

富里市定員適正化計画 ～ 職員採用計画 ～



令和4年9月改訂版

富 里 市

【目 次】

1	定員適正化計画の策定に当たって	3
2	計画期間及び計画の対象	3
	(1) 計画期間	
	(2) 計画の対象	
3	これまでの定員適正化の評価	3
4	当市における現状の把握	4
	(1) 財政状況と人件費の推移	
	①経常収支比率の推移	
	②人件費比率の推移	
	(2) 現在の職員の状況	
	①職員数の現状と部門別職員数の推移	
	②年度別退職者数の推移（職種別）	
	③職員の平均年齢の推移	
	④職員の年齢構成	
	⑤定年の引上げについて（退職者見込）	
5	他団体との比較による考察	10
	(1) 類似団体別職員数との比較	
	(2) 定員回帰指標による比較	
6	新たな計画について	14
7	職員採用年次別計画	15
8	目標達成のための基本方針	15
9	総職員数と人件費の推計	17

1 定員適正化計画の策定に当たって

地方自治体を取り巻く環境は、景気の回復が期待されつつも、長引く景気低迷の影響や少子高齢化が進行する社会潮流の中で、依然として厳しい状況にあり、本市においても例外ではありません。また、住民に身近な行政については、地方自治体が自主的かつ総合的に担うことができるようにするための地方分権改革が推進され、国・県から地方公共団体への事務・権限の移譲が進み、個性を生かした自立した地域づくりを行うため、より想像力のある自治体が求められています。

今後も、様々な行政課題や市民ニーズの多様化が見込まれる中、これらに対して「市民起点」に基づき、柔軟かつ的確に対応していくためには、職員の技術や知識の継承、職員の意識改革等の推進は欠かすことができず、効率的・実践的な職員配置のためには、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確保に当たっては、平成27年に策定した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、高度化するとともに業務量が増加傾向にあるなど、現在の業務量と計画上の職員数が合致し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等、行政環境の変化に柔軟に対応していく必要があります。

その他、令和元年房総半島台風などの災害や新型コロナウイルス感染症対策など、市民の安全・安心を守るためには、これまで以上に庁内部署の強化を図る必要があります。

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4年度から令和8年度までの5年間について、新たな定員適正化計画の策定を行うものです。

2 計画期間及び計画の対象

(1) 計画期間

計画期間は、令和4年4月1日から令和9年3月31日までとします。
(令和4年度から令和8年度まで)

(2) 計画の対象

一般行政部門（市長部局、議会事務局、各行政委員会事務局の職員）、特別行政部門（教育、消防の職員）、特別会計・公営企業部門（水道事業等の職員）のうち、任期の定めのない一般職員を本計画の対象とします。

3 これまでの定員適正化の評価

	年 度													
	～	14	15	16	17	18	19	20	21	22	R2	R3	～
富里町定員適正化計画	→													
富里市定員適正化計画				→										
第2次行政改革				→										
集中改革プラン					→									
第3次行政改革										→				

○これまでの定員管理においては、市制施行に伴う新たな行政需要に対しても、職員の配置転換によって対応するなど、極力定員の縮減を行うとともに、可能な限り増員を抑制して定員管理の適正化に努めてきました。また、適正な定員管理促進のため、職種や部門による聖域を設けることなく、事務事業の見直し、組織の簡素合理化等を積極的に進めました。

○特に市制施行にあつては、職員で「行政組織検討委員会ワーキンググループ」において、組織を徹底的に見直し、大幅なスリム化を図るなど、少ない人数で効率的な仕事ができるよう工夫を行いました。

○平成16年度以降における定員適正化の取り組みでは、当時の指標として用いられていた、行政需要と密接に関連すると考えられている指標と職員数との相関関係を示した「定員モデル」や、全国市町村を人口と産業構造を基準にグループ分けし、行政組織の各部門ごとにおいて類似団体との比較を行う手法、県内同規模の市との人口比率や予算規模における比較などをもとに、総合的な定員管理に努めてきました。

○また、不断の行政改革を進め、事務事業や組織体制の整理統合、民間委託の推進などにも取り組んだ効果として、平成27年度の職員数450名から令和2年度における職員数433名へと、17名の削減を進めました。

