

富津市職員定員適正化計画

(令和5年度～令和9年度)

令和4年6月

富津市



目 次

1 定員適正化計画の策定にあたって	1
2 これまでの定員管理の取組み	2
3 富津市の状況と他団体との比較	3
(1) 富津市の現状	3
(2) 類似団体別職員数の状況	5
(3) 千葉県内市との比較	7
(4) 定員回帰指標に基づく比較	8
(5) 各指標による定員の分析	9
4 定員管理における課題	10
(1) 業務量の増加	10
(2) 専門職・技術職の確保	10
(3) 再任用職員制度・定年延長制度への対応	10
(4) 長期休職者等への対応	10
5 定員適正化に向けた基本的な考え方	11
(1) 計画期間	11
(2) 目標職員数	11
(3) 計画の対象職員	12
(4) 年度別計画	12
6 目標達成に向けた取組	13
(1) 効率的な組織・機構の構築	13
(2) 民間委託等の推進	13
(3) 公務能率の向上	13
(4) 人材の確保	13
(5) 会計年度任用職員の効果的活用	13
(6) 定年延長制度への対応	13
(7) 心身の故障による休職を未然に防ぐ取組、休職者の復職支援	13
(8) 育児休業者、育児短時間勤務者等への対応	13

1 定員適正化計画の策定にあたって

少子高齢化が進行する社会潮流に加え、昨今の新型コロナウイルス感染症の影響により、経済・雇用が不安化する中で、働き方や社会保障制度の在り方にも大きな変革が迫られており、地方自治体を取り巻く環境は依然として厳しい状況にあります。

今後も様々な行政課題の発生、市民ニーズの多様化等が見込まれる中、これらに対して柔軟かつ的確に対応していくためには、職員に対して技術や知識の習得・継承、意識改革等を促し、実践的な職員の育成に取り組みつつ、効率的かつ効果的な組織体制を構築する必要があり、そのためには、必要な人員の確保等を含め、職員の定員管理を適正に行っていく必要があります。

本市における職員の定員管理は、平成29年度に策定した富津市職員定員適正化計画で定めた職員定数に基づき計画的に進めてきましたが、少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化に伴い市の業務が複雑化・多様化・高度化していることに加え、新型コロナウイルス感染症対策や災害対策といった緊急的な事業への対応など業務量も増加しており、計画上の職員数が現状を踏まえたものとなっていない状況が見受けられます。

また、国が進める働き方改革の一環として、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、時間外勤務の縮減に取り組むなど、働きやすい職場環境の構築も進めていく必要があります。

さらに、国家公務員の定年引上げに伴い、令和5年度から地方公務員の定年も60歳から65歳まで段階的に引き上げられることが予定されているため、これを踏まえた定員管理を行う必要があります。

そこで、地方自治体を取り巻く環境の変化への対応と、本市の実態に即した定員管理を推進するため、令和5年度から令和9年度までの5年間について、新たな定員適正化計画を策定します。

2 これまでの定員管理の取組み

本市では、平成26年度に硬直化した財務体質の対処策として、人件費の義務的経費に占める割合が最も高いことに着目し、平成27年度までを計画期間とした定員適正化計画を前倒し、基準年月日を平成26年4月1日、目標年月日を平成31年4月1日、計画期間を平成27年度から平成31年度までとする定員適正化計画を策定し、職員数の削減を断行してきました。

しかし、計画期間が2か年経過した平成29年4月1日時点において、総数の約1割である55人が減員した急激な変化の中での年次有給休暇取得率の低下や時間外勤務の増加という状況は、各業務の現場における業務量に対する職員数が必ずしも十分とはいえない状況を示唆しており、職員間のコミュニケーションの希薄化や職場内研修が十分に行えない状況に加え、心身の故障により休職する職員が増加するなど、今後の人事管理、組織管理、事務管理に深刻な事態が生じることが危惧されました。

このような状況を受け、計画期間の途中ではあったものの計画内容を見直し、基準年月日を平成29年4月1日、目標年月日を令和4年4月1日、計画期間を平成30年度から令和4年度までとする新たな定員適正化計画を策定し、推進してきました。

