

山口市定員管理計画

(令和5年度～令和9年度)

令和5年4月

山口市

《 目 次 》

1. 計画策定の趣旨	- 1 -
2. これまでの定員管理計画	- 2 -
3. 現状と課題	- 3 -
(1) 職員数の現状水準	- 3 -
① 人口1万人当たりの職員数	- 3 -
② 定員回帰分析による試算	- 5 -
③ 定員モデルによる比較	- 5 -
(2) 職員給与額及び人件費比率の状況（普通会計決算額）	- 6 -
① 職員給与額の推移	- 6 -
② 人件費比率における県内比較	- 6 -
(3) 職員構成の状況	- 6 -
① 年齢別・男女別職員数の状況	- 6 -
② 職位別職員数の状況	- 8 -
(4) 職員の定年引上げにおける影響	- 9 -
(5) 職場環境の状況	- 10 -
① 時間外勤務の状況	- 10 -
② 育児休業取得者数の状況	- 10 -
4. 基本方針	- 11 -
(1) 基本方針	- 11 -
(2) 計画期間	- 11 -
(3) 対象とする職員	- 11 -
(4) 目標とする職員数	- 11 -
(5) 今後の取組内容	- 12 -
① 定年引上げを踏まえた計画的な職員採用と年齢構成の是正	- 12 -
② 業務実施体制の見直し	- 12 -
③ 人材育成	- 12 -
④ ワーク・ライフ・バランスの推進	- 13 -
⑤ 多様な人材の活用	- 13 -
⑥ 行政事務の効率化	- 13 -

1. 計画策定の趣旨

本市はこれまで、山口市定員適正化計画（平成17年度～平成21年度）及び山口市定員管理計画（平成22年度～平成29年度）に基づき、合併後の事務事業の精査や民間委託等の推進、内部管理業務の集約化のほか、新規採用者数の抑制を図ることで、組織の効率化・スリム化と職員数の適正化に努めてきました。

また、平成30年度から5年間を計画期間とする山口市定員管理計画（平成30年度～令和4年度）においては、「質の高い行政サービスの提供」と「持続性のある財政基盤の確立」の両立を図ることを目的に、業務実施体制の見直し、再任用職員や民間の外部人材といった多様な人材活用等により、目標とする1,700人基準の職員数を維持し続けています。

こうした中、近年の激甚化する自然災害への対応に加え、高齢化に伴う社会福祉サービスの需要の拡大、子ども・子育て支援の充実、新型コロナウイルス感染症への対応など、社会保障分野を中心に業務量が増加傾向にあると同時に、社会全体のデジタル化や地域脱炭素の推進、SDGsといった新しい時代の流れへの対応など、行政に求められる役割は複雑多様化しています。

一方で、日々変化する社会経済情勢や行政需要に的確に対応するためには、職員一人ひとりの能力の向上はもとより、その能力を最大限に引き出すことができる、公私にメリハリのあるワーク・ライフ・バランスに配慮した働き方改革の一層の推進も必要となります。

また、地方公務員法の改正により、令和5年度以降、職員の定年が2年に1歳ずつ段階的に引き上がり、令和13年度に定年が65歳となることから、今後、職員の年齢や職位別の職員構成は大きな変化を迎える状況にあります。

こうした環境の変化の中にあっても、求められる行政需要に迅速・的確に対応し、質の高い行政サービスを安定的に提供することができるよう、新たに令和5年度からの5年間を計画期間とする「山口市定員管理計画」を策定し、本市の行政経営の方向性を示す「第二次山口市行政改革大綱」の基幹的な取組として、組織力・人材力を最大限に発揮することができる職員体制を目指します。

