

# 唐津市定員管理計画

(第4次計画)

令和7年2月

(令和8年2月一部変更)

唐津市



## 目次

1	はじめに.....	- 1 -
2	これまでの計画（第1次～第3次計画）の実績.....	- 2 -
3	現状分析.....	- 6 -
4	新たな第4次計画の基本方針.....	- 15 -
5	第4次計画の期間.....	- 17 -
6	第4次計画の職種別定員管理のあり方.....	- 17 -
7	第4次計画の数値目標.....	- 19 -
8	第4次計画の常勤職員の採用計画.....	- 21 -
9	第4次計画期間の給与費推移見込.....	- 22 -
10	第4次計画の推進において留意すべき事項.....	- 23 -

# 1 はじめに

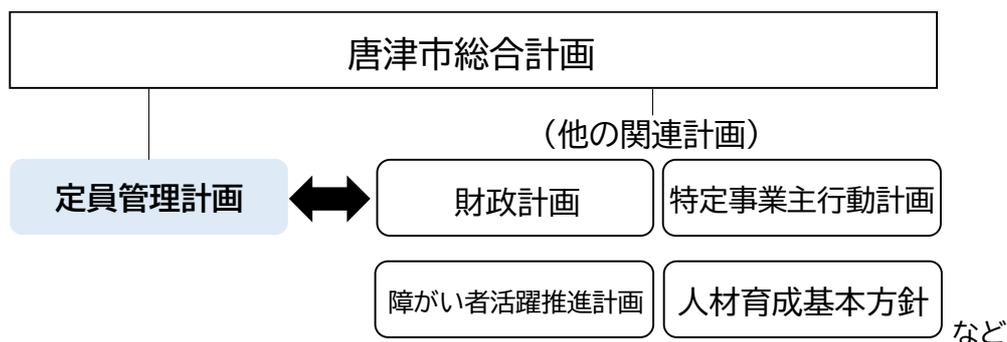
本市では、平成17年12月に、行政改革大綱及び新市建設計画に基づく職員定員の適正化を推進するため、「唐津市定員適正化計画」（以下「第1次計画」という。）を策定し、平成26年度（平成27年4月1日）を目標年度として、職員数の適正化に取り組みました。この結果、平成17年4月1日現在1,689人であった常勤職員数は、10年間で347人減少し、平成27年4月1日現在では1,342人（育児休業代替任期付職員4人を含む）となり、第1次計画で設定した目標値の1,343人以内を達成するとともに、人件費約131億円を抑制することができました。

また、平成29年12月に、少子高齢化の進行と人口減少社会の到来など現下の地方公共団体を取り巻く環境や本市の財政状況を鑑み、「唐津市定員管理計画」（以下「第2次計画」という。）を策定し、令和4年度（令和5年4月1日）までを計画期間として、適正な定員の管理に取り組みました。

その後、令和5年3月に策定した現在の唐津市定員管理計画（以下「第3次計画」という。）については、令和6年度に佐賀県で開催された国民スポーツ大会・全国障害者スポーツ大会（以下「SAGA2024」という。）に向けた人員の確保及び配置計画による影響を踏まえ、平成29年12月に策定した第2次計画の基本方針及び数値目標を継承することとし、計画期間については、本市の総合計画や財政計画の計画期間と整合を図るため、令和6年度（令和7年4月1日）までとし、継続して適正な定員の管理に取り組んできました。

今回、第3次計画期間の満了に伴い、さらに適正な定員の管理を推進するため、新たに唐津市定員管理計画（以下「第4次計画」という。）を策定することとしました。

## < 定員管理計画の位置づけ >



## 2 これまでの計画（第1次～第3次計画）の実績

### （1）常勤職員数の推移

総務省が公表している「地方公共団体定員管理調査結果」によると、全国市町村職員数の合計は、図表1のとおり、平成17年度から平成28年度まで一貫して減少していますが、年度ごとの減少率は低下しています。平成29年度以降は、横ばいから微増傾向となっています。また、令和5年度からの段階的な定年の引上げに伴い、令和5年度末に定年退職者が生じないことなどにより、令和6年度の全国市町村職員数は増加しています。

一方、本市の常勤職員数は、市町村合併後の平成17年度の1,689人から第1次計画に基づき職員数の適正化に取り組んだ結果、平成28年度には1,334人まで減少しました。また、平成30年度以降は、第2次計画及び第3次計画に基づき適正な定員の管理に取り組んできた結果、目標値の1,343人以内で推移しています。

図表1 常勤職員数（唐津市・全国市町村）の推移（各年度4月1日現在）



※1 全国市町村の職員数の平成29年度は、県費負担教職員に関する権限が都道府県から指定都市に移譲されたことに伴い、従来、都道府県で計上されていた教職員が指定都市に移動（112,557人）している。

※2 唐津市の職員数は、育児休業代替任期付職員を除いた常勤職員の人数を計上

本庁、市民センター（支所）及び消防本部の区分で常勤職員数を見ると、図表2のとおり、本庁の常勤職員数は、平成17年度の790人から令和6年度の916人へと126人（+15.9%）増加しているのに対し、市民センター（支所）の常勤職員数は、平成17年度の730人から令和6年度の227人へと503人減少（▲68.9%）しています。

図表2 本庁、市民センター（支所）、消防本部別職員数（各年度4月1日現在）

区 分	平成17年度	令和6年度	増 減 数	増 減 率
本 庁 計	790人	916人	126人	15.9%
施設以外	559人	769人	210人	37.6%
関係施設	231人	147人	▲84人	▲36.4%
市民センター（支所）計	730人	227人	▲503人	▲68.9%
施設以外	485人	221人	▲264人	▲54.4%
関係施設	245人	6人	▲239人	▲97.6%
消 防 本 部	169人	182人	13人	7.7%
計	1,689人	1,325人	▲364人	▲21.6%

※1 市民センター（支所）関係施設の減数には、小中学校等の本庁移管を含む。

※2 職員数は、育児休業代替任期付職員を除いた常勤職員の人数を計上

役職別で常勤職員数を見ると、図表3のとおり、部長級は平成17年度の21人から令和6年度の14人へと7人減少（▲33.3%）し、副部長級は平成17年度の23人から令和6年度の34人へと11人増加（+47.8%）、課長級は平成17年度の132人から令和6年度の81人へと51人減少（▲38.6%）しています。