令和4年4月1日時点における職員数は478人と、目標職員数470人と比較して8人上回っている状況です。しかしながら、少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化への対応のほか、国や県から権限移譲された事業、地方創生、市民生活に重大な影響を及ぼしている新型コロナウイルス感染症に対応した事業や感染症の収束に向けた経済や社会活動の活性化への取組、自然災害への備えなど、市全体の業務量が著しく増加している中では、機動的かつ弾力的に職員を配置することは困難であり、市の将来像の実現に向けた取組を進めていくことが厳しい状況となっています。

表01 職員数の推移（各年4月1日現在） （単位：人）

区 分		H30	R1	R2	R3	R4
前計画	職員数 ㉞	460	469	471	469	470
	対前年増減	7	9	2	▲2	1
実績	職員数 ㉟	458	461	465	470	478
	対前年増減	5	3	4	5	8
前計画との差 ㉟-㉞		▲2	▲8	▲6	1	8

3 富津市の状況と他団体との比較

(1) 富津市の現状

平成30年度から令和4年度まで5か年の「地方公共団体定員管理調査」における各部門別の職員数の推移は下表のとおりです。なお、この調査における各部門の職員数は、一定の条件のもとで職務を中心に区分しているため、必ずしも部課の配置人数や予算科目に一致するものではありません。

表02 部門別職員数の推移（各年4月1日現在） (単位：人)

	H30	R1	R2	R3	R4
議会	4	4	4	4	4
総務・企画	75	83	89	97	97
税務	30	29	26	26	26
民生	75	76	78	81	82
衛生	26	28	29	27	31
労働	0	0	0	0	0
農林水産	17	17	17	17	19
商工	7	7	7	8	8
土木	36	33	31	31	30
一般行政計	270	277	281	291	297
教育	41	39	38	40	40
消防	87	88	88	88	90
普通会計計	398	404	407	419	427
水道	20	-	-	-	-
特別会計	29	29	29	28	30
公営企業等会計計	49	29	29	28	30
その他派遣職員	11	28	29	23	21
総合計	458	461	465	470	478

平成30年度から令和4年度まで5か年の人口1万人当たりの職員数は下表のとおり推移しています。

人口が減少していることで、人口1万人当たり職員数は年々増加している状況です。

表03 人口1万人当たり職員数（各年4月1日現在） (単位：人)

	H30	R1	R2	R3	R4
職員数 ㉞	458	461	465	470	478
人口 ㉟ (各年1月1日現在)	45,374	44,798	44,069	43,436	42,665
人口1万人当たり職員数 ㉞/㉟×10,000	100.9	102.9	105.5	108.2	112.0

令和4年4月1日における年齢別職員構成は次表のとおりです。

21歳から60歳までの5歳ごとの区分のうち、最も割合の高い年齢層は36歳から40歳までの15.3%、最も割合の低い年齢層は46歳から50歳までの6.5%となっています。

表04 年齢別職員構成（各年4月1日現在）

（単位：人）

	R 4		(参考) H 3 0	
	職員数	構成比(%)	職員数	構成比(%)
20歳以下	25	5.2	12	2.6
21～25歳	56	11.7	48	10.5
26～30歳	61	12.8	67	14.6
31～35歳	64	13.4	82	17.9
36～40歳	73	15.3	44	9.6
41～45歳	40	8.4	28	6.1
46～50歳	31	6.5	63	13.8
51～55歳	71	14.8	60	13.1
56～60歳	45	9.4	52	11.4
61歳以上	12	2.5	2	0.4
合計	478	100.0	458	100.0

