

御殿場市定員管理計画

第 6 次 計 画

(令和4年度～令和8年度)



令和3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) 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	11
(1) 基本的な考え方	11
(2) 計画期間	11
(3) 計画の目標	11
6 定員管理の課題への対応について	13
(1) 課題に対応するための取組	13
7 留意すべき事項	14

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維持及び提供、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、第五次計画となる「御殿場市定員管理計画」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。

また、本市の最上位計画である「第四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「適正な人事管理の推進」を施策として挙げており、行政サービスの変化に対応した職員数の適正な管理は安定した行政運営の礎(いしづえ)となることから、今回新たに第六次計画となる「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になります。

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、国の動向

総務省では、平成 27 年 8 月に「地方行政サービス改革の推進に関する留意事項」を策定しました。地方自治体は、この留意事項を参考として、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

本市における第四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 雄大な富士と共に歩む協働のまちづくり」の「7-6 効率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。

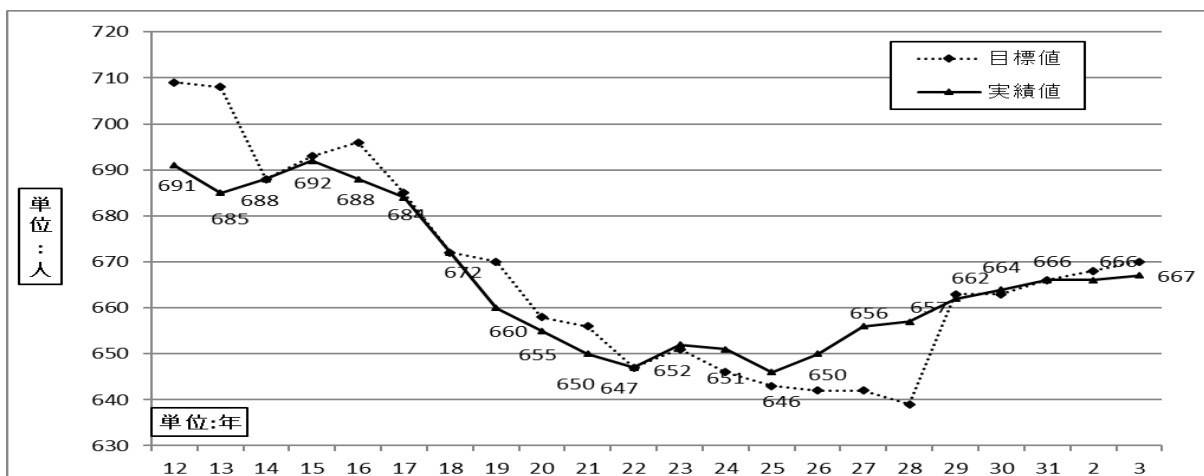
2 これまでの定員管理の状況

(1) 過去の定員管理計画と職員数の状況（平成 12 年～令和 2 年）

【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 年から平成 22 年までの間で、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、子育て支援の拡充など多様な行政需要が増加するとともに、職員の育児休業・病気休暇による欠員を十分補充できていない状況への対応もあり、第 5 次計画では職員定員数を増員し令和 3 年 4 月 1 日で、670 人を目標としましたが、一部職種で予定通りの採用ができず、667 人とどまっている状況です。

【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 22 年、平成 28 年、令和 3 年で比較すると、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、平成 23 年には、臨床心理士を 2 名採用し、発達相談、メンタルヘルスへの積極的な対応を進めています。その他の職種の職員数は、軒並み横ばいから減少、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

