第７次
魚津市定員管理計画

（令和７年度～令和 11 年度）

令和７年３月

魚 津 市

目　次

１．計画策定にあたって　・・・・・・・・・・　３

２．現状分析と課題
（１）職員数及び人件費の推移　・・・・・・・・・・　４
（参考）会計年度任用職員数と人件費について・・・・・・・・　５
（２）職員の年齢構成（男女比）　・・・・・・・・・・　６
（３）育児休業等取得者の状況　・・・・・・・・・・　７
（４）定年引上げによる今後の定年退職予定者数・・・・・・　８
（５）年度ごとの60歳到達予定者数　・・・・・・・・・・　８
（６）社会的背景及び職場環境の変化　・・・・・・・・・・　９

３．定員管理の参考指標との比較
（１）類似団体別職員数　・・・・・・・・・・　10
（２）定員回帰指標　・・・・・・・・・・　10
（３）定員モデル　・・・・・・・・・・　10

４．令和７年度以降の定員管理
（１）計画期間　・・・・・・・・・・　13
（２）基本方針　・・・・・・・・・・　13
（３）第７次定員管理計画の目標職員数　・・・・・・・・・・　14
①第７次定員管理計画期間に必要とされる職員数の検討・・　14
②第７次定員管理計画の数値目標について・・・・・・・・・　17
５．計画の進行管理　・・・・・・・・・・　17

１．計画策定にあたって

令和２年３月に策定した第６次魚津市定員管理計画（令和２年度～令和６年度）の期間は、財政健全化の取り組みを進めた期間と重なり、健全化への対策の一つに人件費の削減が掲げられました。

そこで、令和元年度の職員数 343 人を令和６年度に 320 人とする計画を立て、様々な行政需要がある中で民間委託など行政のスリム化や事務の効率化の取り組みを進めてきました。

なお、計画期間の最終年度を迎える前年に、子育て支援の観点から男性職員の育児休暇取得を促すため令和６年度の計画数を 320 人から 322 人に上方修正しましたが、実際には 320 人と当初の計画どおりの職員数になりました。

今後、人口減少や少子高齢化がさらに進行することで行政需要の高度化・複雑化が予想され、それらに対して柔軟かつ迅速に対応することが求められることに併せ、いわゆる働き手不足も想定し適正な定員管理を進める必要があります。

また、令和５年度から段階的に定年が引上げられ職員の年齢構成や働き方に変化が生じる中、時間外勤務を縮減することに加え、育児や介護のための休暇等を希望に応じて取得できるようにするなど、職員一人一人のワークライフバランスを実現するため、働きやすい職場環境の構築をすすめていく必要があります。

このような状況の中、新たに第７次定員管理計画を策定し、定員の適正化に取り組むものです。

２．現状分析と課題

（１）職員数及び人件費の推移

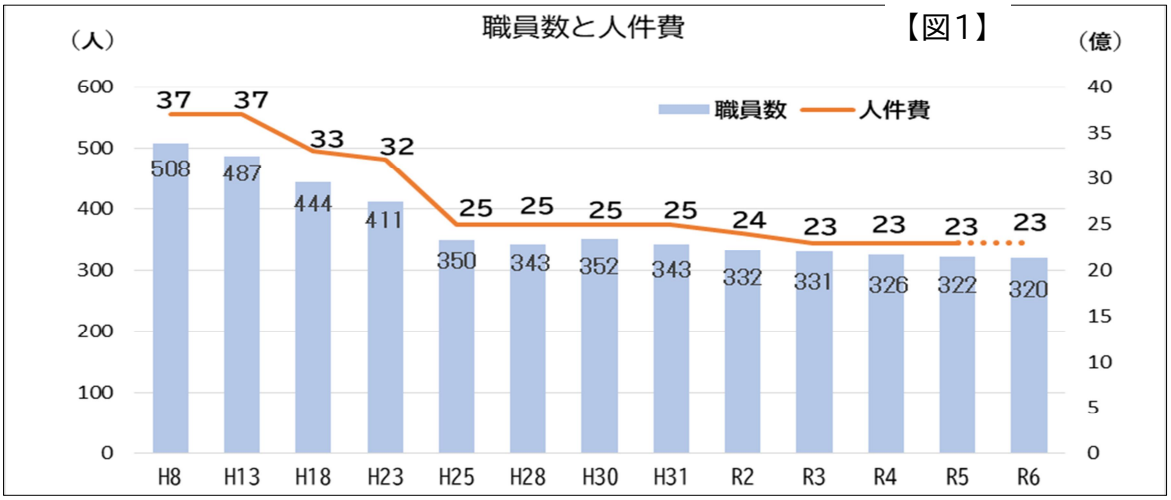
平成８年度から令和６年度までの職員数及び人件費の推移は図１及び表１のとおりです。職員数について、第１次定員適正化計画の初年度にあたる平成８年度は 508 人でしたが、第６次定員管理計画の最終年度である令和６年度は 320 人となり、188 人減少しています。近年では、厳しい財政状況を背景に令和元年度から財政健全化に取り組み、対策の一つに人件費削減を掲げ５年間で 23 人を削減しました。

