

福井市定員管理計画

令和6年3月

福 井 市

目 次

1 定員管理計画策定の趣旨	1
2 これまでの取組	
(1) 職員削減計画（第1次定員適正化計画）	2
(2) 福井市定員適正化計画（第2次定員適正化計画）	2
(3) 第3次定員適正化計画	3
(4) 第4次定員適正化計画	4
3 定員適正化の現状	
(1) 部門別職員数の現状	5
(2) 年齢別職員数の現状	10
(3) 超過勤務の現状	11
(4) 人件費の状況	11
4 定員管理計画について	
(1) 計画期間	12
(2) 対象職員	12
(3) 基本方針	12
(4) 行政需要の変化の見込み	12
(5) 定年引上げの影響（試算）	13
(6) 年次計画と定員目標	13
(7) 年次計画	13
5 計画実現に向けた具体的な取組	
(1) 計画的かつ確実な職員の採用	16
(2) 人事・昇任制度の見直し	16
(3) 行政DXの推進による生産性の向上	16
(4) 任期付職員制度の活用	16
(5) 勸奨退職の要件緩和	16

1 定員管理計画策定の趣旨

本市では、平成8年に職員削減計画を策定し、その後、数次の改定を経ながら、行政需要や社会経済情勢の変化に即した職員数となるよう適正な定員管理に努めている。

この間、平成18年2月の市町村合併では、消防職も含めて2,694人まで職員数が増加したものの、事務事業の整理や外部委託の推進をはじめ、技能労務職の退職不補充、再任用制度や任期付制度の活用等、定員の適正化に資する取組を計画的に進めてきた。

この結果、令和5年4月時点の職員数は、「第4次定員適正化計画改訂版」及び「福井市財政計画」に定める目標値を7人下回る2,261人となっている。

一方、我々の業務に目を向けると、人々の価値観やライフスタイルの多様化をはじめ、次々と発生する社会問題や新たな地域課題によって、基礎自治体が対応すべき分野はますます拡大しており、かつ、よりきめ細かい住民サービスが求められている。特に近年は、新型コロナウイルス感染症対策や多発する自然災害への対応などによる長時間労働によって職員の負荷が増大し、本来の業務に支障が生じる場面も散見される。

また、我が国では、平成20年（2008年）をピークに総人口が減少に転じており、近年はさらに少子化が加速している。地方圏から首都圏等への人口流出に対しても、様々な施策を展開しているものの、十分な成果を得るまでには至っていない。さらには、こうした若年層を中心とする地方圏の人口減少や経済情勢等を背景に、近年は官民を問わず労働力不足が深刻化しており、人材獲得競争の激化に伴って、本市の採用試験の申込者数も漸減している。

こうした状況の中、地方自治体においては、AIやRPA等のデジタル技術の活用、いわゆるデジタルトランスフォーメーションによって、行政事務のより一層の効率化とサービスの向上を図るとともに、令和5年4月から導入された定年引上げに伴い、高年齢職員の知識、経験、技術等を活用しながら、量的にも質的にも拡大する行政需要に対し、限られた人員で効率的かつ的確に対応していくことが求められている。

そこで、この度の定員管理計画は、これら社会情勢や本市を取り巻く環境の変化を踏まえ、今後5年間の定員管理の数値目標と、その実現のための具体的な取組を整理することを目的として策定するものとする。

2 これまでの取組

(1) 職員削減計画（第1次定員適正化計画）（計画期間：平成8～17年度）

- ・ 外部委託の積極的な推進、ITの活用による事務事業の省力化・効率化等による職員数の適正化

【表1：職員数の推移】

（各年4月1日現在）

区分	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	計
職員数	2,472	2,457	2,430	2,364	2,330	2,282	2,226	2,167	2,112	2,088	—
退職者数	66	61	66	74	99	115	114	121	103	—	819
翌年度採用者数	51	34	0	40	51	59	55	66	79	—	435
削減数	▲15	▲27	▲66	▲34	▲48	▲56	▲59	▲55	▲24	—	▲384
削減率		0.6%	1.7%	4.4%	5.7%	7.7%	10%	12.3%	14.6%	15.5%	—
職員1人あたりの人口	102.8	103.3	104.3	107.2	108.7	111	113.9	117.1	120	121.3	—

