

第2期富士見市定員管理計画

【令和8年度～令和12年度】

令和8年3月

埼玉県富士見市

目次

1.	本市における定員管理に関する状況.....	1
(1)	これまでの定員管理に係る計画の推進状況.....	1
(2)	職員数の推移.....	3
(3)	部門別職員数の推移.....	4
(4)	年齢別職員数.....	5
(5)	他自治体と比較した本市の職員数.....	6
(6)	職員の時間外勤務の状況と年次有給休暇取得状況.....	8
(7)	職員の休業等の状況.....	9
(8)	職員人件費の推移.....	11
(9)	会計年度任用職員数.....	12
(10)	会計年度任用職員の報酬等の推移.....	14
2.	定員管理に関する基本方針.....	15
(1)	基本方針.....	15
(2)	対象職員.....	17
(3)	計画期間.....	17
(4)	計画期間内に見込まれる主な事業等.....	17
(5)	定員管理目標.....	18

はじめに

本市では、「住民の福祉の増進」に努め「最小の経費で最大の効果を挙げる」ため、行財政改革に取り組みながら、限られた財源のもと必要最小限の職員体制で行財政運営を行ってきました。

また、富士見市第6次基本構想・第1期基本計画「以下「第1期基本計画」という。」を着実に推進していくため、令和4年度に第1期の富士見市定員管理計画（以下「第1期定員管理計画」という。）を策定し、令和5年度から令和7年度の計画期間において、職員数を適切に管理し、持続可能な行政運営に努めてきたところです。

現在の自治体を巡る状況は、人口減少、超高齢社会、少子化など引き続き困難な課題に直面していることに加え、地方公共団体の基幹業務システムの標準化によるオンライン申請の普及促進等の社会全体のデジタル化が加速しているほか、生成AIが発展し、自治体においても導入・活用している事例があるなど、目まぐるしく変化しています。

この大きく変化している社会課題に対応していくために、将来を見据えた人材確保や人材育成がより一層重要になってきているほか、ワーク・ライフ・バランスの推進や働き方改革を図り、多様な働き方を受け入れる職場環境づくりも重要になってきています。

このような中で、職員数を適切に管理し、令和8年度から施行される富士見市第6次基本構想・第2期基本計画（以下「第2期基本計画」という。）の着実な推進に向けた職員数を定めることにより、市民サービスの向上を図るため、富士見市第8次行財政改革大綱や富士見市人材育成基本方針、子育て支援☆女性活躍推進プラン〈特定事業主行動計画〉（以下「特定事業主行動計画」という。）、第2期富士見市デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進計画（以下「第2期DX推進計画」という。）など各種計画とも連動した第2期の富士見市定員管理計画（以下「第2期定員管理計画」という。）を策定するものです。

1. 本市における定員管理に関する状況

(1) これまでの定員管理に係る計画の推進状況

本市においては、平成17年度からの富士見市行政経営改革指針（第4次行財政改革大綱）に基づく「集中改革プラン」の中で「定員の適正化」の取組として、平成22年度職員数を611人目標とする定員適正化計画（5カ年）を策定しました。この計画においては、当時の市の財政状況を踏まえて、平成17年度から平成20年度までの間は、原則として定年退職者の補充は行わないこととし、計画的な職員数の減員を進めました。

また、平成20年度に新たな定員適正化計画（5カ年）を作成し、平成21年度からの定員適正化は「職員を減員することのみに力点を置かず」に「なお一層の行財政改革を推進」していくこととして、平成25年度職員数を552人目標とし、指定管理者制度の導入や業務委託の推進など、行財政改革と密接に連動した定員の適正化を行いました。

【表1：定員適正化計画（平成18年1月）における計画人数】

年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22
計画人数	695	685	670	638	626	611
実数	695	675	651	626	—	—
計画との差	—	△10	△19	△12	—	—

【表2：定員適正化計画（平成20年4月）における計画人数】

年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25
計画人数	626	614	590	578	566	552
実数	626	613	584	572	567	559
計画との差	—	△1	△6	△6	1	7
H20との差	—	△13	△42	△54	△59	△67

平成20年度に策定した定員適正化計画終了後は、国において「地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理」を要請されていることも踏まえ、退職者数や定員を増減すべき要因をヒアリング等により確認・把握するとともに、平成16年12月に改正した富士見市職員定数条例（以下「定数条例」という。）に定める職員の定数¹の範囲内において、職員採用数及び定員の管理を行ってきました。

定員適正化計画終了後においては、自治体を巡る現況は、人口減少、超高齢社会、少子化、デジタル・トランスフォーメーション（DX）の推進、激甚化する災害などへの対応など多様化・増加するニーズに迅速かつ的確に対応することが求められる一方で、地方公務員法の改正に伴い定年延長制度が始まったほか、ワーク・ライフ・バランスの推進や働き方改革などが求められるなど様々な変化があったことから、職員の働き方を巡る状況の変化を踏まえ、持続可能な行政運営を目指し、職員数を適切に管理していくため、令和4年度において、第1期定員管理計画（3カ年）を策定し、計画期間中は総職員数630名程度を維持することを目標として定員管理を行ってきました。

【表3：第1期定員管理計画（令和4年度）における計画人数】

年度	R4	R5	R6	R7
計画人数	630程度	630程度	630程度	630程度
実数	629	620	628	627
計画との差	△1	△10	△2	△3

※表1～3の実数は各年度4月1日時点の人数

¹ 富士見市職員定数条例に定める職員の定数とは、「臨時又は非常勤の職員を除く」職員とされている。

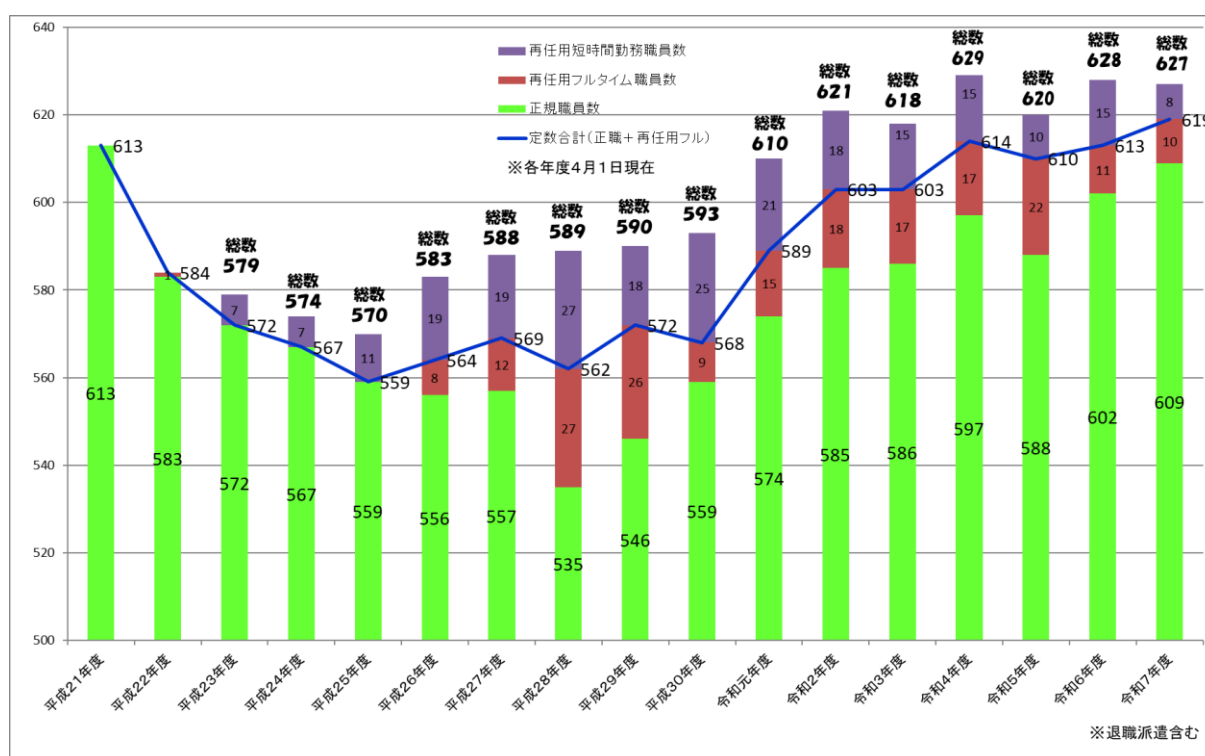
(2) 職員数の推移

これまでの定員適正化計画の取組などを踏まえた、平成20年度以降の本市の再任用短時間勤務職員も含めた正規職員等²に退職派遣職員を加えた職員数の推移は、図1のとおりです。

