平成22年度	22,445,043	4,214,328	2,599,035	18.78%
平成23年度	21,715,815	4,056,187	2,487,616	18.68%
平成24年度	20,968,568	3,942,464	2,462,131	18.80%
平成25年度	20,438,362	3,796,536	2,317,348	18.58%
平成26年度	22,673,243	3,804,902	2,339,665	16.78%
平成27年度	21,161,797	3,580,299	2,309,810	16.92%
平成28年度	21,547,868	3,541,730	2,287,405	16.44%
平成29年度	20,341,560	3,497,337	2,277,363	17.19%
平成30年度	20,192,521	3,444,652	2,246,246	17.06%
令和元年度	23,913,719	3,395,407	2,217,377	14.20%
令和2年度	24,447,047	3,983,608	2,231,583	16.29%
令和3年度	21,358,449	3,907,133	2,264,799	18.29%
令和4年度	21,569,963	3,833,893	2,350,394	17.77%
令和5年度	21,466,025	4,107,055	2,423,127	19.13%
令和6年度	22,809,479	4,233,903	2,510,896	18.56%

3. 現状分析及び課題

(1) 職員の年齢別構成

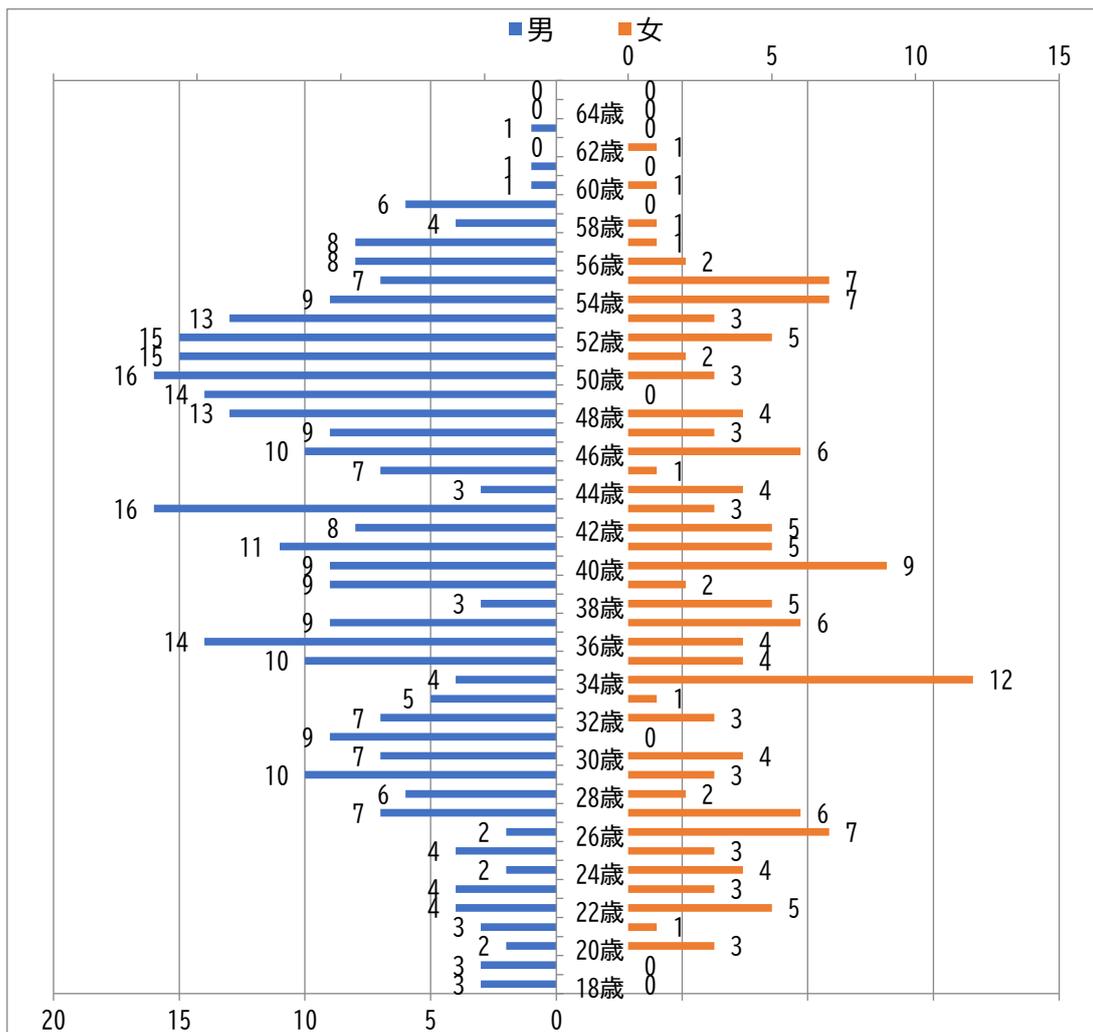
令和7年4月1日時点の年齢別職員数は、45歳以上の職員が42.33%を占めており、特に50歳以上55歳未満の職員が全体の18.26%を占めています。一方で30歳未満の若年層職員が極端に少ないなど歪な年齢構成となっています。