※消防は一部事務組合のため含んでいない。

(2) 福井市定員適正化計画（第2次定員適正化計画）（計画期間：平成18～22年度）

- ・ 外部委託の推進や事務事業の整理を伴う組織改編等による職員数の適正化

【表2：職員数の推移】

（各年4月1日現在）

区分		H18.2.1	H18	H19	H20	H21	H22	計
職員数	計画	2,694	2,676	2,653	2,631	2,600	2,569	—
	実績	2,694	2,676	2,635	2,585	2,517	2,461	—
退職者数	計画	98	77	72	104	101	—	452
	実績	98	106	113	135	122	—	574
翌年度採用者数	計画	80	54	50	73	70	—	327
	実績	80	65	63	67	66	—	341
削減数	計画	▲18	▲23	▲22	▲31	▲31	—	▲125
	実績	▲18	▲41	▲50	▲68	▲56	—	▲233
削減率	計画		0.7%	1.5%	2.3%	3.5%	4.6%	—
	実績		0.7%	2.2%	4%	6.6%	8.6%	—
職員1人あたりの人口	計画	100.8	101.2	102	102.7	103.8	104.7	—
	実績	100.8	101.2	102.7	104.5	107.2	109.3	—
消防を除く	職員数	2,337	2,315	2,278	2,228	2,162	—	—
	職員1人あたりの人口	116.2	116.9	118.8	121.3	124.8	127.4	—

(3) 第3次定員適正化計画（計画期間：平成22～27年度）

- ・ 技能労務職の退職不補充、再任用職員の活用等による職員数の適正化

【表3：職員数の推移】

（各年4月1日現在）

区分		H22	H23	H24	H25	H26	H27	計	
職員数	計画	2,461	2,435	2,414	2,386	2,379	2,360	—	
	実績	2,461	2,419	2,373	2,351	2,332	2,340	—	
退職者数	消防以外	計画	79	78	80	60	70	—	367
		実績	91	92	79	74	85	—	397
	消防	計画	11	11	11	11	11	—	55
		実績	15	15	13	13	11	—	65
翌年度採用数	消防以外	計画	53	56	52	52	50	—	264
		実績	50	48	54	56	76	—	281
	消防	計画	11	12	11	12	11	—	57
		実績	14	13	15	12	15	—	69
削減数	計画	▲26	▲21	▲28	▲7	▲19	—	▲101	
	実績	▲42	▲46	▲22	▲19	8	—	▲121	
削減率	計画	—	1.1%	1.9%	3.0%	3.3%	4.1%	—	
	実績	—	1.7%	3.6%	4.5%	5.2%	4.9%	—	
職員1人あたり人口	全体	計画	109.3	110.0	110.6	111.5	111.4	111.7	
		実績	107.9	109.6	111.5	113.9	114.9	113.4	
	消防を除く	計画	127.4	128.5	129.4	130.8	130.8	131.3	
		実績	125.6	127.8	130.5	133.7	134.9	133.5	
再任用職員		124	153	151	146	183	206		

【表4：人件費の推移】

区分	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
一般職員	18,534百万円	17,739百万円	17,633百万円	16,518百万円
再任用職員	309百万円	430百万円	420百万円	385百万円
合計	18,843百万円	18,169百万円	18,053百万円	16,903百万円
単年度削減効果 (対前年)	—	674百万円	116百万円	1,150百万円
累計	—	674百万円	790百万円	1,940百万円

(4) 第4次定員適正化計画(計画期間:平成27~令和5年度※)

- ・任期付職員の活用による福井国体業務への対応、中核市移行に係る保健所行政に必要な資格専門職の新規採用等による行政需要への対応

【表5:職員数の推移】

(各年4月1日現在)

区分		改定前				改訂後						計
		H27年	H28年	H29年	H30年	H30年	H31年 (R1年)	R2年	R3年	R4年	R5年	
職員数	計画	2,341	2,357	2,383	2,369	2,372	2,338	2,325	2,300	2,287	2,268	—
	実績	2,340	2,346	2,387	2,372	2,372	2,327	2,312	2,268	2,274	2,261	—
退職者数	計画	99	105	77	109	109	143	89	101	76	88	606
	実績	99	119	97	138	138	163	121	132	78	—	—
翌年度 採用者数	計画	108	121	103	95	95	109	76	76	63	69	488
	実績	107	125	138	123	123	118	106	88	84	102	621
増減数 (前年比)	計画	9	16	26	▲14	—	▲34	▲13	▲25	▲13	▲19	▲104
	実績	8	6	41	▲15	—	▲45	▲15	▲44	6	▲13	▲111
増減率 (H27年比)	計画	—	0.7%	1.8%	1.2%	—	▲0.1%	▲0.7%	▲1.8%	▲2.3%	▲3.1%	—
	実績	—	0.3%	2.0%	1.4%	—	▲0.6%	▲1.2%	▲3.1%	▲2.8%	▲3.3%	—
職員1人あ たりの人口	実績	113.8	113.2	111.0	111.2	111.2	113.1	113.3	114.8	113.5	—	—
	実績 (消防除く)	133.9	133.4	130.2	130.6	130.6	133.1	133.5	135.4	134.2	—	—
短時間再 任用職員	計画	191	203	189	196	170	170	156	147	136	—	—
	実績	189	192	180	170	170	162	152	143	129	—	—

