

津島市定員適正化計画

《令和3年度～令和7年度》

令和3年3月

津 島 市

目 次

1	計画策定の背景及び趣旨	1
2	定員適正化の状況	2
	（1）定員適正化計画の目標達成の評価	2
	（2）部門別職員数の推移	3
	（3）年齢別男女別職員構成の状況	4
	（4）職種別職員数の状況	5
	（5）職員一人あたり人口の推移	5
	（6）財政状況から見た人件費	6
3	津島市の職員数と類似団体との比較	7
	（1）類似団体とは	7
	（2）大部門ごとの比較	7
	（3）県内類似団体との比較	9
	（4）行政面積を考慮した類似団体との比較	10
4	定員適正化の参考指標	11
	（1）定員回帰指標との比較	11
	（2）定員モデルとの比較	12
5	定員適正化に関する方針	13
	（1）定員適正化の基本方針	13
	（2）計画期間	13
	（3）対象職員	13
	（4）定員適正化に向けた取組	13
	（5）今後の退職者数の推移	15
	（6）新規採用計画について	15
	（7）再任用職員について	16
	（8）定員適正化の数値目標	16

1 計画策定の背景及び趣旨

地方公共団体の行財政を取り巻く環境は依然として極めて厳しい状況にあり、少子・高齢化が進行する社会情勢の中で、市民ニーズの高度化・多様化などに一層適切に対応することが求められています。

こうした状況の中、地方分権をはじめとする様々な環境の変化に的確に対応し、危機的な財政状況を脱していくため、積極的に行財政改革に取り組むべく、市役所の仕事を原点から見つめ直し、具体的な実施事項について全庁的に検討を行い、平成 17 年 8 月に「津島市財政改革行動計画」を策定しました。定員管理計画は、将来に向けて持続可能な行財政運営を構築するため、組織のスリム化、事業の整理・縮小などに取り組むための柱の一つとして盛り込まれました。

この定員管理計画に基づき、平成 18 年度から平成 27 年度の 10 年間にわたり、職員数の削減に努めていくことを基本と考え、指定管理者制度を含めた民間委託や施設等の民間移譲などの民間活力の導入、事務事業及び組織の統廃合や縮小・廃止並びに再任用職員や臨時的任用職員の活用を徹底することにより、計画的に職員数を削減してきました。

その後、平成 28 年度には、社会情勢の変化、権限移譲、市の政策的課題など今後見込まれる行政需要の増加に対応できる職員数を確保し、財政状況も踏まえながら効率的な行政運営を目指すことを目的として、平成 28 年度から平成 32 年度の 5 年間を計画期間とする「津島市定員適正化計画」を策定し、計画的な職員採用により、定員の適正化を図ってきました。

今後においても厳しい財政状況が見込まれる中、社会経済情勢の変化等に的確に対応し、行政サービスの水準を向上しつつ、地方自治の使命である「最少の経費で最大の効果を挙げる」ために、引き続き定員の適正化に努める必要があることから「津島市定員適正化計画（令和 3 年度～令和 7 年度）」を策定するものです。

2 定員適正化の状況

(1) 定員適正化計画の目標達成の評価

令和2年4月1日現在の定員適正化計画の目標値（病院職員除く）461人に対し、職員数は458人という結果となりました。

定員管理計画及び定員適正化計画の進捗状況については、表1のとおりです。

表1 定員管理計画及び定員適正化計画の進捗状況 (単位：人)

