

# 御殿場市定員管理計画

第 7 次 計 画

(令和9年度～令和13年度)



令和8年6月

御殿場市

## 目次

1 計画策定に当たって .....	1
(1) 計画策定の趣旨 .....	1
(2) 基本的事項 .....	1
(3) 定員管理計画の位置づけ .....	2
(4) 定員の定義 .....	2
(5) 適用の範囲 .....	2
2 これまでの定員管理の状況 .....	3
(1) 過去の定員管理計画と職員数の状況.....	3
(2) 主な職種の職員数 .....	3
3 現在の状況分析 .....	4
(1) 年齢別職員構成の状況.....	4
(2) 静岡県内 23 市の人口千人当たり普通会計職員数による比較.....	5
(3) 類似団体との部門別比較.....	5
(4) 定年延長職員、再任用職員数の状況.....	7
(5) 職員の休業の状況 .....	7
(6) 人件費の状況.....	8
4 定員管理における課題 .....	9
5 定員管理の基本的な考え方・目標について .....	12
(1) 基本的な考え方 .....	12
(2) 計画期間.....	12
(3) 計画の目標.....	12
6 定員管理の課題への対応について .....	15
(1) 課題に対応するための取組.....	15
7 留意すべき事項 .....	16

本計画における職員数は、各年 4 月 1 日現在の人数とする。

# 1 計画策定に当たって

## (1) 計画策定の趣旨

本市では、質の高い行政サービスの提供及び維持、効率的かつ効果的な行財政運営等を図るため、平成9年3月に「第一次定員適正化計画」を策定し、以後、平成14年11月に第二次計画、平成18年3月に第三次計画、平成22年12月に第四次計画を策定し、職員数の定員適正化に対応してきました。一方で、地方自治体間の競争が激しくなるなか、単なる退職補充・職員数削減に留めず、必要な人材確保も考慮しながら、組織機能の効率化と強化を図ることも急務であることから、平成29年5月には、名称を「定員適正化」から「定員管理」とした第五次計画を、令和3年6月には、行政サービスの変化に対応し、安定した行政運営の礎となるよう第六次計画を策定し、行政需要に対応した職員数の適正管理に努めてきました。

今回、令和8年度から新たに策定された、市の最上位計画である「第五次御殿場市総合計画」においても、政策「効率的な行政運営の推進」において「適正な人事管理と人材育成」を施策として挙げており、職員が安心して働けるよう、職場環境の充実を図れる人員を確保するとともに、有用な人材を適材適所に配置できる計画として、今回新たに第七次計画となる「御殿場市定員管理計画」を策定するものです。

## (2) 基本的事項

### ①地方自治法

地方自治法では、第172条第3項において「職員の定数」に関する規定が定められています。同規定は、事務の執行のための職員数を定めるもので、具体的な定数は条例で定めることとなります。

### ②御殿場市職員の定数条例

御殿場市職員の定数条例では、職員数（常勤職員）の上限を710人と規定しています。また、職員の定数の対象外とする職員（休業者等）も規定しています。

（定数外の職員）

- ・ 休職を命ぜられた職員
- ・ 育児休業を承認された職員
- ・ 国又は他の地方公共団体への長期の派遣もしくは研修を命ぜられた職員 など

### ③定員管理計画

定員管理計画は、定員管理の実績、今後の行政需要の動向等を踏まえた上で、適正な定員管理を図るための数値目標等を掲げるものです。定員管理の見直しに当たっては、状況の変化に応じて積極的に内容を精査し、行財政環境の変化に即したものにする必要があります。

#### ④その他

地方自治体は、行政サービスの向上及び業務の効率化を図るため、民間委託等の推進や指定管理者制度等の活用など、積極的に業務改革に努める必要があります。

### (3) 定員管理計画の位置づけ

本市における第五次御殿場市総合計画後期基本計画が掲げる7つの政策方針のうち、「7 富士山と共に歩む協働のまちづくり」の「7-6 効率的・効果的な行政運営の推進」において、目標とすべき姿と今後の行政運営のあり方について定められており、御殿場市定員管理計画はその関連計画として位置づけられています。

### (4) 定員の定義

定員の定義は、総務省（担当：自治行政局公務員部給与能率推進室）が毎年度行っている「地方公共団体定員管理調査」の定義に準じ、一般職に属する職員（会計年度任用職員・任期付短時間勤務職員は含めない）を対象とします。

〈対象となる職員の具体例〉

- ◎育児休業・出産休暇取得中の者(定数条例では定数外)、特別休暇取得中の者。
- ◎市費で給与を負担し、他団体等へ出向している者。(震災復興支援、静岡県へ派遣等)
- ◎御殿場市・小山町広域行政組合消防本部から出向している者。
- ◎再任用職員のうちフルタイム勤務の者。

