

宇部市定員適正化計画

令和4年（2022年）3月

宇 部 市

目 次

1	はじめに	P 1
2	これまでの取組	P 1
3	他団体の状況	
	(1) 全国の地方公務員数の推移	P 2
	(2) 類似団体との比較	P 3
	(3) 県内他市との比較	P 5
4	本市の現状	
	(1) 本市の人口の推移	P 8
	(2) 年齢別職員構成比	P 8
	(3) 男女別職員構成比	P 9
	(4) 新規採用職員の男女別構成比	P 9
	(5) 女性職員の登用状況	P 10
	(6) 育児休業の取得状況	P 11
	(7) 定年退職者の状況	P 12
	(8) 早期退職者の状況	P 12
	(9) 非正規職員の状況	P 13
	(10) 心身の故障による休職者の状況	P 14
	(11) 職員の時間外勤務の状況	P 15
	(12) 年次休暇の取得状況	P 15
5	新たな定員適正化計画について	
	(1) 基本的な考え	P 16
	(2) 計画期間	P 16
	(3) 対象職員	P 17
	(4) 起点とする職員数	P 17
	(5) 退職者数	P 17
	(6) 職員数の目標数値	P 17
	(7) 職員採用数	P 17
	(8) 再任用職員を含めた総職員数の管理	P 17
	(9) 今後の採用計画	P 18
	(10) 職員給与費の見込	P 19

1 はじめに

全国的な人口減少と少子高齢化の進展は、本市においても例外ではなく、今後、高齢者 1 人あたりに対する生産年齢人口の割合の減少や、市税収入の減収が見込まれます。

一方で、歳出は、医療・介護等の社会保障関連経費の増加や新庁舎建設に伴う市債償還の開始、また、公共施設の維持管理費の増加などが見込まれ、本市の財政状況は依然として厳しい状況が予測されます。

そのような中、本市では、令和 3 年に市制 100 周年を迎え、さらに次の 100 年に向けた持続可能な地域社会を構築し、次世代に誇りをもって引き継いでいくため、本市のまちづくりを計画的、効率的に推進するための最上位の計画である「第五次総合計画」を令和 4 年 4 月にスタートし、社会情勢の変化に的確に対応しながら、これまで以上に市民・事業者・行政が一体となって市政を推進していくこととしています。

また、「第五次総合計画」の策定に合わせて、令和 4 年 4 月に、この計画に基づく施策を効率的かつ効果的に実践していくための大幅な組織再編を行うとともに、上下水道局の解散に伴い、下水道部門が市長部局へ移行してきます。

加えて、令和 5 年度から定年延長制度が施行され、2 年に 1 歳のペースで段階的に 65 歳まで定年年齢が引き上げられます。

このように、令和 4 年度から、本市の新たな街づくりが始まり、それに伴い組織の再編や人事制度の変更も行われる等、本市を取り巻く情勢が大きく変化していきます。

人口減少と少子高齢化が進展する中であっても、本市が力強く発展し続け市民福祉の最大化を図っていくため、本市を取り巻く情勢の変化や人件費コスト、顕在化する職員の労務管理上の課題等、様々な視点から本市の適正な職員数を検討し、第五次総合計画前期実行計画期間の職員定員数を定めるものです。

2 これまでの取組

平成 17 年度以降、市財政が圧迫している中、職員の削減と人件費を圧縮するため、職員数の適正化を推進してきた結果、平成 25 年度までに 255 人削減しました。その結果、職員の年齢構成において著しい偏在が見られたため、平成 25 年度に策定した計画(H26～H30)では、今後迎える大量退職に備え、緩やかな世代交代を図り、33 人削減しました。

その後、平成 29 年度に策定した計画(H30～R4)では、「職員コストと行政成果の最大化」及び「将来的なトレンドへの対応」の視点を組み入れ、「第四次宇部市総合計画後期実行計画」に掲げる施策の確実な達成と本市の将来的な課題に対応できる計画として取り組み、職員数を 997 人とし 7 人削減する計画でしたが、令和 2 年度に保育士の任期付職員を 22 人採用したこと等により、令和 4 年 4 月 1 日時点では、1,002 人、平成 30 年度から 2 人削減する見込みです。

【本市の職員数の推移】

区分	実績(H24から消防、H26から上下水道局出向者を除く。)																		
	年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4見込
職員数		1,292	1,273	1,239	1,221	1,202	1,150	1,101	1,064	1,037	1,037	1,029	1,010	1,012	1,004	999	1,019	1,008	1,002
前年度比増減			△ 19	△ 34	△ 18	△ 19	△ 52	△ 49	△ 37	△ 27	0	△ 8	△ 19	2	△ 8	△ 5	20	△ 11	△ 6
平成17年度比増減累計			△ 19	△ 53	△ 71	△ 90	△ 142	△ 191	△ 228	△ 255	△ 255	△ 263	△ 282	△ 280	△ 288	△ 293	△ 273	△ 284	△ 290
			-1.5%	-4.1%	-5.5%	-7.0%	-11.0%	-14.8%	-17.6%	-19.7%	-19.7%	-20.4%	-21.8%	-21.7%	-22.3%	-22.7%	-21.1%	-22.0%	-22.4%

※比較のため、平成 17 年度から消防職・上下水道局出向職員(上下水道局設立前の旧下水道部所属職員を含む。)を除く。

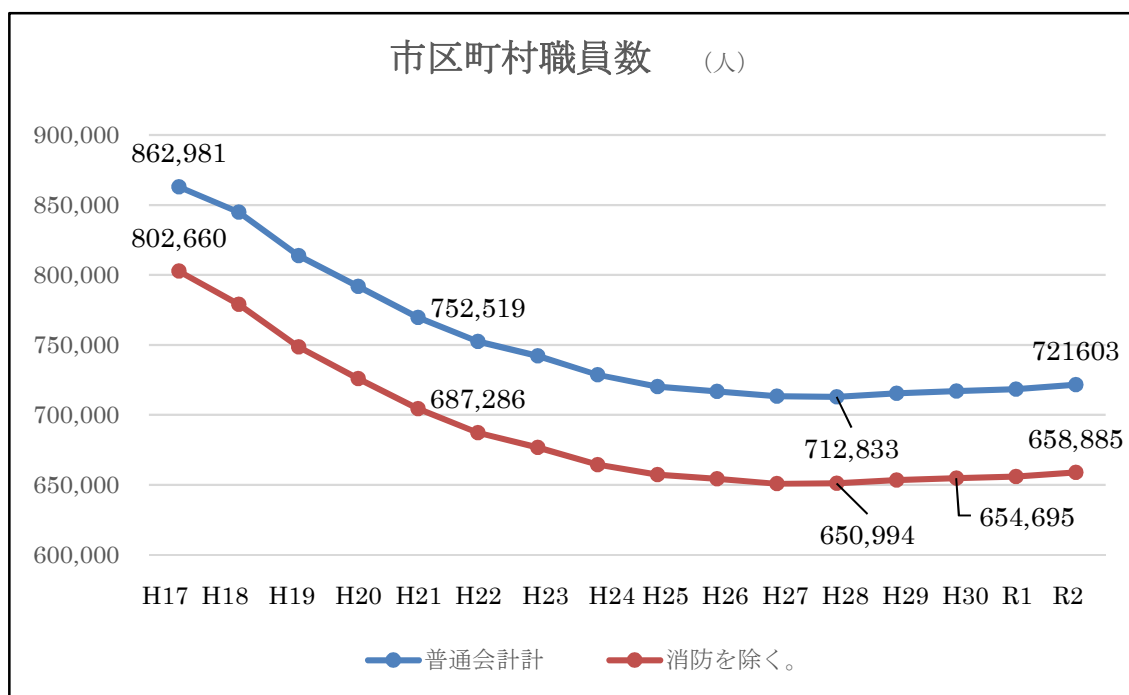
3 他団体の状況

今後の定員管理を進める上で、全国的なトレンドを確認するため他団体等との比較等を行い、客観的な数値に基づいて、本市の定員管理の水準を考察します。

(1) 全国の地方公務員数の推移

「地方公共団体定員管理関係データ(都道府県、指定都市、市区町村)総務省」によると、政令指定都市を除く市区町村職員(普通会計のうち消防を除く。)の平成 17 年度から平成 27 年度まで減少していますが、それ以降、緩やかに増加し、平成 28 年度から令和 2 年度の増加率は 1.2%となっています。

これは、新型コロナウイルス感染症対策や子育て支援のための体制強化や、国土強靱化に向けた防災・減災対策、地方創生への対応などにより増加したものと考えられます。



(2) 類似団体との比較

類似団体とは、全市区町村を対象として、人口と産業構造(産業別就業人口の構成比)により分類したもので、本市の類似団体は 32 団体(本市を含む。)です。

※本市の産業分類は、人口 15 万人以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次 90%以上かつⅢ次 65%以上

類似団体の職員数については、比較対象を本市の職員構成と同一にするため、総務省から公表されている「定員管理調査」の「普通会計職員から消防を除いた職員数」、及び「公営企業等会計のうち下水道とその他に計上されている職員数」を計上します。(以下、職員数の比較は、同様の比較で行います。)

その結果、本市の人口 1 万人当たりの職員数は、類似団体 32 市中 7 番目と上位に位置し、類似団体の平均値 58.21 人と比較して約 7.66 人多い人数となっています。

単純な比較はできませんが、人口 1 万人当たりの職員数の少ない団体は、大都市近郊にあり、また、市の面積も本市の約 6%~36%程度の規模という、効率的な行政運営が行いやすいコンパクトに集約された都市であるといえます。

