

各務原市定員管理計画

(令和2年度～令和6年度)

令和元年12月

(令和4年12月改定)

各務原市

令和 4 年 12 月の改定により、計画の数値目標の見直しを行っています。改定内容の詳細については、12 ページ以降（5 定員管理計画の見直し）に記載しています。
なお、11 ページまでの内容に変更はありません。

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	定員管理の状況	2
	(1) これまでの定員管理の取組	2
	(2) 部門別職員数の状況	3
	(3) 職種別職員数の状況	4
	(4) 年齢別職員構成の状況	5
3	職員数の現状分析	6
	(1) 類似団体との比較	6
	(2) 県内都市との比較	7
	(3) 定員モデルとの比較	8
4	定員管理計画の策定	9
	(1) 基本方針	9
	(2) 計画期間	9
	(3) 対象職員	9
	(4) 計画の数値目標	9
	(5) 計画の推進方法	10
	(6) 必要に応じた計画の見直し	11
5	定員管理計画の見直し	12
	(1) 見直しの経緯	12
	(2) 見直し後の数値目標	12

1 計画策定の趣旨

近年、地方自治体を取り巻く環境は、人口減少・少子高齢化の進展、市民ニーズの多様化・高度化、頻発・激甚化する大規模自然災害への対応など、様々な課題に直面しており、求められる行政需要も増大するなど、一層の厳しさを増しています。

このような状況の中、本市では、平成 27 年度に策定した各務原市総合計画において「笑顔があふれる元気なまち ～しあわせ実感かかみがはら～」を将来都市像として掲げ、その実現に向けた施策の方向性を具体化するため、平成 27 年 7 月に各務原市定員管理計画（平成 27 年度～平成 31 年度）を策定し、適正な定員管理の推進に努めてきました。

令和 2 年度からは、各務原市総合計画後期基本計画（令和 2 年度～令和 6 年度）がスタートすることとなりますが、計画期間内における施策の着実な推進はもとより、10 年先、20 年先を見据えた施策の充実・強化の取組や、新たな行政需要にも適切に対応していくことが必要となります。

また、これらを確実に遂行するためには、引き続き、多種多様な行政課題や市民ニーズに柔軟に対応できる職員の育成を図るほか、職員の健康管理への配慮やワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境の充実がより重要となってきます。

これらを踏まえ、引き続き、今後の社会情勢や行政需要の変化にも柔軟に対応でき、将来にわたり安定した行政サービスを継続して提供することができるよう、中長期的な視点に立った適正な定員管理を推進するための指針として、新たに「各務原市定員管理計画（令和 2 年度～令和 6 年度）」を策定するものです。

2 定員管理の状況

(1) これまでの定員管理の取組

本市では、平成16年11月の旧川島町との合併後の平成17年度から平成26年度までの10年間、行財政改革大綱に基づく事務事業や組織機構の見直し、民間活力の導入、臨時・嘱託職員の活用などにより、計画的な職員数の削減に取り組んできました。

新各務原市行財政構造改革大綱（平成18年度～平成21年度）では、「職員数10%削減」の目標に対し10.7%（120人）の削減を達成し、各務原市第2次新行財政改革大綱（平成22年度～平成26年度）では、「職員数17%削減」の目標に対し17.3%（174人）の削減を達成しました。その結果、全体では294人の職員を削減し、行政運営のスリム化に一定の成果を挙げてきました。

しかしながら、近年は、社会情勢の変化に伴い多様化・高度化する市民ニーズ、地域課題等への的確な対応や各務原市総合計画で掲げた将来都市像の実現に向けて、平成26年度から本格的に始まった再任用制度を活用しながら、職員が互いに支え合い、最大限の能力を發揮できるよう、これまでの定員管理の方向性を「削減」から「質の向上」へと転換を図ることとしました。

こうした趣旨のもと、平成27年7月に策定した各務原市定員管理計画（平成27年度～平成31年度）に基づき、適正な定員管理の推進に努めてきた結果、平成27年度以降、職員数は増加に転じています。

なお、数値目標として掲げた平成32年（令和2年）4月1日の職員数885人程度に対し、1年前の平成31年4月1日現在で既に職員数は890人となっていますが、各種相談体制の充実・強化や公共施設等の老朽化対策、土地活用の推進など、新たな行政需要に迅速かつ的確な対応を図ってきたことから、目標を上回る結果となっています。