また、年代別職員数を10年前の平成27年と令和7年で比較すると、近年の社会人採用枠等の拡大による新規採用者数の増加に伴い30歳未満の職員の割合が若干増加しているものの、定年延長制度導入の影響により60歳以上の職員の割合も増加しています。

年齢構成の偏在は業務執行体制等に影響を及ぼすことから、中長期的な視点で、年齢構成の平準化を意識した定員管理を行っていくことが必要です。

<年齢別男女別職員数（令和7年4月1日時点）>

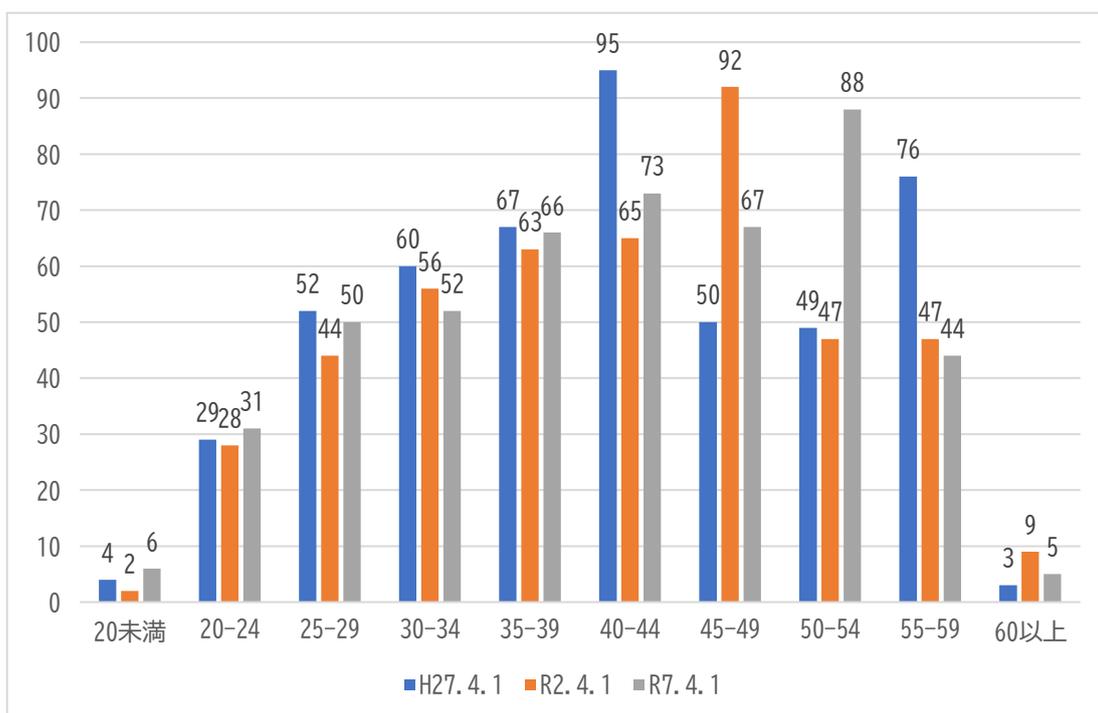
(単位：人)



<年代別職員数>

(単位：人、%)

年代	H27. 4. 1 (10年前)		R2. 4. 1 (5年前)		R7. 4. 1 (現在)	
	職員数	構成率	職員数	構成率	職員数	構成率
60歳以上	3	0.62	9	1.99	5	1.04
55～59歳	76	15.67	47	10.38	44	9.13
50～54歳	49	10.10	47	10.38	88	18.26
45～49歳	50	10.31	92	20.31	67	13.90
40～44歳	95	19.59	65	14.35	73	15.15
35～39歳	67	13.81	63	13.91	66	13.69
30～34歳	60	12.37	56	12.36	52	10.79
25～29歳	52	10.72	44	9.71	50	10.37
20～24歳	29	5.98	28	6.18	31	6.43
20歳未満	4	0.82	2	0.44	6	1.24
合計	485	100.0	453	100.0	482	100.0