3 定員適正化の現状

(1) 部門別職員数の現状

① 部門別職員数の推移（H30～R5年度）

「地方公共団体定員管理調査」（総務省調査）における平成30年度から令和5年度までの部門別の職員数の推移は、表6のとおりである。

一般行政部門では、福井国体の終了に伴う任期付職員の退職等によって総務部門が大幅に減少している一方で、中核市移行に伴う保健所の開設等によって衛生部門が増加している。

教育部門では、技能労務職の退職不補充によって職員数が減少しており、公営企業等会計においては、ガス事業の民営化に伴う大幅な減少が見られる。

【表6：部門別職員数の推移】

(各年4月1日現在)

		H30	H31	R2	R3	R4	R5	R5-H30	
普通会計	一般行政	議会	18	18	19	19	19	19	1
		総務	423	338	347	346	353	349	▲74
		税務	83	88	89	87	84	83	0
		労働	7	7	7	7	7	6	▲1
		農林水産	76	76	82	83	85	88	12
		商工	66	62	63	63	63	49	▲17
		土木	209	202	210	202	202	203	▲6
		小計	882	792	817	807	813	797	▲85
	福祉	民生	439	435	435	422	422	427	▲12
		衛生	127	177	181	182	191	183	56
		小計	566	612	616	604	613	610	44
	計		1,448	1,404	1,433	1,411	1,426	1407	▲41
	教育		264	260	257	240	226	235	▲29
	消防		353	352	350	347	350	349	▲4
普通会計(計)		2,065	2,016	2,040	1,998	2,002	1,991	▲74	
公営企業等会計	水道	74	73	73	71	70	71	▲3	
	下水道	96	96	96	96	97	94	▲2	
	その他	173	166	121	114	116	116	▲57	
	公営企業等会計(計)	343	335	290	281	283	281	▲62	
総合計		2,408	2,351	2,330	2,279	2,285	2,272	▲136	

② 類似団体との比較

「地方公共団体定員管理調査」には、市町村の定員管理の状況を分析する資料として「類似団体別職員数の状況」（定員管理診断表）が設けられている。これは、全ての市区町村を対象に、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準として、いくつかのグループに分けて職員数の比較を行うものである。

本市は中核市のグループに分類され、その平均値から試算した本市の職員数（単純値、修正値）と実際の職員数との比較は表7のとおり、普通会計部門の単純値で346人（17.3%）、修正値で316人（15.8%）の超過となっている。

一般行政部門では、総務部門、民生部門、経済（農林水産、商工）部門で大幅な超過が見られ、衛生部門では類似団体と比べて少ない配置数となっている。

【表7：類似団体職員数との比較】

（令和4年4月1日現在）

大部門	R4.4.1 職員数	単純値による比較			修正値による比較		
		単純値 職員数 人	超過数 人	超過率 %	修正値 職員数 人	超過数 人	超過率 %
議 会	19	12	7	36.8	12	7	36.8
総 務	353	283	70	19.8	282	71	20.1
税 務	84	84	0	0.0	84	0	0.0
民 生	422	356	66	15.6	341	81	19.2
衛 生	191	216	▲25	▲13.1	218	▲27	▲14.1
労 働	7	3	4	57.1	3	4	57.1
農林水産	85	40	45	52.9	49	36	42.4
商 工	63	31	32	50.8	33	30	47.6
土 木	202	177	25	12.4	167	35	17.3
一般行政 計	1,426	1,201	225	15.8	1,189	237	16.6
教 育	226	230	▲4	▲1.8	218	8	3.5
消 防	350	225	125	35.7	279	71	20.3
普通会計 計	2,002	1,656	346	17.3	1,686	316	15.8

※単純値とは、その部門の配置の有無にかかわらず、単純に類似団体の平均を算出したものであり、普通会計、一般行政、一般管理、総務、土木などの大部門以上の大まかな比較に適している。

※修正値とは、類似団体のうち、その部門に職員を配置している団体のみを対象に配置職員数の平均を算出したものであり、細かい分類の比較に適している。

③ 本市の特性を踏まえた類似団体との比較

前②の類似団体との比較は、全国62の中核市の平均値との比較になるが、同じ中核市でも、都市規模や立地特性等は様々である。そこで、類似団体の中から本市と状況が似通った都市を幾つか抽出し（表8）、一般行政部門の部門毎の職員数や人口10万人あたりの職員数を比較（表9）した上で、本市や各市の特性等が職員数にどのように影響しているかを分析した。

