

# 第4次瑞浪市定員適正化計画

(令和3年度～令和7年度)

令和3年4月1日



瑞浪市

## <目次>

1.	定員適正化計画の趣旨	1
2.	これまでの定員管理の取り組み	1
3.	現在の職員数等の状況と比較	3
	①年齢別職員数の状況	3
	②時間外勤務の状況	5
	③分限休職の状況	6
	④育児休業及び産前・産後休暇の取得状況	7
	⑤退職者の状況	9
	⑥再任用職員の状況	11
	⑦類似団体比較	12
4.	本市に適した新規採用者数の推計（事務職）	13
	①目的	13
	②推計方法	13
	③結果・考察	14
5.	新たな定員適正化計画	20
	①基本方針	20
	②職種別の留意点	20
	③その他の留意点	21
	④年度別計画職員数	22
	⑤進行管理	23

## 1. 定員適正化計画の趣旨

本市は、平成28年3月に「第5次瑞浪市行政改革大綱」を策定し、「行政の質の向上」を基本方針として、経費削減の工夫と努力を継続しながら、行政サービスの内容とその水準の維持・向上に取り組んできました。本大綱では、改革取組の3つの柱の一つとして「持続可能な行政運営」を掲げており、平成28年度から令和2年度までを計画期間とする第3次定員適正化計画に基づいて、職員数の適正化に取り組んできました。

この計画の期間中、事務・事業の見直しや業務の外部委託などに取り組んできましたが、新たな行政ニーズの高まりや権限委譲等に伴う業務量の増加、ワーク・ライフ・バランス意識の高まり等により、職員一人ひとりの業務量が増加した結果、時間外勤務時間数の高止まりや職員の健康への影響などの課題が生じてきました。

一方、私たちを取り巻く社会環境は、人口減少社会の到来や情報化社会の一層の進展、「働き方改革」による生産性向上意識の高まりなど、大きな転換期を迎えています。また、労働力不足と社会保障費の抑制を同時に解消するため、公務員の定年延長が議論されており、将来を見据えた定員管理計画が必要となってきました。

こうした状況を踏まえ、令和3年度～令和7年度の5年間を計画期間とする第4次定員適正化計画を策定します。

## 2. これまでの定員管理の取り組み

第1次定員適正化計画（平成11年度～平成20年度）では、平成11年4月の職員数449人を、平成20年度までに429人とする目標を掲げ、事務事業の見直しや業務の民間委託などを進めました。その結果、平成15年度末に計画目標を達成したため、目標年度を待たず、平成18年5月に第2次定員適正化計画を策定しました。

第2次定員適正化計画（平成18年度～平成27年度）では、平成17年4月の職員数418人を、平成27年度までに390人とする目標を掲げ、指定管理者制度の導入など、引き続き職員数を削減する取り組みを実施しました。その結果、平成27年4月の職員数は391人となり、概ね目標を達成しました。一方、この間に職員一人当たりの時間外勤務時間数が増加するなど、新たな課題が生じました。

第3次定員適正化計画（平成28年度～令和2年度）では、平成27年4月の職員数391人を令和2年度までに400人とする目標を掲げ、定員の適正化に取り組んできました。この間、若手職員の増加やワーク・ライフ・バランス意識の高まり等により、育児休業取得者数が増加しました。また、精神疾患による病気休職者数が想定を上回って増加するなど、在職者数と実勤務者数の差が拡大しました。こうした状況

に対応するため、職員採用数を増やすとともに、育休代替の任期付職員を採用した結果、令和2年4月の職員数は415人となり、目標を15人超過しました。

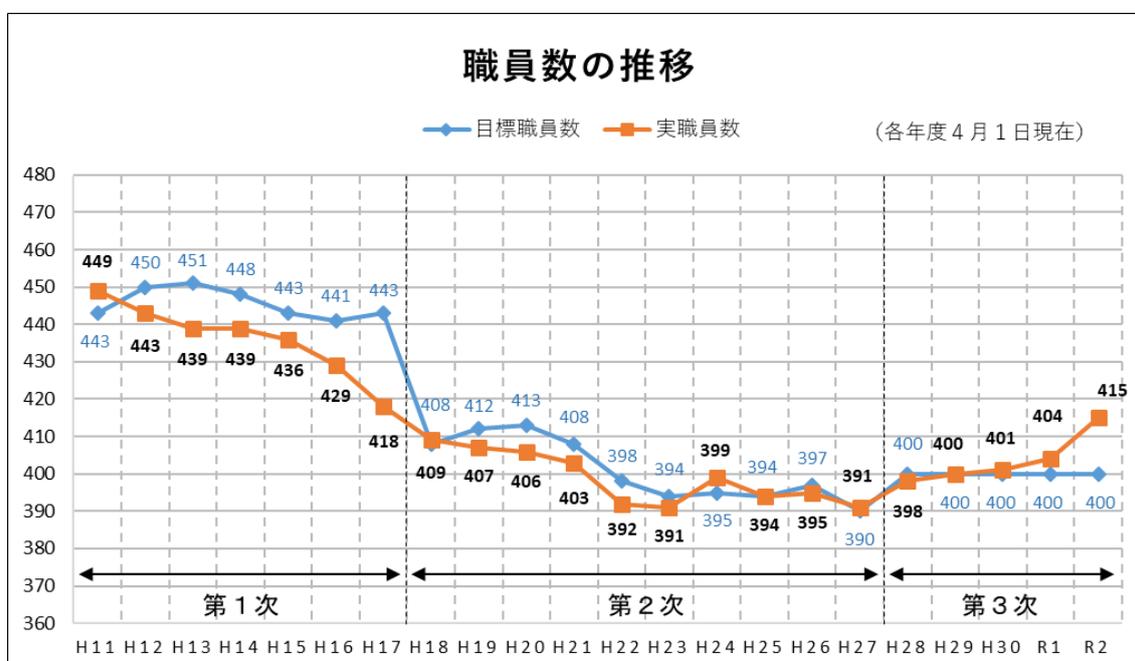
新たな定員適正化計画では、職員の年齢構成等の推移、ワーク・ライフ・バランスの確保、男性の育児参加による女性の活躍推進など、自治体職員を取り巻く社会情勢を考慮した上で、安定した行政サービスを提供するための適正な定員管理を行う必要があります。

### 職員数の推移（各年4月1日現在）

（単位：人）

年 度	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
目標職員数	394	395	394	397	390	400	400	400	400	400
実職員数	391	399	394	395	391	398	400	401	404	415
対前年比	▲1	8	▲5	1	▲4	7	2	1	3	11
対目標比	▲3	4	0	▲2	1	▲2	0	1	4	15

※派遣中の職員、短時間勤務の任期付職員及び短時間勤務の再任用職員を除く。



### 3. 現在の職員数等の状況と比較

#### ① 年齢別職員数の状況（令和2年4月1日現在）

本市職員の年齢構成は、30歳代前半及び40歳代後半の割合が他の年代に比べて高くなっています。

中でも、事務職は30歳代前半の職員が全体の4分の1を占めて非常に多く、年齢構成がアンバランスになっています。現時点では大きな課題にはなっていませんが、この世代が50歳代となる20年後には、組織の高年齢化が課題になることが予想されます。

保育士・消防士は、20歳代及び30歳代の職員が非常に多くなっています。特に消防士は、組織を指導監督する立場である50歳代の職員が著しく不足しています。

また、技能職は、「瑞浪市技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針」に基づき、平成20年度を最後に新規採用を行っていないことから、職員の大半が40歳以上となっており、高年齢化が進んでいます。

