

---

---

# 我孫子市 定員管理計画

(令和6年度～令和9年度)

---

---



令和5年7月

我孫子市 行政管理課

## 目 次

1	計画の策定にあたって	1
2	これまでの定員管理の状況	2
3	現在の状況分析	4
	(1) 人口と高齢化率の推移	4
	(2) 職員の年齢構成	5
	(3) 年度別定年退職者数	6
	(4) 再任用短時間勤務職員の推移	6
	(5) 会計年度任用職員の推移	7
	(6) 職員の休業等の状況	8
	(7) 職員の時間外勤務の状況	9
	(8) 人件費の推移	10
4	他団体との比較	11
	(1) 人口千人当たり職員数の比較	11
	(2) 類似団体別職員数との比較	11
	(3) 定員回帰指標との比較	13
	(4) 定員モデルとの比較	13
5	定員管理の目標	15
	(1) 定員管理の基本的考え方	15
	(2) 計画期間	17
	(3) 対象となる職員	17
	(4) 職員数の目標	18
	(5) 定員管理の手法	19

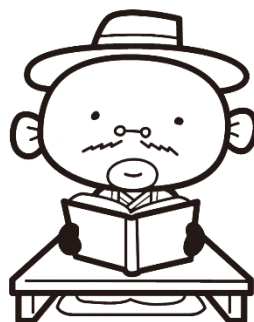
# 1 計画の策定にあたって

近年、市の人口は減少している一方で、少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化に伴い、業務が複雑化・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激甚化する災害対策といった緊急的な事業、行政のデジタル化への対応などにより、業務量は増加しています。それら多様化する行政需要への適切な対応を図るためには、総人件費の抑制対策として職員数を単純に減少させるのではなく、その行政需要に見合う人員や組織体制の整備が必要となります。

また、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、職員一人ひとりが能力を十分発揮できる職場環境を整えていく必要があるとともに、職員の定年年齢が段階的に65歳に引き上げられることを踏まえた定員管理を行うことが必要です。

このため、本計画は、依然として厳しい財政状況の中で事務事業の見直しや、民間委託の推進、DX（デジタルトランスフォーメーション）推進などに取り組み、総人件費の抑制に努めることを前提としながら、安定的な行政サービスを提供できるよう、業務量に応じた必要な人員を確保することとします。

なお、今後は、これまで本市の取り組んできた職員数の削減を目的としてきた「適正化（※正しいものへ是正する）」に重点を置くのではなく、業務量に応じた職員数を確保したうえで、効率的で質の高い行政サービスを提供するための職員体制を構築していくことを目的とします。このため、計画の名称は、これまでの「定員管理適正化計画」から「適正化」を削除し、「定員管理計画」に変更します。



## 2 これまでの定員管理の状況

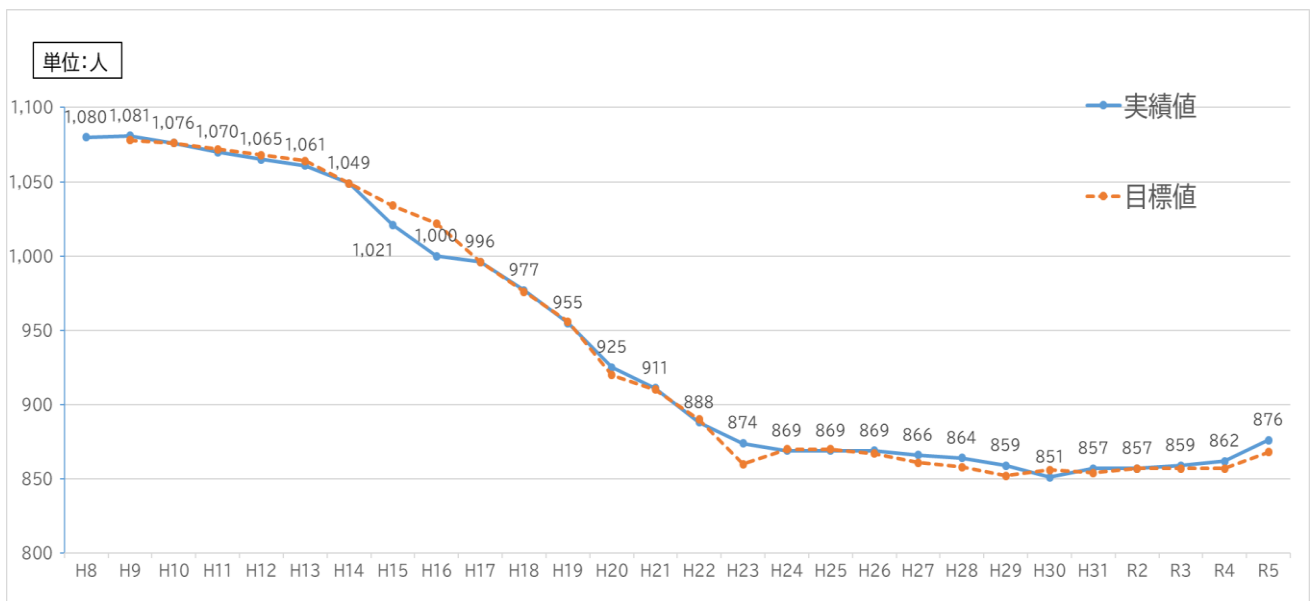
市では、平成9年度から令和元年度まで七次にわたる定員管理適正化計画のもと、職員数の削減を前提として、民間委託や事務事業の見直し、非常勤職員の活用等の手法により、定員の適正化に努めてきました。

限られた財源の中、効率的で質の高い行政サービスを提供するために、最小の職員で最大の効果を挙げるよう職員の効率的な配置に努め、少数精鋭による組織づくりに取り組んだ結果、令和元年度の職員数は、平成8年度と比べて223人減員となりました。

一方、第八次定員管理適正化計画では、地方分権の進展等による業務量の増加や、働き方改革における職員の時間外労働の縮減を図るため、職員数は現状維持を基本としました。令和4年7月には、令和4年度までとした計画期間を1年間延長し、新型コロナウイルス感染症対応や突発的に発生した行政需要に対応するため、令和5年度の職員数を増員とする計画としました。