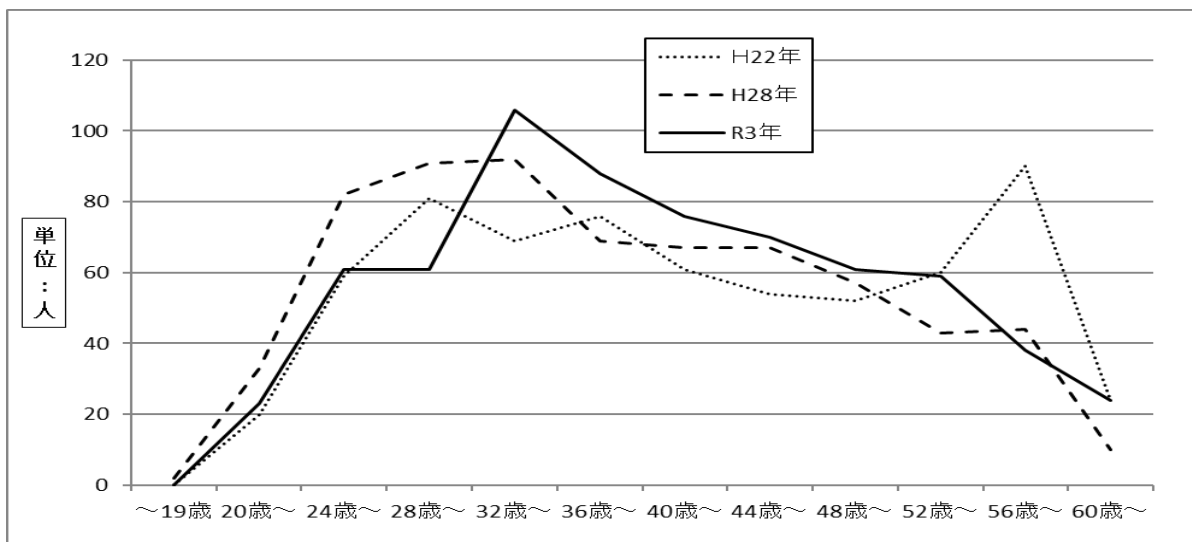
	事務	土木	建築	他技師	保健師	看護師	保育士	教諭	技労	その他	計	広域	市計
平成 22 年度	379	43	15	16	17	15	64	40	57	12	658	11	647
平成 28 年度	384	42	14	13	19	15	71	45	50	13	666	9	657
令和 3 年度	398	43	14	13	21	15	81	42	37	12	676	9	667

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、平成22年は、いわゆる団塊の世代となる50歳以上が多数を占めていましたが、令和3年では一変して30歳代前半がピークとなっています。【表2】に令和3年における年代ごとの人数を示しましたが、28歳から39歳の職員数は、実に全体数の約40%を占める結果となっています。

【図2】年齢別職員構成の状況



【表2】令和3年4月1日現在の職員の年齢構成

年齢(歳)		~19	20~23	24~27	28~31	32~35	36~39	40~43	44~47	48~51	52~55	56~59	60~	計
職員数 (人)	男	0	20	29	34	56	44	36	34	39	44	21	11	367
	女	1	21	29	40	41	44	36	28	27	12	19	1	299
	計	1	41	58	74	97	88	72	62	66	56	40	12	667
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

(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 6.8 人となっており、県内 23 市の人口千人当たりの平均 8.3 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(H31.4.1 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	4.6	9	島田市	6.4	17	湖西市	8.1
2	焼津市	5.2	10	富士宮市	6.6	18	下田市	9.7
3	袋井市	5.4	11	御殿場市	6.8	19	浜松市	10.4
4	沼津市	5.5	12	富士市	7.0	20	静岡市	10.9
5	三島市	5.7	13	菊川市	7.1	21	伊豆市	11.0
6	掛川市	6.0	14	牧之原市	7.5	22	御前崎市	11.5
7	磐田市	6.3	15	伊豆の国市	7.6	23	熱海市	11.6
8	裾野市	6.3	16	伊東市	7.6		23 市平均	8.3

【出典：市町の指標(平成 31 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 H31.4.1 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当市と面積・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	京都府亀岡市	奈良県桜井市
議 会	0.7	0.9	0.8	0.7
総 務	20.5	20.8	19.0	17.6
民 生	15.4	17.3	17.6	23.7
衛 生	6.9	13.9	4.3	15.5
農林水産	2.9	1.4	3.3	2.3
労働・商工観光	1.5	2.6	2.1	1.9
土 木	8.4	4.8	7.6	6.6
教 育	11.4	15.0	7.6	8.4

◇類似団体との具体的な比較でわかること

御殿場市の職員数を、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、土木部門の主たる事業である建設事業を、御殿場市では他市に比べて多く実施しているため、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

御殿場市では建設事業（投資的経費）の歳出予算に占める割合が、県内各市町と比較して非常に大きく、県内市町全体における平均が13.8%なのに比べて、御殿場市は22.9%と県内でもっとも高い割合となっています。