図1 職員数の推移（各年度4月1日現在）

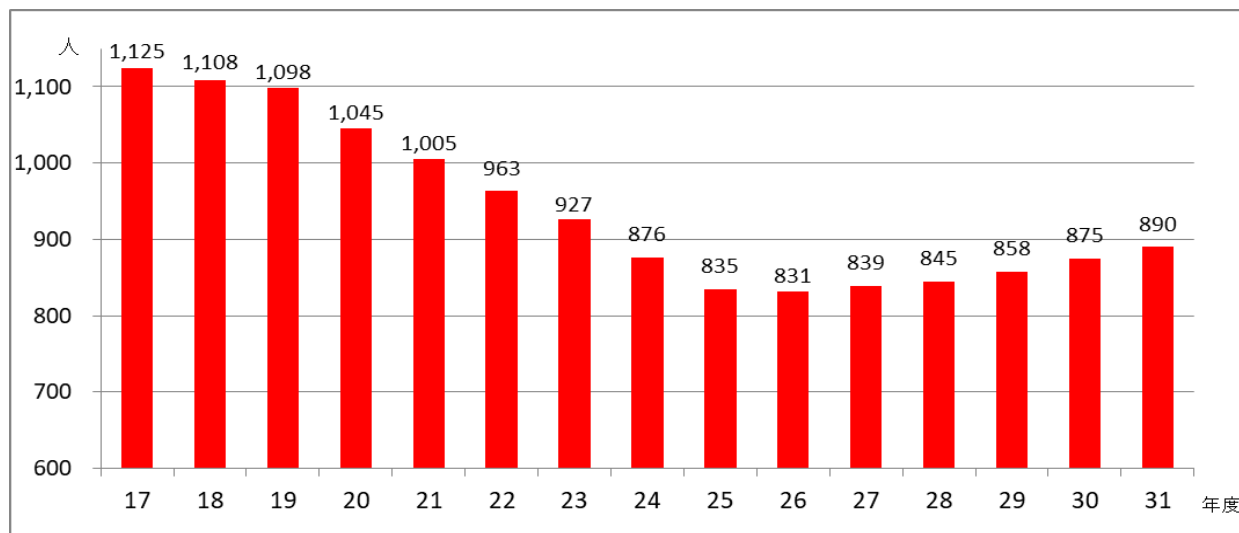


表1 これまでの定員管理の目標と実績（各年度4月1日現在）

		(単位：人)															
年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32 (R2)	
職員数	1,125	1,108	1,098	1,045	1,005	963	927	876	835	831	839	845	858	875	890	—	
目標職員数	新各務原市行財政構造改革大綱 (H18年度～H21年度) H21年度までに対H17年度比10%削減					各務原市第2次新行財政改革大綱 (H22年度～H26年度) H26年度までに対H21年度比17%削減					各務原市定員管理計画 (H27年度～H31年度)						
実績	—	4年間で10.7%削減 (△120)					5年間で17.3%削減 (△174)					0	△7	△12	5	20	—

(2) 部門別職員数の状況

本市の部門別職員数の推移をみると、旧川島町との合併後の平成17年度から平成26年度までは、行財政改革大綱に基づく計画的な職員数の削減により、ほぼ全ての部門で職員数は減少しています。

特に、民生部門、教育部門における職員数が大幅な減少となっていますが、減少した主な要因は、保育所の民営化や学校・保育所の給食調理業務の民間委託、公の施設における指定管理者制度の活用など、民間活力の導入によるものです。

平成27年度以降は、職員数が増加に転じていますが、中でも総務部門の職員数が他の部門より多く増加しています。増加した主な要因は、地域コミュニティ活動支援や移住定住・シティプロモーション、防災・減災対策、新庁舎建設など、本市の新たな事業展開に必要な人員を配置したことや、国の制度改正等に対応するための人員増を行ったことによるものです。

その他、最近では、子育て支援・相談体制の充実のため、民生部門、衛生部門の職員数が増加傾向にあります。

表2 部門別職員数の推移（各年度4月1日現在）

(単位:人)

部門	H17 (a)	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31 (b)	比較 b-a(c)	増減率 (c/a)%
議会	9	9	9	9	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	△1	△11.1%
総務	171	166	157	146	142	135	141	139	137	140	143	149	158	163	165	△6	△3.5%
税務	51	51	51	48	49	44	42	40	38	38	38	38	38	38	38	△13	△25.5%
民生	227	222	208	191	183	180	168	152	141	133	126	125	123	125	132	△95	△41.9%
衛生	66	62	65	65	60	55	54	54	52	53	55	57	59	59	63	△3	△4.5%
労働	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	4	5	2	66.7%
農林水産	14	14	14	14	13	12	11	11	11	11	10	12	11	12	11	△3	△21.4%
商工	22	24	27	27	26	23	22	21	20	22	24	20	21	23	23	1	4.5%
土木	69	73	78	76	78	73	66	67	61	63	66	64	66	68	71	2	2.9%
一般行政	632	624	611	579	563	533	515	494	470	470	472	477	486	500	516	△116	△18.4%
教育	218	210	208	193	181	172	159	133	120	117	118	115	114	115	113	△105	△48.2%
消防	178	178	178	177	169	170	168	169	168	169	176	177	178	177	177	△1	△0.6%
普通会計	1,028	1,012	998	949	913	875	842	796	758	756	766	769	778	792	806	△222	△21.6%
水道	50	49	50	45	42	40	37	32	31	29	29	30	30	30	31	△19	△38.0%
下水道	17	17	18	17	17	17	17	17	16	16	15	15	16	15	16	△1	△5.9%
その他	30	30	32	34	33	31	31	31	30	30	29	31	34	38	37	7	23.3%
公営企業等	97	96	100	96	92	88	85	80	77	75	73	76	80	83	84	△13	△13.4%
合計	1,125	1,108	1,098	1,045	1,005	963	927	876	835	831	839	845	858	875	890	△235	△20.9%