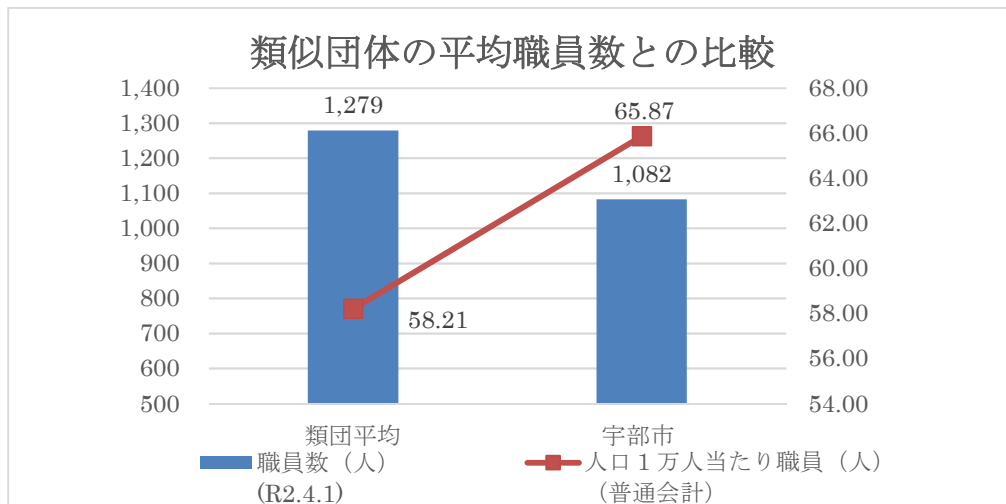
【人口1万人当たりの職員数の比較】

令和2年(2020年)4月1日現在

県名	市名	面積(km ²) (R2.4.1)	住基人口(人) (R2.4.1)	職員数(人) (R2.4.1)	人口1万人当たり 職員数(人)	順位
三重県	津市	711.19	278,105	2,163	77.78	1
徳島県	徳島市	191.39	253,054	1,885	74.49	2
北海道	釧路市	1363.29	168,086	1,244	74.01	3
山口県	山口市	1023.23	191,529	1,409	73.57	4
千葉県	浦安市	17.3	170,169	1,202	70.64	5
千葉県	習志野市	20.97	173,885	1,201	69.07	6
山口県	宇部市	286.65	164,255	1,082	65.87	7
神奈川県	鎌倉市	39.53	176,408	1,096	62.13	8
京都府	宇治市	67.54	185,878	1,142	61.44	9
埼玉県	久喜市	82.41	153,066	906	59.19	10
北海道	苫小牧市	561.57	171,242	1,010	58.98	11
東京都	立川市	24.36	184,090	1,077	58.50	12
兵庫県	伊丹市	25.09	203,539	1,190	58.47	13
兵庫県	川西市	53.44	157,432	918	58.31	14
千葉県	佐倉市	103.69	175,045	995	56.84	15
東京都	日野市	27.55	186,346	1,057	56.72	16
埼玉県	狭山市	48.99	150,719	849	56.33	17
千葉県	野田市	103.55	154,373	847	54.87	18
神奈川県	藤沢市	69.56	436,206	2,385	54.68	19
東京都	町田市	71.55	428,821	2,313	53.94	20
千葉県	市川市	57.45	490,192	2,623	53.51	21
神奈川県	秦野市	103.76	161,193	859	53.29	22
千葉県	松戸市	61.38	498,473	2,592	52.00	23
東京都	東村山市	17.14	151,255	786	51.97	24
千葉県	八千代市	51.39	199,786	1,036	51.86	25
埼玉県	新座市	22.78	165,727	852	51.41	26
東京都	府中市	29.43	260,232	1,322	50.80	27
大阪府	和泉市	84.98	186,079	926	49.76	28
東京都	西東京市	15.75	205,125	1,009	49.19	29
東京都	小平市	20.51	194,869	954	48.96	30
埼玉県	上尾市	45.51	228,779	1,118	48.87	31
千葉県	流山市	35.32	195,476	886	45.33	32

【職員数の平均値の比較】

令和2年(2020年)4月1日現在

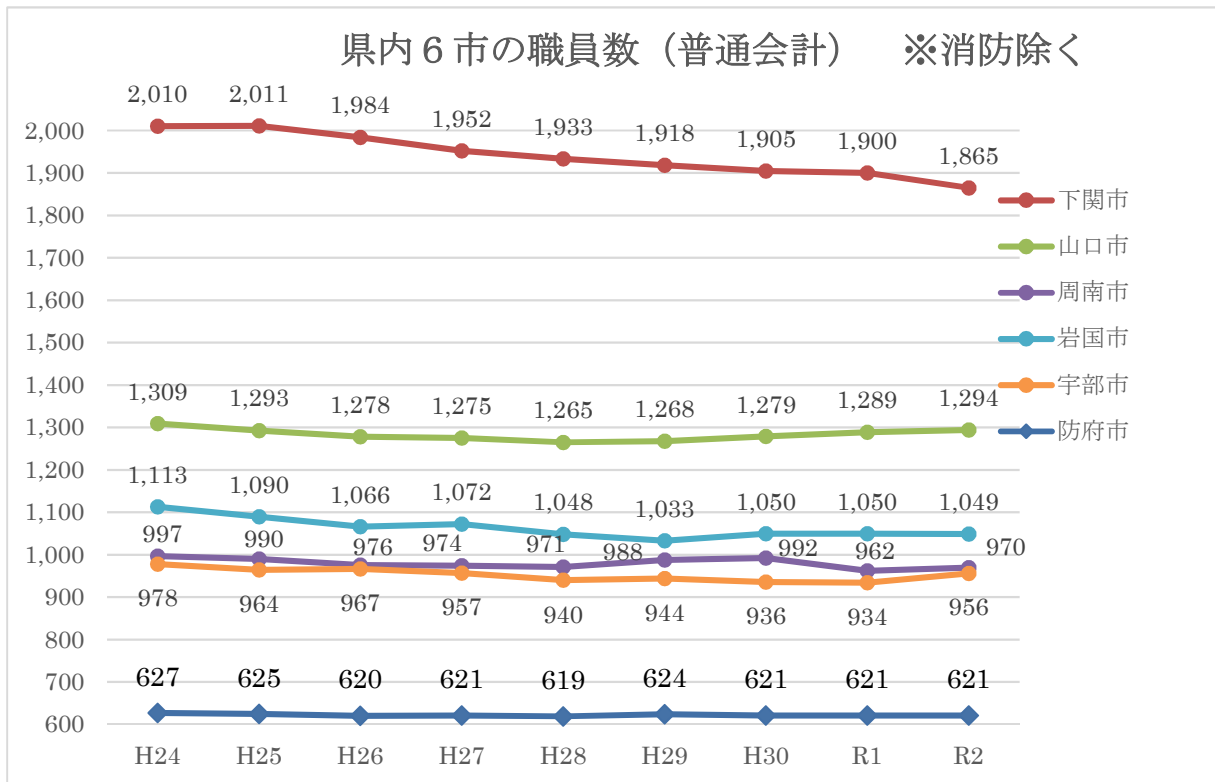


(3) 県内他市との比較

ア 職員数の状況

人口 10 万人以上の県内 6 市の職員数は、近年ほぼ横ばいで推移し、また増加している市もあり、「平成の大合併」による組織のスリム化、職員削減の取組も終焉を迎えた状況といえます。本市については、令和元年度から令和 2 年度にかけて、微増したものの 6 市の中で 2 番目に低い水準となっています。

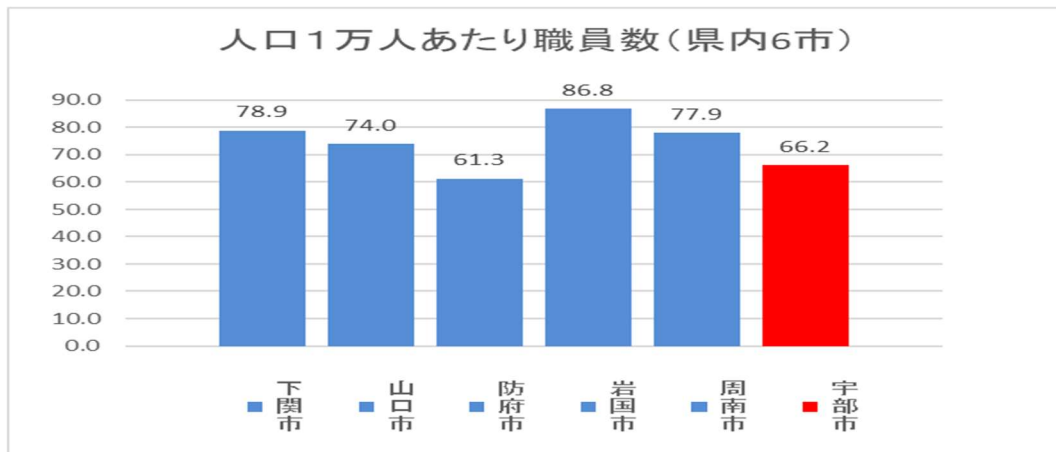
【県内 6 市の職員数の推移】



イ 人口 1 万人あたりの職員数の状況

本市と、本市を除く人口 10 万人以上の県内 5 市を比較すると、5 市の平均数値約 76 人に対して本市は約 66 人、6 市の中では 2 番目に低い水準です。

【人口 1 万人あたりの職員数(消防職を除く)】 令和 3 年(2021 年)4 月 1 日現在



※3(2)の人口 1 万人あたりの職員数 65.87 人は、令和 2 年 4 月 1 日時点の数値であるが、当該

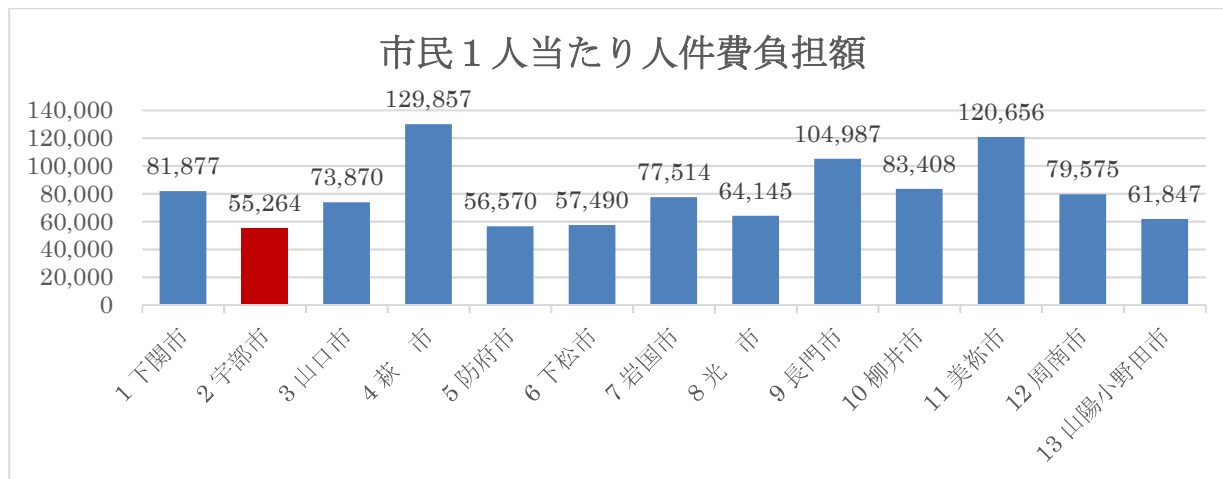
グラフの数値 66.2 人は、令和 3 年 4 月 1 日時点の数値。

ウ 市民 1 人当たりの人件費の状況

市民 1 人当たりの人件費の負担額は、本市が一番低い状況にあります。

人口規模が小さいほど、市民 1 人当たりの人件費は、高くなる傾向がありますが、本市より人口の多い下関市・山口市と比較しても少ない額となっています。

【市民 1 人当たりの人件費の比較】 (令和 3 年(2021 年)4 月現在 決算統計資料から)



