

# 定員適正化計画の見直しについて

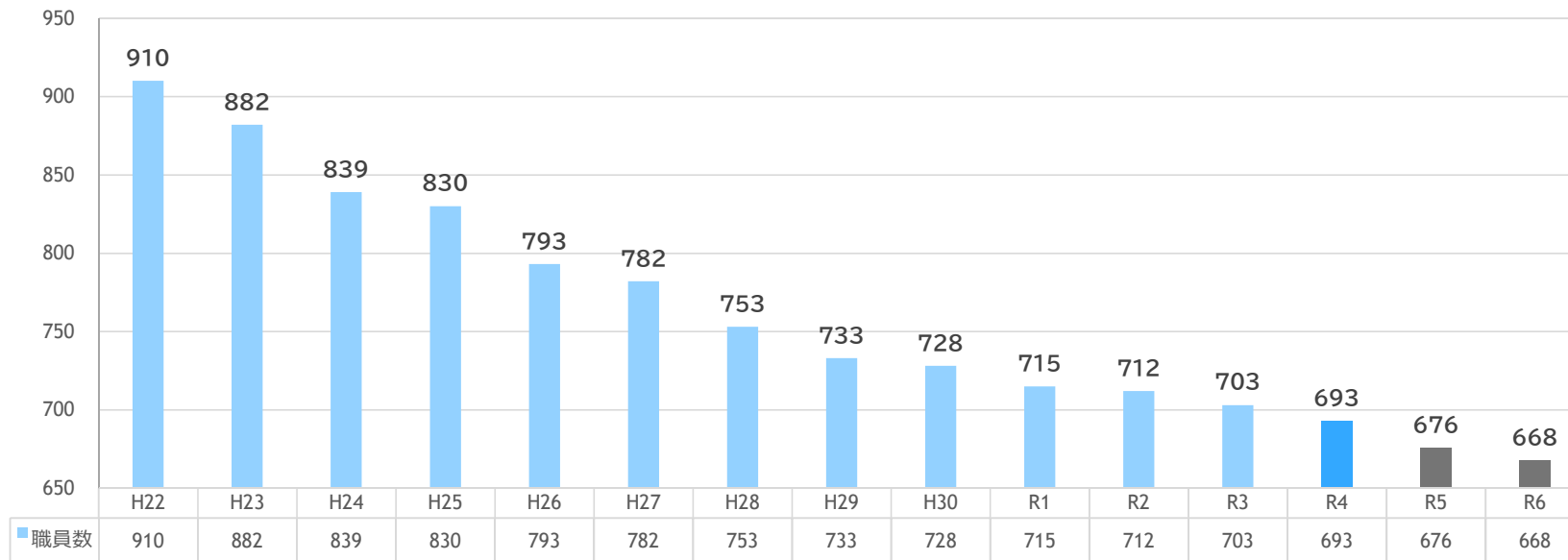
---

令和5年1月

# 職員数の推移

平成22年度に定員適正化計画を策定し、人口規模や産業構造を基準とした類似団体との比較検証及び本市の特殊事情(消防・水道・空港・港湾等)を勘案し適正職員数668名を目標値として職員数の削減に取り組んできました。

職員数の推移(H22～R6)