なお、令和5年4月の職員数は876人となり、目標値であった868人を8人上回る実績となりました。その要因としては、医療的ケア児への対応強化や救急救助体制の充実強化による消防職員の前倒し採用、病気休職・育児休業の代替に伴う人員が必要となったことなどが挙げられます。

■過去の目標値と実績値の推移（平成9年度～令和5年度）



※実績値のみ人数を記載

※職員数は、各年4月1日現在の数値

(単位：人)

年度	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16
実績値	1,080	1,081	1,076	1,070	1,065	1,061	1,049	1,021	1,000
目標値	—	1,078	1,076	1,072	1,068	1,064	1,049	1,034	1,022
計画期間中の増減数	—	▲19 第一次計画					▲61 第二次計画		
取組の内容	—	職員の増加傾向に歯止めをかけ、人件費総額を圧縮するため、職員数削減の取り組みをスタート					クリーンセンターや学校給食の委託化の推進、職種の変更を可能にする転任制度や非常勤職員等の活用で、退職者補充のための職員採用を抑制		

年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
実績値	996	977	955	925	911	888	874	869	869	869
目標値	996	976	956	920	910	890	860	870	870	867
計画期間中の増減数	▲75 第三次計画				▲51 第四次計画			▲5 第五次計画		
取組の内容	業務点検・見直し作業を行い、委託化の推進、非常勤職員・派遣職員の活用などにより職員数を削減				民間委託、非常勤職員の活用などにより職員数を削減			少数精鋭による組織づくりに取り組むとともに被災地の復旧・復興に必要な人員を確保		

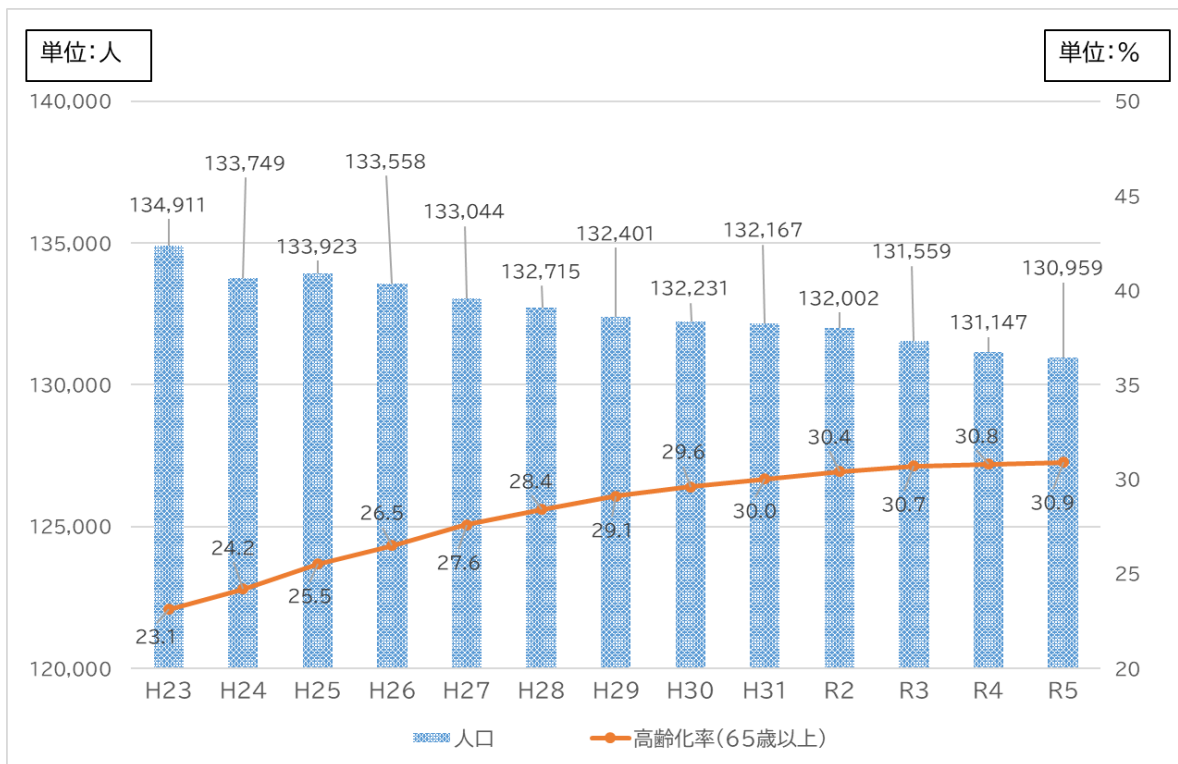
年度	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5
実績値	866	864	859	851	857	857	859	862	876
目標値	861	858	852	856	854	857	857	857	868
計画期間中の増減数	▲10 第六次計画			▲2 第七次計画		19 第八次計画			
取組の内容	少数精鋭による組織づくりに取り組むとともに被災地の復旧・復興に必要な人員を確保			再任用短時間勤務職員の活用などにより必要な人員を確保		新型コロナウイルス感染症、国などへの派遣、病気休職・育児休業の代替の対応強化、保健師や看護師など専門職の体制強化などにより職員数を増加			

### 3 現在の状況分析

#### (1) 人口と高齢化率の推移

人口は、平成23（2011）年に134,911人でピークを迎え、その後は減少に転じています。令和5（2023）年には、130,959人とピーク時と比較して3,952人減となっています。