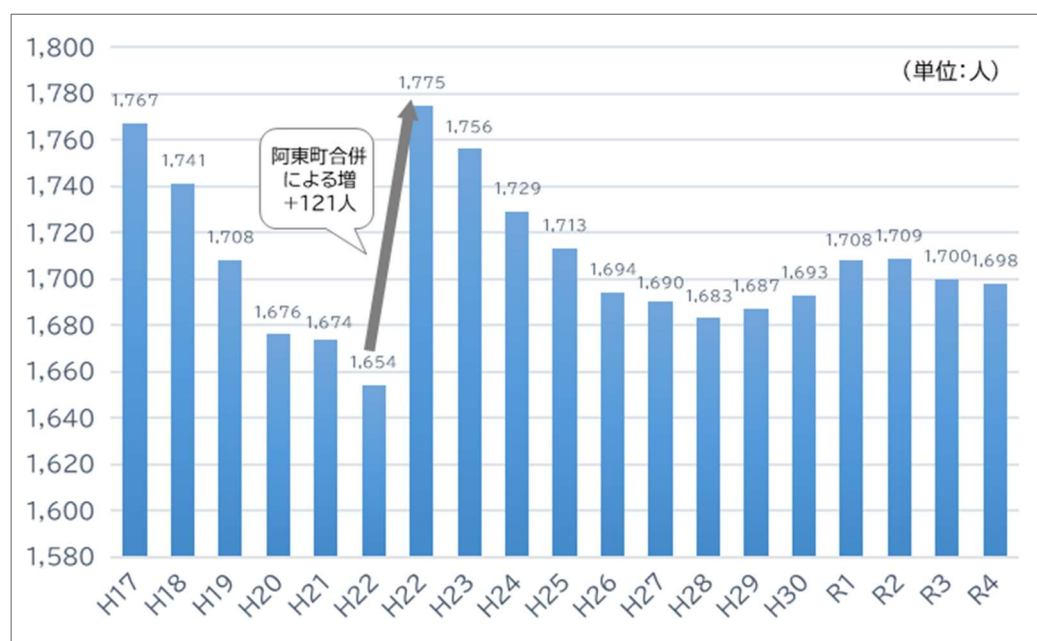
2. これまでの定員管理計画

本市は、「第一次山口市行政改革大綱（平成19年3月策定）」に基づき、新市誕生後の厳しい財政状況や社会情勢等を背景に、コスト縮減に重点を置いた積極的な行政改革に取り組む中で、本市の定員管理は、平成17年度からの「山口市定員適正化計画」、平成22年度からの「山口市定員管理計画」において、合併効果を最大限発揮するための効率的な職員体制として、計画的に職員数の適正化に取り組んできました。

そして、平成30年度からの「山口市定員管理計画」では、それまでの財政の健全性を確保した行政経営により、行政サービスを安定的に提供するための基盤が一定程度整ったことから、次の段階として、市民本位の行政サービスの提供体制を構築することを目指した「第二次山口市行政改革大綱」のもと、総合支所の機能強化や新たな課題に対応できる職員数として、行政診断において示された適正な職員数でもある、1,700人基準の職員体制を目標とし、その職員数を維持し続けています。

計画期間	H17～H21年度	H22～H29年度	H30～R4年度
計画名	定員適正化計画	定員管理計画	定員管理計画
職員数の増減	▲113人 ※消防出張所(秋穂・阿知須・徳地)開所に伴う45人の増加を含む	▲88人 ※旧阿東町との合併に伴う121人の増加(H22)及び委託解消に伴う消防職員の増加(H23)を含む	1,700人基準を維持

【職員数の推移（4月1日現在）】



3. 現状と課題

(1) 職員数の現状水準

① 人口1万人当たりの職員数

ア. 県内13市との比較

令和3年地方公共団体定員管理調査（総務省）をもとに、山口県内13市の状況と比較すると、本市の「人口1万人当たりの職員数」は80.67人で、県内平均より7.43人下回っています。

団体名	面積(k㎡) (R3.10.1)	住基人口 (R3.1.1)	普通会計 職員数 (R3.4.1)	人口1万人 当たり職員数 【】内は順位
宇部市	286.65	163,112	949	58.18 [1]
防府市	189.37	115,405	769	66.63 [2]
下松市	89.36	57,358	391	68.17 [3]
光市	92.13	50,431	347	68.81 [4]
山陽小野田市	133.09	61,565	441	71.63 [5]
岩国市	873.72	132,187	1,045	79.05 [6]
山口市	1,023.23	190,663	1,538	80.67 [7]
下関市	716.10	257,553	2,123	82.43 [8]
周南市	656.29	140,998	1,191	84.47 [9]
柳井市	140.05	31,087	281	90.39 [10]
長門市	357.31	33,094	405	122.38 [11]
萩市	698.31	45,508	584	128.33 [12]
美祢市	472.64	23,375	337	144.17 [13]
平均	440.63	100,180	800	88.10

イ. 類似団体比較

類似団体とは、総務省が人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）から類似する市区町村をグループに分けたものです。山口市が属する「IV-3」（31団体）と比較すると、人口1万人当たりの職員数は3番目に多く、団体平均より19.4人上回る状況となっています。

一方で、類似団体の面積の平均は約173k㎡と非常にコンパクトであることから、少人数の職員数で効率的な配置ができているものと推測されます。そのため、面積を加味し、500k㎡以上の面積を有する4団体間（山口市、北海道苫小牧市、三重県津市、北海道釧路市）で比較すると、その平均は79.93人で、本市は概ね同じ水準となります。

