

第 6 次岡崎市定員適正化計画

（計画期間：令和 3 年 4 月 1 日～令和 8 年 4 月 1 日）

令和 6 年 3 月 29 日 改訂

岡 崎 市

1 定員適正化の目的

職員の定員管理については、平成9年度に策定した第1次岡崎市定員適正化計画から現在の第5次計画に至るまで、適正な人員の確保を目指し、職員数の適正化に努めてきました。

計画策定時の平成9年4月1日時の本市の総人口は328,739人でしたが、平成15年4月の中核市移行や平成18年1月の旧額田町との合併もあり、令和2年4月1日時点では387,106人と58,367人の人口増となり、将来人口推計では、令和17年まで緩やかに増加していくとされています。このため、今後も、人口増加による行政需要の拡大と行政課題の複雑化が同時に進んでいくことが予想されます。

このような状況に対し、令和3年度を始期とする「第7次岡崎市総合計画」が策定され、複数のソフト事業やハード事業等を分野横断的に取りまとめて、本市の未来に向けた投資事業を進めていくこととなりました。本計画は、この総合計画と歩調をあわせ、総合計画推進に必要な人的資源（適正定員）を検討し、その実現（適正化）を図るものです。

(1) 計画の位置づけ等

ア 第7次岡崎市総合計画との関連性

本計画の上位計画である総合計画の基本的な方向性を示す総合政策指針（令和元年12月議決）では、30年先である令和32年度を見据え、目指す将来都市像を「一歩先の暮らしで三河を拓く 中枢・中核都市おかざき」と定めています。また、将来都市像実現にむけて、今後10年間の各分野における10の分野別指針を定めました。

本計画は、分野別指針の「(10) スマートでスリムな行政運営の確立」に位置付けられています。

分野別指針 (10) スマートでスリムな行政運営の確立

全国的に先進性を有する公民連携、都市経営のスマート化、広域防災など共通課題の解決に向けた取組をきっかけとして、周辺都市との連携体制構築を図り、中枢中核都市として周辺都市を含めた地域全体の支えとなるまちを目指します。

本計画では、上記分野別指針を軸に、各課題の解決を図ります。

イ SDG s との関連性

岡崎市は令和元年にSDG s 未来都市に選定され、SDG s の考え方を活用した誰一人取り残さないまちづくりを進めています。

SDG s とは「持続可能な開発目標」のことであり、平成13年に策定されたミレニアム開発目標（MDG s）の後継として、平成27年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された令和11年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っています。

本計画は、各ゴールの達成に向けた取組を担う職員の数について適正化することを通じ、間接的に各ゴールの達成に影響を及ぼすものです。



ウ 岡崎市行財政改革大綱との関連性

10年後に「スマートでスリムな行政運営」が確立された状態を目指すこととしています。全国的な労働力不足が進む一方で、行政への市民ニーズが高度化、複雑化、細分化していくという想定のもと、優秀な人材の確保だけでなく「民間企業など多様な主体との連携による行政サービス提供」「単純業務等からの職員の解放」等に取り組むことを課題としています。

本計画の実現には、行財政改革大綱による各改革戦略（多様な主体との連携、先進技術の駆使等）の成否が大きく影響してくるため、関連計画として連携を図るものとします。

エ 新型コロナウイルス感染症の影響等

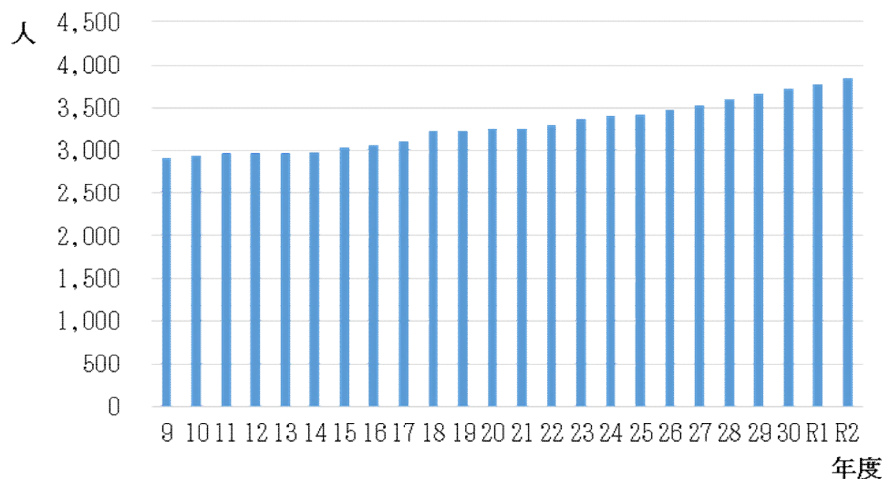
新型コロナウイルス感染症により、社会は大きな痛手を負いました。しかしながら、その一方で、テレワークやGIGAスクールなど、目指す姿の実現が加速された側面もあります。これらの現状や対策の進捗をふまえ、リーマンショックと東日本大震災が連続して起こった平成20年～平成23年と、その後の回復動向を参考として本計画を推進するものとします。