	年度	目標値	実績値	対目標値	対前年度	増減累計
定員管理計画	H17.4.1 現在	567	567			
	H18.4.1 現在	543	539	▲ 4	▲ 28	▲ 28
	H19.4.1 現在	540	524	▲ 16	▲ 15	▲ 43
	H20.4.1 現在	517	498	▲ 19	▲ 26	▲ 69
	H21.4.1 現在	500	483	▲ 17	▲ 15	▲ 84
	H22.4.1 現在	477	474	▲ 3	▲ 9	▲ 93
	H23.4.1 現在	472	464	▲ 8	▲ 10	▲ 103
	H24.4.1 現在	454	450	▲ 4	▲ 14	▲ 117
	H25.4.1 現在	440	440	0	▲ 10	▲ 127
	H26.4.1 現在	430	437	7	▲ 3	▲ 130
	H27.5.1 現在	419	444	25	7	▲ 123
定員適正化計画	H28.4.1 現在	461	461	0	17	▲ 106
	H29.4.1 現在	470	470	0	9	▲ 97
	H30.4.1 現在	467	462	▲ 5	▲ 8	▲ 105
	H31.4.1 現在	463	459	▲ 4	▲ 3	▲ 108
	R2.4.1 現在	461	458	▲ 3	▲ 1	▲ 109

※平成27年については、新規採用者を4月1日、15日及び5月1日に採用したため、5月1日現在の状況です。

※平成27年までは「定員管理計画」の目標値、平成28年度から令和2年度までは「定員適正化計画」の目標値です。

(2) 部門別職員数の推移

津島市の平成28年度から令和2年度までの部門別職員数の推移は、表2のとおりです。一般行政部門は増減なし、普通会計部門で3人の増加、公営企業部門で101人の減少となり、総合計で98人の減少となりました。

表2 部門別職員数の推移 (各年度4月1日現在 単位：人)

部 門		職員数					増減数 (R2-H28)
		H28	H29	H30	H31	R2	
福祉関係 除く一般行政	議会	6	6	6	6	6	0
	総務	97	101	94	93	97	0
	税務	30	31	31	30	30	0
	農林	4	3	4	4	4	0
	商工	7	7	5	7	7	0
	土木	27	29	29	26	26	▲ 1
	小計	171	177	169	166	170	▲ 1
福祉関係 一般行政	民生	84	87	87	85	84	0
	衛生	48	49	47	49	49	1
	小計	132	136	134	134	133	1
一般行政 合計		303	313	303	300	303	0
教育		32	33	36	34	33	1
消防		73	74	73	74	75	2
普通会計 合計		408	420	412	408	411	3
公営企 業会計 部門	病院	595	610	566	560	500	▲ 95
	水道	17	17	15	13	10	▲ 7
	下水道	10	7	7	9	8	▲ 2
	その他	26	26	28	29	29	3
	小計	648	660	616	611	547	▲ 101
総合計		1,056	1,080	1,028	1,019	958	▲ 98
前年との差		-	24	▲ 52	▲ 9	▲ 61	▲ 98
定員適正化計画 上職員数(病院除く)		461	470	462	459	458	▲ 3
前年との差		-	9	▲ 8	▲ 3	▲ 1	▲ 3