団体名	面積(k㎡) (R3.10.1)	住基人口 (R3.1.1)	普通会計 職員数 (R3.4.1)	人口1万人 当たり職員数 【】内は順位
埼玉県新座市	22.78	166,208	756	45.49 [1]
東京都小平市	20.51	195,543	901	46.08 [2]
東京都西東京市	15.75	206,047	954	46.30 [3]
東京都府中市	29.43	260,255	1,221	46.92 [4]
東京都町田市	71.55	429,152	2,101	48.96 [5]
東京都東村山市	17.14	151,575	747	49.28 [6]
千葉県流山市	35.32	200,309	1,028	51.32 [7]
東京都立川市	24.36	184,577	958	51.90 [8]
千葉県佐倉市	103.69	173,619	920	52.99 [9]
東京都日野市	27.55	187,027	1,009	53.95 [10]
埼玉県久喜市	82.41	152,506	851	55.80 [11]
大阪府和泉市	84.98	185,181	1,045	56.43 [12]
埼玉県上尾市	45.51	229,517	1,298	56.55 [13]
山口県宇部市	286.65	163,112	949	58.18 [14]
千葉県松戸市	61.38	498,457	2,917	58.52 [15]
千葉県八千代市	51.39	202,176	1,184	58.56 [16]
千葉県市川市	57.45	491,764	2,961	60.21 [17]
神奈川県秦野市	103.76	160,415	983	61.28 [18]
神奈川県藤沢市	69.56	439,416	2,694	61.31 [19]
千葉県野田市	103.55	154,140	968	62.80 [20]
兵庫県川西市	53.44	156,204	993	63.57 [21]
兵庫県伊丹市	25.00	203,509	1,337	65.70 [22]
北海道苫小牧市	561.65	170,205	1,155	67.86 [23]
京都府宇治市	67.54	184,995	1,257	67.95 [24]
神奈川県鎌倉市	39.66	177,053	1,261	71.22 [25]
千葉県習志野市	20.97	175,197	1,273	72.66 [26]
千葉県浦安市	17.30	169,918	1,321	77.74 [27]
徳島県徳島市	191.52	252,093	1,965	77.95 [28]
山口県山口市	1,023.23	190,663	1,538	80.67 [29]
三重県津市	711.18	276,072	2,350	85.12 [30]
北海道釧路市	1,363.29	165,667	1,426	86.08 [31]
類似団体平均	173.85	224,277	1,365.19	61.27

② 定員回帰分析による試算

「定員回帰分析」は、人口と面積の2つの説明変数を用いて職員数との多重回帰分析を行い、普通会計部門の平均的な職員数を表す参考指標です。総務省、平成30年度地方公共団体定員管理研究会報告書（平成31年3月）より算出すると、本市の職員数は1,500人程度となります。

○ 令和3年度山口市職員数（普通会計）1,538人 ⇒ 38人上回る

平成30年度地方公共団体定員管理研究会報告書（総務省）より算出

一般市の計算式

普通会計職員数＝人口係数×住基人口（千人）＋面積係数×面積（km²）＋一定値

・人口係数 5.7 ・住基人口 189,596人（令和4年1月1日）

・面積係数 0.33 ・面積 1,023.23km² ・一定値 80

$$5.7 \times 190 + 0.33 \times 1,023 + 80 = 1,500.59人$$

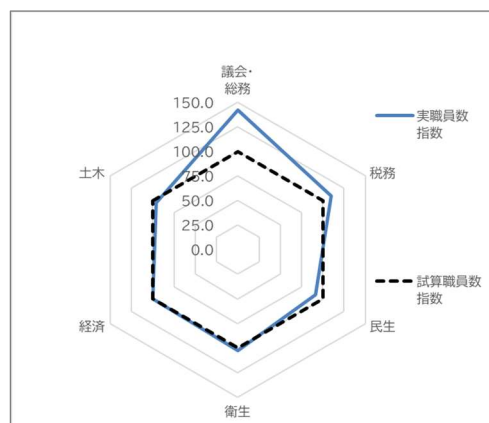
③ 定員モデルによる比較

「定員モデル」は、地方公共団体が自主的に定員管理に取り組むことのできる分野の多い一般行政部門（教育、消防部門及び公営企業等会計部門は対象外）を対象としており、地方公共団体の部門ごとの職員数と、その職員数と相関関係が強い説明変数（人口、面積、世帯数、生活保護受給世帯数等）を用いて多重回帰分析を行い、それぞれの地方公共団体における平均的な職員数を部門別に算出する参考指標です。

第10次定員モデル（平成30年度）と令和3年4月1日現在の職員数を比較すると、全体で95人上回っている状況です。部門別では、特に議会・総務部門において114人上回っていますが、これは、個性ある地域づくりを推進するため、協働によるまちづくりの下、総合支所や地域交流センターに人員を配置し、地域課題の解決やきめ細かなサービスを提供する本市の特長が表れているものと考えます。