本市においては、平成27年度末にいわゆる団塊の世代の職員が定年退職し、正規職員数が大きく減少しました。全国的に人口減少の流れがある中で、本市では継続的に人口が増加していることを背景に、市民ニーズの多様化や高度化への対応などのため職員数を増やし、令和4年度の総職員数は近年で最も多くなっています。

令和4年度以降は、第1期定員管理計画に基づき、総職員数を630人程度で維持してきました。

【図1：正規職員等に退職派遣職員を加えた職員数の推移（各年度4月1日時点）】



² 正規職員等とは、国の定員管理調査で対象となる常勤職員（正規職員、任期付フルタイム職員、再任用フルタイム職員）に再任用短時間勤務職員数を含めたもの（育児休業中、病気休職中や退職派遣を除いた他団体に派遣中の職員数を含む）をいう。

(3) 部門別職員数の推移

総務省が実施している「地方公共団体定員管理調査」に基づく部門別職員数は表4のとおりです。

一般行政部門において、令和3年度及び令和4年度に職員数が増加していますが、これは令和3年度に第1期基本計画がスタートし、新たな行政組織体制のもと様々な事業がスタートしたことや、令和4年度には市制施行50周年記念事業が様々な分野で実施され、関係部署の職員数を増員したものになります。

事業終了後は、適宜人員配置の見直しを行うなど第1期定員管理計画に基づき定員管理を行ってきました。

【表4：部門別職員数の推移】

区 分 部 門		職員数（人）						対前年増減数（人）				
		R2	R3	R4	R5	R6	R7	R3	R4	R5	R6	R7
普 通 会 計	議 会	5	5	5	6	6	6	0	0	1	0	0
	福祉関係を除く一般行政											
	総務・企画	156	161	169	167	168	168	5	8	▲2	1	0
	税 務	41	42	43	41	40	41	1	1	▲2	▲1	1
	労 働	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0
	農林水産	9	8	8	9	8	8	▲1	0	1	▲1	0
	商 工	3	6	5	5	5	5	3	▲1	0	0	0
	土 木	63	65	64	63	61	57	2	▲1	▲1	▲2	▲4
	小 計	278	288	295	292	289	286	10	7	▲3	▲3	▲3
	福祉関係											
	民 生	175	177	182	179	182	189	2	5	▲3	3	7
	衛 生	29	24	23	24	24	27	▲5	▲1	1	0	3
	小 計	204	201	205	203	206	216	▲3	4	▲2	3	10
一般行政部門計	482	489	500	495	495	502	7	11	▲5	0	7	
教 育	71	63	63	63	64	64	▲8	0	0	1	0	
警 察	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
消 防	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
普通会計計	553	552	563	558	559	566	▲1	11	▲5	1	7	
公 営 企 業 等 会 計	病 院	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	水 道	11	11	12	12	13	13	0	1	0	1	0
	下 水 道	11	12	12	12	13	13	1	0	0	1	0
	交 通	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	そ の 他	27	27	25	25	26	26	0	▲2	0	1	0
	公営企業等会計計	49	50	49	49	52	52	1	▲1	0	3	0
総合計	602	602	612	607	611	618	0	10	▲5	4	7	

出典：令和7年定員管理調査結果をもとに作成し、一部事務組合への派遣職員は除く

(4) 年齢別職員数

令和7年度4月1日時点の本市職員の年齢構成は表5のとおりです。

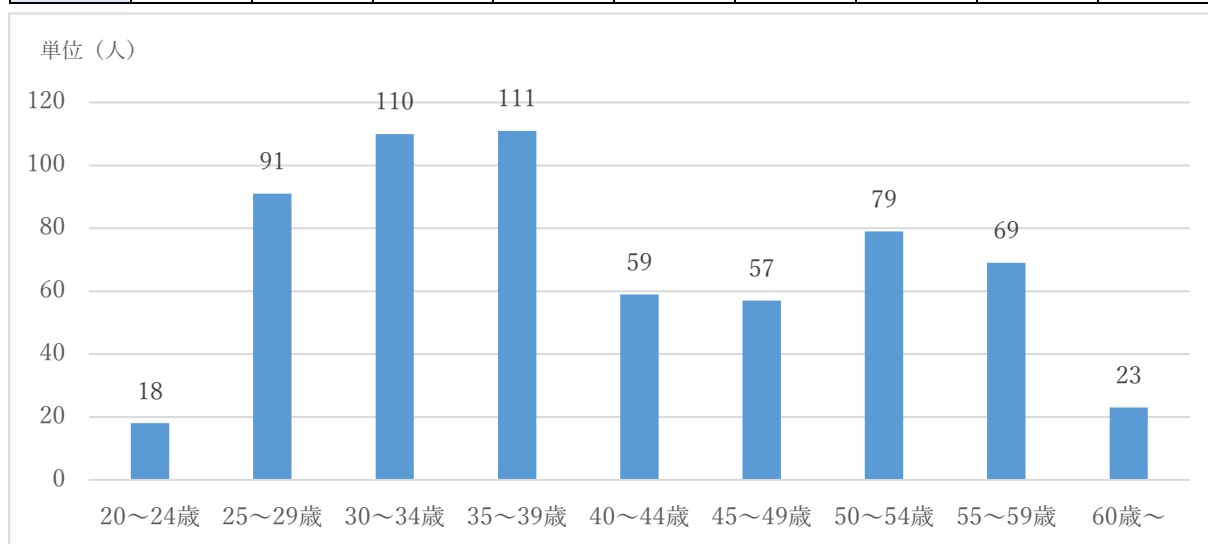
定員適正化計画による採用凍結の影響などもあり40歳代の職員が他の年齢層に比較して相対的に少なくなっています。

一方で、職員の年齢構成の是正や民間企業等における実務経験によって培われた多様な視点を本市行政に取り入れること等を目的として近年民間企業等職務経験者の採用を積極的に行ってきたこともあり、30代の職員が最も多くなっています。

職員採用にあたっては、職種ごとの年齢構成を踏まえ、募集時における年齢制限を調整するなど、年齢構成の平準化に努めていく必要があります。

【表5：職員の年齢構成の状況（令和7年4月1日時点）】

	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55～ 59歳	60歳 ～
職員数	18人	91人	110人	111人	59人	57人	79人	69人	23人
構成比	2.9%	14.7%	17.8%	18.0%	9.6%	9.2%	12.8%	11.2%	3.7%



