



第2次日光市職員定員適正化計画

【平成28年度～平成37年度】

平成27年11月

日光市

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	対象とする職員	1
3	計画の期間と目標設定	1
4	職員定員管理の現状	2
5	第1次計画（改訂）の総括	10
6	第2次計画の目標	10
7	職員定員適正化のための方策	13
8	計画の推進にあたって	14

1 計画策定の趣旨

日光市の職員定員適正化については、平成19年2月に策定した「日光市職員定員適正化計画」に基づいて取り組んできた。この計画は、平成18年度から平成27年度までの10年間を期間として、総職員数939人を目指すことを掲げた。

しかし、早期退職等による急激な職員数の減少の影響により、組織の維持が難しくなるという状況が生じたことから、平成23年10月に、より緩やかな職員数の減少となるよう目標値を1,030人とする等の改訂（以下「第1次計画（改訂）」という。）を行った。

これにより、組織機構の維持を確保したうえで計画的な定員管理が可能となったことから、最終年度の平成27年4月1日の職員数は、1,017人となり、目標値に対して13人下回り、計画を達成することができた。

しかしながら、今後さらなる進行が見込まれる人口減少や厳しい財政状況に鑑みれば、より一層の効率的かつ効果的な行財政経営を推進することが必要であり、そのためには、引き続き職員数の削減に取り組まなければならない状況である。

一方、市民ニーズの多様化や社会情勢の変化などにより生じる新たな業務にも的確に対応し、安定した行政サービスを提供できる組織体制の構築も必要である。

このようなことから、多様化・高度化する行政ニーズに柔軟かつ迅速に対応し得る組織体制を確保しつつ、職員数の抑制を基調とした職員定員管理の適正化に取り組むため、「第2次日光市職員定員適正化計画（以下「第2次計画」という。）」を策定するものである。

2 対象とする職員

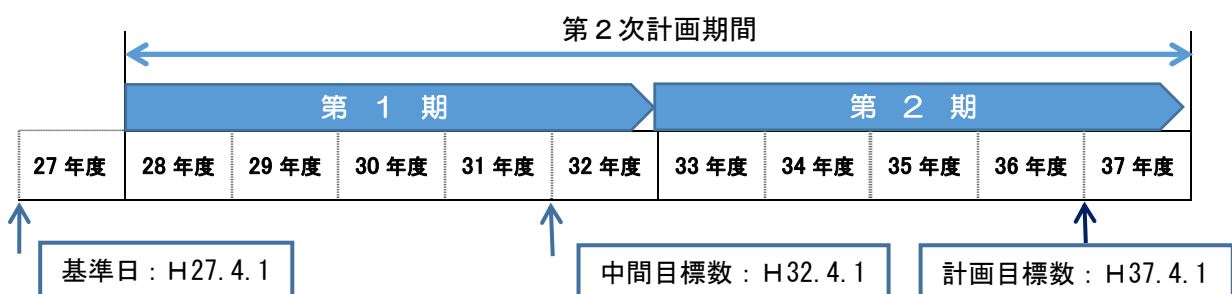
対象職員は、正規職員（任期の定めのない職員）とする。

なお、県等からの派遣職員や再任用短時間勤務職員等については、この計画に含まないものとする。

3 計画の期間と目標設定

本計画は、平成27年4月1日の職員数を基準として、平成28年度から平成37年度までの10年間を計画期間とし、平成28年度から平成32年度までを第1期、平成33年度から平成37年度までを第2期とする。

また、平成37年4月1日の目標職員数を定めるとともに、第1期の終期（平成32年4月1日）の中間目標数を設定する。



4 職員定員管理の現状

(1) 職員数の推移

表1は、第1次計画（改訂）の計画期間における、当市の職員数の推移を示したものである。

当市の総職員数は、第1次計画（改訂）の職員定員適正化の取り組みによって、計画的に削減しており、平成27年4月1日現在で、1,017名となった。

これは、平成18年4月1日現在と比較すると323名の減少、削減率24%となり、第1次計画（改訂）の目標値を13名下回り、目標を達成した。

【表1 職員数の推移】

（単位：人）

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
総職員数(実績)※1	1,340	1,290	1,219	1,176	1,150	1,132	1,108	1,089	1,046	1,017
減員累計	—	50	121	164	190	208	232	251	294	323
計画目標値	1,340	1,297	1,264	1,219	1,175	1,135	1,111	1,089	1,051	1,030