※各部門の内容

総務：総務、会計、管財、企画開発、住民関連、防災、広報広聴、行政委員会等

民生：福祉事務所、保育所、その他の社会福祉施設、年金保険等

衛生：衛生、火葬場墓地、清掃、ごみ処理、環境保全等

商工：商工、中小企業指導、観光等

土木：土木、建築、都市計画、都市公園等

その他：国民健康保険、介護保険等

(3) 職種別職員数の状況

本市の職種別職員数の推移をみると、事務職は、事務事業の見直しや各種業務の民間委託の推進などにより、平成26年度にかけて減少を続けてきましたが、平成27年度以降は、国・県からの権限移譲や制度改正への対応、地方創生の取組による業務量の増加などにより、職員数は増加に転じています。

技術職、専門職は、平成25年度まではほぼ横ばいで推移してきましたが、平成26年度以降は、公共施設等の老朽化対策、土地活用の推進、保健・相談体制の充実・強化などにより、職員数は増加傾向にあります。

その一方、保育士職、技能労務職は、保育所の民営化や学校・保育所の給食調理業務の民間委託により、職員数は大幅な減少となっています。

その他、消防職は、これまでほぼ同様の水準で推移しています。

表3 職種別職員数の推移（各年度4月1日現在）

(単位:人)

区分	H17 (a)	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31 (b)	比較 b-a(c)	増減率 (c/a)%
事務職	546	545	544	518	499	472	447	434	414	413	422	435	443	458	462	△84	△15.4%
技術職	82	85	89	89	89	87	89	89	86	93	95	96	102	101	106	24	29.3%
専門職	34	33	33	34	31	30	29	29	28	30	33	33	32	34	38	4	11.8%
保育士職	136	132	127	116	111	106	104	95	86	77	69	59	59	63	66	△70	△51.5%
消防職	176	175	175	174	168	169	166	167	166	168	174	178	179	178	178	2	1.1%
技能労務職	151	138	130	114	107	99	92	62	55	50	46	44	43	41	40	△111	△73.5%
合計	1,125	1,108	1,098	1,045	1,005	963	927	876	835	831	839	845	858	875	890	△235	△20.9%

※各職種の内容

技術職：土木技師、建築技師、電気技師、機械技師等

専門職：保健師、栄養士、歯科衛生士、精神保健福祉士、臨床心理士等

技能労務職：用務員、調理員、運転士、営繕士、技能士等

(4) 年齢別職員構成の状況

本市の職員の年齢構成をみると、近年では新規職員の採用を積極的に行ってきたことにより、20歳代の若い年齢層が増加する一方、40歳代前半及び50歳代前半の中高年齢層が大幅に減少しました。

また、民間企業等職務経験者枠採用の対象年齢を拡大し、40歳以下の比較的幅広い年齢層での採用も実施したことにより、職員の年齢構成の平準化が進んでいることが見受けられます。