エ ラスパイレス指数の状況

地方公共団体の給料の水準を図る指数として、国家公務員の平均給料を 100 とした場合の各公共団体の平均給料を数値化した「ラスパイレス指数」が毎年総務省から公表されます。

本市のラスパイレス指数は、令和 2 年 4 月現在で、県内 13 市中 5 位、数値も 100.0 と国や県内他市と比較しても適切な水準であるといえます。

令和元年度は、99.7 と 100.0 を下回りましたが、これは、平成 30 年度において、国の給与構造改革に伴う現給補償が終了したことによるものです。令和 2 年度では、特例的に実施している給料の独自カットの率を緩和したことから、100.0 に上昇しています。

【ラスパイレス指数の推移】

市名	2016年度 平成28年度		2017年度 平成29年度		2018年度 平成30年度		2019年度 令和元年度		2020年度 令和2年度	
	順位	指数	順位	指数	順位	指数	順位	指数	順位	指数
周南市	3	101.2	1	101.2	1	101.3	1	101.4	1	102.1
山陽小野田市	4	100.6	3	100.7	3	100.5	2	100.5	2	100.6
美祢市	5	100.4	2	101.0	2	100.7	3	100.4	3	100.2
下関市	1	101.6	3	100.7	3	100.5	4	100.1	3	100.2
宇部市	8	99.6	7	100.0	6	100.1	6	99.7	5	100.0
山口市	1	101.6	5	100.6	3	100.5	5	99.8	6	99.9
防府市	9	99.0	9	99.6	9	99.6	8	99.3	7	99.5
下松市	6	100.2	6	100.3	8	99.8	9	99.2	8	99.4
光市	7	99.8	8	99.9	7	99.9	7	99.4	9	99.3
萩市	11	98.7	11	98.4	11	99.2	11	98.5	10	98.6
岩国市	10	98.8	10	98.9	10	99.4	10	98.9	11	98.1
柳井市	12	98.0	12	97.9	12	97.7	12	97.4	12	97.5
長門市	13	97.9	13	96.8	13	96.1	13	96.4	13	96.4

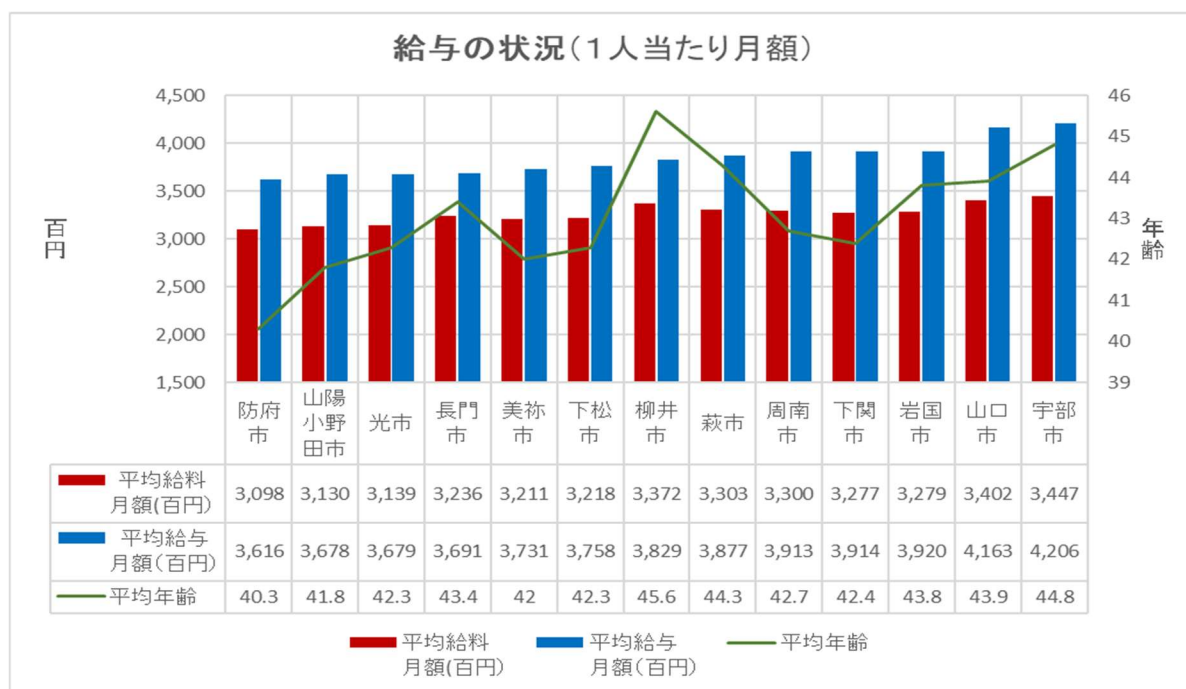
オ 職員の平均給与等の状況

職員の平均給料・平均給与は、平均年齢や職層の構成比率、また、時間外勤務手当の額などにより変動しますので、一概に比較することは困難ですが、本市の平均給料・平均給与額は県内でも高い水準となっています。

この要因としては、平均年齢が高いことや、時間外勤務手当が多いこと等が考えられます。

【職員の平均給与等の状況】

令和2年(2020年)4月分給与



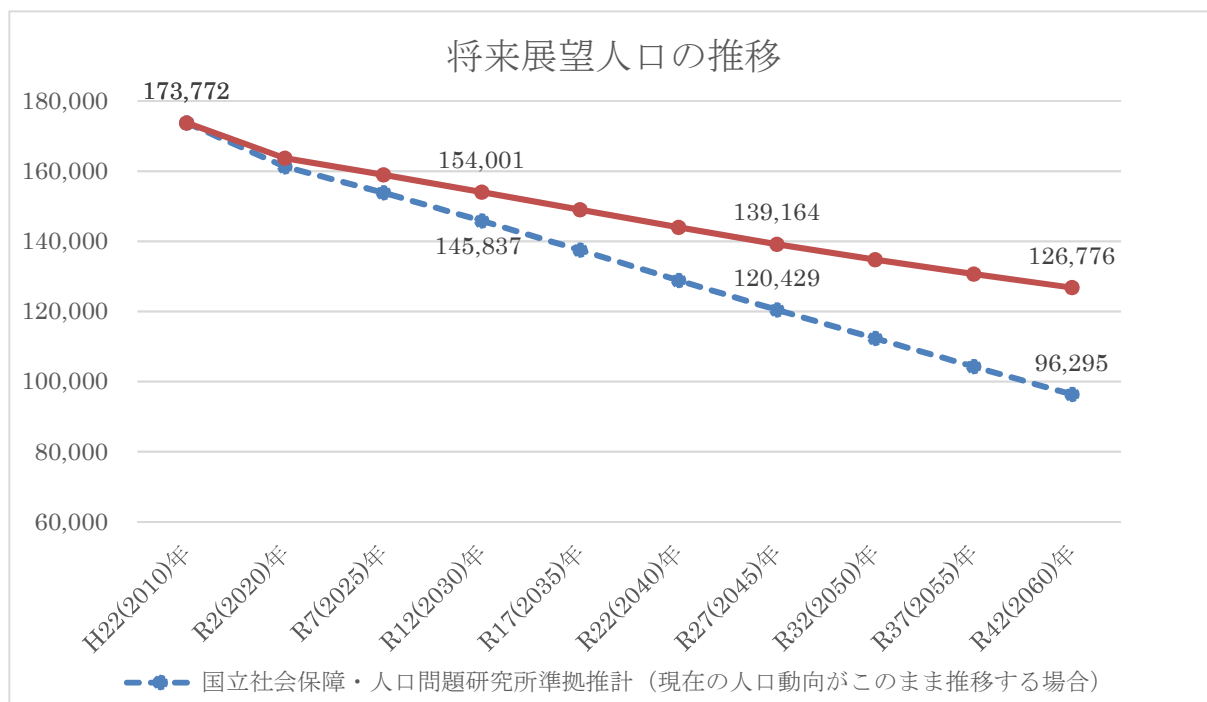
4 本市の現状

(1) 本市の人口の推移

我が国においては、急速な少子高齢化の進展に伴い、加速度的な人口減少が見込まれており、現在、これまでに経験したことがない超高齢社会が進行しています。

本市の人口については、平成22年(2010年)度には173,772人でしたが、現在の人口動向がこのまま推移する場合には、15年後の令和7年(2025年)には、153,842人(△11.5%)になると予測されています。(国立社会保障・人口問題研究所)

また、平成27年(2015年)10月に策定した「宇部市人口ビジョン」では、今後の人口減少に対する課題と対策の方向性を示すとともに、戦略的な施策の実施により15年後の令和7年(2025年)度の本市の人口を158,946人(△8.5%)とすると予測しています。



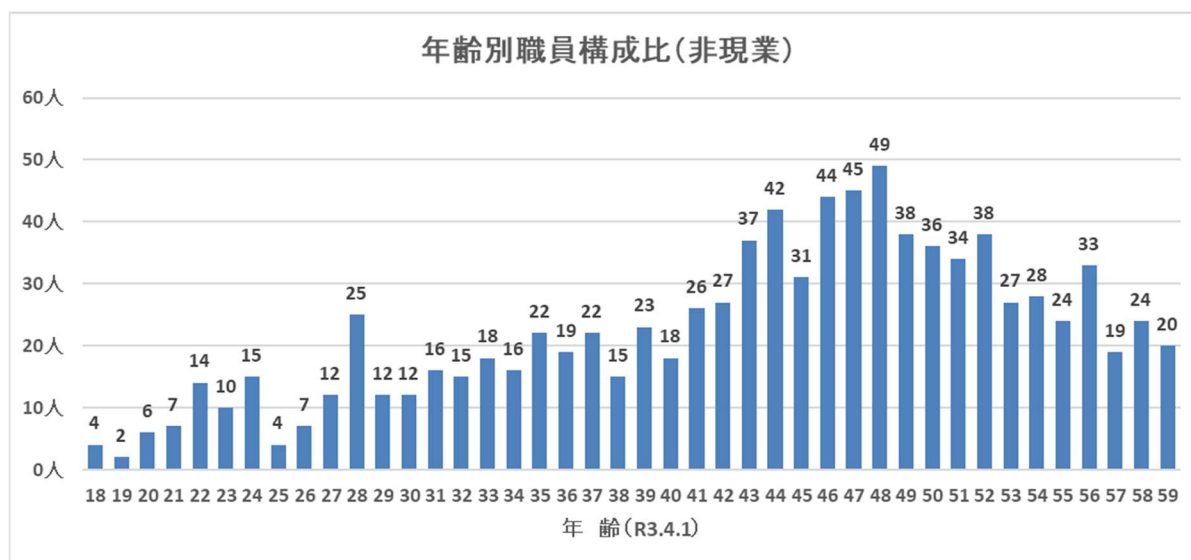
(2) 年齢別職員構成比

ア 非現業職の状況

非現業職の年齢別構成は 40 歳代以上の職員が多く、今後、20 年で多くの職員が退職を迎えます。今後の職員採用については、令和 5 年度からの定年延長も踏まえ、長期的な年齢構成を考慮し、30 歳代以下の若手・中堅職員の採用を、民間経験者の採用等も含め、計画的に実施していく必要があります。