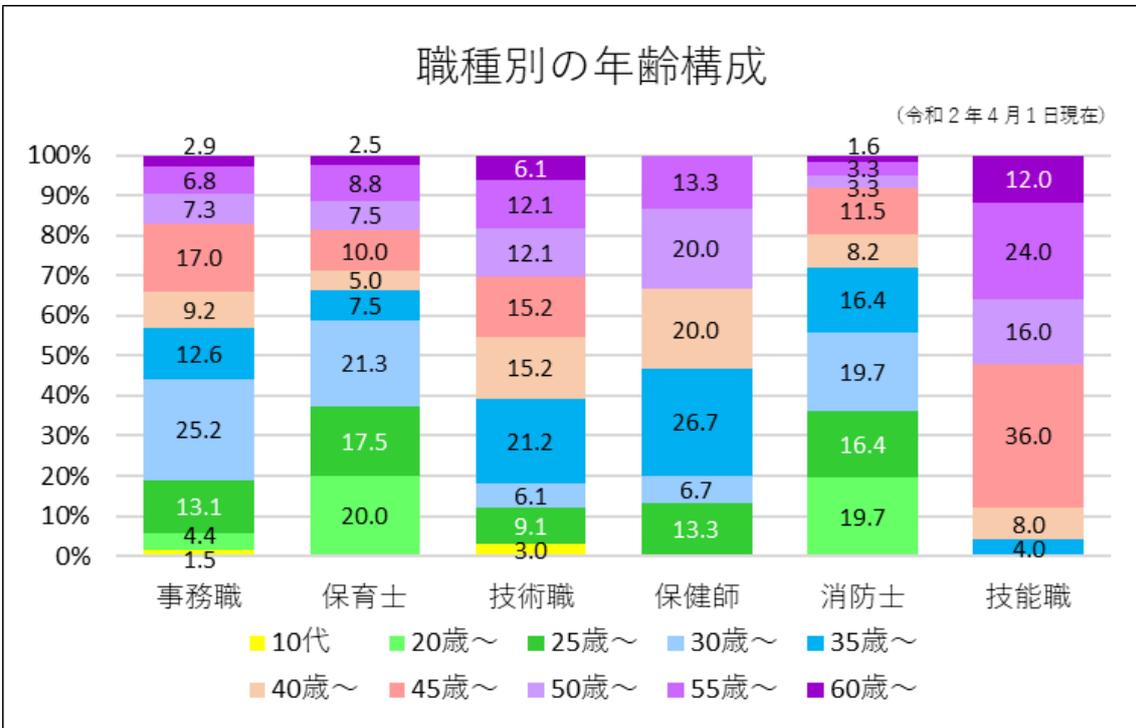
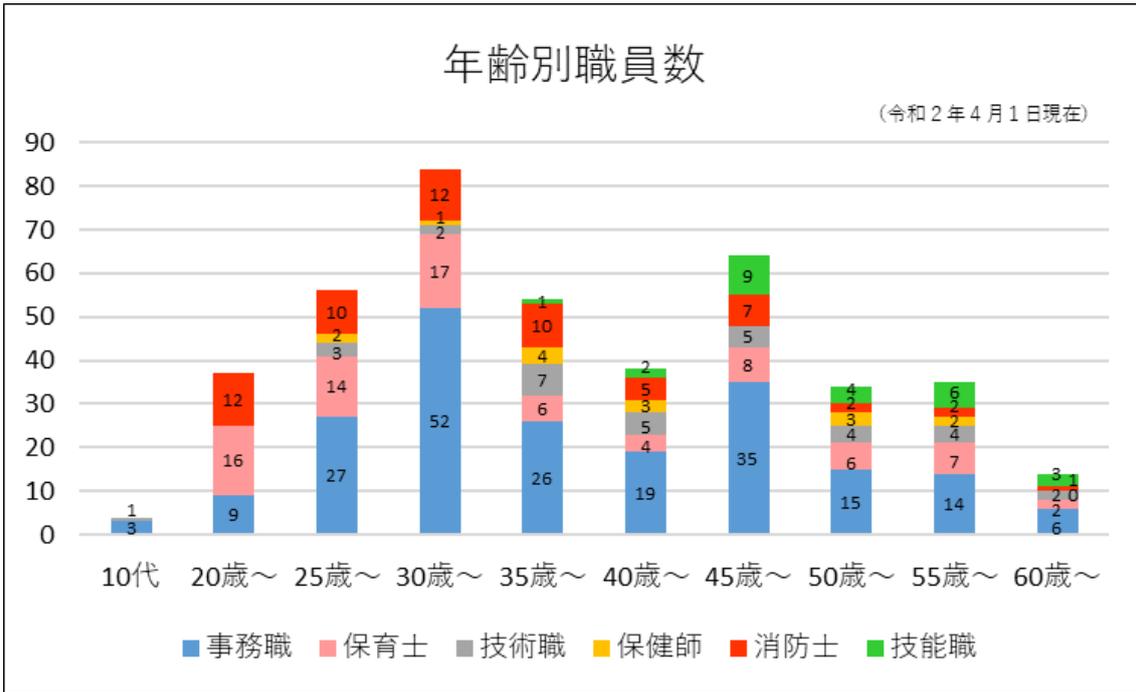
将来に渡って安定した行政サービスを提供するためには、年齢別職員数の平準化を図る必要があり、現時点から将来を見越して、職種ごとに適正な採用人数・採用年齢を設定する必要があります。

年齢別・職種別職員構成（令和2年4月1日現在）

単位：人

	10代	20歳～	25歳～	30歳～	35歳～	40歳～	45歳～	50歳～	55歳～	60歳～	合計
事務職	3	9	27	52	26	19	35	15	14	6	206
保育士 幼稚園教諭	0	16	14	17	6	4	8	6	7	2	80
技術職 (土木・建築・電気)	1	0	3	2	7	5	5	4	4	2	33
保健師 栄養士	0	0	2	1	4	3	0	3	2	0	15
消防士	0	12	10	12	10	5	7	2	2	1	61
技能職	0	0	0	0	1	2	9	4	6	3	25
総計	4	37	56	84	54	38	64	34	35	14	420
割合(%)	1.0	8.8	13.3	20.0	12.9	9.0	15.2	8.1	8.3	3.3	

※派遣中の職員を含み、短時間勤務の任期付職員及び短時間勤務の再任用職員を除く。



## ② 時間外勤務の状況

職員全体の年間の時間外勤務総時間数は、平成17年度は27,143時間でしたが、職員数の削減に伴い徐々に増加し、平成29年度には47,760時間とピークを迎えました。

同様に、職員一人あたりの年間の時間外勤務時間数も、平成17年度の76.7時間から平成29年度は134.9時間に増加しました。

その後、時間外勤務時間数は減少傾向にあります。依然として特定事業主行動計画で目標とする「職員一人あたりの時間外勤務時間：年間90時間以内」を上回る状況が続いています。

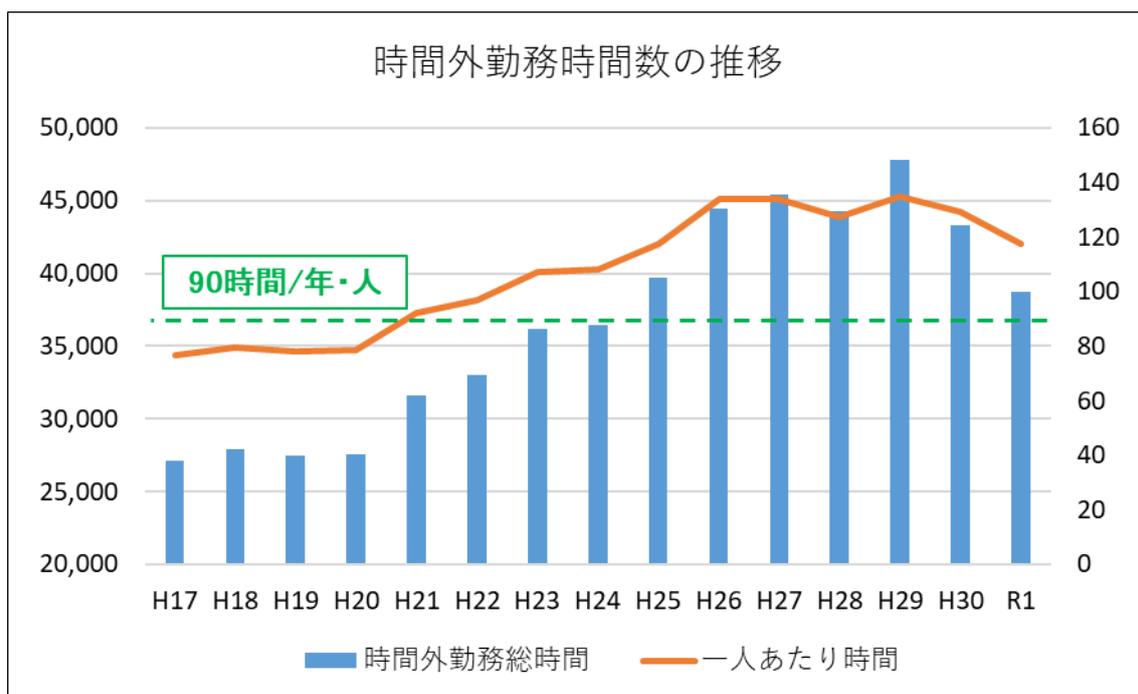
### 年間の時間外勤務時間の推移

単位：時間

年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24
時間外勤務総時間数	27,143	27,905	27,470	27,594	31,646	33,026	36,193	36,472
一人あたり時間外勤務時間数	76.7	79.5	78.0	78.8	92.3	96.9	107.4	107.9