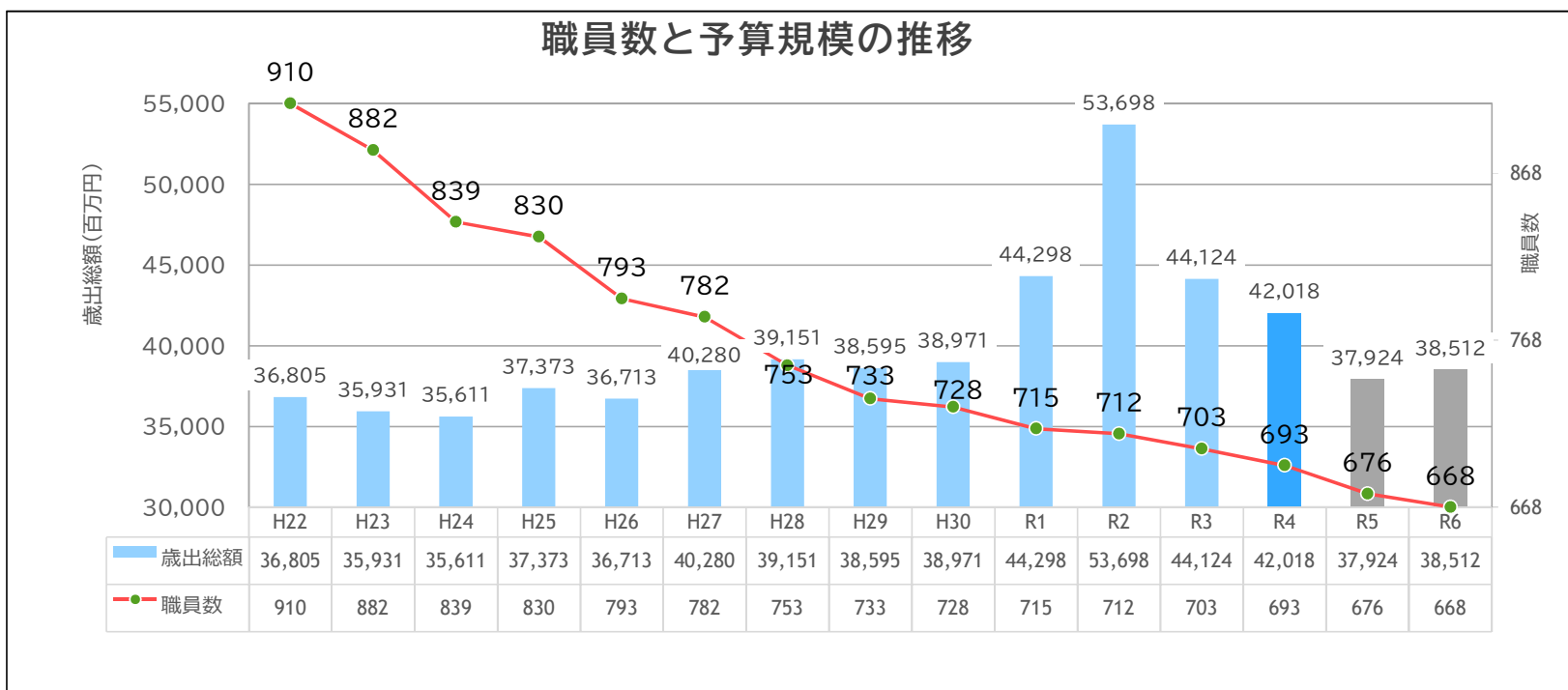
# 現状と課題

---

- ✓ 定員適正化計画に基づき、適正職員数668名を目標値として、組織機構・施設管理の見直し、事務事業の再編を行うなど、定員の適正化に取り組んできた。しかしながら、国・県からの権限移譲に伴う業務範囲の拡大をはじめ、社会保障関連業務の増大や、新型コロナウイルス感染症拡大等による社会情勢の変化など、多様化・高度化する行政ニーズへの対応業務に対する人員が必ずしも十分とは言えない状況も生じている。
- ✓ 上記の社会情勢の変化に加え、**地方公務員の定年引上げの影響及び病気休職者の増加、全国的な男性の育休取得促進の取組み等により実働する職員数が減少している**ことも踏まえ、これらを加味した計画の見直しが必要である。

