

富士市職員配置適正化計画

(令和4年度～令和8年度)

総務部行政経営課

目次

1	計画策定の趣旨	1
2	これまでの経過	2
	(1) 定員適正化に向けた取組	
	(2) 定員適正化計画（平成 28 年度～令和 2 年度）の評価	
3	職員数と人件費の推移	4
	(1) 職員数（一般会計・特別会計）の推移	
	(2) 人件費（当初予算、一般会計・特別会計）の推移	
4	今後想定される職員数の増減要因	6
	(1) 増加要因	
	(2) 減少要因	
	(3) その他要因	
5	課題	7
	(1) 目標人数と実績人数の乖離（計画目標の設定）	
	(2) 定数外職員に係る職員数や人件費の増加	
	(3) 厳しい財政見通し	
6	職員配置適正化の基本的な考え方	7
	(1) 基本方針	
7	計画内容	8
	(1) 計画期間	
	(2) 計画目標（主指標）	
	(3) その他の管理指標	
	(4) 計画の管理手法	
	(5) 計画達成に向けた取組	

1 計画策定の趣旨

本市は、平成17年度から行財政改革の取組の1つとして「富士市定員適正化計画」を策定し、職員数の削減を推進してきました。これまで、事務事業の再編・整理や民間委託の推進等により一定の削減を実現しましたが、その一方で、地方分権の推進や社会経済情勢の変化等に対応するための増員も並行して行ってきました。職員数を確保することは行政サービスの維持向上につながる重要な要素ですが、市財政の歳出において大きな割合を占める人件費に直結するため、適正な管理を継続して行っていくことが必要です。

また、多様化する行政需要に的確に対応し、効果的かつ効率的な行政サービスを安定的に提供していくためには、様々な任用形態がある職員について、適正な職員構成を構築することも重要です。任期の定めのない正規職員、任期付職員、会計年度任用職員等について、それぞれの職の設定、業務内容、勤務形態が適当であるかを常に考慮していく必要があります。

これらのことを踏まえ、計画の視点を、職員数を対象とした「定員適正化」から、職員の任用形態や勤務形態等を含めて対象とする「職員配置適正化」へと広げ、新たに「富士市職員配置適正化計画」を策定することとします。

2 これまでの経過

(1) 定員適正化に向けた取組

本市では、平成 17 年 3 月に国から通知された「地方公共団体における行財政改革推進のための新たな指針」を契機に、定員適正化計画を「富士市行政経営プラン」の取組事項として位置付け、継続的に職員定数の適正化に取り組んできました。取組の概要は以下のとおりです。

H17 年度～H21 年度	H22 年度～H26 年度	H28 年度～R 2 年度
行政経営プラン	第 2 次行政経営プラン	第 3 次行政経営プラン
定員適正化計画 目標値 ▲120 人 実績 +167 人	実績 ▲24 人（正規）	定員適正化計画 目標値 ▲142 人 実績 + 58 人

<平成 17 年度～平成 21 年度>

職員数について、国から求められた水準を超える削減目標（5.2%、120 人削減）を設定しました。事務事業の再編や民間委託等の推進により、平成 20 年 4 月 1 日時点で 43 人削減しましたが、旧富士川町との合併の影響（155 人増）が大きく、最終的な職員数は 167 人の増加となりました。

主な取組：ふじやま学園給食事業の民間委託
クリーンセンターききょうの民間委託 等

<平成 22 年度～平成 26 年度>

国から数値目標設定の要請はありませんでしたが、引き続き職員数の適正化に取り組み、正規職員 24 人を削減しました。

主な取組：公設地方卸売市場の民営化 等

<平成 28 年度～令和 2 年度>

職員数について、計画期間内の増減要因を積み上げて削減目標（142 人削減）を設定しました。計画どおりの削減につながった要因（「計画内の達成要因」）があった一方で、「計画内の未達成要因」や「計画外の要因」の発生により、最終的な職員数は 58 人の増加となりました。

主な取組：くすの木学園の民営化、
まちづくりセンター講座の企画運営の一元化 等

(2) 定員適正化計画（平成 28 年度～令和 2 年度）の評価

直近の定員適正化計画（平成 28 年度～令和 2 年度）について、正規職員及び臨時職員（会計年度任用職員）の目標人数及び実績人数は下表のとおりです。

正規職員については、「計画内の未達成要因」や「計画外の要因」の発生により、削減目標を達成できず、職員数が増加しました。

臨時職員については、削減目標を達成することができましたが、「計画外の要因」の発生が大きく影響しています。

正規職員・臨時職員ともに、「計画外の要因」により目標人数と実績人数が乖離する結果となっており、目標設定の方法について課題があります。

区分	基準人数A (H27. 4. 1)	目標人数B (R3. 4. 1)	実績人数C (R3. 4. 1)	目標との差 C - B	実増減 C - A
正規職員	1,807 人	1,720 人	1,960 人	+240 人	+153 人
臨時職員	884 人	829 人	789 人	▲40 人	▲95 人
計	2,691 人	2,549 人	2,749 人	200 人	+58 人