【表8：比較対象都市】

抽出要件：①三大都市圏以外、②県庁所在地、③人口30万人以下

	人口（人）	行政区域面積（km ² ）	備考
青森市	272,752	824.61	
盛岡市	284,044	886.47	
山形市	240,990	381.58	
福島市	271,798	767.72	
福井市	258,198	536.41	
鳥取市	183,645	765.31	
松江市	198,330	572.99	
富山市	410,214	1,241.74	※参考
金沢市	447,209	468.81	※参考

【表9：一般行政部門の部門ごと職員数】

	議会・総務		税務		民生		衛生	
	職員数	10万人あたり	職員数	10万人あたり	職員数	10万人あたり	職員数	10万人あたり
青森市	352	129.1	100	36.7	222	81.4	191	70.0
盛岡市	408	143.6	111	39.1	278	97.9	207	72.9
山形市	271	112.5	100	41.5	271	112.5	174	72.2
福島市	391	143.9	109	40.1	341	125.5	236	86.8
福井市	372	144.1	84	32.5	422	163.4	191	74.0
鳥取市	289	157.4	81	44.1	369	200.9	142	77.3
松江市	329	164.4	80	40.3	274	138.2	208	104.9
富山市	554	135.1	124	30.2	758	184.8	318	77.5
金沢市	386	86.3	152	34.0	373	83.4	425	95.0

	商工・労働		農林水産		土木		一般行政部門 (計)	
	職員数	10万人あたり	職員数	10万人あたり	職員数	10万人あたり	職員数	1万人あたり
青森市	63	23.1	74	27.1	173	63.4	1,175	43.1
盛岡市	42	14.8	72	25.3	249	87.7	1,367	48.1
山形市	46	19.1	63	26.1	187	77.6	1,112	46.1
福島市	48	17.7	75	27.6	190	69.9	1,390	51.1
福井市	70	27.1	85	32.9	202	78.2	1,426	55.2
鳥取市	37	20.1	60	32.7	136	74.1	1,114	60.7
松江市	56	28.2	56	28.2	162	81.7	1,162	58.6
富山市	59	14.4	101	24.6	238	58.0	2,152	52.5
金沢市	64	14.3	69	15.4	245	54.8	1,714	38.3

(議会・総務部門)

- ・ 10万人あたりの職員数は、本市が3番目に多い。これは、地方創生や移住定住の推進、北陸新幹線福井開業に向けたプロモーション等に注力するため、職員を重点配置した影響である。今後、人口規模が同程度でありながら、本市よりも職員数が少ない都市等を参考に、業務内容や業務量を考慮しつつ、組織や職員配置の検討が必要である。

(税務部門)

- ・ 10万人あたりの職員数は、本市は2番目に少なく、市税の賦課・徴収業務を効率的に行っていることが見て取れる。

(民生部門)

- ・ 実配置数、10万人あたり職員数ともに、こども園・保育園の職員数・施設数が大きく影響しており、本市は3番目に多くなっている。
- ・ 質の高い子育て環境は本市の大きな強みであり、今後も子ども関連施策を強力に推進していく必要があることから、施設配置の最適化等を踏まえ、引き続き適切な職員配置に努めていく。

(衛生部門)

- ・ 10万人あたり職員数では、本市は4番目に少ない。その要因として、保健所の職員数が2番目に少ないことや、清掃部門の旧現業職の退職不補充等が挙げられる。

(経済(商工・労働・農林水産)部門)

- ・ 商工・労働部門の職員数は、本市が最も多く、特に観光部門の職員数が突出して多い。これは、令和6年春の北陸新幹線福井開業に向けた各種施策推進のために職員を重点配置しているためである。
- ・ また、農林水産部門の10万人あたりの職員数は、本市が最も多い。これは、産業構造や土地利用による影響のほか、新幹線開業を契機とした農林水産物の販路拡大等に重点的に取り組んでいることも影響している。
- ・ これら経済部門については、新幹線開業後の業務内容や業務量の見直し等によって、一定数の減員は可能と見込まれる。

(土木部門)

- ・ 10万人当たりの職員数は、本市は3番目に多いが、行政区域面積や道路、橋梁、公園等の都市基盤の整備状況を勘案すると、今後も維持管理に相当程度の人員を要することから、現状を維持する必要があると考えられる。

