

定員管理計画（改定案）（R6-R9）

本市は、職員の適正配置により効率的な行財政運営を行うため、「定員管理計画」を策定し、これに基づき計画的に職員数を見直してきました。

平成22年4月1日からは、5年間で6%の職員（消防職員を除く。）を削減する計画を策定し、市町村合併によるスケールメリットを活かしながら、積極的に事務事業を見直すこと等により、職員数を削減してきました。平成25年度からは、行財政改革推進計画（H25～H27）の策定に合わせて計画を改定し、平成25年4月1日からの6年間で60人の職員を削減する計画とし、業務委託の推進等により、職員数の削減を実行してきました。また、令和元年度からは、現在の行財政改革推進計画（R1～R9）の策定に合わせて計画を改定し、職員数の適正化に取り組んできました。

（1） 定員管理計画（H22.4.1～H27.4.1）と職員数の推移

（単位 人、％）

定員管理計画	H22.4.1	H23.4.1	H24.4.1	H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1
職員数	2,869	2,849	2,809	2,774	2,744	2,720
対前年増減		▲20	▲40	▲35	▲30	▲24
増減累計		▲20	▲60	▲95	▲125	▲149
増減率(累計)		▲0.8	▲2.4	▲3.8	▲5.1	▲6.0
職員数の推移	H22.4.1	H23.4.1	H24.4.1	H25.4.1		
職員数	2,869	2,822	2,800	2,695		
対前年増減		▲47	▲22	▲105		
増減累計		▲47	▲69	▲174		
増減率(累計)		▲1.9	▲2.8	▲7.0		

※増減率は、消防職員を除く数値で算出

（2） 定員管理計画（H25.4.1～H31.4.1）と職員数の推移

（単位 人、％）

定員管理計画	H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1
職員数	2,695	2,680	2,665	2,655	2,645	2,640	2,635
対前年増減		▲15	▲15	▲10	▲10	▲5	▲5
増減累計		▲15	▲30	▲40	▲50	▲55	▲60
増減率(累計)		▲0.7	▲1.3	▲1.8	▲2.2	▲2.5	▲2.7
職員数の推移	H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1
職員数	2,695	2,661	2,638	2,635	2,616	2,606	2,596
対前年増減		▲34	▲23	▲3	▲19	▲10	▲10
増減累計		▲34	▲57	▲60	▲79	▲89	▲99
増減率(累計)		▲1.5	▲2.5	▲2.7	▲3.7	▲4.0	▲4.5

※増減率は、消防職員を除く数値で算出

(3) 定員管理計画 (H31.4.1～R6.4.1) と職員数の推移

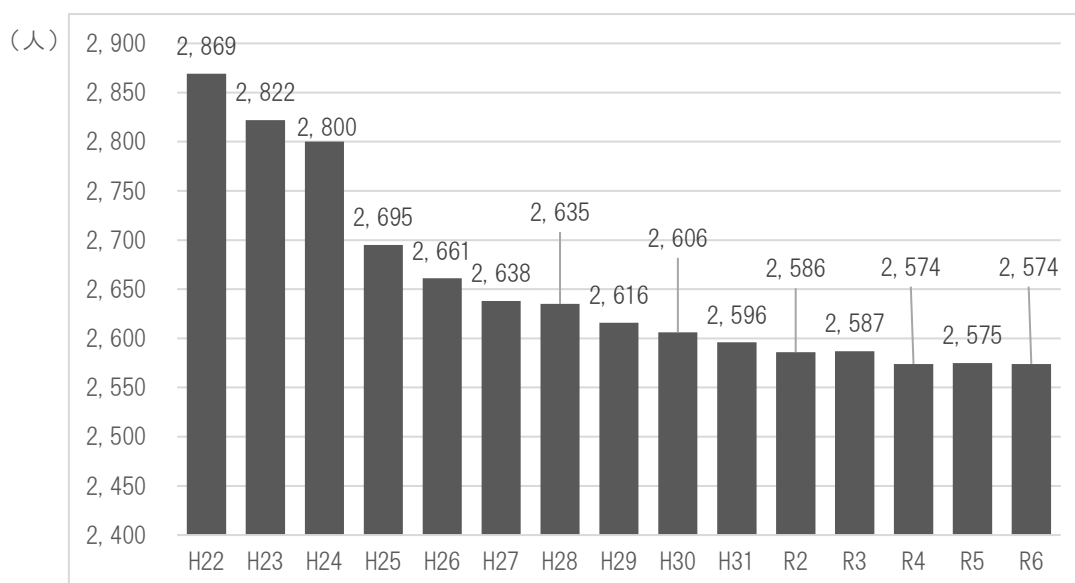
(単位 人、%)

定員管理計画	H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1
職員数	2,598	2,595	2,592	2,589	2,586	2,583
対前年増減		▲3	▲3	▲3	▲3	▲3
増減累計		▲3	▲6	▲9	▲12	▲15
増減率(累計)		▲0.1	▲0.3	▲0.4	▲0.5	▲0.7
職員数の推移	H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1
職員数	2,596	2,586	2,587	2,574	2,575	2,574
対前年増減		▲10	1	▲13	1	▲1
増減累計		▲10	▲9	▲22	▲21	▲22
増減率(累計)		▲0.5	▲0.4	▲1.0	▲1.0	▲1.0