2 これまでの定員管理の取組

(1) 職員数の推移

平成9年度は2,918人でしたが、令和2年度は3,843人と925人増加しました。平成9年度に第1次定員適正化計画を策定してから現在に至るまで、行政事務は質量ともに大幅に増加しましたが、民間委託の推進等により職員数の削減に努めるとともに、行政需要対応に必要な人員の確保を図る定員管理を行ってきました。

図表1 正規職員数推移



(2) 第5次定員適正化計画の実績

行政職（事務職）が他団体に比べて少なく、技能業務職が多い状況に対し、技能業務職が従事する業務の精査を行い、技能業務職の減員に応じ、行政職の採用、配置切り替えを進めてきました。

令和3年4月時点では、計画数1,686人に対し1,673人と13人上回る削減となる見込みです。これは、退職者数が当初見込みよりも上回ったことや採用辞退者が出たこと等によるものです。

図表2 定員管理の状況

		H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
一般行政	職員数	1,654	1,671	1,700	1,739	1,809	1,843	1,845	1,911
	増減数	▲18	17	29	39	70	34	2	66
特別行政	職員数	191	190	187	193	199	202	218	223
	増減数	0	▲1	▲3	6	6	3	16	5
公営企業	職員数	364	363	366	369	372	382	386	387
	増減数	1	▲1	3	3	3	10	4	1
病院	職員数	982	1,028	1,052	1,075	1,086	1,098	1,154	1,179
	増減数	26	46	24	23	11	12	56	24
その他	職員数	251	243	244	241	243	243	239	245
	増減数	3	▲8	1	▲3	2	0	▲4	6
合 計		3,442	3,495	3,549	3,617	3,709	3,768	3,842	3,945
		増減数	12	53	54	68	92	59	103
病院医療職、保育職及び消防職を除く職員数(※)	職員数	1,766	1,764	1,775	1,778	1,783	1,799	1,785	1,779
	増減数	▲9	▲2	11	3	5	16	▲14	▲6
		累 計	▲155	▲157	▲146	▲143	▲138	▲136	▲142
医療職、保育職及び消防職を除く職員数(※)	職員数	1,687	1,678	1,689	1,689	1,689	1,687	1,675	1,678
	増減数	▲11	▲9	11	0	0	▲2	▲12	3
		累 計	▲167	▲176	▲165	▲165	▲167	▲179	▲176

※再任用フルタイム及び任期付任用職員を除く。

平成31年4月1日付で医療職から技術職へと切り替えた職員は医療職として計上。

計画目標値	1,678	1,697	1,702	1,695	1,686	1,686	1,686
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

3 現状分析

(1) 類似団体(中核市)との比較

平成 31 年 4 月 1 日現在の類似団体別職員数の比較では、公営企業会計（病院、水道、下水道等）を除く普通会計全体では、単純値で 24 人上回り、修正値で 40 人下回っています。

修正値で比較すると、部門別では、民生部門、衛生部門、農林水産、土木部門で超過していますが、全体では下回っている状況で、これは前回計画の時も同じ傾向でした。

図表 3 類似団体別職員数（普通会計）の状況（平成31年 4 月 1 日現在）

	職員数	単純値	超過数	修正値	超過数	超過率(%)
議 会	16	18	▲ 2	18	▲ 2	▲ 11.1
総 務	333	414	▲ 81	421	▲ 88	▲ 20.9
税 務	98	126	▲ 28	126	▲ 28	▲ 22.2
民 生	649	507	142	514	135	26.3
衛 生	313	313	0	312	1	0.3
労 働	3	4	▲ 1	4	▲ 1	▲ 25.0
農林水産	81	59	22	64	17	26.6
商 工	27	47	▲ 20	46	▲ 19	▲ 41.3
土 木	325	261	64	256	69	27.0
一般行政計	1,845	1,749	96	1,761	84	4.8
教 育	218	344	▲ 126	316	▲ 98	▲ 31.0
消 防	386	332	54	412	▲ 26	▲ 6.3
合 計	2,449	2,425	24	2,489	▲ 40	▲ 1.6