【第10次定員モデル（平成30年度）試算職員数と実職員数の比較】

部門別比較



部門	定員モデル 試算職員数 (人)	実職員数(人) (R3.4.1)	実職員数 指数
議会・総務	273	387	141.8
税務	80	88	110.0
民生	298	273	91.6
衛生	163	167	102.5
経済	113	113	100.0
土木	136	130	95.6
一般行政部門 合計	1,063	1,158	108.9

(2) 職員給与額及び人件費比率の状況（普通会計決算額）

① 職員給与額の推移

職員給与額及び職員 1 人当たりの給与額は、概ね横ばいで推移しています。

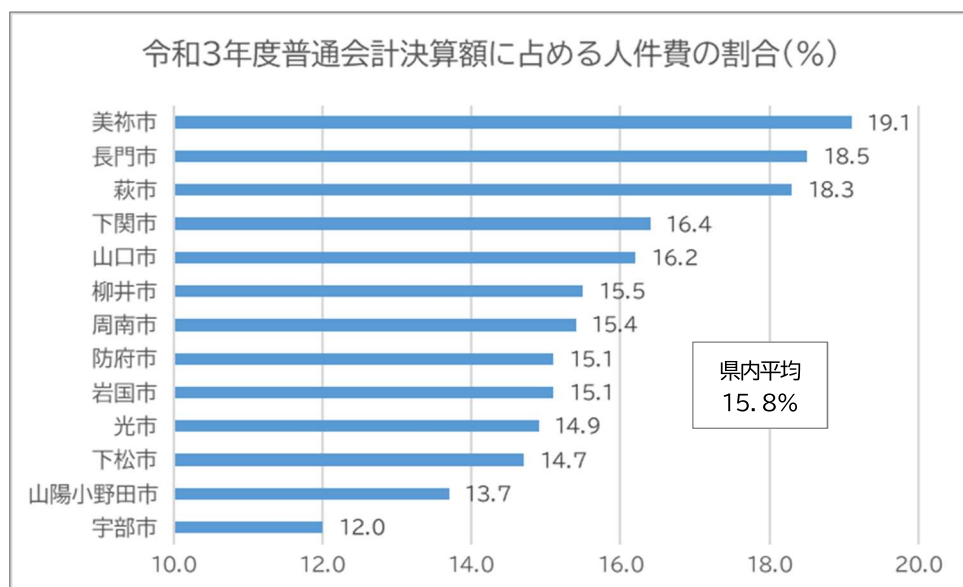
	H29	H30	H31	R2	R3
職員給与額(百万円)	9,571	9,689	9,695	9,795	9,419
1人当たり(千円)	6,347	6,375	6,317	6,353	6,121