※各年度定員管理調査より

(3) 年齢別男女別職員構成の状況

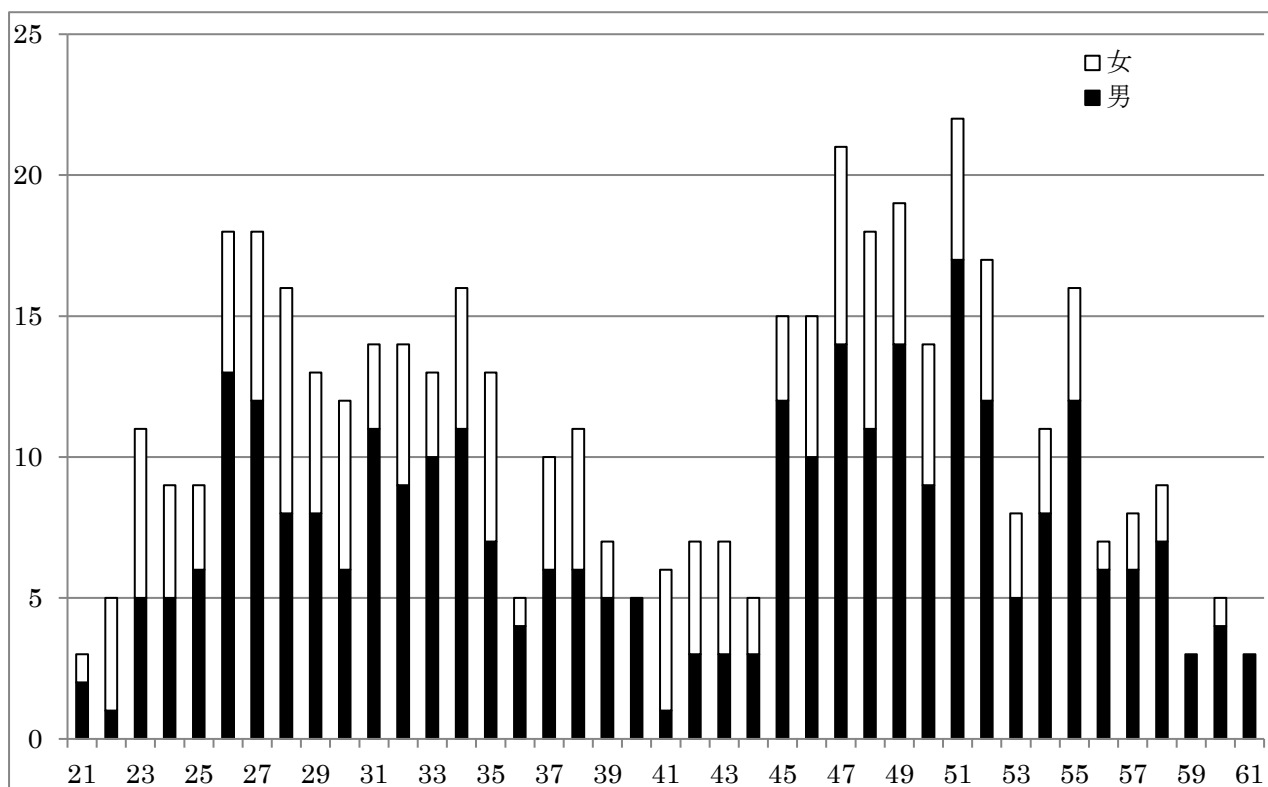
令和2年4月1日現在の年齢別男女別職員数は、表3のとおりです。

40歳代後半の職員数が最も多く、56歳以上と30歳代後半から40歳代前半の職員数が少ない状況となっており、中長期的な採用計画により、年齢構成の平準化を図る必要があります。

表3 年齢別男女別職員数 (令和2年4月1日現在 単位：人)

年齢区分	男性職員数	女性職員数	合計職員数	割合
61歳以上	3	0	3	0.6%
56歳～60歳	26	6	32	7.0%
51歳～55歳	54	20	74	16.2%
46歳～50歳	58	29	87	19.0%
41歳～45歳	22	18	40	8.7%
36歳～40歳	26	12	38	8.3%
31歳～35歳	48	22	70	15.3%
26歳～30歳	47	30	77	16.8%
21歳～25歳	19	18	37	8.1%
合計	303	155	458	100.0%

※病院職員は除く



(4) 職種別職員数の状況

令和2年4月1日現在の職種別職員数の状況は、表4のとおりです。

職種別職員数については、行政需要や職員年齢構成を考慮し、必要な職種に対して計画的な職員採用を行ってきました。

表4 職種別職員数 (令和2年4月1日現在 単位：人)

職 種	男性職員数	女性職員数	合計職員数	割合
事務職	194	87	281	61.3%
技術職	32	2	34	7.4%
消防職	76	0	76	16.6%
保育職	0	32	32	7.0%
保健師	1	16	17	3.7%
専任教員、看護師	0	15	15	3.3%
医療技術職	0	3	3	0.7%
合 計	303	155	458	100.0%

※病院職員は除く

(5) 職員一人あたり人口の推移

津島市における職員一人あたり人口の推移は、表5のとおりです。平成29年度以降は、職員数は減少していますが、人口も減少傾向にありますので、定員適正化計画上職員数一人あたりの人口は135人前後で推移しています。

表5 津島市の職員一人あたり人口の推移 (各年度4月1日現在 単位：人)

