

酒田市職員数適正化方針

令和5年度（2023年度）～令和9年度（2027年度）期

令和5年4月

目 次

1	はじめに	1
(1)	方針策定の背景と趣旨	1
(2)	任用形態ごとの職員の定義	2
2	現状	3
(1)	前期間中の取組み	3
(2)	職員数の推移	4
(3)	県内13市における比較	4
(4)	類似団体との比較	5
(5)	年齢区分別職員構成比	7
(6)	定年職員数の推移	7
(7)	人口1人あたりの人件費	8
3	基本的な考え方	8
4	取組方針	9
(1)	方針の期間	10
(2)	対象とする職員の範囲	10
(3)	目標の設定	10
5	取組事例	11
(1)	DX、業務の見直し	11
(2)	多様な任用形態、業務委託の活用	12
(3)	一般技能労務職のあり方	13
(4)	体制の見直し	14
(5)	その他	14
6	今後の方向性	14

1 はじめに

(1) 方針策定の背景と趣旨

平成17年11月1日に1市3町の合併により新たなスタートをきった本市では、総務省による地方公共団体への定員及び給与の適正化等の行政改革の要請を受けてきた背景もあり、合併後の財政健全化及び職員数の適正化を重要課題として、合併初年度となる平成17年度から平成26年度までの10年間を計画期間とする「酒田市定員適正化計画」を策定し、「酒田市行財政集中改革プラン」の基本方針に基づき、事務事業の見直しや民間活力の導入等を図りながら、計画的に常勤職員数削減に取り組み、目標を達成したところ
です。

しかしながら、当該計画期間以降、総務省が設置した各種研究会の報告書には、「地方公共団体が担う行政需要や役割の増大」などが言及された※ところですが、本市も定員適正化により常勤職員数が減少してきた一方で、多様化・複雑化する行政需要に対応しなければならないことから、常勤職員一人あたりの業務は量的増加と質的難化が進行する状況は続いています。

また、財政的には、生産年齢人口の減少などにより、税収の伸び悩みが予測されることに加え、地方交付税の合併算定替などの優遇措置の終了や公債費の増などにより、厳しい財政運営を余儀なくされています。

こうした状況下において、増加・難化する業務を常勤職員だけではなく多様な任用形態により任用される職員とともに分担していくことで、人件費を抑えつつも生産性を上げて行政サービスの価値を高め、また、各々が社会情勢に応じた働き方ができるように、任用形態ごとの役割及び任用（任用のうち採用に関するもの。本方針において同じ。）の方向性を示すべく、平成29年度から令和4年度を一つの期間とした「酒田市職員数適正化方針」を策定し、取組を進めてきました。

その期間中には会計年度任用職員制度の創設、公務員の定年の段階的な引き上げの施行など、地方公務員制度にも大きな動きがありました。さらには、厳しい財政状況の中で前述した業務の量的増加及び質的難化が進んでおり、職員にかかる負荷も年々大きくなっています。そのような厳しい状況下でも市民サービスの充実に向けた取組を進めていくため、現況と将来を見据えて当該方針を改定するものです。

※「各地方公共団体においては、厳しい財政事情の中、教育、子育てなど増大する行政需要への対応が求められてきている」（地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会報告書 平成28年12月27日）

「地方公共団体においては、地方分権の一層の進展や地方創生の必要性等によりその役割が増大」（地方公共団体における多様な人材の活躍と働き方改革に関する研究会報告書 平成29年3月23日）

(2) 任用形態ごとの職員の定義

① 常勤職員

地方公務員法第17条に基づき採用される一般職のうち常時勤務を要する職員であつて、かつ任期の定めのない職員

(定年引上げによる60歳超の職員を含む)

② 任期付職員

地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律又は地方公務員の育児休業等に関する法律第6条第1項第1号で規定する職員として任期を定めて採用される職員

③ 再任用職員

地方公務員法第28条の4で規定する職員として一会計年度を任期として採用される職員

(定年が段階的に引き上げられる経過期間(2031年度まで)においては、現行制度と同様の仕組みである暫定再任用制度として措置される)

④ 再任用短時間職員

地方公務員法第28条の5で規定する常時勤務を要する職員に比して短時間の職に従事する職員として一会計年度を任期として採用される職員

(2024年度以降、60歳以後に退職した職員を、本人の希望で短時間勤務の職で再任用することができる定年前再任用短時間勤務制度として措置される)

⑤ 臨時的任用職員

非常勤職員に地方公務員法第22条第2項(地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律(平成29年法律第29号)による改正後の地方公務員法においては第22条の3)又は地方公務員の育児休業等に関する法律第6条第1項第2号で規定する職員として臨時的に採用される職員