〈対象とならない職員の具体例〉

- ◎会計年度任用職員（パートタイム・フルタイム）
- ◎任期付短時間勤務職員
- ◎出向・研修など、相手先で給与を負担してもらっている者。
- ◎再任用職員のうち短時間勤務の者。
- ◎市長、副市長、教育長の特別職。

### (5) 適用の範囲

本計画は、特別行政部門、公営企業等会計部門を含め、本市において定員管理をする部門すべてに適用します。

※特別行政部門・・・本市では教育部門。一般的には、消防部門も含まれるが、本市は、御殿場市・小山町広域行政組合で所管しているので含まない。

※公営企業等会計部門・・・上水道、工業水道、簡易水道、公共下水道、農業集落排水、公設浄化槽、国保事業、後期高齢者医療、介護保険等の各会計部門。

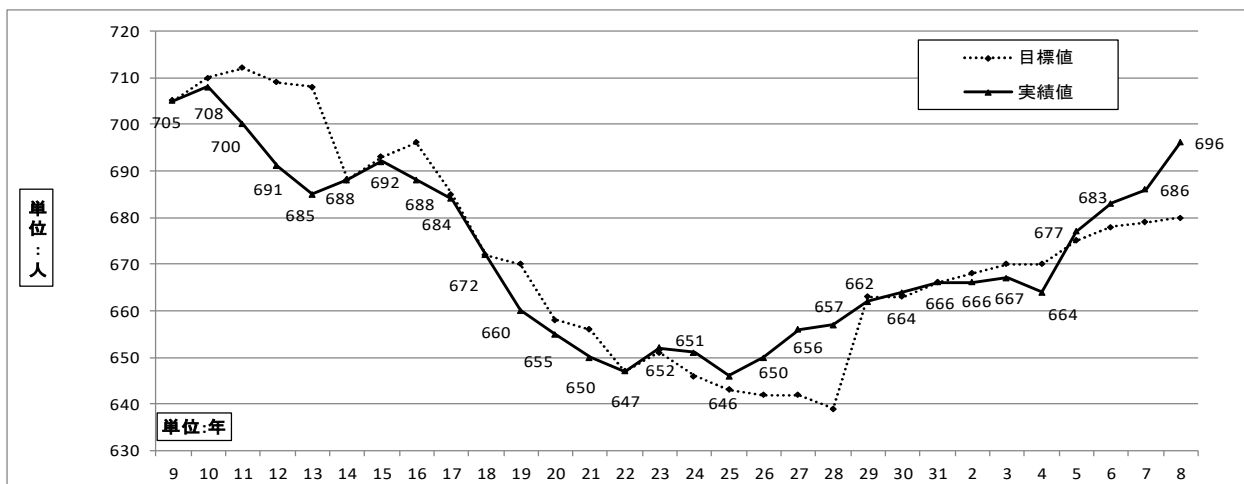
## 2 これまでの定員管理の状況

### (1) 過去の定員管理計画と職員数の状況（平成9年度～令和8年度）

【図1】のとおり、平成25年度まで職員数は減員傾向となっています。特に、国の集中改革プランのもと、平成17年度から平成22年度までの間で、5.3%(37人)の削減をしました。

しかしながら、平成26年度以降、職員が大幅に若年化するなか、第六次計画では職員定員数を増員し、令和8年4月1日で680人を目標としましたが、市の重点事業の推進や子育て施策の拡充、職員の育児休業・病欠休暇による欠員への補充等で、計画策定時では想定していない行政需要の増加や職員のワークライフバランスを配慮した人員配置により、目標値を大幅に上回る696人に増えている状況です。

【図1】過去の目標値と実績値の推移（実績値のみ人数記載）



### (2) 主な職種の職員数

職種別の職員数については、平成28年度、令和3年度、令和8年度で比較すると、積極的なまちづくりの取組や福祉、子育て支援の拡充に関連し、事務職、保育士、保健師が増えています。また、学校の給食アレルギーに適切に対応するため、令和5年度に管理栄養士を2名、発達相談、メンタルヘルスへの積極的な対応を進めるため、令和7年度に臨床心理士を1名、既存の専門職の職員の高齢化により、現場対応の専門職の人員の確保及び後進の育成のため、令和7年度に水道技師を1名、令和8年度に学芸員を1名、それぞれ追加で採用しています。なお、技能労務職（調理師、清掃員）は、「退職者不補充」の原則により、新規の採用は行っていません。

