

宮崎市定員管理計画

令和5年3月

宮 崎 市

目 次

1. 趣旨及び方針	1	頁
2. 計画期間	2	頁
3. 取組の内容	2	頁
4. 計画職員数	3	頁
5. 【参考】過去10年間の定員の状況	4	頁

1. 趣旨及び方針

本市では、行財政改革の取組の一環として、平成7年以来、8次にわたって『定員適正化計画』を策定し、事務事業及び組織・機構の積極的な見直しや民間事業者の活用等により、着実に定員の適正化を図ってきました。

今後も、本市においては、医療・介護等の社会保障関連経費や新庁舎建設関連経費、公共施設の維持管理費の増加等が見込まれ、持続可能な行財政運営を進めることが引き続き求められています。

一方で、不安定な国際情勢や物価の高騰、急速な少子高齢化や超高齢社会の進展などにより、行政ニーズは複雑・多様化しています。これらのニーズに柔軟かつ的確に対応し、また、新たな課題に果敢に挑戦していく組織とするためには、安定的な行政運営を行うための適正な人員配置を行っていく必要があります。

また、長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの充実といった働きやすい職場環境の整備は、生産年齢人口が減少する中、有為な人材を確保し、職員一人一人の生産性を向上させるために更に重要になっています。職員の定員管理においては、働きやすい環境の土台づくりとして、育児休業などによるマンパワーの不足や業務量の変化に応じた適正な職員配置を行うこと、そのために必要な職員を確保していくことが肝要です。

加えて、令和5年度からは地方公務員の定年年齢が段階的に引き上げられ、本市ではこれまで定員（職員数）として計上していなかった61歳以上の職員についても、今後はその勤務形態に応じて定員に計上されることとなり、定員は増加することが見込まれています。

このような背景のもと、行政ニーズに適切に対応し、市民の信頼に応える円滑な行政運営を進めることと併せて、職員の心身の健康やワーク・ライフ・バランスに配慮しつつ、適正な定員管理を更に推進するため、『宮崎市定員管理計画』に名称を変更し、新たな計画をここに策定します。

2. 計画期間

本計画の計画期間は、第五次宮崎市総合計画改訂版の計画終期にあわせ、令和5年度（結果は令和6年4月1日の数値）から令和6年度（結果は令和7年4月1日の数値）までの2か年とします。

3. 取組の内容

（1）市役所改革の推進

『市役所改革推進ビジョン』に示す「職員の意識改革」「職員の仕事・働き方改革」の取組を進め、職員一人一人が行政のプロとして誇りと情熱を持ち、市民の幸せのために全力を尽くすことができる組織を目指します。

（2）公民連携の推進

民間活力の導入による市民サービスの向上と行政サービスの最適化といった観点を踏まえ、複雑・多様化する行政ニーズに対応する方策として、『みやPORT』（公民連携総合窓口）による取組を引き続き進めるなど、経済を担う主体である民間と行政（本市）との連携を推進します。

（3）デジタル化の推進

『宮崎市DX推進方針』に基づき、多様な働き方の推進や庁内インフラの整備、システムの標準化・共通化などの取組を進め、デジタル社会に対応するワークスタイルへシフトすることで、行政運営の簡素化・効率化を進めます。

（4）事務事業や組織機構の見直し

「予算主義から成果主義」の視点に基づき、より成果を重視した事業構築を行うとともに、業務の効率化などの行財政改革の取組を引き続き推進します。

また、組織の適正化に努めるとともに、複雑・多様化する行政ニーズに弾力的に対応する組織を構築していくことで、効果的な事務執行体制を目指します。

（5）人材の確保・育成

業務により高い専門性が求められる中、少子化の進展に伴う生産年齢人口の減少により、人材の確保は困難さを増してきています。職員採用試験の実施方法の見直しなどにより、幅広い視野を持ち、現状に甘んじることなく行政課題に果敢に挑戦する意欲を持った人材の確保に努めます。

あわせて、『宮崎市人材育成基本方針』に基づき、各種職員研修の効果的な実施や自己研鑽への側面支援により、職員の資質向上や意識改革を促します。

(6) 職員の健康管理とワーク・ライフ・バランスの推進

業務が高度化・多様化する一方、職員一人一人の負担が増加しているため、職員の健康管理に配慮し、職員が心身共に健康に働くことができる職場づくりを進めます。

さらに、男性職員の育児休業取得率の向上を含め職員が育児休業を取得しやすい環境を整備するため育休取得職員の代替として常勤職員を配置し、また、職員の年次有給休暇取得率の向上や時間外勤務の縮減等を実現するための組織体制を構築するなど、職員のワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

(7) 職員の定年引上げへの対応

今後の職員の定年年齢の段階的な引上げを見据え、60歳以上の高年齢層職員の持つ経験や専門的知識を生かせる職域を検討し、活用を図るとともに、将来的な年齢別職員構成を考慮して、一定数の職員を採用していくことを前提とした適正な定員管理を行っていきます。

4. 計画職員数

年度別の計画職員数※を以下のとおり設定します。

具体的には、社会情勢の変化や本市が抱える行政課題への迅速な対応、第81回国民スポーツ大会（令和9年）開催に向けた体制の構築、働きやすい環境の整備、また、職員の定年年齢の段階的引上げの影響等を考慮し、令和7年4月1日現在の計画職員数を2,587人（令和5年4月1日比114人増）とします。

※本計画における職員数とは、総務省が実施する地方公共団体定員管理調査の調査対象職員の数とします。

【年度別計画職員数】

単位：人

	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1
職員数	2,473	2,543	2,587
前年比	—	+70	+44

5. 【参考】過去 10 年間の定員の状況

単位：人

年度 部門		職員数（各年 4 月 1 日現在）									
		H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5※
一般行政	議 会	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	総 務	444	467	463	462	457	459	474	479	475	486
	税 務	129	124	122	124	127	123	122	120	119	116
	労 働	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
	農林水産	143	145	145	144	137	138	137	137	137	137
	商 工	44	48	51	59	66	68	59	57	57	55
	土 木	282	281	277	270	262	259	255	251	246	252
	民 生	274	279	286	309	319	303	313	322	329	331
	衛 生	240	248	240	212	209	221	222	239	241	237
	小計	1,576	1,611	1,603	1,600	1,597	1,591	1,602	1,625	1,624	1,634
特別行政	教 育	234	219	206	194	199	187	174	165	164	166
	消 防	338	335	330	337	340	343	339	344	343	341
	小計	572	554	536	531	539	530	513	509	507	507
公営企業等	病 院	63	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	水 道	136	134	131	126	125	125	125	122	121	120
	下水道	73	73	75	80	81	81	81	82	82	81
	その他	127	135	139	142	149	148	146	140	135	131
	小計	399	342	345	348	355	354	352	344	338	332
総合計		2,547	2,507	2,484	2,479	2,491	2,475	2,467	2,478	2,469	2,473

※令和 5 年度の職員数については見込み値。