◎以上を総括すると、状況が類似した都市に比べると全般的に人口あたりの職員数が多い傾向にあるが、現状の部門ごとの配置数は、本市の重点施策に応じたものである。

そのため、今後の環境の変化等を踏まえつつ、先進的な取組等を参考に業務の見直し等を並行して行いながら、定員の適切な管理に努めていくことが必要と考えられる。

《参考：中核市との比較》

人口1万人当たりの一般行政部門の職員数を全国の中核市（62市）と比較すると、本市は55.23人と中核市平均の47.78人を約7.5人上回っており、富山市に次ぐ54位となっている。

【表：中核市との比較】

（令和4年4月1日現在）

No.	自治体名	人口 (万人)	一般行政 部門の職 員数 (人)	人口1万 人当たり 職員数 (人)
1	金沢市	44.72	1,714	38.33
2	東大阪市	48.13	1,873	38.91
3	川口市	60.51	2,368	39.14
4	高槻市	34.91	1,405	40.25
5	宮崎市	39.99	1,624	40.61
6	八王子市	56.15	2,307	41.09
7	大津市	34.38	1,428	41.53
8	明石市	30.48	1,278	41.92
9	尼崎市	45.93	1,943	42.31
10	船橋市	64.60	2,733	42.31
11	豊中市	40.79	1,730	42.42
12	寝屋川市	22.85	970	42.45
13	倉敷市	47.87	2,038	42.42
14	柏市	43.12	1,838	42.62
15	豊橋市	37.08	1,588	42.82
16	青森市	27.28	1,175	43.08
17	枚方市	39.62	1,740	43.92
18	宇都宮市	51.73	2,280	44.07
19	松山市	50.55	2,255	44.61
20	久留米市	30.21	1,358	44.95
21	高崎市	36.97	1,669	45.15
22	越谷市	34.47	1,558	45.20
23	山形市	24.10	1,112	46.14
24	西宮市	48.22	2,228	46.20
25	奈良市	35.23	1,629	46.24
26	水戸市	27.05	1,251	46.25
27	前橋市	33.21	1,541	46.41
28	鹿児島市	59.85	2,784	46.52
29	八戸市	22.22	1,037	46.68
30	大分市	47.64	2,227	46.75
31	川崎市	35.29	1,658	46.98

No.	自治体名	人口 (万人)	一般行政 部門の職 員数 (人)	人口1万 人当たり 職員数 (人)
32	姫路市	52.95	2,499	47.20
33	和歌山市	36.13	1,707	47.24
34	岐阜市	40.30	1,910	47.40
35	旭川市	32.61	1,552	47.60
36	長野市	36.97	1,763	47.69
37	吹田市	37.88	1,818	48.00
38	盛岡市	28.40	1,367	48.13
39	福山市	46.17	2,241	48.54
40	那覇市	31.72	1,547	48.77
41	呉市	21.14	1,046	49.49
42	高松市	42.20	2,090	49.53
43	秋田市	30.16	1,495	49.57
44	横須賀市	39.00	1,936	49.64
45	甲府市	18.58	926	49.85
46	八尾市	26.29	1,327	50.48
47	郡山市	31.85	1,613	50.64
48	岡崎市	38.50	1,953	50.73
49	函館市	24.63	1,256	51.00
50	一宮市	38.14	1,945	51.00
51	福島市	27.18	1,390	51.14
52	長崎市	40.36	2,117	52.45
53	富山市	41.02	2,152	52.46
54	福井市	25.82	1,426	55.23
55	高知市	32.06	1,781	55.56
56	いわき市	31.28	1,755	56.11
57	豊田市	41.83	2,399	57.35
58	松江市	19.83	1,162	58.59
59	松本市	23.63	1,397	59.11
60	下関市	25.24	1,510	59.82
61	鳥取市	18.36	1,114	60.66
62	佐世保市	24.09	1,510	62.69
平均		36.44	1,710	47.78

