

多彩な任用形態で多様な人材が活躍し、安心して心豊かに働きがいのある職場環境づくりの推進!!

計画策定の背景・目的

地方創生が求められる中、人口減少や少子高齢化、情報化の進展等の急速な時代の変化に伴い、行政に求められる役割がますます複雑・高度化

- ICT化（デジタル化）への対応
- ウィズコロナ・アフターコロナ時代を展望した施策推進
- 頻発する大規模災害への備え など

業務量の増加

市民への安定した行政サービスの提供（迅速かつ着実な業務遂行）
職員の労働環境の維持（時間外勤務の縮減等）

目標数の考え方

第2次定員管理計画の目標数（R3.4.1～R6.4.1）は、第1次定員管理計画の目標数706人（R2.4.1）が4年後にも必要な人数と判断し設定

ただし、技能労務職（調理師・用務員）の退職は不補充とし、この人数分を削減していく

計画策定の期間

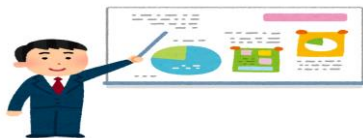
令和2年度～令和5年度（4年間）
－職員の目標数（R3.4.1～R6.4.1）を設定－

職員の目標数

703人（R3.4.1） → 695人（R6.4.1）
－技能労務職の退職不補充－

対象職員

行政職給料表適用職員を対象（医療職を除く職員）



【これまでの定員適正化計画及び定員管理計画】

◇ 第1次定員適正化計画（平成17年10月策定）

H17.4.1 → H22.4.1
目標 947人 → **717人** (230人削減)
実績 947人 → 777人 (170人削減)
※目標より**60人超過**

◇ 第2次定員適正化計画（平成22年3月策定）

H22.4.1 → H27.4.1
目標 775人 → **717人** (58人削減)
実績 777人 → 724人 (53人削減)
※目標より**7人超過**

◇ 第1次定員管理計画（平成29年2月策定）

H28.4.1 → R2.4.1
目標 735人 → **706人** (29人削減)
実績 735人 → 698人 (37人削減)
※目標より**▲8人**

目標に向けた取り組み

（1）多彩な任用形態による人材確保

市民ニーズや多様な行政課題、新たな行政需要に対応するために、業務の分野や性質に応じ、ふるさと創生職員や地域おこし協力隊員などの任用を行い、その業務に適する人材を確保する。

（2）すべての人の能力活用の推進

障害や年齢等にかかわらず、すべての人が自身の持つ能力を活かし職員として活躍できるよう、採用の際に障害者枠や社会人枠、シニア枠を設ける等の雇用機会の確保や職場環境づくりを推進する。

（3）職員の能力発揮及び人材育成の推進

職員の能力や個性が発揮できるよう、職員の適正を見極めながら適材適所の人員配置とともに、市民の期待に応える人材の育成を推進する。また、所属において適切なマネジメントを推進する。

（4）ICT行政の積極的推進

効果的な行政サービスの提供、事務事業の迅速化及び効率化を図るため、ICT活用を行政全体で積極的に推進する。また、システム更新にあたっては事務事業の見直しの観点を含み行う。

（5）民間との連携・アウトソーシングの推進

民間の柔軟な思考や企画力、ネットワーク等を活かし、地方創生の取組が求められるものについて、費用対効果を踏まえ、積極的に民間との連携やアウトソーシングを進める。

（6）柔軟で課題対応型の組織体制の構築

今後重点的に取り組むべき課題に対し、積極的かつ柔軟に対応できる組織体制を構築する必要がある。業務分配の適正化、意思決定の迅速化等の観点から必要に応じ組織機構の見直しを行う。

〈定員管理における留意点〉

- ① 職員の健康管理体制の整備・・・メンタルヘルスを含め、職員の健康管理体制の整備
- ② 技術職・専門職の計画的採用・・・技術職及び専門職の技術・ノウハウ継承のための計画的採用
- ③ 職員の意識と働き方改革・・・時間外勤務の縮減等によるワーク・ライフ・バランスの実現