

# 鈴鹿市定員管理方針

(令和6年度～令和9年度)



令和6年1月

 鈴鹿市

## I 鈴鹿市定員管理方針策定の趣旨

---

近年、人口減少が加速するとともに、少子高齢化の更なる進行に伴う社会保障分野での行政需要の高まり、頻発・激甚化する自然災害や感染症を含めた危機管理対応、温室効果ガスを実質排出ゼロにする「カーボンニュートラル」の取組など、社会情勢は大きく変化しており、行政職員を取り巻く環境は一段と厳しさを増しています。

また、令和5年度からは地方公務員の定年の段階的な引上げが始まり、高年齢期職員の増加や定年退職が2年に一度となる等、中期的な定員管理にも大きな影響が見込まれます。

こうした中、多様化・複雑化する課題に対応し、将来に渡って着実に市民サービスの維持、向上を図っていくためには、DXの推進等により、より一層の組織運営の合理化に努めるとともに、増大する行政需要に的確・柔軟に対応するための職員体制の整備が重要です。

そこで、最小の経費で最大の効果を上げ、変化に強い持続可能な行政運営を実現するため、令和6年度から令和9年度までを対象期間とする「鈴鹿市定員管理方針」を策定します。

## Ⅱ 鈴鹿市職員数の推移

本市の職員数については、平成17年度から平成26年度までは鈴鹿市定員適正化計画に基づき、平成28年度から平成31年度までは鈴鹿市定員管理方針に基づいて、行政需要の増減に対応しつつ、組織運営の合理化を図り、職員数の適正管理に努めてきました。

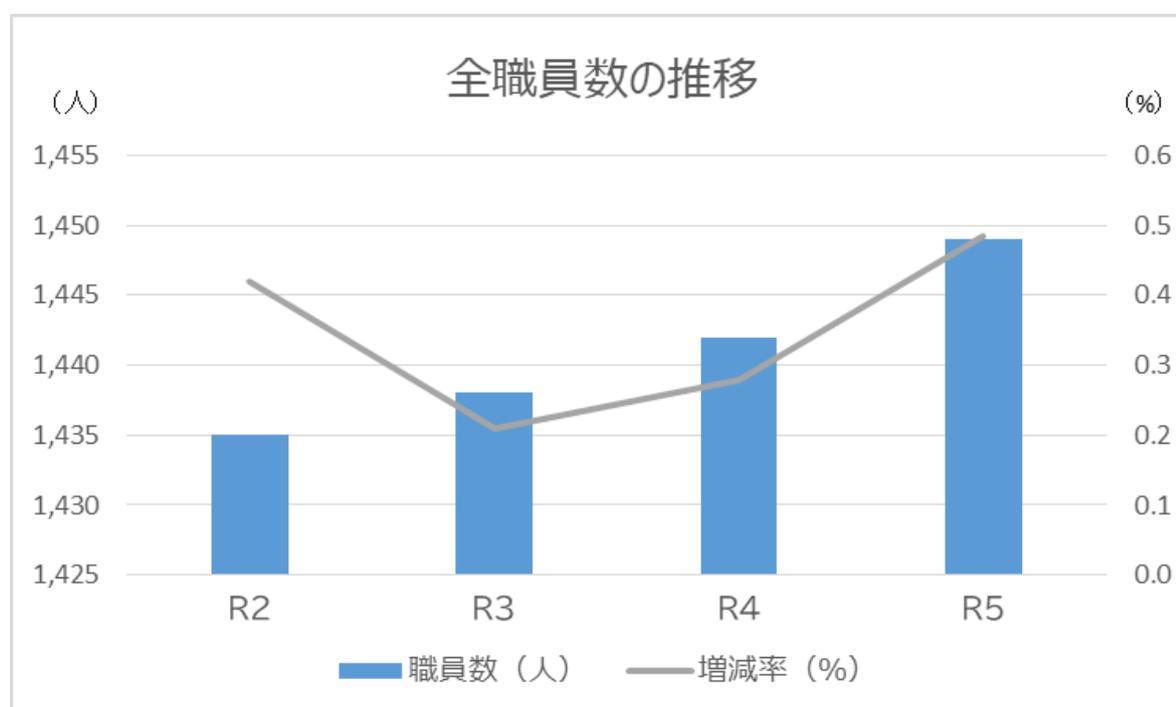
また、令和2年度から令和5年度までの間においては、鈴鹿市総合計画2023後期基本計画の推進に向けて、従来の枠組みにとらわれることなく、行政需要に応じたサービス提供の在り方を検討し、定員管理を行ってきました。

令和2年度から令和5年度までの本市職員数の推移は次のとおりです。

子育て支援業務の充実、保健福祉行政に係る人員体制の強化や新消防署稼働に向けた人員の拡充等により職員数が増加しました。

年度	R2	R3	R4	R5
職員数（人）	1,435	1,438	1,442	1,449
対前年度（人）	6	3	4	7
増減率（%）	0.4	0.2	0.3	0.5

※「職員数」は、各年度4月1日現在の数であり、フルタイム勤務再任用職員を含む。



## Ⅲ 定員管理方針

### 1 基本方針

鈴鹿市総合計画2031に掲げる将来都市像である「ひとつながり DXで未来を拓く # 最高に住みやすいまち鈴鹿」の実現に向けて、前期基本計画の計画期間である令和6年度から令和9年度までの基本方針を次のとおり定め、定員管理に取り組んでいきます。