図2 職員の年齢構成の変化

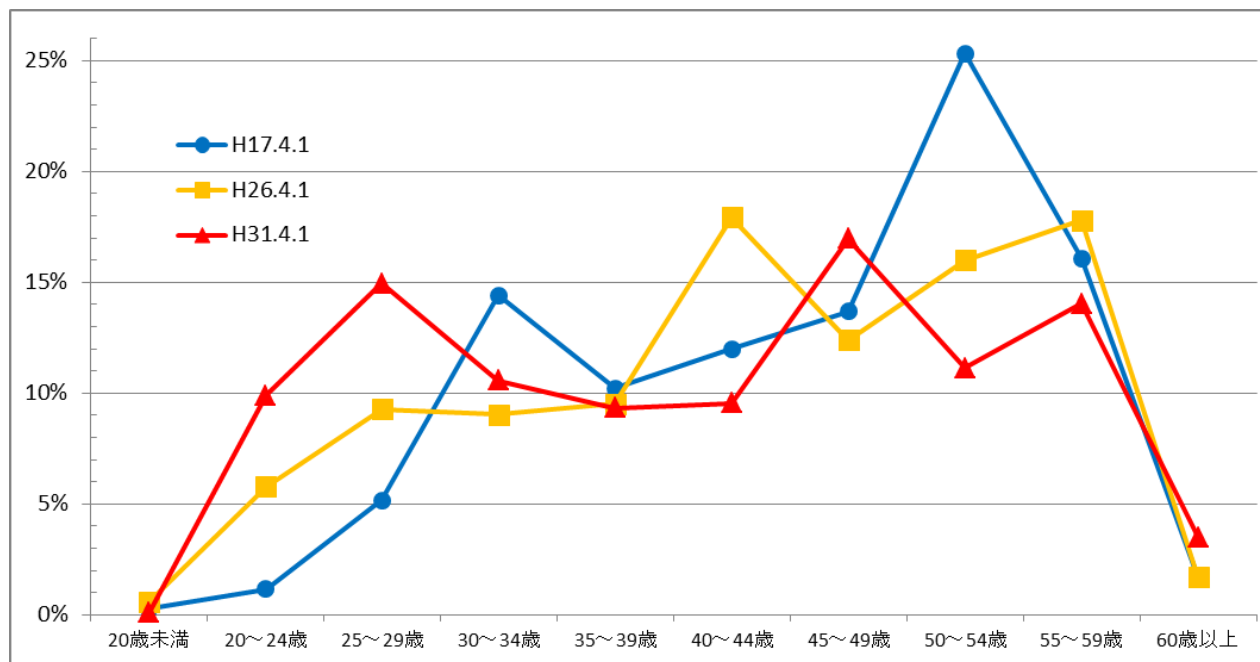


表4 職員の年齢構成状況

区分	20歳未満	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60歳以上	計
H17.4.1	3人 0.3%	13人 1.2%	58人 5.2%	162人 14.4%	115人 10.2%	135人 12.0%	154人 13.7%	285人 25.3%	181人 16.1%	19人 1.7%	1,125人 100.0%
H26.4.1	5人 0.6%	48人 5.8%	77人 9.3%	75人 9.0%	79人 9.5%	149人 17.9%	103人 12.4%	133人 16.0%	148人 17.8%	14人 1.7%	831人 100.0%
H31.4.1	1人 0.1%	88人 9.9%	133人 14.9%	94人 10.6%	83人 9.3%	85人 9.6%	151人 17.0%	99人 11.1%	125人 14.0%	31人 3.5%	890人 100.0%

3 職員数の現状分析

(1) 類似団体との比較

総務省が公表している「類似団体別職員数の状況」は、全国の市町村を人口規模と産業構造を基準に類型区分し、類型ごとに人口1万人当たりの職員数の平均値を算出し、「類似団体」として比較するものとなります。

本市の類似団体類型は、一般市のⅢ-2に該当し、類似団体は全国で29都市ありますが、本市の職員数は、普通会計部門及び一般行政部門（普通会計部門から教育・消防を除いたもの）ともに、平均値を大きく下回っている状況にあり、効率的な行政運営を行っていることが分かります。

特に、一般行政部門においては、近年、継続して第1位となっており、人口1万人当たりの職員数が最も少ない都市となっています。

表5 類似団体都市（Ⅲ-2）との比較（人口1万人当たり職員数）

（平成30年4月1日現在 単位：人）

普通会計				一般行政(普通会計-(教育・消防))			
順位	都道府県名	都市名	職員数	順位	都道府県名	都市名	職員数
1	大阪府	大東市	44.76	1	岐阜県	各務原市	33.77
2	静岡県	藤枝市	45.70	2	石川県	小松市	34.90
3	岐阜県	可児市	47.56	3	愛知県	瀬戸市	37.22
4	静岡県	焼津市	50.46	4	大阪府	大東市	37.78
5	愛知県	瀬戸市	51.21	5	静岡県	藤枝市	38.04
6	滋賀県	草津市	52.53	6	静岡県	掛川市	38.78
7	岐阜県	各務原市	53.48	7	岐阜県	可児市	40.66
8	茨城県	古河市	54.06	8	静岡県	焼津市	42.13
9	埼玉県	加須市	56.70	9	三重県	桑名市	42.96
10	愛知県	半田市	57.91	10	滋賀県	草津市	43.04
11	静岡県	掛川市	59.32	11	愛知県	江南市	44.71
12	愛知県	江南市	59.38	12	埼玉県	加須市	45.01
13	石川県	小松市	60.60	13	愛知県	稲沢市	45.91
14	愛知県	稲沢市	63.23	14	滋賀県	彦根市	46.40
15	石川県	白山市	63.75	15	茨城県	古河市	46.72
16	山口県	防府市	65.40	16	愛媛県	新居浜市	46.89
17	愛媛県	新居浜市	65.67	17	静岡県	富士宮市	47.59
18	静岡県	富士宮市	66.07	18	愛知県	半田市	47.68
19	三重県	桑名市	71.01	19	広島県	尾道市	47.91
20	香川県	丸亀市	74.60	20	山口県	防府市	48.43
21	広島県	尾道市	74.71	21	群馬県	桐生市	49.94
22	滋賀県	東近江市	75.04	22	香川県	丸亀市	51.96
23	愛知県	東海市	77.62	23	石川県	白山市	54.49
24	滋賀県	彦根市	78.07	24	栃木県	佐野市	57.18
25	栃木県	佐野市	79.72	25	愛知県	東海市	60.31
26	滋賀県	長浜市	80.35	26	山口県	周南市	61.30
27	山口県	周南市	82.65	27	滋賀県	長浜市	61.56
28	群馬県	桐生市	86.60	28	滋賀県	東近江市	63.44
29	宮城県	石巻市	105.09	29	宮城県	石巻市	84.08
平均値			65.66	平均値			48.36