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
時間外勤務総時間数	39,742	44,458	45,458	44,257	47,760	43,334	38,729
一人あたり時間外勤務時間数	117.6	133.7	133.7	127.5	134.9	129.4	117.4



### ③ 分限休職の状況

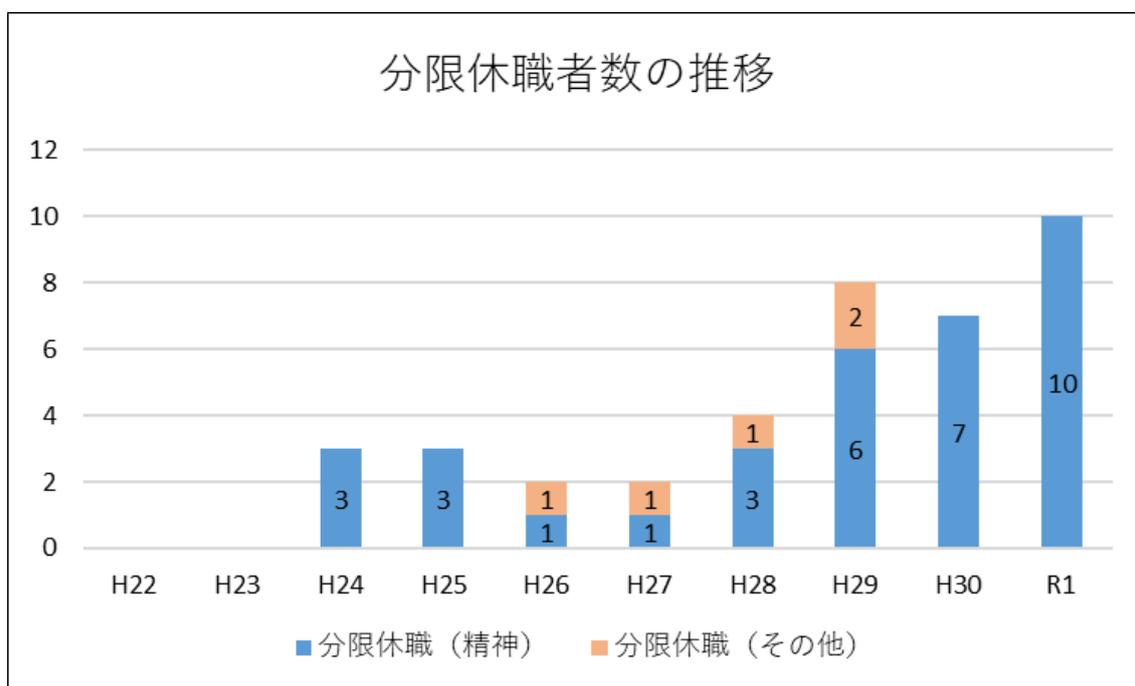
年間の分限休職者数は、毎年度2～3人程度を推移していましたが、平成28年度以降は徐々に増加し、令和元年度には10名となりました。

中でも、うつ病などの精神疾患による分限休職が急激に増加しており、仕事や職場のストレスが主な要因であると考えられます。そのため、メンタルヘルス研修等により休職者の発生を予防するとともに、休職者の復職に向けたサポートを進めています。

分限休職者数の推移（各年度中の取得者数）

単位：人

年 度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
精 神	0	0	3	3	1	1	3	6	7	10
その他	0	0	0	0	1	1	1	2	0	0
合 計	0	0	3	3	2	2	4	8	7	10





#### ④ 育児休業及び産前・産後休暇の取得状況

育児休業及び産前・産後休暇（以下、「育児休業等」という。）の取得者数は、平成25年度から徐々に増加し、令和2年4月1日時点ではこれまでに最も多い24名が育児休業等を取得している状況です。

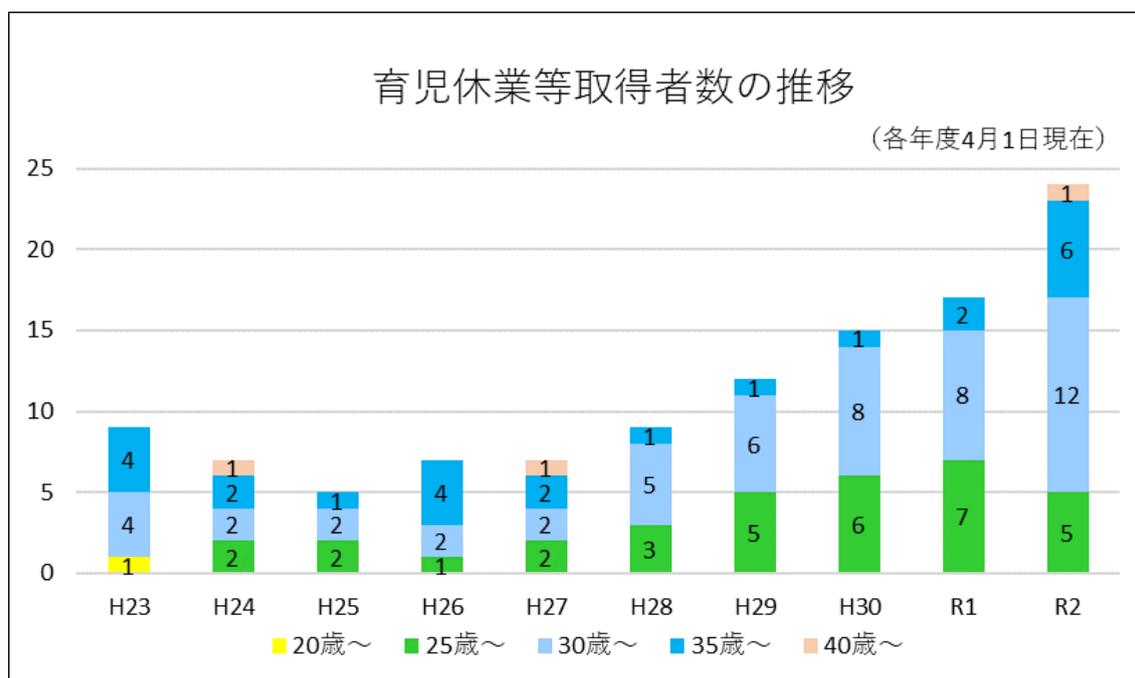
年代別では、30歳代前半が最も多く、続いて30歳代後半及び20歳代後半が多くなっています。また、職種別取得者数では、事務職が約3～4割、保育士が約5～6割を占めています。

年代別女性職員数では、事務職は30歳代前半の職員数が他の年代に比べて特に多く、今後は育児休業等取得者数が減少すると予想されます。一方、保育士は20歳代前半から30歳代前半までの職員が同程度在職しているため、今後も育児休業等取得者数が現在の取得者数と同程度以上を推移すると予想されます。