※人事行政の運営等の状況報告より

※職員給与額には、退職手当は含みません

② 人件費比率における県内比較

人件費比率を県内 13 市と比較すると、本市の 16.2% は、5 番目に高い状況となっており、平均よりも 0.6 ポイント上回っています。



※人件費には、職員給与のほか、特別職給与、議員報酬、委員等報酬などを含みます。

(3) 職員構成の状況

① 年齢別・男女別職員数の状況

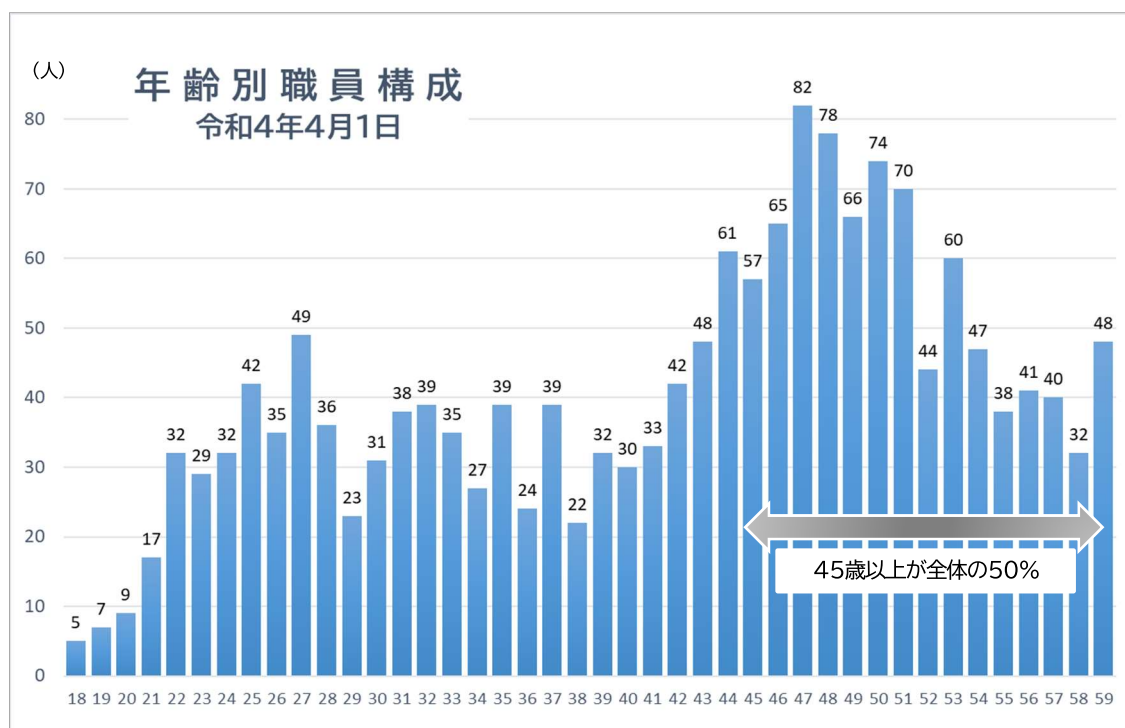
令和4年4月1日現在の本市の年齢別職員数は、45歳以上の職員が全体の49.6%を占めており、中でも団塊ジュニア世代と言われる45歳から49歳の職員が全体の20.5%を占めています。

一方で、平成17年の市町合併やその後の定員適正化計画等による採用抑制により、30代後半から40代前半にかけて職員数が少ない状況となっています。

また、年代別職員数を平成29年と令和4年で比較すると、45歳以上及び34歳以下の職員の割合が増加しているのに対し、35歳から44歳は減少しており、年齢構成が偏在していることが分かります。

年齢構成の偏在は、将来のマネジメント体制や業務執行体制に影響を生じさせる原因となることから、中長期的な視点で年齢構成の平準化を意識した定員管理が必要となります。

◇ 年齢別職員数(令和4年4月1日現在 N=1,698)

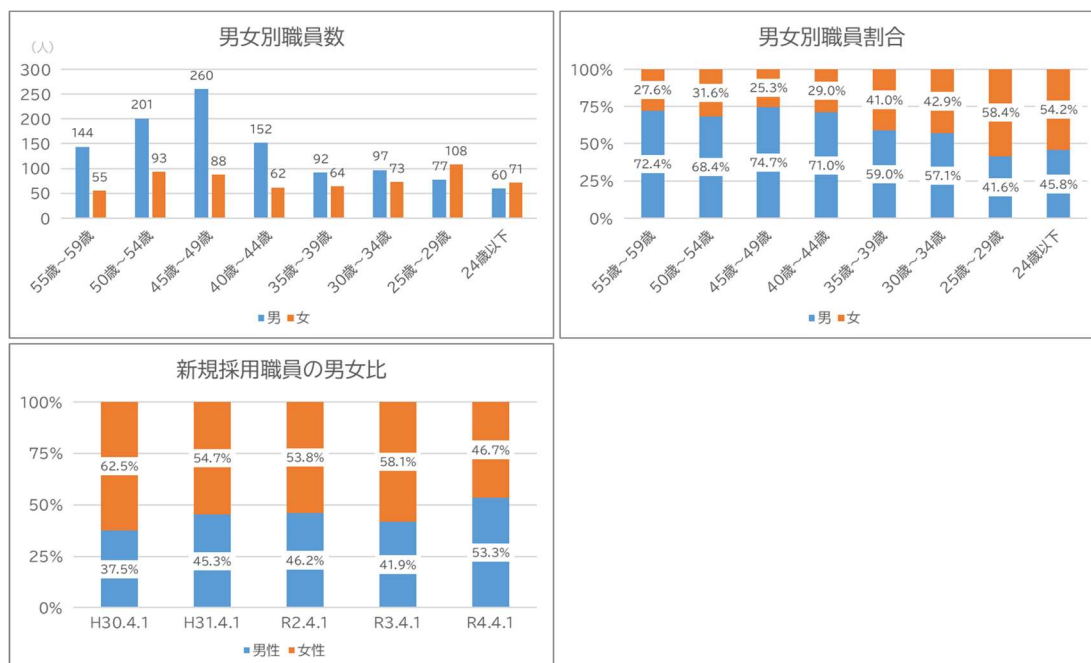


◇ 年代別職員数

年齢	H29.4.1		R4.4.1		増減	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
55歳～59歳	185	11.0%	199	11.7%	14	0.7%
50歳～54歳	216	12.8%	295	17.4%	79	4.6%
45歳～49歳	304	18.0%	348	20.5%	44	2.5%
40歳～44歳	357	21.2%	214	12.6%	▲ 143	▲ 8.6%
35歳～39歳	211	12.5%	156	9.2%	▲ 55	▲ 3.3%
30歳～34歳	158	9.4%	170	10.0%	12	0.6%
25歳～29歳	160	9.5%	185	10.9%	25	1.4%
24歳以下	96	5.7%	131	7.7%	35	2.0%
合計	1,687		1,698		11	