⑥ 会計年度任用職員

一般職のうち一会計年度を任期の上限として採用される職員であつて上記に掲げる職員以外の職員

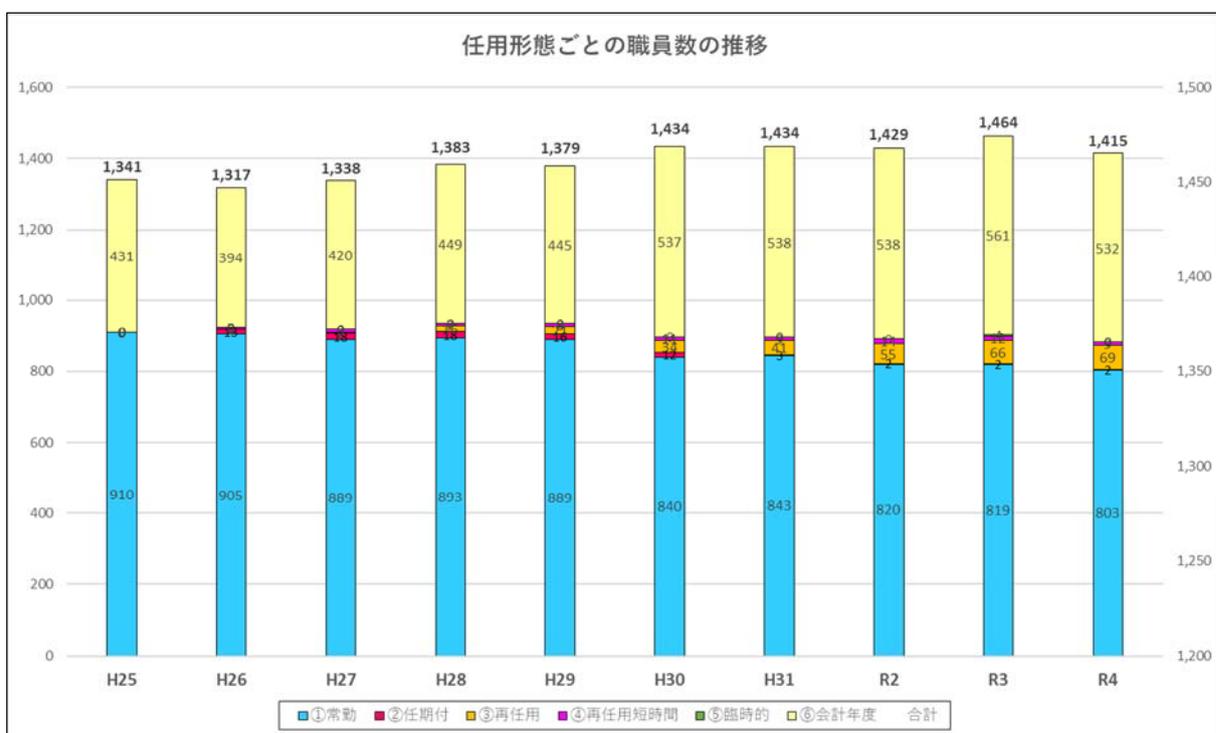
2 現状

(1) 前期間中の取組み

本方針の前期間中には、前項に示した多様な任用形態を活用することで、市民ニーズに応じた任用や社会情勢に応じた働き方ができるように取り組みました。

平成26年度以降は制度化された③④再任用職員とともに、公立保育園の統合を見据えて②任期付職員を任用。令和3年度には産前産後休暇、育児休業により欠員となった職員の業務への対応として⑤臨時的任用を活用してきました。そして、平成30年度から一般職非常勤として位置付けられた⑥会計年度任用職員の任用もあり、①常勤職員数としては減少傾向にあることが窺えます。

図1 任用形態ごとの職員数の推移



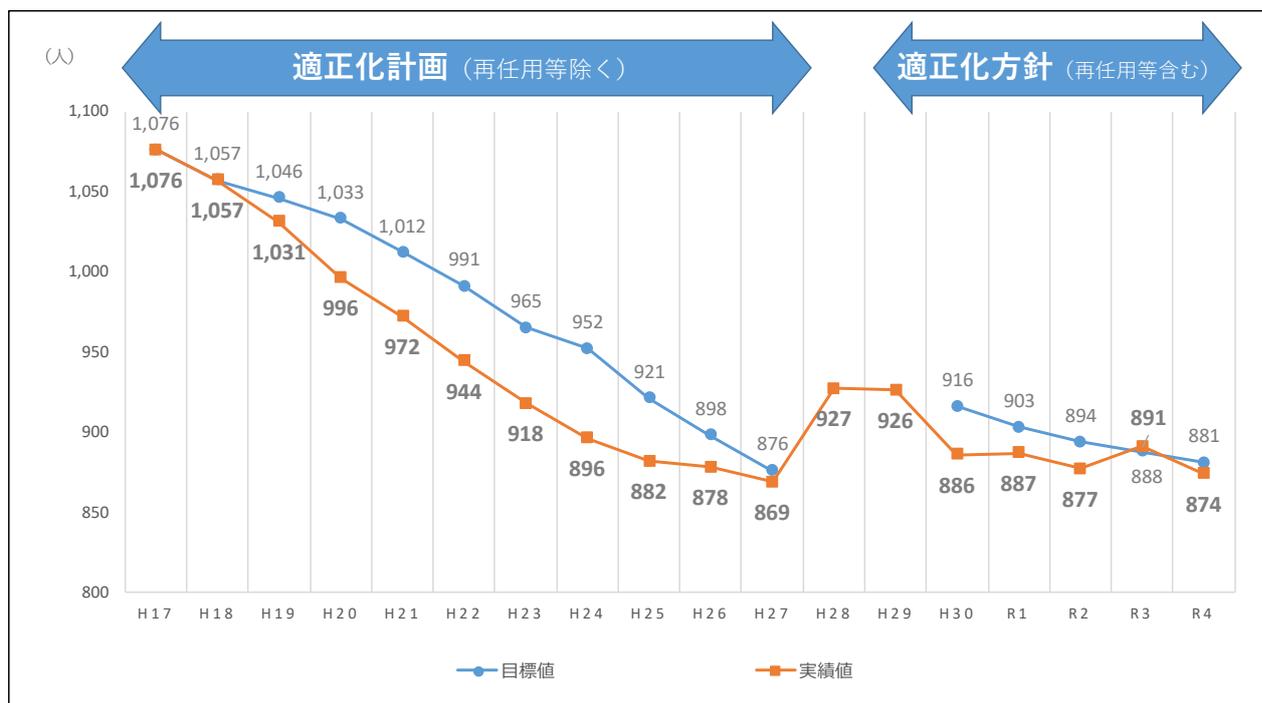
年度	①常勤	②任期付	③再任用	④再任用短時間	⑤臨時的	⑥会計年度	合計
H25	910					431	1,341
H26	905	13		5		394	1,317
H27	889	18	2	9		420	1,338
H28	893	18	16	7		449	1,383
H29	889	16	21	8		445	1,379
H30	840	12	34	11		537	1,434
H31	843	3	41	9		538	1,434
R2	820	2	55	14		538	1,429
R3	819	2	66	12	4	561	1,464
R4	803	2	69	9		532	1,415