育児休業等取得者数の推移（4月1日時点での取得者数）

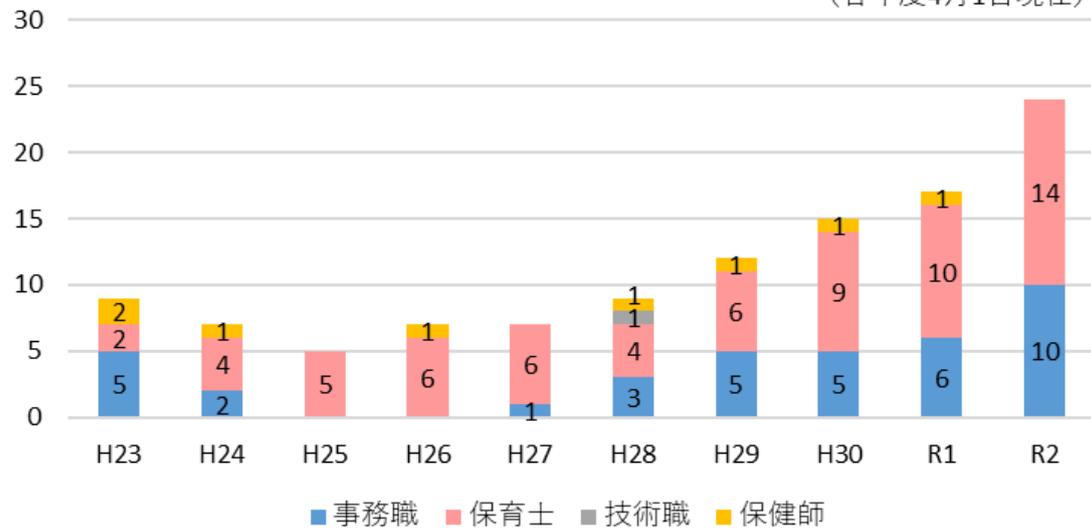
単位：人

年 度	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
育児休業	7	7	3	5	7	8	9	12	12	21
産前・産後 休暇	2	0	2	2	0	1	3	3	5	3
合 計	9	7	5	7	7	9	12	15	17	24



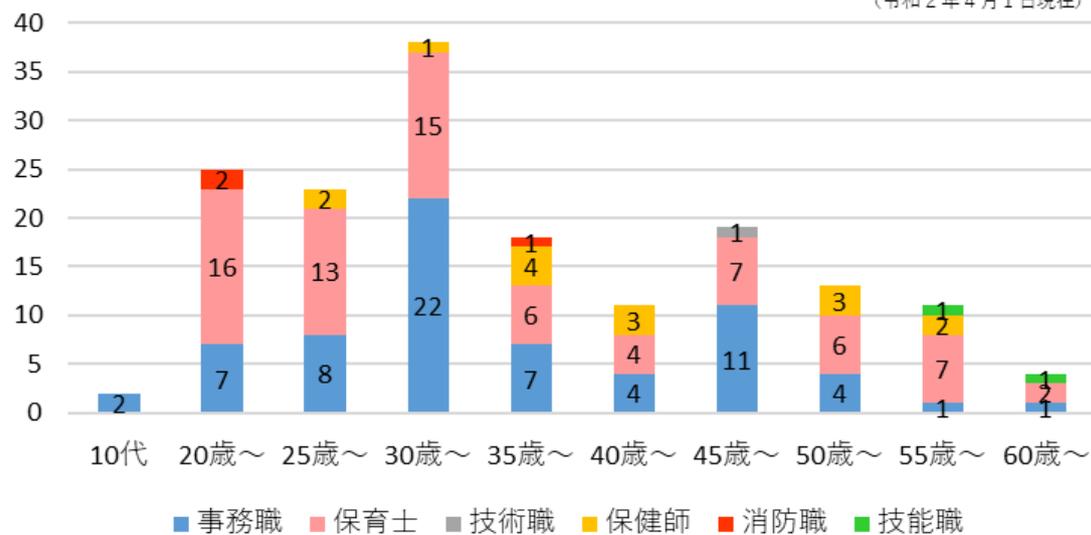
### 職種別 育児休業等取得者数

(各年度4月1日現在)



### 年代別女性職員数

(令和2年4月1日現在)



## ⑤ 退職者の状況

本市の退職者の状況は、40歳代後半までの普通退職者が増加傾向にあります。退職者に占める40歳代後半までの退職者の割合は、平成17～21年度の5年間では18.3%でしたが、平成27～令和元年度の5年間では43.4%と倍増しています。これは、全国的な労働力不足により、民間企業や他の自治体での中途採用が活発化していることが要因と考えられます。

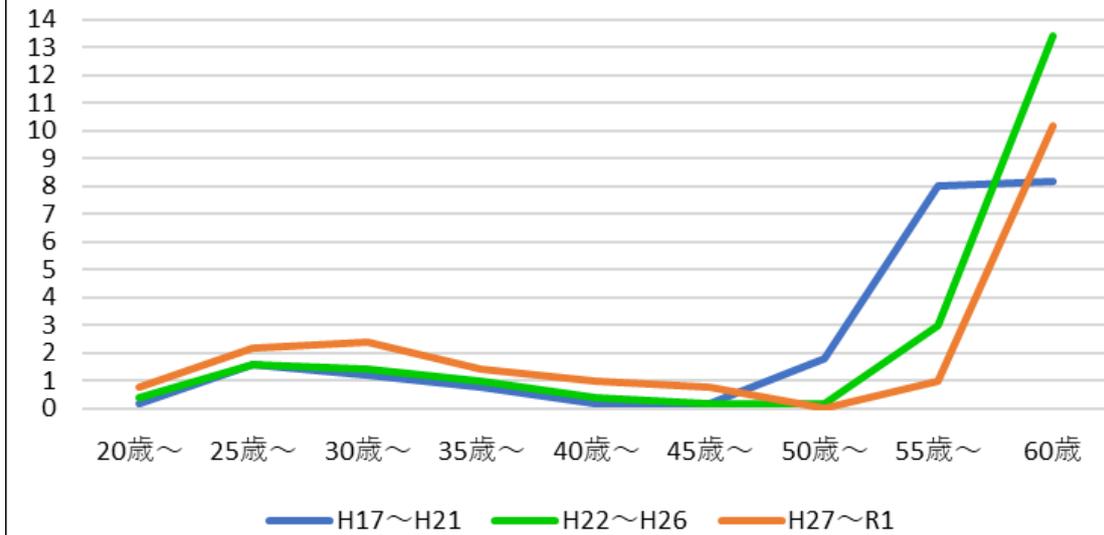
一方、50歳代での普通退職者は大幅に減少しています。これは、年金受給開始年齢の引き上げや、労働力不足への対策として定年年齢の引き上げが検討されていることが影響していると考えられます。この傾向は、今後も続くと予想されます。

### 退職者数の推移

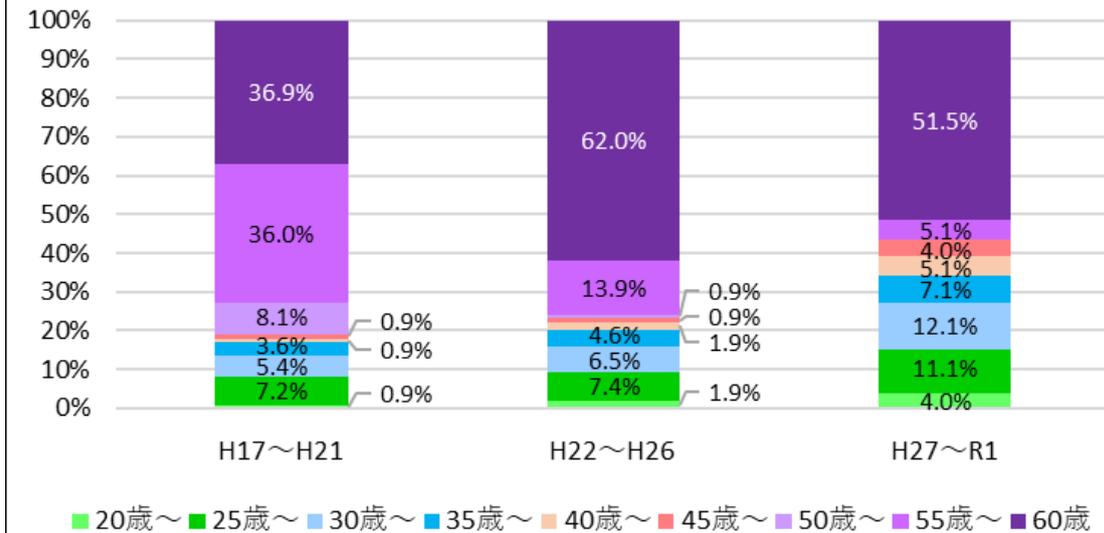
単位：人

年 度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
20歳～			2				1	1	2	
25歳～	3		1	2	2	4	1	3	2	1
30歳～	1	1	2	1	2	2	2	1	3	4
35歳～		3			2	2	2			3
40歳～			1		1	2		2		1
45歳～	1						1	2	1	
50歳～	1									
55歳～	5	3	5	1	1	2	1	1		1
60歳	10	9	18	9	21	12	16	13	5	5
合計	21	16	29	13	29	24	24	23	13	15