次に、男女別職員数は、若年層において、概ね男女同数となっています。男女を問わず誰もが仕事と家庭との両立ができる働きやすい職場環境づくりがより一層重要になります。

◇ 男女別職員数・職員割合、過去5年間における新規採用職員の男女比



② 職位別職員数の状況

令和4年4月1日現在の職位別職員数の状況をみると、課長級以上の管理職は、5年前の平成29年度から人数、割合ともに変化はありません。

管理職以下では、課長補佐級職員は29人増加、係長級は66人減少、主任級は29人減少、一般職員は82人増加するなど、職位によって増減の程度が異なっており、将来の職位別構成を見据えた計画的な採用と人材育成が必要となります。

◇ 職位別職員数

区分	H29.4.1		R4.4.1		R4-H29	
管理職…①	196	11.6%	191	11.2%	▲ 5	-0.4%
部長級	27	1.6%	26	1.5%	▲ 1	-0.1%
次長級	48	2.8%	37	2.2%	▲ 11	-0.7%
課長級	121	7.2%	128	7.5%	7	0.4%
管理職以外…②	1,491	88.4%	1,507	88.8%	16	0.4%
課長補佐級	319	18.9%	348	20.5%	29	1.6%
係長級	596	35.3%	530	31.2%	▲ 66	-4.1%
主任級	271	16.1%	242	14.3%	▲ 29	-1.8%
一般職員	305	18.1%	387	22.8%	82	4.7%
合計(①+②)	1,687	100.0%	1,698	100.0%	11	

(4) 職員の定年引上げにおける影響

令和５年度から令和１４年度までの定年の段階的引上げ期間（１０年間）は、原則として定年退職者が２年に１度しか生じないことから６０歳超の正規常勤職員が増加するとともに、これまで同様の退職者補充を前提とした採用方針では、職員の採用も２年に１度となることから職員全体に占める６０歳超の正規常勤職員の割合が相対的に高くなり、これまで以上に職員の年齢構成や経験年数が偏ることが懸念されます。

質の高い行政サービスの安定的な提供を維持するためには、６０歳超の正規常勤職員が高いモチベーションを維持し、自身の有する知識と技術を最大限に活かして活躍できる仕組みづくりと同時に、年齢構成や経験年数の偏在を是正する採用方針の検討が必要となります。

◇ 段階的引上げ早見表

定年年齢	60歳			61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
職員の生年	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)	令和8年度 (2026)	令和9年度 (2027)	令和10年度 (2028)	令和11年度 (2029)	令和12年度 (2030)	令和13年度 (2031)	令和14年度 (2032)		
昭和37年度生まれ 1962/4/2～1963/4/1	60歳 正規職員	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳							
	暫定再任用												
昭和38年度生まれ 1963/4/2～1964/4/1	59歳	60歳	61歳 正規職員(延長) 定年前再任用	62歳	63歳	64歳	65歳						
	正規職員			暫定再任用									
昭和39年度生まれ 1964/4/2～1965/4/1	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳					
	正規職員			正規職員(延長) 定年前再任用		暫定再任用							
昭和40年度生まれ 1965/4/2～1966/4/1	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳				
	正規職員				正規職員(延長) 定年前再任用			暫定再任用					
昭和41年度生まれ 1966/4/2～1967/4/1	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳			
	正規職員					正規職員(延長) 定年前再任用				暫定再任用			
昭和42年度生まれ 1967/4/2～1968/4/1	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳		
	正規職員						正規職員(延長) 定年前再任用						

【参考】 60歳超の正規常勤職員と再任用職員の今後の予想

定年引上げに伴い、６０歳超の正規常勤職員は増加する一方で、再任用職員は徐々に減少し、令和１０年度以降は現在（令和４年度）の再任用職員数を下回ることが予想されます。今後、６０歳超の正規常勤職員や再任用職員の就労働向等を踏まえた定員管理のあり方について検討していく必要があります。

◇ 60歳超の常勤職員数と再任用職員数の将来推計

(単位：人)

	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
60歳超 正規常勤職員	0	0	23	28	55	54	83	95	117	136	177
再任用職員	111	139	131	136	115	119	82	87	59	59	43