(2) 職員数の推移

市町合併後は前述した定員適正化計画及び定員適正化方針において、職員数についての目標数を設定し、その管理に取り組んできました。その推移としては下図のとおりで、概ね目標を達成しています。

現在、本市では多様な任用形態の一つを担っている再任用職員についても大きな役割を果たしており、今後、定年引上げによる60歳超の職員も同様にその活躍が期待されることから、平成28年度以降の職員数にはフルタイムの再任用職員等も対象に含んでいます。

図2 市町合併後の職員数の推移



※H17～27の定員適正化計画の対象は医療職、消防職、教育職及び船員を除く常勤職員（再任用等含まない）。H28以降は短時間勤務を除く常勤職員すべてを計上。

(3) 県内13市における比較

表1は、総務省が毎年度実施する地方公共団体定員管理調査（以下「定員管理調査」という。）の数値を用いて、本市と県内13市の職員数の平均における人口1万人あたりの職員数を比較したものです。[令和3年度調査]

本市は、一般行政のうち総務部門（総務、会計出納、管財、行政委員会、企画開発、住民関連、防災、広報広聴、戸籍等）と民生部門（福祉事務所、保育所、その他の社会福祉施設、年金保険関係等）が県内13市の平均に比較して職員数が多い状況となっています。

合計での比較では、一部事務組合が消防を担っていること、病院事業の独立法人移管等に取り組んできたこと等から、一般行政の計が11.1人、普通会計の計が2.9人多く、合計では18.6人が少なくなっています。

表1 人口1万人あたりの職員数比較（対県内13市平均）

団体	住民基本台帳人口 (R3.1.1)	普通会計														公営企業 等会計	合計	
		一般行政											計	教育	消防			計
		議会	総務	税務	民生	衛生	労働	農林水産	商工	土木	計							
酒田市	100,172	9	228	54	168	53	3	55	30	71	671	123	0	794	103	897		
	割合	1.0%	25.4%	6.0%	18.7%	5.9%	0.3%	6.1%	3.3%	7.9%	74.8%	13.7%	0.0%	88.5%	11.5%	100.0%		
	人口1万人あたり	0.9	22.8	5.4	16.8	5.3	0.3	5.5	3.0	7.1	67.0	12.3	0.0	79.3	10.3	89.5		
県内13市 平均	65,927	6.3	107.1	32.8	84.3	40.4	1.1	32.6	18.5	45.5	368.5	77.8	57.3	503.6	209.5	713.2		
	割合	0.9%	15.0%	4.6%	11.8%	5.7%	0.2%	4.6%	2.6%	6.4%	51.7%	10.9%	8.0%	70.6%	29.4%	100.0%		
	人口1万人あたり	1.0	16.2	5.0	12.8	6.1	0.2	4.9	2.8	6.9	55.9	11.8	8.7	76.4	31.8	108.2		
比較 (酒田-13市)	+34,245	+2.7	+120.9	+21.2	+83.7	+12.6	+1.9	+22.4	+11.5	+25.5	+302.5	+45.2	▲57.3	+290.4	▲106.5	+183.8		
	割合	+0.1%	+10.4%	+1.4%	+6.9%	+0.2%	+0.2%	+1.6%	+0.8%	+1.5%	+23.1%	+2.8%	▲8.0%	+17.9%	▲17.9%	+0.0%		
	人口1万人あたり	▲0.1	+6.5	+0.4	+4.0	▲0.8	+0.1	+0.5	+0.2	+0.2	+11.1	+0.5	▲8.7	+2.9	▲21.5	▲18.6		

(4) 類似団体との比較

人口と産業構造から地方公共団体を31類型にグループ化して職員数を比較した総務省「類似団体別職員数の状況」において、令和3年度の本市は一般市Ⅲ-1（人口：10万人～15万人、産業構造：Ⅱ次、Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%以上。全21団体。）に属しています。前項同様に、同年度の定員管理調査の数値を用いて、本市と類似団体の職員数の比較を行います。

① 類似団体（全体）との比較

表2は、表1同様、令和3年度の定員管理調査の数値を用いて、本市と類似団体の職員数の平均における人口1万人あたりの職員数を比較したものです。

本市は、総務部門が特に多く、その他には民生（民生一般、福祉事務所、保育所等）、農林水産（農業、林業、水産業等）、教育（教育一般、社会教育、保健体育、学校教育等）がやや多いものの、総じて同等の職員数になっている状況です。

合計での比較では、一般行政の計は13.7人多くなっていますが、普通会計及び合計については消防職員や病院の職員が少ないことから、普通会計の計は8.4人、合計では2.3人ほどが多いものになります。