令和9年度末までの職種別定年退職予定者は下表のとおりです。

令和9年度末までに合計で79人が定年退職の予定でありましたが、定年延長制度の施行により、その数は33人に半減される見込みです。

表05 職種別定年退職予定者の推移（各年度末）

（単位：人）

職種	年度	R 3	R 4	R 5		R 6		R 7		R 8		R 9		合計	
				現	後	現	後	現	後	現	後	現	後	現	後
一般事務		1	3	3		8	3	3		6	8	9		32	14
技師		3		5		2	5	2		1	2	1		11	7
	土木	2		2		1	2	2			1			5	3
	建築	1		2			2							2	2
	化学			1		1	1			1	1	1		4	2
保育士			2			1		2			1	2		7	3
保健師								1						1	
管理栄養士										1				1	
看護師				1			1							1	1
消防職		3	4	1		2	1			5	2	11		23	7
自動車運転手		1		1			1					1		2	1
作業員		1						1						1	
合計		9	9	11		13	11	9		13	13	24		79	33

※「後」＝定年延長制度導入後の人数

平成29年度から令和3年度まで5か年の年次有給休暇取得日数は下表のとおりです。

取得日数の平均は9.4日で、消化率は24.7%になります。また、参考として、労働基準法によって取得が義務付けられている5日の取得ができていない職員の割合は、平均で22.4%になります。

表06 年次有給休暇取得日数（各年度）

	H 2 9	H 3 0	R 1	R 2	R 3	平均
平均取得日数	9.1日	9.9日	8.9日	9.5日	9.6日	9.4日
消化率	23.6%	25.7%	23.3%	25.1%	25.7%	24.7%
(参考) 年5日の有給休暇未取得の割合	19.5% 82人/421人	22.7% 99人/436人	26.9% 112人/416人	21.0% 88人/419人	22.0% 94人/428人	22.4%

※「年5日の有給休暇未取得の割合」下段は該当者／対象者

平成29年度から令和3年度まで5か年の時間外勤務時間の推移は下表のとおりです。

職員一人当たりの時間外勤務時間の平均は145時間になります。また、参考として、労働基準法に基づく年間時間外勤務時間の上限である360時間を超える職員の割合は、平均で10.6%になります。

表07 時間外勤務時間の推移（各年度）

	H29	H30	R1	R2	R3	平均
1人当たり平均値	148時間	129時間	137時間	162時間	148時間	145時間
1人当たり最大値	1,128時間	948時間	877時間	1,115時間	1,244時間	—
(参考)	8.7%	7.9%	14.8%	11.1%	10.3%	10.6%
360時間超の割合	27人/309人	26人/329人	47人/317人	35人/316人	34人/329人	

※「360時間超の割合」には、他律的業務・特例業務も含まれる。下段は該当者/対象者

平成30年度から令和4年度まで5か年の長期休職者等の状況は下表のとおりです。

育児休業・出産休暇者数の平均は20人、心身の故障による休暇・休職者の平均は3人で、長期休職者の平均は23人になります。また、育児のために勤務時間を短くしている部分休業・育児短時間勤務者数の平均は9人になります。

表08 長期休職者等の状況（各年4月1日現在）

（単位：人）

区分	H30	R1	R2	R3	R4	平均
育児休業・出産休暇者数	18	19	20	22	19	20
心身の故障による休暇・休職者数	4	4	4	2	3	3
計	22	23	24	24	22	23
部分休業・育児短時間勤務者数	7	9	8	8	11	9

（2）類似団体別職員数の状況

類似団体別職員数とは、人口1万人当たりの職員数の類似団体各市の平均をもとに普通会計部門（一般行政部門と特別行政部門をあわせた部門）の職員数を加重平均により指標を算出し、定員管理の参考とするものです。

指標には、部門ごとに同じ類型の全団体の単純な平均値である「単純値」と部門ごとに職員を配置している団体だけでの平均値である「修正値」がありますが、団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、「修正値」の方がより実態に則したものとなります。

また、類似団体のグループ分けは、まず、全国市区町村の権能に応じて指定都市、中核都市、施行時特例市、一般市、特別区、町村に区分され、さらに、一般市と町村は、人口と産業構造に応じて区分されます。令和3年4月1日における富津市の区分は一般市I-1類型で、128団体の構成となっています。

修正値で比較すると、普通会計部門の試算値528人に対して、本市の職員数419人は109人下回っています。また、この試算値に本市の普通会計部門以外の職員数51人を加えると579人となります。