【表1】主な職種別の職員数の推移

(注)その他は栄養士、学芸員、指導主事、臨床心理士など

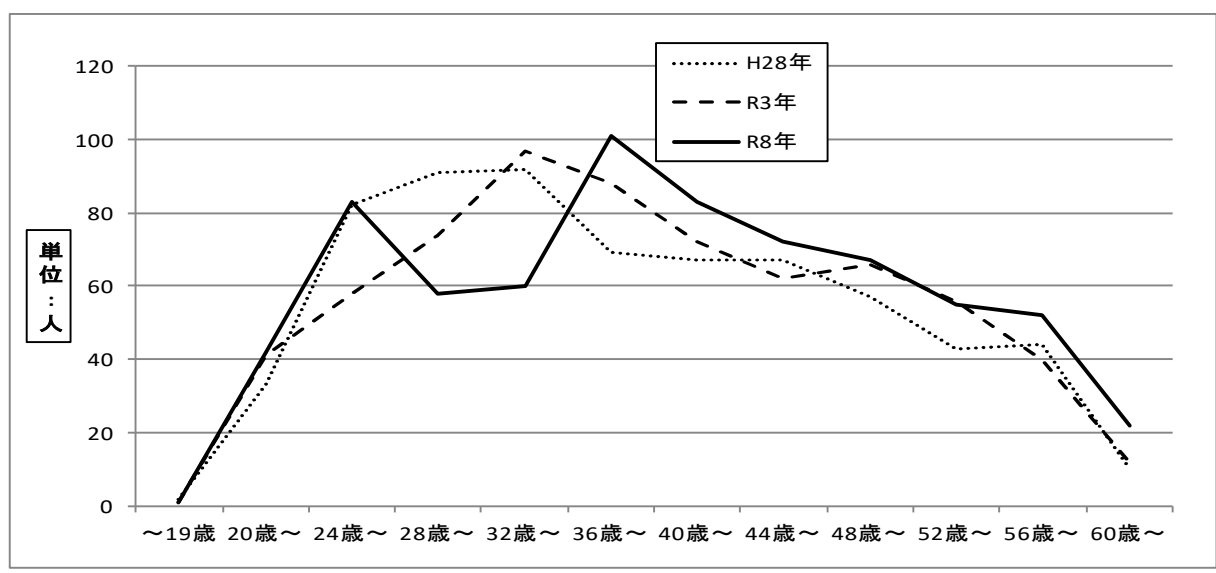
	事務	土木	建築	他技師	保健師	看護師	保育士	教諭	技労	その他	計	広域	市計
平成28年度	384	42	14	13	19	15	71	45	50	13	666	9	657
令和3年度	398	43	14	13	21	15	81	42	37	12	676	9	667
令和8年度	430	40	16	11	23	16	84	40	28	18	706	10	696

### 3 現在の状況分析

#### (1) 年齢別職員構成の状況

【図2】のとおり、職員の年代ごとの構成は、団塊の世代の退職後に採用された30代後半が最も多く、その次に20代半ばの年齢層がもう一つのピークとなっています。【表2】に年代ごとの男女別の人数を示しましたが、女性職員の比率は平成28年度から増加傾向で男女比率が1:1に近づいています。特に、令和8年度の35歳以下の男女比では、女性職員の割合の方が多い状況です。

【図2】年齢別職員構成の状況



【表2】男女別の職員の年齢構成

年度	年齢(歳)	年齢(歳)														計	構成比 (%)
		以上	以下	19	20~23	24~27	28~31	32~35	36~39	40~43	44~47	48~51	52~55	56~59	60以上		
平成28年度	職員数 (人)	男	2	12	39	49	45	37	35	43	41	25	32	6	366	55.7	
		女	0	21	43	42	47	32	32	24	16	18	12	4	291	44.3	
		計	2	33	82	91	92	69	67	67	57	43	44	10	657	100.0	
	構成比 (%)		0.1	5.1	12.5	13.9	14.0	10.5	10.2	10.2	8.7	6.6	6.7	1.5	100.0		
令和3年度	職員数 (人)	男	0	20	29	34	56	44	36	34	39	44	21	11	368	55.2	
		女	1	21	29	40	41	44	36	28	27	12	19	1	299	44.8	
		計	1	41	58	74	97	88	72	62	66	56	40	12	667	100.0	
	構成比 (%)		0.1	6.2	8.7	11.1	14.5	13.2	10.8	9.3	9.9	8.4	6.0	1.8	100.0		
令和8年度	職員数 (人)	男	0	12	35	30	23	57	42	37	38	34	38	19	365	52.4	
		女	1	30	48	28	37	44	41	35	29	21	14	3	331	47.6	
		計	1	42	83	58	60	101	83	72	67	55	52	22	696	100.0	
	構成比 (%)		0.1	6.0	12.0	8.3	8.6	14.5	12.0	10.4	9.6	7.9	7.5	3.1	100.0		