なお平成 25 年度に大きく減少したのは、富山県東部消防組合へ職員を派遣したことによるものです。

また、平成 28 年度から一時的に増加に転じているのは、人口減少対策及び定住促進の取組みや、保育時間の延長に対応するため、保育士の採用を増やしたことによるものです。

人件費（普通会計）は、平成８年度の 37 億円に対して、令和５年度は 23 億円と 14 億円減少しています。

【図1】



人件費は普通会計決算（令和５年度までは決算額。令和６年度は当初予算額。）

【表1】　職種別の職員数の推移　　（人）

	Ｒ２	Ｒ３	Ｒ４	Ｒ５	Ｒ６
一般行政職	**264**	**265**	**266**	**268**	**267**
うち事務	199	200	201	202	205
うち技術（土木）	34	34	34	34	33
うち技術（保健師）	14	15	16	17	15
うち技術（その他）	17	16	15	15	14
保育士（幼稚園教諭含む）	**44**	**43**	**40**	**37**	**37**
業務員	**24**	**23**	**20**	**17**	**16**
計	**332**	**331**	**326**	**322**	**320**

（参考）会計年度任用職員数と人件費について

令和２年度から会計年度任用職員制度が始まり、任用及び服務規律等が整備されるとともに処遇改善が図られました。勤務時間でフルタイムとパートタイムに分けられ、常勤職員と勤務時間が同じであればフルタイム、短ければパートタイムになります。

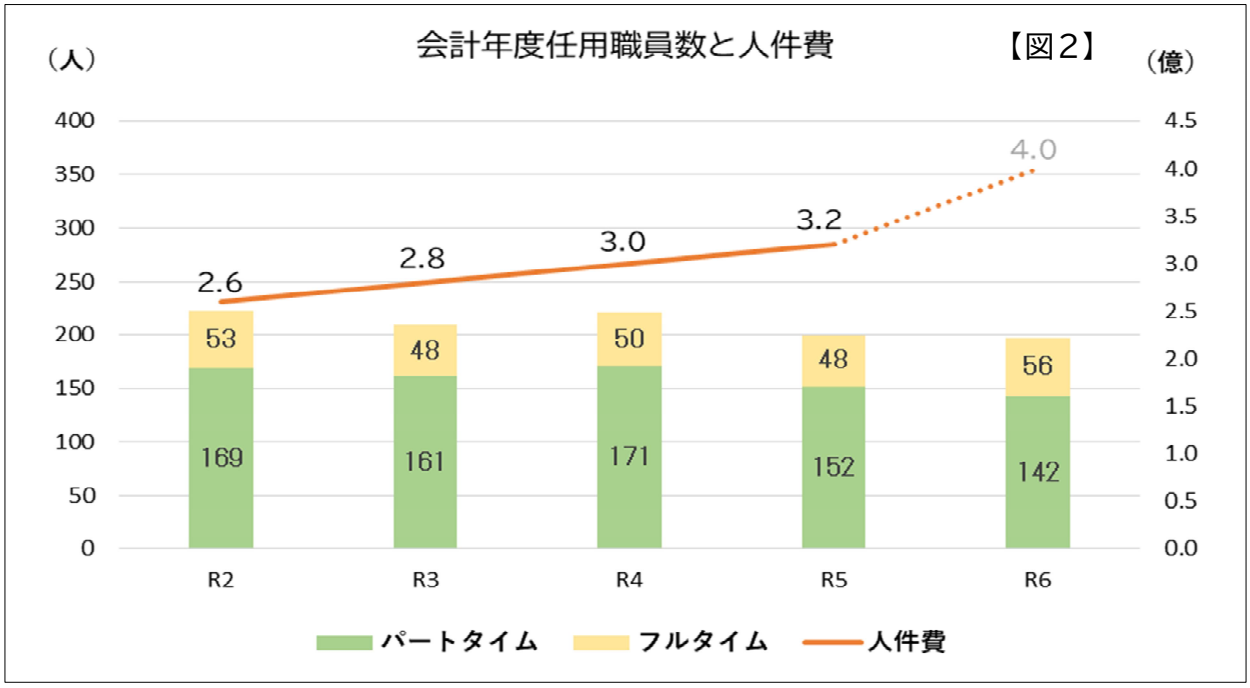
本市の会計年度任用職員は、主に保育園、小中学校、地区コミュニティセンターに配属されているほか、業務量の増に対応するため、必要な部署で任用しています。