(2) 類似団体との比較 (令和6年4月1日時点)

類似団体との比較は、全国の市町村を人口と産業構造の2つの要素を基準として、いくつかのグループに分け、グループに属する市町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、グループごとに人口1万人あたりの職員数を算出し、そのグループを類似団体として職員数を比較する方法です。本市は、人口5万人未満の市で、産業構造2次・3次 90%未満かつ3次 55%以上のグループに属し、全国で134団体あります。

ア) 部門別職員数の比較

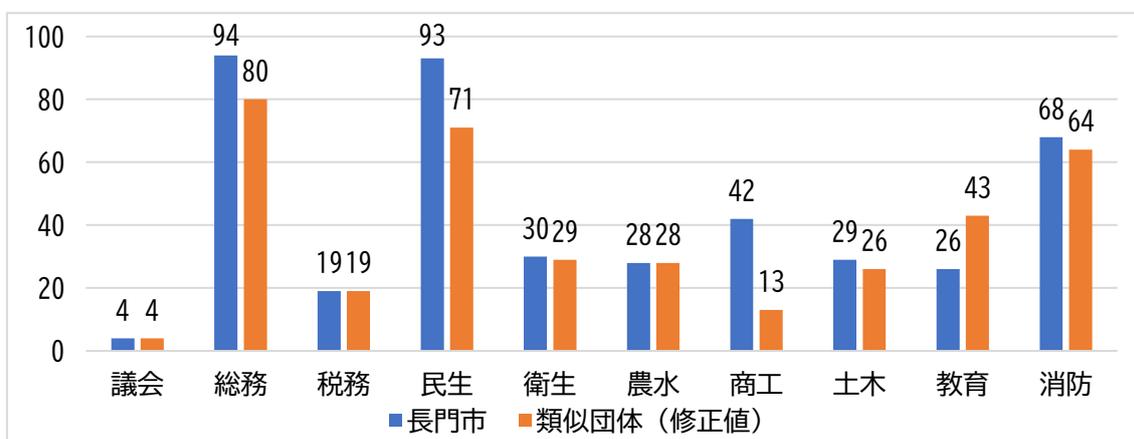
類似団体との単純値比較では、普通会計職員数で95人超過(134類似団体中、人口1万人あたりの職員数(多い順)で29番目)しています。

類似団体との修正値比較では、市の産業が、第1次産業と観光業を主としているため、農林水産部門や商工部門の職員数が多い傾向にあり、また、1市3町合併から支所が3箇所、地理的条件(中山間地域で青海島、向津具半島を擁し海岸線も長い)から出張所が5箇所存在し、総務部門の職員数が多い傾向にあります。

<類似団体の部門別職員数の比較 (令和6年4月1日時点)>

(単位:人、%)

	一般行政									特別行政		合計
	議会	総務	税務	民生	衛生	農水	商工	土木	小計	教育	消防	
長門市	4	94	19	93	30	28	42	29	339	26	68	433
単純値	4	82	19	66	27	25	13	27	263	45	30	338
超過数	0	12	0	27	3	3	29	2	76	△19	38	95
超過率	0.0	12.8	0.0	29.0	10.0	10.7	69.0	6.9	22.4	△3.1	55.9	21.9
修正値	4	80	19	71	29	28	13	26	270	43	64	377
超過値	0	14	0	22	1	0	29	3	69	△17	4	56
超過率	0.0	14.9	0.0	23.7	3.3	0.0	69.0	10.3	20.4	△5.4	5.9	12.9



※用語説明

<p>単純値とは</p>	<p>類型別団体ごとの、中部門以上の部門別の人口1万人当たり職員数の平均値を「単純値」として算出しています。単純値は、普通会計、一般行政部門、総務・企画、衛生といった大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握する場合に適しています。</p>
<p>修正値とは</p>	<p>団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、中・小部門に職員が配置されていない場合があります。この場合、当該中・小部門に職員を配置している類似の団体よりも職員数が少なく算出されることとなります。</p> <p>そこで、当該中部門、小部門に職員を配置している団体のみを対象とし、中・小部門ごと、及び、類型別団体ごとに、人口1万人当たり職員数の平均値である「修正値」を算出しています。修正値は、大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適しています。</p>
<p>一般行政部門とは</p>	<p>大部門の議会、総務・企画、税務、民生、衛生、労働、農林水産、商工、土木を総合したものです。福祉関係を除く部門においては、国の法令等による配置基準が少なく、地方公共団体が主体的に職員配置を決める余地が比較的大きいですが、福祉関係部門においては、直接住民サービスに影響を及ぼすこともあり、国の法令等による配置基準が定められている場合が多くあります。</p>