※任期付職員、県や外部からの派遣職員等は除く

(5) 他自治体と比較した本市の職員数

① 県内市と比較した職員1人が受け持つ市民の数

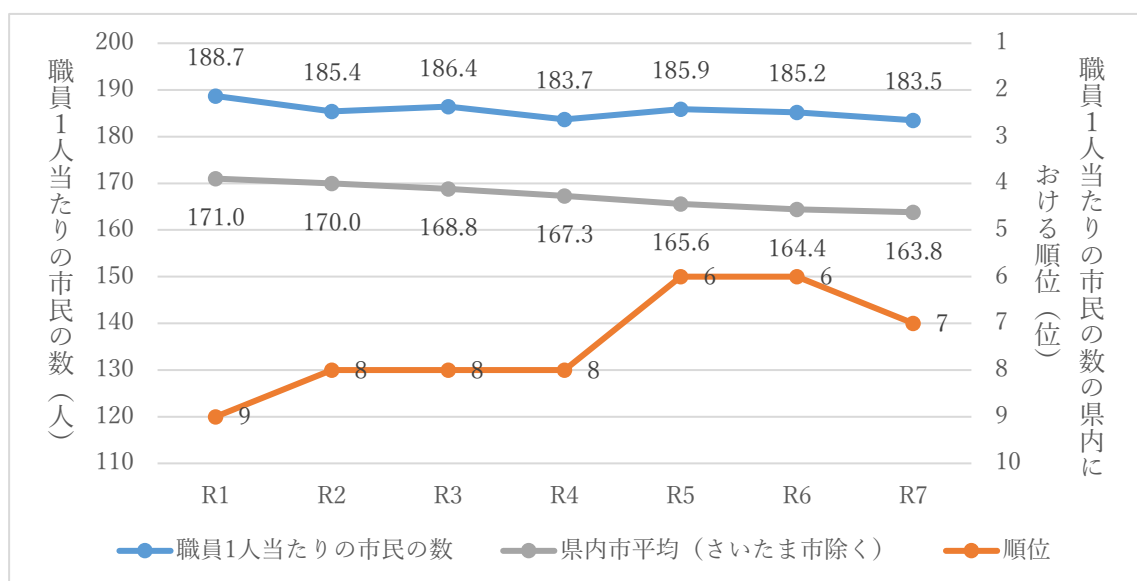
本市の令和7年度における職員1人当たりの市民の数は、表6のとおり183.5人となっており、さいたま市を除く県内39市の中で7番目に多い数値となっています。

また、近年の職員1人当たりの市民の数については、図2のとおり185人前後で推移しており、県内市平均が年々低下しているのに対し、本市は継続的にスリムな職員体制で市民サービスを提供し、効率的な行政運営を行っているものと考えられます。

【表6：県内の職員1人が受け持つ市民の数の状況（令和7年4月1日時点）】

順位	市名	職員数（人） （R7.4.1時点）	人口（人） （R7.1.1時点）	職員1人当たりの 市民の数（人）
1	上尾市	1,144	230,066	201.1
2	春日部市	1,184	229,656	194.0
3	新座市	887	166,412	187.6
3	志木市	406	76,153	187.6
5	朝霞市	785	145,938	185.9
6	鶴ヶ島市	380	69,836	183.8
7	富士見市	618	113,404	183.5
8	和光市	469	84,890	181.0
9	川口市	3,386	607,447	179.4
10	草加市	1,416	251,992	178.0

【図2：職員1人当たりの市民の数及び順位の推移】



出典：令和7年定員管理調査をもとに、職員総合計から「消防」と「病院」を除いた人数をこの頁における職員数として作成

② 全国の類似団体と比較した人口1万当たりの職員数

総務省から、「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、類族に属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、類型ごとに人口1万当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」として表7のとおり類似団体別職員数の状況が示されています。

これによると、令和6年4月1日時点においては、同類型の自治体59団体中、本市の人口1万当たり職員数（普通会計）は10番目に少ない状況となっており、ここからも他自治体と比較し、効率的な行政運営を行っているものと考えられます。

【表7：類似団体の人口1万当たり職員数（普通会計）（令和6年4月1日時点）】

Ⅲ-3（59団体）（人口10万人以上15万人未満、産業構造Ⅱ次、Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%以上の団体）

団体名	面積（R6.10.1）	住基人口（R6.1.1）	普通会計職員数（R6.4.1）	人口1万当たり職員数（普通会計）
福岡県 春日市	14.15	112,241	366	32.61
大阪府 守口市	12.71	141,243	561	39.72
福岡県 大野城市	26.89	103,116	412	39.96
福岡県 筑紫野市	87.73	106,569	447	41.94
東京都 東久留米市	12.88	116,512	545	46.78
大阪府 大東市	18.27	116,376	552	47.43
東京都 小金井市	11.3	124,614	599	48.07
東京都 国分寺市	11.46	128,762	634	49.24
埼玉県 朝霞市	18.34	144,964	715	49.32
埼玉県 富士見市	19.77	113,145	559	49.41
東京都 青梅市	103.31	129,468	648	50.05
東京都 昭島市	17.34	114,516	576	50.3
東京都 多摩市	21.01	147,776	767	51.9
埼玉県 鴻巣市	67.44	117,582	621	52.81
埼玉県 ふじみ野市	14.64	114,363	609	53.25
埼玉県 狭山市	48.99	148,872	821	55.15
滋賀県 草津市	67.82	139,939	777	55.52
大阪府 羽曳野市	26.45	108,213	606	56
埼玉県 入間市	44.69	144,723	835	57.7
鳥取県 米子市	132.42	145,163	845	58.21
長崎県 諫早市	341.79	133,938	781	58.31
東京都 武蔵野市	10.98	147,809	874	59.13
神奈川県 海老名市	26.59	139,604	829	59.38
神奈川県 座間市	17.57	131,356	782	59.53
静岡県 三島市	62.02	106,176	644	60.65
千葉県 印西市	123.79	111,274	676	60.75
大阪府 門真市	12.3	117,139	717	61.21
北海道 江別市	187.38	118,686	732	61.68
千葉県 我孫子市	43.15	131,286	814	62
神奈川県 伊勢原市	55.56	100,156	626	62.5
埼玉県 三郷市	30.13	141,942	899	63.34
大阪府 松原市	16.66	116,669	742	63.6
大阪府 富田林市	39.72	107,342	687	64
福岡県 飯塚市	213.96	124,962	807	64.58
沖縄県 浦添市	19.44	115,545	749	64.82
奈良県 生駒市	53.15	117,332	766	65.28
沖縄県 うるま市	87.03	126,515	828	65.45
兵庫県 三田市	210.32	107,208	702	65.48
埼玉県 戸田市	18.19	142,163	932	65.56
岐阜県 多治見市	91.25	106,181	704	66.3
大阪府 池田市	22.14	102,969	685	66.52
沖縄県 沖縄市	49.72	142,283	955	67.12
千葉県 鎌ヶ谷市	21.08	109,557	736	67.18
茨城県 土浦市	122.89	141,613	956	67.51
沖縄県 宜野湾市	19.8	100,322	683	68.08
千葉県 木更津市	138.9	136,611	949	69.47
奈良県 橿原市	39.56	119,250	835	70.02
茨城県 取手市	69.94	106,008	762	71.88
福岡県 大牟田市	81.45	106,597	782	73.36
大阪府 箕面市	47.9	139,318	1,028	73.79
福島県 会津若松市	382.97	112,445	841	74.79
大分県 別府市	125.34	112,926	860	76.16
山口県 岩国市	873.67	126,812	1,045	82.41
鹿児島県 霧島市	603.17	123,979	1,030	83.08
三重県 伊勢市	208.37	120,306	1,018	84.62
宮崎県 延岡市	868.02	115,847	996	85.98
広島県 廿日市市	489.49	116,025	1,080	93.08
千葉県 成田市	213.84	132,023	1,246	94.38
北海道 小樽市	243.87	106,507	1,067	100.18
Ⅲ-3（合計）		7,232,838	45,340	62.69