平成22年度に副課長級を設けていますが、副課長級・係長級は平成17年度の378人から令和6年度の341人へと37人減少（▲9.8%）しています。

図表3 役職別職員数（各年度4月1日現在）

区 分	平成17年度	令和6年度	増 減 数	増 減 率
部 長 級	21人	14人	▲7人	▲33.3%
副部長級	23人	34人	11人	47.8%
課 長 級	132人	81人	▲51人	▲38.6%
副課長・係長級	378人	341人	▲37人	▲9.8%
一 般 職	1,135人	855人	▲280人	▲24.7%
計	1,689人	1,325人	▲364人	▲21.6%

※1 副部長の増は、平成21年度に支所長（現市民センター長）を部長級から副部長級に変更したこと及び組織機構の見直しによるもの

※2 職員数は、育児休業代替任期付職員を除いた常勤職員の人数を計上

## (2) 第1次～第3次計画の実績

図表4-1は、第1次計画から第3次計画までの数値目標と実績についてまとめたものです。いずれの計画期間においても、数値目標を達成しています。

図表4-2は、市町村合併後、職員数の適正化に取り組んだ第1次計画期間における常勤職員数の主な増減要因を示したものです。図表4-2に示すとおり、養護老人ホーム「松風園」、特別養護老人ホーム「ちぐさの」及び「宝寿荘」などの民間移譲や、指定管理者制度の導入、本庁及び市民センター（支所）の課の統廃合などを実施し、人員体制のスリム化を推進しました。

また、第2次及び第3次計画期間においては、巖木幼稚園及び唐津幼稚園等の廃止や、養護老人ホーム「延寿荘」及び「寿光園」の民間移譲、東部学校給食センターの調理業務の民間委託、3つの出張所の廃止、小学校の統廃合などにより、引き続き人員体制のスリム化を推進しました。

図表4-1 第1次計画から第3次計画までの数値目標と実績

区分	策定年月	対象	数値目標	結果
定員適正化計画 (第1次計画)	H17年12月 (計画期間) H18.4.1 ～ H27.4.1	常勤職員 ※育休代替を含む	1,343人以内  ・集中改革プランの5年後（H22年度当初）の職員数を1,509人以内とし、10年後の職員数を1,343人以内とする。（H17年度当初比20.5%減、346人減） ・合併による削減効果の早期達成を図る。	H17.4.1 ⇒ 1,689人  H27.4.1  1,342人  職員数の適正化に取り組んだことにより、職員数は、10年間で347人減少し、人件費約131億円を抑制した。
定員管理計画 (第2次計画)	H29年12月 (計画期間) H30.4.1 ～ R5.4.1	常勤職員 ※育休代替を除く	1,343人以内  ・第1次計画の目標を基本とし、行政サービスの低下や、市政の運営に支障をきたさないことを念頭に、長期的な視点で人員の確保を図る。	H29.4.1 ⇒ 1,341人  R5.4.1  1,335人  適正な定員管理を推進したことにより、職員数は、目標値以内で推移した。
定員管理計画 (第3次計画)	R5年3月 (計画期間) R5.4.1 ～ R7.4.1	常勤職員 ※育休代替を除く	1,343人以内  ・R6年に開催されるSAGA2024による影響を踏まえ、第2次計画の数値目標等を継承 ・計画期間は、総合計画や財政計画の計画期間と整合をとり、R6年度（R7.4.1）までとした。	R5.4.1 ⇒ 1,335人  R7.4.1  1,318人 <sup>※</sup>  適正な定員管理を推進したことにより、職員数は、目標値以内で推移した。 ※R7年4月1日の人数は見込

図表4-2 第1次計画（適正化計画）期間における主な増減要因一覧

(単位：人)

実施年度 (算定基準日)	主な内容	増減数	年度別 増減数
平成17年度 (H18.4.1)	ごみ収集業務の一部民間委託化	▲ 7	▲ 36
	支所の上下水道統合	▲ 7	
	支所の副支所長と総務課長の兼務	▲ 7	
	退職者の不補充及び嘱託化など	▲ 15	
平成18年度 (H19.4.1)	国民宿舎への指定管理者制度導入	▲ 16	▲ 34
	支所体制の見直し（地域振興課企画係の減員など）	▲ 8	
	退職者の不補充及び嘱託化など	▲ 10	
平成19年度 (H20.4.1)	課の統廃合（各支所下水道業務の本庁集約化など）	▲ 10	▲ 32
	退職者の不補充及び嘱託化など	▲ 22	
平成20年度 (H21.4.1)	「養護老人ホーム松風園」の民間移譲	▲ 8	▲ 53
	課の統廃合（区画整理課を都市計画課へ統合）	▲ 13	
	支所体制の見直し（6課体制から4課体制など）	▲ 6	
	退職者の不補充及び嘱託化など	▲ 26	
平成21年度 (H22.4.1)	「特別養護老人ホームちぐさの」の民間移譲	▲ 32	▲ 59
	民間施設開設に伴う保育園の廃園（中山、西川の各保育園）	▲ 8	
	退職者の不補充及び嘱託化など	▲ 19	
平成22年度 (H23.4.1)	民間施設開設に伴う保育園の廃園（入野、納所の各保育園）	▲ 6	▲ 45
	小学校閉校（神集島、加部島の各小学校）	▲ 2	
	退職者の不補充及び嘱託化など	▲ 37	
平成23年度 (H24.4.1)	課の統合（環境対策課と廃棄物対策課など）	▲ 6	▲ 40
	支所体制の見直し（支所長の市民福祉課長兼務など）	▲ 21	
	退職者の不補充及び嘱託化など	▲ 13	
平成24年度 (H25.4.1)	部、課の統廃合（企画経営部、総務部、財務部を2部へ再編など）	▲ 10	▲ 25
	退職者の不補充及び嘱託化など	▲ 15	
平成25年度 (H26.4.1)	局等の新設(国際局など)	9	6
	消防署中部派出所の分署昇格	4	
	水道窓口業務、管路・浄水部門の包括委託	▲ 6	
	退職者の不補充など	▲ 1	
平成26年度 (H27.4.1)	課の統廃合（各支所地域整備課の廃止など）	▲ 19	▲ 29
	宝寿荘の民間移譲に伴うもの	▲ 24	
	業務改革に伴うもの（業務増など）	23	
	退職者の不補充など	▲ 9	
合 計			▲ 347