年度	住基人口	職員数 (各年度定員管理調査より)				職員一人あたり人口			
		全職員	一般行政	教育	計画上職員数	全職員	一般行政	一般行政+教育	計画上職員数
H28	63,901	1,056	303	32	461	60.5	210.9	190.7	138.6
H29	63,469	1,080	313	33	470	58.8	202.8	183.4	135.0
H30	62,902	1,028	303	36	462	61.2	207.6	185.6	136.2
H31	62,490	1,019	300	34	459	61.3	208.3	187.1	136.1
R2	62,024	958	303	33	458	64.7	204.7	184.6	135.4

(6) 財政状況から見た人件費

津島市及び県内各市の人件費に関する決算状況は、表6のとおりです。

本市の財政状況は、財政の弾力化を表す経常収支比率が92.5%となっており、財政の硬直化が懸念されます。また、人件費の比率は約18%程度で推移しています。

表6 津島市（平成26～30年度）及び県内各市（平成30年度）の普通会計
決算状況 (単位：千円)

年度	歳出総額	人件費	退職手当を 除く人件費	うち職員給	人件費 比率	職員給 比率	経常収 支比率
H26	20,801,582	3,813,427	3,204,906	2,352,798	18.3%	11.3%	80.8%
H27	19,473,347	3,473,327	3,277,079	2,417,411	17.8%	12.4%	83.2%
H28	20,430,195	3,661,699	3,292,671	2,455,367	17.9%	12.0%	90.9%
H29	20,253,468	3,549,568	3,365,414	2,504,530	17.5%	12.4%	92.5%
H30	19,646,937	3,477,139	3,263,385	2,413,930	17.7%	12.3%	92.5%

自治体名	歳出総額	人件費	うち職員給	人件費 比率	職員給 比率	経常収 支比率
あま市	30,152,479	3,712,351	2,555,444	12.3%	8.5%	90.6%
碧南市	27,982,634	3,677,739	2,559,390	13.1%	9.1%	86.4%
清須市	25,385,021	3,413,559	2,299,994	13.4%	9.1%	86.0%
常滑市	23,140,360	3,178,966	2,202,852	13.7%	9.5%	93.5%
みよし市	24,460,096	3,418,074	2,318,931	14.0%	9.5%	74.2%
北名古屋市	27,786,137	3,949,517	2,760,621	14.2%	9.9%	93.2%
豊明市	21,198,144	3,202,013	2,140,505	15.1%	10.1%	87.1%
大府市	31,334,947	4,920,792	3,558,352	15.7%	11.4%	83.5%
犬山市	24,351,478	3,876,938	2,735,755	15.9%	11.2%	92.9%
知立市	22,193,097	3,661,378	2,382,009	16.5%	10.7%	91.2%
津島市	19,646,937	3,477,139	2,413,930	17.7%	12.3%	92.5%
蒲郡市	28,255,695	5,310,623	3,475,345	18.8%	12.3%	90.1%
知多市	26,614,993	5,598,481	3,718,725	21.0%	14.0%	91.8%

※人件費率の低い順に表記

出典：総務省 地方財政状況調査

3 津島市の職員数と類似団体との比較

(1) 類似団体とは

全国の市区町村を「指定都市」「中核市」「施行時特例市」「一般市」「特別区」「町村」に分類した上で、さらに「一般市」「町村」を人口規模や産業構造で細分化し、一般市は、人口5万人ごとに4区分、産業構造も4区分として16類型にグループ分けしています。津島市は一般市Ⅱ類（人口5万人以上10万人未満）2型（産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%未満）に属し、平成31年4月1日時点で類似団体は全国に88市（津島市含む）あります。

適正な職員数の決定に当たっては、人口、面積、産業構造や行政サービスの内容、公共施設数など、各自治体の実情を反映させる必要がありますが、人口や産業構造が類似する自治体との比較を行うことにより、一つの指標とすることができます。