イ) 人口1万人当たり職員数の比較

長門市人口ビジョン（令和6年3月改定版）によると今後、人口減少抑制に対する取組を何も講じなかった場合は、2020年の32,519人から2040年には20,928人、2050年には16,197人、2070年には9,196人まで減少することとなります。

類似団体の中から、住民基本台帳人口及び面積に近い団体（人口2万5千人以上3万5千人未満かつ面積250km²以上500km²未満）のみ抽出し、人口1万人当たりの一般行政職（教育、消防及び公営企業等会計部門以外の職員）の職員数を比較すると、本市の場合は109.64人であり、本市を含む類似団体の平均91.28人より18.36人上回っています。

類似団体において、人口3万人未満の団体（61団体/134団体）では一般行政職の職員数が250人以下の団体が多く存在（45団体/61団体）している現状があります。

<類似団体の人口1万人当たり職員数（令和6年4月1日時点）>

（単位：人）

都道府県名	団体名	人口 (R6.1.1) A	面積 (R6.10.1) (km ²)	一般行政職 (R6.4.1) B	人口1万人 当り職員数 B/(A/10,000)
岡山県	美作市	25,524	429.29	292	114.40
大分県	杵築市	26,711	280.08	215	80.49
徳島県	美馬市	26,762	367.14	260	97.15
奈良県	五條市	27,477	292.02	252	91.71
鹿児島県	志布志市	29,193	290.21	251	85.98
山梨県	甲州市	29,600	264.11	238	80.41
山口県	長門市	30,920	357.31	339	109.64
鹿児島県	南さつま市	31,720	283.59	311	98.05
北海道	伊達市	31,822	444.21	236	74.16
鹿児島県	南九州市	32,079	357.91	296	92.27
北海道	網走市	32,846	470.84	256	77.94
鹿児島県	曾於市	32,948	390.14	285	86.50
山梨県	山梨市	33,114	289.80	280	84.56
長崎県	五島市	34,491	420.12	361	104.66
平均		30,372	353.00	277	91.28

(3) 県内他市との比較（令和6年4月1日時点）

ア) 人口1万人当たり職員数の比較

令和6年度地方公共団体定員管理調査（総務省）をもとに、県内13市の状況と比較すると、本市の人口1万人当たりの一般行政職の職員数は、109.64人であり、本市を含む県内13市の平均71.73人より37.91人上回っています。

<県内13市の人口1万人当たり職員数（令和6年4月1日時点）>

（単位：人）

都道府県名	団体名	人口 (R6.1.1) A	面積 (R6.10.1) (km ²)	一般行政職 (R6.4.1) B	人口1万人 当たり職員数 B/(A/10,000)
山口県	下関市	247,000	716.28	1,479	59.88
山口県	宇部市	158,497	287.05	886	55.90
山口県	山口市	187,494	1,023.22	1,161	61.92
山口県	萩市	42,709	698.31	405	94.83
山口県	防府市	113,888	189.37	581	51.02
山口県	下松市	56,866	89.34	276	48.54
山口県	岩国市	126,812	873.67	941	74.20
山口県	光市	48,854	92.13	314	64.27
山口県	長門市	30,920	357.31	339	109.64
山口県	柳井市	29,683	140.03	248	83.55
山口県	美祢市	21,476	472.64	215	100.11
山口県	周南市	136,179	656.29	906	66.53
山口県	山陽小野田市	59,459	133.09	369	62.06
平均		96,911	440.67	625	71.73