※ 第2次及び第3次計画期間においては、巖木幼稚園及び唐津幼稚園等の廃止や、養護老人ホーム「延寿荘」及び「寿光園」の民間移譲、東部学校給食センターの調理業務の民間委託、3つの出張所の廃止、小学校の統廃合などにより、常勤職員数は目標値以内で推移した。

### 3 現状分析

#### (1) 人口1万人あたり常勤職員数の状況

職員数の規模を分析する指標として、人口対職員数の比較がありますが、これを5年ごとで比較すると、図表5のとおり、人口1万人あたりの常勤職員数は、市町村合併後の平成17年度では124.8人であったものが、平成22年度には112.0人（平成17年度比▲10.3%）まで、平成27年度には105.5人（平成17年度比▲15.5%）まで減少しています。

しかしながら、令和2年度と令和6年度の人口1万人あたりの常勤職員数は、平成27年度と比較すると、常勤職員数は減少したものの、人口がそれ以上に減少しており、人口1万人あたりの常勤職員数は、令和2年度が110.7人（平成27年度比+4.9%）、令和6年度が115.3人（平成27年度比+9.3%）となっています。

図表5 人口1万人あたり常勤職員数の推移（各年度4月1日現在）

区 分	平成17年度	平成22年度	平成27年度	令和2年度	令和6年度
職員数 (A) (各年4月1日時点)	1,689人	1,475人	1,338人	1,334人	1,325人
人 口 (B) (住民基本台帳各年4月1日時点)	135,297人	131,672人	126,820人	120,513人	114,875人
人口1万人あたり職員数 $= \frac{(A)}{(B)} \times 10,000$ 人	124.8人	112.0人	105.5人	110.7人	115.3人

※ 職員数は、育児休業代替任期付職員を除いた常勤職員の人数を計上

## (2) 類似団体及び県内9市との比較

地形や面積、営まれている産業の分布状況などが異なるため単純比較はできませんが、参考までに本市の職員数を相対的に知る指標として、人口や産業構造などが類似する市及び県内9市との比較を図表6-1及び図表6-2に示します。

企業会計と教育、消防を除いた「一般行政部門」の職員数で比較すると、本市の人口1万人あたりの職員数は72.33人で、面積や市民センター（支所）の数を考慮しても、類似団体及び県内10市の中では、常勤職員数が多いことがわかります。

この要因として、

- ① 離島を有し、市域が広域であること
  - ② 多くの市民センターを有し、課等の数が多いこと
  - ③ 多くの施設を保有していること
- などが挙げられます。

図表6-1 類似団体（類型別団体Ⅲ-1）との比較

団体名	面積 (R5.10.1)	住基人口 (R5.1.1)	普通会計 職員数 (R5.4.1)	人口1万人 当たり職員数 (普通会計)	一般行政 職員数 (R5.4.1)	人口1万人 当たり職員数 (一般行政)	組織機構			
							部数	課数	支所	出張所
佐賀県 唐津市	487.60	116,972	1,158	99.00	846	72.33	9	48	8	
北海道 北見市	1,427.41	113,036	959	84.84	839	74.22	8	56	3	4
岩手県 一関市	1,256.42	109,697	1,058	96.45	754	68.73	9	41	7	
岩手県 奥州市	993.30	111,632	754	67.54	629	56.35	10	31	5	
山形県 鶴岡市	1,311.51	120,398	1,117	92.78	745	61.88	7	30	5	
茨城県 筑西市	205.30	101,606	684	67.32	593	58.36	10	42	3	1
栃木県 那須塩原市	592.74	116,733	749	64.16	635	54.40	8	32	2	1
埼玉県 深谷市	138.37	141,681	972	68.60	589	41.57	11	39	3	
福岡県 糸島市	215.69	103,702	495	47.73	331	31.92	10	30		
熊本県 八代市	681.29	122,625	994	81.06	852	69.48	8	47	5	10
鹿児島県 鹿屋市	448.15	100,767	684	67.88	558	55.38	6	27	3	4
平均	705.25	114,441	875	76.45	670	58.55				

※1 組織機構以外は、総務省が公表している「類似団体別職員数の状況（令和5年4月1日現在）」より作成

※2 組織機構は、各市ホームページの令和6年度の組織機構図や組織一覧より作成

※3 部・課の数は、市長部局の数（かい、支所・出張所は含んでいない。また、会計課、教育委員会議事務局、議会事務局、公営企業（上下水道部局等）など外局組織や施設は含んでいない。）

図表6-2 県内各市との比較

団体名	類型区分	面積 (R5.10.1)	住基人口 (R5.1.1)	普通会計 職員数 (R5.4.1)	人口1万人 当たり職員数 (普通会計)	一般行政部門 職員数 (R5.4.1)	人口1万人 当たり職員数 (一般行政部門)
唐津市	Ⅲ-1	487.60	116,972	1,158	99.00	846	72.33
佐賀市	特例市	431.82	229,427	1,491	64.99	1,310	57.10
鳥栖市	Ⅱ-3	71.72	74,537	423	56.75	380	50.98
多久市	Ⅰ-1	96.56	18,285	190	103.91	166	90.78
伊万里市	Ⅱ-2	255.26	52,721	409	77.58	358	67.90
武雄市	Ⅰ-2	195.40	47,705	315	66.03	258	54.08
鹿島市	Ⅰ-1	112.12	27,914	199	71.29	177	63.41
小城市	Ⅰ-3	95.81	44,365	355	80.02	294	66.27
嬉野市	Ⅰ-3	126.41	25,090	204	81.31	186	74.13
神崎市	Ⅰ-1	125.13	30,624	257	83.92	220	71.84
平均		199.78	66,764	500	74.91	420	62.83

※ 総務省が公表している「類似団体別職員数の状況（令和5年4月1日現在）」より作成

### (3) 定員モデルによる比較

「定員モデル」は、地方公共団体定員管理研究会（事務局：総務省）が提供する参考指標であり、一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門ごとの職員数と、その職員数と相関関係が強い各種統計データを基に試算職員数が算出され、実際の職員数と比較することができます。