※ 類似団体別職員数は、すべての市町村を対象にして、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（類似団体）ごとに分け、グループごとに加重平均により人口1万人当たりの職員数を算出し、指数とすることで、各市町村の職員数との比較を可能にし、適正な定員管理を推進するための参考指標です。

岡崎市の類似団体の分類は「中核市」に属し、指標における数値には、全団体の単純な平均値である「単純値」と、職員を配置している団体のみ平均値である「修正値」があり、一般的には単純値は、大部門のような大まかな状況を把握する場合に、修正値は中部門や小部門といった細かな配置状況を把握する場合やこれらの積み上げをすることによって、大部門の状況を比較する場合に適していると言われ、職員総数から小部門まで容易に比較できることや、単純で分かりやすいことから、各市町村で比較的活用されています。

(2) 職種別職員数の比較

令和2年4月1日現在では、本市は同規模中核市（人口34万人以上44万人未満）の平均と比較して、事務職（その他の一般事務関係職）は約160人下回っている状況です。これに対して、保育職（保育所保育士）は約200人、技能業務職（守衛・庁務員、調理員、清掃職員、その他の技能労務関係職等）は約120人上回っている状況にあります。

この傾向は前回計画の時から変わっておらず、現業部門や保育園については他市と比較して依然として民間委託等の取組が必要な状況がうかがえます。

(3) 技能業務職における他団体との比較

本市の職員構成は、類似団体と比較してみると、技能業務職が多い状況にあります。これは、民間事業者が従事可能な分野における民間委託の遅れのほか、行政職の不足を技能業務職である事務業務員で補ってきたことなどによるものと分析されます。

この状況に対し、民間委託を推進するとともに、職種区分による担任業務の枠組みの見直し、退職等に応じた行政職の採用、配置への切替え等により定員の適正化を進めてきた結果、職員数は433人（平成28年度）から356人（令和2年度）と、77人の削減となりました。しかしながら、中核市平均と比べ、普通会計全体では65.5人、総合計では87.7人上回っており、依然として多い状況が続いています。部門別では、特に民生部門、土木部門及び水道部門で超過しています。

図表4 中核市（60市中50市回答）における労務職の配置状況（令和2年4月1日現在）

	岡崎市(A)	全市平均	配置市平均(B)	比較(A)-(B)
議 会	1	0.6	1.2	▲ 0.2
総 務	15	9.3	16.2	▲ 1.2
税 務	0	0.0	0.0	0.0
民 生	56	20.7	24.5	31.5
衛 生	101	81.0	105.6	▲ 4.6
労 働	0	0.0	0.0	0.0
農林水産	18	1.2	11.6	6.4
商 工	0	0.6	0.0	0.0
土 木	70	15.5	25.6	44.4
一般行政計	261	128.93	184.6	76.4
教 育	71	71.5	81.9	▲ 10.9
消 防	0	0.0	0.0	0.0
普通会計合計	332	200.5	266.5	65.5
病 院	7	0.9	7.4	▲ 0.4
水 道	43	1.5	14.2	28.8
下 水 道	1	1.4	7.2	▲ 6.2
交 通	0	4.2	0.0	0.0
そ の 他	0	1.6	0.0	0.0
合 計	383	216.8	295.3	87.7

※ 令和2年9月埼玉県川越市調査より

※ 再任用フルタイムを含む。

※ 岡崎市は事務補助業務に従事する者（21人）を除いた数値

(4) 非常勤職員の推移

非常勤職員については、専門的業務、一時的に業務量が増加する業務に活用してきており、平成 26 年以降、令和元年度まで増加してきました。令和 2 年度から会計年度任用職員制度を開始し、嘱託員も含めて、新たに会計年度任用職員として整理したため、令和 2 年度の職員数は、令和元年度以前とは単純には比較できませんが、児童育成センターの委託化等により総数が大きく減少しました。しかしながら、ここ数年の傾向を踏まえると、全体としては今後も引き続き増加していくものと考えられます。