イ) 人件費比率の比較

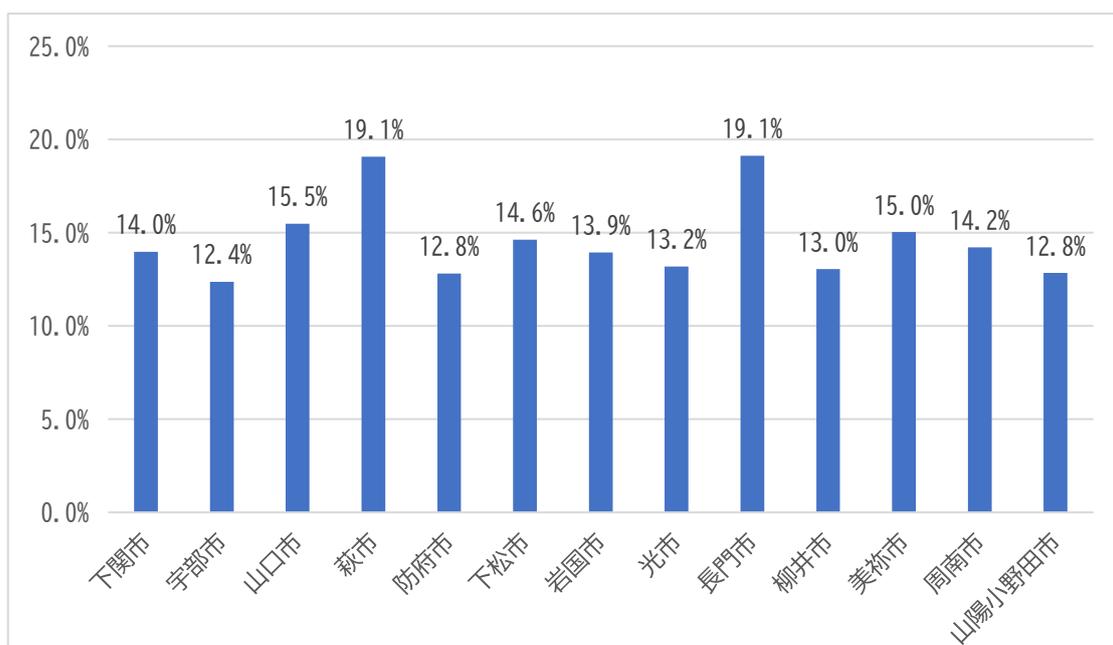
県内 13 市の状況と比較すると、本市の人件費比率（一般会計歳出額に占める人件費の割合）は、19.1%であり、県内で最も高い水準となっており、本市を含む県内 13 市の平均 14.6%より 4.5 ポイント上回っています。

人口減少に伴い、経済活動が縮小傾向にある上、市町村合併の恩恵であった合併特例債等の活用期限が到来したことから、財源の先細りが懸念されます。

また、高齢化の進行や子育て支援の充実に伴う社会保障費の増大も見込まれます。

更に、山口県では最低賃金が平成 27 年から令和 7 年の 10 年間で 312 円（42.68%）増加しており、長門市職員の新規採用職員（大卒）の初任給も同期間で月額 60,900 円（34.47%）増加しています。この傾向は今後も続くと考えられ、人件費が増加し、財政の厳しさが一層増していくことが予想されます。

<県内 13 市の人件費比率（令和 5 年度決算数値）>



ウ) ラスパイレス指数の比較

地方公共団体の給料の水準を図る指数として、国家公務員の平均給料を 100 とした場合の各地方公共団体の平均給料を数値化した「ラスパイレス指数」が毎年総務省から公表されています。

本市のラスパイレス指数は、令和6年4月1日時点で 98.0 であり、県内 13 市中、ラスパイレス指数の高い順で 10 番目、本市を含む県内 13 市の平均 98.9 より 0.9 ポイント下回っており、国や県内他市と比較しても適切な水準であるといえます。

<県内 13 市のラスパイレス指数の推移>

都道府県名	団体名	令和4年		令和5年		令和6年	
		数値	順位	数値	順位	数値	順位
山口県	下関市	99.3	6 位	98.7	7 位	98.1	9 位
山口県	宇部市	100.1	3 位	100.3	2 位	100.3	2 位
山口県	山口市	99.7	5 位	99.9	5 位	99.4	5 位
山口県	萩市	98.4	9 位	98.4	8 位	97.6	12 位
山口県	防府市	99.9	4 位	100.1	3 位	100.0	3 位
山口県	下松市	98.9	8 位	98.9	6 位	99.1	7 位
山口県	岩国市	97.6	11 位	97.7	11 位	97.7	11 位
山口県	光市	98.0	10 位	98.3	10 位	99.4	5 位
山口県	長門市	96.8	13 位	96.7	13 位	98.0	10 位
山口県	柳井市	97.6	11 位	97.2	12 位	97.4	13 位
山口県	美祢市	99.1	7 位	98.4	8 位	98.2	8 位
山口県	周南市	101.1	1 位	100.6	1 位	101.0	1 位
山口県	山陽小野田市	100.3	2 位	100.0	4 位	99.8	4 位
平均		99.0		98.9		98.9	

工) 会計年度任用職員の職員数の比較

令和6年度地方公共団体定員管理調査（総務省）及び令和6年度会計年度任用職員施行状況調査（総務省）をもとに、一般行政部門における県内13市の状況と比較すると、本市の全職員数に占める会計年度任用職員の割合は、48.7%で、本市を含む県内13市の平均40.2%より8.5ポイント上回っています。