## (2) 静岡県内 23 市の人口千人当たり普通会計職員数による比較

この比較は、水道や下水道などの公営企業等会計部門を除いたものですが、本市は人口千人当たりの職員数が 7.5 人となっており、県内 23 市の人口千人当たりの平均 8.9 人と比べると職員数は少ない状況となっています。

### ◆静岡県内 23 市の人口千人当たり普通会計職員数(R7.4.1 現在)

(単位:人)

順位	市名	人口千人当たり職員数	順位	市名	人口千人当たり職員数	順位	市名	人口千人当たり職員数
1	藤枝市	5.2	9	磐田市	6.7	17	湖西市	8.9
2	焼津市	5.8	10	富士宮市	7.3	18	下田市	10.5
3	袋井市	5.9	11	<b>御殿場市</b>	<b>7.5</b>	19	浜松市	11.0
4	沼津市	6.0	12	菊川市	7.5	20	伊豆市	11.0
5	掛川市	6.1	13	富士市	7.6	21	御前崎市	11.6
6	三島市	6.2	14	牧之原市	7.7	22	静岡市	11.9
7	裾野市	6.4	15	伊豆の国市	8.0	23	熱海市	13.1
8	島田市	6.5	16	伊東市	8.3		23市平均	8.9

【出典：市町の指標(令和7年度)静岡県】

(注)普通会計…公営事業会計以外の会計をまとめたもの。本市では一般会計と救急医療センター特別会計。

## (3) 類似団体との部門別比較（人口1万人当たり職員数 R7.4.1 現在）

類似団体とは、市町村の様態を決定する重要な要素である人口・産業構造を基に、総務省の定めた基準によって設定された類型に全国の市町村を分別したものです。その類似団体の中でも特に本市と面積・人口規模の比率の近い自治体との職員数を部門別に比較しました。

(単位:人)

部門	御殿場市	静岡県伊東市	山梨県甲斐市	福井県敦賀市
議 会	0.7	0.9	0.5	1.1
総 務	24.1	24.4	19.3	22.9
民 生	17.8	21.6	16.7	28.6
衛 生	6.9	13.7	5.9	6.2
農林水産	3.7	1.6	1.7	2.1
労働・商工観光	1.7	2.5	1.2	3.6
土 木	8.4	5.0	4.6	9.5
教 育	11.6	13.0	7.2	11.1

## ◇類似団体との具体的な比較でわかること

本市の職員数を、市の面積・人口規模の比率に近い類似団体と比較すると、他の類似団体に比べて、土木部門の職員数が多く、逆に民生部門の職員数が少ない状況となっている事がわかります。

これは、建設事業を他市に比べて多く実施しているため、土木部門により多くの職員を配置している事を意味しています。

## ◇御殿場市の職員配置の特徴

建設事業（投資的経費）の歳出予算に占める割合が、県内市全体における平均が14.2%なのに比べて、本市は15.3%と県内でも比較的高い状況にあります。

この要因としては、防衛補助金を受けて実施する道路や河川を中心とした施設整備事業、財産区繰入金を活用した建設事業などが挙げられます。建設事業を多く実施することで市内経済の活性化が図られる大きなメリットがある一方で、その事業量の多さに対応するために、他市町に比べてより多くの職員を配置しています。

また、民生部門については、現在様々な福祉サービス、子育て支援の充実や年々増加していく社会保障や子育て支援に係る事業に対して、少ない職員数で対応しなければならず、担当職員に過度な負担を負わせてしまう恐れがあります。

現状の課題に対して適切に対処するため、組織体制の見直しや各部門への職員配置数について検討が必要な状況となっています。

### ◆静岡県内 23 市の投資的経費比率（建設事業）

順位	市名	投資的 経費比率 (%)	順位	市名	投資的 経費比率 (%)	順位	市名	投資的 経費比率 (%)
1	伊豆市	30.7	9	<b>御殿場市</b>	<b>15.3</b>	17	伊豆の国市	12.0
2	湖西市	20.5	10	浜松市	14.5	18	島田市	11.9
3	牧之原市	19.0	11	三島市	14.4	19	御前崎市	11.6
4	裾野市	18.3	12	藤枝市	13.6	20	下田市	11.6
5	磐田市	18.2	13	掛川市	13.2	21	熱海市	10.0
6	沼津市	17.1	14	富士宮市	12.8	22	焼津市	8.9
7	富士市	16.8	15	袋井市	12.6	23	伊東市	5.3
8	菊川市	15.9	16	静岡市	12.5		23市平均	14.2