一方で、65歳以上の高齢者人口は増加し続けており、高齢化率は平成23年の23.1%から令和5年には30.9%まで増加しています。



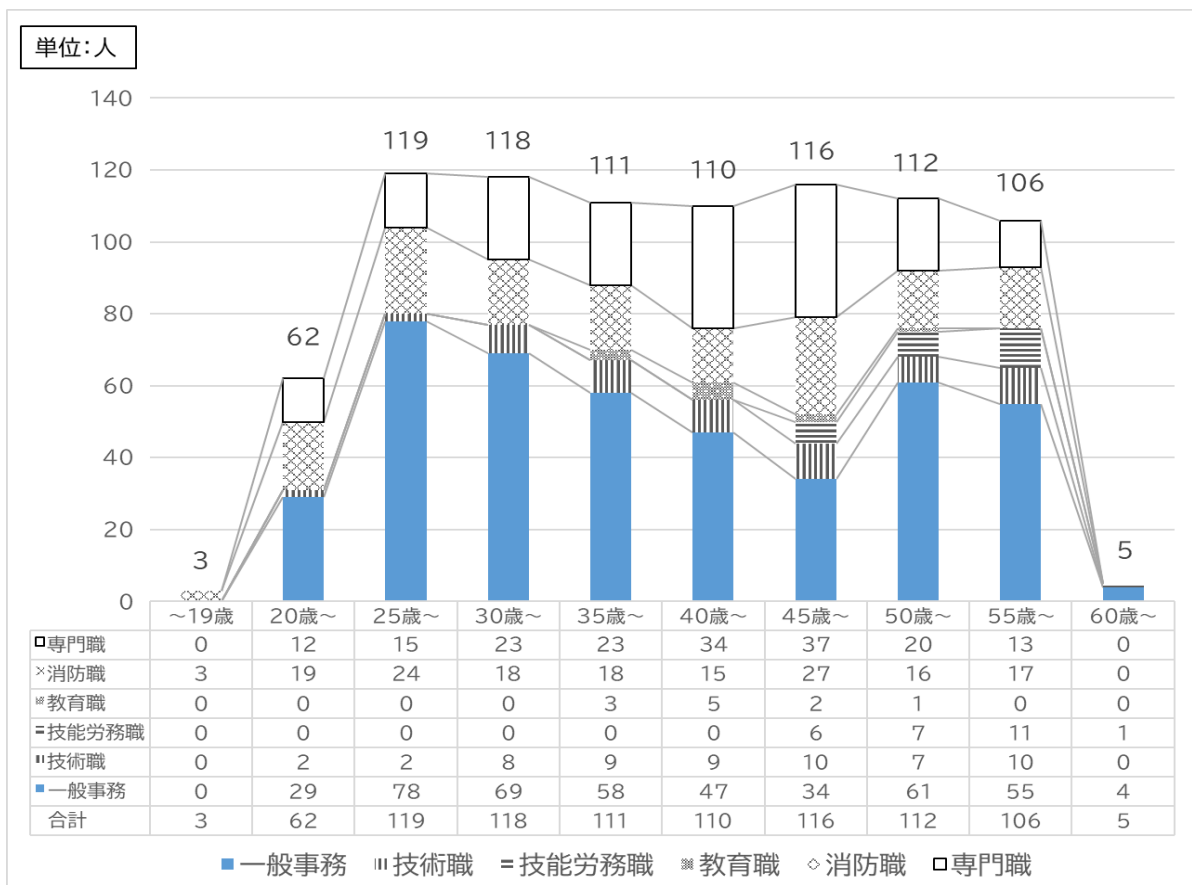
※人口の数値は、住民基本台帳に登録のある各年4月1日現在の人数（外国人を含む）

## (2) 職員の年齢構成

職員の年齢構成としては、30代、40代、50代の人数の割合は、各世代において、全体の約25～26%と平準化されています。

一方、職種別の年齢構成では、40代において事務職の割合が低く、専門職の割合が高くなっています。これは、第一次から第四次における計画期間において人件費総額を圧縮するため職員数を大幅に抑制したことや、専門的分野における行政ニーズの高まりを受け、専門職の受験資格年齢を引き上げたことなどに起因するものです。

また、技能労務職については、委託化の推進により退職不補充としているため、全ての職員が45歳以上となっています。



※職員数・年齢は、令和4年4月1日現在の数値

※技術職は、土木技師、建築技師、電気技師など

※専門職は、福祉総合職、保育士、保健師、看護師、栄養士、司書、学芸員など

※技能労務職は、自動車運転手、道路補修員、調理員、用務員など

※60歳～の職員は再任用フルタイム勤務職員

### (3) 年度別定年退職者数

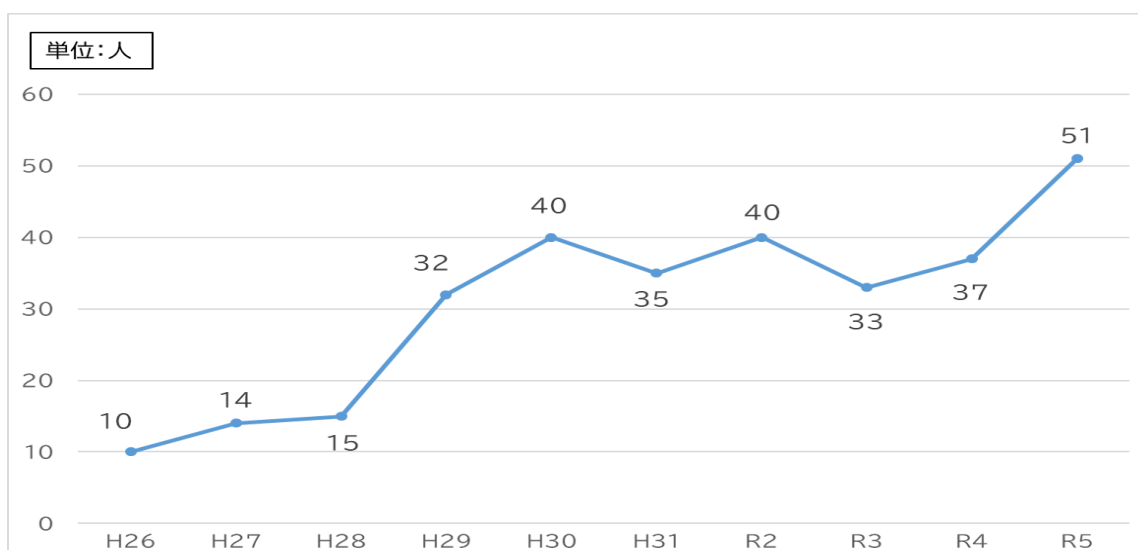
我孫子市職員の定年等に関する条例に基づき、職員の定年年齢が、令和5年度より60歳から65歳に、2年に1歳ずつ段階的に引き上げられました。このため、定年退職者は2年に一度しか生じないこととなります。

(単位：人)

年度	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	
人数	24	0	21	0	22	0	20	0	14	0	20	
定年年齢	60	61		62		63		64		65		
内 訳	一般事務職	11	0	11	0	9	0	11	0	9	0	10
	技術職	4	0	1	0	2	0	2	0	1	0	0
	技能労務職	1	0	1	0	3	0	4	0	2	0	3
	消防職	4	0	5	0	2	0	3	0	2	0	3
	専門職	4	0	3	0	6	0	0	0	0	0	4