会計年度任用職員の人員数及び人件費の推移は表２及び図２のとおりです。

なお令和６年度から新たに勤勉手当が支給されることになったため、人件費は大きく増加しています。任期は一会計年度ごとですが必要に応じ更新も可能であり、安易な増員は人件費の増大につながるおそれがあります。

【表2】会計年度任用職員の人員数と人件費の推移　（単位：人）

	Ｒ２	Ｒ３	Ｒ４	Ｒ５	Ｒ６
フルタイム	53	48	50	48	56
パートタイム	169	161	171	152	142
計	222	209	221	200	198
人件費（億円）	2.6	2.8	3.0	3.2	(見込)4.0

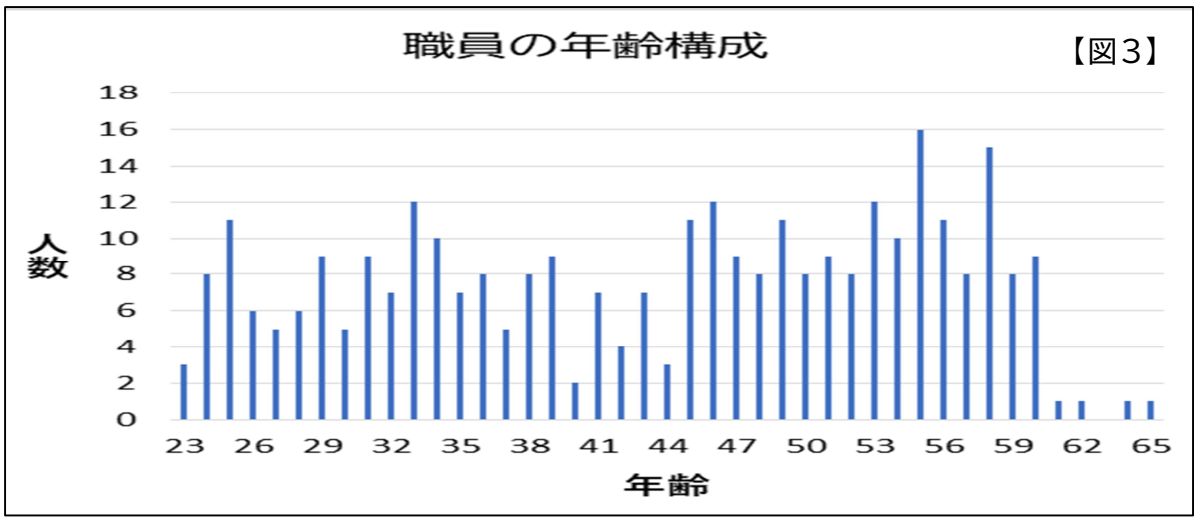


（２）職員の年齢構成（男女比）　（令和６年４月１日現在）

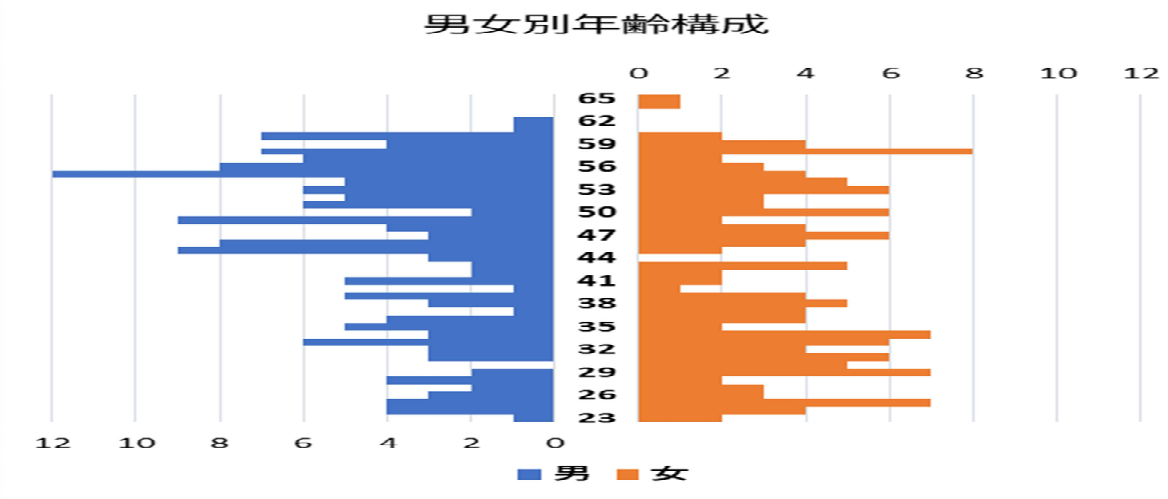
職員の年齢構成及び男女別年齢構成は図３及び図４のとおりです。

41 歳以上の職員は全体の約６割であり、そのうち男性職員が約６割、女性職員が約４割となっています。

一方、40 歳以下の職員は、男性職員が約４割、女性職員が約６割と男女比は年代で異なっています。



【図4】



	男	女	計	構成比（%）
61歳以上	2	2	4	1.2
56歳～60歳	32	19	51	15.9
51歳～55歳	34	21	55	17.2
46歳～50歳	26	22	48	15.0
41歳～45歳	21	11	32	10.0
36歳～40歳	14	18	32	10.0
31歳～35歳	20	25	45	14.1