年齢別退職者数の推移（5年平均）



退職者の年齢別割合



## ⑥ 再任用職員の状況

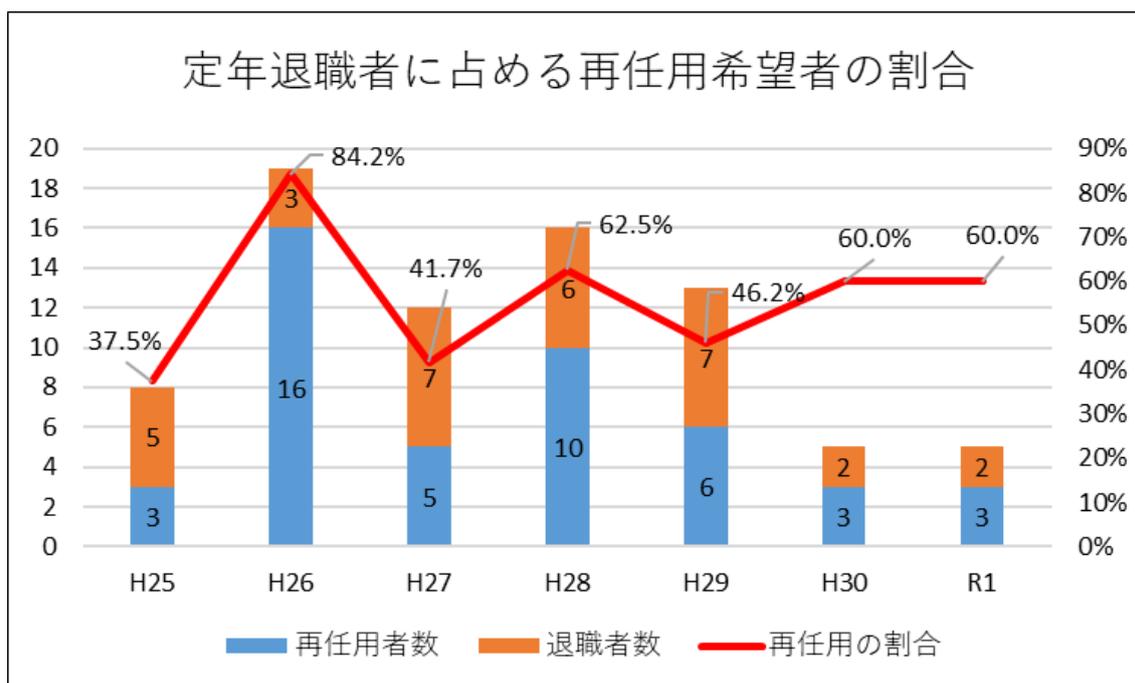
定年退職者のうちで再任用を希望する職員は、約6割となっています。また、男女間で再任用を希望する職員の割合に大きな差はありませんでした。

再任用希望者の割合については、年金受給開始年齢の引き上げに伴い、上昇することも予想されますが、家族の状況や本人の就労意欲等に大きく左右されます。

### 再任用希望者数の推移

単位：人

年 度	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	合計
退職者数	8	19	12	16	13	5	5	78
うち再任用希望者	3	16	5	10	6	3	3	46
再任用希望者の割合(%)	37.5	84.2	41.7	62.5	46.2	60.0	60.0	59.0



## ⑦ 類似団体比較

すべての市町村を対象にして、その人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準としてグループに分け、そのグループを類似団体として職員数の比較をしました。（『類似団体別職員数の状況』による）

なお、他の市区町村との比較を行う観点から、市区町村毎に実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門の職員は除外しています。

本市の平成31年4月1日現在の普通会計部門における職員数は361人で、類似団体職員数の366人と比較すると5人（1.4%）少ない状況にあります。

部門別に分析をすると、土木部門や農林水産部門、消防部門で職員数が少なく、税務部門や民生部門で超過している状況です。中でも、本市は他市に比べて私立幼稚園・保育園が少ないため、民生部門の職員数が多い要因と考えられます。

### 類似団体別職員数との比較（平成31年4月1日）

区分 (大部門)	瑞浪市 職員数(人)	類似団体別職員数（修正値）比較			
		類似団体職員数(人)	超過数(人)	超過率(%)	
福祉を除く一般行政	議会	4	4	0	0.0
	総務	70	79	▲9	▲12.9
	税務	21	19	2	9.5
	労働	1	1	0	0.0
	農林水産	13	17	▲4	▲30.8
	商工	11	12	▲1	▲9.1
	土木	19	27	▲8	▲42.1
福祉	民生	97	69	28	28.9
	衛生	33	35	▲2	▲6.1
一般行政計	269	263	6	2.2	
教育	33	36	▲3	▲9.1	
消防	59	67	▲8	▲13.6	
普通会計計	361	366	▲5	▲1.4	

・瑞浪市の類型は「市Ⅰ-2」です。（人口5万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次95%以上かつⅢ次65%未満の団体：全国12市）

・自治体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出した「修正値」を用いて比較をしています。

## 4. 本市に適した新規採用者数の推計（事務職）

### ① 目的

本市は、職員の約半数を占める事務職において、年齢構成割合に大きな偏りが見られます。令和2年4月1日現在、30歳代前半の職員が事務職全体の約4分の1を占めており、今後30年間に渡って年齢構成の不均衡が続くと考えられます。また、その後の5年間で約4分の1の職員が退職するため、現時点から大量退職に備えた新規採用者数の適正管理が必要となります。

一方、長期的には、社会情勢の急激な変化や市町村合併など、定員管理の在り方に大きな影響を及ぼす出来事も想定されるため、将来推計には限界があります。ここでは、将来の不確定要素については考慮せず、人員規模は現在と同程度の200人が必要と仮定した上で、年代別職員数の将来推計を行い、今後の新規採用者数の目安<sup>※</sup>を示すことを目的とします。

なお、現在30歳以上の職員数は167人で、35年後までに全員が退職すると考えられるため、同数の人員を維持するために必要な新規採用者数は、年間4.8人です。これを基準に、年齢構成の不均衡や定年退職年齢の引き上げに伴う職員数の増加等を考慮して、今後の新規採用者数を検討します。

<sup>※</sup>実際の採用者数は、各年度の定年退職者数や普通退職者の有無等によって判断するため、本推計値とは異なります。

### ② 推計方法

下記の項目を前提条件とし、年代別職員数の将来推計を行いました。

- ・対象は事務職のみとする
- ・時間単位は5年を最小単位とする
- ・普通退職者はいないものとする
- ・再任用職員を含める
- ・定年退職年齢は、令和4年度から2年度毎に1歳ずつ引き上げ、令和12年度に65歳になるものとする

また、新規採用者数は、定年退職年齢の引き上げを考慮すれば、年間4.8人未満が適切と考えられることから、直近5年間の年間採用者数を①2人、②3人、③4人とし、その後の年間採用者数は下記に留意して算出しました。

- ・新規採用者数は年間1人以上を維持する
- ・採用の優先順位は、①20歳代前半及び20歳代後半、②10歳代とし、③30歳代前半の採用は、年齢構成の不均衡を解消するために補完的に行うものとする
- ・定年退職年齢の引き上げに伴う人員増加は、10人以内とする。
- ・現時点で年齢構成割合が高い30歳代前半の職員が退職する際に、安定して業務遂行が出来る人員規模として、190人以上を確保する
- ・年齢構成の不均衡を解消する（各年齢層30人以内）

### ③ 結果・考察

#### (1) 直近5年間の新規採用者数を年間2人とした場合

直近5年間の新規採用者数を年間2人とした場合、令和8年度以降の新規採用者数は年間3人以上とすることが可能です。一方で、採用者数の縮小及び年齢構成の均衡を図るために、令和12年度まで10歳代の採用を抑制する必要があります。