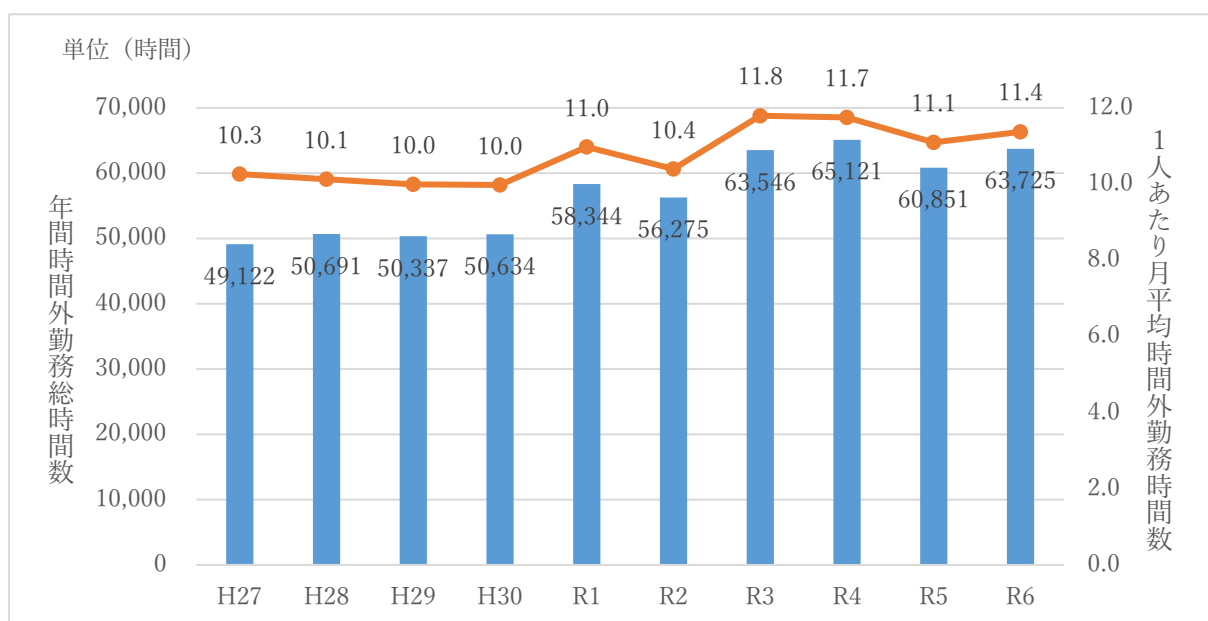
出典：総務省「類似団体別職員数の状況（令和6年4月1日現在）」から抜粋

(6) 職員の時間外勤務の状況と年次有給休暇取得状況

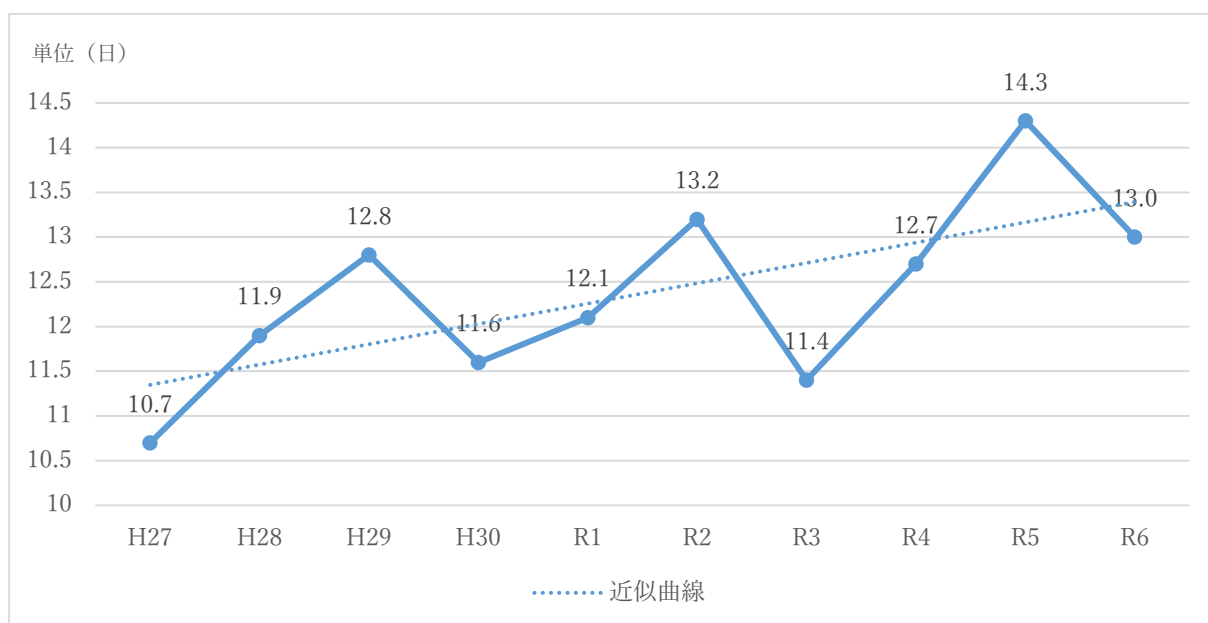
本市の時間外勤務総時間数の状況については、新型コロナウイルス感染症への対応や市制施行50周年記念事業関係の業務等により図3のとおり令和3年度、令和4年度に増加していますが、令和5年度は減少し、令和6年度についても1人当たりの月平均時間外勤務時間数はピーク時に比べ減少しています。