【出典：市町の指標(令和6年度)静岡県】

#### (4) 定年延長、再任用職員数の状況

令和5年度から令和13年度まで、定年年齢の60歳から65歳への段階的な引上げや定年退職後も65歳まで再任用として勤務ができる再任用職員制度に伴い、60歳以上の職員が増えていくことが想定されます。

なお、近年の定年延長職員や再任用職員の状況は以下の表のとおりですが、定年の引上げに伴い、再任用職員が減少し定年延長職員が増えています。また、定年延長対象職員のうち、60歳到達後も多くの職員が勤務を継続する傾向にあります。

##### ◆再任用職員の状況

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
再任用職員数 (フルタイム)	9人	6人	5人	1人	0人

##### ◆定年延長後の勤務状況

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
定年延長対象者数	7人	11人	10人
勤務継続者数	5人	10人	9人
60歳退職者数	2人	1人	1人

#### (5) 職員の休業の状況

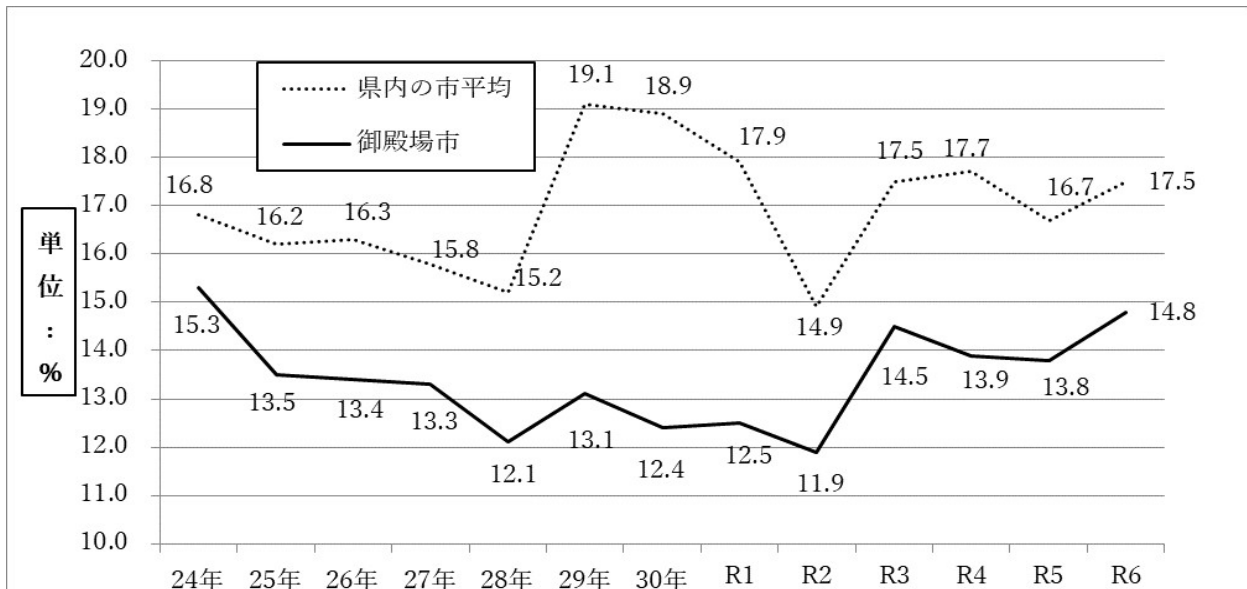
休職者は例年5～7人程度ですが、近年育児休業を取得する男性職員が増えていることや、35歳までの女性職員数が増えていることから、今後育児休業を取得する職員が増加傾向になることが想定されるため、実勤務職員数の減少によって、慢性的な職場への負担増により市民サービスの質に与える影響が懸念される状況です。また、近年男性職員の長期育児休暇の取得率の向上も求められており、子育て支援やワークライフバランスの観点からも定員管理上の対策が必要です。

	平成25年度	平成28年度	令和元年度	令和4年度	令和7年度
育児休業	34人	37人	42人	58人	44人
病気休職	6人	5人	4人	7人	7人
合計	40人	42人	46人	65人	51人