26歳～30歳	11	20	31	9.7
21歳～25歳	9	13	22	6.9
20歳以下	0	0	0	0.0
計	169	151	320	100.0

（３）育児休業等取得者の状況

年度ごとの育児休業等取得者数は表３のとおりです。女性職員１人当たりの平均取得期間は約１年４か月で、40 歳以下の女性職員が増加傾向にあることから、今後、育児休業取得者も増加することが見込まれます。また、男性職員は育児休業取得を促していることから、男性職員の育児休業取得者も同様に増加することが見込まれます。

なお、病休者数は年度によりばらつきがあり、職員の健康管理を適切に行うことで減少に努めています。

表４は、表３の対象者について取得月数を延べで表したものです。

今後、男女とも育児休業を取得する月数の増加も見込まれることから、職員の育児と仕事の両立を支援することが必要であると考えられます。

【表3】 男女別育児休業取得者数及び病休者数　　R6.11 月現在（単位：人）

	R２	R３	R４	R５	R６
女性	4	10	7	9	6

男性	0	3	3	3	5
計	4	13	10	12	11
病休者	3	4	1	5	4

・12 月以上の育児休業はより多く取得した年度に計上（連続して 24 月以上取得した場合は２か年度に計上）

・病休者は 90 日以上を計上

【表4】 上記対象者の延べ取得月数　　R6.11 月現在（単位：月）

	Ｒ２	Ｒ３	Ｒ４	Ｒ５	Ｒ６
女性	97	110	125	114	97
男性	0	8	5	21	14
病休者	9	18	7	37	32
計	106	136	137	172	143