表09 一般市I-1類型 大部門以上定員管理診断表（全国128団体）（単位：人）

	R3.4.1 職員数	単純値による比較			修正値による比較		
		単純値	超過数	超過率(%)	修正値	超過数	超過率(%)
議会	4	6	▲2	▲50.0	6	▲2	▲50.0
総務・企画	97	107	▲10	▲10.3	108	▲11	▲11.3
税務	26	26	0	▲0.0	26	0	0.0
民生	81	89	▲8	▲9.9	103	▲22	▲27.2
衛生	27	37	▲10	▲37.0	51	▲24	▲88.9
労働	0	1	▲1	-	0	0	-
農林水産	17	33	▲16	▲94.1	37	▲20	▲117.6
商工	8	17	▲9	▲112.5	16	▲8	▲100.0
土木	31	37	▲6	▲19.4	39	▲8	▲25.8
一般行政計	291	353	▲62	▲21.3	386	▲95	▲32.6
教育	40	62	▲22	▲55.0	52	▲12	▲30.0
消防	88	39	49	55.7	90	▲2	▲2.3
普通会計計	419	454	▲35	▲8.4	528	▲109	▲26.0
水道	-						
特別会計	28						
公営企業等会計計	28						
その他派遣職員	23						
総合計	470						

令和3年4月1日における県内類似団体は7団体の構成となっています。

修正値で比較すると、普通会計部門の試算値485人に対して、本市の職員数419人は66人下回っています。また、この試算値に本市の普通会計部門以外の職員数51人を加えると536人となります。

表10 一般市I-1類型 大部門以上定員管理診断表（県内7団体）（単位：人）

	R3.4.1 職員数	単純値による比較			修正値による比較		
		単純値	超過数	超過率(%)	修正値	超過数	超過率(%)
議会	4	5	▲1	▲25.0	5	▲1	▲25.0
総務・企画	97	96	1	1.0	95	2	2.1
税務	26	26	0	0.0	26	0	0.0
民生	81	96	▲15	▲18.5	104	▲23	▲28.4
衛生	27	43	▲16	▲59.3	50	▲23	▲85.2
労働	0	0	0	-	0	0	-
農林水産	17	23	▲6	▲35.3	25	▲8	▲47.1
商工	8	12	▲4	▲50.0	12	▲4	▲50.0
土木	31	29	2	6.5	32	▲1	▲3.2
一般行政計	291	330	▲39	▲13.4	349	▲58	▲19.9
教育	40	66	▲26	▲65.0	48	▲8	▲20.0
消防	88	15	73	83.0	88	0	0.0
普通会計計	419	411	8	1.9	485	▲66	▲15.8
水道	-						
特別会計	28						
公営企業等会計計	28						
その他派遣職員	23						
総合計	470						

富津市・勝浦市・鴨川市・南房総市・匝瑳市・いすみ市・大網白里市

(3) 千葉県内市との比較

令和3年4月1日における県内市（千葉市を除く）の人口1万人当たりの普通会計部門職員数は、富津市が96.5人で、県内市の平均値76.2人と比較すると、20.3人上回っています。

仮に富津市の1万人当たりの職員数を県内市の平均値76.2人とすると331人となり、本市の職員数419人は88人上回ることとなります。また、この試算値に、本市の普通会計部門以外の職員数51人を加えると総数は382人となります。