【非現業職】

平成 3 年（2021 年）4 月 1 日



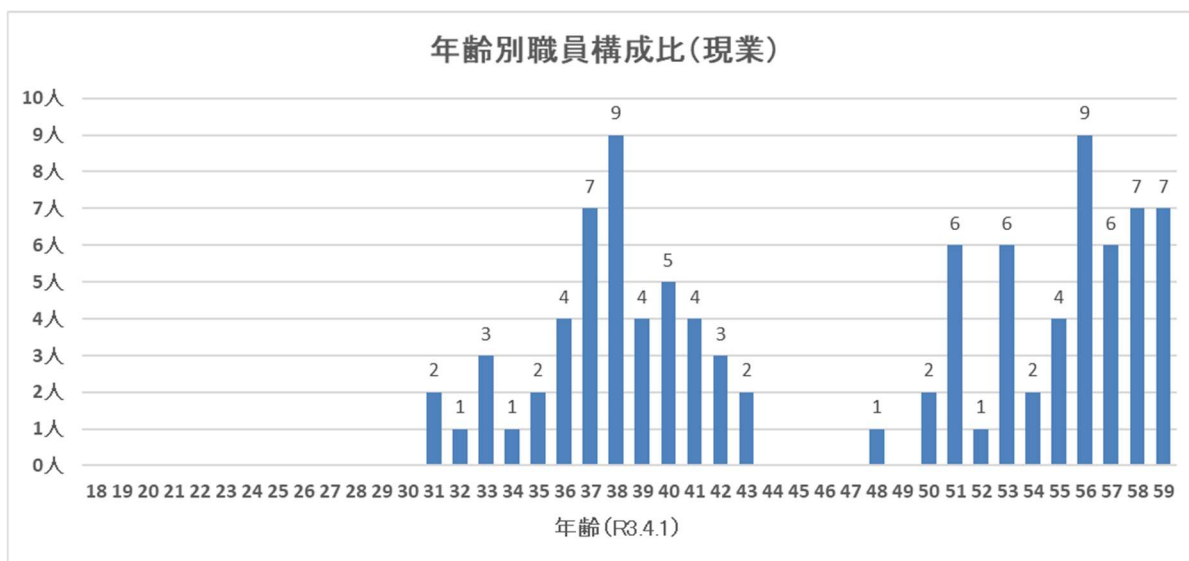
イ 現業（技能労務職）の状況

技能労務職は、退職者不補充の方針のもと、新規採用を抑制してきたことで歪な年齢構成となっています。今後も、業務の効率化を図る観点から、民間委託の推進を図る

とともに、非現業職への任用替等非現業化を一層加速させる必要があります。

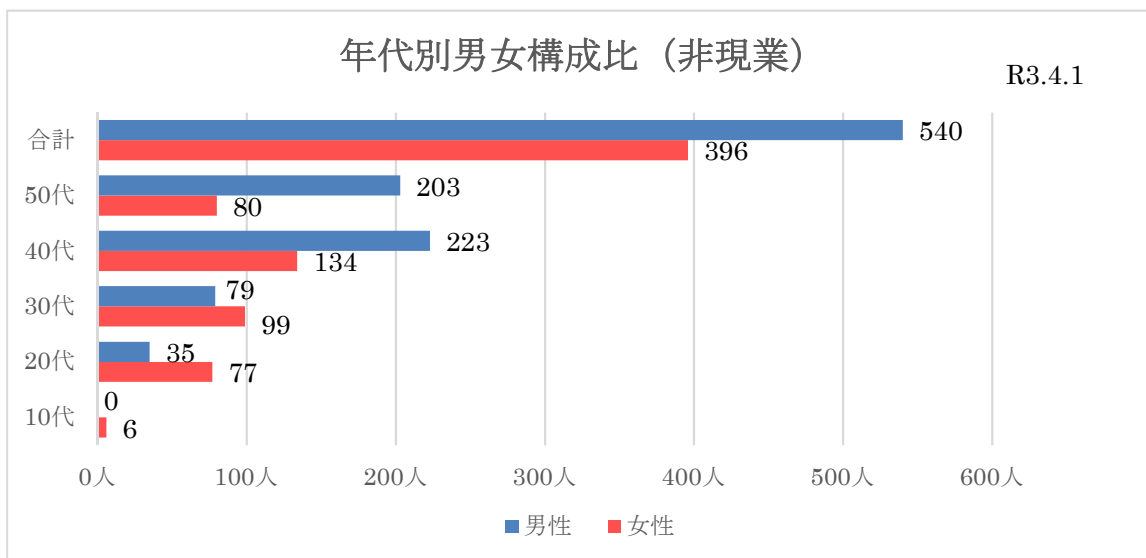
【技能労務職】

2021年(令和3年)4月1日現在



(3) 男女別職員構成比

非現業職の男女別職員構成比率は、全体では男性職員約 58%、女性職員 42%ですが、30歳代以下では男性職員 39%、女性職員 61%と、女性職員の割合が高い状況となっています。

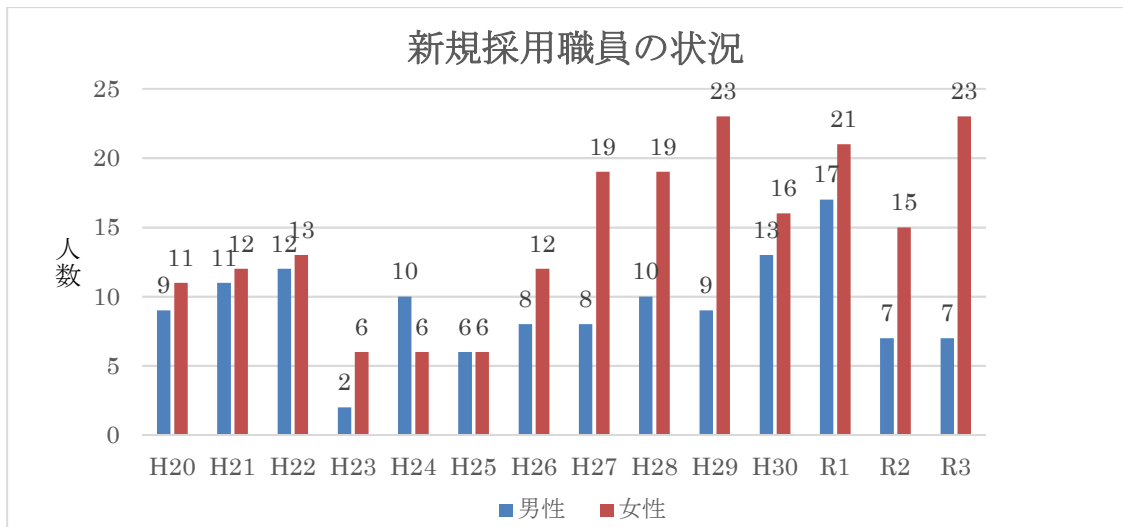


(4) 新規採用職員の男女別構成比

近年、新規採用職員に占める女性職員の割合は増加傾向にあります。

平成29年(2017年)度以降5年間の新規採用者数の状況では、男性職員53人に対し、女性職員は98人で、同期間における任期付職員・保育士の採用(女性23人、男性1人)を考慮しても、大幅に増加しています。