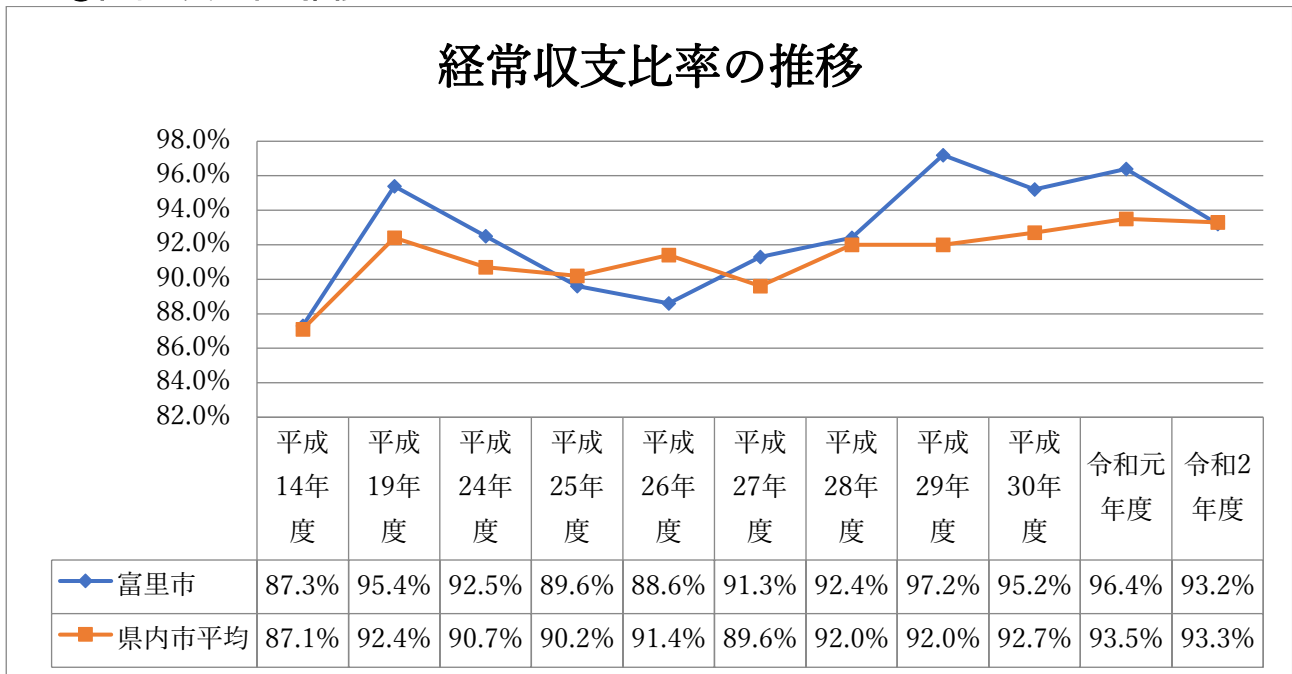
定員適正化計画の目標職員数と実際の職員数（各年4月1日現在、単位：人）

	H27	H28	H29	H30	H31 (R1)	R2
計画目標職員数	452	449	446	444	438	431
対前年増減	-	▲3	▲3	▲2	▲6	▲7
実職員数	450	451	451	451	442	433
対前年増減	-	1	0	0	▲9	▲9
目標数と実数の差	▲2	2	5	7	4	2

4 当市における現状の把握

(1) 財政状況と人件費の推移

① 経常収支比率の推移



経常収支比率とは

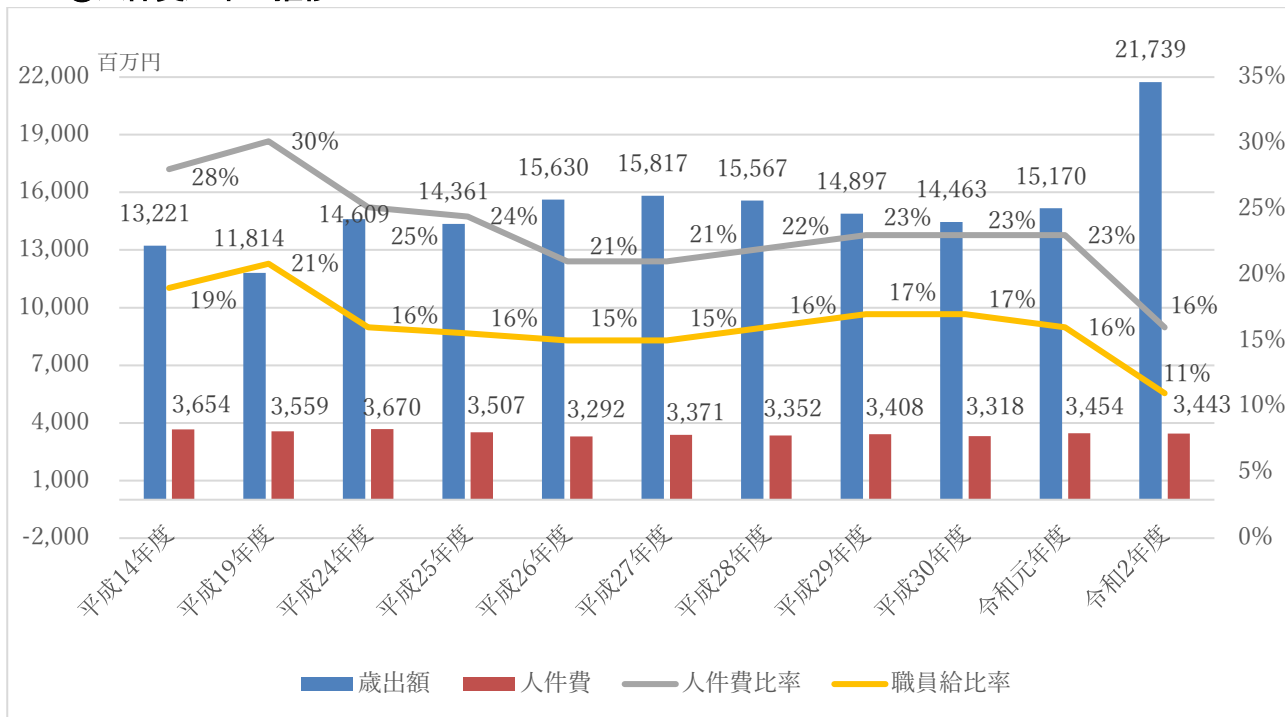
人件費、扶助費、公債費等の毎年経常的に支出される経費に、地方税、普通交付税、地方譲与税を中心とする経常的な収入である一般財源がどの程度充当されているかを見ることにより、地方自治体の財政構造の弾力性を判断するための指標として用いられているものです。一般的には、85%を超えると、新たな財政需要に対応できる余地が少なくなり、財政構造が硬直化しているといわれています。