住民基本台帳人口※2	95,875	94,764	94,026	92,878	92,176	91,113	89,893	89,129	87,829	86,770
人口1万人あたりの職員数	139.8	136.1	129.6	126.6	124.8	124.2	123.3	122.2	119.1	117.2

※1 平成27年度から教育長は定員管理の対象外となるため、同年度の総職員数には含まれない。

※2 住民基本台帳人口は、各年4月1日現在の人口。

(2) 部門別の職員数

表2は、第1次計画（改訂）期間における部門別の職員数の推移を示したものである。

平成18年4月1日と平成27年4月1日との比較では、組織改編や業務の集約等による行政改革を進めたことにより、「税務」、「民生」、「衛生」、「教育」、「公営企業（主に水道事業）」において、特に職員数の減少数が多くなっている。

一方、「議会」、「労働」、「商工」、「消防」は、大きな変動はない。

【表2 部門別職員数※1の推移（各年4月1日時点）】

（単位：人）

部門※2	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	増減(H18～H27)	
											増減数	増減率
議会	8	8	8	7	7	7	7	7	7	7	-1	-13%
総務	239	249	241	252	246	238	236	236	233	229	-10	-4%
税務	66	55	54	44	44	48	47	45	41	40	-26	-39%
民生	197	204	199	176	175	176	179	167	158	153	-44	-22%
衛生	131	122	115	103	84	83	84	77	74	67	-64	-49%
労働	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-1	-33%
農林	45	41	37	38	38	38	37	37	37	36	-9	-20%
商工	42	37	35	43	43	42	44	45	42	43	1	2%
土木	80	78	75	72	76	74	68	68	70	65	-15	-19%
教育	211	210	184	165	157	155	134	135	119	116	-95	-45%
消防	188	189	185	187	189	188	190	193	191	188	0	0%
公営企業	130	95	84	87	89	81	80	77	72	71	-59	-45%

＜参考：組織数＞

本庁	9部33課									9部43課	10課 増
総合支所	4部41課									4部16課	25課 減
消防本部	1部7課									1部7課	増減なし
計	14部81課									14部66課	15課 減

※１部門別職員数は、地方公共団体定員管理調査（各年４月１日現在）に記載する職員数を表示。

※２部門は、地方公共団体定員管理調査（栃木県）で定める分類基準による。

議 会：議会（議会事務局）
 総 務：総務一般、会計、管財、行政委員会、企画、住民関連等
 税 務：税務
 民 生：民生一般、福祉事務所、保育所、その他社会福祉施設、年金保険等
 衛 生：衛生一般、保健センター、医療施設、清掃、環境保全
 労 働：労働一般
 農 林：農業、林業
 商 工：商工一般、観光
 土 木：土木、建築、都市計画
 教 育：教育一般、社会教育、義務教育等
 公営企業：病院、水道、下水道、国保事業、介護保険事業等

（３）年齢別職員構成の状況

①行政職と技能労務職

図１は、平成２７年４月１日現在の消防職を除く職員（８３１人〔教育長を除く〕）の年齢別の分布状況を示したものである。

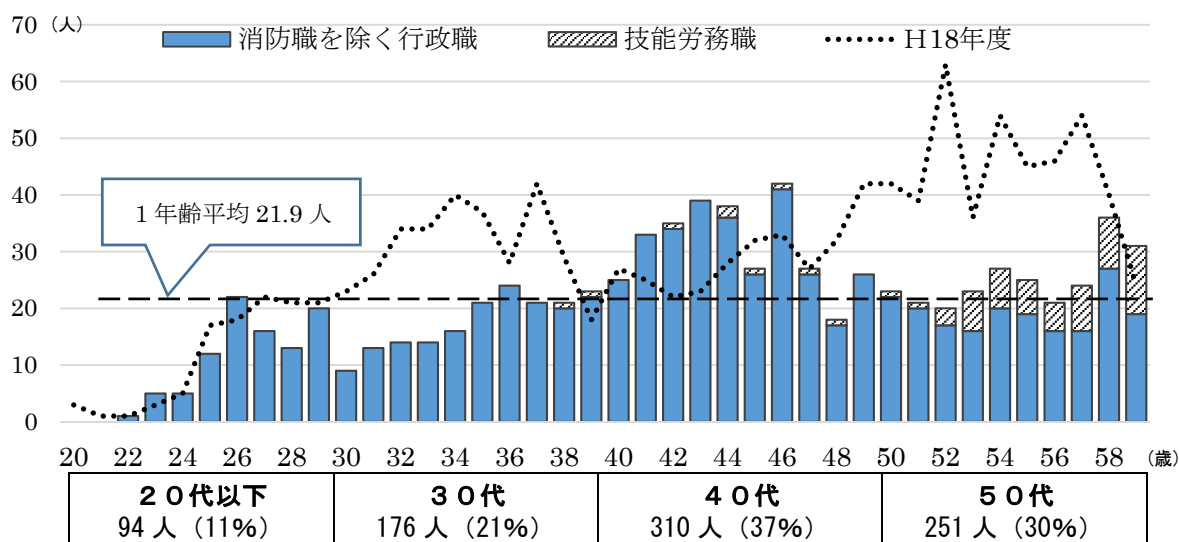
年代別では、４０代が、３１０人と最も多く、全体の３７％を占めている。これに対して、２０代以下が９４人と最も少なく、全体の１１％となっている。