図表 5 非常勤職員の推移

(単位：人)

	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
嘱託職員	753	747	763	781	791	777	859
	194	203	223	228	229	225	374
臨時職員	1,052	1,209	1,292	1,336	1,461	1,527	1,508
	349	378	389	417	463	487	592
嘱託員	512	520	520	516	515	514	
	256	264	263	260	246	240	
合 計	2,317	2,476	2,575	2,633	2,767	2,818	2,367
	799	845	875	905	938	952	966
増減数		159	99	58	134	51	▲451
		46	30	30	33	14	14

※ 下段は、保育関係（保育園、児童育成センター、学区こどもの家等）、病院関係、消防関係を除いた職員数
 ※ 令和 2 年度については、会計年度任用職員のロングパートを嘱託職員、ショートパートを臨時職員として計上している。

(5) 再任用職員数の見込み

定年退職者数は緩やかに減少していく見込みです。再任用職員数は、全体では令和6年度まで増加した後減少に転じ、職種別では行政職（事務職及び技術職）が減少する見込みです。

今後、定年引上げが実施されることとなれば、再任用職員の在り方も大きく変わることが予想されますが、引き続き任用にあたっては、再任用を希望している職員の従前の勤務成績、健康状態、再任用後の業務に対する勤務成績と意欲、さらに再任用しようとする職への適性等をもとに一層厳格な選考を行う必要があります。

図表6 年度別定年退職者数の推移予想

(単位：人)

※令和3年4月1日の計画策定時

		R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
行政職	事務職	16	12	19	12	8	13	19
	技術職	3	10	6	5	3	10	9
	技術職(医)	0	2	0	0	1	0	0
	小計	19	24	25	17	12	23	28
保育職		7	2	5	2	5	4	0
医療職		11	9	8	11	14	11	15
技能業務職		29	24	16	22	18	13	12
消防職		6	2	6	3	3	3	2
合計		72	61	60	55	52	54	57

※ 技術職(医)は、平成31年4月1日付で医療職から技術職へ職名変更した職員

図表7 再任用職員数の推移予想（定年退職者のうち9割の職員を再任用した場合）

※令和3年4月1日の計画策定時

		R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
再任用職員	職員数	254	272	275	274	277	275	261
(職種 内訳)	事務職	90	82	68	69	64	60	58
	技術職	24	21	25	24	26	26	32
	技術職(医)	7	5	7	5	3	3	3
	保育職	16	22	22	23	18	20	18
	医療職	22	29	32	34	39	48	48
	技能業務職	92	107	113	107	112	100	86
	消防職	3	6	8	12	15	18	16
増 減		2	18	3	▲1	3	▲2	▲14

※ 技術職(医)は、平成31年4月1日付で医療職から技術職へ職名変更した職員

4 定員適正化計画

(1) 計画対象職員

本計画における対象職員は、医療職（平成 31 年 4 月 1 日付で医療職から技術職等へ職名変更した職種を含む。）、保育職及び消防職を除いた正規職員とし、暫定再任用職員（旧再任用職員）及び任期付職員は除外してきました。

しかし、地方公務員法の改正により、令和 5 年 4 月 1 日から職員の定年が 2 年に 1 歳ずつ引き上げられたことにより、2 年おきに定年退職者が発生しないことになりました。

このような状況の中で、これまでの考え方を踏襲すると、新規採用職員の採用数に大きな影響を与えることになるため、計画対象職員を見直し、定年引上げにより 60 歳到達後も引き続き常時勤務する職員及び暫定再任用職員（旧再任用職員）（以下「高齢層職員」という。）についても、計画の対象に含め、全体数として計画管理することとしました。

計画管理上は、これまで計画対象であった 60 歳到達前の職員と高齢層職員を分けて人数管理するとともに、暫定再任用職員（旧再任用職員）のうち、週 4 日勤務の短時間勤務職員については、1 人あたりを 0.8 人換算することで、実労働時間も考慮した計画とします。

なお、任期付職員については、一定期間に限った採用であり、一時的な増員分であることから、これまでどおり計画の対象外とします。

※ 医療職（平成 31 年 4 月 1 日付で医療職から技術職等へ職名変更した職種を含む。）、保育職及び消防職については、その業務が市民生活に直接影響を与える職種であることから、引き続き別途管理していくこととします。