この試算によると、図表7のとおり、本市の常勤職員数は、一般行政部門の全体では試算職員数を164人上回る状況にあります。また、部門別に見ると、議会・総務部門(+75人)と経済部門(+70人)が大きく上回っています。この主な要因としては、8つの市民センターに、それぞれ総務係と産業係を配置するなどして、これらの部門の行政サービスを充実させていることなどが挙げられます。

図表7 定員モデル試算職員数との比較

部 門	定員モデル 試算職員数 (A)	実職員数 (R6.4.1) (B)	試算と実数 の差 (B) - (A)	実職員数 指数
議会・総務	206	281	75	136.4
税 務	53	63	10	118.9
民 生	148	133	▲ 15	89.9
衛 生	82	94	12	114.6
経 済	91	161	70	176.9
土 木	92	104	12	113.0
一般行政部門 合計	672	836	164	124.4

※1 試算は、平成28～30年度に改定された「第10次定員モデル」により行った。

※2 実職員数は、地方公共団体定員管理調査結果の数値

※3 実職員数指数は、試算職員数を100とした場合の指数

#### (4) 非常勤職員の雇用状況

本市は、第1次～第3次計画により常勤職員数の適正化や適正な定員管理を推進してきましたが、常勤職員の適正化等を進めるにあたって、不足する人材は、非常勤職員の任用によって組織力を維持してきたという側面があります。

非常勤職員数は、図表8のとおり、合併直後の平成17年度の844人をピークにその後は、年度によって増減はあるものの、令和3年度時点では688人と平成17年4月比で156人減少（▲18.5%）しています。

その後、令和4年度と令和5年度は、マイナンバーカード交付等事務やSAGA2024へ向けた準備等により非常勤職員数は増加しましたが、令和6年度は、小学校の統廃合や西部学校給食センターの稼働、マイナンバーカード交付等事務の業務量の減等により非常勤職員数は減少し、合併後最少の642人となっています。

図表8 職員数総数及び非常勤職員数の推移（各年度4月1日現在）



※1 職員数総数は、育児休業代替任期付職員を含めた常勤職員の人数と非常勤職員の人数の合計を計上

※2 非常勤職員数は、臨時・嘱託職員、期間業務非常勤職員、会計年度任用職員の人数を計上

## (5) 常勤職員の時間外勤務の状況

第1次～第3次計画により常勤職員数の適正化や適正な定員管理を推進する一方で、時間外勤務の増加による職員への負担が高まっていることが懸念されます。

常勤職員の時間外勤務の総時間数は、図表9のとおり、市町村合併直後の平成18年度は調整事務等が増大したことから急増しましたが、平成19年度以降は年度によって増減はあるものの平成29年度は約13万9千時間と平成17年度比で23.9%減少しています。

しかしながら、平成30年度以降は災害や新型コロナウイルスへの対応等により増加しており、令和3年度は約17万6千時間となっています。

また、一人当たりの月平均時間を見ると、平成29年度は9.5時間と平成17年度比で約7%減少していますが、平成30年度以降は増加傾向となっており、令和3年度は新型コロナウイルスへの対応等により12.3時間となっています。

過度な時間外勤務は業務効率を低下させるばかりでなく、職員の健康管理上も注意すべきものであり、留意が必要です。

図表9 常勤職員の時間外勤務の推移

(単位：時間)



## (6) 常勤職員の年齢構成（職種別、性別）

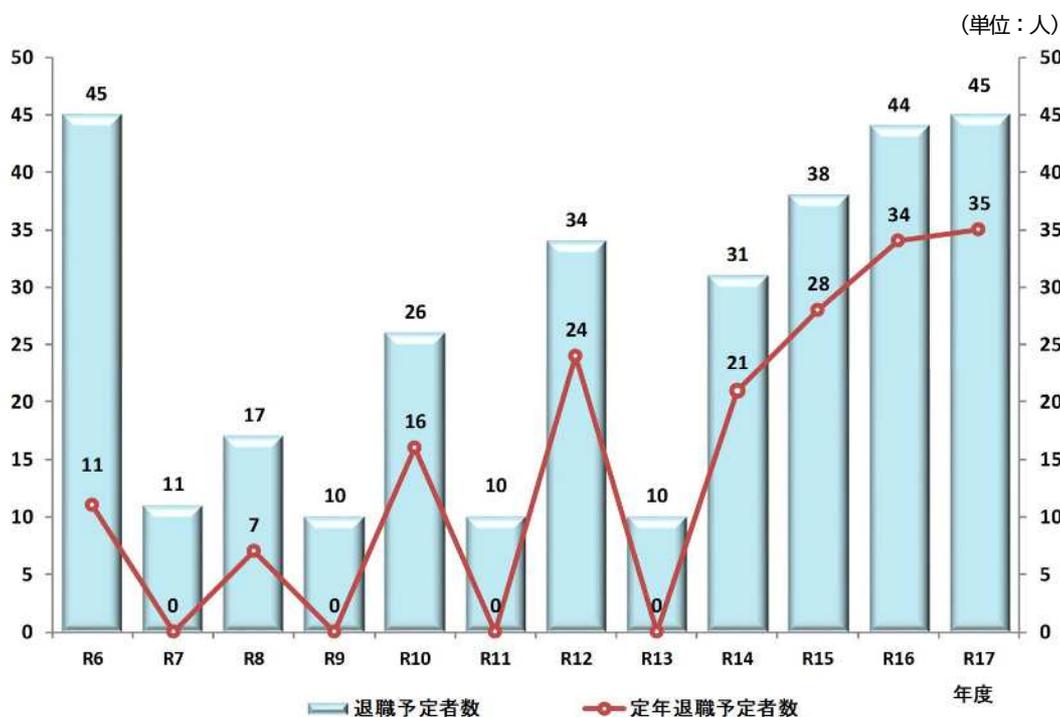
常勤職員の退職予定者数については、図表10のとおり、令和5年度からの段階的な定年の引上げに伴い、定年引上げ期間中（令和5年度～令和14年度）は、定年退職者が2年に一度しか生じない状況となります。