直近5年間の新規採用者数を年間3人としたモデルに比べて、10歳代の採用抑制期間が長くなり、30歳代の採用は少なくなります。

#### 新規採用者数

単位：人/年

採用年度	10代	20歳～	25歳～	30歳～	合計
R3～R7	0	1	1	0	2
R8～R12	0	1	2	0	3
R13～R17	1	1	2	0	4
R18～R22	1	2	2	1	6
R23～R27	1	1	1	1	4
R28～R32	1	1	3	0	5
R33～R37	1	3	3	0	7
R38～R42	1	3	2	0	6

#### 事務職員数の将来推計

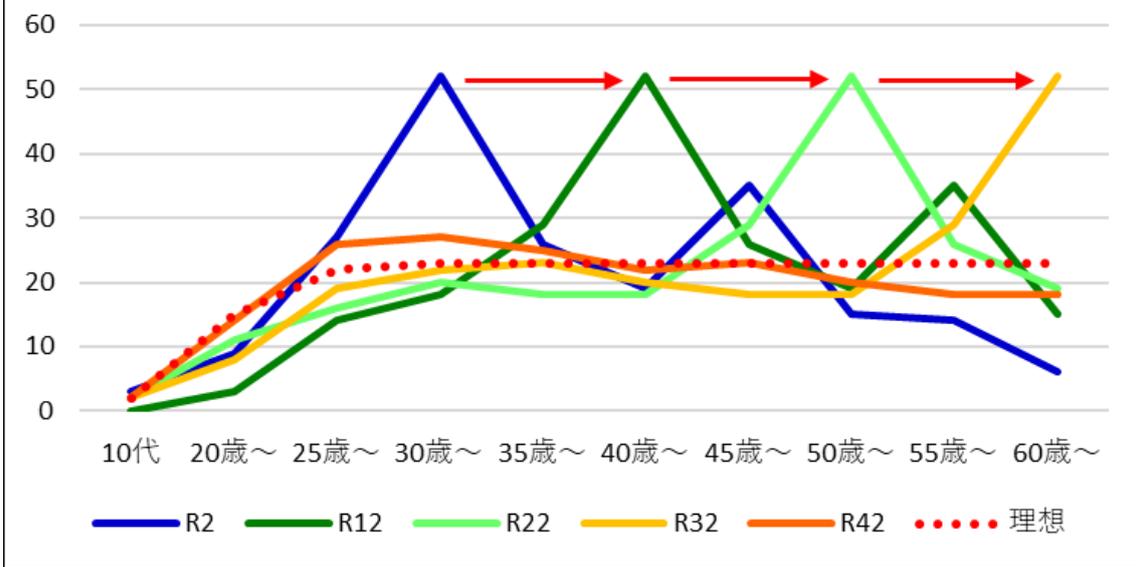
単位：人

年度	10代	20歳～	25歳～	30歳～	35歳～	40歳～	45歳～	50歳～	55歳～	60歳～	合計
R2	3	9	27	52	26	19	35	15	14	6	206
R7	0	6	14	29	52	26	19	35	15	8	204
R12	0	3	14	18	29	52	26	19	35	15	211
R17	2	6	11	18	18	29	52	26	19	35	216
R22	2	11	16	20	18	18	29	52	26	19	211
R27	2	8	16	23	20	18	18	29	52	26	212
R32	2	8	19	22	23	20	18	18	29	52	211
R37	2	14	23	25	22	23	20	18	18	29	194
R42	2	14	26	27	25	22	23	20	18	18	195
理想人数	2	15	22	23	23	23	23	23	23	23	200
理想割合(%)	1.0	7.5	11.0	11.5	11.5	11.5	11.5	11.5	11.5	11.5	100.0

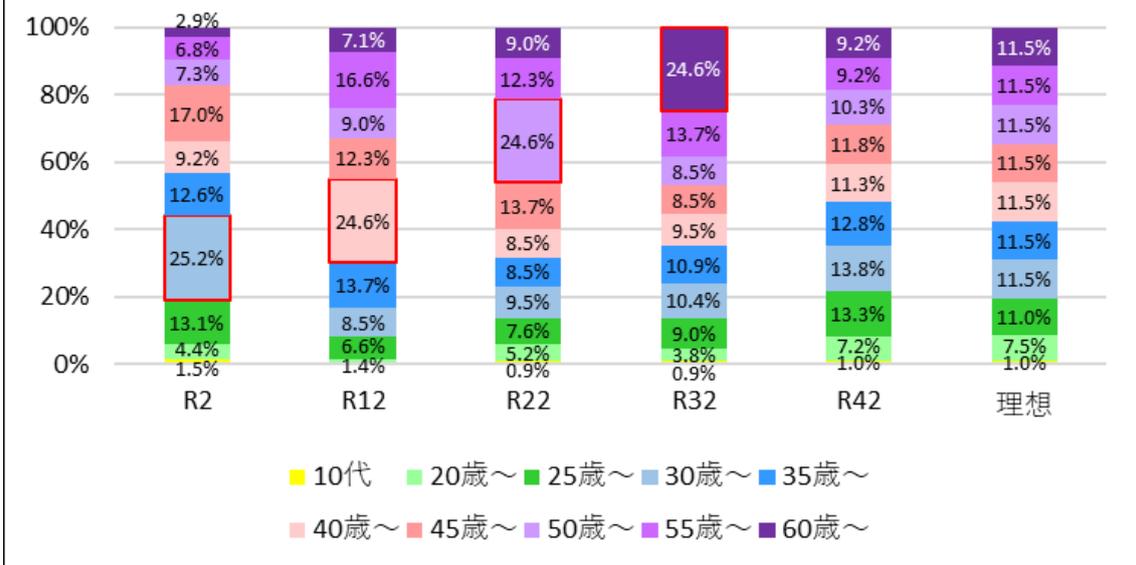
※採用時年齢は、10代は18歳、20歳～は22歳、25歳～は27歳、30歳～は30歳として算出。



年齢別職員数の推移（10年毎）



年齢別職員割合の推移（10年毎）



(2) 直近5年間の新規採用者数を、年間3人とした場合

直近5年間の新規採用者数を年間3人とした場合、令和8年度からの5年間は新規採用者数を年間2人とし、10歳代の採用を抑制する必要が生じます。また、令和13年度以降に30歳代の採用による年齢構成の調整が必要になると考えられます。

直近5年間の新規採用者数を年間2人とした場合に比べて、10歳代の採用抑制期間が短くなり、30歳代の採用が多くなると考えられます。

**新規採用者数**

単位：人/年

採用年度	10代	20歳～	25歳～	30歳～	合計
R3～R7	1	1	1	0	3
R8～R12	0	1	1	0	2
R13～R17	1	1	1	1	4
R18～R22	1	2	2	1	6
R23～R27	1	1	1	1	4
R28～R32	1	2	1	1	5
R33～R37	1	2	3	1	7
R38～R42	1	3	2	0	6