(2) 計画期間

令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 4 月 1 日までの 5 年間（第 7 次総合計画の未来投資計画（計画期間 10 年間）の前半に対応する期間）とします。

(3) 定員の設定

ア 行政職 1,484 人（～60 歳：1,417 人 61 歳～：67 人） ※令和 8 年 4 月時点見込み
【令和 3 年 4 月比 ～60 歳：+74 人 61 歳～：▲24 人】

- ・ 令和 8 年 4 月時点で、スマート化等により事務の効率化等が進む中で、事務職の不足が緩和され、増加する行政需要に対応できている状態を目指します。
- ・ 手続きのデジタル化、自治体行政の標準化、A I、ロボティクス活用による自動化等の推進、民間委託、公民連携の推進等により、法令に基づく公共サービスを担当する窓口部門等を中心に、より少ない職員で効率的に事務を処理する体制を構築します。
- ・ 次期総合計画による未来投資計画事業等の推進、新たな行政需要等への対応を図るため、技能業務職の減少数を行政職に転換するとともに、効率化が図られた部門等からの配置換え等により、企画立案業務や市民への直接的なサービス提供等の「職員でなければできない分野」に職員を重点的に割り当てることとします。
- ・ 高齢層職員の職員数が減少する予定であることから、新規採用職員数等を従来の計画よりも増加させることで、必要総職員数を維持し、行政需要に対応します。

イ 技能業務職 342 人（～60 歳：272 人 61 歳～：70 人 ※令和 8 年 4 月時点見込み
【令和 3 年 4 月比 ～60 歳：▲58 人 61 歳～：▲32 人】

- ・ 引き続き、職種区分による担任業務の枠組みの見直しや民間委託等を推進することにより職員数の削減を図ります。
- ・ 定期的な採用を行うことで、技術継承、年齢構成適正化を図るものとします。
- ・ 高齢層職員も含めると、総職員数が大幅に減少することになりますが、本市における技能業務職場個々の状況や民間委託の進捗状況も踏まえ、技能業務職員全体の適正人数については改めて検討する必要があるため、本計画の計画期間内においては、高齢層職員の減少分を新規採用職員の増加で補填する対応はせず、次期計画の策定時に整理します。
- ・ 本計画期間においても、新規採用職員が増加する計画となっていますが、これは、60 歳到達前の職員の普通退職が想定以上に発生したことなどにより、計画数を超えて削減されていることから、その復元を図るためのものであり、定年引上げに対応したものではありません。

図表 8 職種別の数値目標 (単位：人)

区分	職 種		基準値 R3.4	目標値 R8.4	増減
～60 歳	行政職	事務職	1,006	<u>1,069</u>	<u>63</u>
		技術職	337	<u>348</u>	<u>11</u>
		小計	1,343	<u>1,417</u>	<u>74</u>
	技能業務職		330	272	▲58
	合計		1,673	<u>1,689</u>	<u>16</u>
61 歳～ 65 歳	行政職	事務職	<u>76</u>	<u>42</u>	▲34
		技術職	<u>15</u>	<u>25</u>	<u>10</u>
		小計	<u>91</u>	<u>67</u>	▲24
	技能業務職		<u>102</u>	<u>70</u>	▲32
	合計		<u>193</u>	<u>137</u>	▲56
総計			<u>1,866</u>	<u>1,826</u>	▲40

※ 定年引上げによる改訂部分については、下線表記。

(4) 定員の適正化

ア 行政改革、働き方改革、スマート化（A I 導入等）により必要労働力を削減し、重点施策に人員をシフトすることとします。

イ 第 5 次計画の方針を継承し、民間委託等の進捗により減員となる技能業務職の人数を、行政職（相対的に不足している事務職）に切り替えていくこととします。

ウ 行政職の増員数は、主として、新たな行政需要の対応等に割り当てることとします。

エ 専門的な知識や経験が必要となる業務や、一定の期間、業務量の増加が見込まれる業務等には、第5次計画に引き続き、任期付職員、会計年度任用職員を活用するものとします。

オ 行政職については、将来に向けて安定的な組織運営を図るため、高齢層職員の増減も考慮し、採用抑制はせず、職員の採用数を平準化します。

図表9 定員適正化計画

(単位：人)