また、年次有給休暇平均取得日数については、図4のとおり近年増加傾向にあります。

【図3：年間時間外勤務総時間数（一般会計）の推移】



【図4：年次有給休暇平均取得日数の推移】



出典：各年の地方公共団体の勤務条件等に関する調査の結果をもとに作成

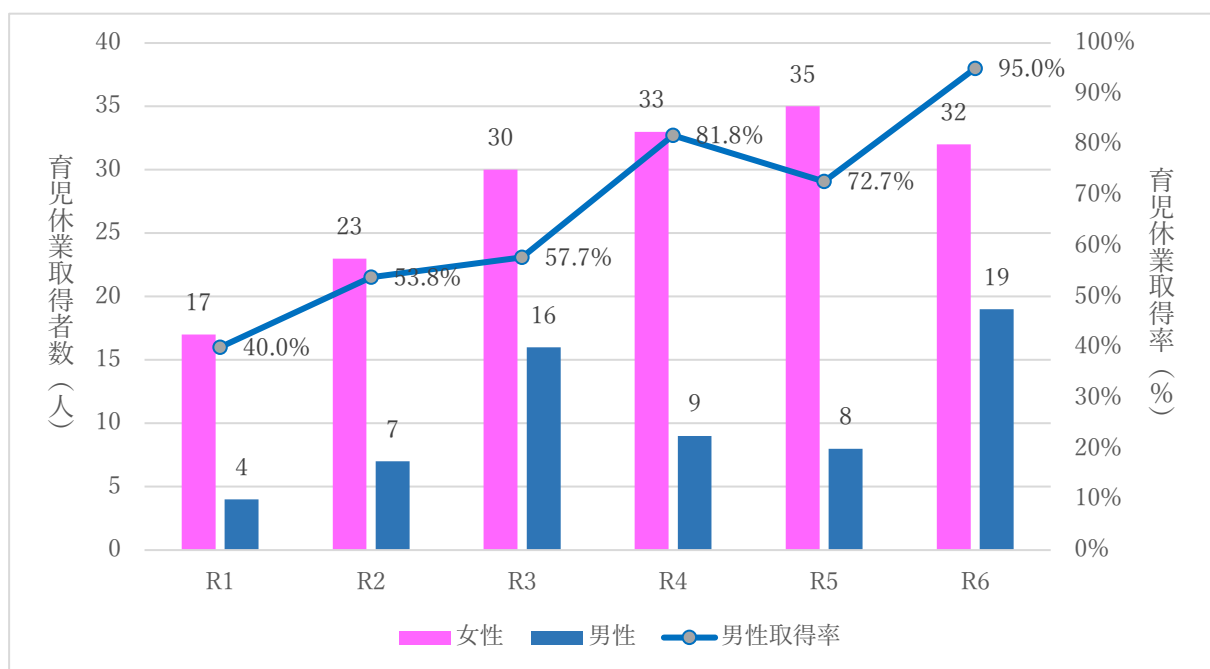
(7) 職員の休業等の状況

① 育児休業取得者数等の推移

本市の令和元年度以降における育児休業の取得者数は図5のとおり女性・男性ともに増加傾向にあります。

特に男性職員の育児休業取得率は令和6年度に95.0%となるなど、年々増加傾向にあり、特定事業主行動計画に基づく育児休業を取得しやすい環境の整備に加え、育児・介護休業法の改正や仕事と家庭の両立の推進に向けた社会的気運の高まりも取得率向上に寄与したものと考えられます。

【図5：育児休業取得者数及び男性職員の育児休業取得率の推移】

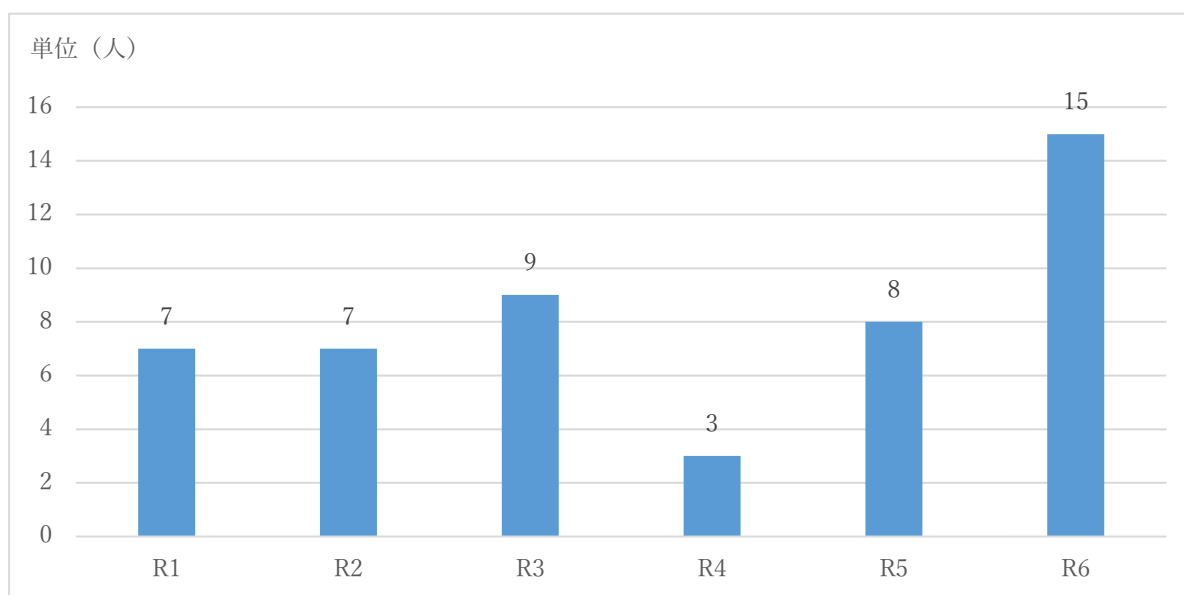


② 病気休職者数の推移

本市の病気休職者の数は図6のとおり増加傾向にあります。

総務省が公表している地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果をみても全国的に年々増加傾向にあることから、引き続き、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進、臨床心理士によるカウンセリングの実施等による病気休職の未然防止に努めるほか、病気休職者については、復職に向けた職場での復帰訓練や復職前後の産業医や精神科嘱託医による面談の実施等により、復職に係る支援体制の整備に努めていくこととします。

【図6：病気休職者数の推移】



※各年度4月1日から3月31日までの間の病気休職者（地方公務員法第28条第2項の規定により休職を命ぜられた者）の数

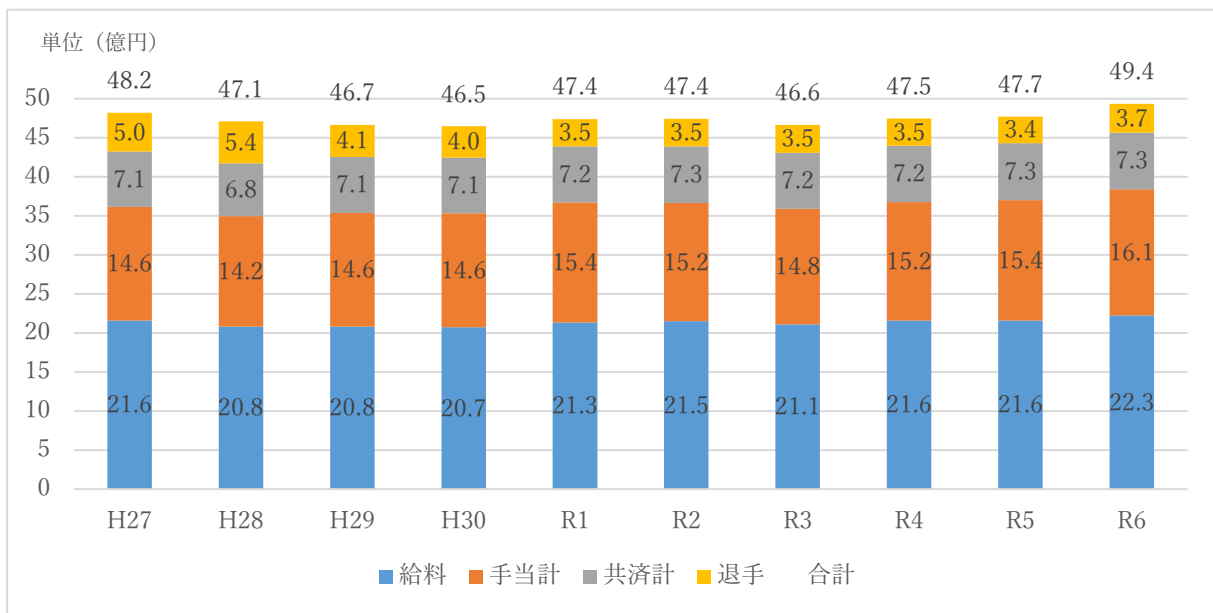
出典：各年度9月議会提出資料をもとに作成

(8) 職員人件費の推移

本市のこれまでの再任用職員・任期付職員を含めた職員（普通会計）の人件費推移は図7のとおりで近年では令和6年度が最も高い状況となっています。増加要因としては、人事院勧告等に沿った給与改定に伴う給料表の引き上げ及び期末勤勉手当の支給率の増加により、期末勤勉手当や時間外勤務手当に係る費用が増加したことが挙げられます。