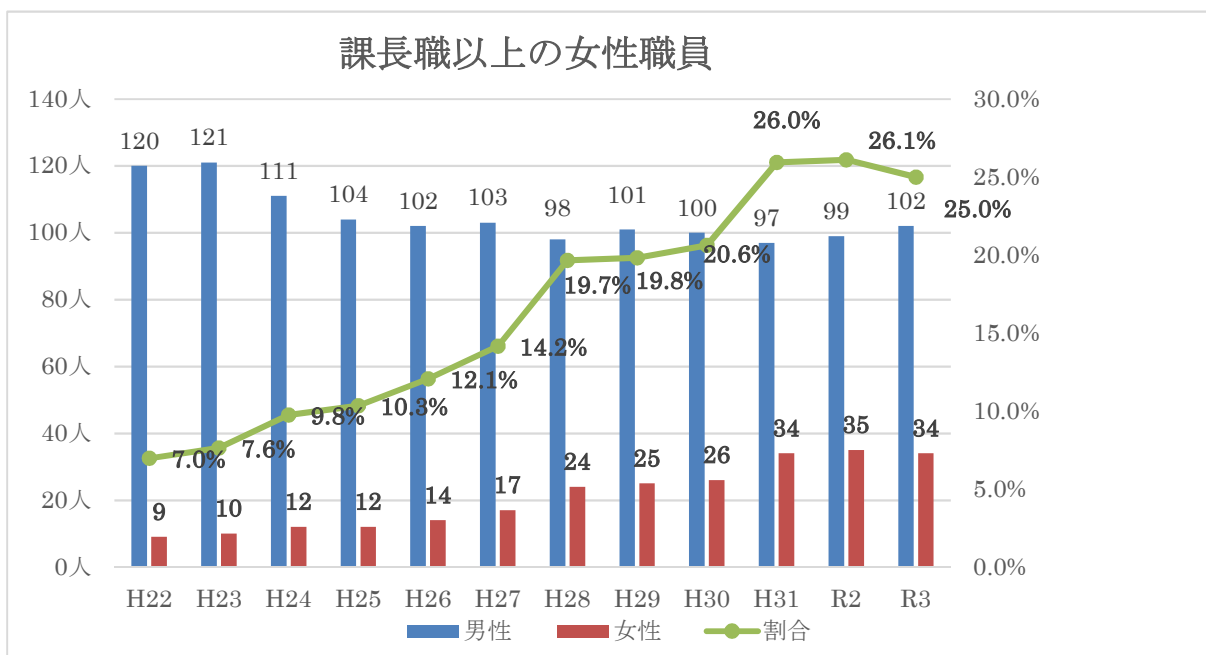
【新規採用職員の状況】



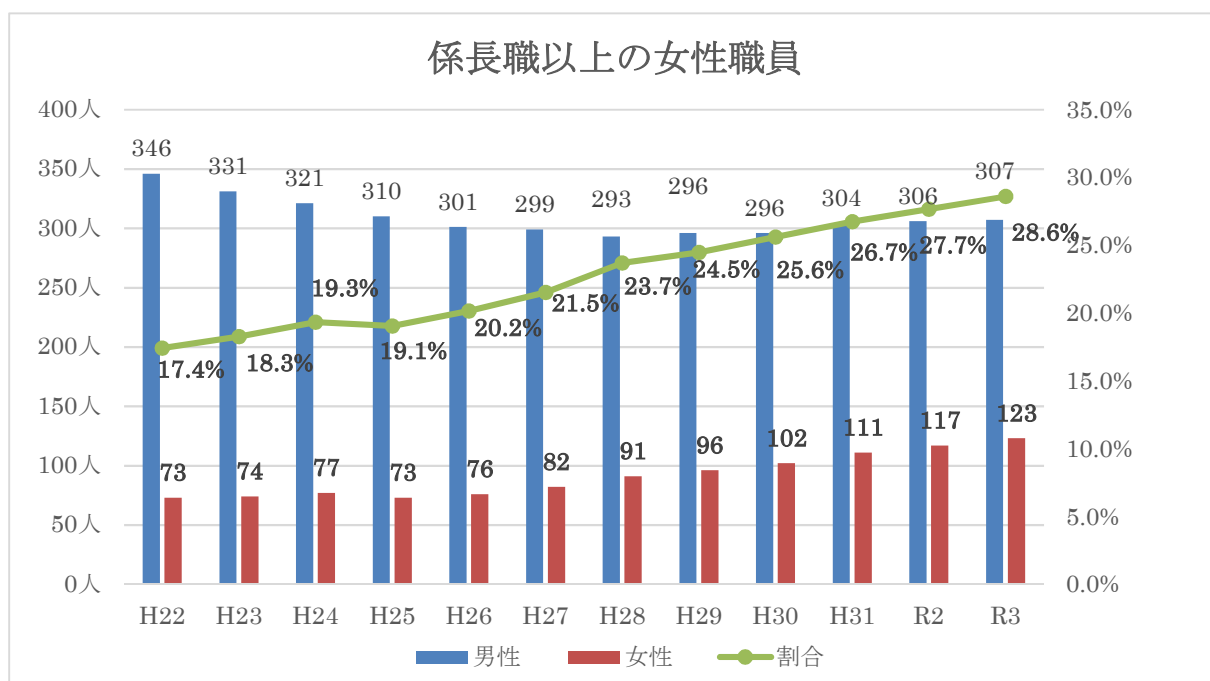
(5) 女性職員の登用状況

令和3年(2021年)度における課長職以上(管理職)の女性職員は34人、ポスト数に対する割合は25.0%で、平成22年(2010年)度と比べ、いずれも約4倍近くに増加しています。また係長職以上についても、123人、28.6%と増加しています。

【課長職以上】



【係長職以上】

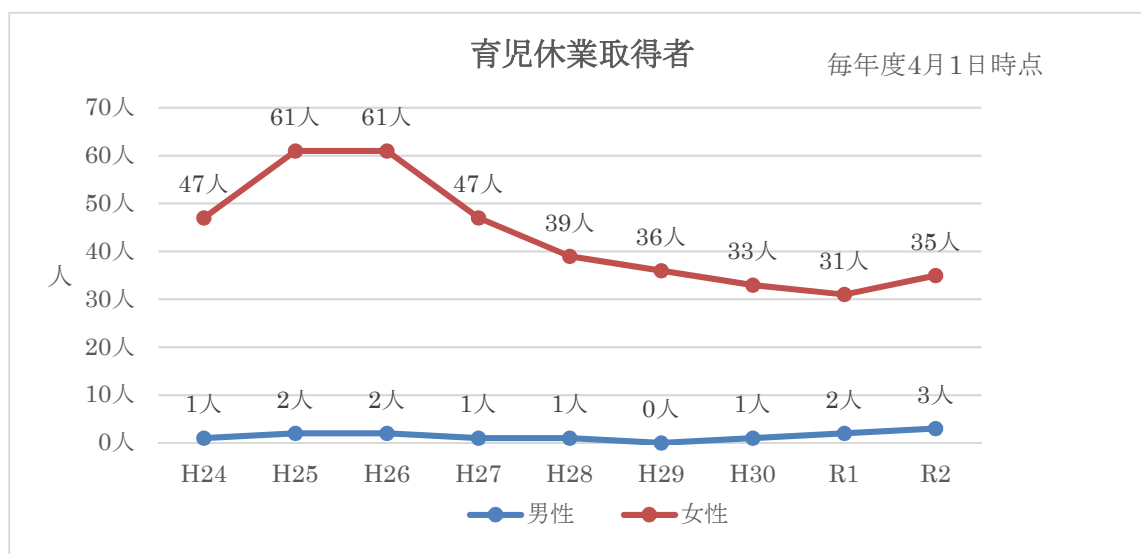


(6) 育児休業の取得状況

育児休業取得者は、女性職員については、100%の取得率で、直近5年間では、平均で延べで約35人が取得しており、年齢層は24歳から41歳までとなっています。

一方、男性職員については、育児休業の取得者数は伸び悩んでおり、引き続き、職場風土の醸成や適正な職員配置に努めながら、育児参加の促進に積極的に取り組んでいく必要があります。

【育児休業取得者数の延べ人数】

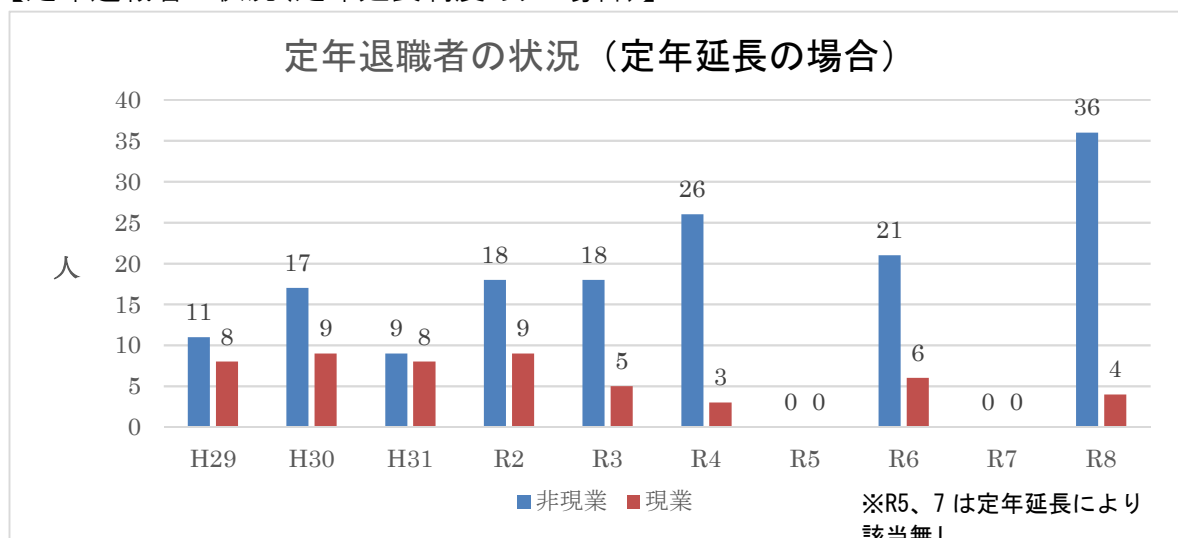


(7) 定年退職者の状況（上下水道局出向者含む。）

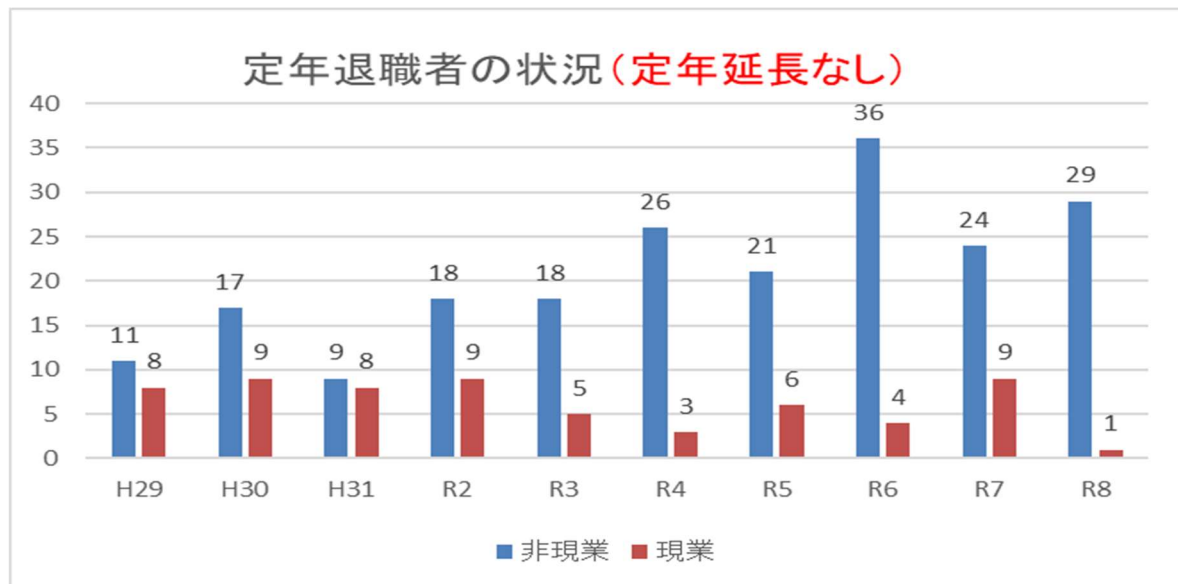
国家公務員に準じて、地方公務員の定年年齢が令和 5 年度から段階的に引き上げられることにより、本市の各年度における退職者数は今後大きく変動します。