- ・効果的・効率的な行財政運営を図るという観点から、最小の経費で最大の効果を上げるため、行政需要に応じ、業務量に見合った職員数を確保します。
- ・段階的な職員の定年引上げに対応し、必要な行政サービスを将来に渡り安定的に提供できる組織体制を構築するため、計画的に職員を採用し、職員の年齢構成の平準化に努めます。
- ・人員や財源を有効かつ効率的に活用していくため、民間活力やデジタル技術を活用し、組織運営の合理化を進めていきます。

具体的な定員管理については、「2 定員管理を進める上での考え方」に基づき行うものとします。

また、各年度の職員数については、毎年度各部局に対してヒアリングを行い、部局ごとの課題、業務量、行政需要等を把握した上で決定するものとし、対象期間における具体的な目標数値については設定しないこととします。

### 2 定員管理を進める上での考え方

#### (1) 多様化・複雑化する行政需要への対応

デジタル技術の活用によって暮らしをより良いものへと変革する「DX」の推進、こども家庭庁の創設や異次元の少子化対策実現のための子どもに関する施策の増加、高齢化に伴う高齢者福祉に関する業務の増加、老朽化する施設の修繕・更新等、多様化・複雑化する行政需要に的確に対応するため、適切な人員体制の整備を図ります。

## (2) 配置基準数等の充足

国が配置基準を定める保育士や、安全管理上必要な消防士は必要な人員を満たすよう、計画的に職員を補充し、人員体制の整備を図ります。

## (3) 定年引上げ期間中における人材の確保

段階的な定年引上げ期間中は、定年退職者が2年に一度しか生じないこととなり、従来どおり定年退職者の補充による採用を基本とした場合、新規採用者数が年度によって大幅に変動する可能性があり、有能な人材の安定的な確保や本市の職員を希望する方への公平な採用機会の確保、また、年齢構成の偏りを抑制するといった観点からも課題があります。そのため、段階的な引上げ期間中は、定年退職者が生じる2年毎を基本に、採用者数の平準化を行うこととし、定年退職者の発生しない年度においても人材確保を行います。

【参考】定年退職予定者数

(単位：人)

R5	R6	R7	R8	R9
0	23	0	33	0
R10	R11	R12	R13	合計
37	0	27	0	120

※定年退職予定者数は、定年前退職者、定年前再任用短時間勤務職員となる職員を考慮せず、定年引上げ対象職員全員が引上げ後の定年年齢まで勤務した場合の数を計上しています。

## (4) 専門分野の人材確保と新たな人材の確保策の検討

2050年頃まで続く生産年齢人口の減少や、自治体職員の過重労働が報じられる中で、公務員の志望者は今後も減少していくことが考えられます。本市においても、土木職・建築職・保健師といった専門職員については、今後はより人材確保が困難な状況となることが予想されます。また、デジタル人材など、新たな分野の専門職を任用する必要性も検討する必要があります。これらの専門分野における人材の確保のため、採用手法について随時見直しを進め、人材の確保策の検討を行っていきます。

## (5) 障がい者雇用の推進

地方公共団体における障がい者の法定雇用率は、令和6年4月以降、現在の2.6%から3.0%に改められます（なお、経過措置として、令和8年6月30日までの間は2.8%とされています。）。鈴鹿市総合計画2031の分野別ビジョン2「健やかにいきいきと暮らせるまち」の施策を推進するためにも、法定雇用率を順守し、積極的な障がい者雇用の推進に取り組めます。

※本市の令和5年度の障がい者法定雇用率実績：2.67%

## **(6) 民間活力やデジタル技術を活用した合理化の推進**

本市の実施している事業を適宜見直し、民間に任せの方が経費の削減や市民サービスの向上を図ることができるものについては、積極的に民間活力の活用に取り組みます。

また、ICT技術を活用し、業務プロセスの見直しや業務の自動化等の取組を推進し、市民サービスの向上と業務の効率化に取り組みます。

これらの取組により、職員の適正配置を一層進めます。

## **(7) 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、男性職員の育児休業取得率や職員の年次有給休暇取得率の向上、時間外勤務の縮減等を実現するための組織体制の整備に取り組みます。

## **3 対象期間**

本方針に基づき取り組む対象期間は、次のとおりとします。

- 対 象 期 間 : 令和6年度から令和9年度までの4年間

## **4 対象職員**

対象職員は、常勤一般職の職員全員（給与派遣先負担の国県等派遣職員及び給与派遣元負担の受入派遣職員を除く）、フルタイム勤務再任用職員及びフルタイム勤務任期付職員とします（参考資料参照）。

なお、短時間勤務再任用職員、フルタイム会計年度任用職員、パートタイム会計年度任用職員については、職員数、総人件費・報酬等を考慮し、別途適正配置に努めます。

## **5 定員管理状況の公表**

定員管理の状況は、「鈴鹿市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」に基づき、本市ホームページ等において随時公表します。

## ■ 参考資料

### 鈴鹿市定員管理方針における対象職員の考え方

職員区分		対象区分
常勤特別職	市長	対象外
	副市長	対象外
	上下水道事業管理者	対象外
	教育長	対象外
	代表監査委員	対象外
常勤一般職	国県等派遣職員（給与派遣先負担）	対象外
	国県等派遣職員（給与本市負担）	○
	受入派遣職員（給与派遣元負担）	対象外
	受入派遣職員（給与本市負担）	○
	育児休業中職員	○
	休職中職員	○
再任用職員	フルタイム勤務職員	○
	短時間勤務職員	対象外
任期付職員	フルタイム勤務職員	○
	短時間勤務職員	対象外
非常勤職員	フルタイム会計年度任用職員	対象外
	パートタイム会計年度任用職員	対象外