平成１８年度（図１・点線）との比較では、職員の年齢構成は、大きく変化しており、特に３９歳以下の若年層の割合については、平成１８年度で３９％であるのに対し、平成２７年度では３２％と７ポイント少なくなっており、年齢構成の偏在が拡大している状況にある。

これら職員の年齢構成の変化は、団塊世代の大量退職や技能労務職の退職者不補充、行政職の採用抑制による職員削減の影響によるものである。

今後、円滑かつ安定的な行政経営を進めていくため、長期的な視点から年齢構成の偏在を改善し、平準化していく必要がある。

【図１ 平成２７年度 年齢別職員分布状況（消防職を除く）】

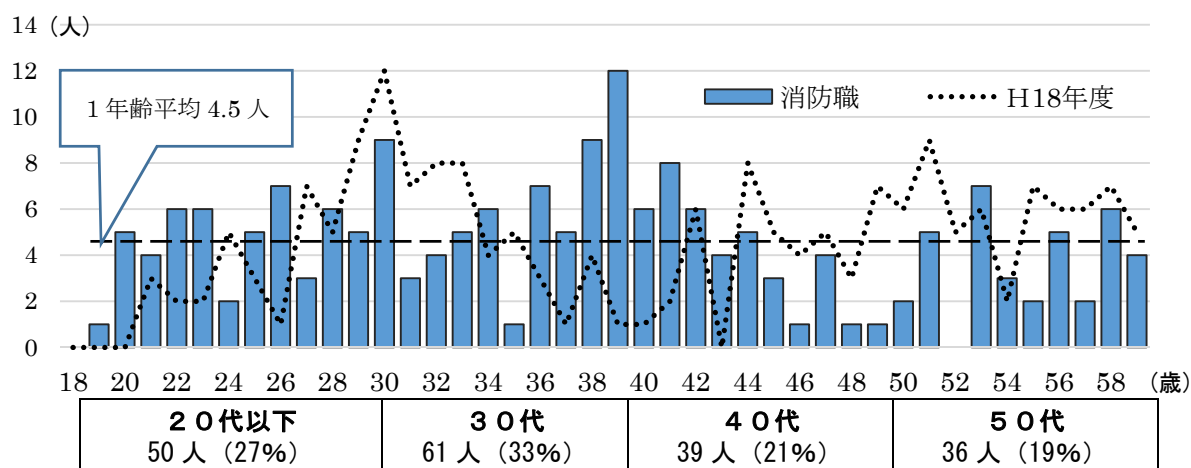


②消防職

図2は、平成27年4月1日現在の消防職（186人）の年齢別の分布状況を示したものである。

年代別では、30代が61人と最も多く、全体の33%を占めている。これに対して、50代が最も少なく36人で19%となっている。消防職の年齢構成は、計画的な退職者補充を行ったことにより、概ね平準化している。

【図2 平成27年度消防職員の年齢別職員分布状況】



(4) 職種別職員数の推移

表3は、平成18年、平成26年及び平成27年の4月1日現在の職種別の職員構成を比較したものである。

職種別では、技能労務職と事務職において、減少数・減少率ともに高くなっている。これは、技能労務職の退職者不補充や事務職の採用抑制による削減を進めてきたことによる。

一方、専門職のうち、保健・福祉・医療関係で増加しているが、これは社会福祉士等の採用により、専門職の充実を図ったことによる。

【表3 職種別職員数の推移】

(各年4月1日 単位：人)