(6) 人件費の状況

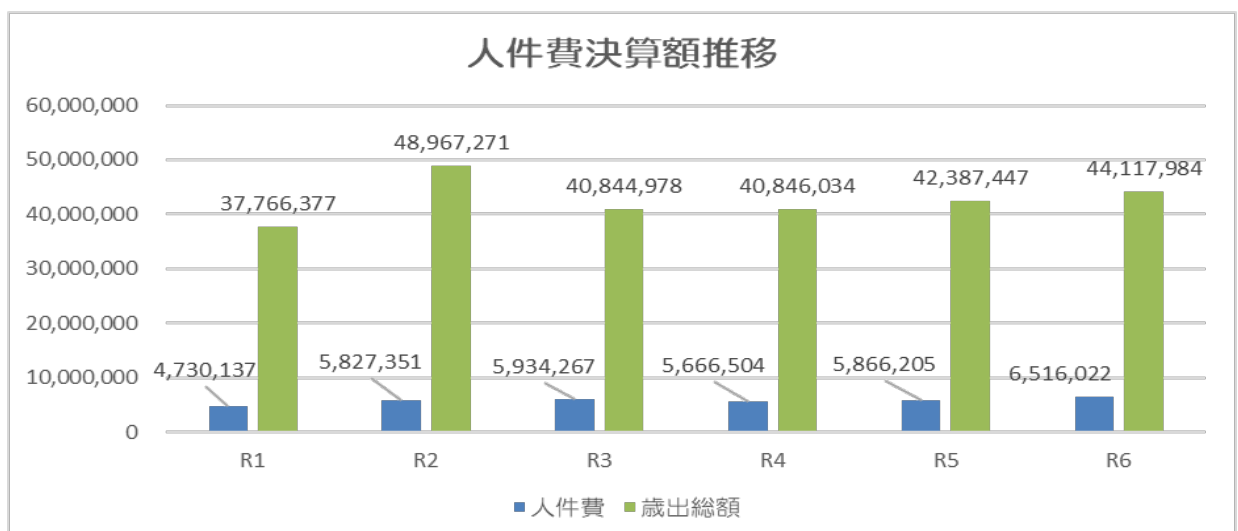
本市の全体の歳出に占める人件費の割合を示す人件費率は、【図3】のとおり。静岡県内の市の平均値と比較すると、平均を下回っていますが、ここ数年の職員数の増と処遇改善により、人件費比率が徐々に高くなってきています。

【図3】人件費比率の状況 ※



※ 平成29年度の県内市平均の上昇は、県から政令市への権限移譲により、教職員人件費が移管されたことによる。

(単位: 千円)



(単位: 千円)

	R2-R1 増減	R3-R2 増減	R4-R3 増減	R5-R4 増減	R6-R5 増減
人件費	1,097,214	106,916	▲ 267,763	199,701	649,817
歳出総額	11,200,894	▲ 8,122,293	1,056	1,541,413	1,730,537

## 4 定員管理における課題

### (1) 第五次御殿場市総合計画を踏まえた体制づくり

第五次御殿場市総合計画の策定により、主要事業として掲げた7つの政策方針に基づき、「緑きらきら、いきいき、未来へつなぐ交流都市 御殿場」の実現に向けた体制づくりが重要となります。

そのための人材の確保と適正な人員配置が必要です。

### (2) 市重点施策の推進をはじめとする各種業務量の増加

地方自治体を取り巻く環境は、少子高齢化に伴う人口減少や、激甚化・頻発化する自然災害、長引く物価高騰による市民生活への影響、デジタル技術の進展など、大きな変化の中にあり、これまで以上に自主性や創意工夫を持って、地域独自の取組を推進していくことが求められています。

このような状況のなか、本市においても、豊かな自然環境を守り育て、未来へ向けて持続的に発展していくまちづくりをしていくため、「経済活性化」「地域医療体制及び子育て支援の充実」「危機管理体制の強化」「人口減少対策及び移住定住の促進」などの市の重要施策を推進していくとともに、複雑多様化する行政需要に対応すべく、各所属における業務量が増加しています。

＜今後業務量の増加が想定される重点施策＞

◇富士山東麓エコガーデンシティ地域循環共生圏の推進

◇富士山の恵み産業パーク整備      ◇メッセ型多目的施設整備

◇人口減少対策      ◇DX 推進      ◇子育て支援、医療体制の充実

### (3) 正規職員に係る年齢バランスの偏りの是正（定年延長への対応）

令和5年度から令和13年度まで、定年年齢を60歳から65歳に段階的な引上げに伴い、60歳以上の職員が増えていくことや、定年退職者が出ない年度もあるため、段階的な定年の引上げが終了する令和13年度まで、極端に新卒者採用人数が減少され、世代間のバランスの偏りが顕著にならないよう対応する必要があります。また、豊富な知識や経験を持つベテラン職員を活かせるよう適切な職員配置も必要です。