このため、60 歳以上の職員の職域の拡大を進めるとともに、年齢構成の平準化、人件費総額の推移を考慮した職員採用のあり方について検討する必要があります。

【定年退職者の状況(定年延長制度ありの場合)】

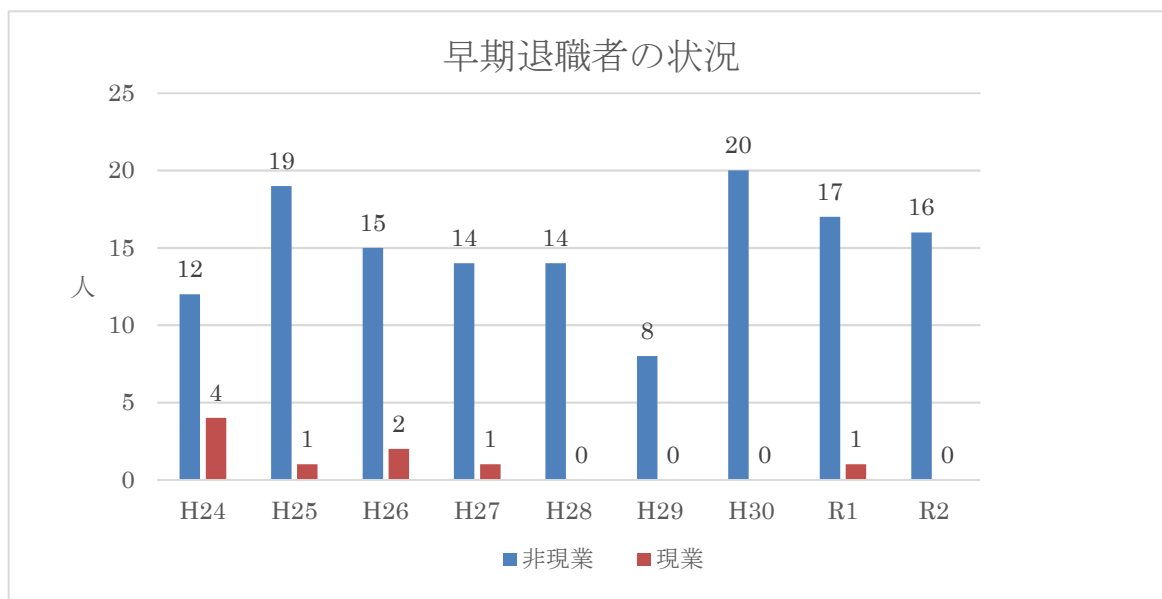


【定年退職者の状況(定年延長制度なしの場合)】



(8) 早期退職者の状況

定年退職者以外の途中退職者、早期退職者の数は、直近 5 年間では、平均 15 人で推移し、平成 30 年度の 20 人をピークに高止まりの状況であり、今後の動向を注視する必要があります。



(9) 非正規職員の状況

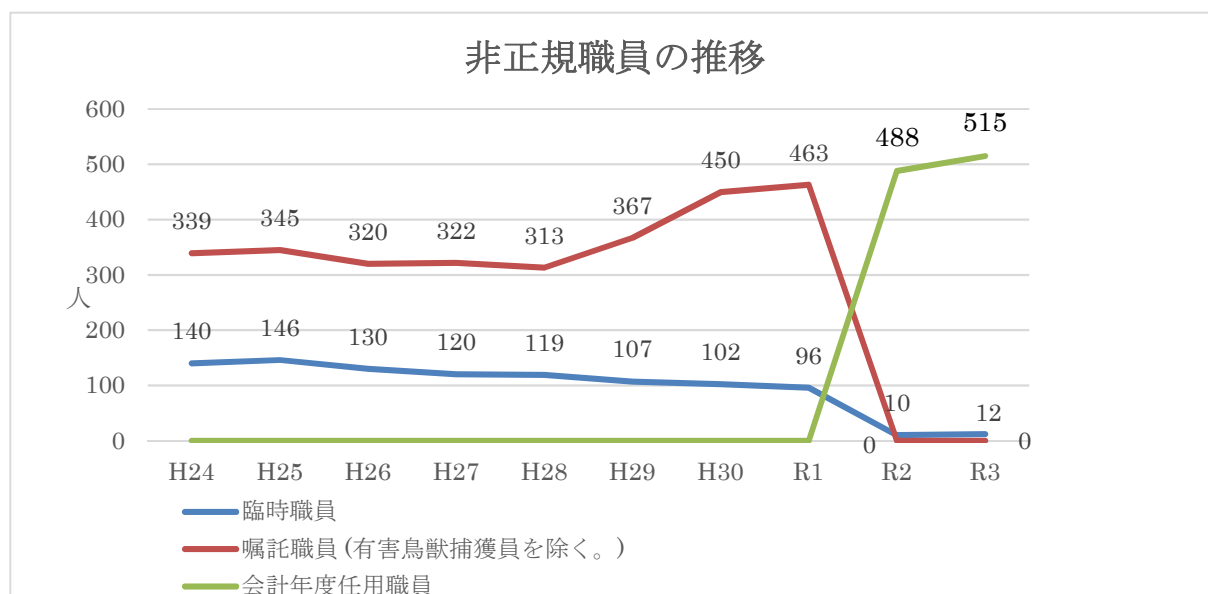
非正規職員の任用については、効率的な行政運営を進める観点から、正規職員との業務の役割分担を明確にし、臨時的任用職員は、正規職員の育児休業、病気休暇等の代替として、また会計年度任用職員は、主に定型的な業務や専門的業務を担う職として任用しています。

また勤務時間についても、臨時的任用職員はフルタイム勤務、会計年度任用職員は短時間勤務としています。

嘱託職員については、地方公務員法の改正により、令和2年(2020年)4月から会計年度任用職員に移行しています。

今後、財政状況等が厳しくなる見込みから、正規職員の定員管理だけでなく、非正規職員の適正な配置と体制を管理していく必要があります。

【非正規職員の推移】

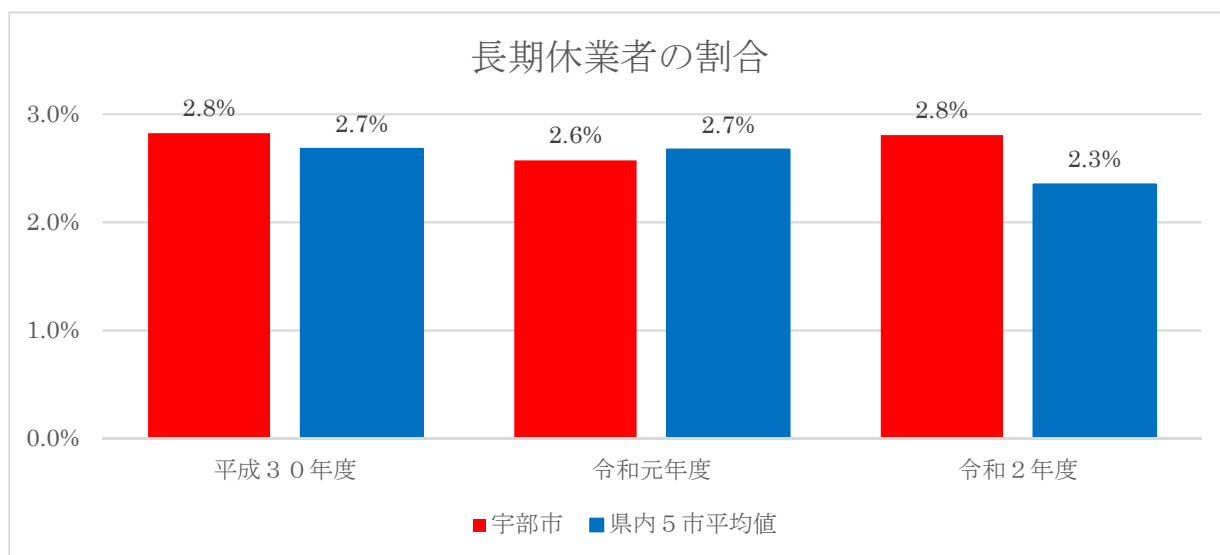


(10) 心身の故障による休職者の状況（30 日以上の休職者）

ア 心身の故障による病気休暇所得者の状況

職員のうち心身の故障により 30 日以上病気休暇を取得した職員の割合は、3 年間の平均で、県内 5 市の平均値よりも高い水準となっています。

【心身の故障による病気休暇所得者の割合】

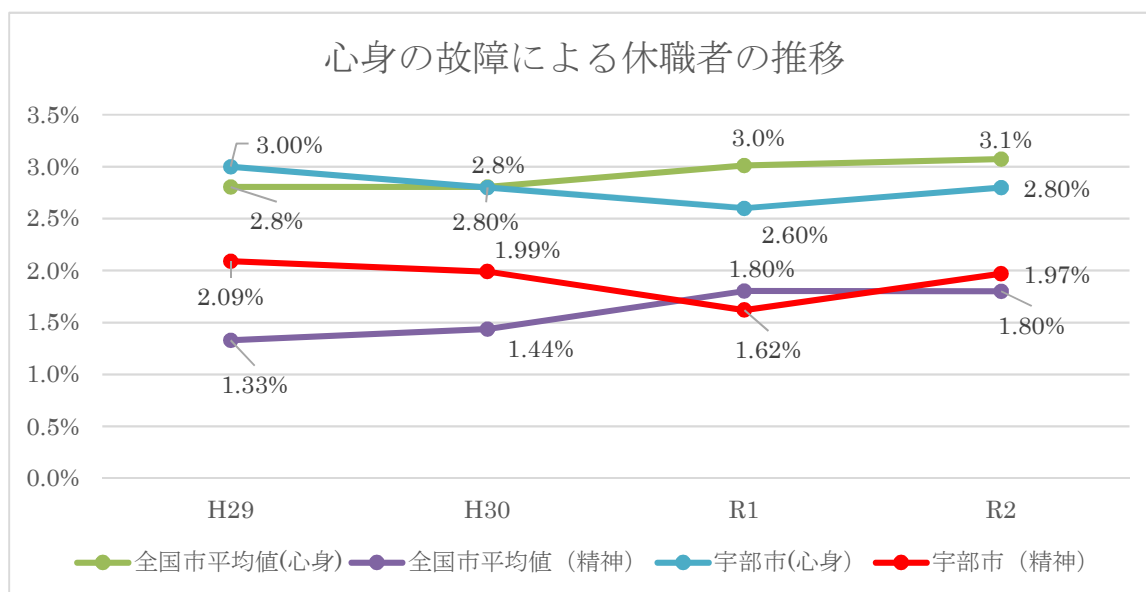


イ 心身の故障による休職者の割合の推移

心身の故障による休職者の割合は、平成 30 年度以降、全国市平均値より低く推移していますが、精神疾患等による休職者の割合は、令和元年度を除き、本市が上回っています。