表2 人口1万人あたりの職員数比較（対類似団体（全体）平均）

団体	住民基本台帳人口 (R3.1.1)	普通会計														公営企業 等会計	合計	
		一般行政											計	教育	消防			計
		議会	総務	税務	民生	衛生	労働	農林水産	商工	土木	計							
酒田市	100,172	9	228	54	168	53	3	55	30	71	671	123	0	794	103	897		
	割合	1.0%	25.4%	6.0%	18.7%	5.9%	0.3%	6.1%	3.3%	7.9%	74.8%	13.7%	0.0%	88.5%	11.5%	100.0%		
	人口1万人あたり	0.9	22.8	5.4	16.8	5.3	0.3	5.5	3.0	7.1	67.0	12.3	0.0	79.3	10.3	89.5		
類似団体 平均	119,348	8.1	185.9	52.2	172.9	62.0	2.1	45.2	24.1	83.0	635.5	126.5	83.8	845.8	195.3	1,041.0		
	割合	0.8%	17.9%	5.0%	16.6%	6.0%	0.2%	4.3%	2.3%	8.0%	61.0%	12.2%	8.0%	81.2%	18.8%	100.0%		
	人口1万人あたり	0.7	15.6	4.4	14.5	5.2	0.2	3.8	2.0	7.0	53.2	10.6	7.0	70.9	16.4	87.2		
比較 (酒田-類似)	▲19,176	+0.9	+42.1	+1.8	▲4.9	▲9.0	+0.9	+9.8	+5.9	▲12.0	+35.5	▲3.5	▲83.8	▲51.8	▲92.3	▲144.0		
	割合	+0.2%	+7.6%	+1.0%	+2.1%	▲0.0%	+0.1%	+1.8%	+1.0%	▲0.1%	+13.8%	+1.6%	▲8.0%	+7.3%	▲7.3%	+0.0%		
	人口1万人あたり	+0.2	+7.2	+1.0	+2.3	+0.1	+0.1	+1.7	+1.0	+0.1	+13.7	+1.7	▲7.0	+8.4	▲6.1	+2.3		

② 類似団体（面積500km²超）との比較

前述したとおり、類似団体は人口と産業構造で分けられています。前項の類似団体（市Ⅲ-1）にはいわゆる都心部の都市や、中山間地域において拠点となっている都市など、様々な団体が含まれています。

本市は山、川、海（港湾）、離島と様々な自然環境を有し、さらに市町村合併も経た団体です。この点を踏まえ、より効果的な比較分析を行うため、類似団体からさらに条件を設定します。その条件として類似団体21団体の中から面積500km²超を設定した結果、9団体が抽出され、それらの平均と比較したものが表3です。なお、この9団体は、市町村合併を経て、それぞれの地域の中核的な拠点としての役割を担っている団体です。

そして、この区分で本市の人口1万人あたりの職員数を比較すると、類似団体（全体）同様に総務部門が特に多く、民生と教育部門がやや多い状況でした。

合計での比較では、一般行政の計は5.3人、普通会計の計は0.8人多くなっていますが、本市では病院の職員が少ないため、合計では17.6人少ないものになっています。

また、類似団体全体と面積500km²超の人口1万人あたり職員数を比較すると、総務、農林水産、土木、教育部門の配置が厚くなっています。これは、広範囲に対する行政サービスとしての総合支所や小中学校運営の他、地域の中核地としての産業振興への取組等がその要因と考えられ、総じて、本市との比較分析の対象としてはこの区分が適当なものであると言えます。

さらに比較を進めると、本市では一部事務組合である酒田地区広域行政組合が担っている消防が他団体との大きな差異になっているため、普通会計の計から消防の職員数を差引したものが職員数の比較として最も適当なものになると考えられます。その比較が表3-2で、人口1万人あたり職員数の差異としては本市が6.3人多い結果になっています。

表3 人口1万人あたりの職員数比較（対類似団体（面積500km²超）平均）

団体	住民基本台帳人口 (R3.1.1)	普通会計														公営企業 等会計	合計	
		一般行政											計	教育	消防			計
		議会	総務	税務	民生	衛生	労働	農林水産	商工	土木	計							
酒田市	100,172	9	228	54	168	53	3	55	30	71	671	123	0	794	103	897		
	割合	1.0%	25.4%	6.0%	18.7%	5.9%	0.3%	6.1%	3.3%	7.9%	74.8%	13.7%	0.0%	88.5%	11.5%	100.0%		
	人口1万人あたり	0.9	22.8	5.4	16.8	5.3	0.3	5.5	3.0	7.1	67.0	12.3	0.0	79.3	10.3	89.5		
類団500 km ² 超平均	116,310	8.4	210.6	56.6	183.0	70.0	1.9	67.3	29.4	89.8	717.0	131.4	64.6	913.0	333.7	1,246.7		
	割合	0.7%	16.9%	4.5%	14.7%	5.6%	0.2%	5.4%	2.4%	7.2%	57.5%	10.5%	5.2%	73.2%	26.8%	100.0%		
	人口1万人あたり	0.7	18.1	4.9	15.7	6.0	0.2	5.8	2.5	7.7	61.6	11.3	5.6	78.5	28.7	107.2		
比較	▲16,138	+0.6	+17.4	▲2.6	▲15.0	▲17.0	+1.1	▲12.3	+0.6	▲18.8	▲46.0	▲8.4	▲64.6	▲119.0	▲230.7	▲349.7		
(酒田-類団 500km ² 超)	割合	+0.3%	+8.5%	+1.5%	+4.0%	+0.3%	+0.2%	+0.7%	+1.0%	+0.7%	+17.3%	+3.2%	▲5.2%	+15.3%	▲15.3%	+0.0%		
	人口1万人あたり	+0.2	+4.7	+0.5	+1.0	▲0.7	+0.1	▲0.3	+0.5	▲0.6	+5.3	+1.0	▲5.6	+0.8	▲18.4	▲17.6		