### (4) 再任用短時間勤務職員の推移

再任用短時間勤務職員数は、平成26年度の制度導入以降、任用期間が段階的に引き上げられたため増加しましたが、各年度の定年退職者数や希望者数により変動があります。平成29年度以降は、概ね30人から50人程度で推移しています。



※職員数は、各年4月1日現在の数値



#### 【再任用制度について】

再任用職員には、正規職員と同様の勤務時間となる「フルタイム勤務再任用職員」と「短時間勤務再任用職員」の2つの勤務形態があります。「フルタイム勤務再任用職員」は、職員定数にカウントされますが、「短時間勤務再任用職員」はカウントされません。

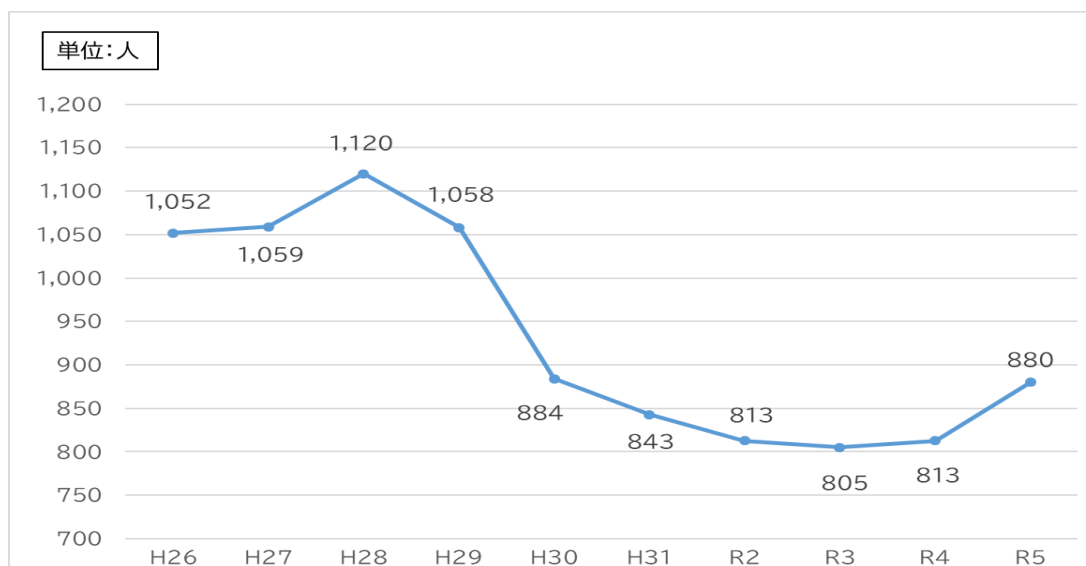
なお、令和5年度から地方公務員法の改正により、これまでの再任用制度は廃止され、令和13年度末までの特例措置として暫定再任用制度が創設されましたが、名称が変更されたものであるため制度内容に変更はありません。

また、60歳到達日以降、引き上げられた定年年齢前に一旦退職し、再度短時間勤務の職として再任用される「定年前再任用短時間勤務職員」が新設されました。「定年前再任用短時間勤務職員」は、職員定数にはカウントされません。

## （5）会計年度任用職員の推移

これまで定員管理適正化計画に基づき、職員の削減に努めてきた一方で、拡大する行政需要や新たな行政課題に対応するため、常勤職員の補助的業務や専門性の高い業務では、非常勤の職員である会計年度任用職員を有効に活用することにより、サービス水準の維持・向上を図ってきました。

なお、平成26年度と令和5年度を比較すると保育園の民営化や学童保育室等の委託化等の理由により、非常勤の職員数は減少しています。



※職員数は、各年4月1日現在の数値

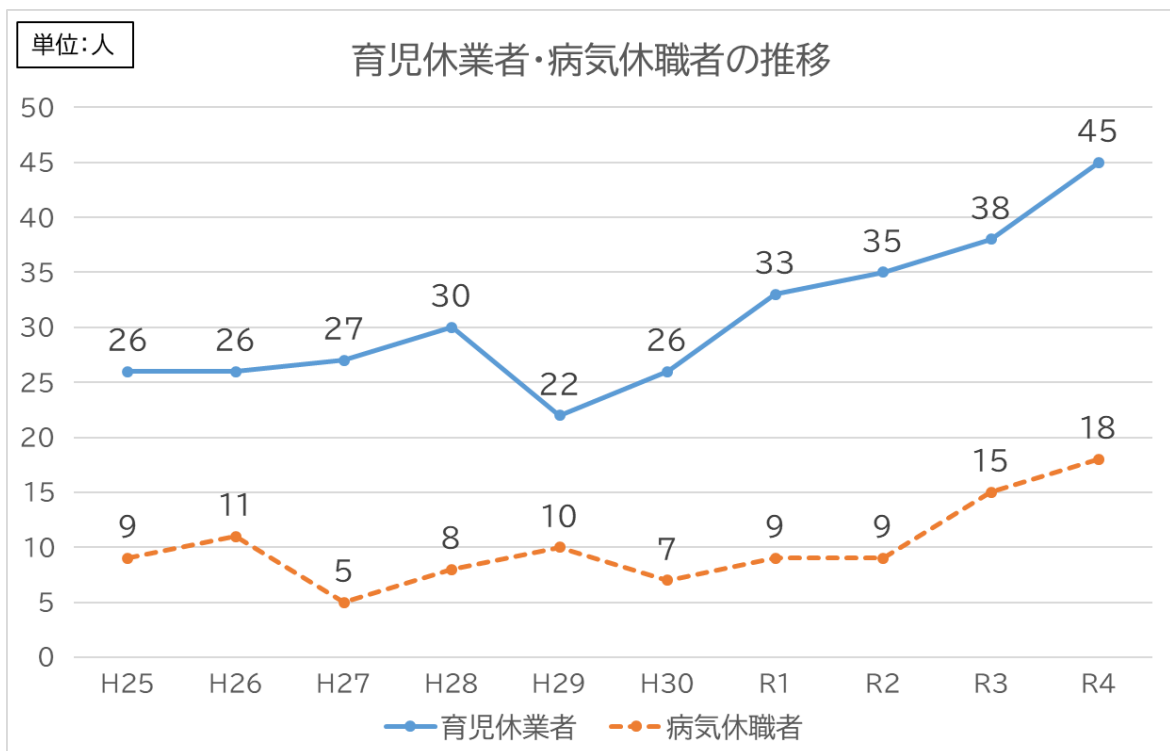
※会計年度任用職員制度は令和2年度より導入されたため、令和元年度までは、当時の非常勤の職員である嘱託職員と臨時職員の合計数を記載しています。