区 分	内 訳	H18	H26	H27	増減 (H18-H27)	
					増減数	増減率
事務職		743	571	564	-179	-24.1%
専門職	○土木・建築技師 (農林、建築、土木等)	80	67	62	-18	-22.5%
	○保健・福祉・医療関係 (保健師・看護師・社会福祉士等)	41	49	48	7	17.1%
	○保育士	92	91	89	-3	-3.3%
技能労務職	○運転手・調理員・清掃・用務員等	197	78	68	-129	-65.5%
消防職		187	190	186	-1	-0.5%
合計		1,340	1,046	1,017	-323	

(5) 再任用・任期付職員数の推移

図3は、再任用職員及び任期付職員の推移を示したものである。

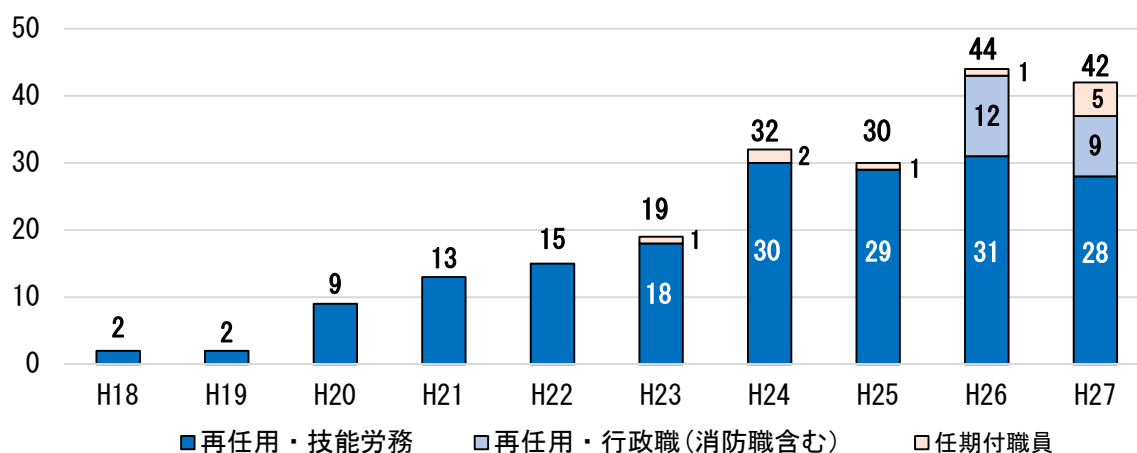
再任用職員とは、定年等により退職した職員について、公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、任期を定めて改めて採用するものである。また、任期付職員とは、専門的な知識や経験を持つ者について、一定期間任用するものである。

当市では、これらの職員が、長年培ってきた能力や経験を活かし、職員削減の中にあっても、正規職員を補完し、円滑に事務執行できるよう任用しており、その数は年々増加している。

なお、当市の再任用職員については、平成25年度までは技能労務職のみであったが、平成26年度からは行政職（消防職を含む）の任用も行っている。

【図3 再任用・任期付職員の推移】

(単位：人)