表3-2 人口1万人あたりの職員数比較（対類似団体（面積500km²超）平均の普通会計の計から消防を差引したもの）

団体	住民基本台帳人口 (R3.1.1)	普通会計														普通会計 (消防除く)	
		一般行政											計	教育	消防		計
		議会	総務	税務	民生	衛生	労働	農林水産	商工	土木	計						
酒田市	100,172	9	228	54	168	53	3	55	30	71	671	123	0	794	794		
	割合	1.0%	25.4%	6.0%	18.7%	5.9%	0.3%	6.1%	3.3%	7.9%	74.8%	13.7%	0.0%	88.5%	88.5%		
	人口1万人あたり	0.9	22.8	5.4	16.8	5.3	0.3	5.5	3.0	7.1	67.0	12.3	0.0	79.3	79.3		
類団500 km ² 超平均	116,310	8.4	210.6	56.6	183.0	70.0	1.9	67.3	29.4	89.8	717.0	131.4	64.6	913.0	848.4		
	割合	0.7%	16.9%	4.5%	14.7%	5.6%	0.2%	5.4%	2.4%	7.2%	57.5%	10.5%	5.2%	73.2%	68.1%		
	人口1万人あたり	0.7	18.1	4.9	15.7	6.0	0.2	5.8	2.5	7.7	61.6	11.3	5.6	78.5	73.0		
比較	▲16,138	+0.6	+17.4	▲2.6	▲15.0	▲17.0	+1.1	▲12.3	+0.6	▲18.8	▲46.0	▲8.4	▲64.6	▲119.0	▲54.4		
(酒田-類団 500km ² 超)	割合	+0.3%	+8.5%	+1.5%	+4.0%	+0.3%	+0.2%	+0.7%	+1.0%	+0.7%	+17.3%	+3.2%	▲5.2%	+15.3%	+20.5%		
	人口1万人あたり	+0.2	+4.7	+0.5	+1.0	▲0.7	+0.1	▲0.3	+0.5	▲0.6	+5.3	+1.0	▲5.6	+0.8	+6.3		

(5) 年齢区分別職員構成比

表4は令和4年12月時点の常勤職員数を基に、令和4年度同様の採用行動を今後15年継続した場合の常勤職員数を試算して年齢区分別にまとめて表したものです。

令和10年度をピークに、令和17年度までは人件費単価が高額となる50歳代の割合が多いものの、以降は平準化されていく見込みです。また、定年引上げに伴い、60歳超の職員も年々増加傾向にあります。令和19年度をピークに減少に転じる見込みです。

年齢区分別職員構成比の適正化は、安定的な行政サービスの提供に欠かせないだけでなく、知識や技術の継承、多様な視点の確保、バランスのとれた人材育成の展開等において重要な要素であるものと考えられます。

表4 職員数の推移（年齢区分別職員構成比）

		R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19
職員数	常勤職員全体	891人	891人	885人	879人	885人	874人	869人	864人	861人	861人	860人	860人	855人	854人	853人	851人
	再任用	79人	85人	62人	65人	62人	63人	45人	34人	13人	18人						
	60歳超			24人	21人	34人	31人	43人	61人	83人	102人	130人	153人	158人	165人	169人	169人
	60歳以下	812人	806人	799人	793人	789人	780人	781人	769人	765人	741人	730人	707人	697人	689人	684人	682人
比率	再任用	8.9%	9.5%	7.0%	7.4%	7.0%	7.2%	5.2%	3.9%	1.5%	2.1%						
	60歳超			2.7%	2.4%	3.8%	3.5%	4.9%	7.1%	9.6%	11.8%	15.1%	17.8%	18.5%	19.3%	19.8%	19.9%
	51~60歳	26.0%	27.0%	28.6%	29.7%	32.7%	34.2%	35.2%	33.8%	34.0%	31.5%	29.8%	27.2%	24.7%	23.1%	20.4%	19.2%
	41~50歳	29.2%	26.3%	23.8%	22.4%	19.7%	18.6%	17.8%	18.3%	17.8%	18.0%	19.5%	19.9%	21.3%	22.5%	22.2%	22.8%
	31~40歳	18.5%	19.0%	20.3%	21.6%	21.0%	21.7%	22.6%	22.2%	21.7%	21.7%	19.7%	19.5%	18.7%	17.8%	17.5%	16.7%
	21~30歳	16.5%	16.9%	16.2%	15.4%	14.6%	13.7%	13.3%	13.4%	13.7%	13.2%	14.3%	14.2%	14.9%	15.2%	17.1%	18.6%
	20歳以下	0.9%	1.2%	1.4%	1.1%	1.2%	0.9%	0.9%	1.3%	1.6%	1.6%	1.6%	1.4%	2.0%	2.1%	3.0%	2.9%

(6) 定年職員数の推移

令和4年4月1日現在における今後5年における定年職員者数は表5のとおりです。令和14年度までは定年引上げの段階的移行期間のため、隔年で定年職員がいない年度が生じます。

表5 定年職員数の推移

区分	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	計
定年職員数 (うち技能労務職)		24人 (6)		21人 (3)		45人 (9)
定年となる年齢		61歳		62歳		

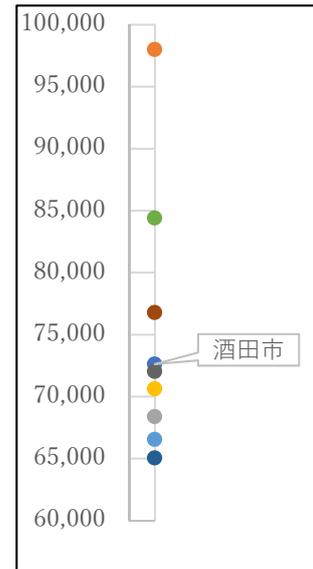
(7) 人口1人あたりの人件費

図3は類似団体(面積500km²超)における人口1人あたりの人件費(令和3年度)の分布を示したものです。上は9万円台の後半から、下は6万円台の中盤までとなっています。