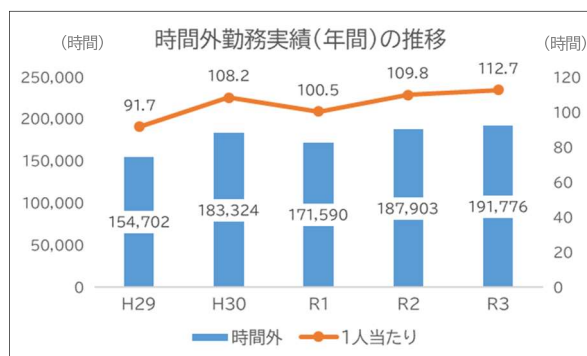
※ 本市独自推計

(5) 職場環境の状況

① 時間外勤務の状況

平成29年と令和3年の職員1人当たりの時間外勤務実績を比較すると、新型コロナウイルス感染症への対応など新たな行政課題の増加に伴い、約91時間から約113時間（約24%増）に増加しています。

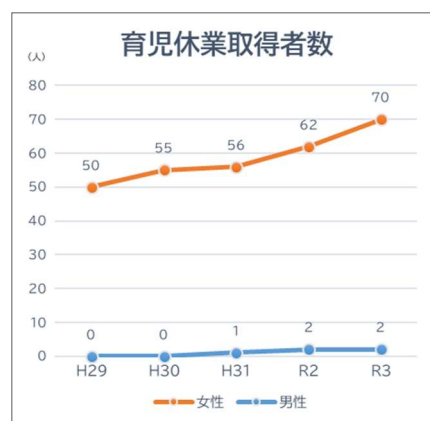
再任用職員や会計年度任用職員を含めた上で、職員の適正配置に努めるとともに、各所属においては、ICT技術等を活用した業務の効率化をより一層図る必要があります。



② 育児休業取得者数の状況

女性職員の育児休業取得者数は、増加傾向にあり、20～30歳前後の職員の増加に伴い今後も増加することが予想されます。一方で、男性職員は、取得者がほとんどいない状況ですが、令和4年10月の育児休業法改正により産後パパ育休が創設されるなど、男性が育児休業を取得しやすい制度となりました。

こうした状況を踏まえ、性別を問わず、すべての職員が当たり前のよう育児休業を安心して取得できるよう適正な職員配置に努めるとともに、育児休業から円滑に職場復帰ができる体制の整備や所属長を中心とした職員の意識改革に取り組む必要があります。



4. 基本方針

(1) 基本方針

令和4年4月1日現在、本市の職員数は1,698人で、人口1万人当たりの職員数は、県内他市と比較すると平均値を下回っており、また類似団体のうち500km²以上の面積を有する自治体と比較すると概ね同水準ですが、定員回帰分析による試算及び総務省が提供する定員モデルによる試算と比較するとやや上回っている状況となっています。

こうした中、本市では令和5年度から令和9年度を計画期間とする「第二次山口市総合計画後期基本計画」がスタートします。後期基本計画に掲げる重点プロジェクトやあらゆる施策分野における取組を着実に推進していくとともに、社会保障分野を中心に増加する業務量への対応、社会全体のデジタル化や地域脱炭素の推進といった新しい時代の流れへの対応など、複雑多様化する行政需要に取り組む必要があります。さらに、定年延長制度の開始や育児休業法の改正を踏まえた職員の働き方改革もより一層進めていかなければなりません。

新たな定員管理計画では、今後の財政状況の推移に注視する必要があるものの、こうした将来の山口市に向けた積極的なまちづくりや社会経済情勢の変化に機動的で柔軟に対応するため、職員一人ひとりが自身の能力を高め、その能力を十分に発揮できる職員体制の構築を目指すこととします。

こうした考え方の中で、本計画期間内において目標とする正規職員数は、持続可能な行政運営の観点から前回の計画期間同様1,700人を基準とします。その中で、職員の採用にあたっては、適材の安定的な確保の観点から、定年引上げ期間中においても必要な新規採用を途切れることなく継続的に実施することを基本とし、年齢構成の平準化や計画的な人事配置・人材育成を勘案しつつ、1,700人基準の中で弾力的な定員の管理を行うこととします。

(2) 計画期間

令和5年度から令和9年度（令和10年4月1日現在の職員数）までの5年間を計画期間とします。

(3) 対象とする職員

本計画における対象職員は、「正規常勤職員」とします。

なお、再任用職員及び会計年度任用職員は、それぞれの職員数を別途管理し、安定した行政サービスを提供できる組織運営を図ります。

(4) 目標とする職員数

本計画中の職員数は、前計画期間同様1,700人基準とします。

※弾力的な定員管理の方針の下、定年引上げ期間中は、定年退職者が発生しない年度においても一定数の新規採用者を確保することから、特例的に1,700人基準を上回ることを想定しています。