区分	職種		R3	R4	R5	R6	R7	R8
～60 歳	行政職	事務職	1, 006	<u>1, 005</u>	<u>1, 015</u>	<u>1, 030</u>	<u>1, 052</u>	<u>1, 069</u>
		技術職	337	<u>330</u>	<u>327</u>	<u>331</u>	<u>343</u>	<u>348</u>
		小計	1, 343	<u>1, 335</u>	<u>1, 342</u>	<u>1, 361</u>	<u>1, 395</u>	<u>1, 417</u>
	技能業務職		330	<u>311</u>	<u>299</u>	<u>283</u>	<u>275</u>	272
	合計		1, 673	<u>1, 646</u>	<u>1, 641</u>	<u>1, 644</u>	<u>1, 670</u>	<u>1, 689</u>
61 歳～ 65 歳	行政職	事務職	<u>76</u>	<u>62</u>	<u>60</u>	<u>49</u>	<u>45</u>	<u>42</u>
		技術職	<u>15</u>	<u>17</u>	<u>15</u>	<u>17</u>	<u>18</u>	<u>25</u>
		小計	<u>91</u>	<u>79</u>	<u>75</u>	<u>66</u>	<u>63</u>	<u>67</u>
	技能業務職		<u>102</u>	<u>101</u>	<u>94</u>	<u>95</u>	<u>81</u>	<u>70</u>
	合計		<u>193</u>	<u>180</u>	<u>169</u>	<u>161</u>	<u>144</u>	<u>137</u>
総計			<u>1, 866</u>	<u>1, 826</u>	<u>1, 810</u>	<u>1, 805</u>	<u>1, 814</u>	<u>1, 826</u>

※ 定年引上げによる改訂部分については、下線表記。

※ R3～R5については、実績値で表記。

図表10 職種別の増減

(単位：人)

事務職		R3→R4	R4→R5	R5→R6	R6→R7	R7→R8	計
～60 歳	定年退職/61 歳～移行	▲12	▲17	▲6	▲7	▲10	▲52
	60 歳到達年度退職			▲3	▲1	▲2	▲6
	他退職等	▲17	▲9	▲12	▲12	▲12	▲62
	計/減少	▲29	▲26	▲21	▲20	▲24	▲120
	採用	28	36	36	42	41	183
	計/増加	28	36	36	42	41	183
	差引	▲1	10	15	22	17	63
61 歳～ 65 歳	定年引上げ者減（退職）				▲6	▲1	▲7
	暫定（旧）再任用（フル）減		▲1	▲8	▲9	▲1	▲19
	暫定（旧）再任用（短）減	▲18	▲13	▲14	▲9	▲11	▲65
	定年前再任用短時間減				▲1	0	▲1
	計/減少	▲18	▲14	▲22	▲25	▲13	▲92
	定年引上げ者増			6	5	7	18
	暫定（旧）再任用（フル）増	4	7	0	3	0	14
	暫定（旧）再任用（短）増		5	4	11	0	20
	定年前再任用短時間増			1	2	3	6
	計/増加	4	12	11	21	10	58
	差引	▲14	▲2	▲11	▲4	▲3	▲34
差引計		▲15	8	4	18	14	29

※ 定年引上げによる改訂部分については、下線表記。

※ R3～R5については、実績値で表記。

技術職		R3→R4	R4→R5	R5→R6	R6→R7	R7→R8	計
～60 歳	定年退職/61 歳～移行	▲10	▲6	▲4	▲3	▲10	▲33
	60 歳到達年度退職			0	0	0	0
	他退職等	▲6	▲11	▲3	▲3	▲3	▲26
	計/減少	▲16	▲17	▲7	▲6	▲13	▲59
	採用	9	14	11	18	18	70
	計/増加	9	14	11	18	18	70
	差引	▲7	▲3	4	12	5	11
61 歳～ 65 歳	定年引上げ者減（退職）				▲4	0	▲4
	暫定（旧）再任用（フル）減		▲2	▲2	▲2	0	▲6
	暫定（旧）再任用（短）減	▲4	▲4	▲1	▲2	▲3	▲14
	定年前再任用短時間減				0	0	0
	計/減少	▲4	▲6	▲3	▲8	▲3	▲24
	定年引上げ者増			4	2	7	13
	暫定（旧）再任用（フル）増	6	2	0	3	0	11
	暫定（旧）再任用（短）増		2	1	3	0	6
	定年前再任用短時間増			0	1	3	4
	計/増加	6	4	5	9	10	34
	差引	2	▲2	2	1	7	10
差引計		▲5	▲5	6	13	12	21