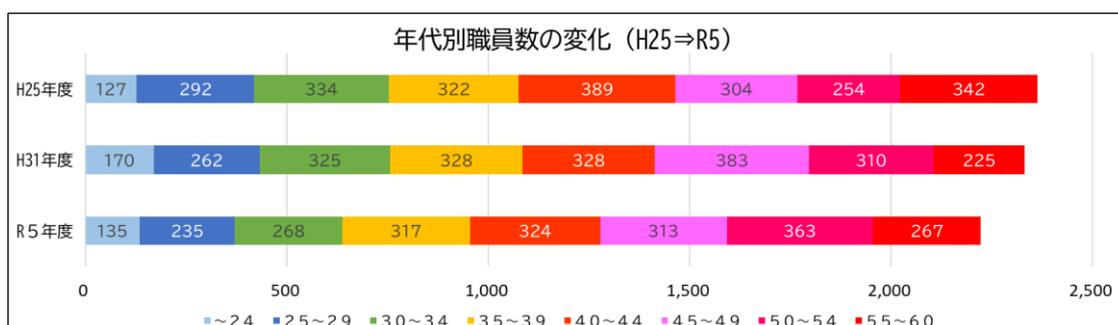
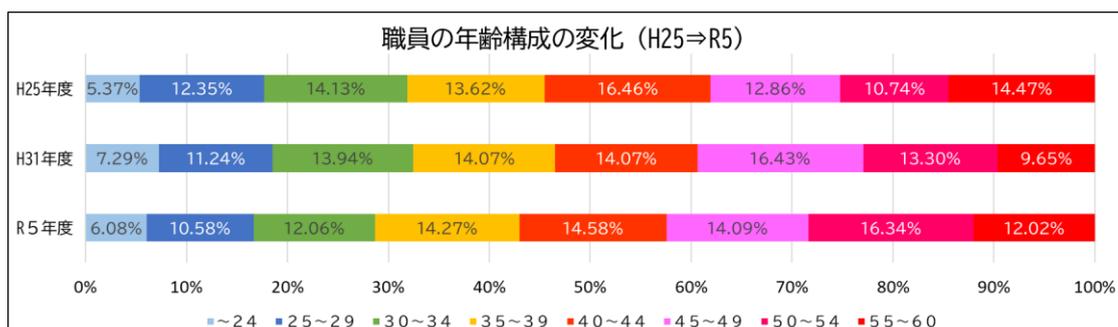
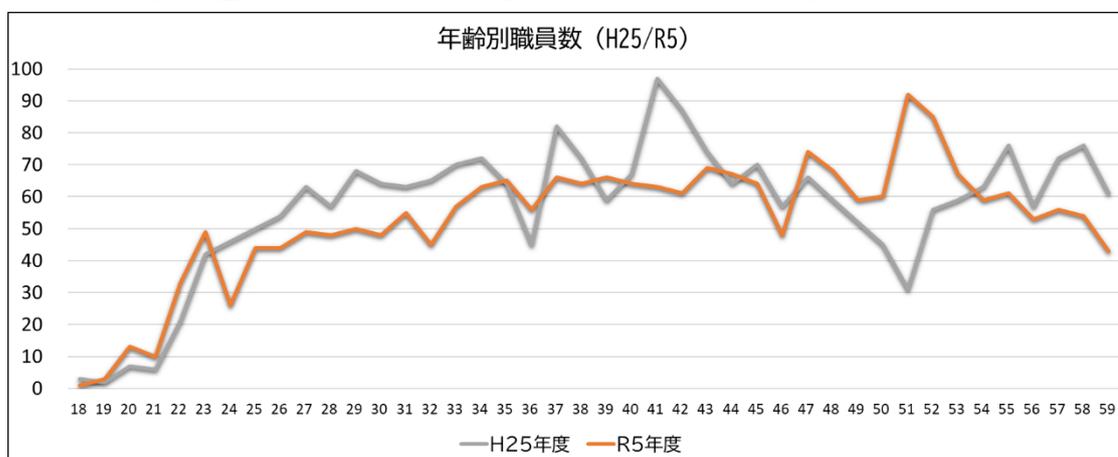
(2) 年齢別職員数の現状 (※保健所長は除く)

平成25年度から令和5年度までの10年間で、34歳以下の若手職員は753人から638人へと115人(15.2%)の減となっており、窓口や現場の最前線において実務を担う人材の減少による行政サービスへの影響や、将来の管理職を担う人材への影響が懸念される。

同様に、35～44歳の中堅層は、711人から641人へと70人(9.8%)の減となっており、次世代の管理職を担う人材不足による組織力の低下等が懸念される。

今後、定年引上げによって高年齢職員の割合が増加する一方で、近年、若手職員の退職者数が増加傾向にあることに鑑みると、年齢構成の平準化を意識した取組がこれまで以上に重要になってくる。

そのため、柔軟かつ確実な職員の採用をはじめ、人事制度や職場環境の改善等を通じて、若手職員の組織への定着を確実なものとしていくことが必要である。



(3) 超過勤務の現状

職員の超過勤務については、平成26年度から29年度にかけて増加傾向にあり、特に平成29年度は、平成30年2月の豪雪への対応によりピークを迎えている。

その後は時間外勤務上限制限の導入等により減少傾向に転じたが、令和4年度は新型コロナウイルス感染症への対応等によって、前年度比で7,149千時間(2.8%)増加している。

