

方針

随時発生する新たな行政需要に機動的かつ柔軟に対応し、「上質な生活都市」の実現に向けた取組を強力に推進するため、新たに第7次定員管理計画を策定し、適正な職員数を確保していく。

1 第7次定員管理計画の策定

(1) 策定の考え方

① 必要人員の確保・育成

- ・新型コロナウイルス感染症をはじめとする健康危機事案や、多様化する行政需要に対応するため、必要と見込まれる職種及び人員を確保
- ・各専門職種に応じた育成方針に基づく人材育成

② 定年引上げへの対応

- ・定年引上げ制度の導入後も、組織の活力維持や年齢構成を考慮し、毎年度一定数の採用を見込む

③ 簡素で効率的な体制

- ・民間活力の活用及び既存の事務事業の見直しに引き続き取り組み、効果的・効率的な体制を整備

(2) 策定に向けた対応

- ・体制強化が必要な分野や人数等については、各局・区と十分に協議を行い、内容を精査

体制強化が必要な分野（例）

- ・配置基準の充足（生活保護ケースワーカー等）
- ・公共交通体系や道路環境の整備に向けた体制強化（土木職等）
- ・健康危機管理対応力の強化（保健師等）
- ・デジタル市役所の実現に向けた体制強化（情報職等）
- ・災害対応力の強化（土木職等）

等

定員管理の方針等について

2 職員定数条例の改正

- ・新たな定員管理計画の策定に合わせて、職員定数の引上げを検討

(1) 非常時の緊急対応を見据えた定数の見直し

- ・災害等の非常時に機動的に対応できるように、一定の余裕を持たせた定数を設定

(2) 働きやすい環境整備に向けた定数外規定の見直し

- ・育児休業等を取得する職員を新たに定数外として、常勤職員を配置し、安心して子育て等に専念できる職場環境を整備するとともに、実働人員を確保

3 定年引上げへの対応

- ・令和5年度（2023年度）からの開始に向けて、現在、制度設計を実施
- ・制度の概要は別紙のとおり

4 今後のスケジュール案

時期	定員管理	定年引上げ	時期	定員管理	定年引上げ
R4. 6月	議会報告 定員管理の方針等	議会報告 制度概要	12月	議会報告 第7次定員管理計画(最終案) 議案上程 職員定数条例改正案	
9月	議会報告 第7次定員管理計画(素案) 職員定数条例改正(素案)	議案上程 関連条例案	R5. 4月	第7次定員管理計画に基づく 新規採用募集開始	関連条例施行
10月		令和5年度60歳到達 職員への情報提供、意 思確認	R6. 3月		定年引上げ (60→61歳)

複雑高度化する行政課題への的確な対応の必要性等を踏まえ、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員に最大限活躍してもらうため、令和5年度から、職員の定年を60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げる。

1 役職定年制の導入

- ・若手、中堅職員の昇進機会を確保し、組織活力を維持するため、役職定年制を導入
- ・対象範囲は、管理職手当の支給対象となっている職員
- ・管理職は、60歳到達以降、原則として、翌年度4月1日に主幹級の職（スタッフ職）に異動
- ・管理職でない職員は、引き続き同じ職位（原則スタッフ職）にて任用

等

3 給与体系の変更

- ・60歳到達の翌年度以降、定年までの間の給料月額は、60歳の給料月額の7割水準に設定
- ※期末・勤勉手当、扶養手当、住居手当等の適用は常勤職員同様
- ※「定年前再任用短時間勤務制」を選択した職員については、現行再任用制度に準じて設定
- ・60歳に達した日以後に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定

等

2 定年前再任用短時間勤務制の導入

- ・60歳到達以降、定年前に退職した職員について、本人の希望及び従前の勤務実績により、短時間勤務の職に採用することができる制度を導入
- ・任期は、定年年齢に達するまで
- ・現在の再任用短時間職員と同様の職務内容や勤務形態を想定

等

4 情報提供・意思確認制度の新設

- ・任命権者は、職員が60歳到達の前年度に、60歳以後の任用、給与、退職手当に関する情報を提供し、職員の60歳以後の勤務の意思を確認

等