※ 定年引上げによる改訂部分については、下線表記。

※ R3～R5については、実績値で表記。

技能業務職		R3→R4	R4→R5	R5→R6	R6→R7	R7→R8	計
～60 歳	定年退職/61 歳～移行	▲24	▲13	▲22	▲16	▲12	▲87
	60 歳到達年度退職			0	▲2	▲1	▲3
	他退職等	▲2	▲6	▲3	▲3	▲3	▲17
	計/減少	▲26	▲19	▲25	▲21	▲16	▲107
	採用	7	7	9	13	13	49
	計/増加	7	7	9	13	13	49
	差引	▲19	▲12	▲16	▲8	▲3	▲58
61 歳～ 65 歳	定年引上げ者減（退職）				▲21	▲1	▲22
	暫定（旧）再任用（フル）減		▲4	▲19	▲22	▲11	▲56
	暫定（旧）再任用（短）減	▲1	▲18	▲17	▲25	▲22	▲83
	定年前再任用短時間減				▲1	0	▲1
	計/減少	▲1	▲22	▲36	▲69	▲34	▲162
	定年引上げ者増			21	12	9	42
	暫定（旧）再任用（フル）増	0	9	0	16	0	25
	暫定（旧）再任用（短）増		6	15	23	11	55
	定年前再任用短時間増			1	4	3	8
	計/増加	0	15	37	55	23	130
	差引	▲1	▲7	1	▲14	▲11	▲32
差引計		▲20	▲19	▲15	▲22	▲14	▲90

※ 定年引上げによる改訂部分については、下線表記。

※ R3～R5については、実績値で表記。

(5) 会計年度任用職員の職員数の管理

ア 背景

本市の普通会計における職員総数は平均的ですが、行政職の職員数が少ない状況にあるなかで、非常勤職員については、その担うべき業務の精査を継続的に行い、任用を拡大してきました。令和2年度からは会計年度任用職員制度が始まり、非常勤職員の処遇等の見直しが図られ、今後人件費の増加が見込まれる状況です。

このような中、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響で、令和4年度以降も税収の大幅な回復が期待できないなど、財政状況の見通しは大変厳しいため、正規職員だけでなく、会計年度任用職員を含めた職員数の管理が必要となっています。

イ 職員数の管理目標

事務補助員（※） 295人（令和8年4月）【令和3年4月比 -20人】

- ・ 正規職員と会計年度任用職員のそれぞれが行うべき業務内容と責任の精査を継続的に行い、正規職員（行政職）の増加状況を踏まえながら、職員数の管理を行うこととします。
- ・ A I や R P A 等の活用により、多くの会計年度任用職員が従事している内部業務等において効率化が進むと考えられるため、当該業務に従事する会計年度任用職員の職を中心に、その必要性を吟味し、必要性が低いと判断された職を廃止します。

※ 管理の対象は、事務補助員（人事課で募集等する職）のみとします。その他の「業務予算で計上されている職」「各課等で募集等する職」については、具体的な担当業務等の増減や予算の状況等により職員数が増減するため、対象外とし、当面は職員数の上限を原則現状維持としつつ、柔軟に対応することとします。

図表11 会計年度任用職員の職員数管理 （単位：人）

※令和3年4月1日の計画策定時

職 種	基準値 R3.4	目標値 R8.4	増減
事務補助員	315（※）	295	▲20

※ 内訳：ロングパート177人、ショートパート138人

(6) 計画推進に関する留意事項

本計画により当市の職員配置の状況、課題等についてふれながら、今後の定員適正化の方向性を示したところですが、定年引上げ制度の動向をはじめ、定員管理に影響を与える様々な状況の変化も予想されます。今後、定員管理に大きく影響を及ぼす状況変化や法律改正等があった場合には、適宜計画の見直しを行うものとします。

また、本計画は平常時に対する計画として策定しているため、事前に見通すことが難しい地震、水害及び台風等の発生や、新型コロナウイルス感染症の感染拡大のような非常時においては、業務の優先順位付け、業務継続計画等を行うことにより対応します。

第6次岡崎市定員適正化計画

(令和3年4月1日～令和8年4月1日)

令和6年3月29日 改訂

発 行 岡崎市役所 総務部人事課
岡崎市十王町二丁目9番地

T E L (0564) 23 - 6002

F A X (0564) 23 - 6546