（４）定年引上げによる今後の定年退職予定者数

令和５年４月から定年年齢が段階的に 65 歳まで引上げられ、令和 14 年度までは定年退職が２年に一度となります。

年度ごとの定年退職予定者数は表５のとおりです。

【表5】 定年引上げに合わせた定年退職予定者数　（単位：人）

	R 6	R 7	R 8	R 9	R 10	R 11	R 12	R 13	R 14
定年年齢	61 歳	62 歳	62 歳	63 歳	63 歳	64 歳	64 歳	65 歳	65 歳
一般行政	0	—	9	—	5	—	10	—	8
保育士	0	—	0	—	0	—	0	—	0
業務	1	—	0	—	3	—	5	—	0
計	1	—	9	—	8	—	15	—	8

（５）年度ごとの 60 歳到達予定者数

平成 26 年度末退職者から再任用制度が始まりましたが、令和５年度から段階的な定年引上げが始まったことにより、60 歳以降の働き方に変化が生じました。

具体的には、非管理職ポストで常勤職員として引き続き勤務するか、いったん退職し短時間勤務職員として勤務（定年前再任用）する、あるいは退職のいずれかを選ぶことになります。

なお、60 歳を迎える前の年度に、対象となる職員に情報提供を行うこととされており、その後、対象者の意向をできるだけ的確に把握し翌年度の新規採用職員数を見通す必要があります。

年度ごとの 60 歳到達予定者数は表６のとおりです。

【表6】 年度ごとの 60 歳到達者予定者数　（単位：人）

	R 6	R 7	R 8	R 9	R 10	R 11	R 12
一般行政	9	5	10	8	8	14	10
保育士	0	0	0	0	0	1	0
業務	0	3	5	0	3	1	0
計	9	8	15	8	11	16	10

（６）社会的背景及び職場環境の変化

多様化・複雑化する行政需要

社会の成熟化に伴い、人それぞれの価値観は「物質的な豊かさ」に加えて、「精神的な豊かさ」や「生活の質の向上」を重視する傾向が強まっています。

このような価値観の多様化は、個性の重視につながり、ライフスタイル全般に及んでいるほか、行政需要の多様化・複雑化にもつながっており、市民や地域のニーズに適切に対応した公共サービスを提供することが求められます。

また、近年、異常気象による台風・集中豪雨や大規模な地震等の自然災害が多発していることなどから、防災に対する関心とニーズが高まっています。「地域の安心・安全は地域で守る」という考え方から、自助・共助・公助のバランスを取りながら安心・安全な生活を確保することが求められます。

ワークライフバランスの推進

仕事は生活を支えるために必要なものであり、やりがいを感じさせてくれるものでもあります。

一方で、家族や趣味などプライベートの時間も、充実した人生を送る上で欠かすことができないものです。

近年においては、育児休業、テレワーク、育児短時間勤務など、仕事と生活のバランスがとれた多様な働き方のできる職場環境が求められます。

ＤＸの推進等による業務効率化

人口減少等の影響から職員採用試験の受験者が減少傾向にあり、今後、職員のなり手不足が懸念されます。

職員の確保が困難になることが想定される中、ＤＸの推進による業務効率化や定年引上げによる 60 歳以上の高齢期職員の能力活用など、様々な方法での行政運営が求められます。

３．定員管理の参考指標との比較

適正な定員管理を進める上で、国が示す客観的な指標である「類似団体職員数」、「定員回帰指標」、「定員モデル」を用いて現状を把握し、職員の標準的人数の参考とします。

（１）類似団体別職員数

全市区町村を対象として、人口と産業構造を基準に類型区分し、各類型に属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、人口１万人あたりの職員数の平均値を算出することで、類似団体との職員数を比較する参考指標です。比較の方法は２種類あり、「単純値」は大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握するのに適しており、「修正値」は、中部門以下の担当職員数を比較するのに適しているものです。

（２）定員回帰指標

人口と面積の２つの要素だけを説明変数として、それ以外の特殊事情を考慮せず、多重回帰分析の手法によって各地方公共団体の試算職員数を算出する方法です。自治体の規模から単純に職員の目安を示すものとして使われます。（最新の係数は平成 30 年度に改定されています。）