# 課題① 定員削減と予算規模について

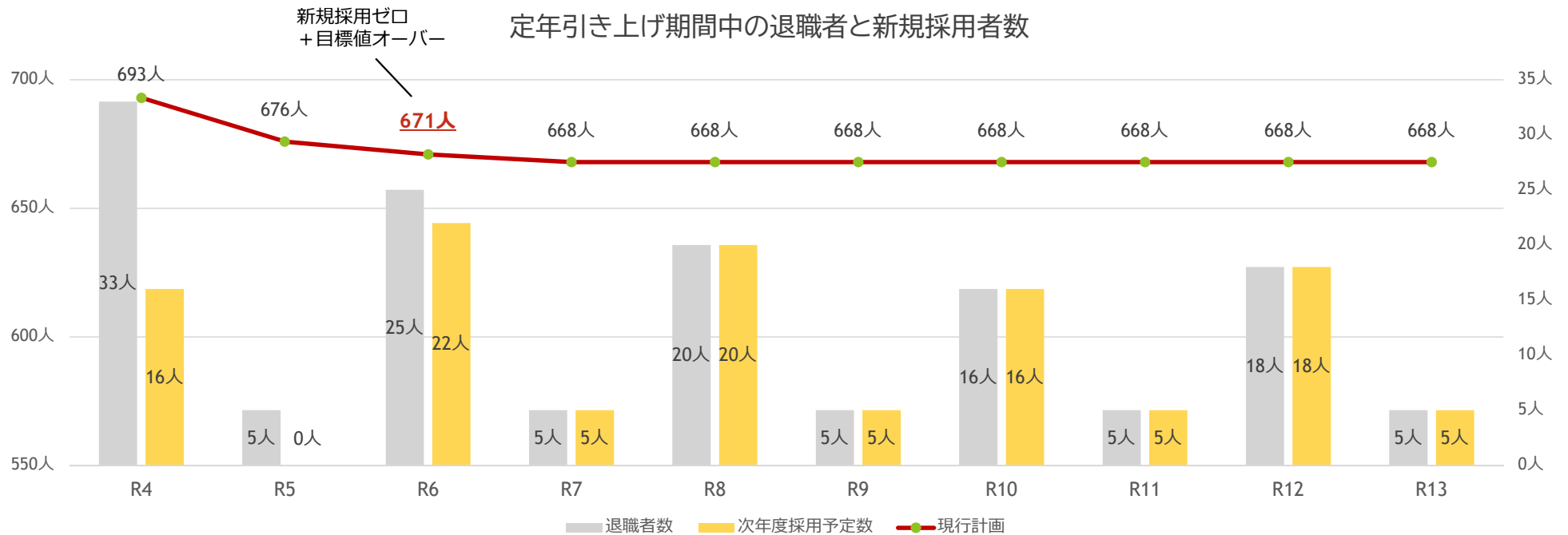
本市の職員数は令和4年度において693名となっており、計画策定当初と比較して217名(31.3%)の減少となっている。一方で、予算規模は増大しており、近年は400億円以上で推移していることから、本市の人口における財政規模としては過大となっている。