(2) 大部門ごとの比較

本市が属する「一般市Ⅱ-2」の88市と比較した結果は、表7のとおりです。

「単純値」とは、消防業務等の職員が配置されていない団体について考慮することなく単純に集計して、平均値を算出したものです。

「修正値」とは、消防業務等の職員が配置されている団体のみを対象として集計して、平均値を算出したものです。

一般行政部門と普通会計部門の職員数は、類似団体職員数を大きく下回っています。

表7 定員管理診断表（大部門以上）

（単位：人）

大部門		H31.4.1 現在 職員数	類似団体（一般市Ⅱ－2）職員数比較			
			単純値による比較		修正値による比較	
			職員数	超過数	職員数	超過数
		A	B	C(A-B)	D	E(A-D)
普通会計	議会	6	5	1	5	1
	総務	93	98	▲ 5	101	▲ 8
	税務	30	27	3	27	3
	民生	85	113	▲ 28	126	▲ 41
	衛生	49	37	12	42	7
	農林水産	4	18	▲ 14	15	▲ 11
	商工	7	13	▲ 6	13	▲ 6
	土木	26	42	▲ 16	40	▲ 14
	一般行政計	300	353	▲ 53	369	▲ 69
	教育	34	70	▲ 36	66	▲ 32
	消防	74	41	33	83	▲ 9
	普通会計計	408	464	▲ 56	518	▲ 110

※数値は、平成31年度地方公共団体定員管理調査（総務省）による。

(3) 県内類似団体との比較

県内にある類似団体 13 市における職員一人あたり人口の比較は、表 8 のとおりです。一般行政部門と教育部門を加えた職員数で比較すると、県内 13 市における職員一人あたり人口の平均が 166.1 人に対し、津島市は 187.8 人であり、職員一人あたり人口が一番多くなり、少ない職員数で行政運営が行われているといえます。

表 8 愛知県各市の職員数の状況 (平成 31 年 4 月 1 日現在)

市名	人口 (H31.1.1 現在) (人)	面積 (R1.10.1 現在) (km ²)	一般 行政 (人)	一般行政 職員一人 あたり人口 (人)	教育 (人)	一般行政 +教育 (人)	一般行政 +教育 職員一人 あたり人口 (人)
津島市	62,734	25.09	300	209.1	34	334	187.8
犬山市	74,175	74.90	356	208.4	44	400	185.4
あま市	88,913	27.49	433	205.3	61	494	180.0
豊明市	68,828	23.22	338	203.6	48	386	178.3
北名古屋市	86,142	18.37	456	188.9	43	499	172.6
常滑市	59,037	55.90	315	187.4	36	351	168.2
大府市	92,356	33.66	490	188.5	72	562	164.3
知立市	72,459	16.31	406	178.5	41	447	162.1
清須市	69,064	17.35	387	178.5	42	429	161.0
碧南市	73,083	36.68	349	209.4	108	457	159.9
みよし市	61,272	32.19	328	186.8	62	390	157.1
知多市	85,380	45.90	506	168.7	59	565	151.1
蒲郡市	80,531	56.92	497	162.0	53	550	146.4
計 13 団体平均	74,921	35.69	397	188.7	54	451	166.1

※一般行政+教育の職員一人あたり人口の多い順に表記

(4) 行政面積を考慮した類似団体との比較

類似団体は、人口及び産業構造ごとに分類されており、それぞれの団体が抱える行政面積は考慮されていません。類型Ⅱ－２に属する団体数は88団体ですが、その行政面積については最大(1,259.15 k m²)の岩手県宮古市から最小(9.9 k m²)の東京都羽村市まで様々です。一般的に行政面積が小さいほど効率的な行政運営が可能であると考えられ、職員数への影響もあるため、類型Ⅱ－２に属する団体のうち、津島市の行政面積(25.09 k m²)に近い団体として、20 k m²以上 30 k m²未満の6団体を抽出した、職員一人あたり人口の比較は、表9のとおりです。