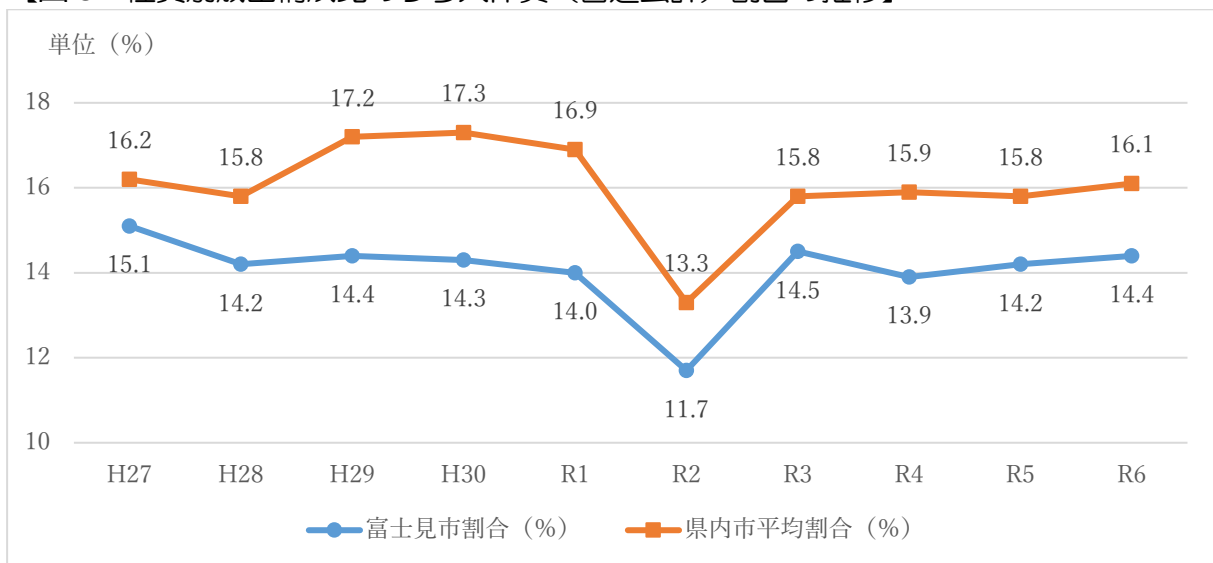
一方で、人件費割合について県内市平均と比較をしてみると、図8のとおり本市は人件費割合を低い水準で維持してきたことが分かります。今後においても、厳しい財政状況が続くことが予想されるため、人件費を適正に管理していく必要があります。

【図7：人件費総額（普通会計）の推移】



出典：各年度決算書から作成

【図8：性質別歳出構成比のうち人件費（普通会計）割合の推移】



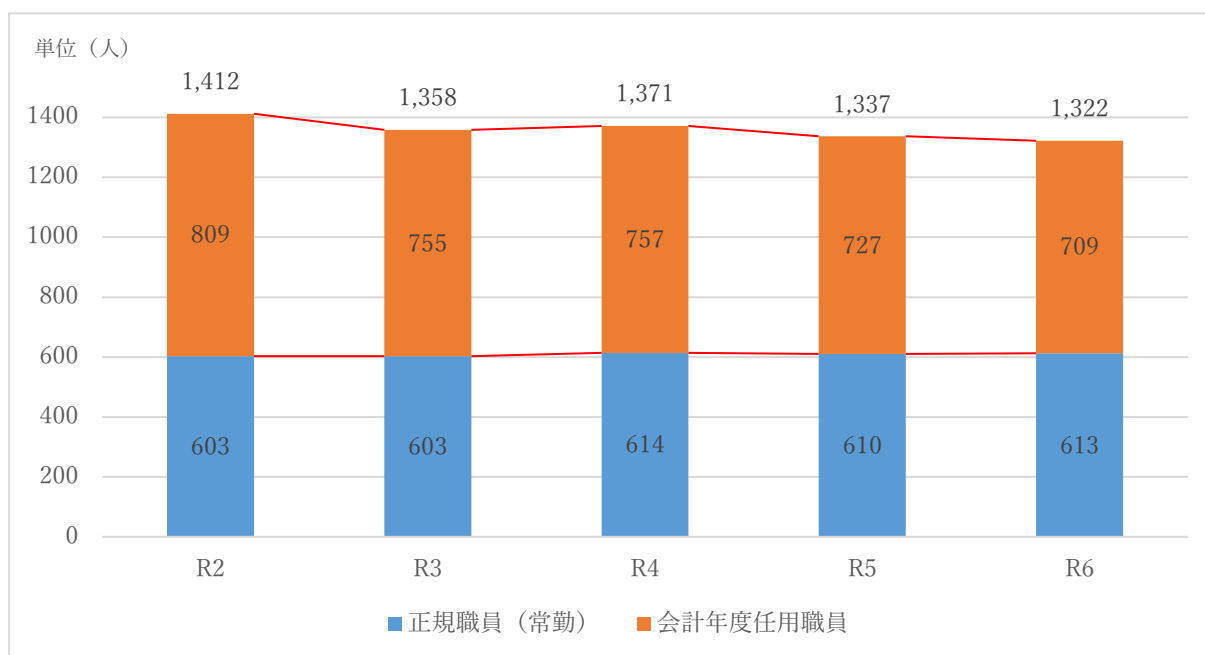
出典：埼玉県ホームページ「市町村財政のすがた」から加工

(9) 会計年度任用職員数

会計年度任用職員については、令和6年4月1日時点で709人を任用しており、会計年度任用職員制度が開始された令和2年度以降の推移は図9のとおり令和4年度以降は減少傾向にあります。

減少している主な要因としては、表8及び図10のとおり教育関係職の会計年度任用職員が減少しており、特に給食調理員が令和5年度に学校給食センター調理業務等の民間委託化に伴い減少したことが挙げられます。また、事務職については令和2年度が最も人数が多くなっていますが、その後はほぼ横ばいで推移しています。

【図9：正規職員と会計年度任用職員数の推移】



※会計年度任用職員の数人は一般会計決算ベースの延べ人数であり、短期間で任用された会計年度任用職員も含んだ人数

※正規職員とは常勤職員を指す

【表 8：会計年度任用職員の各職種ごとの人数推移】

単位（人）

区分	R2	R3	R4	R5	R6
事務職	232	186	195	195	189
専門職	39	42	39	41	41
各種相談員	17	20	18	18	16
保育職	131	131	140	131	136
保育調理員	31	27	29	29	33
文化財整理・発掘	27	39	35	30	35
工事職	33	36	34	32	33
教育関係職	267	243	237	220	195
交通指導員	32	31	30	31	31
合計	809	755	757	727	709