【表9：超過勤務の推移】



(4) 人件費の状況

普通会計の人件費(決算ベース)の推移は下表のとおりであり、このうち職員1人あたりの給与は、6,100千円から6,200千円台半ばで推移している。

【表10：人件費の推移】

(単位：千円)

	人件費	うち職員給	人件費比率	職員数	1人あたり職員給
平成26年度	17,717,516	12,346,001	16.5%	1,992人	6,198
平成27年度	17,683,408	12,444,569	15.6%	1,990人	6,254
平成28年度	17,205,895	12,594,128	16.5%	2,051人	6,140
平成29年度	18,012,615	12,814,789	16.6%	2,051人	6,248
平成30年度	17,127,078	12,296,594	17.1%	2,016人	6,100
令和元年度	17,261,916	12,460,062	17.2%	2,040人	6,108
令和2年度	19,174,494	12,510,864	13.0%	1,998人	6,262
令和3年度	18,607,292	12,373,950	15.3%	2,002人	6,181
令和4年度	19,141,593	12,455,249	15.4%	1,991人	6,256

4 定員管理計画について

(1) 計画期間

令和6年度～令和10年度（令和11年4月1日）

(2) 対象職員

正規職員（定年引上げ者を含む）、暫定再任用職員（フルタイム勤務及び短時間勤務）及び定年前短時間再任用職員

(3) 基本方針

本市の定員管理の現状を踏まえつつ、今後に限られた人員で効率的に高質な市民サービスを提供していく観点から、次の3つの基本方針に基づき適切な定員管理に取り組む。

① 行政需要に応じた適正な職員数の確保

国・県の動向や本市固有の課題に基づく行政需要の変化を的確に把握・予測しつつ、行政DXの進展等も踏まえて業務遂行に必要な職員数を適切に見極めながら、採用・退職管理を適切に実施していく。

② 年齢構成の平準化等による組織の活力維持

定年引上げ制度完成までの期間においても、毎年度の新規採用者数の平準化等によって職員の年齢構成の平準化や役職構成の適正化など組織の新陳代謝を図り、活力ある行政サービスの提供体制を維持していく。

③ 技能労務職退職不補充

技能労務職の退職については正規職員での補充は行わないことを基本に、今後の行政サービスの提供体制の在り方について検討を進めながら、当面は、定年引上げ者や再任用職員、会計年度任用職員の活用によって対応する。

(4) 行政需要の変化の見込み

各部局・所属を対象に、今後5年間の業務量の変化や、それらを踏まえた組織の在り方等について調査を行い、職員の増加又は減少に影響を及ぼす要因について次のとおり整理した。

① 主な増加要因

- ・こども部門の新設（R6～）
- ・学校の規模適正化の推進や部活動の地域移行の推進（R6～）
- ・行政情報システム更新に伴う業務量の増大（R6～）
- ・新ごみ処理体制準備に伴う業務量の増大（R6～）

- ・都市計画道路の整備（R6～）
- ・令和6年能登半島地震被災地派遣（R6～）

② 主な減少要因

- ・ワクチン接種業務の縮小（R6）
- ・北陸新幹線福井開業に伴う業務の再編（R6）
- ・新学校給食センター供用開始に伴う北部及び南部学校給食センターの廃止（R6）
- ・新クリーンセンターの供用開始に伴う建設事務所の廃止（R8）
- ・技能労務職の退職不補充（R6～R10）

（5）定年引上げの影響（試算）

定年引上げを希望する職員数については、令和5年度の意向調査を基本に、制度の定着に伴い希望者数の割合が一定程度高まっていくものと予測し、下表のとおり推計する。

【表11：定年引上げを希望する職員数の試算】

	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度
60歳到達者	55人	56人	53人	60人	59人	67人
定年引上げを希望する割合	60%	65%	65%	65%	65%	65%
定年引上げ希望職員数	33人	37人	35人	39人	39人	44人
60歳超職員（合計）	27人	33人	70人	72人	111人	113人

（6）年次計画と定員目標

職員数の年次目標は、現時点で把握している事務事業の変化に基づき設定する。

なお、従来の計画に掲載していた職種別目標数は、定年引上げ者の職種別の試算が困難であるため本計画では設定せず、毎年度策定する職員配置計画において必要数を整理していくものとする。