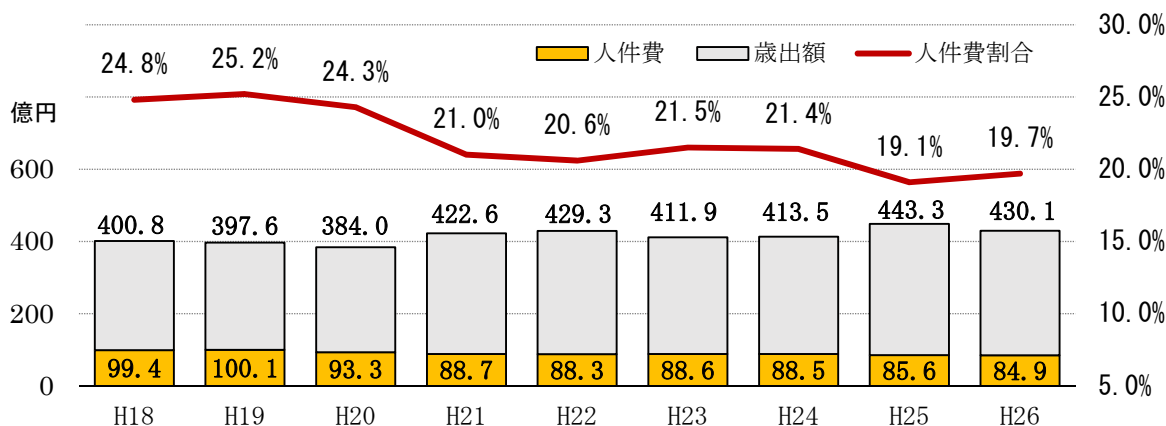


(6) 財政状況から見た人件費の割合

図4は、普通会計決算における人件費割合(再任用職員等を含む)の推移を示している。

平成26年度の普通会計の決算歳出額に占める人件費割合は19.7%であり、平成18年度と比較すると、5.1ポイント、約14.5億円、減少している。

【図4 歳出額と人件費との割合】



※出典：地方財政状況調査に基づく決算データ。

(7) 県内各市との人件費及び職員数の比較

表4は、県内14市における職員人件費（再任用職員・任期付職員を含む）と歳出総額に占める人件費構成比率を比較したものである。

職員人件費については、各市の財政規模や消防職員の有無などの地域事情により異なるところであるが、人件費構成比率において、当市は、県内14市の中で最も多い状況となっている。

また、表5は、県内14市における人口1万人あたりの職員数の状況を示している。

過去9年間の削減率の比較では、当市は、県内14市中、2番目に高い状況となっており、急速に職員数の削減を進めてきたことがわかる。

一方、人口1万人あたりの職員数の比較からは、他市に比べ大きく上回っている状況が見える。

これらの結果から、地理的条件や財政状況など各市の抱える事情が様々なため適正判断が難しいものの、さらなる職員数の適正化を進める必要がある。

【表4 県内14市の職員人件費と人件費構成比率の比較※1】

（単位：千円、％）

市名	宇都宮市	足利市	栃木市	佐野市	鹿沼市	日光市	小山市
職員人件費	30,448,472	8,565,571	11,456,294	9,305,927	7,406,476	8,493,023	8,965,878
人件費構成比率	15.8	17.2	17.6	19.5	18.3	19.7	15.9
市名	真岡市※2	大田原市※2	矢板市※2	那須塩原市※2	さくら市※2	那須烏山市※2	下野市※2
職員人件費	3,937,130	4,952,782	1,958,616	6,259,446	2,488,027	2,047,283	3,190,782
人件費構成比率	12.7	15.6	14.7	12.5	14.2	17.2	14.3

※1 平成26年度各市の地方財政状況調査による。人件費構成比率は、当該年度決算の歳出総額に対する人件費の割合により算出。

※2 消防職員は含まれていない。

【表5 県内各市との職員数※の比較】

（単位：人）

	面積 (K㎡)	人口(人) H26.4.1現在	職員数			9年間の増減状況 H18-H26比較	
			H18.4.1	H26.4.1	1万人あたり職員数	増減数	増減率
宇都宮市	416.85	518,398	3,436	2,867	55.3	-569	-14.7%
足利市	177.76	153,526	1,136	958	62.4	-178	-13.6%
栃木市	331.50	146,456	1,141	1,086	74.2	-55	-4.8%
佐野市	356.04	122,582	1,106	899	73.3	-207	-15.3%
鹿沼市	490.64	101,237	902	780	77.0	-122	-11.9%
日光市	1,449.87	87,829	1,130	852	97.0	-278	-20.7%
小山市	171.76	165,285	1,120	947	57.3	-173	-10.7%
真岡市	167.34	81,272	580	471	58.0	-109	-18.8%
大田原市	354.36	73,499	723	624	84.9	-99	-13.7%
矢板市	170.46	34,265	298	259	75.6	-39	-13.1%
那須塩原市	592.74	118,573	949	795	67.0	-154	-16.2%
さくら市	125.63	44,247	365	322	72.8	-43	-11.8%
那須烏山市	174.35	28,739	323	253	88.0	-70	-21.5%
下野市	74.59	60,039	457	395	65.8	-62	-13.6%
平均					66.3		