（３）定員モデル

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説明変数（各種統計データ）を用いて、多重回帰分析の手法によって、それぞれの団体における平均的な試算職員数を部門別に算出できる参考指標です。（平成 28～30 年度に改定された最新の「第 10 次定員モデル」を使用しています。）

(1)～(3)各参考指標と魚津市職員数との比較一覧

以上３つの参考指標と魚津市職員数との比較は、次頁【表７】のとおりです。

【考察】　➡魚津市の職員数はいずれの参考指標よりも少ないといえます。

【表７】(1)～(3)各参考指標と魚津市職員数との比較一覧　R5.4.1 現在（単位：人）

大部門	中部門	小部門	魚津市	(1)類似団体				(2)定員回帰指標		(3)定員モデル	
			職員数	単純値	差	修正値	差	試算値	差	試算値	差
			A	B	A－B	C	A－C	E	A－E	D	A－D
議会	議会		4	5	△ 1	5	△ 1				
総務企画	総務一般	総務一般	40	85	△ 2	37	3			75	12
		会計出納	5			5	0				
		管財	4			4	0				
		行政委員会	2			4	△ 2				
	企画開発		6			10	△ 4				
	住民関連	住民関連一般	12			6	6				
		防災	3			5	△ 2				
		広報広聴	3			3	0				
		戸籍等窓口	8			11	△ 3				
税務	税務		15	20	△ 5	20	△ 5			21	△ 6
民生	民生	民生一般	2	76	△ 13	14	△ 12			96	△ 33
		福祉事務所	21			21	0				
		保育所	39			43	△ 4				
		各種年金保険	1			2	△ 1				
衛生	衛生	衛生一般	2	30	△ 14	12	△ 10			23	△ 7
		保健センター	11			13	△ 2				
	公害		0			0	0				
	清掃	清掃一般	1			4	△ 3				
	環境保全		2			3	△ 1				
労働	労働		0	0	0	0	0			32	△ 5
農林水産	農業	農業一般	9	19	△ 1	15	△ 6				
	林業	林業一般	7			3	4				
	水産業	水産業一般	2			3	△ 1				
商工	商工	商工一般	4	12	△ 3	6	△ 2				
		中小企業指導	1			1	0				
		観光	4			6	△ 2				
土木	土木	土木一般	17	29	3	15	2			30	2
	建築		3			5	△ 2				
	都市計画	都市計画一般	8			6	2				
		都市公園	4			2	2				
一般行政　計			**240**	**276**	**△ 36**	**284**	**△ 44**	**263**	**△ 23**	**277**	**△ 37**
教育	教育一般	教育一般	10	80	△ 43	15	△ 5				
	社会教育	社会教育一般	4			7	△ 3				
		文化財保護	1			4	△ 3				
		その他社会教育施設	9			6	3				
	保健体育	保健体育一般	4			4	0				
	義務教育	小学校	4			5	△ 1				
		中学校	2			0	2				
	その他の学校教育	幼稚園	3			18	△ 15				
普通会計　計			**277**	**356**	**△ 79**	**343**	**△ 66**	**373**	**△ 96**	**－**	**－**
水道	水道		9								
下水道	下水道		7								
その他	国保		8								
	介護保険		13								
	その他		8								
公営企業　計			45								
合　計			**322**								

（参考）

人口１万人当たりの職員数を全国の類似団体ごとに比較すると、表８のとおり本市は全国 83 市中、少ない順で 11 位です。

【表8】

全国の類似市町村内（83市）での順位　（特別会計（公営企業等）を除く）

R5.4.1現在

分類	順位	市町村名	人口	普通会計職員数	人口１万当たり職員数
市Ⅰ-2	1位/83市	愛知県 高浜市	49,154	245	49.84
市Ⅰ-2	２位/83市	**富山県 滑川市**	32,878	176	**53.53**
市Ⅰ-2	11位/83市	**富山県 魚津市**	39,919	277	**69.39**
市Ⅰ-2	22位/83市	**富山県 砺波市**	47,347	352	**74.34**
市Ⅰ-2	31位/83市	**富山県 氷見市**	44,076	353	**80.09**
市Ⅰ-2	32位/83市	**富山県 黒部市**	40,072	327	**81.60**
市Ⅰ-2	39位/83市	**富山県 小矢部市**	28,602	238	**83.21**
市Ⅰ-2	65位/83市	**富山県 南砺市**	48,624	519	**106.74**
市Ⅰ-2	83位/83市	岐阜県 飛騨市	22,527	350	155.37
				83市平均	**88.71**