#### (4) 休職・育児休業等への対応

心身の故障による休職者は毎年5人程度、育児休業者は毎年40人程度となっています。なお、御殿場市特定事業主行動計画において、男性の育児休業の取得を促進していることから、今後男性職員の積極的な取得により、取得者数の増加が予想されます。また、所属で育児休業の取得者が出た場合、育休代替として会計年度任用職員を配属して対応しますが、業務の性質、業務負担の度合い等により、会計年度任用職員では対応が難しい場合は、正規職員を充てる場合があることや、同じ所属で複数名の育児休業の取得者が出た場合には、効率的な事務の遂行を考慮し、会計年度任用職員に限らず、正規職員を充てる必要もあります。

こうした状況を踏まえ、育児休業の取得に伴い職場が過度な負担にならないようにするため、長期的な視点での対応が課題となります。

#### (5) 部門ごとの職員配置数のバランス

類似都市との比較において、本市は土木部門への職員配置数が他市に比べて多い状況ですが、多くの建設事業を実施することで雇用の確保や市内経済の活性化が図られ、流入人口の増加や安定した税収の確保に繋がることから、これは御殿場市の大きな強みと言えます。

この状況を踏まえつつ定められた職員定数の中で、特に類似団体と比べ手薄になっている民生・衛生部門の職員を充足していくとともに、年々業務が増加している他の部門についても、部門間の職員配置のバランスを考慮し、必要な人員を適切に配置できるかが大きな課題です。

#### (6) 専門職の確保

専門職については、安全安心な市民生活を支えるために実施する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。特に、職員数が少なく高齢化が進み、近い将来管理監督職への登用が見込まれる職種については、現場対応の人員が不足しており、早急な人員確保及び後進の育成をしていかなければなりません。

しかしながら、近年専門職全般において、職員採用試験への応募が少なく、想定した人数の採用が難しい状況であるため、採用方法を工夫しながら、計画的な採用を実施していく必要があります。

＜専門職の後進の確保及び育成が必要な職種＞

・設備技師、電気技師、水道技師

＜新たな専門職の採用が必要な職種＞

・社会福祉士

## (7) 財政状況と人件費

近年の人事院勧告により、正規職員や会計年度任用職員の給料や期末勤勉手当が大幅に増額していることや、会計年度任用職員の期末勤勉手当も正規職員と同等になるなど、処遇が大きく改善されたことから、人件費が大幅に増額しており、市全体の歳出に占める人件費の割合が県内の市平均を下回っていますが、年々比率が上昇しています。また、今後重点施策の推進や人口減少、少子高齢化の進展、公共施設の老朽化等により、財政状況は更なる厳しい局面を迎えることが予想できます。

今後も景気の動向に左右されることではありますが、人事院勧告により給料や期末勤勉手当の増額改定が想定されるため、財政状況をこれ以上圧迫しないためにも、職員数の増員については、真に必要な増員かどうか慎重に見極めていく必要があります。

## 5 定員管理の基本的な考え方・目標について

### (1) 基本的な考え方

本市では、これまで六次にわたる計画に基づき定員の適正化に努め、一定の成果を得ました。今後も職員の年齢構成、人件費、そして市の政策、行政課題等を総合的に考慮し、引き続き適正な定員管理に取り組むこととします。

新たな定員管理計画は、第五次御殿場市総合計画を積極的に推進していくことを踏まえ、将来都市像の実現に向けた中長期的な政策・施策の推進や、行政サービス水準の安定と、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、正規職員の年齢バランスの偏りの解消や、段階的な定年引上げ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、増加する休業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留意した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、大規模な民間活力導入、深刻な行政課題の発生等、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。

### (2) 計画期間

令和9年度から令和13年度までの5年間

### (3) 計画の目標

**令和13年4月1日の職員数 701人**

令和9年4月1日以降における職員数については、第五次御殿場市総合計画に基づく重要施策や各種事業の推進のために必要な人員の確保（課題1及び2）、近年段階的な定年引上げによる定年退職者の減少の影響を受け、新卒者の採用人数が減少することにより、職員の年齢構成に偏りが生じることが懸念されるため、定年退職に伴う補充に加え、新規採用職員数の採用枠を一定数確保（課題3）する必要があります。

これに加え、市民サービスの質の低下を招かぬよう、当面継続が想定される休職・休業による実勤務職員数の減への対応（課題4）や、後進の人員の確保及び育成が必要な設備技師、水道技師、電気技師などの専門職についても、人員の確保（課題6）に努めてまいります。