令和6年4月1日現在の常勤職員の年齢構成については、図表11-1と11-2のとおり、近年の社会人経験者の採用などにより30歳代後半の職員が多い状況です。

また、40歳代後半～50歳代前半の団塊ジュニア世代と呼ばれる年齢層の職員が多い状況で、この年齢層が定年を迎える令和15年度以降は退職予定者数が増加していく見通しです。

このため、組織運営においては、年度ごとの職員採用の平準化を図るなど、年齢構成の平準化に留意していく必要があるほか、財政運営においては、中長期的な退職手当などの財源の確保といった課題を整理する必要があります。

図表10 常勤職員の年度別退職予定者数（基準日：令和7年1月31日）



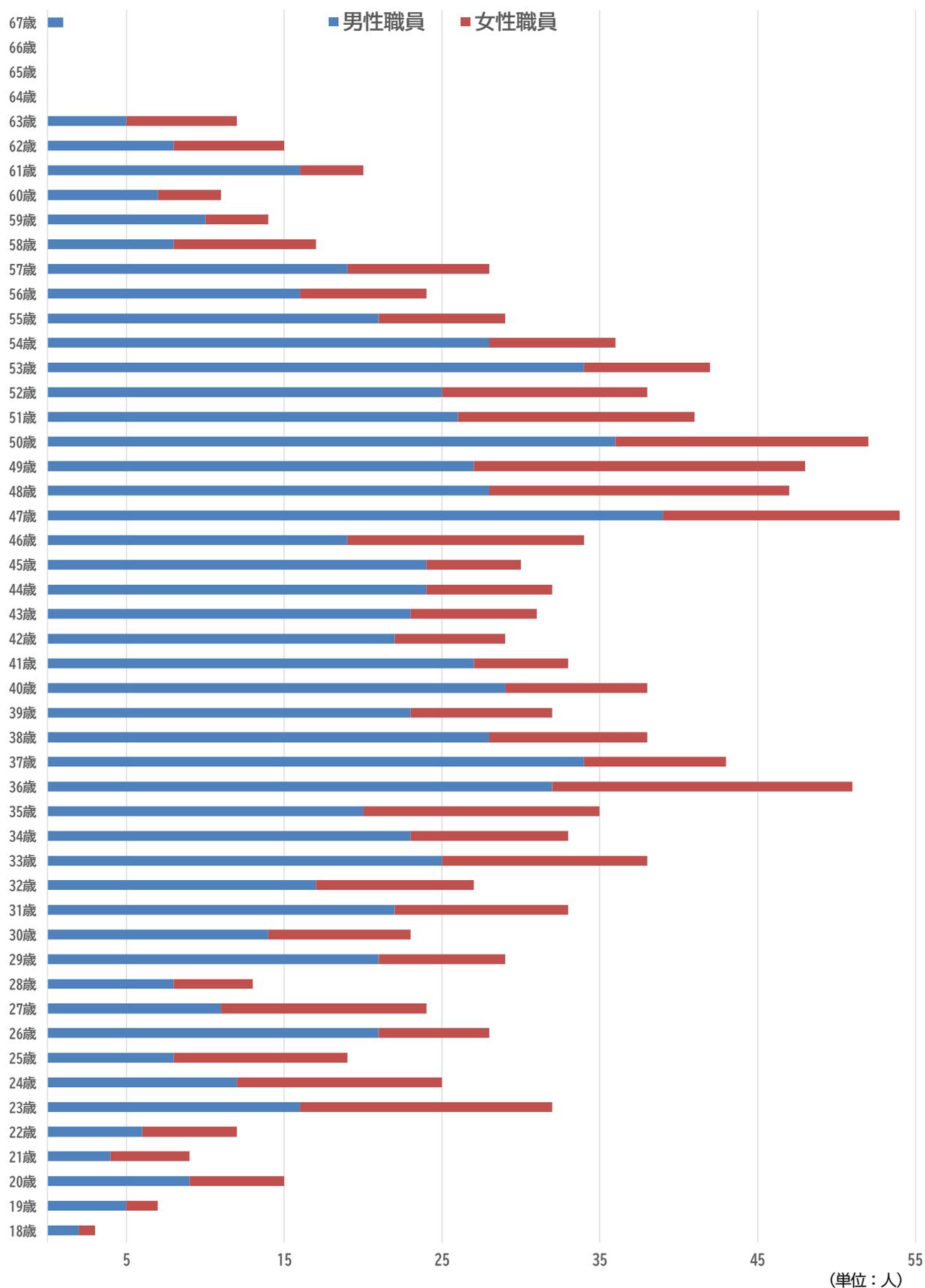
※1 育児休業代替任期付職員、再任用職員及び割愛（出向）職員を除く。

※2 令和6年度及び令和7年度の定年以外の退職予定者数は、令和6年度に実施した60歳年度職員等に対する意向調査の結果などにより見込んだ。

※3 令和8年度以降の定年以外の退職予定者数は、過去の実績を踏まえ、毎年度、勸奨退職予定者5人、自己都合退職予定者5人の計10人を見込んだ。

図表11-1 常勤職員の年齢構成①

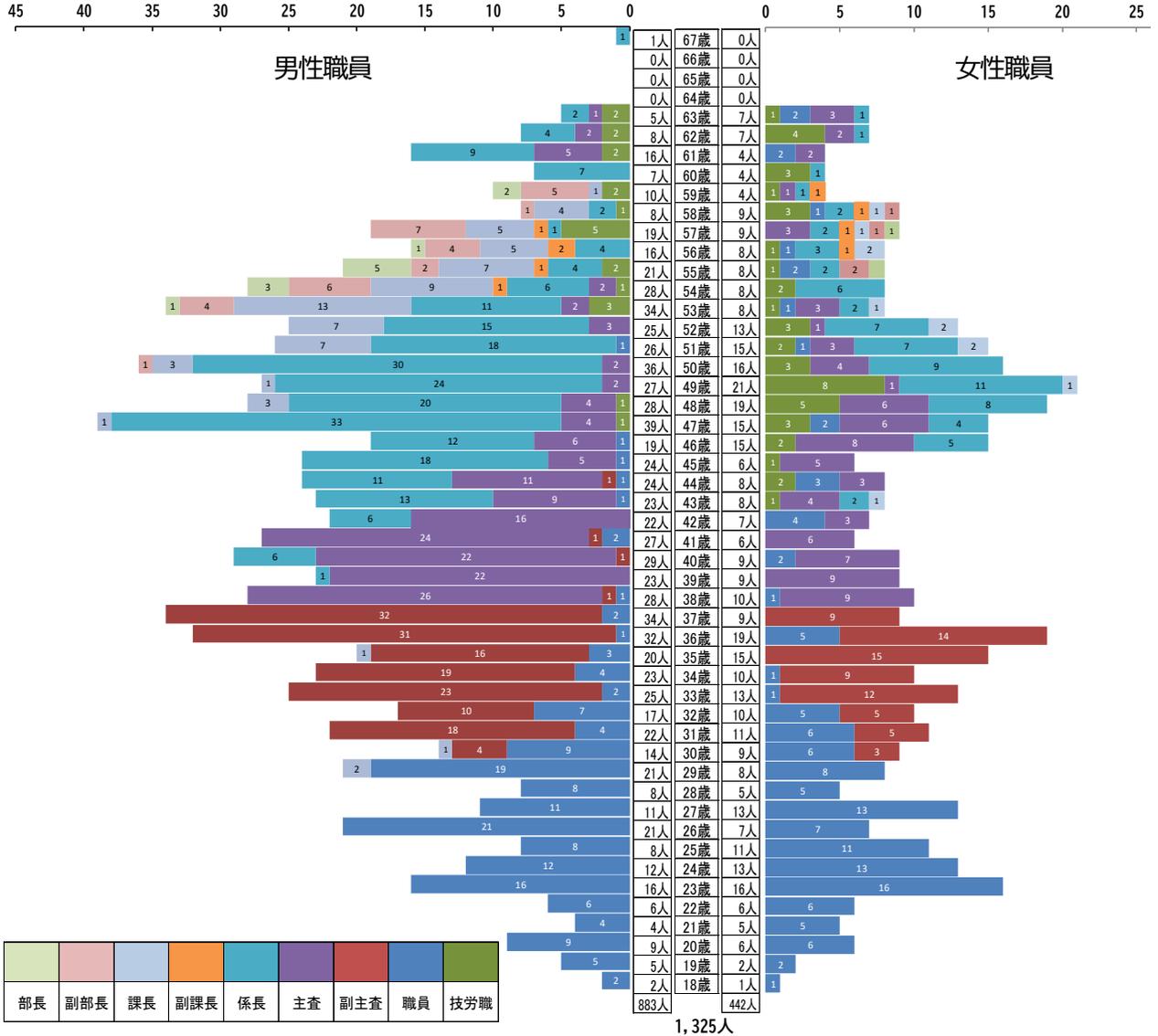
(令和6年4月1日現在、育児休業代替任期付職員を除く)



図表11-2 常勤職員の年齢構成②

(令和6年4月1日現在、育児休業代替任期付職員を除く)

(単位：人)



## 4 新たな第4次計画の基本方針

第1次～第3次計画により常勤職員数の適正化や適正な定員管理を推進してきましたが、類似団体や県内他市との比較において、各市の諸事情や特殊な地域性などがあり単純に比較できるものではありませんが、本市の常勤職員数は多い状況です。また、非常勤職員（会計年度任用職員）については、減少しているものの、令和6年4月1日現在で642人を任用しており、総人件費等を勘案して、常勤職員とともに適正な定員管理を行う必要があります。

一方で、人口減少、少子高齢化の進行、地方創生の推進、行政ニーズの多様化・複雑化など、これらの課題に柔軟かつ的確に対応できる組織体制を確立し、行政サービスの維持向上を図っていく必要があります。

以上のことから、新たな第4次計画においては、定員管理の対象に非常勤職員（会計年度任用職員）を加え、行政サービスの低下や市政の運営に支障をきたさないことを念頭に、事務効率化の推進や組織機構の見直しを進めるなどして、人口等の規模にあった適正な定員管理を推進することとします。