## （６）職員の休業等の状況

育児休業者数は、増加傾向にあります。これは、団塊の世代の大量退職以降、例年30人から40人程度の職員が入れ替わることにより、20代30代の職員割合が増加し、この年代が結婚・出産を迎えたことによるものです。

また、近年では、男性職員への積極的な取得推進の取組により男性育児休業取得者も徐々に増加しています。

さらに、心身の故障による病気休職者数は、メンタル不調者が増加していることにより増加傾向となっています。



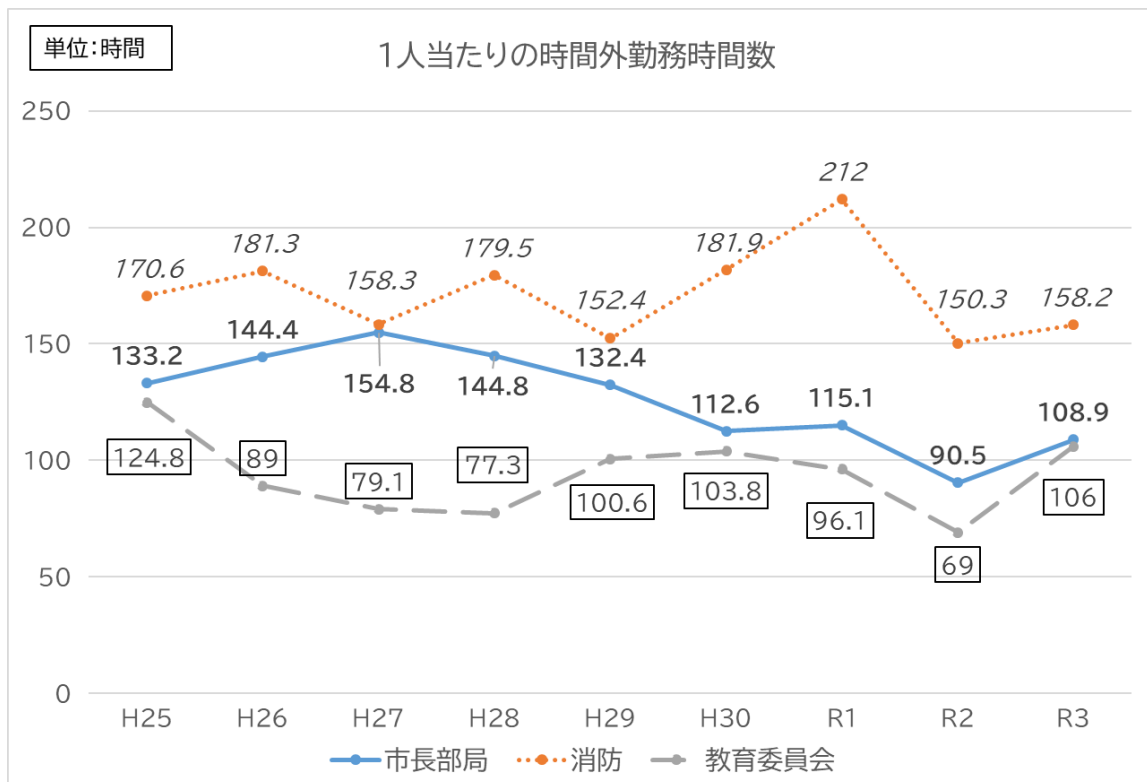
※病気休暇の人数は含まれていません。病気休暇の期間が90日を超える場合に、病気休職となります。

※年度を跨いで継続している者は、各年度に数値を計上しています。



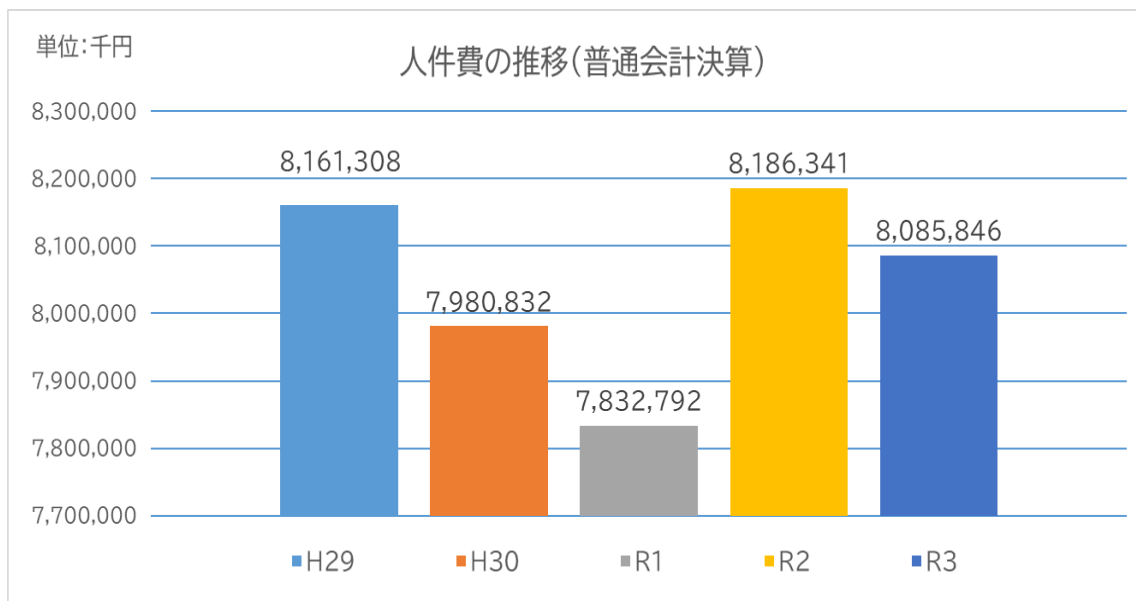
## (7) 職員の時間外勤務の状況

時間外勤務は、業務の複雑化や高度化、デジタル化への対応など業務量の増加や新型コロナウイルスの影響、休業・休職者の増加などにより、慢性的に高い水準となっています。令和2年度は、新型コロナウイルスの影響によるイベントの中止等があり一時的に減少したものの、令和3年度以降は、新型コロナウイルス感染症対策に加え、イベントの実施を再開するなど、コロナ前の業務水準に戻ってきたため、増加しています。