酒田市の人口1人あたり人件費は72,616円となっており、類似団体の中では低額の位置にいます。

しかしながら、人口減少や、税収減等をはじめとした厳しい財政運営が今後予想される本市では、人件費を抑えながらも、多様化・複雑化する行政需要に対応していくための工夫が引き続き求められます。

図3 人口1人あたりの人件費



3 基本的な考え方

本市では、人口減少・税収減を踏まえた将来の経営を考慮すると、常勤職員の配置を増やすことは難しい状況です。このままでは行政需要の多様化及び複雑化がより一層進行し、常勤職員一人あたりの業務負担が増加の一途をたどり、結果として行政サービスの提供に支障をきたすことが懸念されます。

その状況下で本市が質の高い行政サービスを持続的に提供していくためには、効率効果的な行政経営を背景に、常勤職員一人あたりの業務負担の増加を抑えるとともに、長時間労働の是正や業務の生産性の向上を実現させる必要があります。

一方で、行政需要に応えるための職員配置を検討するにあたり、厳しい財政状況の中で高コスト投入となる常勤職員の増員を実現することは難しい状況にあります。さらには、定年引上げにより、従来の再任用職員(本市では主に2級に格付け)が60歳超の定年引上げ職員(本市では5級に格付け)に置き換わるため、単純に人件費が増加する構造下にあります。そのため、再任用短時間職員や会計年度任用職員などの多様な任用形態の活用も引き続き重要になります。

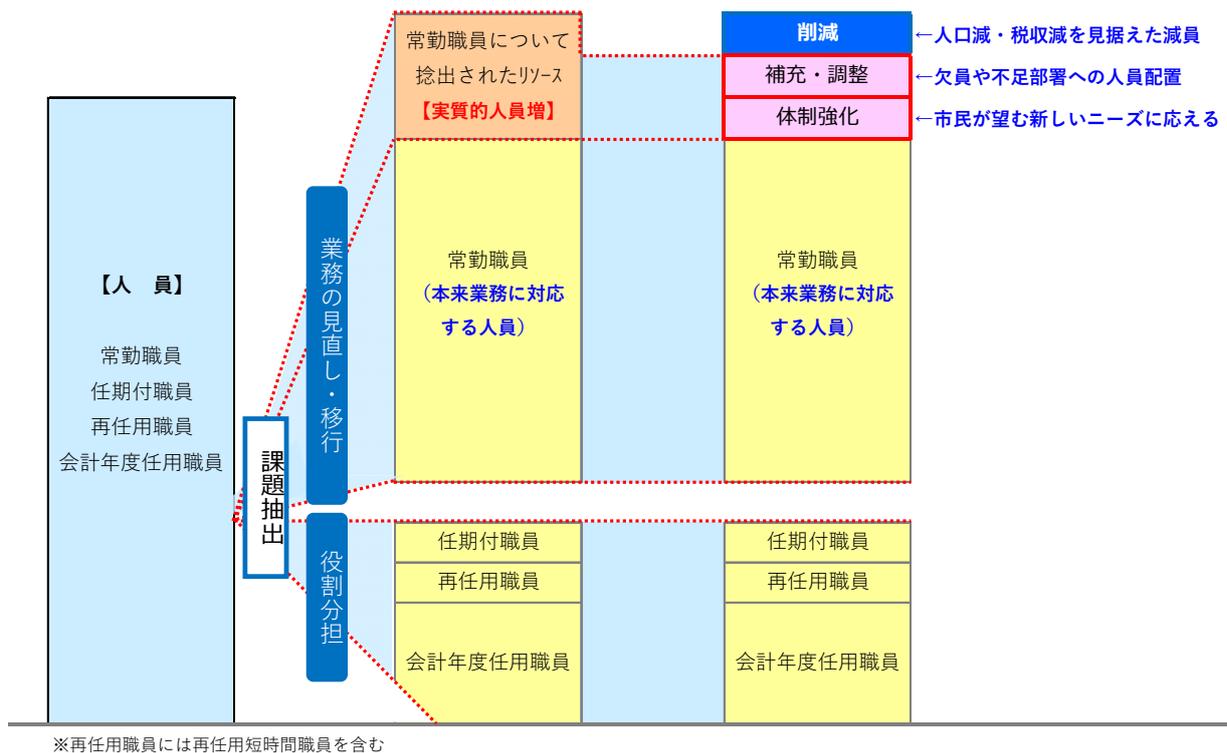
本市では、他の基礎自治体の例にもれず、多くの常勤職員が一人で接客・渉外・企画等の幅広い性質の業務に従事しています。そのため、例えば、業務の課題を性質ごとに抽出した上で、常勤職員が担うべき業務の分担、見直し・効率化を図り、加えて、担わなくてもよい業務については外部委託等又は会計年度任用職員へ移行することで常勤職員が本来業務に集中できるようになれば、一人あたりの業務の生産性が今よりも高まると考えられます。

そして、業務の外部委託等又は移行で削減できた業務量(=人的資源)は、本来投資す

べき又は補充・調整すべき業務領域に再配分することで、常勤職員数の適正化を図りながらも新たに生じる行政需要への対応に取り組むことができるほか、近年の多様な社会情勢により、目的や時限のある業務への対応や、職員の事情に寄り添った休暇や休業による欠員への対応、障害者雇用率制度における法定雇用率への配慮などにつなげることができます。