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、現在他の3市に比べて少ない職員数で様々な福祉サービスの充実に努めている状況となっています。新たにスタートする高齢者の保健事業と介護予防の一体化に伴う支援事業の実施など、年々増加していく社会保障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 (%)
17	静岡市	12.5	4	富士市	17.9	6	裾野市	17.5
14	浜松市	13.8	3	磐田市	18.2	22	湖西市	9.6
10	沼津市	15.7	15	焼津市	13.5	11	伊豆市	15.6
8	熱海市	16.0	8	掛川市	16.0	5	御前崎市	17.8
20	三島市	10.3	13	藤枝市	15.0	7	菊川市	16.4
16	富士宮市	12.6	1	御殿場市	22.9	21	伊豆の国市	10.2
23	伊東市	6.9	12	袋井市	15.2	2	牧之原市	20.6
18	島田市	12.1	19	下田市	10.6		県平均	13.8

【出典：市町の指標(平成31年度)静岡県】

（４）再任用職員数の状況

再任用職員制度は、定年等で退職した職員が公務で培った知識・経験を定年退職後も職場で活用していくための制度で、定年退職者が再任用を希望する場合、年金支給開始年齢に達するまでの間、原則として市職員として再任用されます。

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」（職員定数にカウントされる）と「短時間勤務再任用職員」（職員定数にカウントされない）の２つの勤務形態がありますが、現在まで全員がフルタイム再任用職員としての任用となっており、職員定数の上限との関係から、新規採用職員採用枠のうち毎年３～６人ほどを再任用職員が占める状況となっています。

近年増加している再任用職員の任用数と退職数のバランスが取れるのは、令和７～８年度頃を想定しており、その間における２０歳代の新卒者採用人数の減少が予想されます。

	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	令和 2 年度	令和 3 年度
再任用職員数 (フルタイム)	5 人	4 人	4 人	10 人	12 人

（５）職員の休業の状況

当市における休職者数は平成 22 年度以降に増加しています。特に平成 22 年度以降、いわゆる団塊の世代と入れ替わりに、20～30 歳前後の職員数の割合が急激に増加し、この年代が結婚・出産の適齢期を迎えたことから、育児休業取得者数の増加が顕著となっています。

休業者数では、ここ 10 年余りの間に 20 人程の増加と倍増しており、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。

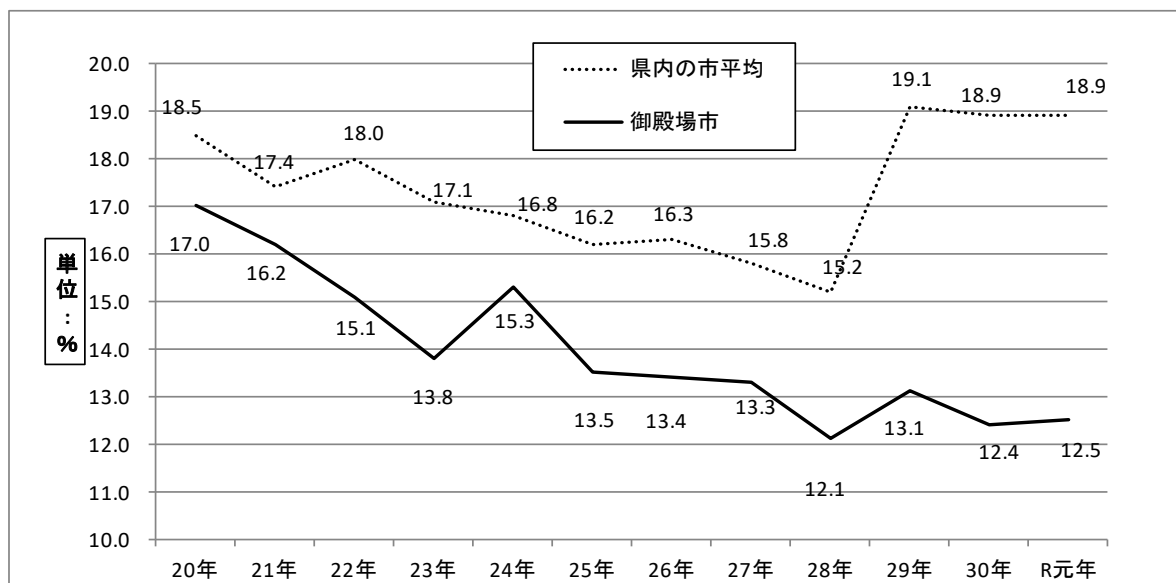
また、近年男性職員の長期育児休暇の取得率の向上も求められており、子育て支援やワークライフバランスの観点からも定員管理上の対策が必要です。