※ R4は令和4年12月補正後の歳出総額  
※ R5年度、R6年度は長期財政ビジョンによる推計値。

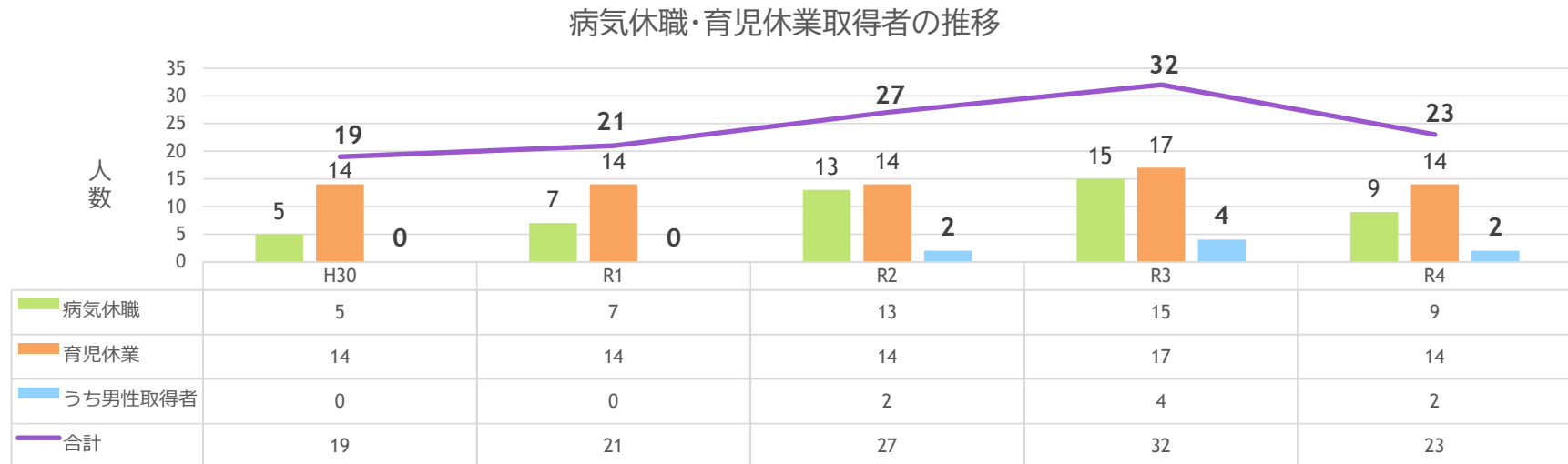
## 課題② 中長期的な定員管理

地方公務員法の改正により、令和5年度から地方公務員の定年年齢が65歳まで段階的(2年に1歳)に引き上げられることとなった。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、現在の定員適正化計画では新規採用者数が年度によって大幅に変動することとなり、職員の年齢構成に偏りが生じることが懸念されるため、年齢構成の平準化等を勘案し、中長期的な観点から定員適正化計画を見直す必要がある。



### 課題③ 病気休職・育児休業取得者の増加

- ・ 病気休職者については、精神的要因で長期療養している職員が増加傾向にある。
  - ・ 育児休業取得者については、15人ほどで推移しているが、全国的な男性の育休取得促進の取組により育児休業が取得しやすい職場環境が整い、男性の育児休業が増加傾向にある。
- 実働人員が減少しており、今後もこのような状況が続くことが想定されることから、一定程度の定員を確保しておく必要がある。



※ R4は令和5年1月現在

# 見直しの方角性について

---

## 定員管理の基本的な考え方①

- ☑ 社会情勢の変化や多様化・高度化する行政需要への対応、病気休職・育児休業取得者の増加による実働人員の減少に加え、新型コロナウイルス感染症の感染拡大によるワクチン接種をはじめ、事業者支援や市民への給付金の支給など、突発的・緊急的な事業が求められることから、**その時々**の行政課題に機動的かつ柔軟に対応できるよう弾力的な定員管理を行うものとする。
- ☑ 令和5年度からの**定年引き上げ期間中**においても計画的な職員採用や中長期的な定員管理を行う必要があることから、財政に与える影響なども見据え、引き続き職員数の抑制を図りつつ継続して安定的な行政サービスを提供できるよう、次の項目に考慮しながら定員の適正管理に努める。



## 定員管理の基本的な考え方②

1 事務事業の見直し	事務事業の必要性、費用対効果など適宜見直しを行い、最小の経費で最大の効果を上げるため、必要に応じて整理縮小や統廃合を図り歳出抑制に努める。
2 組織機構の見直し	社会情勢の変化や多様化・高度化する行政需要に的確に対応するため、スクラップアンドビルドを基本とした簡素で効率的な組織を構築する。
3 デジタル化の推進	行政のデジタル化を推進し、来庁せずに手続や申請が可能となるよう行政手続のオンライン化を進めるとともに、AIやRPAなどのICT技術の導入による行政サービスの向上・業務効率化を図る。
4 多様な任用形態の活用	専門的な知識や豊富な経験を必要とする業務については暫定再任用職員・定年前再任用職員(現在の再任用職員)を配置し、定型業務・臨時的な業務については会計年度任用職員を活用するなど、多様な任用形態を検討する。
5 人材育成と健康管理	限られた人員で多様化・高度化する行政課題に的確に対応するため、職員の教育・研修をとおして資質向上を図り、職員数の抑制に努める。また、産業医や保健師による面談、メンタルヘルス研修等の実施により職員の健康管理体制の充実を図り、人材の有効活用を行う。

# 定員適正化計画の見直し案

---

- ① 目標年度を「令和6年度」から定年引き上げ最終年度の「令和15年度」に延長する。
- ② 適正職員数668名は変更せず、年度間における大幅な減少を緩和するため延長後の令和15年度まで段階的に削減していくものとする。
- ③ 病気休職・育児休業取得者の増加による実働人員の減少に加え、定年引き上げ期間中においても毎年度一定程度の職員採用を行う必要があることから、計画期間に一定の範囲内での増員を可能とする。
- ④ 各年度の目標値を基準として、増員の上限を15人とする。
- ⑤ 一時的な増員により人件費の増加が見込まれるため、定員の適正化と併せて会計年度任用職員の適正配置に努め、財政負担の軽減と組織体制の強化を図る。

# 定員適正化計画の見直しについて

## 定員適正化計画 見直し案