※全国市平均は、「地方公務員健康状況等の現況」の人口 5 万人～10 万人未満の規模の 94 市の平均値

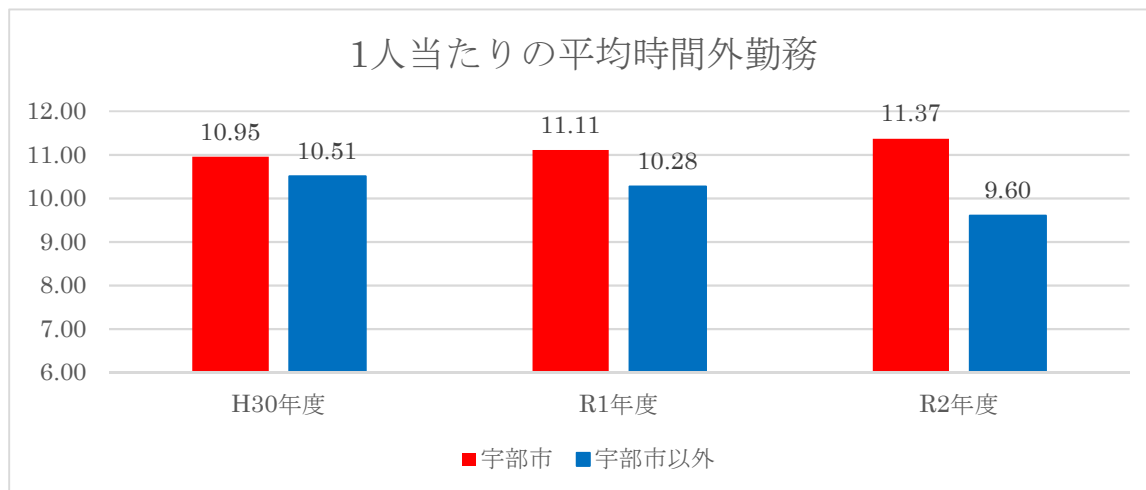
【心身の故障による休職者の割合の推移】



(11) 職員の時間外勤務の状況

直近 3 年間における、職員 1 人当たりの1か月平均時間外勤務は、本市を除く人口 10 万人以上の県内 5 市が減少しているのに対して、本市は増加しています。令和 2 年度では、5 市平均値の 1,2 倍の多さとなっています。

【職員の時間外勤務状況】

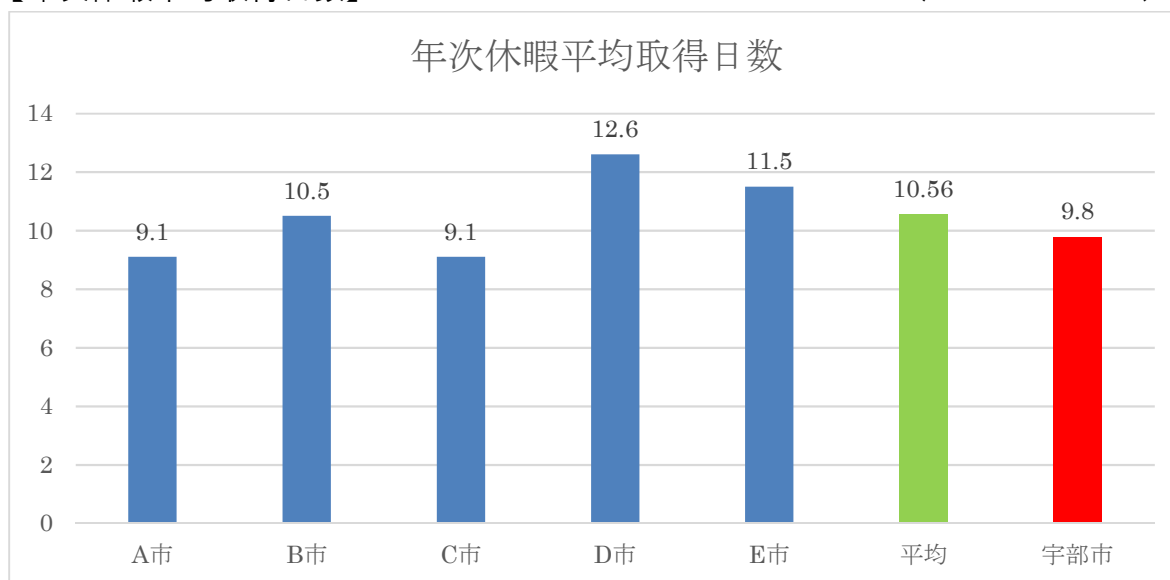


(12) 年次休暇の取得状況

本市の取得状況は、人口 10 万人以上の県内 5 市の平均と比較してやや低い状況です。

【年次休暇平均取得日数】

(R2.1.1~R2.12.31)



5 新たな定員適正化計画について

本市は、職員とともに行財政改革に鋭意取り組み、業務の効率化や民間委託の推進、また、職員力のボトムアップや再任用職員・非正規職員の活用等を進め、県内でも他市に先んじて、「少数精鋭による効果・効率的な行政運営」を進めてきました。

その結果、平成 22 年度から令和 3 年度までの間では、142 人の削減(消防職及び下水道部所属職員除く)となり、これは、7 頁の「本市の人口の推移」における、平成 22 年度から令和 7 年度本市の人口減少率約 11.5%を超える約 12.3%の削減率となっています。

しかし一方で、職員の心身の故障による病気療養者数や早期退職者数の高止まり、また、県内でも高水準で推移する時間外勤務の状況など、職員への負荷も大きく、労務管理上の問題も顕在化しています。

今後、働き方改革の取組や女性職員の活躍推進、また、職員研修の充実や民間事業者(EAP 事業者)を活用したストレスチェックの集団分析とその後の改善指導などに取り組み、職員の労働環境の改善を図っていきますが、庁内調査では絶対的なマンパワー不足についても多くの意見が上がっています。

一方で、本市と、本市を除いた人口 10 万人以上の県内 5 市の職員数を比べると、人口 1 万人あたりの職員数は、県内 5 市の平均約 76 人に対して、本市は約 66 人と少なく、市民一人あたりの人件費負担額も、県内 13 市の中で最も少ない状況にあります。類似団体との比較では、人口 1 万人あたりの職員数は、32 団体中 7 位に位置し、本市と同程度の人口と更に広い面積を有しながらも、本市より少ない職員数の市も見受けられるなど、一概に人口規模の比較のみで、適正な職員数を推し測ることは困難と推察されます。

このため、新たな定員適正化計画は、同規模他市の状況を参考としたうえで、将来の本市の人口の推移や人件費の総額、また職員の労務管理上の課題等を総合的に考慮し、以下にしたがい計画を策定します。

(1) 基本的な考え

- ア 人口減少の進行を踏まえて職員数の適正化を図ります。
- イ 技能労務職の退職不採用による減員分を活用した非現業職の増員を図ります。
 - ・毎年度の退職者数は、定年退職者数に、近年の平均の早期退職者数を加えます。
 - ・令和 5 年度から始まる定年延長制度と、年齢の偏在の解消を踏まえた職員採用を行います。
- ウ 効率的な行政サービスを維持していくために、職員定数に含まれない再任用短時間勤務職員を含めた、総職員数の適正管理を図ります。
 - ・再任用短時間勤務の職員数の推移を踏まえた採用計画とします。
 - ・60 歳を超えた職員の知識や経験等を最大限活かす配置と職域の拡大に努めます。

(2) 計画期間

令和 4 年 4 月 1 日を起点とし、令和 8 年 4 月 1 日までの実年数 4 年間(年度では 5 カ

年度)とします。

(3) 対象職員

一般職の常勤職員(定年延長職員、フルタイム再任用・フルタイム任期付職員を含む。)としますが、併せて再任用短時間勤務職員を含めた総職員数についても適正な管理を行っていきます。

(4) 起点とする職員数

令和4年4月1日の職員数を1,073人(下水道部門からの移管職員71人を含む。)とします。

(5) 退職者数

計画期間内の退職者数は早期退職者の予測人数を含め121人とします。
(非現業職103人 技能労務職18人)

(6) 職員数の目標数値

平成22年は173,772人であった本市の人口は、国立社会保障・人口問題研究所の予測では、15年後の令和7年には153,842人(△11.5%)に減少すると予測されています。

このため、平成22年度の職員数1,150人から11.5%に相当する132人を削減した1,018人に、令和4年4月1日に上下水道局の解散に伴い市長部局に移管される下水道部門の職員71人を加えた**1,089人**を令和8年4月1日の目標数とします。

(7) 職員採用数

令和4年4月1日の職員数1,073人を令和8年4月1日の目標数値である1,089人(増員16人)とするため、退職者数121人を踏まえ、計画期間内に137人の職員採用を行います。

なお、技能労務職の退職者数△18人は退職不採用とし、これにより、非現業職員の職員数を34人増員します。

(8) 再任用職員を含めた総職員数の管理

令和5年度から導入される定年延長の段階的な引き上げに伴い、今後、再任用職員数は年度ごとに大きく変動します。このため、再任用職員の適正配置に努めるとともに、再任用職員数を含めた総職員数を管理していきます。

また、定年延長の段階的な引き上げにより、定年退職者は2年ごとに生じますが、新規採用は計画期間内を通じて均一に行うこととします。

このため、計画期間内の隔年ごとに、「職員数の減・再任用職員の増」、「職員数の増・再任用職員の減」の波が生じます。

職員数が減員となる年度は、増員となる再任用職員の更なる活用により、職員に過重な負荷が及ばないように取り組みます。このため、再任用職員の職域の拡大と意識改革のため

の研修の充実等を図ります。

【目標とする職員採用数、総職員数、正規職員数】

※各年度の採用人数は、総職員数の漸増を踏まえて設定します。

各年度4月1日時点

区分		R4(2022)	R5(2023)	R6(2024)	R7(2025)	R8(2026)
退職者	定年退職者数	非現業職	23	0	21	0
		非現業(再任用フル)	2	1		
		技能労務職	3	0	6	0
		技能労務職(再任用フル)		1	2	2
	早期退職者	非現業職	14	14	14	14
		技能労務職	1	1	1	1
①退職者計		43	17	44	17	
②次年度採用人数	非現業職	35	34	34	34	
A 職員数 前年度(職員数-①+②)	(うち非現業)	1,073 992	1,065 988	1,082 1,007	1,072 1,006	1,089 1,026
B 再任用0.8人役(下表オ)		50	66	54	69	55
C 総職員数(A+B)		1,123	1,131	1,136	1,141	1,144
【R4年度比較】		0	8	13	18	21
D 人口推移		161,831	160,872	159,911	158,946	157,960
人口1万人あたりの 職員数 A/D*10000		66.3	66.2	67.6	67.4	68.9
【参考】 人口1万人あたりの 総職員数 C/D*10000						72.4