※類似団体類型Ⅲ-2：人口10万人以上15万人未満（住民基本台帳人口による）

産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%未満（H27国勢調査による）

(2) 県内都市との比較

人口1万人当たりの職員数について、県内21市の平均値と比較した場合においても、本市の職員数は、普通会計部門及び一般行政部門ともに、平均値を大きく下回っている状況にあり、普通会計部門では第3位、一般行政部門では第1位となっています。

近年は、同様の状況が続いており、本市は、県内都市との比較においても少ない職員数で効率的な行政運営が行われていることが分かります。

表6 県内都市との比較（人口1万人当たり職員数）

（平成30年4月1日現在 単位：人）

普通会計				一般行政(普通会計－(教育・消防))			
順位	都市名	実職員数	職員数	順位	都市名	実職員数	職員数
1	可児市	483	47.56	1	各務原市	500	33.77
2	羽島市	363	53.21	2	羽島市	231	33.86
3	各務原市	792	53.48	3	可児市	413	40.66
4	美濃加茂市	315	55.55	4	岐阜市	1,801	43.76
5	多治見市	698	62.43	5	多治見市	500	44.72
6	岐阜市	2,626	63.81	6	美濃加茂市	275	48.50
7	大垣市	1,071	66.14	7	関市	446	49.86
8	関市	616	68.87	8	瑞穂市	273	50.28
9	瑞穂市	395	72.75	9	大垣市	836	51.63
10	美濃市	158	75.05	10	本巣市	191	55.22
11	高山市	739	82.84	11	高山市	514	57.62
12	土岐市	517	87.59	12	海津市	218	61.98
13	中津川市	750	94.18	13	土岐市	375	63.53
14	瑞浪市	358	94.26	14	中津川市	516	64.80
15	海津市	335	95.24	15	美濃市	139	66.03
16	山県市	270	97.60	16	瑞浪市	267	70.30
17	本巣市	342	98.88	17	山県市	195	70.49
18	恵那市	533	104.65	18	恵那市	400	78.53
19	郡上市	505	118.36	19	郡上市	363	85.08
20	飛騨市	325	131.56	20	飛騨市	223	90.27
21	下呂市	459	138.12	21	下呂市	333	100.20
平均値		602	83.91	平均値		429	60.05

(3) 定員モデルとの比較

定員モデルとは、総務省の地方公共団体定員管理研究会で開発された定員管理の適正化を進める際の基準となる定員の算定方法の一つで、各地方公共団体の職員数に最も相関関係のある行政需要を表す統計数値（人口、世帯数、面積、決算額、事業所数など）を基に、一般行政部門の平均的な職員数を求めるものとなります。

本市の職員数を比較すると、議会・総務部門を除いては、試算職員数を下回っており、一般行政部門全体では約15%少ない職員数となり、定員モデルとの比較においても少ない職員数で効率的な行政運営が行われていることが分かります。