なお、社会情勢等の著しい変化、市の施策の大幅な変更（公共施設の再編等）などが行われる場合には、随時、定員管理計画の見直しを行うこととします。

### （1）行政需要への対応

多様化・複雑化する行政ニーズへの対応など、今後の行政需要に的確に応えるために必要となる職務や業務量に応じて、必要な職員を確保し、配置することとします。

### （2）アウトソーシング（外部委託）の拡充と事務効率化の推進

行政の役割・責任を踏まえながら、「民間でできるものは民間に任せる」、ということの基本にアウトソーシングでできる業務と市職員が直接担うべき業務を精査し、業務のアウトソーシングを推進していきます。

また、業務プロセスの見直しや事務のICT化、DXなどに積極的に取り組み、

行政サービスの向上を図りながら、事務処理の効率化を推進していきます。

### **(3) 組織・機構の見直しによる組織の簡素化と効率化の推進**

これまでの組織や事務分掌の考え方にとらわれず、本市を取り巻く社会情勢や行政需要の変化に柔軟に適応し、様々な課題に対応できる組織・機構への見直しを進めていきます。

### **(4) 職員の育成**

今後増大する行政ニーズに対応していくためには、これまで以上に職員一人ひとりの専門的知識を含めた能力や意欲の向上が必要となることから、「唐津市人材育成基本方針」に基づき人材確保、人材育成、適正配置・処遇及び職場環境の整備に努めながら、人材の育成などを図っていきます。

### **(5) 職員採用の適正化**

将来にわたり安定的な行政組織を運営するため、年齢構成を考慮し、計画的な採用を行うことで年齢層の平準化を図っていきます。

### **(6) 多様な雇用形態の活用**

資格や経験が必要な専門性の高い業務については、専門職員（任期付職員）及び再任用職員を活用することで、多様な行政ニーズに対応していきます。

## 5 第4次計画の期間

第4次計画の期間は、令和7年4月1日から令和12年4月1日までの5年間とします。

## 6 第4次計画の職種別定員管理のあり方

### (1) 一般行政職

ア 一般行政職は、毎年度の退職者数や職員年齢構成を勘案し、計画的に平準化した採用を行うこととします。

イ 医師、保健師等の専門職の退職者は原則補充とします。ただし、民間委譲や統廃合が予定されている施設などの専門職については、その時期を勘案し、適正な定員管理を図ります。