- ・ 正規職員は、基準人数と比較して 153 人増加しました。
- ・ 臨時職員（会計年度任用職員）は、基準人数と比較して 95 人減少しました。
- ・ 正規職員数の増減に影響を与えた要因のうち、主なものは以下のとおりです。

< 計画内の達成要因 >

共同電算事業の進捗(▲5人)

新環境クリーンセンター建設事業の進捗(▲9人) 等

< 計画内の未達成要因 >

市民サービスコーナーの廃止(計画▲26人→実績▲0人)

福祉キャンパスの民営化(計画▲31人→実績▲10人) 等

< 計画外の要因 >

会計年度任用職員制度導入に伴う臨時職員の正規職員化(+117人)

育児休業職員の代替臨時職員の正規職員化(+36人)

生活保護世帯増加への対応(+5人)

スポーツ交流の推進(+3人)

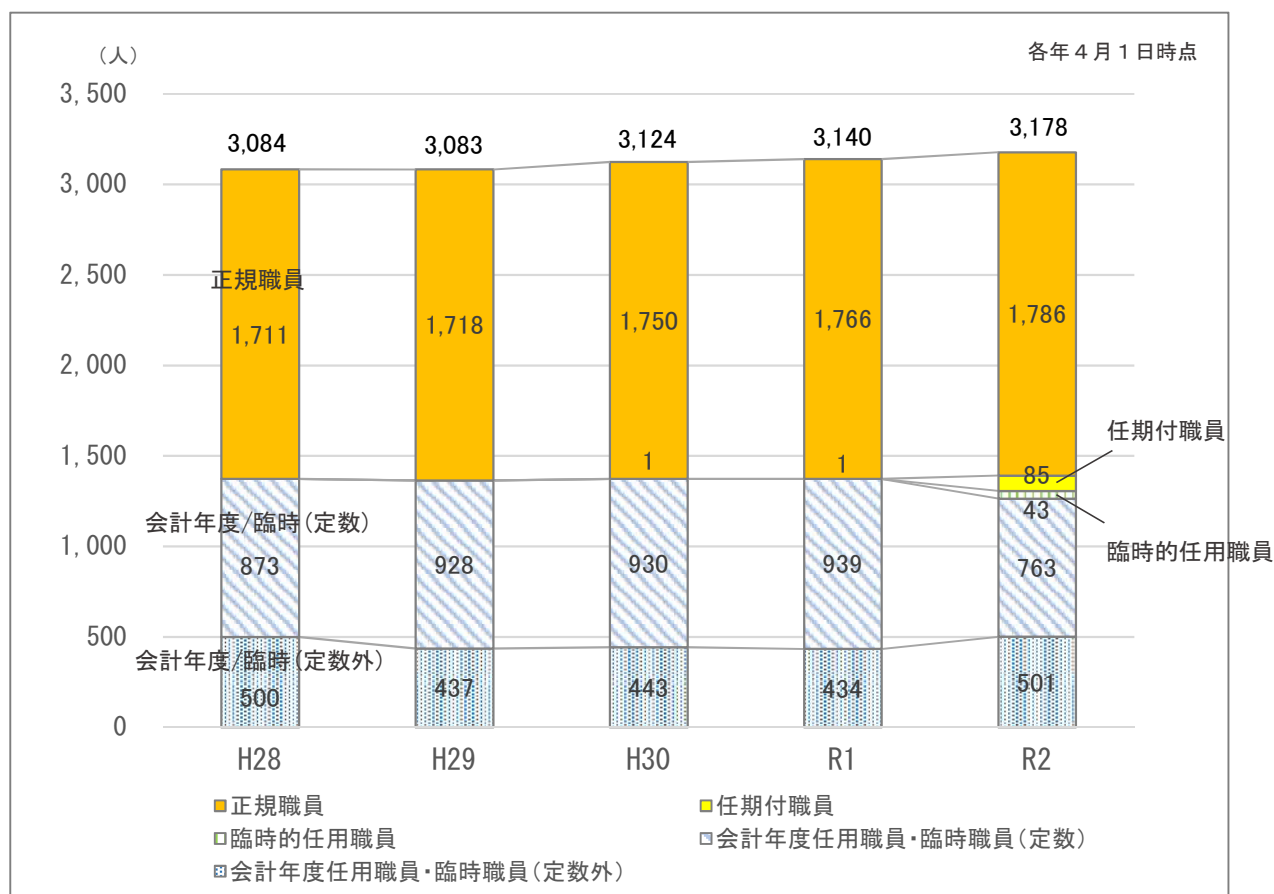
まちづくりセンター講座の企画運営の一元化(▲10人) 等

3 職員数と人件費の推移

(1) 職員数（一般会計・特別会計）の推移

平成28年度から令和2年度までの職員数の推移を見ると、増加傾向にあることがわかります。主な理由としては、福祉部門等における業務量の増加、育児休業職員の代替臨時職員の正規職員化（平成30年度～）、会計年度任用職員制度の導入（令和2年度～）が挙げられます。