## （８）人件費の推移

人件費の総額は、人事院勧告によるベースアップ分も含めた定期昇給等により自然増となる一方、定年退職者と新規採用者の新陳代謝による減額分が自然増分を上回ることや、総人件費の抑制に向け職員数の管理を計画的に進めてきたことにより、減少傾向にあります。



※水道・下水道、国民健康保険、介護保険などに係る人件費は除外しています（普通会計決算）。

※人件費には、常勤一般職人件費のほか、会計年度任用職員、市長や議員、各種委員報酬などの経費が含まれています。

※令和2年度に人件費が増加しているのは、会計年度任用職員制度の導入により、これまで物件費に計上されていた臨時職員の賃金が、人件費に計上されることになったためです。



## 4 他団体との比較

### (1) 人口千人当たり職員数の比較

人口千人当たりの職員数は、6.6人であり、東葛6市では、3番目に低い水準となっています。さらに、千葉市を除く千葉県53市町村においても、平均を下回っています。この状況は、少数の職員で効率的な行政運営を行っていると思えることができますが、職員一人当たりの負担も大きい状況にあると考えられます。

(単位：人)

団体名	住民基本台帳人口 (R4.1.1現在)	職員数 (R4.4.1現在)	人口千人当たり 職員数
我孫子市	131,402	861	6.6
柏市	431,267	2,809	6.5
流山市	204,512	1,162	5.7
鎌ヶ谷市	109,871	745	6.8
野田市	153,807	1,066	6.9
松戸市	496,899	4,261	8.6
(参考) 千葉県53市町村 (千葉市を除く)計	5,334,547	42,386	7.9

### (2) 類似団体別職員数との比較

類似団体別職員数は、全国の市町村を人口規模と産業構造（産業別就業人口の構成比）を基準に類型区分したうえで、同じ区分に属する市町村の職員数と人口を基に、人口1万人当たりの職員数の平均値を算出し、適正な定員管理を検討するうえでの参考指標となるものです。

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の平均値である「修正値」があります。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、職員が配属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。

本市の普通会計における職員数を類似団体の修正値と比較すると、77人少

ない職員数となっています。これを部門別で比較すると、民生部門の職員数が多くなっています。これは、あらかき園や障害者福祉センター、こども発達センターなど、直営の施設に職員を配置していることによるものです。また、総務・企画部門の職員数が少ないことが分かります。これは、人事や財政などの管理部門や防災部門に必要な人員が確保できていないことを意味しています。

なお、普通会計職員数を比較する「類似団体別職員数の状況」によると、本市の人口1万人当たりの職員数は、41.25人で、51ある類似団体の中で14番目に少ない職員数となっています。

(単位：人)

部門	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	6	8	▲2	▲33.3	8	▲2	▲33.3
総務・企画	133	171	▲38	▲28.6	173	▲40	▲30.1
税務	42	49	▲7	▲16.7	49	▲7	▲16.7
民生	198	189	9	4.5	193	5	2.5
衛生	58	72	▲14	▲24.1	74	▲16	▲27.6
労働		1	▲1				
農林水産	14	19	▲5	▲35.7	17	▲3	▲21.4
商工	10	16	▲6	▲60.0	8	2	20.0
土木	82	86	▲4	▲4.9	87	▲5	▲6.1
一般行政計	543	610	▲67	▲12.3	609	▲66	▲12.2
教育	82	105	▲23	▲28.0	104	▲22	▲26.8
消防	159	84	75	47.2	148	11	6.9
普通会計計	784	799	▲15	▲1.9	861	▲77	▲9.8
病院							
水道	19						
下水道	16						
交通							
その他	39						
公営企業等会計	74						
合計	858						

公営企業等会計部門を除く  
普通会計職員数は 77人 少ない

※他の市区町村との比較を行う観点から、実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門は除外しています。

### （３）定員回帰指標との比較

定員回帰指標とは、住民基本台帳人口と面積の２つの要素のみから自治体の職員数を試算する参考指標です。各自治体の個別事情は反映されませんが、人口と面積から算出される平均的な規模感をつかむことができるため、現状分析の第１次チェックツールとして活用されています。

令和４年４月１日現在の普通会計における職員数は、令和４年４月１日現在の住民基本台帳人口及び面積を用いて定員回帰指標により算出した職員数と比較すると、５９人少ない職員数となっています。

(単位：人)

部門	実職員数 (R4. 4. 1 現在)	定員回帰指標の 試算職員数	差
一般行政	543	594	▲51
普通会計	783	842	▲59

#### 【定員回帰指標の算定式】

試算職員数＝人口千当たりの係数×人口（千人）＋面積 1 km<sup>2</sup>当たりの係数×面積（km<sup>2</sup>）＋一定値

上記算定式により、本市の職員数を試算すると次のとおりとなります。

一般行政部門職員数＝ $4.0 \times 131.147 + 0.22 \times 43.15 + 60 = 594.081 \approx \underline{594}$  人

普通会計部門職員数＝ $5.7 \times 131.147 + 0.33 \times 43.15 + 80 = 841.7774 \approx \underline{842}$  人

### （４）定員モデルとの比較

定員モデルとは、一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門別の職員数と、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。あくまでも職員配置を検討する際の「気づき」のための参考として活用されています。