	平成 22 年度	平成 25 年度	平成 28 年度	令和元年度
育 児 休 業	23 人	34 人	37 人	42 人
病 気 休 職	1 人	6 人	5 人	4 人
合 計	24 人	40 人	42 人	46 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。静岡県内の都市の平均値と比較すると、いずれも平均を下回っています。特に、ここ数年、職員数が微増となっても、職員の構成が若年層に移っているため、人件費比率は県内の市平均と比べて相対的に低い状況にあります。

【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。



4 定員管理における課題

(1) 新型コロナウイルス感染症対策をはじめとする各種業務量の増加

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のほか、少子高齢化に代表される社会環境の変化や、自然災害への備え、地方創生、国や県からの権限移譲といった政策などにより、行政に求められるサービスが複雑かつ多様化し、各所属における業務量が増加しています。

(H22 年度一般会計決算額 354 億円余⇒R 元年度 383 億円余)

こうした市民生活の安全安心を支える取組を充実させるため、更なる人員体制の整備が課題となっています。

(2) 第四次御殿場市総合計画を踏まえた体制づくり

第四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、人いきいき、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。

(3) 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。平成22年度の育児休業者は23人であり、ここ10年間で2倍近くに増加。育児休業についても、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。

なお、所属で育児休業者が出た場合、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、同じ職場で2名の育児休業者が出た場合には、効率的な事務の遂行を考慮し正規職員1人と会計年度任用職員1人で対応しなければなりません。(例年4～5部署が対象)

こうした状況を踏まえ、育児休業に伴う長期的な視点での対応が課題となります。

(4) 正規職員に係る年齢バランスの偏りの是正（再任用職員への対応）

本市の正規職員の年齢別職員構成は、団塊の世代の入れ替わりによって、30代の職員の割合が大きく、逆に20代前半の世代は他の世代に比べて割合が小さくなっています。

また、近年希望者が増えているフルタイム再任用職員（職員定数としてカウント）の任用により、今後数年間は再任用職員任用者数が再任用職員退職者数を大きく上回る状況が続く中で、年間3～6人程度の新卒採用者数が抑えられる見込みとなっており、今後再任用職員の任用者数と退職者数のバランスが取れる令和7～8年度頃まで、20歳代の新卒者採用人数の減少が懸念されます。

こうした年齢バランスの偏りの解消について早急に対応する必要があります。

(5) 土木部門と他の部門との職員配置数のバランス

類似都市との比較において、御殿場市は土木部門への職員配置数が高市に比べて多い状況となっていますが、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、他の部門についても年々増加する業務に適切に対応するため、いかに必要な人員を配置できるかが大きな課題となります。

(6) 専門職の確保

専門職については、市民の健康や福祉をはじめ、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。

しかしながら、近年こうした専門職につ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できていない状況となっています。

さらに定例的な事業量の増加に比べ、新型コロナウイルス感染症対策をはじめとする緊急的な事業への対応にも、限られた定員の中で大変苦慮しています。

有事の際に、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の配置をさらに充実させることが重要です。

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、これまで五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、御殿場市第四次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、再任用職員制度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、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、定年延長等、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

本計画は、計画期間を、令和4年度から令和8年度までの5年間とします。

(3) 計画の目標

令和4年4月1日以降における職員数については、新型コロナウイルス感染症対策など市民の安心安全を守るための各種事業や、そのために必要な専門職の確保、また、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をする必要があります。

これに加え、近年定年退職者の5割程度がフルタイム再任用職員を希望しており、新卒者の採用人数が減少していることにより、職員の年齢構成に偏りが生じることが懸念されます。

これら諸課題に対応するため、計画期間中の5年間、定年退職に伴う補充に加え、新規採用職員数を各年度で平均2人程度、増員分として新たに確保します。

そのため、下記のとおり5年間で10人増員し、令和8年度当初の目標人数の上限の目安を680人とします。特に令和4年度以降の3年間については、コロナ禍への対応やコロナ収束後を見据えた各種事業実施が必要となることに加え、定年を迎える職員数が少ない世代となるため、職員数の世代間バランスを考慮した人数とします。