【再任用職員(短時間)の推移】

	R4(2022)	R5(2023)	R6(2024)	R7(2025)	R8(2026)
ア 非現業退職者	3	8	3	11	
イ 現業退職者	3	7	5	7	
ウ 次年度再任用	26	0	27	0	
エ 再任用人数(前年度(人数-ア-イ+ウ))	63	83	68	87	69
オ 0.8人役に換算した職員数	50	66	54	69	55

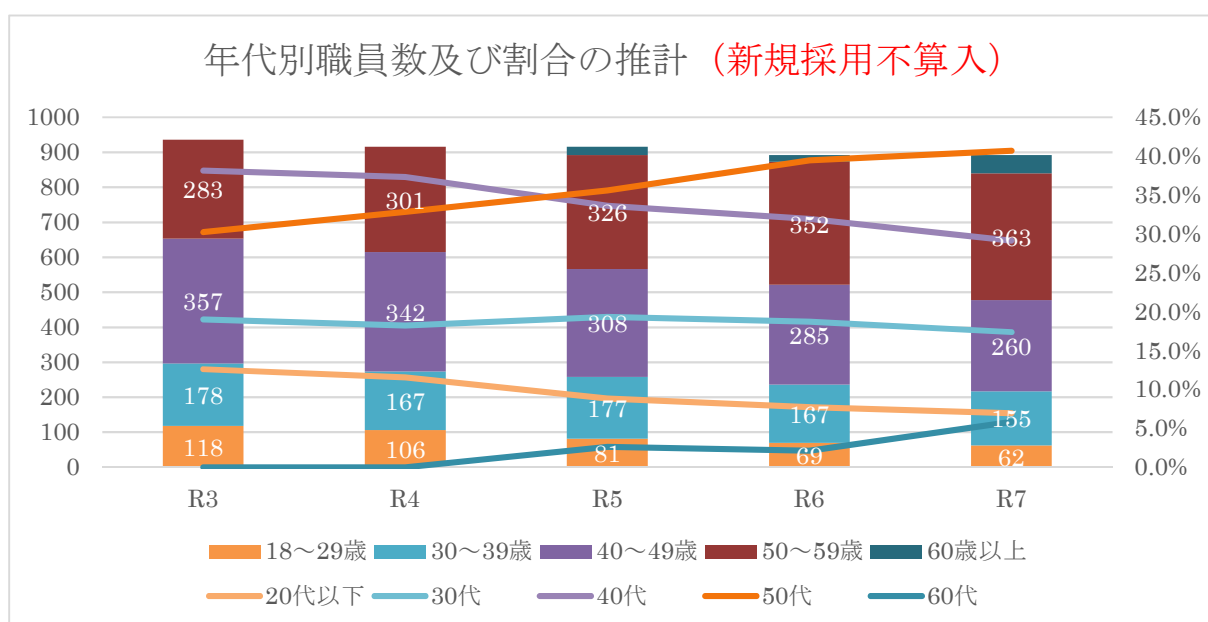
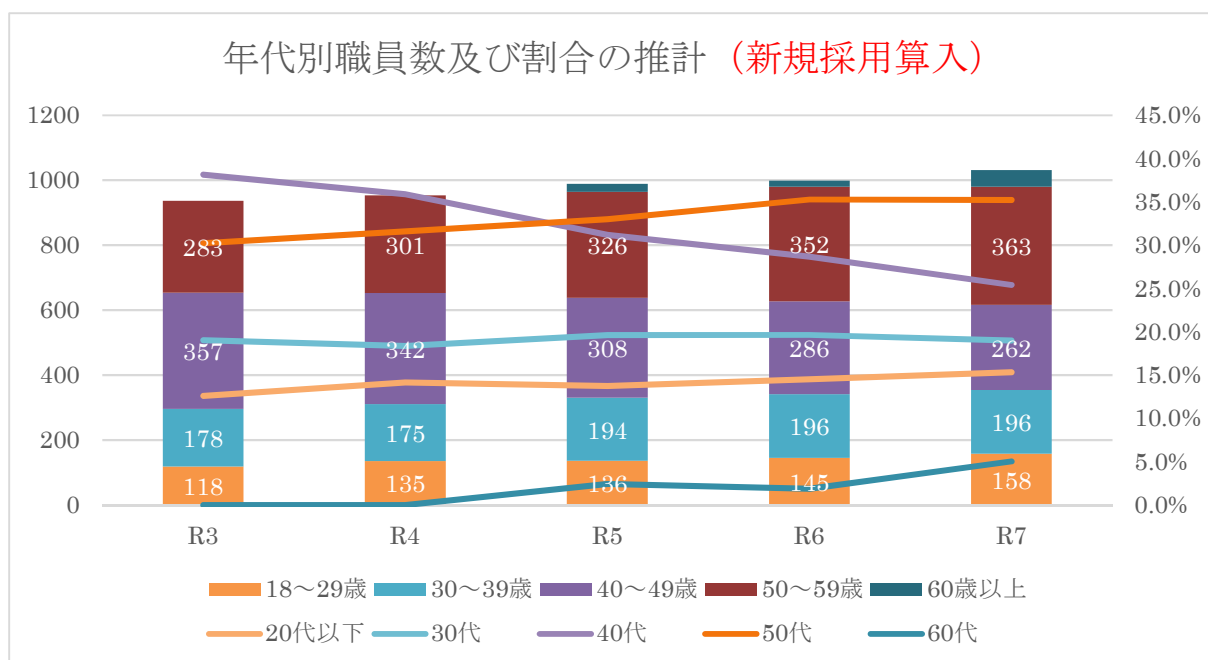
(9) 今後の採用計画

職員の採用に関しては、引き続き年齢構成の平準化を図るため、新規卒業者の採用とともに社会人経験者等をバランスよく採用していきます。なお、職種についても、職種ごとの年齢構成を考慮します。

熱い思いを持つ優秀な人材を確保するため、学生をはじめ、地元での就職を希望する者や行政の仕事に関心のある者等に対し、新庁舎での就職セミナーや若手職員との面談機会の増加、動画やパンフレットの作成などによる本市の魅力発信を積極的に行うとともに、SNS等を活用し、本市とのつながりを継続していきます。

さらに、県内外問わず、優秀な人材を確保するため、リモートによる面接試験の実施など日程や受験場所に柔軟性をもたせることで受験者の負担軽減と受験者の増加を図ります。

【採用イメージ】 暫定

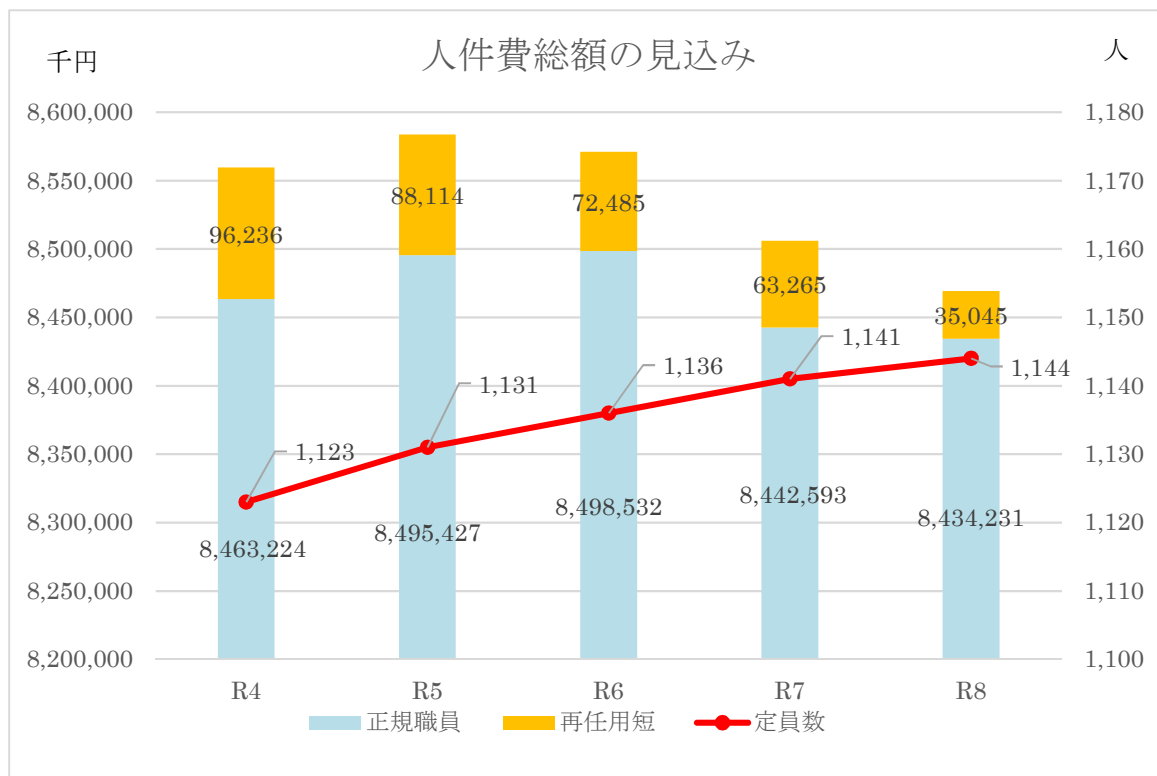


(10) 職員給与費の見込（退職手当及び特別職除く）

人件費の総額は、人事院勧告によるベースアップ分も含めた定期昇給等により、自然増していきませんが、近年、この定期昇給等は給料総額の約 1.3%という低水準で推移しており、今後もこの傾向は続く事が予測されます。

この毎年の定期昇給等で必要と見込まれる原資は、早期退職者として予測している 15 人の給料の減額分で概ね捻出できる試算となります。

また、職員数 16 人の増加、定年延長制度の開始による 60 歳以上の高齢者層の給料総額の増加は、人件費の増加要因となりますが、「定年退職者の給料の総計」と「新規採用による給料の総計」の差分（いわゆる新陳代謝分）の減額効果が大きいため、人件費は、令和 5 年度をピークに減少し、計画期間累計で、約 1 億円の減額が見込まれます。



※再任用短時間職員含む