このように、職員それぞれが持つ多様な経験や能力を適材適所により発揮できるように努め、常勤職員の生産性向上と併せて、全体的な組織力向上を目指します。

■基本的な考え方のイメージ



4 取組方針

(1) 方針の期間

方針の期間は、酒田市総合計画（後期計画）と連動した令和5年度（2023年度）から令和9年度（2027年度）までの5年間とします。

当該期間中には、常勤職員の定年引上げが新たに導入されることや、近年の働き方改革やデジタル変革推進などの社会的な動向もあることから、必要に応じて方針の見直しを実施します。

(2) 対象とする職員の範囲

今後の行政運営にあたっては、常勤職員だけではなく、常勤職員以外の職員を含めて

多様な任用形態を活用して職員の力を結集していく必要があります。そのため、方針の対象となる職員は、常勤職員、任期付職員、再任用職員、再任用短時間職員及び会計年度任用職員とします。

※臨時的任用職員については、緊急の場合等、正規の任用手続きを経るいとまのないときに特例的に認められるもので、任用の有無自体を見込めないことから対象外とします。

(3) 目標の設定

人口減少社会、厳しい財政状況、業務の量的増加と質的難化が進む中で市民サービスの充実を図るには、これまで以上に効率効果的な業務執行体制の構築と実践が求められます。危機感の認識を深め共有しながら、その取組を促すため、本方針の期間中の目標を設定します。

ただし、法令による給与等の改定なども考えられるため、設定した目標や対象とする範囲などは必要に応じて見直す場合もあります。

①職員数に対する目標

- 行政需要は各団体ごとに異なり、それぞれに必要なとされる職員数に差異が生じるのが実態ではあるものの、一定程度の指針は必要です。そこで、前述した他団体比較のうち、類似団体（面積500km²超）との職員数比較（表3-2参照）を用いて、令和9年度末（もしくは令和10年度当初）までに常勤職員を61名減じることを最低限の目標として設定します。
- その算出方法等は以下のとおりです。

▶ 類似団体との比較

	職員数 定員管理調査より	人口 R3.4.1	職員数 人口1万人あたり	差分 人口1万人あたり職員数
酒田市	794人	100,172人	79.3人	+6.3人
類似団体平均	848人	116,310人	73.0人	

※職員数は表3-2「人口1万人あたりの職員数比較」（令和3年度地方公共団体定員管理調査の値）を使用
 （「普通会計」区分から「消防」を削除したもの。公営企業・特別会計の区分は対象外）
 ※本項目における「類似団体」は、区分「一般市Ⅲ-1」のうち、面積が500km²超の団体（9団体）

▶ 差分を酒田市の団体規模に調整

$$\begin{array}{l}
 \text{人口1万人あたり職員数の差分} \\
 \mathbf{6.3人}
 \end{array}
 \times
 \begin{array}{l}
 \text{直近の人口} \div \text{1万人} \\
 \mathbf{9.7395} \\
 \text{(R4年12月末時点：97,395人)}
 \end{array}
 =
 \begin{array}{l}
 \text{職員数} \\
 \text{(人口規模あたり)} \\
 \mathbf{61人} \\
 \text{が類似団体平均} \\
 \text{より多い}
 \end{array}
 \rightarrow \text{方針実施期間中の削減目標値}$$

▶ 経年目標

- ・年度当初時点の常勤職員数（定員管理調査に準じる）を対象とする。※会計年度、再任用(短時間)は対象外
- ・試算年度（R3）から削減目標61人を差引きした**830名**を令和9年度の最低限の目標とする。
- ・R5～9までの各年における削減目標数は平準化と前倒しにより割り当て。

年度	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9
職員数 目標値	891人	874人	874人	860人	844人	836人	830人
対前年増減	+14人	▲17人	同数で試算	▲14人	▲16人	▲8人	▲6人

目標試算年度 (R3) → 暫定 (R5) → R3から▲61人 (R9)

職員数適正化方針の期間: R5～R9

②人件費に対する目標

- ・上記の職員数減が実現した場合、人件費としては各年平均で▲0.5%程度の効果額が見込まれることから、人件費（経常経費）の削減目標として▲2.5%（▲0.5%/年）を設定します。

酒田市の財政見通し（一般会計）より							
R4人件費計画ベース	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度
	当初予算額	試算額	試算額	試算額	試算額	試算額	試算額
人件費【経常経費】（百万）	7,296	7,281	7,183	7,194	7,157	7,136	7,012
退職手当（別記）	507		593		529		317
選挙・国勢調査（別記）	45	57	28	107		57	66
目標職員数(人)			▲14人	▲16人	▲8人	▲6人	
人件費【経常経費】 <small>（職員数減を反映）</small>	7,296	7,281	7,127	7,075	7,006	6,962	6,838
効果額（百万）			▲56	▲119	▲151	▲174	▲174
効果率（累積）			-0.8%	-1.7%	-2.1%	-2.4%	-2.5%
効果率（単年）			-0.8%	-0.9%	-0.4%	-0.3%	平均▲0.49%

5 取組事例

前項で設定した職員数及び人件費に対する目標の達成に向け、主なものとして5つの取組事例を示します。

これらについて、庁内各部ごとに取組を進めながら、次年度の組織体制の検討時に合わせて職員配置、職員数についても整理を進めていくことで、全庁的な管理運営体制を構築していきます。

(1) DX、業務の見直し（柔軟な組織体制を含む）

本市の重点施策でもあるDX（デジタル変革）ですが、現時点でも文書管理の電子化、RPAやAI-OCRなど、業務効率化に資する技術が浸透しつつあります。さらには電子申請

の充実による窓口業務の見直しなど、従来の業務執行体制自体の変革も考えられます。

また、業務の見直しに向けては前例踏襲にならないなど、これまでの意識を変えながら、常に実践していくことが必要です。そのため、日頃から業務改善の意識を持ちながら、定期的に確認とふり返しを行うことで、しっかりと見直しが行えるように全庁的に取組を進めていきます。