表1-1 県内市人口1万人当たり職員数（普通会計部門）

（単位：人）

市名	人口	職員数	人口1万人当職員数	市名	人口	職員数	人口1万人当職員数
銚子市	59,109	552	93.4	我孫子市	131,644	784	59.6
市川市	491,764	2,961	60.2	鴨川市	32,290	374	115.8
船橋市	644,966	3,914	60.7	鎌ヶ谷市	109,943	694	63.1
館山市	45,767	388	84.8	君津市	83,005	871	104.9
木更津市	136,034	945	69.5	富津市	43,436	419	96.5
松戸市	498,457	2,917	58.5	浦安市	169,918	1,321	77.7
野田市	154,140	968	62.8	四街道市	95,366	584	61.2
茂原市	88,280	568	64.3	袖ヶ浦市	64,940	562	86.5
成田市	131,833	1,224	92.8	八街市	68,888	498	72.3
佐倉市	173,619	920	53.0	印西市	105,772	636	60.1
東金市	57,743	436	75.5	白井市	63,162	356	56.4
旭市	64,689	592	91.5	富里市	50,077	412	82.3
習志野市	175,197	1,273	72.7	南房総市	37,024	430	116.1
柏市	428,587	2,568	59.9	匝瑳市	35,542	266	74.8
勝浦市	16,817	214	127.3	香取市	74,330	509	68.5
市原市	273,771	1,866	68.2	山武市	50,336	411	81.7
流山市	200,309	1,028	51.3	いすみ市	37,143	320	86.2
八千代市	202,176	1,184	58.6	大網白里市	48,960	358	73.1
				平均			76.2

前計画で比較した県内同規模団体8団体を令和3年4月1日における修正値で比較すると、普通会計部門の試算値442人に対して、本市の職員数419人は23人下回っています。また、この試算値に本市の普通会計部門以外の職員数51人を加えると493人となります。

表12 県内同規模団体 大部門以上定員管理診断表（県内8団体）

（単位：人）

	R3.4.1 職員数	単純値による比較			修正値による比較		
		単純値	超過数	超過率(%)	修正値	超過数	超過率(%)
議会	4	4	0	0.0	4	0	0.0
総務・企画	97	87	10	10.3	88	9	9.3
税務	26	25	1	3.8	25	1	3.8
民生	81	82	▲1	▲1.2	93	▲12	▲14.8
衛生	27	34	▲7	▲25.9	41	▲14	▲51.9
労働	0	0	0	-	0	0	-
農林水産	17	19	▲2	▲11.8	22	▲5	▲29.4
商工	8	11	▲3	▲37.5	12	▲4	▲50.0
土木	31	28	3	9.7	32	▲1	▲3.2
一般行政計	291	290	1	0.3	317	▲26	▲8.9
教育	40	62	▲22	▲55.0	46	▲6	▲15.0
消防	88	21	67	76.1	79	9	10.2
普通会計計	419	373	46	11.0	442	▲23	▲5.5
水道	-						
特別会計	28						
公営企業等会計計	28						
その他派遣職員	23						
総合計	470						

富津市・館山市・富里市・南房総市・匝瑳市・山武市・いすみ市・大網白里市

※平成29年8月策定の定員適正化計画で同規模団体と位置付けた県内市

（4）定員回帰指標に基づく比較

定員回帰指標とは、地方公共団体を人口規模で区分し、人口と面積を算定基礎として職員数を試算する指標です。

類似団体別職員数のような細かい部門での比較はできませんが、同等の機能を有する団体の平均的な職員数を比較することができます。

令和4年4月1日現在の本市住民基本台帳人口及び面積を用いて定員回帰指標に基づき普通会計部門の職員数を試算し比較すると、試算値389人に対して、本市の令和4年4月1日現在の職員数427人は38人上回っています。また、この試算値に、本市の普通会計部門以外の職員数51人を加えると総数は440人となります。

表13 定員回帰指標（普通会計）算定式

$Y = a X_1 + b X_2 + c$ $= 5.7 \times 42.382 + 0.33 \times 205.40 + 80$ $= 389.3594人 \div 389人（試算値） < 427人（実数）$ <p>X1 : 当該団体の人口（千人）…………… 42.382（千人）</p> <p>X2 : 当該団体の面積（km²）…………… 205.40（km²）</p> <p>a : 人口千人当たりの係数…………… 5.7</p> <p>b : 面積1km²あたりの係数（人口区分毎）…………… 0.33</p> <p>c : 一定値…………… +80</p>
--

(5) 各指標による定員の分析

令和4年4月1日における本市の職員数と各指標の試算値を普通会計部門で比較すると、県内市の職員数平均値及び定員回帰指標を除き、下回っている状況です。

また、参考ではありますが、令和4年4月1日における本市の職員数と各指標の試算値を総数で比較しても、県内市の職員数平均値及び定員回帰指標を除き、下回っている状況です。