全国平均

職員負担　増

人件費　増

また、県内その他市町村の人口１万人あたり職員数は表９のとおりです。

【表9】

県内その他市町村の人口１万人あたり職員数

R5.4.1現在（単位：人）

分類	順位	市町村名	人口	普通会計職員数	人口１万当たり職員数
中核市	49位/62市	**富山市**	409,075	2,962	72.41
市Ⅳ-2	8位/17市	**高岡市**	165,714	1,154	69.64
市Ⅱ-3	75位/109市	**射水市**	91,450	638	69.76
町村Ⅰ-2	1位/93町村	**舟橋村**	3,271	28	85.60
町村Ⅴ-1	29位/35町村	**立山町**	24,920	221	88.68
町村Ⅴ-1	32位/35町村	**入善町**	23,136	235	101.57
町村Ⅳ-1	5位/32町村	**上市町**	19,228	139	76.20
町村Ⅲ-1	49位/56町村	**朝日町**	10,974	156	142.15

４．令和７年度以降の定員管理

（１）計画期間

令和７年度から令和 11 年度までの５年間とします。

（２）基本方針

次の６つの項目を基本方針とします。

①職員のワークライフバランス及び健康管理の推進

育児休業等を本人の希望に合わせて取得できるなど、職員がワークライフバランスを実現できる職場づくりを進めるとともに、市民サービスが低下することのないよう、必要な職員の充足を図ります。

また、令和５年度に策定した魚津市心の健康づくり計画（R6-R10）により、ストレスチェック結果等を活用しながら職員の心身の健康管理を推進します。

②職員の能力形成及び意欲の向上

各種研修等の参加により職員の能力形成を一層推進するとともに、意欲的に資格取得等の自己啓発を行う職員をサポートする体制を構築します。

③業務の効率化

マイナンバーカードの普及推進や子育て支援施策の更なる充実、災害対応等、行政に対する需要は高まっています。ＩＣＴ技術を活用したＤＸ推進、アウトソーシングや会計年度任用職員を活用するほか、スクラップ＆ビルド等により業務を見直すなど、業務の効率化をすすめます。

④弾力的な組織体制の構築

市の重要施策のほか、行政需要の変化や国等の新たな政策等に合わせて組織体制や人員配置を見直すなど、柔軟かつ効率的な組織体制を構築し行政サービスの質の確保に努めます。

⑤60 歳以上の高齢期職員の経験等の活用推進

定年引上げにより、豊富な知識、技術、経験等を持った高齢期職員の人材活用が期待されます。高齢期職員の希望する任用形態や業務内容を把握した上で、効果的な行政運営ができるよう努めます。

⑥計画的な職員採用

定年引上げにより、令和 14 年度までの定年退職者は２年ごとになります。職員の将来的な年齢構成を考慮しながら、計画的な職員採用を行います。また、職員の通年募集や社会人枠募集など、多様な手法により職員数の確保に努めます。

（３）第７次定員管理計画の目標職員数

①第７次定員管理計画期間（令和７年度から令和 11 年度まで）に必要とされる職員数の検討

ア．職員の育児支援等

【表 10】育児休業取得者数及び病休者数の推移　　R6.11 月現在（単位：人）

	Ｒ２	Ｒ３	Ｒ４	Ｒ５	Ｒ６
育児休業取得者 （うち男性）	１３ （０）	１４ （３）	２０ （３）	１８ （３）	１７ （５）
病休者	3	4	1	5	4

２年度以上に亘り取得した場合は、各年度に計上。病休者は 90 日以上の休業者。

近年、少子化対策の一環として育児休業制度の改正が度々行われており、また、男性の育児休業取得を推進するなど、時代背景が変化してきています。本市においても、職員の育児を支援するために、育児休業を取得しやすい環境を整える必要があります。