※平成26年度地方公共団体定員管理調査（栃木県）を参考とし、比較の観点から、設置状況にばらつきがある消防及び病院に関わる職員数を除いた職員数で比較した。

(8) 参考指標による職員数の比較

当市における職員数の現状を客観的に分析するため、国が示す各種統計的指標を参考に、職員数の状況を比較、検証する。

①類似団体別職員数による比較（人口による類似団体平均値との比較）

表6は、総務省が職員定員管理の指標として提示する「類似団体別職員数の状況」を用いた分析による普通会計の職員数の比較を示している。

当市の普通会計の職員数は、類似団体別職員数に対し、平成26年4月1日現在で、262人超過となり、部門別の比較では、総務（主に総務一般、住民関連）、商工（主に観光）、土木、教育（主に社会教育、義務教育）、消防の各部門で超過数が多くなっている。

【表6 類似団体別職員数※1※2※3との比較】

（単位：人）

〔参考〕

区分 部門※4		H26.4.1 職員数	類似団体 (修正値)	超過数	超過率	H27.4.1 職員数
普通会計	一般行政	664	491	173	26.1%	642
	議 会	7	7	—	—	7
	総 務	233	134	99	42.5%	229
	税 務	41	39	2	4.9%	40
	民 生	158	143	15	9.5%	153
	衛 生	74	68	6	8.1%	67
	労 働	2	2	—	—	2
	農 林	37	30	7	18.9%	36
	商 工	42	16	26	61.9%	43
	土 木	70	52	18	25.7%	65
	特別行政	310	221	89	28.7%	304
	教 育	119	96	23	19.3%	116
	消 防	191	125	66	34.6%	188
	計	974	712	262	26.9%	946
公営企業等	企業会計	72				71
	病 院	3				3
	水 道	15				16
	下 水 道	17				17
	そ の 他	37				35

※1 類似団体別職員数とは、すべての市区町村を人口と産業構造（平成22年国勢調査による産業別就業人口の構成比）を基準に類型区分し、類型に属する市区町村の職員数と人口の合計から、類型ごとに人口1万人あたりの職員数の平均値を算出し、その類型に属する団体を類似団体として職員数を比較するものである。

※2 類似団体別職員数は、「平成26年度地方公共団体定員管理調査の状況（総務省）」をもとに算出している。

※3 この指標では、他の市区町村との比較を行う観点から、実施している事業にばらつきのある公営企業等の会計に係る職員数については、比較対象から除外している。

※4 部門の分類については、3ページ※2を参照。

②定員回帰指標による比較（人口及び面積による試算値との比較）

表 7 は、地方公共団体定員管理研究会（総務省所管）が指標として提示している定員回帰指標による普通会計等の職員数の試算値との比較を示している。

定員回帰指標は、地方公共団体の職員数と人口・面積との相関関係の分析に基づき、人口と面積のみで一般行政と普通会計の職員数を試算する簡素な指標である。

この指標による試算では、平成 26 年 4 月 1 日現在における本市の普通会計の職員数は、1,184 人となり、同時点の日光市の職員数 974 人との比較では、210 人少ないことになる。

【表 7 定員回帰指標との比較】

（単位：人）

〔参考〕

	H26. 4. 1 職員数	定員回帰指標 による試算値	超過数	超過率
一般行政	664	807	-143	-21.6%
普通会計※	974	1,184	-210	-21.5%

H27. 4. 1 職員数
642
947

※普通会計は、一般行政に特別行政（教育部門、消防部門）を加えたものであり、上下水道等の公営企業会計は含まれない。

③定員モデルによる比較（人口及び面積を含む一定の地域事情を加味し試算値と比較）

表 8 は、地方公共団体定員管理研究会（総務省所管）が指標として提示する「第 9 次定員モデル」と当市の一般行政職員数との比較を示している。

この指標は、職員数と密接に関連すると考えられる行政需要を表す統計資料（人口、面積、事業所数等）を利用して一般行政の職員数を算出するものである。

この指標による試算では、平成 26 年 4 月 1 日現在の一般行政職員の超過数は 33 人となる。部門別の比較では、議会・総務部門で 41 人超過、経済部門で 7 人超過であるのに対して、税務、衛生、建設では、反対に職員数が少ないとの結果となる。

【表 8 定員モデルとの比較】

（単位：人）

〔参考〕

区分 部門	H26. 4. 1 職員数	試算値	超過数	超過率
議会・総務	240	199	41	17.1%
税務	41	43	-2	-4.9%
民生	158	158	0	0.0%
衛生	74	79	-5	-6.8%
経済※	81	74	7	8.6%
建設	70	78	-8	-11.4%
一般行政計	664	631	33	5.0%