○平成16年度から平成18年度における経常収支比率は、行政改革の取り組みにより減少傾向を示していましたが、平成19年度については、一般財源などの減少や扶助費などの増大に伴い、平成18年度と比較すると4.4ポイント悪化し、95.4%となっています。

○また、平成29年度は過去最大となる97.2%となり、平成27年度と比較すると5.9ポイント悪化しております。

○平成30年度は、平成29年度と比較すると2ポイント改善されたものの、令和元年度では、退職手当負担金（人件費）に係る平準化期間の終了により大幅増となり、公債費も大規模な投資事業に係る地方債償還の本格化により増加し、96.4%となっており、財政の硬直化から脱することができていない状況が続いています。

②人件費比率の推移



○人件費比率については、定員適正化計画、第2次行政改革、集中改革プラン及び第3次行政改革において計画的な職員削減に取り組んできたことから、近年21%~23%水準を維持しています。

○しかしながら、少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化に伴い、市の業務が複雑化、多様化、高度化するとともに業務量が増加傾向にあるなど、現在の業務量と計画上の職員数が合致し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等、行政環境の変化に柔軟に対応していく必要があります。

○その他、65歳定年延長など職員の働き方が大きく変化してくることから、職員の健康に配慮しつつ、人件費を考慮した定員管理に取り組んでいく必要があります。

(2) 現在の職員の状況

①職員数の現状と部門別職員数の推移

※【地方公共団体定員管理調査個別団体表 平成28年度—令和3年度】

部門		区分	職員数(人)					対前年増減数(人)					
			平 28	平 29	平 30	平 31	令 2	令 3	平 29	平 30	平 31	令 2	令 3
普通会計	福祉関係を除く一般行政	議 会	5	5	5	5	5	5	0	0	0	0	0
		総 務	72	72	72	72	71	76	0	0	0	▲ 1	5
		税 務	31	32	33	33	33	32	0	1	0	0	▲ 1
		労 働	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
		農林水産	17	17	16	16	14	14	0	▲ 1	0	▲ 2	0
		商 工	5	5	6	7	7	9	0	1	1	0	2
		土 木	40	39	37	35	35	36	▲ 1	▲ 2	▲ 2	0	1
		小 計	170	170	169	168	165	172	0	▲ 1	▲ 1	▲ 3	7
	福祉関係	民 生	68	74	75	74	71	75	6	1	▲ 1	▲ 3	4
		衛 生	30	31	31	29	29	32	1	0	▲ 2	0	3
		小 計	98	105	106	103	100	107	7	1	▲ 3	▲ 3	7
	一般行政部門計		268	275	275	271	265	279	7	0	▲ 4	▲ 6	14
	教 育		62	54	56	53	52	51	▲ 8	2	▲ 3	▲ 1	▲ 1
消 防		82	81	82	82	80	82	▲ 1	1	0	▲ 2	2	
普通会計計		412	410	413	406	397	412	▲ 2	3	7	▲ 9	15	
公営企業等会計部門	病 院		-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
	水 道		10	10	10	9	9	8	0	0	▲ 1	0	▲ 1
	下 水 道		8	8	7	6	6	8	0	▲ 1	▲ 1	0	2
	交 通		-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
	そ の 他		21	23	21	21	21	20	2	▲ 2	0	0	▲ 1
	公営企業等会計部門計		39	41	38	36	36	36	2	▲ 3	▲ 2	0	0
総合計		451	451	451	442	433	448	0	0	▲ 9	▲ 9	15	

○民生部門においては、子育て施策の充実などのために職員数の大幅な増員傾向となっておりますが、民生部以外の職員数を減らすことで、全体として同規模で推移しております。総合計欄にみる平成28年度から平成30年度にかけての職員数については、増減がないもの、民生部門以外の職員数を減らすこととし、全体としては減員となっていることが分かります。