◇職員の増員必要人数について（R4 年度から R8 年度まで）

当市における定員管理の状況及び様々な行政課題に対応するための基本的な考え方・目標に基づき、職員数を必要最低限増員するにあたっては、環境に特化した街づくり、新型コロナ対策、高齢者保健介護一体化事業など、増加する新たな事業への対応（課題 1 及び 2）をはじめ、近年増加する休職・育児休業等実勤務職員数の減への対応（課題 3）や、土木部門の活力を維持しつつ、他の部門を充実（課題 5）すること、また保健師・看護師など専門的な知識・技量を持った職員の確保（課題 6）といった諸課題を念頭に置く必要が有ります。

さらに、市の重要施策として位置づけている「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」「魅力発信の強化及び移住定住の促進」など各種事業の充実に図る事を目的とした人員配置を総合的に判断すると、計画期間である令和 4 年度から令和 8 年度までの間に、合計 10 人の増員が必要となります。

◇フルタイム再任用職員の任用による、新卒採用者数減員の影響（課題 4）

- ①定年退職予定者数 52 人（令和 4 年度から令和 8 年度まで）
 - ②再任用を希望する職員数 26 人（定年退職者の半数を想定）
 - ③再任用職員退職予定者数 16 人
 - ④ ②から③を差し引いた人数 10 人（定数にカウントする再任用職員増＝新卒者採用者数の減）
- ⇒上記により、今後 5 年間でおよそ 10 人の新卒採用者が減となる見込み。

以上の点を踏まえつつ、職員定員数としてカウントされる再任用職員の任用による、若手職員の減員に対応し、職員数の世代間バランスを維持しながら実勤務職員数減への対策を図り、増加する新たな事業を確実に実施するため、また、市民ニーズに応えるために必要な専門職職員等を確保することを目的として、今後 5 年間の定員管理の目標を以下のとおりとします。

（R3.4.1 職員数 667 人）

	R4.4.1 職 員 数	R5.4.1 職 員 数	R6.4.1 職 員 数	R7.4.1 職 員 数	R8.4.1 職 員 数
職 員 数 （ A ）	670 人	675 人	678 人	679 人	680 人
年 度 末 定 年 退 職 者 数 （ B ）	7 人	8 人	13 人	10 人	14 人
翌 年 度 新 規 採 用 者 数 （ C ）	12 人	11 人	14 人	11 人	14 人

※ 当該年度の職員数（A）から当該年度の定年退職者（B）を引き、翌年度新規採用者数（C）を足したものを翌年度職員数とする。

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 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。

④ 優秀な人材の確保（職員数の増員）

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、近年職員採用試験の応募者数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。

⑤ 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。

⑥ 現業職員等の退職補充

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。水道技師、測量士についても、他技師の活用、民間等の活力手法の活用により直営業務を縮小し、段階的に退職の補充をなくすこととします。

⑦ 短時間勤務再任用職員の活用

短時間勤務再任用職員について、今後積極的な任用を進めていきます。定年後の職員の働き方と収入のバランスを考慮し、再任用職員にとって過度な負担とならず、さらに生き生きと職場に貢献できる体制を目指します。

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。今回の定員管理計画においても、60 歳から 65 歳までの退職職員を再任用した場合の影響を考慮し、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。

特に、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。

また、定年延長に関しても、国の動向・情報を的確にとらえて対応します。

② 様々な専門職の確保

新たな感染症の蔓延によって公衆衛生の重要性が世界的に高まっている状況の中で、市民の健康を守り、安全安心な市民生活を維持していくための当市の重要政策に合わせ、保健師・看護師等の採用について検討していく必要があります。

また、その他法務や情報処理といった特定分野の専門職の採用についても、他自治体の動向も踏まえ検討します。

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 新型コロナウイルス感染症への対応

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するため、感染拡大防止対策の実施や、感染症の重症化を防ぎ市民の命を守るための取組を着実に実施します。

一方で、感染症が収束する将来に向けて、経済や社会活動の活性化に向けた取組を実施し、市民生活の安定とさらなる充実を図ります。

⑤ 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。

【参考】過去の年度別職員の採用・退職の状況

(単位:人)

		27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	31 年度	R2 年度
採用者数 (4月1日)	新 規	28	20	24	27	24	23
	任期付き等	0	2	1	0	0	1
	再 任 用 等	3	4	4	3	4	5
	合 計	31	26	29	30	28	29
退職者数 (前年度末)	定 年 退 職	16	15	10	9	11	11
	中 途 退 職	6	6	10	4	11	17
	任 期 満 了 等	4	4	4	4	4	0
	合 計	26	25	24	17	26	28