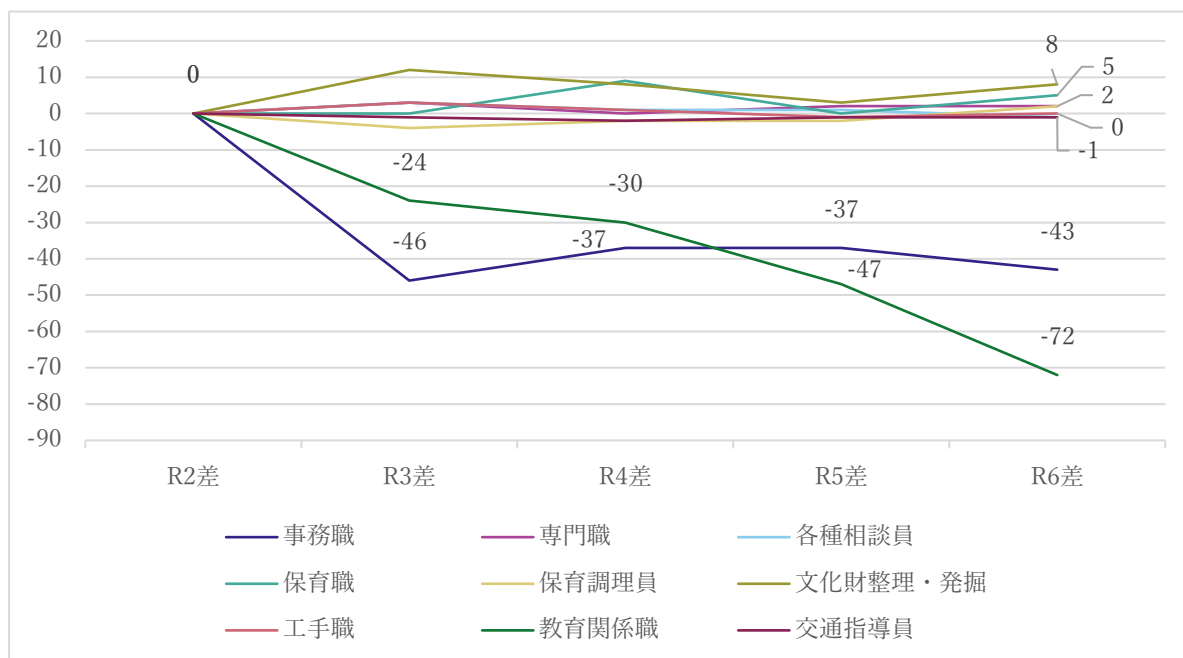
※専門職とは、保健師・看護師・社会福祉士・管理栄養士などのこと

※各種相談員とは、消費生活相談員・支援相談員・就労支援員などのこと

※工事職とは、道路・清掃・公園・運転関係の工事のこと

※教育関係職とは、AET・スクールサポートスタッフ・臨時教員・指導員・相談員・支援員・給食仕分員・給食調理員・学校司書関係などのこと

【図 10：会計年度任用職員の職種ごとの人数増減】

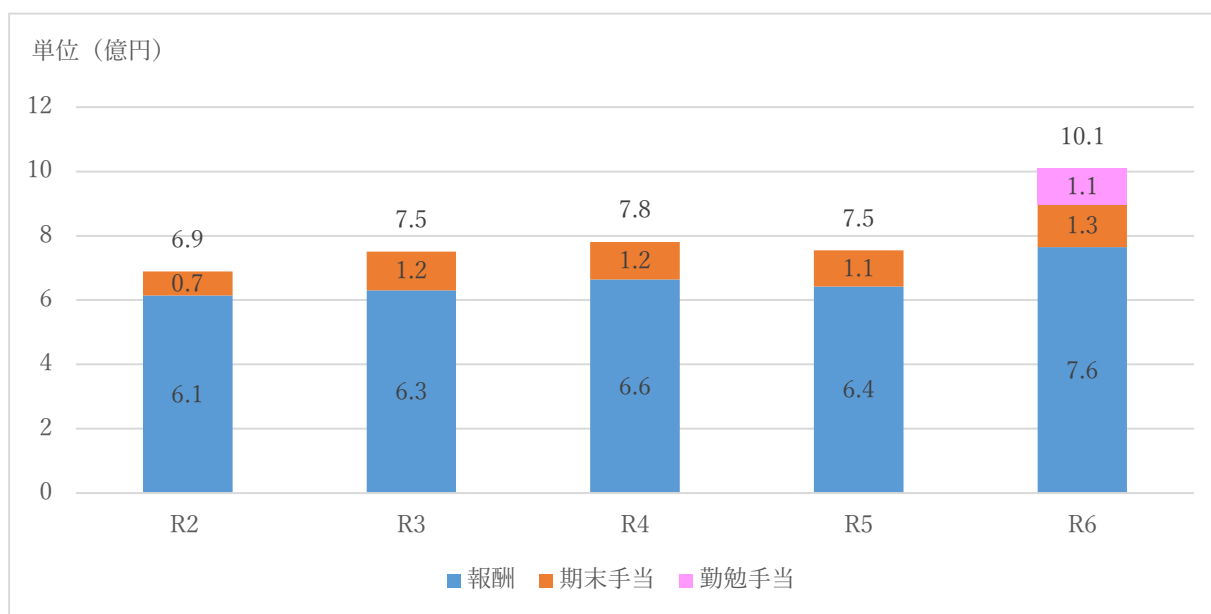


※令和2年度を0としたときの各年度の人数増減

(10) 会計年度任用職員の報酬等の推移

会計年度任用職員の報酬等の推移については、図11のとおり正規職員の給料表の引き上げに伴う報酬単価の増や令和6年度からは一部の会計年度任用職員に対しても勤勉手当が支給対象となったことから報酬等は増加傾向にあります。

【図11：会計年度任用職員の報酬等の推移】



※金額については一般会計決算ベース

2. 定員管理に関する基本方針

(1) 基本方針

これまで挙げたデータの状況や業務量調査の結果、第2期基本計画等で想定される事業の状況を踏まえ、定員管理に関する基本方針を以下のとおり定め、適切な定員管理に向けて取り組んでいきます。

① 業務量調査に基づく本市の業務量に応じた適正な定員管理

第1期定員管理計画については、各課所等での必要な人員数の精査を行い、第10次定員モデルや定員回帰指標、類似団体別職員数の比較など相対的な評価を加えながら、令和4年4月現在の総職員数630人程度を維持することを目標として定員管理を行ってきました。

第2期定員管理計画は、令和6年度に会計年度任用職員を含め全庁的に実施した業務量調査の結果を基礎資料とし、本市の業務量に対する必要な職員数の積み上げ等によって算出された定員に基づく定員管理計画とするほか、第2期基本計画を着実に推進するための職員体制を整備するものとします。

また、計画期間中においても、第2期基本計画やその他事業の推進状況、事務改善・行財政改革の実施状況及び突発的な新規事業への対応等に応じて、職員の業務量に変動が生じることが見込まれる場合は、適正な職員数について随時検証し、必要に応じて計画の職員数の見直しを行うこととします。

② DX推進や民間活力の活用等による事務事業の見直し及び行政事務の効率化

第2期DX推進計画や第8次行財政改革大綱等に基づき、ICTの活用のほか、窓口の民間委託の推進や事業の性質に応じた業務委託、指定管理者制度など民間活力の活用を図り、継続的な事務事業の見直しや業務の効率化を図っていくことにより、限りある職員数で効率的な行政運営を行っていきます。

③ 人材の育成と確保

少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少等により、行政運営を図るためのリソースが大きく制約されることが想定されるなか、本計画に定める職員数で第2期基本計画を着実に推進していくためには、人材の育成・確保の重要性が以前にも増して高まっています。このことから、富士見市人材育成基本方針に基づき、職員研修の実施や人事評価制度の充実、計画的なジョブ・ローテーションの実施等により人材育成を図るほか、市の魅力を高め、働きがいのある職場環境づくりを推進しながら優秀な人材の確保に取り組んでいきます。

また、専門職については、人材確保が困難な状況にありますが、専門性の高い行政ニーズ等に対応していくため、事業の推進状況や職員体制などを踏まえ必要に応じて採用及び配置を行っていくこととします。

④ ワーク・ライフ・バランスの推進

職員のワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、特定事業主行動計画に基づき、年次有給休暇の取得促進等に努めるとともに、職員の個々の事情に応じた多様な働き方に柔軟に対応できる職員体制や女性職員を含む多様な人材が管理職としても活躍できる職場環境を整備していきます。

⑤ 育児休業取得者・病気休職者等への対応

これまでの育児休業取得者数及び病気休職者数から今後の取得者数を推計し、休職者等が発生した場合においても、組織として機動的かつ弾力的な職員配置に対応できる組織体制を整備します。

⑥ 会計年度任用職員の任用管理

第1期定員管理計画では、会計年度任用職員は計画対象外としていましたが、一般職の公務員として正規職員と合わせてその職務内容や職員数を管理していく必要があることから、第2期定員管理計画では計画対象とします。