H27. 4. 1 職員数
236
40
153
67
81
65
642

※部門の分類については、3 ページ※ 2 を参照。なお、経済には、労働、農林、商工を含む。

④参考指標の比較結果から

各参考指標の比較から、当市の職員数は、人口比による「類似団体別職員数」との比較では超過数が多いものの、人口・面積比による「定員回帰指標」との比較では、職員数が少ないとの結果となる。また、人口・面積に一定の地域事情を加味した「定員モデル」との比較では、超過数が僅少との結果となる。国は、これら参考指標を職員定員管理の目安としたうえで、各団体の地域の実情に応じて、適正な職員定員管理に取り組むべきとしている。

「類似団体別職員数」の部門別比較からは、一般行政に分類される総務、民生、商工、土木、及び特別行政に分類される教育、消防の各部門の職員が多い状況がわかる。

さらに、これら超過部門の主な内訳では、

- ・最も超過数が多い総務部門においては、窓口等の住民関連職員が多い
- ・商工部門では、観光関連の職員が多い
- ・教育部門では、義務教育関連の職員が多い

など、当市の職員配置の特性が見えてくる。

これら「類似団体別職員数」における超過部門の状況は、総合支所や教育行政事務所の組織構成と重なるところがある。

また、窓口部門や消防部門における超過については、広大な市域に小都市郡や集落が散在する都市構造を有する地域特性から、窓口機能や消防力の維持に多くの施設や職員配置を要している状況と重なるところである。

以上のことから、今後の職員定員適正化においては、現行の組織機構の見直しによる超過部門の最適化が必要となる。

5 第1次計画（改訂）の総括

第1次計画（改訂）では、国が指標として示す「類似団体別職員数」から算出される普通会計の職員数に、総合支所方式を基本とした組織体制や消防部門の超過数を加算要因と捉え、目標数を設定した。また、計画の推進にあたっては、総合支所方式を前提として組織の統合・集約化、事務事業の見直しを行いつつ、計画的な職員数の削減に取り組み、目標を達成したところである。

その一方で、職員定員管理の現状からは、採用抑制等による職員数の大幅な削減により、職員の年齢構成の偏在化が進み、今後の継続的かつ安定的な組織運営に支障が生じる可能性がある。また、人口比率による他団体との職員数との比較においては、更なる職員削減が必要である。

このようなことから、今後、長期的視点での年齢構成の平準化を進めるとともに、組織運営の効率化や安定した事務執行ができる組織体制を確保しつつ、引き続き職員数の削減が必要である。

6 第2次計画の目標

（1）職員定員管理の基本的な考え方

第2次計画では、厳しさを増す財政状況の中にあっても、行政課題に的確に対応し、効率的で効果的な行政経営を行える組織体制を確保しつつ、引き続き職員数の抑制を基調とした職員定員適正化を進めていく。そのため、限られた人材や財源を最大限に有効活用するよう組織体制や事務事業等を見直すとともに、安定した組織運営を図るため、長期的視点に立った計画的な採用による年齢構成の平準化に努めていく。

また、当市は、広大な市域のもと行政運営を行う地域事情により、他団体と比較して職員数が多い状況にある。しかし、更なる人口減少が見込まれる状況であることから、将来の人口動向を見据えた職員定員管理を進める必要がある。このため、第2次計画の目標設定にあたっては、基準年である平成27年4月1日現在における人口1万人あたりの職員数の割合（117.2人※）を上限として、目標職員数の算定を行うこととする。

なお、職員定員適正化の推進にあたっては、行政職（事務職、専門職）及び消防職の退職者の補充抑制と技能労務職の退職者不補充を基本として、職員数の削減に取り組むこととする。

※2ページ【表1 職員数の推移】を参照。

（2）職種別職員の基本的な考え方

①一般事務職

一般事務職については、中長期的視点から、年齢構成の平準化や持続可能な行政経営を行うことができる職員数を確保しつつ、職員数の抑制を基調とした適正化を図ることとする。