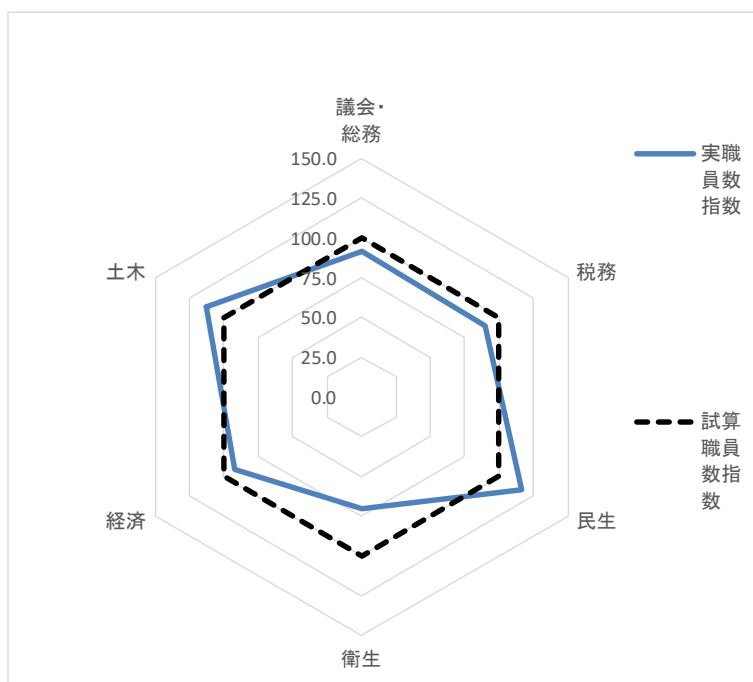
令和４年４月１日現在の一般行政部門の職員数は、試算された職員数と比較すると、８人少ない職員数となっています。

(単位：人)

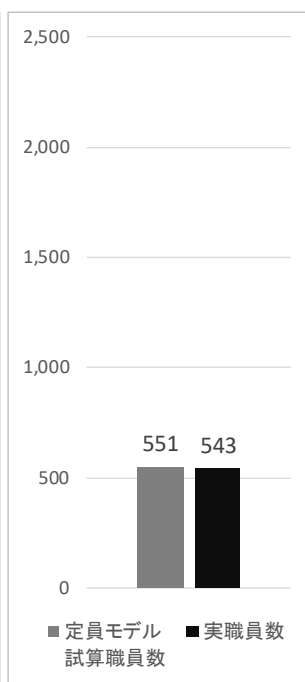
部門	実職員数 (R4. 4. 1 現在)	定員モデルの試 算職員数	差
一般行政	543	551	▲8

## 定員モデル試算職員数と実職員数の比較

部門別比較



一般行政部門比較



(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	153	140	91.5
税務	47	42	89.4
民生	168	196	116.7
衛生	85	60	70.6
経済	25	23	92.0
土木	73	82	112.3
一般行政部門 合計	551	543	98.5

(実職員数指数は、試算職員数を100とした場合の指数)



## 5 定員管理の目標

本計画は、これまで本市が取り組んできた職員数の削減に重点を置くのではなく、事務事業の見直し、ICT技術の導入やシステムの最適化、民間活力の導入に取り組みつつ、少子高齢化の進展や地球環境への配慮など増大する行政需要や、近年の自然災害や感染症対策等の危機管理対策などの新たな行政課題に対応できる体制を整える必要があります。

なお、専門職や技術職、消防職など専門的人材の確保については、これまで行ってきた事務職を含めた総職員数の中で管理するのではなく、各所属へのヒアリングなどを通じて職種ごとに必要となる人数を算出し、毎年度の新規採用者数を検討する必要があります。

また、定年年齢が引き上げられることによる60歳以降の職員について、これまでの豊富な知識や技術等を活かし、最大限活躍してもらうため、勤務意欲を高く保つことができる人事配置を検討することが必要です。

これらのことを踏まえ、市民サービスの維持・向上を図るとともに、効率的な行財政運営を目指し、次の点に留意した定員管理計画を策定します。

### (1) 定員管理の基本的考え方

#### ア 業務量に応じた適正な管理

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・社会活動の活性化への取組をはじめ、少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化への対応、国や県から権限移譲された事務、地方創生、自然災害への備えなど、市全体の業務量は、著しく増加しています。また、コロナ禍を契機として急速に進展するデジタル化に向けた取組は、将来的には職員の減少につながる一方で、移行期には業務量が増加することが想定されます。

さらに、事務能率の低下とともに、職員への負荷も大きく心身の故障につながる恐れがある時間外勤務を抑制し、職員のワーク・ライフ・バランスを実現することで、職員一人ひとりがやりがいをもって仕事ができる職場づくりを進める必要があります。

これらを踏まえ、市民生活の安全・安心を支えるため、民間委託や指定管理者制度を活用しつつ、業務量に応じた人員の確保と適正な配置を行います。

## イ 専門職・技術職職員の確保

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を充実させるため、専門的な技術をもった職員を継続的に確保していくことが必要です。しかし、近年は職員採用試験への応募が少なく、本来必要となる職員数を確保できていない状況です。

さらに、定例的な事務量の増加に加え、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・技術職職員の確保及び充実に努めます。

## ウ 消防職の体制強化

本市の消防体制については、今後高齢化を一因とする救急出場件数の増加により救急隊の増隊や、建物等による事故の増加を主とした救助出場件数の増加に対応するため、令和8年度に予定している（仮称）湖北消防署の開設に合わせ救助隊を増隊する予定としています。我孫子市で6隊目となる救急隊と2隊目となる救助隊を整備することで増加する件数への対応と、より早期の現場到着と活動開始に向けた体制づくりを行います。

このことに伴い、職員数の目標にあたっては、段階的かつ計画的な消防職員の増員分を本計画に記載します。

## エ 定年延長制度への対応

令和5年度から職員の定年は60歳から65歳に、2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、定年退職者は2年に一度しか生じないこととなります。しかし、仮に定年退職のない翌年度の採用を行わないと、新規採用職員の数が増加により大幅に変動し、採用活動の中で有能な人材を安定的に確保することが困難になる恐れがあります。また、60歳以降の職員の割合は増加傾向にあるため、年齢構成に配慮した計画的な採用が必要です。このことから、行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するため、定年退職者が発生しない年度の翌年度とその翌年度の2年間で、職員採用数の平準化を図ることを原則とします。なお、豊富な知識、技術、経験等を持つ60歳以降の職員については、効果的な活用を図ります。