また、令和2年度は会計年度任用職員制度の導入に伴い、臨時職員の正規職員化が保育士等の職種を中心に行われたため、職員構成が大幅に変化しています。



※職員数は各年4月1日時点の実人数

正規職員…育児、派遣等を除く

会計年度任用職員・臨時職員(定数)…通年雇用で1日6時間以上かつ週4日以上勤務者

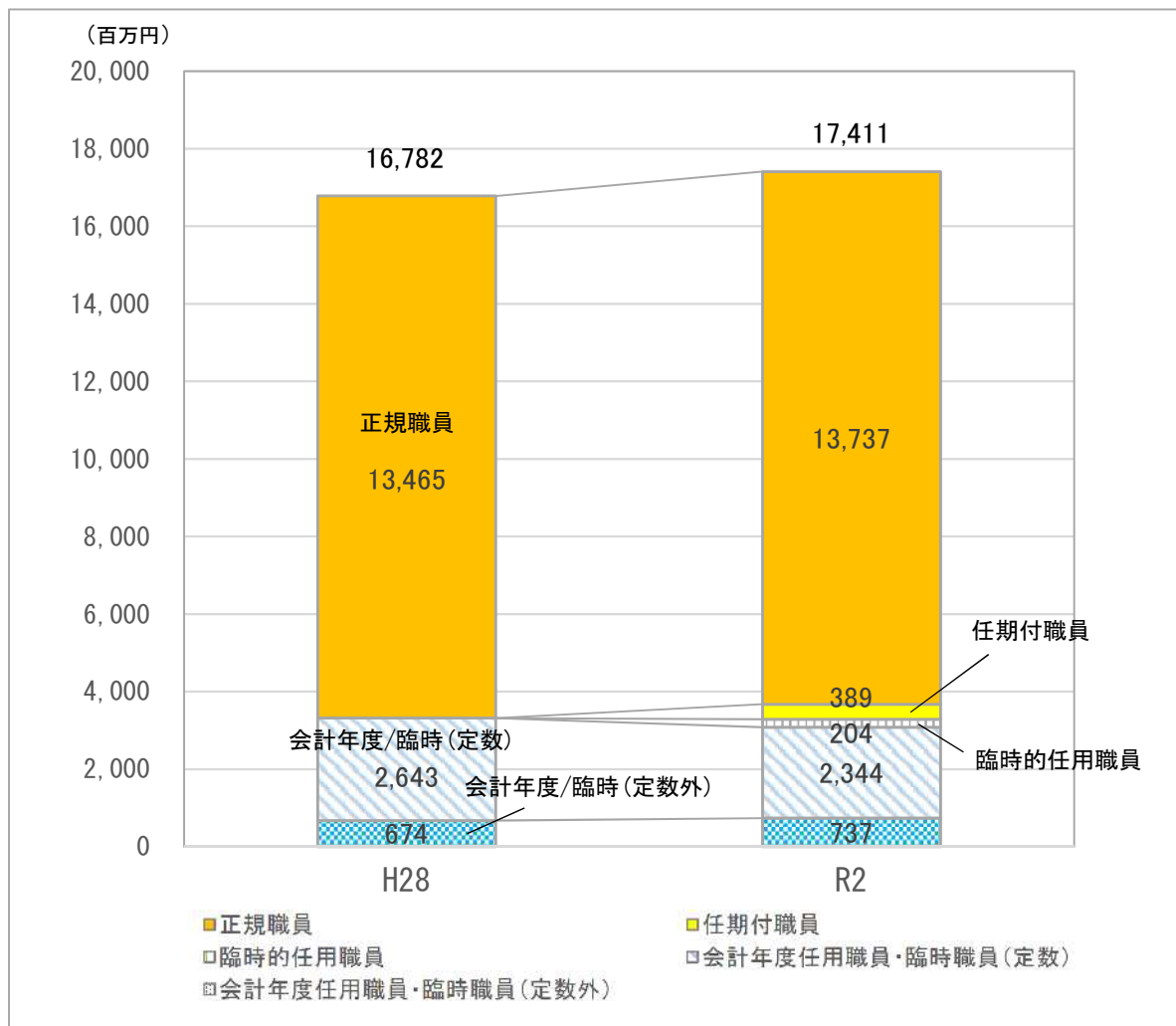
会計年度任用職員・臨時職員(定数外)…上記以外の勤務者

- ・総職員数は増加傾向にあります。
- ・正規職員数は年々増加しており、令和2年度と平成28年度を比較すると、75人増加しています。また、任期付職員（85）と臨時的任用職員（43）を含めると、合計で203人増加したこととなります。
- ・会計年度任用職員数（臨時職員数）は、令和元年度まではほぼ横ばいでした。令和2年度は、会計年度任用職員制度の導入に伴い、定数職員が前年比で176人減少しました。その一方で、定数外職員が前年比で67人増加しています。

(2) 人件費（当初予算、一般会計・特別会計）の推移

令和2年度当初予算と平成28年度当初予算を比較すると、総人件費は増加しています。主な理由としては、正規職員数の増加や給与改定が挙げられます。

また、会計年度任用職員（臨時職員）全体の人件費は減少していますが、定数外職員に係る人件費は増加しています。



正規職員…退職手当、特別職に係る人件費を除く

会計年度任用職員・臨時職員(定数)…通年雇用で1日6時間以上かつ週4日以上勤務者

会計年度任用職員・臨時職員(定数外)…上記以外の勤務者

- ・令和2年度の総人件費は、平成28年度と比較して増加しています。
- ・正規職員に係る人件費について、令和2年度（13,737）と平成28年度（13,465）を比較すると、約2億7千万円増加しています。また、任期付職員に係る人件費（389）と臨時的任用職員も係る人件費（204）を含めると、合計で約8億6千万円増加したこととなります。