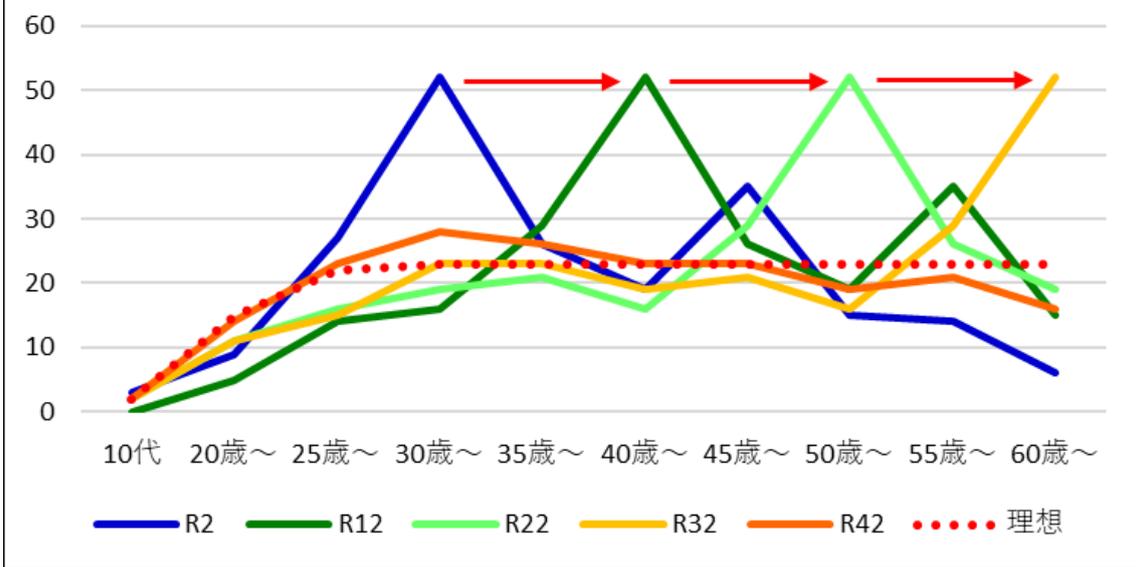
**事務職員数の将来推計**

単位：人

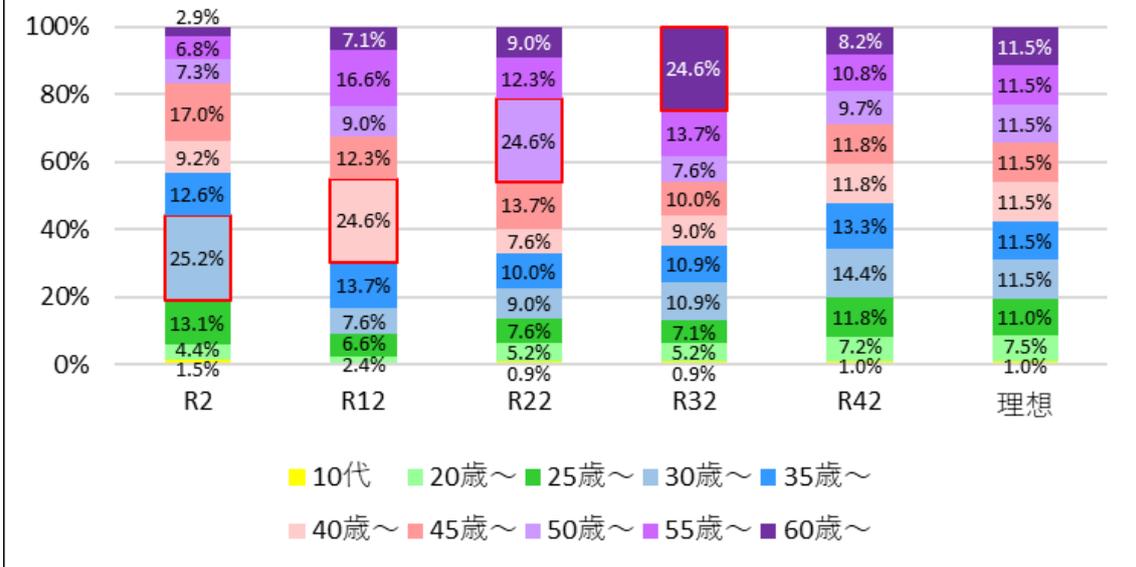
年度	10代	20歳～	25歳～	30歳～	35歳～	40歳～	45歳～	50歳～	55歳～	60歳～	合計
R2	3	9	27	52	26	19	35	15	14	6	206
R7	2	9	14	29	52	26	19	35	15	8	209
R12	0	5	14	16	29	52	26	19	35	15	211
R17	2	6	10	21	16	29	52	26	19	35	216
R22	2	11	16	19	21	16	29	52	26	19	211
R27	2	8	16	23	19	21	16	29	52	26	212
R32	2	11	15	23	23	19	21	16	29	52	211
R37	2	11	24	26	23	23	19	21	16	29	194
R42	2	14	23	28	26	23	23	19	21	16	195
理想人数	2	15	22	23	23	23	23	23	23	23	200
理想割合(%)	1.0	7.5	11.0	11.5	11.5	11.5	11.5	11.5	11.5	11.5	100.0

※採用時年齢は、10代は18歳、20歳～は22歳、25歳～は27歳、30歳～は30歳として算出。

年齢別職員数の推移（10年毎）



年齢別職員割合の推移（10年毎）



(3) 直近5年間の新規採用職員数を、年間4人とした場合

令和7年度までの新規採用者数を年間4人とした場合、令和8年度からの5年間は職員数の増加を抑制するため、新規採用者数を1名に抑制する必要があります。この間、10歳代と20歳代後半の採用を抑制しなければならないため、採用の柔軟性が損なわれます。

新規採用職員数

単位：人/年

採用年度	10代	20歳～	25歳～	30歳～	合計
R3～R7	1	2	1	0	4
R8～R12	0	1	0	0	1
R13～R17	1	1	1	1	4
R18～R22	1	2	2	1	6
R23～R27	1	1	1	1	4
R28～R32	1	1	2	1	5
R33～R37	1	3	3	0	7
R38～R42	1	3	2	0	6