## オ 職員の休業等への対応

育児休業者の過去3年間の平均は39人程度、心身の故障による休職者の過去3年間の平均は14人程度となっています。これは、全体の職員に対して約6%が欠員となっている状況です。近年は特に増加傾向にあり、平成25年度と令和4年度の育児と心身の故障による休職者の合計値を比較すると、約1.7倍に増加しています。さらに、市の特定事業主行動計画において、男性の育児休業の取得促進を重点項目として掲げており、徐々に制度が周知されてきていることから、今後、男性職員育児休業取得者数は、増加することが予想されます。

育児休業等が出た場合は、職員の代替として、会計年度任用職員を任用し対応していますが、常勤職員とは担う業務が異なるため、完全な欠員補充にはなっていません。また、職種や業務内容によっては、代替が困難な場合や、同じ所属で複数名の育児休業等がある場合は、全ての代替職員を会計年度任用職員で対応するには、効果的な事務の執行に支障が出る恐れがあります。

このような状況から、今後は所属内で実際に勤務する職員を適正に配置し、男女ともに仕事と育児等を両立できる環境の構築と、それに対応できる人員の確保を図ります。

### (2) 計画期間

この計画は、令和6年度から令和9年度までの4年間を計画期間とします。ただし、計画期間中でも、職員の任用を取り巻く環境が大きく変化した場合には、必要に応じた見直しを行います。

### (3) 対象となる職員

常勤職員（定年延長職員、フルタイム勤務暫定再任用職員を含む）を対象とします。暫定再任用短時間勤務職員、会計年度任用職員については、定員管理の対象としませんが、常勤職員との役割分担に応じた必要な職員数を精査し、適正な管理を図ります。

なお、本計画に掲げる職員の人数については、採用の管理及び総人件費への影響の観点から、職員定数条例において定数の対象外としている職員（育児休業者、派遣職員、消防学校への入校等）も対象とします。

#### （４）職員数の目標

基本的な考え方を踏まえ、令和５年４月１日時点における職員数８７６人を基準として、令和９年４月１日時点の職員数を９２０人とすることを目標とします。

（単位：人）

年度	基準	計画期間				
	５年度	６年度	７年度	８年度	９年度	合計
職員数	876	906	912	925	920	—
	—	(+30)	(+6)	(+13)	(▲5)	(+44)
うち消防職員数	160	174	180	183	183	—
	—	(+14)	(+6)	(+3)	(±0)	(+23)
前年度定年退職者数 ①	—	0	15	0	15	30
定年退職以外の事由による退職者数 ②	—	19	20	19	17	75
当該年度新規採用予定者数 ③	—	49	41	32	27	149
増減 (③-(①+②))	—	30	6	13	▲5	44
(参考) 再任用短時間	51	49	47	51	49	—

※職員数の（ ）は対前年度増減数。

※定年延長職員の意向調査結果により６０歳到達者の７割が定年延長すると見込む。また、再任用短時間については、６０歳以降職員の７割が６５歳まで勤務するものとして算定する。

※６０歳以降に定年前再任用短時間勤務を選択した職員があった場合については、新規採用職員を補充するものとする。

※定年退職以外の事由による退職者数のうち、６０歳以降職員以外の早期退職者は１３人を見込む。

※職員数については、我孫子市職員定数条例に規定する定数外の職員（兼任及び併任を命ぜられた職員、休職を命ぜられた職員、職員団体の業務に専ら従事するため休暇を６月以上与えられた職員、公務災害休業、育児休業及び配偶者同行休業の職員、消防組織法（昭和２２年法律第２２６号）第５１条第１項の規定により設置された消防学校における初任教育を受けることを命ぜられた職員、他の地方公共団体及びその他の団体に派遣又は事務従事を命ぜられた職員）を含む。

※消防職員の増加要因については、１６ページ「ウ 消防職の体制強化」を参照。

## （５）定員管理の手法

総人件費の抑制を図りつつ、以下の手法により最小の職員で最大の効果を挙げる定員管理に取り組みます。

### ア 効率的な組織機構の構築

業務量の把握や検証に努めることで事務事業を整理し、組織の統廃合や縮小を行い、社会情勢等の変化に対応した効率的・効果的な組織体制を構築します。また、年度内における事務の繁閑差の調整など、部門間の横断的協力体制を構築し、人材の有効活用を図ります。

### イ 公民連携による民間委託等の推進

市の実施している事務事業について、引き続き公民連携の視点から、民間委託・民営化を検討・実施します。公の施設の管理業務については「指定管理者制度」などを活用し、市民サービスの向上を図ります。

### ウ デジタル化の推進

データ入力、集計作業などの単純作業や定型作業をＩＣＴ技術を活用することにより、業務プロセスの見直しを行い、効果的にＩＣＴ技術やアウトソーシングを導入することで、職員の負担軽減を図るとともに、さらなる市民サービスの向上を目指します。また、窓口のオンライン申請導入に取り組み、市民サービスの向上及び窓口業務に従事する職員の負担軽減に取り組みます。

### エ 多様な任用形態の活用

高度で専門的な知識や経験を持った人財を必要とする場合や、専門性の高い業務において育児休業などがあった場合には、任期付職員の採用や外部人材を登用するなど、多様な人材の活用を図ります。

## オ 技能労務職員の退職不補充

現業職場については、安定した市民サービスの維持、行財政運営への寄与といった視点に立って、段階的な民間委託を進めていきます。

このため、技能労務職員については、これまでの定員管理適正化計画の考えと同様に、退職に伴う新規採用は行いません。

但し、民間委託ができないなどにより、市民サービスの維持が困難になる場合は、採用に向けて慎重に検討していきます。

## カ 人材の確保・人財育成

近年、職員採用試験への応募者数の減少や内定辞退者の増加などにより、人材の確保に苦慮している状況です。このため、試験区分や受験対象の工夫、広報活動を積極的に行うなどの対策を講じます。また、多様化、複雑化、高度化する行政需要に対応するため、庁内研修や外部研修、派遣研修への受講機会を増やし、人財の育成に努めます。

## キ 職員の心身の健康管理

職員の能力を最大限に発揮するためには、職員が心身ともに健康であることが重要です。近年は、メンタル不調による休職者が増加している状況であるため、当該休職を未然に防ぐ取組や環境整備を図ります。また、休職者の復職や復職後も安定的に勤務ができるよう、支援体制の充実を目指します。