○また、令和2年度は、平成27年度策定の定員適正化計画目標職員数431人とほぼ同規模となっております。

②年度別退職者数の推移（職種別）

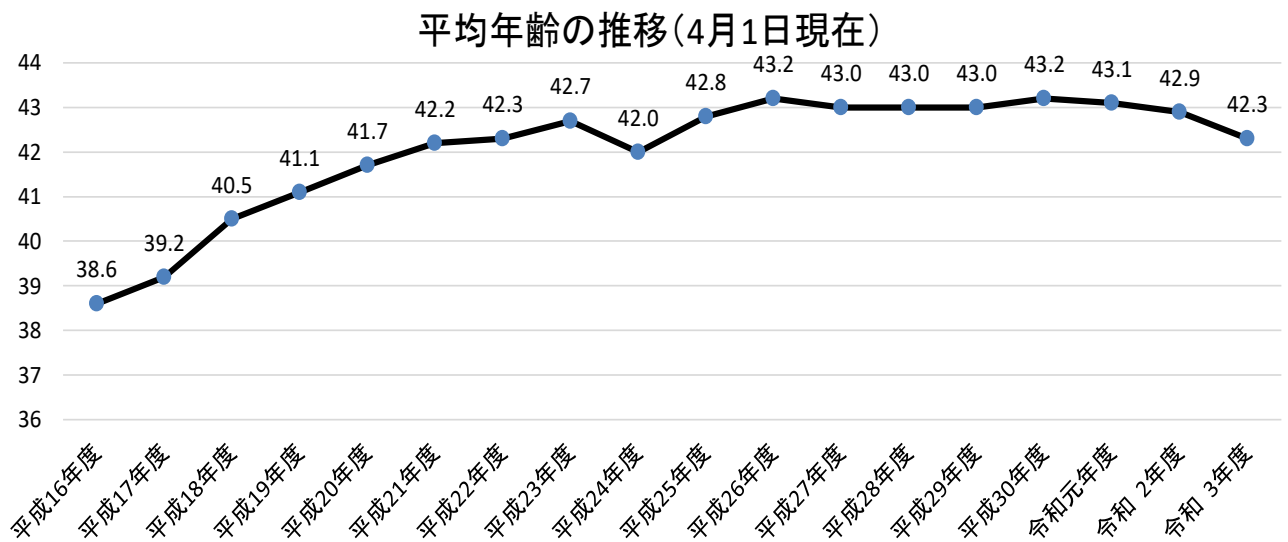
職種	退職年度											
	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	
事務職員	6	14	7	9	13	6	5	14	8	13	8	
技術職員	1	3		1	1		4	1	2	2	2	
うち 土木技師		1					2					
うち 建築技師							1					
うち 保健師		1							1	1	1	
うち 看護師												
うち 保育教諭	1	1		1	1			1		1	1	
うち 栄養士							1					
うち 歯科衛生士												
うち 言語聴覚士												
うち 学芸員									1			
消防職員	6	3	2	2	1	3	1		3	1	5	
技能労務職			2			1	1			1		
合計	13	20	11	12	15	10	11	15	13	17	15	

※60歳定年による退職者数を記載。（令和5年以降は段階的に定年の引上げ60歳⇒65歳）

※令和3年度までは退職者実績数、令和4年度以降については退職者見込数を記載。

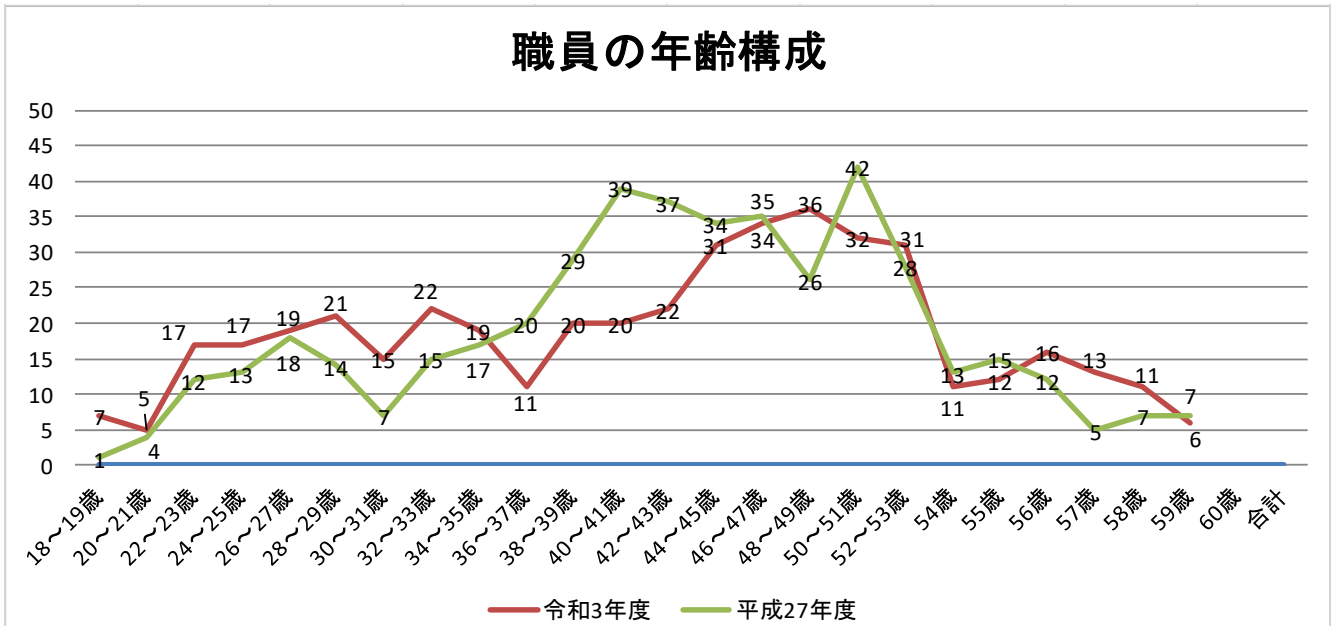
③職員の平均年齢の推移

※地方公務員給与実態調査



④職員の年齢構成

※【地方公務員給与実態調査 各年度4月1日現在職員の年齢構成】



○令和2年4月1日現在における職員の年齢構成については、40歳から50歳台前半の職員数が他の年代に比して極端に多くなっています。これは、団塊の世代と呼ばれる年代が退職を迎えたことにより、新たに採用された職員などが要因として挙げられます。