表7 定員モデルによる一般行政部門の職員数の試算

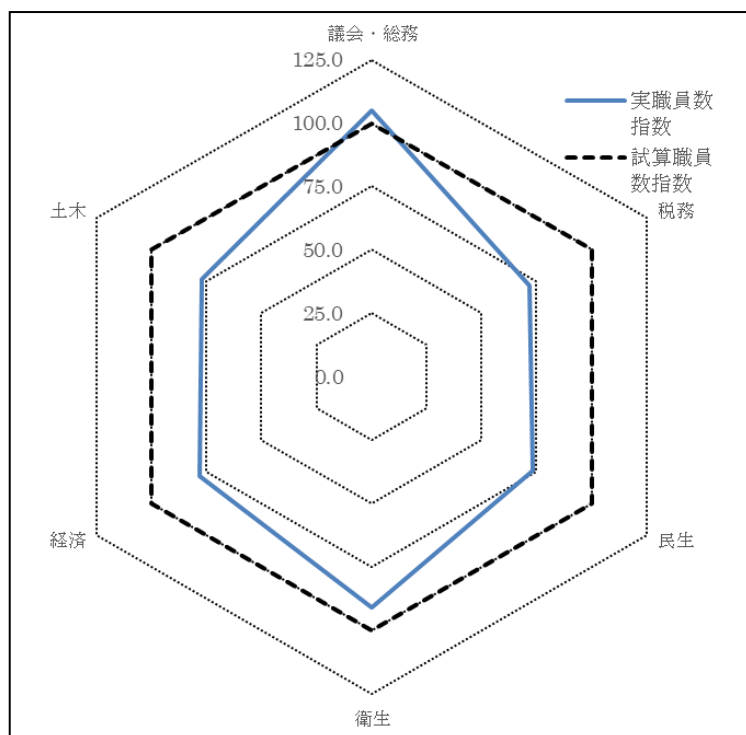
(平成30年4月1日現在 単位：人)

部門	定員モデル試算職員数	実職員数	実職員数指数
議会・総務	163	171	104.9
税務	53	38	71.7
民生	170	125	73.5
衛生	65	59	90.8
経済	50	39	78.0
土木	88	68	77.3
一般行政部門合計	589	500	84.9

(実職員数指数は、試算職員数を100とした場合の指数)

図3 部門別試算職員数指数と実職員数指数との比較

(平成30年4月1日現在)



4 定員管理計画の策定

(1) 基本方針

近年、本市では、社会情勢の変化に伴う諸課題への対応や地域の実情に応じたきめ細かな行政サービスの提供など、増大する行政需要に迅速かつ的確に対応できる人員配置に努めてきたことにより、職員数が増加してきました。

今後も、行政需要の増加が見込まれる中、国の制度改正や地方分権の進展等への対応、さらには、各務原市総合計画で掲げた将来都市像の実現に向けた施策の実施を可能とする職員体制を確保していく必要があります。

合わせて、現在、本市の職員数は他の都市や定員モデルとの比較からも非常に少ない状況にあります。行政需要等の増加により職員の負担感や時間外労働の増大も懸念されるため、これまで以上に心身ともに健康で働きやすい職場環境を整えていくことが重要となります。

また、今後、再任用制度や定年延長の影響により、再任用職員の増加や退職する職員の年齢が引き上がることとなりますが、組織の活性化のためにも、新規職員を毎年一定数採用していくことが必要となります。

その一方で、人口減少・少子高齢化の進展が予測される中、引き続き職員数を増加させることは、将来の財政負担の増大にもつながりかねないため、今後も事務事業の見直し・改善や財源確保を行うなど、効率的かつ効果的な行財政運営に努めていかなければなりません。

以上のことを踏まえ、本計画では、財政負担への影響も考慮した上で、職員の労働環境の維持・向上を図るとともに、新たな行政需要にも対応でき、将来にわたり安定した行政サービスを継続して提供していくために必要な職員数を確保することを基本とし、職員個々の能力や組織力を最大限に発揮できる最適な人員体制を目指していくこととします。

(2) 計画期間

各務原市総合計画後期基本計画との整合を図るため、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

ただし、数値目標の起点は令和2年4月1日とし、終点は令和7年4月1日とします。

(3) 対象職員

再任用職員及び任期付職員を含む全ての常勤の一般職とし、再任用短時間勤務職員、会計年度任用職員等の非常勤の職は対象外とします。

(4) 計画の数値目標

基本方針を踏まえた上、本市の職員数の現状や時間外労働の状況等を考慮しつつ、今後の社会情勢の変化や行政需要の変化にも柔軟に対応でき、安定した行政運営を行っていくために一定の職員数を確保していくことが必要であることから、令和7年4月1日の目標職員数を920人程度と設定します。

表8 計画の数値目標

■年度別目標職員数（各年度4月1日現在）

（単位：人）

区 分	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7
職員数	890	911	912	913	919	920	920
事務職	462	474	474	478	478	479	480
技術職	106	108	107	110	111	111	111
専門職	38	37	38	38	39	40	40
保育士職	66	71	71	72	73	73	73
消防職	178	181	183	180	184	184	185
技能労務職	40	40	39	35	34	33	31
内再任用以外	(870)	(878)	(869)	(870)	(862)	(862)	(873)
内再任用	(20)	(33)	(43)	(43)	(57)	(58)	(47)
増減（対前年度）	－	+21	+1	+1	+6	+1	±0

