

業務効率化と働き方改革により、安心して心豊かに働きがいのある職場環境づくりを推進!!

計画策定の背景・目的

地方創生を一層推進していくことが求められる中、人口減少や少子高齢化の進展による都市部との格差解消、デジタル化の推進など、行政に求められる役割がますます複雑・高度化

- デジタル技術の活用、新たな公民連携の積極的な活用
- 多彩な人材の任用・人材育成、アウトソーシングの推進
- 業務改善・働き方改革による生産性の向上など

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）
職員のワークライフバランスの実現（時間外勤務の縮減等）

目標数の考え方

第3次定員管理計画の目標数（R7.4.1～R10.4.1）は、第2次定員管理計画の目標数695人（R6.4.1）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）の退職は不補充とする

計画策定の期間

令和7年度～令和10年度（4年間）
－職員の目標数（R7.4.1～R10.4.1）を設定－

職員の目標数

695人（R6.4.1） → 699人（R10.4.1）
－ 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）

定員管理の適正化を推進するための取組

【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人減）
実績 735人 → 698人（37人減）

※目標より**▲ 8人**

◇ 第2次定員管理計画（令和2年12月策定）

R3.4.1 → R6.4.1
目標 703人 → **695人**（8人減）
実績 697人 → 674人（23人減）

※目標より**▲ 21人**

（1）職員の能力発揮及び人材育成の推進

職員のモチベーションの向上、技術や知識の蓄積、キャリア形成など職員の能力が発揮できる人事制度、適材適所の人員配置。また、所属において適切なマネジメントを推進する

（2）すべての人の能力活用の積極的推進

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雇用機会の確保や職場環境づくりを積極的に推進する

（3）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した多様な採用方式の導入、ふるさと創生職員や地域おこし協力隊員、副業人材などの任用を行い、その業務に適する人材を確保する

（4）デジタル化の推進

市民サービスの向上、事務事業の迅速化及び効率化を図るため、デジタル化を推進し、業務プロセスの最適化、職員の力を最大限発揮、制度や組織の在り方をデジタル化にあわせて変革する

（5）新たな公民連携・アウトソーシングの推進

民間の知見や力を活かした公民連携事業の推進、費用対効果を踏まえ、業務の効率を高めるアウトソーシングを積極的に推進する

（6）業務改善・働き方改革

職員が安心して働くことができる快適な職場づくりを推進し、職員の仕事と生活の調和や多様な働き方を選択できるなど働きがいのある職場づくりを進める

（7）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
- ② 定年引上げ期間中の定員管理
- ③ 技術職・専門職の計画的採用
- ④ 庁舎増築棟の整備