○こうした当市の特徴的な年齢構成の状況に伴い、一定期間多くの定年退職者を見込まなければなりません。職員の年齢構成の平準化を図ることは、安定的な自治体経営を進めるうえで、重要な要素となり得るため、長期的ビジョンに立った取り組みが必要となります。

⑤定年の引上げについて（退職者見込）

		○定年延長R5～				※黒太線 定員適正化計画期間中の定年延長想定				（各年4月1日現在 単位：人）									
定年延長年齢		60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳							
生年月日 年度		R3 2021	R4 2022	R5 2023	R6 2024	R7 2025	R8 2026	R9 2027	R10 2028	R11 2029	R12 2030	R13 2031	R14 2032	R15 2033	R16 2034	R17 2035	R18 2036	R19 2037	
	昭和36年4月2日 ～昭和37年4月1日(令和3年度退職)	60歳 定年退職		61歳 再任用	62歳 暫再	63歳 暫再	64歳 暫再	65歳 暫再											
昭和37年4月2日 ～昭和38年4月1日(令和4年度退職)		60歳 定年退職		61歳 暫再	62歳 暫再	63歳 暫再	64歳 暫再	65歳 暫再											
昭和38年4月2日 ～昭和39年4月1日(令和5年度退職)				60歳	61歳 定年退職	62歳 暫再	63歳 暫再	64歳 暫再	65歳 暫再										
昭和39年4月2日 ～昭和40年4月1日(令和6年度退職)					60歳		61歳	62歳 定年退職	63歳 暫再	64歳 暫再	65歳 暫再								
昭和40年4月2日 ～昭和41年4月1日(令和7年度退職)						60歳		61歳	62歳	63歳 定年退職	64歳 暫再	65歳 暫再							
昭和41年4月2日 ～昭和42年4月1日(令和8年度退職)							60歳		61歳	62歳	63歳	64歳 定年退職	65歳 暫再						
昭和42年4月2日 ～昭和43年4月1日(令和9年度退職)								60歳		61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職					
昭和43年4月2日 ～昭和44年4月1日(令和10年度退職)									60歳		61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職				
昭和44年4月2日 ～昭和45年4月1日(令和11年度退職)										60歳		61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職			
昭和45年4月2日 ～昭和46年4月1日(令和12年度退職)											60歳		61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職		
昭和46年4月2日 ～昭和47年4月1日(令和13年度退職)												60歳		61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職	
昭和47年4月2日 ～昭和48年4月1日(令和14年度退職)													60歳		61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職
合計			0	0	12	15	25	21	36	39	56	60	79	81	68	51	36	17	

- 国家公務員法等改正法により、国家公務員の定年が段階的に引き上げられ、65歳とされることを踏まえ、地方公務員の定年についても国家公務員と同様に段階的に引上げ、65歳（フルタイム勤務）とする必要があります。
- 組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、管理監督職勤務上限年齢性（いわゆる「役職定年」）を導入していきます。
- 60歳以降の職員の多様な働き方のニーズに対応するため、60歳以後に退職した職員を、短時間勤務職で再任用することができる制度を創設します。

5. 他団体との比較による考察

(1) 類似団体別職員数との比較

類似団体職員数との比較については、次のとおりです。

※【地方公共団体定員管理調査・定員管理診断表 令和2年4月1日現在職員数】

		富里市 職員数 R24.1	単純値	超過数	超過率	修正値	超過数	超過率
部門		人	人	人	%	人	人	%
一般行政	議会	5	4	1	20.0	4	1	20.0
	総務	71	92	▲ 21	▲ 29.6	91	▲ 20	▲ 28.2
	税務	33	24	9	27.3	24	9	27.3
	民生	71	84	▲ 13	▲ 18.3	88	▲ 17	▲ 23.9
	衛生	29	31	▲ 2	▲ 6.9	36	▲ 7	▲ 24.1
	労働	-	1	▲ 1	-	-	-	-
	農林水産	14	25	▲ 11	▲ 78.6	22	▲ 8	▲ 57.1
	商工	7	13	▲ 6	▲ 85.7	14	▲ 7	▲ 100.0
	土木	35	37	▲ 2	▲ 5.7	39	▲ 4	▲ 11.4
	一般行政計	265	310	▲ 45	▲ 17.0	318	▲ 53	▲ 20.0
特別行政	教育	52	58	▲ 6	▲ 11.5	62	▲ 10	▲ 19.2
	消防	80	47	33	41.3	82	▲ 2	▲ 2.5
普通会計計		397	416	▲ 19	▲ 4.8	462	▲ 65	▲ 16.4
病院		-	/	/	/	/	/	/
水道		9	/	/	/	/	/	/
下水道		6	/	/	/	/	/	/
交通		-	/	/	/	/	/	/
その他		21	/	/	/	/	/	/
公営企業等会計		36	/	/	/	/	/	/
合計		442	/	/	/	/	/	/

※令和2年1月1日現在住民基本台帳人口50,245人を基礎としています。

「類似団体別職員数」とは

全ての市区町村を対象として、その人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）を基準に類型区分し、類型に属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、類型毎に人口1万人あたりの職員数の平均値を算出し、その類型に属する団体を類似団体として職員数の比較をする参考指標です。比較の方法としては、部門ごとに同類型の全団体の単純な平均値（単純値）を用いる手法と、部門ごとに職員を配置している団体だけの平均値（修正値）を用いる手法があり、修正値を用いて大部門以上の職員を比較した方が実態に即した比較となるとされています。