ただし、勤務時間が短時間である会計年度任用職員については、人員数の変動が大きいため、本計画の対象外とし、事務職の職種かつ月額、日額または週の勤務時間が20時間以上である時間額勤務の会計年度任用職員を対象とします。

また、保育職などの専門性が高い職種についても、本計画の対象外としますが、その職の必要性や職務内容を吟味しながら、適正な勤務形態を決定していくこととします。

これらを踏まえて、本計画においては会計年度任用職員の適切な任用管理を進めていくため、以下のポイントに基づき任用管理を行っていくこととします。

ア 会計年度任用職員を任用する際には、従事させる職務を明示するとともに、その職務を遂行するにあたって必要かつ適切な任期を明示すること

イ 育児休業取得者等の代替えや突発的な業務の発生による補充については、可能な限り正規職員を配置することとするが、会計年度任用職員の任用により代替えや補充を行う場合は、原則任用期間は当該育児休業取得者等が復帰するまで、もしくは突発的な業務が終了するまでの期間とすること

ウ 新年度の会計年度任用職員の配置については、必要人数及び任用形態に加え、人事異動の実施についても検討しながら、適切な配置とすること

⑦ 技能労務職員の不補充

これまでの定員適正化計画及び第1期定員管理計画において、ごみ収集業務や給食調理業務などを民間委託又は非常勤嘱託職員や会計年度任用職員での対応により進めてきた経緯を踏まえ、第2期定員管理計画においても引き続き不補充とします。

(2) 対象職員

- ① 正規職員
- ② 暫定再任用フルタイム勤務職員
- ③ 任期付フルタイム職員
- ④ 暫定再任用短時間勤務職員
- ⑤ 定年前再任用短時間勤務職員
- ⑥ 会計年度任用職員のうち事務職の職種かつ月額勤務、日額勤務または週の勤務時間が20時間以上である時間額勤務の者(他の職員の育児休業や病気休職の代替えとなる会計年度任用職員を除く)

※育児休業者、病気休職者、外部への派遣職員(退職派遣以外)を含む

(3) 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5年間(第2期基本計画の計画期間と同様)とします。

(4) 計画期間内に見込まれる主な事業等

本計画の計画期間内において、第2期基本計画及び第2期DX推進計画等で予定され、定員管理に影響があるものとして、主に次のような事業を見込んでいます。

- ① 市役所本庁舎を含め、公共施設やインフラ施設などの多くが更新時期を迎えていることから、適切な維持管理を行いながら、施設の長寿命化工事や更新を計画的に行いながら、今後の在り方を検討していくほか、新庁舎整備に向け、各種計画や設計等を着実に進めていく必要があります。
- ② 第2期基本計画における本市の人口ビジョンにおいて、本計画期間である令和12年度までは人口増が見込まれていることや少子高齢化社会等の社会情勢を鑑みると、福祉分野のニーズはより一層高くなることが想定されることから、多様化する福祉ニーズに対応していく必要があります。
- ③ すべての世代が暮らしやすいまちとしていくため、将来的に訪れる人口減少・超高齢化社会に対応した持続可能でコンパクトな都市構造の形成や地域公共交通ネットワークの形成を推進していくほか、より一層安全で安心なまちとなるよう燃えないまちづくりの推進も図っていく必要があります。
- ④ 市民ニーズが多様化・高度化するなかで、限られた職員数で市民サービスの質を維持していくためには、業務の効率化が重要になることから、第2期DX推進計画に基づき、デジタル活用による業務フローの見直しやAI・RPAの利用推進などを行い、スマート自治体への転換を図っていく必要があります。

(5) 定員管理目標

① 正規職員等³の定員管理目標

本計画の正規職員等の目標とする職員数については、令和7年10月1日現在の職員数629人を基準に、計画期間における上限を640人として、令和12年度に633人とするを目標に定員管理を行っていきます。

この目標とする職員数は、令和6年度に実施した業務量調査に基づく実働の目安人員数に、計画期間内に見込まれる主な事業等の実施に伴う業務量の増減やこれまでの実績から想定した育児休業取得者数、病気休職者数及び今後見込まれる派遣職員数を加えて算出しています。

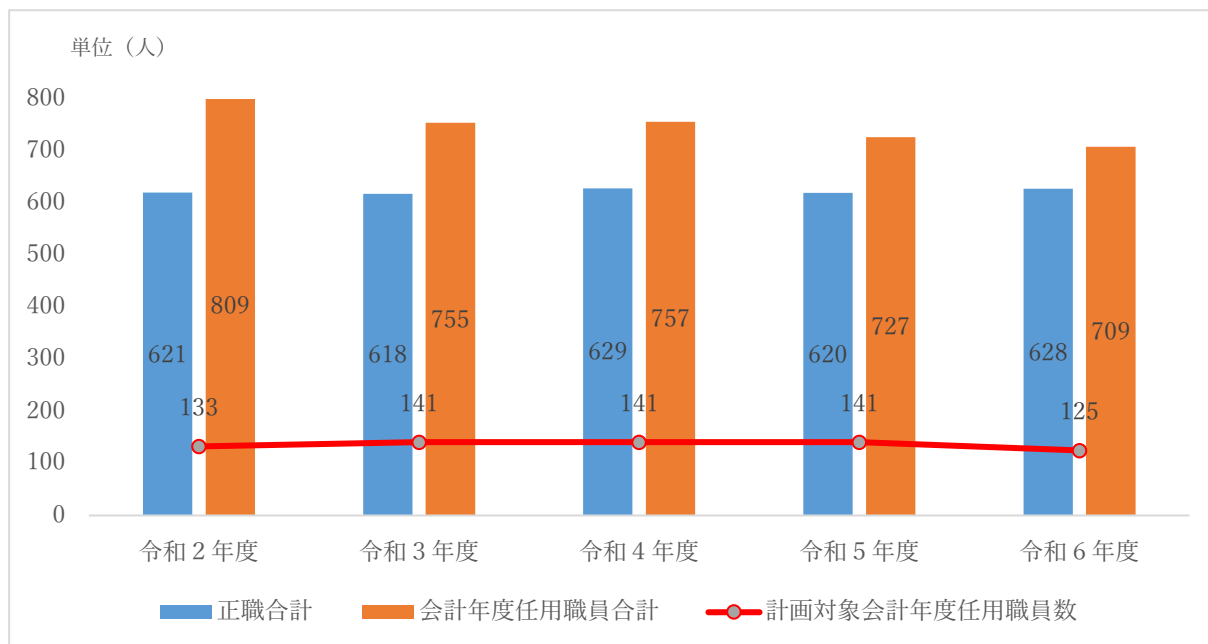
このことから、計画期間中においても第2期基本計画やその他事業の推進状況、事務改善・行財政改革の実施状況及び突発的な新規事業への対応等に応じて、職員の業務量に変動が生じることが見込まれる場合は、適正な職員数について随時検証し、必要に応じて計画の職員数の見直しを行うこととします。

② 会計年度任用職員の定員管理目標

会計年度任用職員については、事務職の職種かつ月額勤務、日額勤務または週の勤務時間が20時間以上である時間額勤務の者（他の職員の育児休業や病気休職の代替えとなる会計年度任用職員を除く）を本計画の計画対象会計年度任用職員とし、これまでの計画対象会計年度任用職員の推移は図12のとおりです。

この実績をもとに、目標とする計画対象会計年度任用職員数については、計画期間中は140人以内で維持するものとします。

【図12：本計画で計画対象となる会計年度任用職員の推移】



³ 正規職員等とは計画対象職員に定める、①正規職員②暫定再任用フルタイム勤務職員③任期付フルタイム職員④暫定再任用短時間勤務職員⑤定年前再任用短時間勤務職員