これは、会計年度任用職員への依存度が高いことを示しています。

<県内13市の会計年度任用職員の職員数及び構成率（令和6年4月1日時点）>

（単位：人、％）

都道府県名	団体名	正規職員		会計年度任用職員		全職員 合計
		職員数	構成率	職員数	構成率	
山口県	下関市	1,479	56.2	1,155	43.8	2,634
山口県	宇部市	886	67.0	437	33.0	1,323
山口県	山口市	1,161	60.0	775	40.0	1,936
山口県	萩市	405	45.7	481	54.3	886
山口県	防府市	581	59.4	397	40.6	978
山口県	下松市	276	62.7	164	37.3	440
山口県	岩国市	941	64.4	521	35.6	1,462
山口県	光市	314	66.8	156	33.2	470
山口県	長門市	339	51.3	322	48.7	661
山口県	柳井市	248	63.6	142	36.4	390
山口県	美祢市	215	59.2	148	40.8	363
山口県	周南市	906	60.4	594	39.6	1,500
山口県	山陽小野田市	369	68.0	174	32.0	543
平均		625	59.8	420	40.2	1,045

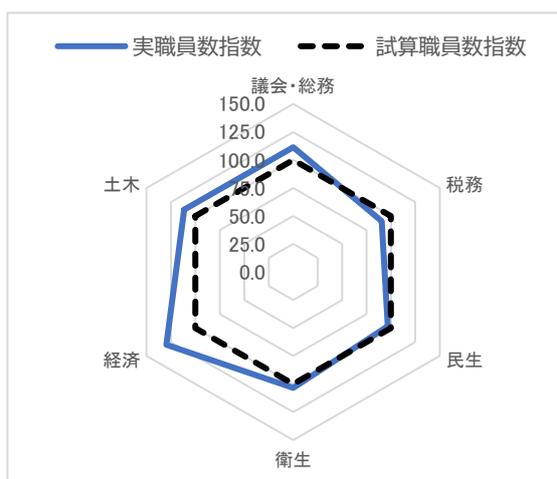
(4) 定員モデルによる比較

定員モデルは、地方公共団体の各部門の職員数と、その職員数と相関関係が強い統計データ（人口、面積、世帯数、生活保護費受給世帯数等）を用いて、多重回帰分析を行い、それぞれの団体における平均的な職員数を部門別に算出する参考指標です。

第10次定員モデル（平成30年度）と令和6年4月1日現在の職員数を比較すると、全体で25人上回っている状況です。

部門別においては、議会・総務部門において10人上回っていますが、これは、1市3町合併から支所を3箇所、地理的条件から出張所を5箇所設置していること等が影響しており、また、経済部門において16人上回っていますが、これは、本市の産業構造が、第1次産業と観光業を主としていることに加えて、重点施策と位置付けている企業誘致施策や雇用促進施策等に注力していることが影響しています。

<第10次定員モデル試算職員数と実職員数の比較>



部門	定員モデル 試算職員数	実職員数	実職員数 指数
議会・総務	88	98	111.4
税務	21	19	90.5
民生	96	93	96.9
衛生	29	30	103.4
経済	54	70	129.6
土木	26	29	111.5
一般行政 部門計	314	339	108.0