一般行政部門と教育部門を加えた職員数で比較すると、全6団体における職員一人あたり人口の平均が179.1人であるのに対し、津島市は187.8人となっています。

同程度の行政面積を有する類似団体との比較においても、職員一人あたり人口が一番多くなり、少ない職員数で行政運営が行われているといえます。

表9 行政面積 20 k m²以上 30 k m²未満の類似団体との比較

(平成31年4月1日現在)

市名	人口 (H31.1.1 現在) (人)	面積 (R1.10.1 現在) (km ²)	一般 行政 (人)	一般行政 職員一人 あたり人口 (人)	教育 (人)	一般行 政+教 育(人)	一般行政 +教育 一人あたり 人口(人)
津島市	62,734	25.09	300	209.1	34	334	187.8
綾瀬市	85,120	22.14	419	203.2	45	464	183.4
あま市	88,913	27.49	433	205.3	61	494	180.0
豊明市	68,828	23.22	338	203.6	48	386	178.3
柏原市	69,529	25.33	330	210.7	66	396	175.6
瑞穂市	54,686	28.19	272	201.1	54	326	167.7
計6団体平均	71,635	25.24	349	205.5	51	400	179.1

※一般行政+教育の職員一人あたり人口の多い順に表記

4 定員適正化の参考指標

(1) 定員回帰指標との比較

定員回帰指標とは、人口と面積の2つの要素だけを説明変数として、それ以外の特事情を考慮せず、各地方公共団体の試算職員数を算出できる参考指標です。

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、同等の権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。また類似団体別職員数では当該団体の面積については考慮されていませんが、定員回帰指標においては当該団体の面積が計算式に含まれています。

津島市が属する一般市における一般行政部門と普通会計部門の定員回帰指標は次のとおりです。

【一般行政部門】

$$4.0 \text{ (人口係数)} \times \text{人口 (千人)} + 0.22 \text{ (面積係数)} \times \text{面積 (k m}^2\text{)} \\ + 60 \text{ (一定値)} \doteq 297.7$$

【普通会計部門】

$$5.7 \text{ (人口係数)} \times \text{人口 (千人)} + 0.33 \text{ (面積係数)} \times \text{面積 (k m}^2\text{)} \\ + 80 \text{ (一定値)} \doteq 419.1$$

となっており、令和7年の*津島市推計人口(58,043人)及び面積(25.09 k m²)から試算される一般行政部門の職員数は298人程度、普通会計部門の職員数は419人程度となります。

※国立社会保障・人口問題研究所が平成30年3月に発表した「日本の地域別将来推計人口」を利用しています。

(2) 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、部門ごとの職員数と、その職員数と相関関係が強い説明変数（各種統計データ）を用いて、平均的な職員数を部門別に試算できる参考指標です。定員モデルによる一般行政部門の職員数の試算については、表10のとおりです。

平成30年4月1日現在の一般行政部門の職員数303人に対し、試算では288人となり、15人多く算出されました。

表10 定員モデルによる一般行政部門の職員数の試算（単位：人）

部門	H30.4.1 職員数	試算 職員数	差引	説明変数
議会・総務	100	85	15	住民基本台帳世帯数 第1次産業就業者数 総面積 可住地面積 標準財政規模
税務	31	26	5	住民基本台帳世帯数 可住地面積 事業所数 軽自動車数 固定資産税納税義務者数（土地）
民生	87	82	5	住民基本台帳世帯数 65歳以上の人口 社会福祉施設等数（公営） 保育所数（公営） 保育所在所児数（公営）
衛生	47	35	12	65歳以上の人口 総面積 衛生費 ごみ収集量 直営ごみ収集量
経済	9	23	▲ 14	総面積 小売店数 農業費 農地費
土木	29	37	▲ 8	昼間人口 市町村道実延長 都市計画費 都市公園費 公営住宅戸数
合計	303	288	15	

5 定員適正化に関する方針

(1) 定員適正化の基本方針

類似団体、定員回帰指標、定員モデルによる比較においては、各市の諸事情や特殊な地域性などがあり、単純に比較できるものではありませんが、令和2年度の職員数は、少ない職員数で効率的に運営を行っています。