※H31 職員数は実数

※各職種の内容は4頁を参照

■年度別採用計画及び退職見込み数（各年度4月1日現在）

（単位：人）

区 分		H31	R2	R3	R4	R5	R6
採 用	新規採用（翌4/1）	33	36	18	18	26	29
	再任用（翌4/1）	13	23	10	14	14	12
	小計	46	59	28	32	40	41
退 職	定年退職等（3/31）	△25	△45	△17	△26	△26	△18
	再任用退職（3/31）	0	△13	△10	0	△13	△23
	小計	△25	△58	△27	△26	△39	△41
増 減		+21	+1	+1	+6	+1	±0

※定年退職者の再任用職員への採用は、これまでの実績を踏まえ、各年度の定年退職者数の約半数程度を見込んでいます（任用期間は、令和元年度及び2年度の定年退職者は4年間、令和3年度以降の定年退職者は5年間としています。）。

(5) 計画の推進方法

本計画の推進に当たっては、各務原市総合計画後期基本計画に掲げる行政運営の施策の方向性などを踏まえ、以下の方法により、取り組んでいきます。

①人材育成

多様化・高度化する市民ニーズに的確に対応し、市民がしあわせを実感できるまちづくりを継続して推進するため、「各務原市人材育成基本方針」に基づき、職員の資質・能力の向上を図ります。

また、人事評価制度等を活用し、公正・公平で個性を活かした適材適所の職員配置を行うとともに、職員の意欲や能力を引き出し、公務能率の向上を図ります。

②組織機構の見直し

社会情勢の変化により複雑・多様化する行政需要に迅速かつ的確に対応するため、柔軟で機動性のある組織を構築するとともに、庁内横断的な連携体制の強化に努めます。

③事務事業の見直し・改善

限られた人材、予算等を有効に活用するため、定期的な事務事業の見直し、民間との連携など効果的な行政手法の導入を推進するとともに、事務処理の迅速化、効率化を図るため、AI（人工知能）やRPA（ソフトウェア型ロボットによる自動化）の活用を推進します。

合わせて、重点的に取り組むべき新たな行政課題等に対して迅速かつ的確な対応を図るため、優先すべき事業や部門への適正配置に努めます。

④多様な任用形態の活用

任期の定めのない常勤職員のほか、事務の種類や性質などに応じ、再任用職員や任期付職員、会計年度任用職員など多様な任用・勤務形態の職員の活用を図ります。

なお、再任用職員については、今後、増加が見込まれることから、これまで培った豊富な知識と経験が十分に発揮でき、業務上の知識・ノウハウが円滑に継承できるよう、若手職員の育成や組織力の維持に配慮した配置に努めます。

⑤計画的な職員採用

今後見込まれる再任用職員の増加や定年延長の影響により、高齢期の職員が増加することとなりますが、現状の職員数の維持にとらわれることなく、バランスのとれた年齢構成を構築するとともに、将来の行政運営に支障をきたさないよう、中長期的な視点に立った職員の計画的な採用に努めます。

また、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく法定雇用率を順守し、引き続き、障がい者雇用の推進を図ります。

⑥働き方改革の推進

職員が心身ともに健康で、個々の能力を発揮、向上できる職場環境を実現するため、時間外労働の縮減や各種休暇制度の利用促進などにより、ワークライフバランスを推進するとともに、メンタルヘルス対策等の充実に努めます。

(6) 必要に応じた計画の見直し

今後、上位計画に変更があった場合や社会情勢の変化などにより計画改定の必要が生じた場合には、随時見直しを行います。

また、現在、国において、公務員の定年年齢を60歳から段階的に65歳に引き上げをすることや役職定年制の導入などが検討されており、これらの制度改正は人件費や採用計画など人事管理上、大きな影響を及ぼすため、今後の動向を注視していきます。

5 定員管理計画の見直し 令和4年12月追加

(1) 見直しの経緯

本計画の策定以降、新型コロナウイルスへの対応、新特別支援学校や新総合体育館・総合運動防災公園の整備、公共交通政策の充実、インフラの維持管理などの行政需要に対し、定員管理の基本方針を踏まえた定員管理を行ってきました。

こうした中、令和5年度からの定年年齢の段階的引上げにより、本計画においても、退職見込み数や採用計画を見直すことが必要となるほか、後述のように、定年退職者が2年に一度しか生じない一方で新規採用を継続することによる一時的な職員数の増加を踏まえる必要があります。

また、行政需要への対応や働きやすい職場環境づくりなどの職員数の増加要因、普通退職や働き方の多様化などの減少要因により、数値目標に対する実績に上下が見られ、引き続き適正な定員管理を行っていく上で、数値目標をより実態に合わせる必要が生じています。