一方で、技能労務職の退職不補充や計画期間中における任期付職員の任期満了、職員派遣の一部終了、市重点事業の一部完了に伴う職員の減員も見込まれます。

上記の事を踏まえ、下記のとおり5年間で5人増員し、令和13年度当初の目標人数の上限の目安を701人とします。

◇職員の増員・減員の見込みについて（R9年度からR13年度まで）

令和8年4月1日職員数	696人
<増員>	
①市重点事業の推進や各種業務量の増加	6人
②定年引上げに伴う新卒採用者の確保	5人
③休職、育児休業等への対応	3人
④専門職の確保&育成	4人
計	18人
<減員>	
⑤技能労務職の退職不補充（清掃職員、調理員）	▲5人
⑥任期付職員の任期満了（特定任期付、一般任期付）	▲4人
⑦職員派遣の終了（市関係団体）	▲2人
⑧市重点事業の完了	▲2人
計	▲13人
差引（増員ー減員）	5人
令和13年4月1日職員数	701人

【参考】年度ごとの定年退職者、再任用任期満了者の見込み

生年月日	年齢（R8）	定年年齢	対象者数	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18
S39年度生	62	62	7	定年	再任用									
	退職見込数			4	3									
S40年度生	61	63	10		定年	再任用								
	退職見込数				5	5								
S41年度生	60	64	12				定年	再任用						
	退職見込数						6	6						
S42年度生	59	65	15							定年				
	退職見込数									15				
S43年度生	58	65	15								定年			
	退職見込数										15			
S44年度生	57	65	13									定年		
	退職見込数											13		
S45年度生	56	65	10										定年	
	退職見込数												10	
S46年度生	55	65	21											定年
	退職見込数													21

※定年職員のうち半数が再任用を希望するものと推測

## 6 定員管理の課題への対応・取組について

### (1) 課題に対応するための取組

#### ① 効率的な組織体制の整備

組織機構改革のみならず、各課へのヒアリング、企画・総務部門との連携を図り、業務量の把握・検証に努め、各部門の事業量に応じた適切な職員配置を行います。

#### ② 民間委託等の推進

行政のスリム化と効率化のため可能と判断された業務は、指定管理者制度など民間活力の活用を積極的に推進します。

#### ③ デジタル技術の積極的な活用

RPA、AI、電子申請等を積極的に活用することにより、事務処理の迅速化や、事務事業の効率化・省力化を図るとともに、市民サービスの向上を図ります。

#### ④ 公務能率の向上

本市の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。

#### ⑤ 優秀な人材の確保

優秀な人材の確保に努めるとともに、専門的な知識・技量を備えた専門職をはじめ、市民生活を支えるための各種事業の充実に必要な最低限の職員数を増員します。また、近年公務員志望者が減少傾向となっていることから、試験区分や受験対象を工夫するなどの対策を講じます。

#### ⑥ 育児休業等への対応

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、各職場における男性職員の長期育児休暇の取得など、子育て支援やワークライフバランスに配慮した職場の環境づくりを進めます。

#### ⑦ 現業職員等の退職不補充

清掃職員、調理員については、前計画から引き続きいずれも退職不補充とします。

## 7 留意すべき事項

### ① 再任用職員・定年延長

平成26年度から導入された再任用職員制度により、年金の無給期間が生じる退職職員に対し、再任用を希望する場合の任用が義務付けられています。また、令和13年度までの定年年齢の65歳への段階的な引上げにより、定年退職者が一時的に減少することから、新卒者採用が抑制される影響を大きく受けることを考慮し、新卒者採用枠の確保を定員管理計画目標に盛り込んでいます。なお、再任用のフルタイム勤務職員は定員としてカウントされることから、本計画への影響も大きく、今後は短時間勤務再任用職員の任用を推進していく必要があります。

### ② 様々な専門職の確保

市民の幸福実感「ウェルビーイング」の向上に繋がり、安全安心な市民生活を維持していくための市の重要政策に合わせ、法務、情報処理、福祉業務等の様々な専門職の採用について、他自治体の動向も踏まえ、検討していく必要があります。

### ③ 会計年度任用職員の効果的活用

行政サービスの多様化、期間を限定した行政需要、あるいは保育時間の拡充等により、会計年度任用職員の必要性が大きくなっています。また、特定の資格、経験等が必要な専門分野についても、会計年度任用職員を活用しているのが現状です。引き続き、会計年度任用職員の総数に留意し、正職員との構成割合、民間活力の導入なども含めて、効果的に会計年度任用職員の活用を図ります。

### ④ 休職（心の病）を未然に防ぐ取組、休職者の復職支援

定員管理を適切に行い、かつ、職員の能力の発揮、組織が円滑に機能するためには、職員が心身ともに健康であることが重要です。近年は、心の病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整備を図ります。また、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、支援体制の充実を目指します。



---

## 御殿場市定員管理計画

令和9年度～令和13年度

---

御殿場市総務部人事課

〒412-8601 御殿場市萩原483

TEL:0550-82-4321

FAX:0550-82-4523

E-mail:jinji@city.gotemba.lg.jp

---