} 新規採用者数を極端に抑制する必要がある

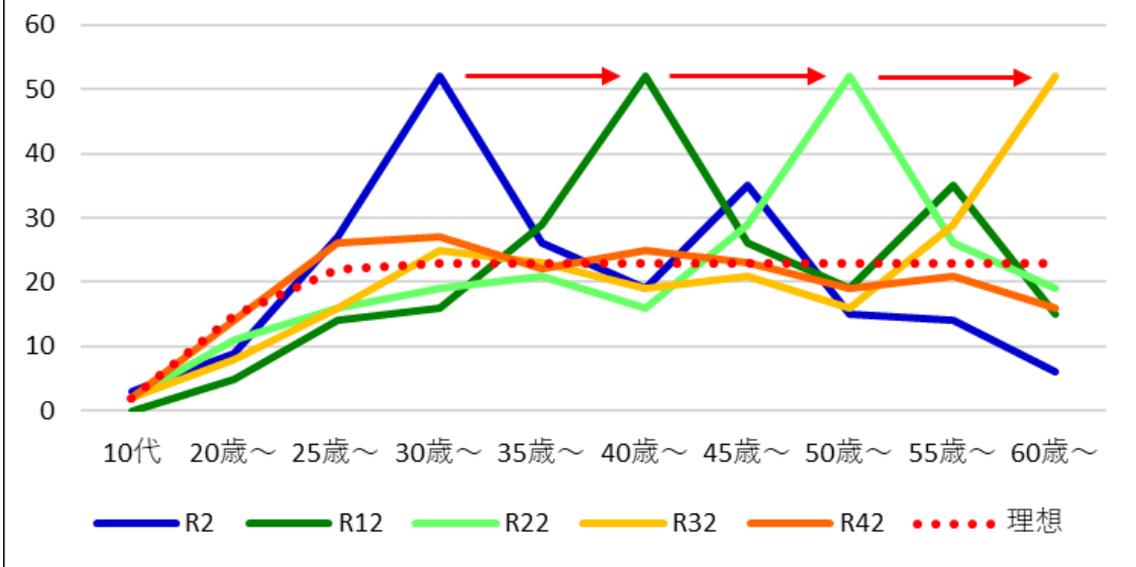
事務職員数の将来推計

単位：人

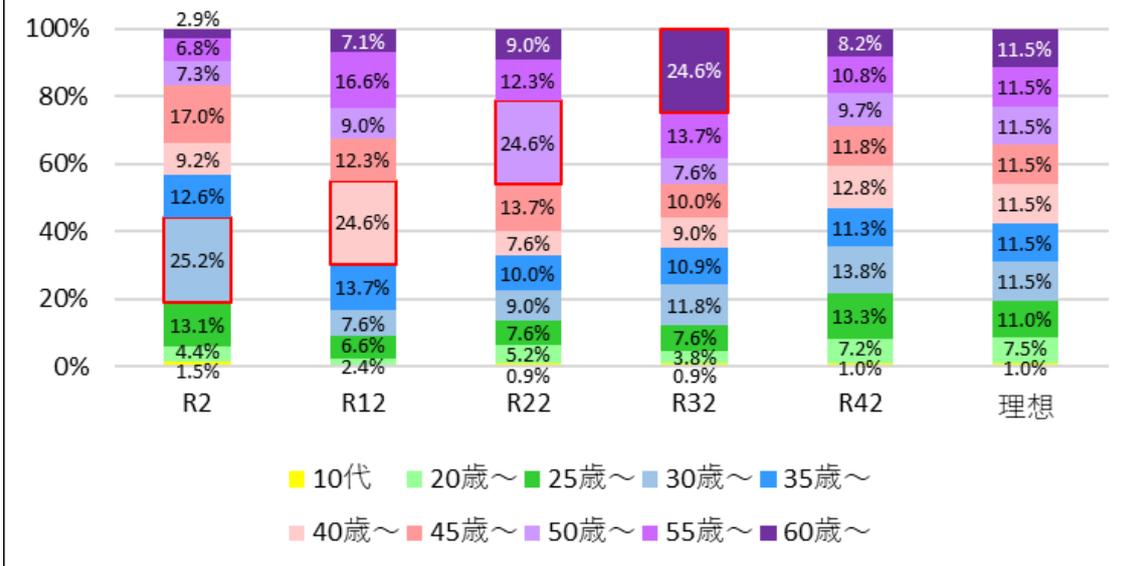
年度	10代	20歳～	25歳～	30歳～	35歳～	40歳～	45歳～	50歳～	55歳～	60歳～	合計
R2	3	9	27	52	26	19	35	15	14	6	206
R7	2	12	16	29	52	26	19	35	15	8	214
R12	0	5	14	16	29	52	26	19	35	15	211
R17	2	6	10	21	16	29	52	26	19	35	216
R22	2	11	16	19	21	16	29	52	26	19	211
R27	2	8	16	23	19	21	16	29	52	26	212
R32	2	8	16	25	23	19	21	16	29	52	211
R37	2	14	23	22	25	23	19	21	16	29	194
R42	2	14	26	27	22	25	23	19	21	16	195
理想人数	2	15	22	23	23	23	23	23	23	23	200
理想割合(%)	1.0	7.5	11.0	11.5	11.5	11.5	11.5	11.5	11.5	11.5	100.0

※採用時年齢は、10代は18歳、20歳～は22歳、25歳～は27歳、30歳～は30歳として算出。

年齢別職員数の推移（10年毎）



年齢別職員割合の推移（10年毎）



## 5. 新たな定員適正化計画

### ① 基本方針

計画期間	令和3年度～令和7年度（5年間）
基準職員数	令和2年4月1日職員数：415人
目標職員数	令和7年4月1日職員数：415人

現在、本市職員の年齢構成には大きな偏りが存在するため、将来の課題を最小化するために、中・長期的な視点に立った計画的な定員管理を行う必要があります。一方で、情報化の進展による行政手続の電子化や、AI・RPA等による事務処理の自動化など、行政を取り巻く環境は今後急速に変化する可能性もあります。

第4次定員適正化計画は、中・長期な定員管理に留意しながら、今後の社会情勢の変化を考慮し、令和3年度から令和7年度までの5年間の計画期間とします。基準職員数は、令和2年4月1日現在の職員数415人とし、目標職員数については、令和7年4月1日における職員数を横ばいの415人に設定します。

### ② 職種別の留意点

#### (1) 事務職

30歳代前半の職員が他の年代に比べて非常に多くなっており、将来的に組織の高年齢化が懸念されます。採用後に年齢構成の不均衡を是正することは非常に困難なため、30歳代以上の採用は慎重に判断する必要があります。

休職者については、精神疾患による休職者の予防が課題となっており、メンタル・ケア対策等による休職者の発生予防と復職に向けたサポートを進めています。育児休業については、今後も取得割合が高水準を維持すると予想されますが、年齢別職員構成において30歳代前半の女性職員が他の年代に比べて際立って多いことから、取得者数は今後減少すると考えられます。これらのことから、今後は休職者数が減少し、在職者数と実勤務者数が近づくと予想されます。

外部委託・指定管理者制度の導入については、今後5年以内に市民体育館の指定管理者制度の導入が検討される予定です。ただし、施設管理以外のスポーツ行政については、引き続き職員が業務を担っていく必要があります。

新規採用者数は、第4章の推計による3名に加え、普通退職者が若干名出ることを想定し、直近5年間の新規採用者数を年間5名とします。

(2) 保育士・幼稚園教諭

20歳代及び30歳代前半の職員が多く、普通退職が一定数想定されます。また、育児休業取得者数は現状と同程度を推移すると予想されます。

(3) 技術職（土木・建築・電気）

技術職は、年齢構成のバランスが良い状態です。しかし、全国的に技術職員が不足している状況にあるため、将来の退職者を見越した計画的な採用を進める必要があります。

(4) 保健師・栄養士

技術職同様に、年齢構成のバランスが良い状態です。保健師についても、全国的に職員が不足している状況にあるため、将来の退職者を見越した計画的な採用を進める必要があります。

(5) 消防職

20歳代及び30歳代の職員が全体の約7割を占めており、幹部職員が極端に不足しています。また、今後10年程度は、定年退職者が非常に少ないため、職員採用は慎重に行う必要があります。

(6) 技能職

平成20年3月25日付けの「瑞浪市技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針」において、「退職者不補充を原則とし、業務の民間委託、臨時職員対応を含めた適正な人員配置を行う」としています。本方針を基本にしながら、引き続き状況を確認し、業務に応じた適切な人員配置を行います。

### ③ その他の留意点

(1) 退職者数

本計画においては、現在国で議論されている公務員の定年延長を見据えて、令和4年度から2年ごとに定年退職年齢を1歳ずつ引き上げることを想定して定年退職者数を算出します。

(2) 再任用職員数

再任用希望者数は、職員の家族の状況や職員本人の就労意欲等に大きく左右されるため、本計画では平成25年度から令和元年度までの実績に基づき、再任用希望者の割合を定年退職者の6割と仮定して算出します。

(3) 会計年度任用職員数

会計年度任用職員は、行政サービスを提供する上で非常に大きな役割を果たしています。会計年度任用職員数は、現在と同程度を維持するものと想定して、正規職員数を算出します。

#### ④ 年度別計画職員数

各年度4月1日現在（単位：人）

年 度		R2	R3	R4	R5	R6	R7
職 種	<b>事務職</b>	206	203	204	207	208	207
	前年度の定年退職者数		▲ 5	▲ 2			▲ 4
	前年度の普通退職者数(見込)		▲ 2	▲ 2	▲ 2	▲ 2	▲ 2
	前年度の再任用任期満了者数		▲ 4	▲ 1		▲ 2	▲ 3
	新規再任用職員数(見込)		3	1			3
	新規採用者数		5	5	5	5	5
	<b>保育士・幼稚園教諭</b>	80	80	80	80	80	80
	前年度の退職者数		▲ 1	▲ 1		▲ 2	
	前年度の普通退職者数(見込)		▲ 3	▲ 3	▲ 3	▲ 3	▲ 3
	前年度の再任用任期満了者数		▲ 2				▲ 1
	新規再任用職員数(見込)		1			1	
	新規採用者数		5	4	3	4	4
	<b>技術職（土木・建築・電気）</b>	33	34	34	34	33	33
	前年度の退職者数		▲ 1			▲ 2	
	前年度の普通退職者数(見込)						
	前年度の再任用任期満了者数						▲ 1
	新規再任用職員数(見込)		1			1	
	新規採用者数		1				1
	<b>保健師・栄養士</b>	15	15	15	15	15	15
	前年度の退職者数		▲ 1				
前年度の普通退職者数(見込)							
前年度の再任用任期満了者数							
新規再任用職員数(見込)							
新規採用者数		1					
<b>消防職</b>	61	61	62	63	63	63	
前年度の退職者数		▲ 1	▲ 1				
前年度の普通退職者数(見込)							
前年度の再任用任期満了者数		▲ 1			▲ 1		
新規再任用職員数(見込)			1				
新規採用者数		2	1	1	1		
<b>技能職</b>	25	25	24	24	23	22	
前年度の退職者数		▲ 1	▲ 3		▲ 1		
前年度の普通退職者数(見込)							
前年度の再任用任期満了者数						▲ 1	
新規再任用職員数(見込)		1	2				
新規採用者数							
上記職員の合計	420	418	419	423	422	420	
内 再任用職員数	12	11	14	14	13	10	
派遣職員数	▲ 5	▲ 5	▲ 5	▲ 5	▲ 5	▲ 5	
<b>計画職員数</b>	<b>415</b>	<b>413</b>	<b>414</b>	<b>418</b>	<b>417</b>	<b>415</b>	



## ⑤ 進行管理

定員適正化計画の進行管理に当たっては、社会経済情勢の変化を十分踏まえ、適時適切に見直すこととし、さらなる定員の適正化に努めるものとします。