表14 指標試算値の比較

(単位：人)

指標	試算値	普通会計	(参考)総数	指標の時点
富津市の職員数		427	478	R4
類似団体(修正値)		528	579	R3
県内類似団体(修正値)		485	536	R3
県内市の職員数平均値		331	382	R3
県内同規模団体(修正値)		442	493	R3
定員回帰指標		389	440	R4

※「県内市の職員数平均値」= P7「表11 県内市人口1万人当たり職員数(普通会計部門)」の県内平均76.2人/10,000人×本市人口43,436人

4 定員管理における課題

(1) 業務量の増加

少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化への対応ほか、国や県から権限移譲された事業、地方創生、市民生活に重大な影響を及ぼしている新型コロナウイルス感染症に対応した事業や感染症の収束に向けた経済や社会活動の活性化への取組、自然災害への備えなど、市全体の業務量が著しく増加している中では、機動的かつ弾力的に職員を配置することは困難であり、市の将来像の実現に向けた取組を進めていくことが厳しい状況となっています。

このような状況の中、市民生活の安全・安心を支える取組を充実させるための人員確保と適正な配置が必要です。

(2) 専門職・技術職の確保

専門職・技術職については、健康や福祉、インフラ整備をはじめ、安全・安心な市民生活を支えるための各種事業の充実に必要な知識と技術を継承するため、継続的な採用が必要です。しかしながら、近年は職員採用試験への応募が少なく、採用を要する人数の確保ができていない状況です。

さらに、定例的な事業量の増加に加え、新型コロナウイルス感染症対策や災害対応といった緊急的な事業への対応にも、限られた人員の中で苦慮している状況です。

安全・安心な市民生活を確実に守るためにも、各種事業実施に必要な知識と技術を持った専門職・技術職の確保及び充実をさせることが重要です。

(3) 再任用職員制度・定年延長制度への対応

平成26年度から再任用職員制度を実施しており、令和5年度からは国家公務員の定年引上げに伴い、地方公務員の定年も60歳から65歳まで段階的に引き上げられることが予定されています。

組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持しつつ、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員の効果的な活用が必要です。

(4) 長期休職者等への対応

育児休業者等は、過去5か年の平均が20人、心身の故障による休職者等は、過去5か年の平均が3人となっています。

これら長期休職者等への対応も含め、必要な限度において職員の充足を図り、組織として機動的かつ弾力的な職員配置に対応できる人員体制整備が必要です。

5 定員適正化に向けた基本的な考え方

新たな定員適正化計画は、中長期的な政策・施策の推進や行政サービス水準の安定、それを支える職員数との均衡を保っていくことを考慮し、正規職員が十分能力を発揮できる体制に配慮しなければなりません。

よって、定年延長制度の実施に対応した新規採用職員枠の確保、スキル等を有する人材の採用に努め、長期休職者への対策も含めて必要な限度において職員の充足を図り、機動的かつ弾力的な職員配置にも対応できる中長期的な視点に立った計画とします。

なお、本計画の期間中においても、法令改正などによる権限移譲、大規模な民間活力の導入、深刻な行政課題の発生など、計画に大きな影響を及ぼす状況が発生した場合は、必要に応じて適宜、本計画を見直すこととします。

また、計画期間中の退職者や長期休職者等見込人数は流動的であることから、年齢構成の平準化等も踏まえ、目標年度までの間には一時的に計画人数を上回る場合も想定されます。

(1) 計画期間

令和5年度から令和9年度(令和4年4月1日を基準日として、令和9年4月1日)までの5年間とします。

(2) 目標職員数

令和4年4月1日時点における職員数は、新型コロナウイルス感染症や大規模災害への対応といった行政課題も加わり、前計画の目標職員数470人を8人上回っていますが、地方公務員には適用されないものの、労働基準法によって義務付けられている年次有給休暇の取得ができていない職員や、年間時間外勤務時間の上限を超える職員の状況からは、現状にあっても人員が不足していることを示しています。

