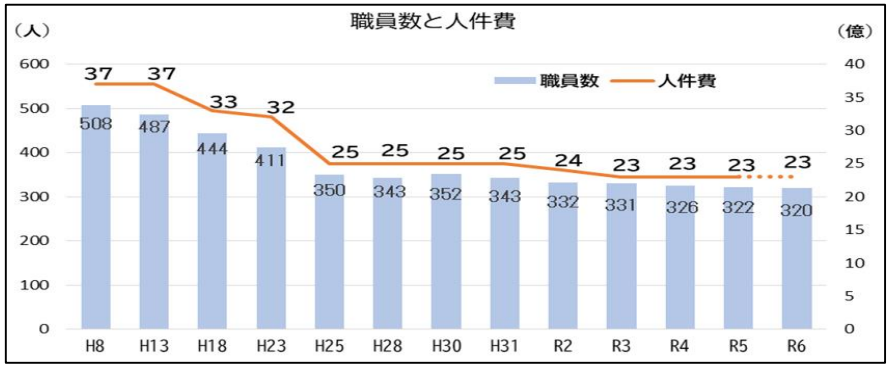
第７次魚津市定員管理計画（概要版）

1　計画策定にあたって

今後、人口減少や少子高齢化がさらに進行することで行政需要の高度化・複雑化が予想され、それらに対し柔軟かつ迅速に対応することが求められます。併せて、働き手不足や定年引上げといった職場環境の変化への対応、また職員のワークライフバランス実現を考慮し、適正な定員管理に取り組むものです。

2　現状分析と課題

○職員数及び人件費の推移



○社会的背景及び職場環境の変化

【多様化・複雑化する行政需要】
価値観の多様化が個性の重視につながり、行政需要の多様化・複雑化にもつながっていると考えられます。市民や地域のニーズに適切に対応した公共サービスを提供することが求められます。

【ワークライフバランスの推進】
育児休業、テレワーク、育児短時間勤務など、仕事と生活のバランスが取れた働き方ができる職場環境が求められます。

【ＤＸの推進等による業務効率化】
デジタル技術の活用により業務の効率化を推進することや定年引上げに伴う高齢期職員の能力活用などが求められます。

3　定員管理の参考指標との比較

適正な定員管理を進める上で国が示す客観的な指標として、類似団体別職員数、定員回帰指標、定員モデル、という３つの参考指標があります。魚津市の職員数はいずれの参考指標よりも少なくなっています。

4　令和７年度以降の定員管理

○計画期間　　令和７年度から令和11年度までの５年間

○基本方針

① 職員のワークライフバランス及び健康管理の推進
② 職員の能力形成及び意欲の向上
③ 業務の効率化
④ 弾力的な組織体制の構築
⑤ 60歳以上の高齢期職員の経験等の活用推進
⑥ 計画的な職員採用

第７次定員管理計画の目標職員数

増員要因：ア.職員の育児支援等　イ.今後見込まれる行政需要等
減員要因：ウ.業務効率化　エ.再任用短時間勤務職員の活用
増員が必要

増員要因（ア＋イ）－ 減員要因（ウ＋エ）＝ 計画期間中の増員数

	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
職員数（数値目標）	320	324	326	326	326	323	323
一般行政職	267	271	273	273	273	273	273
保育士	37	37	37	37	37	37	37
業務員	16	16	16	16	16	13	13

R6計画値（322）

・上記の職種別内訳は目安のものであり、行政需要や重点施策等に合わせ、随時見直します。
・数値目標は上限とし、業務の効率化や民間委託などで総人件費の抑制に努めます。

5　計画の進行管理

計画期間中であっても、新たな行政需要や社会情勢の変化に柔軟に対応するため、必要に応じて適宜計画の見直しを行います。