- ・会計年度任用職員（臨時職員）全体に係る人件費について、令和2年度（2,344+737）と平成28年度（2,643+674）を比較すると、約2億4千万円減少しています。しかし、定数外職員に係る人件費は約6千万円増加しており、総人件費に占める割合も伸びています。

4 今後想定される職員数の増減要因

職員配置適正化の推進においては、行政需要と職員数等のバランスを調整しつつ、機動的かつ柔軟に対応できる職員体制の確立が求められます。現時点で今後想定される職員数の増減要因は次のとおりです。

(1) 増加要因

市の重点施策等に対応するため、職員数の増加が想定されるもの

- ア 少子高齢化・人口減少への対応
- イ 制度変更への対応（自治体情報システムの標準化等）
- ウ 突発する新たな行政課題への対応（新型コロナウイルス感染症等）

(2) 減少要因

事業の縮小や廃止、実施方法の変更等に伴い、職員数の減少が想定されるもの

- ア 施設の統廃合（公立教育・保育施設の再配置等）
- イ 事業の終了（インター周辺区画整理事業等）
- ウ 事業の縮小、廃止、実施主体の見直し（業務活動レビュー削減提案事業等）
- エ 民間活力の導入
- オ デジタル変革等による業務効率化

(3) その他要因

事業量に直接的な関連は少ないが、職員数に影響を与えるもの

- ア 制度改正（定年延長等）
- イ 職員年齢構成の補正
- ウ 障害者雇用

5 課題

定員適正化の経過や職員数と人件費の推移等を踏まえた課題は、以下のとおりです。

(1) 目標人数と実績人数の乖離（計画目標の設定）

定員適正化計画（平成 28 年度～令和 2 年度）においては、期間内に想定される職員数の増減要因を積み上げて目標人数を設定しましたが、結果として実績人数との乖離が大きくなりました。計画期間が数年にわたる場合、新たな行政需要の発生や不確定要素のある取組の達成可否を予測することが困難であるため、計画目標の設定手法を見直す必要があります。

(2) 定数外職員に係る職員数や人件費の増加

定員適正化計画（平成 28 年度～令和 2 年度）まで対象外としてきた定数外職員について、職員数と人件費が増加しています。そのため、定数職員のみを管理していく手法を見直す必要があります。