しかしながら、この状況を単に職員の増員のみで解決することは、定員管理や行政経営の面から必ずしも適正であるとは言えないと考えます。

このことから、本計画の目標職員数は、引き続き前計画の目標職員数470人を基本としますが、前計画の目標職員数は、長期休職者を含めた職員総数であったことを思慮し、これを実際に所属内で勤務している実勤務者数に換え、13ページの「6 目標達成に向けた取組」を実行したうえで、必要最小限の範囲において充足を図ることとします。

前計画の目標職員数470人 + 長期休職者見込人数23人 ≒ 目標職員数490人
--

※「長期休職者見込人数」=P5「表08 長期休職者等の状況」平均の計

(3) 計画の対象職員

計画の対象となる職員は、常勤職員とし、短時間勤務再任用職員、会計年度任用職員は除きます。

また、令和5年度から段階的に実施される定年延長で見込まれる人数も含まれます。

なお、定年延長制度導入前後にかかわらず、フルタイム再任用職員は常勤職員に含まれますが、定年等退職者がフルタイムを選択するかどうか予測が困難であることから、計画期間中の定年等退職予定者数の5割が、フルタイム再任用職員を選択すると仮定します。

(4) 年度別計画

計画期間中の退職者数や長期休職者見込人数は流動的ではありますが、年齢構成を勘案しつつ、職員数の適正化を図っていくものとします。

表15 年度別職員数計画

(単位：人)

	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9
職員数(各年4月1日現在) ア	470	478	482	484	486	488	490
実勤務者数 ア-23人(長期休職者見込人数)	446	456	459	461	463	465	467
定年等退職予定者数 イ (定年延長制度後)	9	9	0	11	0	13	
勸奨・自己都合退職予定者数 ウ	9	10	10	10	10	10	
次年度採用予定者数 エ	24	18	12	17	12	18	
フルタイム再任用職員 オ	2	5	0	6	0	7	

※「長期休職者見込人数」=P5「表08 長期休職者等の状況」平均の計

※太枠外は実績

6 目標達成に向けた取組

(1) 効率的な組織・機構の構築

市を取り巻く情勢の変化に対応した効率的・効果的な行政運営体制となるよう、業務量の把握・検証に努めたうえで、事務事業の集約化・縮小・廃止など、業務内容や実施体制を見直すとともに、業務のデジタル化を推進し事務の効率化を図ります。

また、年度内における事務の繁忙差の調整など、部門間の横断的協力にあたっては、引き続き相互応援が可能な体制を整え、実施します。

(2) 民間委託等の推進

行政のスリム化と効率化のため、委託など民間活力の活用を積極的に推進します。

(3) 公務能率の向上

人材育成基本方針や人事評価制度などにより、職員の能力開発を推進し、職員一人一人のモチベーションを高め、業務改善に努めることにより、公務能率の向上を図ります。

(4) 人材の確保

専門的な知識・技量を備えた専門職・技術職の採用において幅広い年齢層を対象とすることにより、即戦力として活躍できる多様な職務経験を持った人材を登用し、市民生活を支えるための各種事業の充実に必要な職員数を増員します。

(5) 会計年度任用職員の効果的活用

業務の性質による役割分担を考慮しつつ、総数に留意したうえで、民間活力の導入などとともに、効果的に会計年度任用職員の活用を図ります。

(6) 定年延長制度への対応

令和5年度から段階的に実施される定年延長制度で見込まれる職員数を考慮した上で、新規採用枠の確保に取り組みます。

(7) 心身の故障による休職を未然に防ぐ取組、休職者の復職支援

近年は、心身の故障による休職者が一定程度いる状況であるため、当該休職を未然に防ぐ取組や環境の整備を図るとともに、休職者の復職、さらに復職後も安定的に勤務ができるよう、支援体制の充実に目指します。

(8) 育児休業者、育児短時間勤務者等への対応

実勤務職員数の減少によって、慢性的な職場への負担増や市民サービスの質に悪影響が出ないように、必要な職員数の充足を図り、育児休業や育児短時間勤務等を確実に取得でき、子育てがしやすい職場づくり、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場づくりを進めます。