

八代市定員管理計画の概要

1 計画策定の趣旨

社会状況を踏まえ、今後の定員管理においては、人口減少を念頭に置きつつ、効率的な行政体制を目指しながら、引き続き安定した行政運営ができる職員体制を確保するため、「定員管理計画」を策定するもの

2 これまでの定員管理の取組

- 第一次八代市行財政改革大綱（平成18年11月策定）
平成22年4月1日までに、市町村合併前の平成17年4月1日現在の職員数1,330人から150人削減し、1,180人以下とする目標
⇒ 目標を上回る180人の削減を達成
- 第二次八代市行財政改革実施計画（平成23年4月策定）
平成27年4月1日までに250人削減し、1,080人以下とする目標
⇒ 目標どおり250人の削減を達成
- 平成27年度以降
職員数の削減に主眼を置かず、退職者の補充などを基本として定員を管理

3 現状分析

- (1) 職員の年齢構成
令和4年では、40歳以上が職員の約70%を占め、30歳台以下の職員が少なくなっている（職員構成が2極化）。
- (2) 人件費の状況
本市の人件費比率（全体の歳出に占める人件費の割合）は、市町村合併以降、概ね減少している。
- (3) 定員モデルに基づく試算職員数との比較
一般行政部門では、本市の実職員数は815人に対し、定員モデルの試算職員数では734人となっており、本市が81人上回っている。
- (4) 定員回帰指標に基づく試算職員数との比較
普通会計部門では、本市の実職員数962人に対し、定員回帰指標の試算


職員数では1,040人となっており、本市が78人下回っている。

4 定員管理上の課題

- (1) 地勢上の課題
広大な市域を有しており、地域振興の拠点として旧町村単位で5支所を設置。支所機能の維持を考えると、他の団体と比較して一定の職員数が必要。
- (2) 令和2年7月豪雨からの復興
坂本町の創造的復興に向けた取組を加速させていくために、引き続き人員の確保に取り組むことが必要。
- (3) 定年引上げによる退職者数の変化
令和13年度までの間に、定年退職者が2年に一度しか生じないこととなるため、安定した採用者数の確保と年齢構成の偏りを抑制する観点から、定年引上げ期間中の新規採用者数を平準化することが必要。

5 定員管理計画

- (1) 計画期間
令和5年度から令和7年度までの3年間
- (2) 基本方針
人口減少の動向に留意しつつ、行政需要の増加、令和2年7月豪雨からの復興業務、年齢構成の均一化、働き方改革に対応するため、一定の増員を行う。また、定年退職者が発生しない年度の翌年度とその翌年度の2年間で、新規採用職員数の平準化を図る。
- (3) 対象職員
定員管理調査の調査対象となる常勤職員（臨時的任用職員を除く。）
- (4) 起点とする職員数及び数値目標

	R2年度		R5年度	R6年度	R7年度
職員数	1,078人		1,102人	1,112人	1,102人
R2年度比較	—		+24	+34	+24