(5) 今後の取組内容

本市の現状と課題を踏まえ、重点的に取り組む事項を以下のとおり整理し、複雑・多様化する行政需要に的確に対応する体制の確立を目指します。

① 定年引上げを踏まえた計画的な職員採用と年齢構成の是正

定年引上げ期間中は、定年退職者が2年に1回しか生じないこととなりますが、適材の安定的な確保の観点から、新規採用者数を原則2年間で平準化します。新規採用職員を継続的に採用することにより、組織活力や行政サービスの質を確保できる組織体制の維持を図ると同時に、職員数が少ない年齢層における社会人経験者の採用や、早期退職者募集制度を活用することにより、職員の年齢構成の是正を図ります。

② 業務実施体制の見直し

各所属における業務量の把握・検証に努め、業務量に応じた職員配置を行うとともに、社会経済情勢の変化や多様化する市民ニーズに的確に対応できるよう、必要度・重要度の高い事業へ柔軟に職員を配置します。

また、一時的に増加する業務や事前に想定し得なかった事態に対応するため、部局横断的に連携し、適正な職員配置に努めます。

③ 人材育成

研修や自己研鑽を通じて、職員一人ひとりが能力や資質の向上を図るとともに、社会経済情勢の変化を見極め、新しい時代の流れに柔軟かつ自律的に動くことのできる人材の育成を目指した新たな人材育成基本方針を策定します。

また、定年引上げに伴う高齢期の職員に対しては、早い段階で高齢期におけるキャリア形成について意識する機会や、学びなおし（リスキリング）ができる環境整備を図る等、モチベーションの維持・向上を図ります。

さらに、人事評価制度によるヒアリング等を通じて、職員一人ひとりが目標を明確に持って職務に臨める組織風土を形成し、その能力と業績が適正に評価される人事管理を行うことにより、組織力が最大限に発揮される体制を整えます。

《研修の充実》

- ・職務を通じた人材育成(OJT)、階層別研修、外部研修施設への派遣研修
- ・若手職員を中心とした国、県、民間企業への派遣研修及び人事交流

《自己啓発の奨励》

- ・職員の資格取得への支援

《人事制度の運用》

- ・ヒアリング等を通じた職場内のコミュニケーションの活性化
- ・目標を明確に持ち職務に臨める組織風土の形成

④ ワーク・ライフ・バランスの推進

人口減少、労働力人口が減少する中であって、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現は、組織活力の向上や人材の確保・育成・定着につながります。

若い世代を中心とした働き方に対する価値観の変化や多様化、今後の定年引上げに伴う高齢期の職員の増加を踏まえ、職員一人ひとりのライフスタイルに応じた多様な働き方が選択でき、すべての職員が第一線で活躍できる働きがいのある職場環境に向けて、正規職員のみならず、再任用職員・会計年度任用職員を含めた適正な職員配置に努めます。

また、職員が安心して働くことのできる職場環境を実現するために、「時間外勤務の縮減」、「年次有給休暇の取得率向上」、「男性育児休業の取得率向上」、「時差出勤制度の促進」、「メンタルヘルス対策」などに引き続き取り組みます。

⑤ 多様な人材の活用

ア 高齢期の職員の活用

定年引上げに伴い60歳を超える高齢期の職員は、フルタイム勤務や再任用短時間勤務など働き方の選択肢が増えていく中で、全ての高齢職員が高いモチベーションを維持し、働き続けることができるよう、定年延長による60歳超の正規常勤職員と再任用職員の役割と責務を整理し、高齢期の職員の経験と能力が最大限に発揮される環境に配置することにより、組織全体としての活力の維持や次の世代への知識、技術、経験等の継承を図ります。

イ 会計年度任用職員の活用

繁忙期や一時的に発生する一般事務等の補助的な業務を担う会計年度任用職員を活用し、質の高い行政サービスの継続を図ります。

ウ 外部人材の活用

高度な専門的知識や経験等が必要とされる業務については、国の制度を活用しながら外部人材の活用を検討します。

⑥ 行政事務の効率化

社会経済情勢や市民ニーズの変化を的確に捉え、全ての事務事業について事業の必要性、公共性、貢献度等を踏まえてビルド&スクラップに取り組み、事務事業の最適化を図ります。

また、限られた人材を最大限に活かすため、AIやRPA等のICT技術を活用した定型業務の省力化・効率化を図るとともに、行政サービスの質の向上につなげます。