<第10次定員モデル試算式（一般市）>

部門	試算式		説明変数		計算数値						
					数値	単位	個別計算結果	試算職員数	R6.4.1職員数	差引	乖離率
議会・総務	Y=20.921							20.9			
	0.000895	X1	X1	住民基本台帳世帯数	16,103	世帯	14.4	88	98	10	11.4
	0.002469	X2	X2	第1次産業就業者数	2,348	人	5.8				
	0.015455	X3	X3	総面積	357.29	km ²	5.5				
	0.032345	X4	X4	可住地面積	88.49	km ²	2.9				
	0.000003	X5	X5	標準財政規模	12,909,864	千円	38.7				
税務	Y=4.523							4.5			
	0.000478	X1	X1	住民基本台帳世帯数	16,103	世帯	7.7	21	19	▲2	▲9.5
	0.016769	X2	X2	可住地面積	88.49	km ²	1.5				
	0.001465	X3	X3	事業所数	1,736	所	2.5				
	0.000102	X4	X4	軽自動車数	16,832	台	1.7				
	0.00013	X5	X5	固定資産税納税義務者数（土地）	22,564	人	2.9				
民生	Y=10.188							10.2			
	0.003411	X1	X1	住民基本台帳世帯数	16,103	世帯	54.9	96	93	▲3	▲3.1
	-0.00183	X2	X2	65歳以上の人口	14,249	人	-26.1				
	0.65428	X3	X3	社会福祉施設等数（公営）	11	施設	7.2				
	6.615177	X4	X4	保育所数（公営）	8	所	52.9				
	-0.005199	X5	X5	保育所在所児数（公営）	612	人	-3.2				
衛生	Y=0.019							0.0			
	0.000954	X1	X1	65歳以上の人口	14,249	人	13.6	29	30	1	3.4
	0.009401	X2	X2	総面積	357.29	km ²	3.4				
	0.000004	X3	X3	衛生費	1,657,718	千円	6.6				
	0.000294	X4	X4	ごみ収集量	11,000	t	3.2				
	0.001835	X5	X5	直営ごみ収集量	1,397	t	2.6				
経済	Y=2.683							2.7			
	0.029452	X1	X1	総面積	357.29	km ²	10.5	54	70	16	29.6
	0.03366	X2	X2	小売店数	375	店	12.6				
	0.000019	X3	X3	農業費	1,147,976	千円	21.8				
	0.000009	X4	X4	農地費	679,266	千円	6.1				
土木	Y=-2.228							-2.2			
	0.000511	X1	X1	昼間人口	37,714	人	19.3	26	29	3	11.5
	0.000005	X2	X2	市町村道実延長	646,688	km	3.2				
	0.000003	X3	X3	都市計画費	910,689	千円	2.7				
	0.042779	X4	X4	都市公園数	2	箇所	0.1				
	0.007601	X5	X5	公営住宅戸数	445	戸	3.4				
総合計								314	339	25	8.0

(5) その他の要因

ア) 定年引上げによる影響

令和5年4月1日から施行された「地方公務員の一部を改正する法律」により、地方公務員の定年が、60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、60歳を基本とした役職定年制度や定年前再任用短時間勤務制度が併せて導入されています。

このことにより、定年が延長される職員数が令和6年度から生じ増加していきます。本計画の目標値設定には、これらを踏まえて検討する必要があります。

イ) 増大する行政需要への対応

本市では、地方創生のより一層の充実・強化に取り組むとともに、本市の持つ強みに磨きをかけ、まちの総合的な魅力を高めるため、令和4年度から令和8年度までを計画期間とする第2次長門市総合計画後期基本計画を策定しましたが、この計画に掲げる各種施策を計画期間に達成するためには、重点施策に適正な要員を配置し、スピード感ある施策の展開を図っていく必要があります。

ウ) 行政のデジタル化に向けた対応

コロナ禍以降デジタル化への対応に向けた取組が加速化していることから、行政手続のオンライン化や業務システムの標準化等への対応のための要員の配置と併せて、行政のデジタル化へ対応できる人材の確保と育成を行っていく必要があります。

エ) 働き方改革への対応（時間外勤務の縮減、男性の育児休業取得促進等）

働き方改革関連法が施行され、労働基準法に時間外勤務の上限が規定された他、国家公務員についても人事院規則を改正し超過勤務命令の上限が規定されたこと等を踏まえ、令和2年度より本市においても長時間労働の是正への取組を強化しています。

また、社会全体で働き方改革が浸透しつつあることから、今後は、ICTを活用した業務改善や多様・柔軟な働き方の推進等により時間外勤務の縮減を図るとともに、年次有給休暇の取得率向上など、職員のワークライフバランスの向上を推進していく必要があります。

更に、国では、「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業取得促進に関する方針」（令和元年12月27日付け女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）を定め、男性職員の育児参加を推進しており、本市においても、より一層男性職員の育児休業の取得を促進していく必要があります。

4. 定員管理計画

(1) 基本方針

これからの定員管理の方針については、人口減少に伴う社会経済情勢の変化や、複雑化、多様化、高度化する市民ニーズへの対応、そして、自然災害等有事への対応も踏まえ、真に必要な行政サービスの選択と提供を行うとともに、会計年度任用職員や任期付職員、定年延長制度等についての確に対応し、組織全体で行政需要に応える体制を整備する必要があります。

新型コロナウイルス感染症が発生・流行した令和2年以降においては、本市を取り巻く社会経済情勢が激変し、当時想定していなかった事業への対応等により、計画における職員数での対応が困難となったことから目標を超過した職員数となっておりますが、新型コロナウイルス感染症も終息し、行政におけるデジタル化も徐々に進んでいること等を踏まえ、今後は、新型コロナウイルス感染症発生・流行前の職員数を目指して、年齢構成の適正化や総人件費の縮減に努めることとします。