ウ 水道事業、下水道事業、病院事業及びモーターボート競走事業における職員数は、公営企業として健全な経営が維持できる職員数を基本とし、経営形態に合わせて、適正な定員管理を図ります。

### (2) 消防職

今後人口は減少する見込みであるものの、消防は、市民の安全・安心の確保に直結する業務であり、将来の消防体制の安定化を図るため、職員の年齢構成を勘案し、継続的な採用を行うこととします。

### (3) 技能労務職

「民間でできるものは民間で」の考えに立脚し、民間委託等の推進を図るとともに、再任用職員の活用を図ることにより、第1次計画からの退職不補充を維持します。また、職員の適性・意向等を考慮しながら任用替えによる行政職への転換を図ります。

#### **(4) 暫定再任用職員（再任用職員）**

定年退職後再任用を希望する職員については、それまでの知識や経験が活用できる事務、専門性を要する事務などに従事してもらうこととし、新規採用職員数との調整を図りながら、配置を行うこととします。

#### **(5) 定年前再任用短時間勤務職員（再任用職員）**

地方公務員法の改正に伴い、本市においては、60歳以後に退職した職員の意向を踏まえ、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」を令和6年度から導入しています。

配置については、各部署の業務量と常勤職員数及び会計年度任用職員数との調整を図りながら、それまでの知識や経験、専門性が活用できる部署などに配置することとします。

#### **(6) 非常勤職員（会計年度任用職員）**

第4次計画においては、総人件費抑制などの観点から非常勤職員（会計年度任用職員）についても数値目標を掲げ、適正な定員管理を推進します。

非常勤職員（会計年度任用職員）の配置については、常勤職員との役割分担を明確にし、各部署の業務量・内容に応じた適正な配置の徹底を図ります。

## 7 第4次計画の数値目標

図表12は、「唐津市論点データ集」に掲載されている本市の人口の推移及び推計です。常勤職員については、人口等の規模にあった適正な定員管理を行うこととし、基本方針及び職種別定員管理のあり方に沿って、消防職を除いた職員数が1,100人以内（令和12年4月1日現在）となるよう数値目標を設定することとします。また、非常勤職員（会計年度任用職員）についても、基本方針等に沿って、数値目標を設定することとします。

以上のことを踏まえ、常勤職員と非常勤職員（会計年度任用職員）の目標数値を図表13のとおり定めるものとします。

なお、再任用見込者数については、平成26年度から令和5年度までの再任用職員の採用状況を見ると、定年退職者数の約6割が再任用職員で採用されていることから令和5年度以降の再任用職員についても定年退職者の約6割が希望するものとして算定しています。したがって、再任用希望者数が増えた場合は、再任用職員を含む職員総数は、目標値を上回る可能性があります。

図表12 唐津市の人口の推移及び推計（唐津市論点データ集より抜粋）

年次	実績値← →推計値 (単位：人)							
	2000年 (H12)	2005年 (H17)	2010年 (H22)	2015年 (H27)	2020年 (R2)	2025年 (R7)	2030年 (R12)	2035年 (R17)
総人口	134,144	131,116	126,926	122,785	117,373	110,867	104,412	97,997
年少人口	21,986	19,891	18,612	17,235	16,016	14,285	12,733	11,697
生産年齢人口	82,922	79,478	75,322	69,052	62,594	57,856	53,742	50,011
老年人口	29,226	31,550	32,829	35,842	38,363	38,726	37,937	36,289
年齢不詳人口	10	197	163	656	400	—	—	—

◎ 参考 再任用職員の採用状況（消防職を除く。）

平成26年度から令和5年度までの年度ごとの再任用職員採用者数の合計=213人 (A)

平成25年度から令和4年度までの定年退職者数の合計=348人 (B)

定年退職者数に対する再任用職員採用者数の割合  $61.2\% \frac{(A)}{(B)} \%$

図表13 定員管理の数値目標

職 種	基 準 値 令和6年度	目 標 値 令和12年度	増 減 数 基準値と 目標値の比較	増 減 率 基準値と 目標値の比較
行 政 職	1,038人	1,035人	▲ 3人	▲ 0.3%
技 能 労 務 職	58人	47人	▲ 11人	▲ 19.0%
消 防 職	182人	186人	4人	2.2%
再任用以外職員計 (A)	1,278人	1,268人	▲ 10人	▲ 0.8%
行政職 (再任用)	36人	8人	▲ 28人	▲ 77.8%
技労職 (再任用)	11人	1人	▲ 10人	▲ 90.9%
消防職 (再任用)	0人	0人	0人	-
再任用職員計 (B)	47人	9人	▲ 38人	▲ 80.9%
常勤職員計 (C=A+B)	1,325人	1,277人	▲ 48人	▲ 3.6%
消防職を除く常勤職員数	1,143人	1,091人	▲ 52人	▲ 4.5%
会計年度任用職員				
4月1日現在の人数 (D)	642人	550人	▲ 92人	▲ 14.3%
年間任用人数 (E)	884人	762人	▲ 122人	▲ 13.8%
4月1日現在の職員数 (C+D)	1,967人	1,827人	▲ 140人	▲ 7.1%
年間任用職員数 (C+E)	2,209人	2,039人	▲ 170人	▲ 7.7%

- ※1 常勤職員は、各年度4月1日現在の職員数  
 ※2 常勤職員は、育児休業職員及び派遣職員を含む。(育児休業代替任期付職員を除く。)  
 ※3 常勤職員の行政職には医療職を含む。  
 ※4 非常勤職員(会計年度任用職員)は、年間で任用する職員数で管理する。  
 ※5 令和6年度の会計年度任用職員数について、4月1日現在の人数は令和6年4月1日に任用した職員数を、年間任用人数は令和6年度3月補正後予算の職員数を計上

