

御坊市職員定員適正化計画

総務部総務課

令和4年3月

1 定員管理の適正化

本市は、行財政改革を推進する取組みとして職員数の削減に努め、平成11年4月での職員数411人以降、平成28年4月現在では321人となり、平成29年3月に公表した定員適正化計画では現行の職員数の維持を設定していたものの、定年退職者以外に、早期退職者の増加や職員採用試験への申込者の減少などにより、令和3年4月現在では307人となり、平成29年4月現在から12人の減少となりました。

しかし、このまま更に減少が進むと、近年、高度化・多様化する市民ニーズへの対応や県からの権限移譲等により、職員の業務量が増加の一途をたどっている中で、ワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境の充実に困窮がでてきます。

また、少子高齢化に的確に対応するため、高齢者福祉関係業務や子育て支援等の福祉部門における業務の増加が見込まれ、地震や台風等の災害時には、危機管理体制と住民サービスの提供を並行して行わなければなりません。さらに、近年、世界的に流行している新型コロナウイルスへの対応など臨時的な業務にも職員数の確保が必要となります。

引き続き適正な定員管理を図ることを念頭に、今後も安定的な行政サービスを提供できるよう効率的で質の高い市政を目指し、長期的な視点から市民ニーズや地域特性に応じた職員を過不足なく配置するために定員適正化計画を策定します。

2 今後の定員適正化

(1) 基本方針

行政を取り巻く環境は、地方分権の推進や市民ニーズの多様化など、ますます複雑化するため、変化への柔軟な対応が求められています。限りある資源を最大限有効に活用するため、次の項目を基本的な考え方として定員の適正化を図ります。

① 組織・人員配置の見直し

社会情勢の変化や多様化する市民ニーズに対し、適正・迅速に対応できるよう行政組織の効率化を目指し行政組織機構改革を実施します。また、職員の意欲、能力が最大限発揮されるよう適材適所となる人員配置に取り組みます。

② 職員の意識改革と人材育成

市民の立場に立って業務を遂行できるよう、職員の意識改革を進めます。また、職員が意欲を持ち、達成感を感じながら、その能力を最大限発揮できるよう、オンラインによる研修の受講や職場内研修の実施など新たな研修形態を積極的に取り入れ、人材育成に取り組めます。

③ 多様な任用

専門的な知識や経験を有する職員を確保するための採用を引き続き行っていきます。また、再任用職員や定年延長職員については、その知識と経験を活かしていきます。

(2) 目標

将来的な行政需要、職員の育児休業等を考慮しながら、再任用職員や定年延長職員の活用を促進しつつ、職員数は325人を上限とします。

職員数	計画開始年月日	計画終了年月日	上限職員数	計画期間
303人	令和4年4月1日	令和9年4月1日	325人	5年間

(3) 年度別職員数の目標の設定

上記基本方針に基づき、令和5年4月から以下のとおり今回の上限職員数を目標とします。

また、令和9年4月まではその上限職員数を維持することにより、多様化・複雑化する市民ニーズへの柔軟な対応や安定的な行政サービスが提供できるよう引き続き定員の適正化に努めていきます。

区分	令和4年4月	令和5年4月	令和6年4月	令和7年4月	令和8年4月	令和9年4月
上 限 職員数	303人	310人	315人	320人	325人	325人
対前年度 増減数	—	7	5	5	5	0