(2) 多様な任用形態、業務委託の活用

多様な任用形態の活用は、単純に人員拡充や効率的な人件費に資するだけでなく、本市が行わなければならない業務それぞれに適した職員配置による、効果的な業務執行につながる利点もあります。

また、費用対効果は前提としてあるものの、民間で行われているサービスは民間等に委託することで、行政組織が担うべき業務に専念していく体制を構築していく必要があります。

【参考】業務と任用形態の分類

○ 業務の分類

① 資格・専門知識・専門技術の視点

区分	説明	方向性
専門的業務	専門的資格を要する、相当の経験を要する、相当の識見を要するもの	常勤職員（専門職） 外部、非常勤
民間優位業務	市民サービス提供の分野において、市（職員）の直営よりも、スキル、ノウハウ、人材を持った民間業者によってサービスを執行した方が、市民サービスの質が高められるもの	外部
作業的業務	単純作業、調理、施設管理（受付予約、巡回等）	外部、非常勤

② 恒常性の視点

区分	説明	方向性
恒常的業務	恒常的に職員を配置することが必要と考えられる職に関する業務	主に常勤職員
非恒常的業務	臨時的、整理的又は作業的な業務	主に外部、非常勤
臨時的業務	一定期間に限って必要となる業務	常勤職員、任期付、非常勤
整理的業務	近い将来に組織・機関等の統廃合等が予想され今後の業務及び人員配置の整理を要することとなる業務	任期付、再任用、非常勤
作業的業務	主に作業としての性格が強い業務	外部、非常勤

③ 権力性の視点

区分	説明	方向性
本格的業務	法令又は制度等を背景とした高度な判断を要する業務、公債権に係る自力執行権の行使、許認可の決定など権力的な業務	常勤職員、任期付、再任用
補助的業務	権力的業務以外の業務 (例) 申請受付・交付事務、調査集計・データ入力、資料整理・資料作成、電話・メール対応、相談、ファイリング・伝票起票その他庶務的業務、施設管理、給食調理、リファレンス業務、文化財等研究など	任期付、再任用、外部、非常勤

④ 裁量・判断の視点

区分	説明	方向性
非定型的業務	判断を要するもの、法令等解釈、調査分析による課題整理、合意形成など	主に常勤職員
定型的業務	手順・答えがあるもの、マニュアルによって一定の進行が可能なもの	外部、非常勤

⑤ 定常性の視点

区分	説明	方向性
非定常業務	政策実現のための公聴・ワークショップ、トラブル対応、法改正への対応、新たな事業の開始 など	主に常勤職員
定常業務	例年、例月又は毎日生じる業務、ルーティンの要素の強い業務 など	外部、非常勤

○ 任用形態ごとの活用（分類）

	資格・専門知識・専門技術	恒常性	権力性	裁量・判断	定常性
常勤	(専門職) 専門的業務	恒常的業務 臨時的業務	本格的業務	非定型業務	非定常業務
任期付（民間人登用含む）	(専門職) 専門的業務	臨時的業務 整理的業務	本格的業務 補助的業務	非定型業務 定型業務	非定常業務 定常業務
再任用（短時間含む）	(専門職) 専門的業務 作業的業務	恒常的業務 臨時的業務	本格的業務 補助的業務	非定型業務 定型業務	非定常業務 定常業務
会計年度	専門的業務 作業的業務	臨時的業務 整理的業務 作業的業務	補助的業務	定型業務	定常業務
外部・デジタル	専門的業務 民間優位業務 作業的業務	作業的業務	補助的業務	定型業務	定常業務

(注) 本表は本方針の基本的な考え方を実現するための方向性を示すものであり、各業務に内在する性質の多面性を否定するものではありません。

(3) 一般技能労務職のあり方

これまで技能労務職が担ってきた様々な業務については、全国的にも民間委託の事例

や実績が認められてきました。また、本市の方針として取組を進めてきた民間活力の導入や行政運営の効率化なども踏まえ、技能労務職は今後採用せずに、業務委託や会計年度任用職員等により対応するものとします。ただし、一定の資格等を要する業務や民間委託が困難であるような業務に従事する職員については、採用し確保します。

(4) 体制の見直し

市の組織体制についても恒常的に見直しを行います。一例として、近年増加傾向にあった管理部門の縮減、総合支所機能の見直し、保育園のあり方の見直し（松陵保育園の廃園）などが挙げられます。

このことについては、目の前の市民サービスの充実だけではなく、将来的にも継続可能な行政経営の視点も踏まえて検討を進めていくものです。

(5) その他

働き方改革、コロナ禍への対応を通じて、これまで常識としてあった様々な勤務形態が柔軟なものになってきました。その一つとして、国でも実践している副業人材の活用などが挙げられますが、その都度の社会情勢やニーズに合わせながら業務や執行体制の見直しにも取り組んでいきます。

また、職員派遣や人事交流についても、原則として片道派遣は行わないことも視野に入れながら、これまで以上に必要性や効果を見極めて整理していきます。

6 今後の方向性

国規模で人口減少社会に突入している状況で、今後も地方公務には多種多様多量な業務が求められることが見込まれます。

本市では将来にわたって充実した行政サービスを継続して提供できるよう、目標を掲げながら取組を進めていくことをお示ししました。

その取組の前提として、業務の適正・適量化への検証や整理を随時行う必要があります。そのためには、本市の経営層に位置付けられる職員が牽引しながら、全職員が自分事として日頃から業務執行に携わっていかねばなりません。また、目指す方向性について、市民の皆様、本市に関わるあらゆる皆様方と一丸となって取組を展開していく所存です。