しかし、少子高齢化に伴う業務の増加、新型コロナウイルス感染症対策事業、政府のデジタル政策など今後見込まれる行政需要、働き方改革の一環として、長時間労働の是正等に対応するための職員数を確保する必要があります。

また、将来にわたり安定的な行政運営を図っていくためには、令和6年度以降の大量定年退職を見据え、年齢構成の平準化を図る必要があります。

その一方で、市の厳しい財政状況等を考慮した場合、経常経費である人件費をできるだけ抑制することが求められます。

行政サービスを維持向上させるため、行政需要に適切に対応するとともに、財政状況も踏まえながら効率的な行政運営を目指すことを目的とし、計画的な職員採用により、定員の適正化を図ります。

なお、市民病院の定員については、企業経営的な視点に立ち、事業の進捗状況や経営状況を踏まえ、適切に行っていくため、今回の定員適正化計画上の職員数には含まないこととします。

(2) 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

なお、計画期間において、地方公務員の定年延長が実施された場合、新たな行政需要への対応等が必要となった場合においては、柔軟な対応を行うために、必要に応じて計画を見直すこととします。

(3) 対象職員

正規職員、任期付フルタイム職員、再任用フルタイム職員
(病院職員を除く)

(4) 定員適正化に向けた取組

定員適正化計画の目標を達成するため、事務事業の見直しなど効率的な行政サービスの提供に向けた改革を継続していくこと、また、人事考課制度を活用し、効果的な職員配置を行っていくことにより取組を進めていきます。具体的な推進手法については、次のとおりです。

① 事務事業の見直し

限られた人的資源を有効活用するためにも、事務事業の集約化、縮小・廃止など、業務内容の見直しを継続して実施します。

また、マイナンバーカードの利活用、行政手続におけるデジタル化など市民サービスの向上や業務効率化の取組を進めるほか、A I や R P A の導入、I C T の活用による業務の効率化に努めます。

② 働き方改革の推進

時間外勤務の削減、テレワークの導入、育児休業等を取得しやすい職場環境の醸成など、職員の誰もが生きがいを感じながら活躍できる職場環境を整備します。

③ 組織の見直し

市民ニーズの多様化・高度化や、今後発生が見込まれる新しい行政課題に対して的確かつ迅速、効率的に対応していくため、必要に応じて所管部署の統廃合等を行い、市民にわかりやすい簡素で効率的な行政運営を行います。

④ 効果的な職員配置

人事考課制度を活用し、公平公正な人事管理や職員意識の高揚を図るとともに職員個々の知識・能力・経験・意欲等を踏まえた適材適所の職員配置を行います。

また、新しく行政需要が増大する部門へは、重点的に職員を配置し、柔軟な人事管理を図ります。

⑤ 再任用職員等、多様な人材の活用

再任用職員については、その豊富な知識や経験を活かせる業務への効果的な配置を基本とし、あわせて後輩職員への支援・指導を期待します。

また、専門的な業務や特定業務においては資格を有する任期付職員や会計年度任用職員を活用するなど、多様な人材の活用を図ります。

⑥ 計画的な職員採用

職員の新規採用については、採用年齢の幅、一般事務職、技術職など職種ごとの年齢バランス及び職員数を勘案しながら毎年計画的な人数を採用し、職員の年齢構成の平準化を図ります。

⑦ 人材育成の推進

限られた職員数で、複雑化・多様化する行政の各種制度に適切に対応し、厳しい財政状況であっても市民に質の高いサービスを提供していくためには、より専門的な知識・技能を身に付けた職員を育成するなど、これまで以上に職員一人ひとりの能力向上を図ります。

(5) 今後の退職者数の推移

今後の退職者数の推移は、表 11 及び表 12 のとおりです。

定年退職者数は、増加傾向にあり、令和 6 年度以降は 10 人以上の大量退職が続きます。

勸奨退職者、普通退職者については、毎年 5 人程度見込まれます。

表 11 定年退職者数の推移 (単位：人)