○本市の状況を、修正値を用いた類似団体の状況と比較した場合、普通会計部門では、類似団体平均462名に対して、富里市は397名であり、65名少ないことが分かります。

○総務部門においては20名少なくなっており、全体の中で突出している内容が伺えます。また、民生部門においては17名少なくなっており、更に細目を考察すると保育園関係の職員数のみで17名の不足となるため、本市と同規模の団体との民生部門の職員数比較が適正な数値とは言い切れない部分があります。

○特別行政部門では、教育部門で類似団体62名に対し52名と10名少なくなっています。消防においては、類似団体82名に対し80名と2名少なくなっていますが、これは、広域的な消防行政が一般的な数値として計算されており、本市の政策的な特徴が計算上反映されるデータとなっています。したがって、類似団体比較にとらわれ、差異が生じている部門にのみ重点的に焦点を当てた増減員をすることは、必ずしも定員の適正化につながらないということが言えます。

○類似団体の区分については、人口5万人ごとにグループ分けされることとなりますが、類似グループごとの平均による値を基準とすることから、その人口区分の平均から遠ざかるほど、平均値との差異が極端な値となって表れ、特に区分の境をまたいだ際には基準となる市町村の人口規模そのものが変わるため、以前の人口区分からの段階的な比較をすることが困難となります。本市における、基準日時点での住民基本台帳人口は50,245人であり、まさに類型区分の境にある状況です。

○過去に、基準日人口が5万人未満から5万人以上となり、類型区分が変更になっていることを踏まえ、5万人未満になったことを想定し、住民基本台帳人口が49,999人とした場合の類似団体との比較表を掲載します。

※【仮に住民基本台帳人口49,999人とした場合の類似団体との比較】

令和2年4月1日現在

		富里市 職員数 R2.4.1	単純値	超過数	超過率	修正値	超過数	超過率
部門		人	人	人	%	人	人	%
一般 行政	議会	5	7	▲ 2	▲ 40.0	7	▲ 2	▲ 40.0
	総務	71	121	▲ 50	▲ 70.4	122	▲ 51	▲ 71.8
	税務	33	29	4	12.1	29	4	12.1
	民生	71	102	▲ 31	▲ 43.7	103	▲ 32	▲ 45.1
	衛生	29	40	▲ 11	▲ 37.9	50	▲ 21	▲ 72.4
	労働	-	1	▲ 1	-	-	-	-
	農林水産	14	38	▲ 24	▲ 171.4	31	▲ 17	▲ 121.4
	商工	7	19	▲ 12	▲ 171.4	19	▲ 12	▲ 171.4
	土木	35	42	▲ 7	▲ 20.0	41	▲ 6	▲ 17.1
	一般行政計	265	399	▲ 133	▲ 50.1	402	▲ 137	▲ 51.7
特別 行政	教育	52	73	▲ 21	▲ 40.4	76	▲ 24	▲ 46.2
	消防	80	42	38	47.5	101	▲ 21	▲ 25.6
普通会計計		397	514	▲ 117	▲ 29.5	579	▲ 182	▲ 45.8
病院		-						
水道		9						
下水道		6						
交通		-						
その他		21						
公営企業等会計		36						
合計		442						

○基準となる住民基本台帳上の人口を49,999人とした場合に類型付けされる区分で比較した場合の修正値においては、富里市の一般行政部門にあっては同規模の市町村における平均と比較し137名少なくなっていることが分かります。また、特別行政部門を加えた普通会計部門で比較した場合、182名少ない職員数により行政運営をしている状況が見てとれます。

(2) 定員回帰指標による比較

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。

※この指標は分かりやすさを重視していることから、個々の団体ごとの地域特性や個別課題は考慮されていません。

○本市の一般行政における職員数は、平成30年4月1日現在275人であり、定員回帰指標に基づく職員数273人と比較すると、2人上回っています。

○また、普通会計における職員数は、平成30年4月1日現在413人であり、定員回帰指標に基づく職員数384人と比較すると、29人上回っています。

【算出方法】（第10次定員モデル）

$$a \times x1 \text{ (人口)} + b \times x2 \text{ (面積)} + c \text{ (一定値)}$$

a : 人口千人当たりの係数

b : 面積1Km²当たりの係数

c : 一定値

x1 : 該当団体の人口 (千人)

x2 : 該当団体の面積 (km²)

一般行政

$$\begin{aligned} & \text{人口係数} \times \text{H30年4月1日人口} + \text{面積係数} \times \text{H27国勢調査面積} + \text{一定値} \\ & 4.0 \quad \times \quad 50,274\text{人} \quad + 0.22 \quad \times \quad 53.88 \quad + \quad 60 \quad \doteq 273\text{人} \end{aligned}$$

普通会計

$$\begin{aligned} & \text{人口係数} \times \text{H30年4月1日人口} + \text{面積係数} \times \text{H27国勢調査面積} + \text{一定値} \\ & 5.7 \quad \times \quad 50,274\text{人} \quad + 0.33 \quad \times \quad 53.88 \quad + \quad 80 \quad \doteq 384\text{人} \end{aligned}$$