こうした背景により、計画の期間や推進方法は維持しつつ、数値目標の見直しを行うこととします。

(2) 見直し後の数値目標

引き続き、行政需要の変化にも柔軟に対応でき、安定した行政運営を行っていくために一定の職員数を確保する必要があることを踏まえ、令和7年4月1日の目標職員数を940人程度と設定します。

また、今後の定員管理にあたっては、以下の点に留意していきます。

①職員採用の考え方と定員管理への影響

今後、定年が段階的に65歳まで引上げられます。定年引上げ期間中は、定年退職者が2年に一度しか生じないことから、仮に退職者（定年退職者、普通退職者、再任用終了者）と同数を新規採用するとした場合、定年退職者の有無により年度ごとで新規採用者数に変動が生じることとなり、その結果、職員の経験年数や年齢構成に偏りが生じ、専門的な知見の継承や計画的な人事配置・人材育成等が困難となるおそれがあります。市職員志望者を安定的に確保する観点からも、新規職員を毎年一定数採用していく必要があります。

これを踏まえ、今後の職員採用計画においては、定年退職者が生じる2年ごとで採用者数を平準化することを基本としつつ、職種ごとの実情にあわせ、さらに長期間での平準化も検討していくこととします。複数年度間で新規採用者数を平準化することにより、新規採用者を前倒して採用した年度においては職員数が一時的に増員となることに留意し、適正な定員管理に努めます。

②定年引上げ等の影響

令和5年度から、定年引上げにあわせた管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）や定年前再任用短時間勤務制の導入、高齢者部分休業の導入などが予定されています。各種制度が職員の動向や定員管理に及ぼす影響を注視するとともに、職員の働き方がより多様化する中で、短時間勤務職員や会計年度任用職員も含めた組織全体として適正な定員管理に努めます。

表9 見直し後の数値目標

■年度別目標職員数（各年度4月1日現在）

区 分		H31	R2	R3	R4	R5 (当初目標)	R6 (当初目標)	R7 (当初目標)
職員数	目標	890	911	912	913	930 (919)	946 (920)	940 (920)
	実績	-	900	904	915	-	-	-
事務職	目標	462	474	474	478	497 (478)	502 (479)	493 (480)
	実績	-	467	479	491	-	-	-
技術職	目標	106	108	107	110	112 (111)	116 (111)	115 (111)
	実績	-	108	107	112	-	-	-
専門職	目標	38	37	38	38	39 (39)	40 (40)	40 (40)
	実績	-	37	38	38	-	-	-
保育士職	目標	66	71	71	72	70 (73)	73 (73)	75 (73)
	実績	-	70	70	68	-	-	-
消防職	目標	178	181	183	180	176 (184)	179 (184)	181 (185)
	実績	-	178	173	169	-	-	-
技能労務職	目標	40	40	39	35	36 (34)	36 (33)	36 (31)
	実績	-	40	37	37	-	-	-
内再任用以外	目標	(870)	(878)	(869)	(870)	(886) (862)	(910) (862)	(909) (873)
	実績	-	870	866	881	-	-	-
内再任用	目標	(20)	(33)	(43)	(43)	(44) (57)	(36) (58)	(31) (47)
	実績	-	30	38	34	-	-	-
増減（対前年度）		-	+10	+4	+11	+15	+16	-6

※R4 以前は当初目標と実績、R5 以降は見直し後の目標

※H31 職員数は実数

※各職種の内容は4頁参照

※再任用制度は令和5年度から「暫定再任用制度」に切り替わりますが、便宜上「再任用」と表記して
います

■年度別採用計画及び退職見込み数

区 分		H31	R2	R3	R4	R5	R6	
					(当初目標)	(当初目標)	(当初目標)	
採 用	新規採用（翌4/1等）計画	33	36	18	34 (18)	25 (26)	23 (29)	
		実績	30	54	49	-	-	-
	再任用（翌4/1）計画	13	23	10	14 (14)	0 (14)	12 (12)	
		実績	12	24	11	-	-	-
	小計	計画	46	59	28	48 (32)	25 (40)	35 (△41)
		実績	42	78	60	-	-	-
退 職	定年退職等	見込	△25	△45	△17	△29 (△26)	△1 (△26)	△24 (△18)
		実績	△30	△58	△34	-	-	-
	再任用退職	見込	0	△13	△10	△4 (△0)	△8 (△13)	△17 (△23)
		実績	△2	△16	△15	-	-	-
	小計	見込	△25	△58	△27	△33 (△26)	△9 (△39)	△41 (△41)
		実績	△32	△74	△49	-	-	-
増 減		+10	+4	+11	+15	+16	-6	

※定年退職者の再任用職員への採用は、これまでの実績を踏まえ、各年度の定年退職者数の約6割程度を見込んでいます