※増減率は、消防職員を除く数値で算出

※R6.4.1 時点職員数は、定年延長制度に伴う高齢期職員 (61歳正規職員：36人) を除く

【H22.から R6 までの職員数の推移 (各年度 4 月 1 日時点の職員数)】



※R6.4.1 時点職員数は、定年延長制度に伴う高齢期職員 (61歳正規職員：36人) を除く

(4) 定員管理計画 (改定案) 方針

現在の定員管理計画の計画終了に伴い、定員管理計画を改定します。計画期間は、現在の行財政改革推進計画 (R1-R9) の計画終期に合わせ、令和6年4月1日から令和10年4月1日までの4か年とします。

定年年齢の段階的な引き上げに対応するとともに、求められる行政需要に迅速・的確に対応し、質の高い行政サービスを着実に提供できる体制と、最小の経費で最大の効果を挙げていく効率的な人員配置を目指し、以下のような増減要素に対応しながら職員数の適正化を図っていきます。

(単位 人、%)

	年 次 計 画				
	R6.4.1	R7.4.1	R8.4.1	R9.4.1	R10.4.1
職 員 数	2,610	2,660	2,710	2,760	2,810
対前年増減		50	50	50	50
増減累計		50	100	150	200
増減率(累計)		1.9	3.8	5.7	7.7

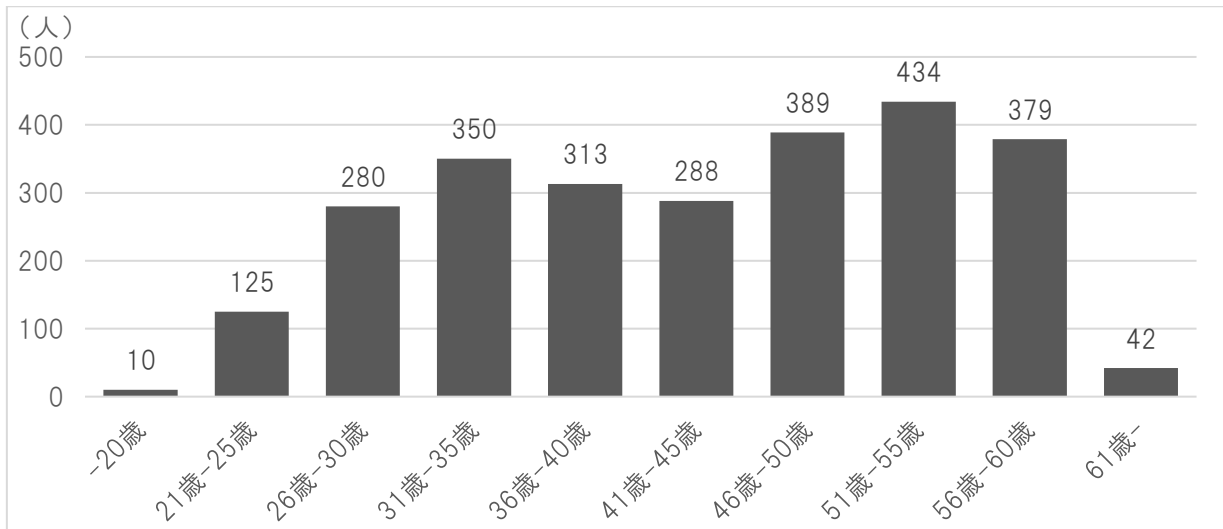
※増減率は、消防職員も含む数値で算出

【増減の考え方】

① 定年年齢引き上げへの対応

令和5年度から定年年齢が60歳から65歳に段階的に引き上げられることになりました。高齢期職員¹が持つ知識、技術、経験等を最大限活用できる配置を検討するとともに、定年年齢の引き上げ期間中は隔年で定年退職者が発生しませんが、将来的な年齢別職員数の平準化を考慮し、引き上げ期間中も一定数の職員の採用を継続し、適正な定員管理を行います。

【令和6年4月1日時点の年齢別職員数】



【高齢期職員数の見込み】

(単位：人)

区分	R6.4.1	R7.4.1	R8.4.1	R9.4.1	R10.4.1
職 員 数	42	86	164	195	272
前年度増減		44	78	31	77
増減累計		44	122	153	230

② 社会環境変化への対応

地方分権の推進・国の制度改革、少子高齢化社会の到来、未曾有の感染症や自然災害への対応等、社会状況の変化により高度・多様化する行政需要に対し、効率的な組織体制を構築するとともに、組織的な対応と効果的・重点的な職員配置を目指します。

¹ 60歳以降も継続して勤務する一般職の職員

- ③ DXの推進
「前橋市DX（デジタルトランスフォーメーション）推進計画」に基づき、行政手続きのオンライン化や内部事務のDX推進を図り、住民の利便性向上及び生産性が高く効率的な職場環境を目指します。
- ④ 公民連携の推進
民間活力の導入により、市民サービスの向上及び行政サービスの最適化を図ります。
- ⑤ ワーク・ライフ・バランスの推進
長時間労働の是正や職員の育児休業取得、高齢職員の高齢者部分休業²の取得など職員のワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。
- ⑥ 消防力の充実と持続可能な体制整備
救急需要の増加及び高齢期職員の増加に伴う消防力低下を回避するため消防局の体制を強化します。
- ⑦ 市の重点施策の充実のための効果的・重点的な職員配置
- ⑧ 障害者雇用増
事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があることから、法定雇用率を達成するため、継続して障害者を採用するとともに、採用された障害者の合理的配慮の一環として、人的なサポート体制を充実します。

² 55歳以上の一般職の職員が対象