6 新たな計画について

これまでの「定員適正化計画」は、定年退職後の再任用制度が本格化することから、再任用短時間勤務職員を考慮した任期の定めのない職員の数を抑制することを前提とした目標値を設定し、計画の実現に向けて実行してきました。

しかしながら、様々な行政課題や市民ニーズの多様化が見込まれる中、これらに対して「市民起点」に基づき、柔軟かつ的確に対応し市民サービスの向上につなげる業務量の増加は避けられない状況となっています。

新規事業等が立ち上がる中で、既存業務の継続性を維持することが優先されつつも、職員数の削減や働き方改革による時間外勤務削減、職員のワークライフバランスの更なる充実について求められるなど、職員数と業務量の実態が釣り合っていない状況は、職員のメンタルヘル스에大きな影響を及ぼしかねません。

特に、「働き方改革関連法」が順次施行され、時間外勤務の上限規制が導入されるなど、職員の働き方を改革することが喫緊の課題となっています。

また、65歳定年引上げなど職員の働き方が大きく変化してくることから、職員の健康に配慮しつつ、人件費を考慮した定員管理に取り組んでいく必要があります。

(1) 本市における適正な職員数

本市における適正な職員数を、「(1) 類似団体別職員数との比較」における人口1万人当たりの一般行政職員数(修正値)から算出することとします。

一般行政職員数には、特別行政(教育・消防)及び公営企業等会計(水道・下水・その他)は含まれておりません。

また、特別会計及び公営企業等会計も一般行政と同様の考え方のもと配置することから、一般行政職員数に加算し算出するものとします。

【算出方法】 類似団体別職員数(修正値)から算出

○富里市一般行政職(修正値) 318人 ○特別行政(修正値) 144人【教育62人 消防82人】

○公営企業等会計36人(実数)【水道9人 下水道6人 その他21人】

$318人+144人+36人=498人$

(2) 計画の対象職員

計画の対象となる職員は、一般職に属する常勤の職員とし、任期の定めのない一般職員を本計画の対象とします。

また、令和5年度から定年の段階的引上げに対応する制度(定年引上げ)改正が予定されていますが、定年引上げ(フルタイム勤務)とするか、定年前再任用短時間勤務制を選択するかどうか予測が困難であることから、計画期間中の見込み人数の平均8割が、定年引上げ(フルタイム勤務)を選択すると仮定します。

(3) 目標職員数

類似団体別職員数との比較における人口1万人当たりから、算出した本市における適正な職員数「498人」となりますが、近年任期の定めのない職員及び再任用短時間勤務職員並びに任期付職員全体485人以下で業務を対応していたことを考慮し、職員数(定年引上げ職員を除く)「485人」を目標とします。

計画期間以後の本格化となる定年引上げ職員数を踏まえると、人件費の抑制は必須であるが、その時々行政課題に機動的かつ柔軟に対処しなければならないこと、また職員のメンタルヘル

スへの十分な配慮を図ることから、一定数確保する必要があります。

7 職員採用年次別計画

①職員数（定年引上げ職員を除く人数） 目標値

計画期間	定員数
令和4年度から令和8年度までの間	485人以下

②職員採用年次別計画

(単位:人)

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
各年度における4月1日職員数 (定年引上げ職員除く人数)	448	449	478	478	478	478
前年度末60歳に達した者の数	13	20	11	12	15	10
予定採用人数	28	21	40	12	15	10
増減数(前年比)	15	1	29	0	0	0
定年引上げ職員 (フルタイム)				10	12	20
総職員数				488	490	498

※60歳以降、8割が定年引上げ（フルタイム）を希望すると想定。

【留意点】

- ・法改正や権限移譲による組織改編・業務の増大などへの対応において、本計画に変更の必要性が生じた時点で常に見直ししながら、必要な住民サービスの安定的な提供に努めます。
- ・定年引上げによる職員の見込みと現状に過不足が生じた場合には、一般職員や任期付職員、会計年度任用職員を採用するなど、総合的に勘案します。
- ・職員採用年次計画における人数は一般の任期の定めのない職員（60歳以降の定年引上げ職員を除く。）の人数を表記しています。60歳以降の定年引上げ職員の配置状況については、一般の任期の定めのない職員の採用にあたり総合的に勘案・調整していくことで、人件費の抑制に努めます。

8 目標達成のための基本方針

(1) 計画的な職員採用

職員の新規採用については、組織の新陳代謝や活性化を図りつつ、長期的な視点から将来の行政を支える人材を計画的に確保します。

また、専門性を求められる職種の人材確保が困難になっていることから、中途採用などを含め、幅広い採用枠の検討をしつつ計画的な採用を行います。

(2) 職員のメンタルヘルスへの配慮

複雑多様化する業務において、その時々が生じる行政課題に機動的かつ柔軟に対応していくことが求められており、ストレス蓄積要因となっています。

当該要因に起因した突発的な退職及び求職等は、計画達成への阻害要因となるだけでなく、事業の停滞を招く可能性があるため、職員のメンタルヘルスへの十分な配慮及びワークライフバランスの推進を図ります。

(3) 効果的な職員配置

限られた職員を最大限活用するために、人事ヒアリングや意向調査等を通じ、それぞれの職

場における事務事業の進捗状況や事務量を的確に把握し、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。

(4) 人材の育成・人事評価制度の活用

効率的・効果的な行政組織構築に当たっては、職員各々の能力の向上が必要不可欠となります。富里市人材育成基本方針に基づき、職員の能力開発に努めるとともに、職員の意欲とやりがいを高める人事評価制度の運用や適正な配置に努めます。