◎ 参考1 図表13の数値目標を「会計」ごとに示した表

会 計 常勤職員 (各年度4月1日現在)	基 準 値 令和6年度	目 標 値 令和12年度	増 減 数 基準値と 目標値の比較	増 減 率 基準値と 目標値の比較
一 般 会 計	1,141人	1,101人	▲ 40人	▲ 3.5%
特 別 会 計	71人	70人	▲ 1人	▲ 1.4%
企 業 会 計	113人	106人	▲ 7人	▲ 6.2%
常 勤 職 員 計	1,325人	1,277人	▲ 48人	▲ 3.6%
会 計 非常勤職員 (年間で任用する職員数)	基 準 値 令和6年度	目 標 値 令和12年度	増 減 数 基準値と 目標値の比較	増 減 率 基準値と 目標値の比較
一 般 会 計	732人	620人	▲ 112人	▲ 15.3%
特 別 会 計	76人	70人	▲ 6人	▲ 7.9%
企 業 会 計	76人	72人	▲ 4人	▲ 5.3%
会 計 年 度 任 用 職 員 計	884人	762人	▲ 122人	▲ 13.8%

- ◎ 参考2 唐津市職員定数条例で定める常勤職員の定数  
 行政職及び技能労務職 1,245人 (うち57人兼務)  
 消防職 182人  
 合計 1,427人 (兼務を除く職員定数1,370人)

## 8 第4次計画の常勤職員の採用計画

常勤職員の採用については、基本方針及び職種別定員管理のあり方のとおり、令和5年度から実施している職員の定年引上げ後も毎年度の退職者数や職員年齢構成を勘案し、計画的に平準化した採用を行います。また、「唐津市職員障がい者活躍推進計画」に掲げる「採用に関する目標」等を踏まえ、採用を行います。

今後の常勤職員の採用計画は、図表14のとおりです。

常勤職員の採用計画においても、再任用見込者数については、数値目標と同じく平成26年度から令和5年度までの再任用職員の採用状況を考慮し、定年退職者数の約6割が再任用職員を希望するものとして算定しています。したがって、再任用希望者数が増加した場合は、職員採用計画に変更が生じる可能性があります。

図表14 常勤職員の採用計画（基準日：令和7年1月31日）  
（単位：人）

職 種	R6年度	区 分	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
一 般 行 政 職	1,074	退 職 者 数	52	10	25	24	30	13
		再 任 用 数	9	0	3	0	8	0
		新 規 採 用 数	39	10	13	13	13	13
		消 防 → 行 政	2	0	0	0	0	0
		小 計	1,072	1,072	1,063	1,052	1,043	1,043
技 能 労 務 職	69	退 職 者 数	8	1	8	2	5	1
		再 任 用 数	2	0	1	0	1	0
		新 規 採 用 数	0	0	0	0	0	0
		小 計	63	62	55	53	49	48
消 防 職	182	退 職 者 数	2	2	0	0	1	0
		再 任 用 数	1	0	0	0	0	0
		新 規 採 用 数	4	2	1	1	1	1
		消 防 → 行 政	▲ 2	0	0	0	0	0
		小 計	183	183	184	185	185	186
合 計	1,325	退 職 者 数	62	13	33	26	36	14
		うち定年退職	(11)	(0)	(7)	(0)	(16)	(0)
		再 任 用 数	12	0	4	0	9	0
		新 規 採 用 数	43	12	14	14	14	14
		合 計	1,318	1,317	1,302	1,290	1,277	1,277

※1 退職者数は、前年度の退職者数（再任用退職者を含む）。退職者数の合計の内訳の「うち定年退職」は、常勤職員の定年退職者数。また、勸奨退職者等も見込んだ（図表10参照）。

※2 再任用数は、前年度定年退職者のうちの再任用見込数。また、令和6年度に実施した定年退職予定者等に対する意向調査の結果により定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用短時間勤務職員を見込んだ。

※3 「消防 → 行政」は、消防本部に勤務する職員の本庁への配置換えを見込んだもの

## 9 第4次計画期間の給与費推移見込

第4次計画期間における常勤職員と非常勤職員（会計年度任用職員）の給与費の推移見込は、図表15のとおりです。

図表15 第4次計画期間における給与費推移見込

(単位：人、百万円)

区 分	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
再任用以外の職員数	1,278	1,276	1,275	1,272	1,276	1,264	1,268
再任用職員数	47	42	42	30	14	13	9
常勤職員数計	1,325	1,318	1,317	1,302	1,290	1,277	1,277
会計年度任用職員数計	884	810	802	792	782	772	762
職員数計	2,209	2,128	2,119	2,094	2,072	2,049	2,039
常勤職員の給与費	10,032	10,062	10,053	10,021	10,029	9,994	9,994
会計年度任用職員の給与費	2,162	2,177	2,151	2,118	2,086	2,053	2,021
給与費計	12,194	12,239	12,204	12,139	12,115	12,047	12,015
対前年度比較	-	45	▲ 35	▲ 65	▲ 24	▲ 68	▲ 32

※1 給与費は、給料、職員手当（退職手当を除く）及び共済費の合算額（見込み）

※2 令和6年度の給与費は、令和6年度3月補正後予算額を計上

※3 令和7年度以降の給与費は、令和7年度当初予算をベースに算定

## 10 第4次計画の推進において留意すべき事項

### (1) 職員の健康管理

人口減少が進む一方で、行政ニーズの多様化等に伴い業務量が増加し、業務の専門性や迅速な対応が求められています。そうした中、職員数が減ったこともあり、心身に不調をきたす職員が増加傾向にあります。少数精鋭の組織づくりを進めていく中では、引き続き、メンタルヘルスを含めた職員の健康管理を充実していくことが重要となっています。

ストレスチェックの実施や健康相談、専門家による支援体制の充実のほか、業務配分や仕事の進め方の見直しも含めて、総合的に職員の健康管理の充実に取り組んでいきます。

### (2) ワーク・ライフ・バランス

本市においては、「唐津市特定事業主行動計画」に基づき、職員が、自身のライフステージに合わせて意欲的に仕事に取り組み、十分な能力を発揮することができる環境づくりを目指しています。

定員の適正な管理を進めるにあたっては、職員が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）により、安心とゆとりをもって仕事ができるよう、適正な人員配置に努めるとともに、柔軟な働き方を積極的に取り入れるなど職場をあげて支援していく必要があります。

### (3) 働きやすい職場環境づくり

「唐津市特定事業主行動計画」や「唐津市職員障がい者活躍推進計画」、「唐津市人材育成基本方針」に基づき、職員アンケートの結果等を踏まえた職場環境の整備や職員配置の柔軟な対応、時間外勤務の適正管理のための取組みなど、働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいきます。