これから策定する長門市定員管理計画においては、施策・事業の取捨選択、業務の平準化、組織体制や事務事業の簡素化・効率化を図りつつ、限られた人的資源を有効に活用していくことで新たな行政需要に対応することを前提とした計画とします。

(2) 計画期間

計画期間は、令和8年度から令和13年度までの6年間とします。

(3) 対象職員

本計画における対象職員は、短時間再任用勤務職員及び会計年度任用職員を除く常時勤務する一般職員とします。

(4) 目標設定

今後も行政需要の複雑・多様化の進展や人口減少の影響に伴う新たな事業構築・業務の発生、老朽化したインフラ・公共施設への対応、集落機能維持への対応、さらには近年頻発する自然災害への緊急の対応などが想定される中、時代に沿った市民ニーズや地域課題等に迅速かつ的確に対応し、行政サービスを今の水準で維持するためには、一定規模の職員数、マンパワーが必要であると考えています。

しかしながら、類似団体や県内他市との比較結果も勘案し、今後の人口減少を見据え、将来にわたり持続可能な行財政運営を見通す必要もあることから、本計画期間における目標については令和14年4月1日時点で453人とし、基準とする令和7年4月1日現在の482人から29人(△6.0%)削減することを目標とします。

<定員管理の年度別数値目標>

(単位：人、%)

	R8	R9	R10	R11	R12	R13	計	増減率
	(1年目)	(2年目)	(3年目)	(4年目)	(5年目)	(6年目)		
総職員数	482	478	473	468	463	458	453	△6.0 %
退職者(見込)①	15	15	15	15	15	15	90	
採用者(予定)②	11	10	10	10	10	10	61	
増減 ②-①	△4	△5	△5	△5	△5	△5	△29	
増減率(R8比較)	△0.8	△1.9	△2.9	△3.9	△5.0	△6.0	△6.0	
合併以降累計増減数	△139	△144	△149	△154	△159	△164	△164	
合併以降累計増減率	△22.5	△23.3	△24.1	△25.0	△25.8	△26.6	△26.6	

(5) 目標達成に向けた取り組み

ア) 組織の合理化

効率的な行政運営にあたっては、「常に最少の経費で最大の効果をあげ、組織及び運営の合理化に努めなければならない」という地方自治法の趣旨を踏まえ、事務の簡素化・集約化による統廃合や縮小等スクラップアンドビルドを徹底するとともに民間活力の活用などにより計画的に定員の見直しを行い、必要度・重要度の高い事務事業に重点的に職員を配置することにより、適正な定員管理に努めます。

イ) 組織の活性化

定年退職者等の補充については、職種や業務ごとにその必要性を十分に精査したうえで、民間経験等のある社会人枠採用を含め、新規採用による組織の新陳代謝を図り、さらなる活性化を目指します。

また、採用にあたっては、将来にわたり年齢構成のひずみが生じないように、年度ごとに採用者数の平準化を図ります。

ウ) アウトソーシングの推進

直営業務全般を精査し、費用対効果や業務の効率性の観点から、メリットがあると考えられるものについては指定管理者制度の導入や民間委託の推進など市民サービスの低下を招くことなく事務事業費のコスト削減を図ります。

エ) 職員能力の開発促進

職員の意識改革をはじめ、事務処理能力、問題解決能力及び政策形成能力等を強化する実践的な研修等を実施するとともに、OJTを通じて、現行及び将来的に必要な能力及び資質を習得できる取り組みを進めます。

オ) 行政事務の効率化及び業務改善の推進

ICT（情報通信技術）やRPA（定型業務の自動化）、AI（人工知能）等を活用した業務の効率化や、住民票や税証明書等のコンビニ交付の拡大等に伴い、出先機関を含めた窓口系部署の人員配置の見直しを進めます。その他の業務についてもDXの推進をはじめとした業務改善を継続し、少ない職員数で効率よく事務を執行できる体制の整備を進めます。

カ) 会計年度任用職員等の適正な配置

正規職員が担う業務を明確にし、定型的な業務については、会計年度任用職員を配置する等、業務内容及び職員の経験・スキルに応じた適材適所の職員配置を行います。

キ) ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスを推進することで、職員一人ひとりのライフスタイルに応じた多様で柔軟な働き方を実現し、やりがい及び充実感を感じながら優秀な人材が長く働き続けることができる職場環境を整備します。

ク) 育児・介護休業者、育児・介護短時間勤務者等への対応

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に悪影響が出ないように、必要な職員数の充足を図り、育児・介護休業や育児・介護短時間勤務等を確実に取得でき、仕事をしながら子育てや介護し易い職場づくりを進めます。