	R3	R4	R5	R6	R7	合計
一般事務職	5	5	6	11	9	36
技術職	0	0	0	1	0	1
消防職	1	1	1	2	1	6
保育職	1	0	0	1	1	3
保健師	1	0	0	0	0	1
専任教員、看護師	0	2	0	1	0	3
医療技術職	0	0	0	0	0	0
合計	8	8	7	16	11	50

表 12 勸奨、普通退職者数の推移 (見込み) (単位：人)

	R3	R4	R5	R6	R7	合計
勸奨退職者、普通退職者	5	5	5	5	5	25
任期付フルタイム退職者	1	0	0	0	0	1
再任用フルタイム退職者	2	5	3	0	5	15
合計	8	10	8	5	10	41

(6) 新規採用計画について

職種別の新規採用予定者数の推移は、表 13 のとおりです。

職員の新規採用者数については、大量定年退職を見据え、年齢構成の不均衡を是正するため、一般事務職については、令和 3 年度以降は、毎年 9 人程度を採用します。その他の職種については、退職者補充を原則とし、最少人数の採用に努めます。

なお、職種毎の採用数については、施策、事務事業の状況等を踏まえ、各年度において柔軟に対応します。また、退職者数の状況等により変動す

る場合があります。

表 13 新規採用予定者数の推移 (単位：人)

	R3	R4	R5	R6	R7	合計
一般事務職	9	6	9	8	7	39
技術職	1	1	1	0	1	4
消防職	2	1	1	1	0	5
保育職	4	1	0	0	1	6
保健師	2	1	0	0	0	3
専任教員、看護師	1	0	2	0	1	4
医療技術職	0	0	0	0	0	0
再任用フルタイム	3	5	5	4	10	27
合計	22	15	18	13	20	88

(7) 再任用職員について

年金支給開始年齢が段階的に 65 歳まで引き上げられることに伴い、定年退職した職員について無収入期間が発生しないよう、雇用と年金の接続を図る必要があります。

再任用職員数の推移は、表 14 のとおりです。今後は、再任用フルタイム職員の増加が見込まれますが、再任用短時間職員については、減少が見込まれます。

また、地方公務員の定年延長が実施された場合は、再任用制度について再構築する必要があります。

表 14 再任用職員数の推移 (単位：人)

	R3	R4	R5	R6	R7
再任用フルタイム	10	13	13	14	24
再任用短時間	16	8	10	8	3
合計	26	21	23	22	27

(8) 定員適正化の数値目標

令和 7 年 4 月 1 日の職員数 **466 人**

定員適正化の数値目標は、令和 7 年の人口推計に基づく定員回帰指標により試算した普通会計部門 419 人にその他の部門 47 人を加えた 466 人と設定します。

令和 3 年度は、行政需要の増加、令和 6 年度以降の大量定年退職を見据えた年齢構成の平準化に対応するため、職員数は増加しますが、その後、

令和7年度までは、幼稚園の閉園、消防指令センターの共同運用を考慮するとともに、定員適正化に向けた取組を進め、定員の適正化を図ります。

令和7年度までの各年度別職員数及び職種別職員数の推移は、表15及び表16のとおりです。

表15 令和7年度までの各年度別職員数 (単位：人)

	R2	R3	R4	R5	R6	R7
定員適正化計画上職員数	458	470	469	469	467	466
うち再任用フルタイム職員数	8	10	13	13	14	24
退職者数	10	16	18	15	21	21
翌年度採用者数	22	15	18	13	20	21
対前年比増減数	—	12	▲ 1	0	▲ 2	▲ 1

※定員適正化計画上職員数には、特別職及び病院職員は含まない。

表16 令和7年度までの職種別職員数の推移 (単位：人)

	R2	R3	R4	R5	R6	R7
一般事務職	281	286	284	284	283	284
技術職	34	34	35	35	35	35
消防職	76	78	79	79	78	76
保育職	32	35	34	34	34	34
保健師	17	19	19	19	19	19
専任教員、看護師	15	15	15	15	15	15
医療技術職	3	3	3	3	3	3
合計	458	470	469	469	467	466