(3) 厳しい財政見通し

本市の財政状況は、少子高齢化や人口減少が進むなかで、新環境クリーンセンター建設に伴う公債費の増加などにより、一層厳しさを増していくと予測されます。そのため、抜本的な行財政改革による歳出削減を実行する必要があり、定員管理に継続して取り組むとともに、人件費の抑制に取り組んでいくことが重要です。

6 職員配置適正化の基本的な考え方

(1) 基本方針

上記の課題を解決するため、計画の管理対象（主指標）を職員数から「正規職員、会計年度任用職員（定数・定数外）を含めた総人件費」に替え、その確実な抑制を図っていくことを基本方針とします。

【基本方針】

正規職員、会計年度任用職員を含めた総人件費の抑制

7 計画内容

前述の基本方針に基づき、また、今後の総人件費に影響を与える様々な要因を踏まえ、以下のとおり計画を策定します。

(1) 計画期間

5年間（令和4年4月1日～令和9年3月31日）

(2) 計画目標（主指標）

各年度の普通会計における総人件費（退職手当を除く。）について、令和2年度決算額（165億1,000万円）を上限とします。

(3) その他の管理指標

ア 職員数

正規職員、定数会計年度任用職員及び定数外会計年度任用職員の職員数について、年度ごとの推移を注視し、次年度の職員配置方針に反映します。

イ 正規職員と会計年度任用職員の人件費比率（普通会計）

総人件費の抑制のため、業務内容に基づかない正規職員と会計年度任用職員の入替等が行われないよう、正規職員と会計年度任用職員の人件費比率について、年度ごとの推移を注視します。また、正規職員が行うべき本格的業務と会計年度任用職員が行う補助的業務について、分析・整理を継続して行っていきます。

(4) 計画の管理手法

ア 定数職員に係る職員配置計画の作成

正規職員、定数会計年度任用職員（通年雇用で1日6時間以上かつ週4日以上勤務）について、各部課とのヒアリングを通して必要人員等を精査し、次年度の職員配置計画を作成します。

なお、職員配置計画の作成にあたっては、現時点で実施が決定している要因や業務活動レビューの削減提案に基づく減員を反映することとします。

<定数職員の減員予定>

(人)

	R4. 4. 1	R5. 4. 1	R6. 4. 1	R7. 4. 1	R8. 4. 1	R9. 4. 1	合計
正規職員	▲23	▲9	▲13	▲45	▲28	▲18	▲136
会計年度任用職員	▲9	▲7	▲10	▲31	▲15	▲32	▲104

※他の要因による増減を勘案していないため、職員配置計画全体の増減とは一致しない。

- (ア) 公立教育・保育施設再配置計画
正規職員▲91人、会計年度任用職員▲84人
- (イ) インター周辺区画整理事業の終了
正規職員▲9人、会計年度任用職員▲2人
- (ウ) 業務活動レビュー ※(ア)(イ)に係る削減を除く
正規職員▲36人、会計年度任用職員▲18人

イ 定数外職員（会計年度任用職員）の配置等に係る調整

次年度の予算査定において、定数外会計年度任用職員に係る配置や勤務形態について精査を行います。また、総人件費を増加させないという条件の下で、業務執行における効率性を重視し、定数・定数外にとらわれない柔軟な職員配置を可能とします。

(5) 計画達成に向けた取組

業務量の適正化や時間外勤務の縮減に向けた取組を推進し、新たな行政需要や市の重点施策等に対応するための人員を生み出すことで、総人件費の抑制につなげます。

ア 業務の抜本的な見直し

成果が薄れてきた事業や優先度が低くなった事業について、廃止を含めた見直しを継続的に行います。また、事業の実施主体等についても見直しを行い、民間活力の導入を進めます。

令和2年度に各所属から提出された業務活動レビューの削減提案については、定期的な進捗管理を行い、各年度の予算に反映します。

イ 業務の効率化・省力化

I o T^{※1}、A I^{※2}、R P A^{※3}等の新たなデジタル技術の積極的な活用や業務改善事例の水平展開等を通して、業務の効率化・省力化を図ります。

ウ 働き方改革の推進

テレワークの推進や勤務時間のフレックス化等、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を推進することで、生産性の向上を図ります。

※1 「モノのインターネット」という意味を表し、自動車や家電のような身の回りのあらゆるモノがインターネットに繋がり、より便利に活用することができること。

※2 人口知能のこと。近年、格段に進歩しており、既に様々な商品、サービスなどに組み込まれて利活用が始まっている。

※3 これまで人間が行ってきた定型的なパソコン操作をソフトウェアのロボットにより自動化すること。