(5) 会計年度任用職員等、多様な人材の活用

期間の定められた業務や臨時的に発生する業務等で民間委託等ができない業務や職員の育児・介護休業等の欠員対応として会計年度任用職員を、専門性が高く期間が定められている業務や窓口サービスの充実に関する業務については任期付職員を、これまでに培った知識や経験が必要な業務については再任用職員を活用するなど、役割や責務などに応じた適切な配置を図り、それらを一般職員の採用に総合的に勘案することで定員の抑制に努めます。

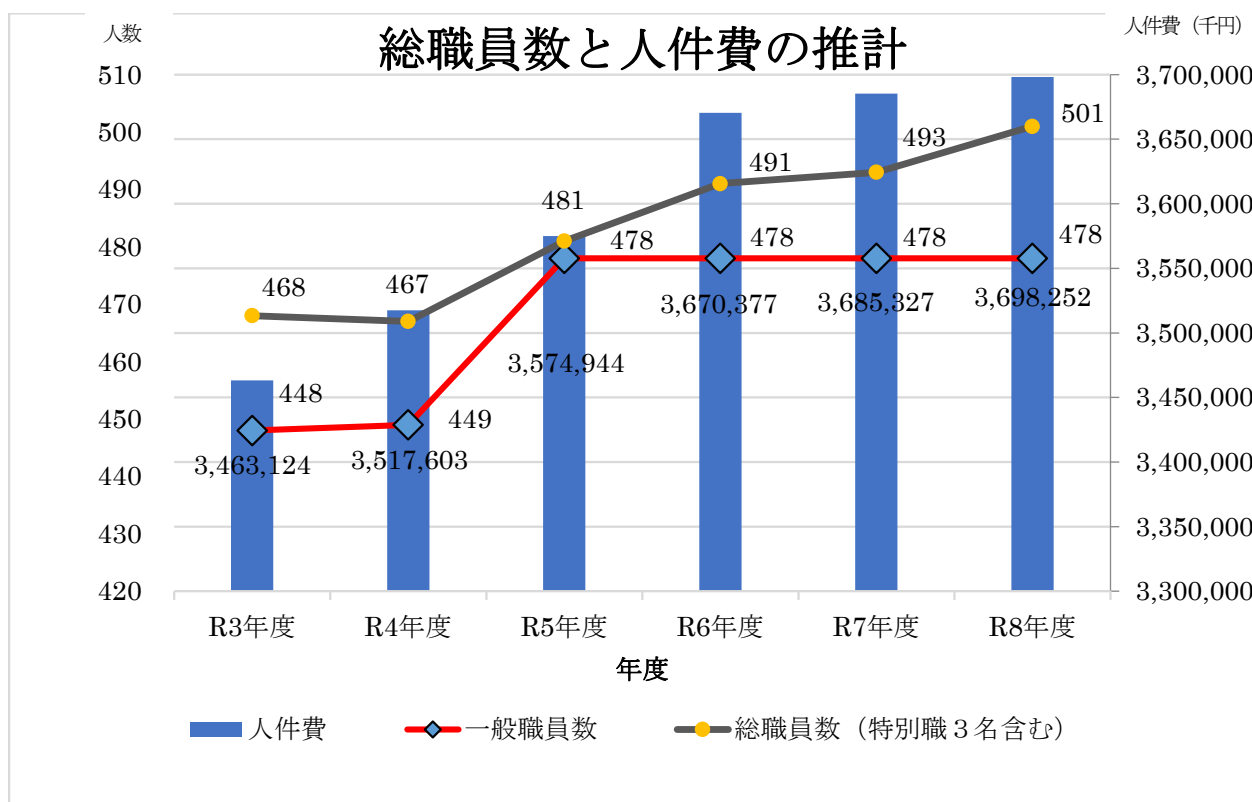
(6) デジタル化の推進

市民サービスの向上や行政運営の効率化・高度化を図るため、A I ・ R P A 等を活用した事務事業の改革・改善を行い、スマート自治体の実現を目指します。

(7) 民間委託等の推進

事務の簡素合理化のためにアウトソーシングを活用し、非効率な事務の属人化の防止や職員が政策立案や戦略に専念する環境づくりに努め、「市民起点」に基づき、柔軟かつ的確に対応し、質高い住民サービスの実現を目指します。

9 総職員数と人件費の推計



※総職員数には、再任用職員その他、特別職3名を含む。

※人件費のうち、手当に係る退職手当負担金については、令和元年度から令和5年度の間、需要額按分方式による負担により、1億9千6百万円程度の定額。令和6年度以降については、未確定であるが、令和元年度確定負担金実績により3億円を見込み推計。

※令和3年度一人当たり人件費に職員数を乗じて試算しています。

※退職手当負担金の増及び職員数の増による人件費の上昇がみられるため、人事評価制度の活用による昇任・昇格管理をしっかり行う必要がある。

富里市定員適正化計画
～職員採用計画～

令和4年9月改訂版

〒286-0292 千葉県富里市七栄652-1
富里市総務部総務課

TEL : 0476-93-1113 (直通)

e-mail: jinji@city.tomisato.lg.jp