表 10 は、令和２年度以降各年度の育児休業者及び病休者を表したものです。今後、男性職員の育児休業取得者は毎年３人程度が見込まれるほか、女性職員は 40 歳以下で割合が高いことから、育児休業取得者の増加が予想されます。

さらに、育児短時間勤務や育児部分休業など、子の年齢に応じた柔軟な働き方の広がりを想定しておくことも重要です。また、長期の病気休暇への備えも必要です。

以上より、職員の育児休業を支援する環境づくりのため、４人程度の増員が必要であると考えられます。

職員の育児支援等の必要数　　４人程度

イ．今後見込まれる行政需要等

多様化、複雑化する行政需要に対応するための新規事業や業務量の増が見込まれる事業は表 11 のとおりです。

【表 11】 令和 7 年度以降増加が見込まれる業務（部局別）

部局名	業務名
共通	・基幹システム標準化業務
企画部	・新水族館整備検討業務 ・ふるさと納税業務、高校・事業者等との連携強化業務 ・片貝川水循環遺産活用事業 ・スマートシティ推進事業（スマート農業と共同事業）
総務部	・コミュニティセンター整備事業 ・多発、激甚化する自然災害への対応等、防災力の向上 ・新庁舎整備事業
民生部	・身寄りのない高齢者、困窮世帯等の困難ケースへの対応業務 ・医療と介護の連携、認知症施策に関する業務 ・こども家庭センター（新設）に関する業務 ・こども誰でも通園制度に関する業務 ・公立保育園の認定こども園化に関する業務 ・ゼロカーボン等環境政策に関する業務
産業建設部	・公共交通（富山地鉄、オンデマンド交通等）の再編 ・増加する空き家への対応業務 ・公共施設の整備及び修繕等業務 ・市営住宅跡地の売却等
教育委員会	・幼保小架け橋期カリキュラムの策定 ・国史跡業務（米倉、松倉城跡） ・増加する不登校児童生徒対策、特別支援教育の対応 ・部活動地域展開の本格化

ウ．ＤＸ推進、事業の見直し等による業務効率化

今後、人口減少等の影響から職員の確保が困難になることが想定されます。従って、多様化、複雑化する行政需要に対し、限られた職員数の中、デジタル技術を活用しながら業務の効率化をすすめて対応する必要があります。

また、事業のスクラップ＆ビルドに取り組み、既存事業の見直しを図ります。

エ．再任用短時間勤務職員（定員外）の活用

定年引上げに伴い、60 歳以降は短時間勤務を選択する職員（再任用短時間勤務職員）が一定数見込まれます。働き手不足が想定される中、再任用短時間勤務職員の豊富な知識、技術、経験等を活用します。

②第７次定員管理計画の数値目標について

第７次定員管理計画（令和７年度から令和 11 年度まで）の職員数の数値目標及び職種別の職員数は、表 12 のとおりです。

【表 12】 第７次定員管理計画の数値目標及び職種別職員数

	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
職員数（数値目標）	**320**	**324**	**326**	**326**	**326**	**323**	**323**
一般行政職	**267**	**271**	**273**	**273**	**273**	**273**	**273**
うち事務	205	208	210	210	210	210	210
うち技術（土木）	33	34	34	34	34	34	34
うち技術（保健師）	15	15	15	15	15	15	15
うち技術（その他）	14	14	14	14	14	14	14
保育士	**37**	**37**	**37**	**37**	**37**	**37**	**37**
業務員	**16**	**16**	**16**	**16**	**16**	**13**	**13**
	R6計画値（322）						

・職員の育児支援として、令和７年度に２名（実人員で４名）、令和８年度に２名、計４名を増員します。
・上記の部門別及び職種別の内訳は目安のものであり、行政需要や重点施策等に合わせ随時見直します。
・数値目標は上限とし、業務の効率化や民間委託などで総人件費の抑制に努めます。
・業務員はこれまでどおり退職不補充とし、会計年度任用職員や業務委託（アウトソーシング）等で対応します。

５．計画の進行管理

本計画の定員数について、計画期間中であっても、新たな行政需要や社会情勢の変化に柔軟に対応するため、必要に応じて適宜計画の見直しを行います。