また、部門別の職員数については、第4次定員適正化計画改訂版で定めた数値を基本に、今後の行政需要の変化を見込んで修正した数値を参考値として掲載する。

【表12：職員数の推移・目標値】

	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11. 4. 1
一般職員数 A	2,251	2,262	2,255	2,247	2,245	2,242
うち定年 引上げ者	27	33	70	72	111	113
増減数（前年度比）	－	11	▲ 7	▲ 8	▲ 2	▲ 3
増減数（累計）	－	11	4	▲ 4	▲ 6	▲ 9
増減率（累計）	－	0.5%	0.2%	▲ 0.2%	▲ 0.3%	▲ 0.4%
人口（予測）	254,513	252,606	250,713	248,834	246,970	245,119
職員1人あたり人口	113.1	111.7	111.2	110.7	110.0	109.3
暫定再任用 （短時間）	84	80	85	95	93	103
上記のフルタイム換算 B	67	64	68	76	74	82
一般・再任計 A+B	2,318	2,326	2,323	2,323	2,319	2,324

【表13：一般行政部門の職員数（参考値）】

	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11.4.1
議会・総務	368	370	364	366	365	364
税 務	83	84	83	82	82	81
民 生	419	421	422	423	423	422
衛 生	185	183	183	168	168	168
経 済	157	159	158	158	157	157
土 木	208	212	212	213	213	213
計	1,420	1,429	1,422	1,410	1,408	1,405

【表14：一般行政部門の職員数の増減理由】

	R6年度	R11. 4. 1	主な増減理由（※）
議会・総務	368	364	連絡所業務見直し▲3
税 務	83	81	
民 生	419	422	ケースワーカー増員 4
衛 生	185	168	ワクチン定期接種化▲3、新クリーンセンター供用開始▲14
経 済	157	157	
土 木	208	213	都市計画道路整備 4、再開発関連業務終了▲1
計	1,420	1,405	

※ DX 推進に伴い、議会・総務や税務、民生を中心に、一般行政部門全体で▲5人を見込む

以上を踏まえ、令和11年4月1日の定員目標数を2,242人と設定する。これは、令和6年4月1日の2,251人と比べて9人少ない数値である。

【定員目標値】

令和 6年4月1日現在の職員数 2,251人



令和11年4月1日時点の職員数 2,242人 (▲9人)

5 計画実現に向けた具体的な取組

(1) 計画的かつ確実な職員の採用

定年引上げに伴う定年退職者の年度間の増減を考慮しつつ、採用予定者数の平準化を図ることを基本に、各所属の事務事業の増減をはじめ、勧奨退職や普通退職も含めた職種毎の退職見込数を的確に反映させながら、毎年度の職員配置計画を作成する。

その上で、採用・退職の実態や年齢構成等の変化も踏まえて、UIターン者や社会人・公務員経験者等も含め、多様性のある有為な人材の確保に向けて試験方法の見直し等を適時適切に実施しながら、必要な職員数を確実に採用していく。

(2) 人事・昇任・研修制度の充実

職員が、自身のキャリアデザインを明確にイメージしながら積極果敢に職務にチャレンジできる環境を整備するとともに、その成果が人事管理に適切に反映されるよう人事・昇任・研修等の各種制度の連携、改善を図ることで、若手・中堅職員の人材育成や組織への定着に努め、組織力の強化に繋げていく。

(3) 行政DXの推進による生産性の向上

引き続き、限られた職員数で地域固有の課題に即して高水準できめの細かい行政サービスを展開していくため、政策の立案や関係者との調整など職員しか対応できない分野に貴重な人材を重点配置し、ルーティン業務等はAIやRPA、チャットボット等、デジタル技術を導入することで負荷の軽減と職員配置の最適化を図り、組織全体の生産性を向上させていく。

(4) 任期付職員の活用

これまで、福井国体やマイナンバーカード関係等一時的な業務量の増大に対しては任期付職員の採用によって対応しているところであり、引き続き当該制度を活用しながら機動的かつ効率的に業務量の変化に対応していく。

また、子どもを産み育てる環境のさらなる充実を図る観点から、育休代替任期付職員を充当する職種を保育士以外にも拡大し、安定した行政サービスの提供体制を整備していく。

(5) 勧奨退職の要件緩和

本市においては、人事の刷新や行政能率の維持・向上を図る一環として退職勧奨制度を設けており、その対象要件を、「勤続25年以上、原則50歳以上」と定めている。

今後、職員の年齢構成の適正化を通じた組織の活力の維持等をより一層推進するためにも、対象要件を国家公務員と同等の「勤続20年以上、定年前15年以内（45歳以上）」とする方向で検討を進める。

福井市定員管理計画

福井市総務部職員課

〒910-8511 福井市大手3丁目10番1号

電話：0776-20-5250

F A X：0776-20-5733

Eメール：syokuin@city.fukui.lg.jp