②保健・福祉・土木・建築等の専門職

市民ニーズの多様化・高度化が進む中、専門技術や知識を習得した専門職の確保が

求められることから、現行体制の維持・充実を基本とし、計画的な採用に努め、適正化を図ることとする。

③保育士

直営の保育所における保育環境の質を維持しつつ、公共施設マネジメント計画の用途別改善方針に基づき、保育所の統廃合・民営化の検討を視野に入れ、保育士の職員数の適正化を図ることとする。

④技能労務職

技能労務職については、引き続き退職に伴う欠員の補充を原則行わないこととし、民間委託等の導入、再任用職員や臨時職員等の活用により職員数の削減を図るものとする。

⑤消防職

当市は県土の約4分の1となる広大な面積を有していることから、相応の職員数を地域の消防署に配置せざるを得ない状況にある。

しかしながら、他団体との比較において、相当数超過している状況にあり、消防力の維持を前提としつつ、職員定員適正化に取り組む必要がある。このため、組織、職員配置の見直しの検討や業務改善を推進し、職員数の適正化を図るものとする。

(3) 目標職員数

職員定員管理の基本的な考え方や職種別職員の考え方、今後の財政状況や人口減少の見込みなどを考慮し、次のような目標職員数を設定する。

○基準値	: 1,017人	[平成27年4月1日の職員数]
○中間目標値	: 967人 (▲50人)	[平成32年4月1日の職員数]
○計画目標値	: 895人 (▲122人)	[平成37年4月1日の職員数]

①目標値算定の考え方

平成27年4月1日現在の職員数を基準として、人口1万人あたりの職員数の比率を基に、「日光市人口ビジョン」の平成37年の将来展望人口から職員数を試算すると895人となり、これを計画目標数とする。

基準日 (H27.4.1) (単位:人)		計画目標数 (H37.4.1) (単位:人)	
住民基本台帳人口	86,770	将来展望人口 (人口ビジョン)	76,400
人口1万人あたりの職員数	117.2	—	—
職員数 (実数)	1,017	職員数 (目標数)	895

※平成27年4月1日現在における人口1万人あたりの職員数を基準に、将来展望人口（日光市人口ビジョン）から職員数を算定。

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{職員数} = \text{平成27年4月1日現在における人口1万人あたりの職員数} \times (\text{将来展望人口} / 1 \text{万人}) \\ = 117.2 \times (76,400 / 10,000) \approx 895 \text{人} \end{array} \right\}$$

②数値目標の概要（見込み）

ア．退職者補充と職員数の見込み

（単位：人）

	H27.4.1 総職員数	H27-H36 退職者	採用見込数	職員削減数	目標数 試算値
行政職・消防職	949	228	165	63	886
技能労務職	68	59	0	59	9
計	1,017	287	165	122	895

※行政職は、一般事務職、専門職等。

イ．年次目標（年次別の削減数の見込み）

（単位：人）

年 度	4月1日の職員数	対前年比増減数
平成27年（基準年）	1,017	—
平成28年	1,008	▲9
平成29年	997	▲11
平成30年	987	▲10
平成31年	977	▲10
平成32年（中間目標）	967	▲10
平成33年	953	▲14
平成34年	939	▲14
平成35年	925	▲14
平成36年	910	▲15
平成37年（計画目標）	895	▲15

7 職員定員適正化のための方策

今後、抑制基調の職員定員管理を行っていくためには、業務の合理化や事務執行体制の見直しなどを図り、行政の効率化に取り組むことが必要不可欠となる。このため以下に掲げる方策を踏まえ、職員定員管理を行うこととする。

(1) 組織機構及び事務事業等の見直し

職員定員適正化においては、限られた人材の有効活用を推進し、簡素で効率的な組織体制や事務執行が求められる。

このため、引き続き組織機構の合理化や、選択と集中に基づく事務事業の整理を図るとともに、人材の有効活用のため、事務量に見合う適正な職員数の配置を行う。

また、事務執行の効率化を図り、最少の経費で最大の効果を得られるよう、業務改善を図る。

(2) 再任用職員の活用

地方公務員制度の改正により、年金支給開始年齢の段階的引き上げなどから、定年退職者の再任用が義務化され、今後、再任用職員の増加が見込まれる。

再任用職員については、国の公務員制度改革の動向を注視し、職員が長年培ってきた知識や経験等を有効に活用し、正規職員の業務を補完するためにその活用を図る。

(3) 多様な任用形態の活用

専門的な知識や経験を必要とする分野については任期付職員の活用や、正規職員によらず対応が可能な業務については非常勤職員を任用するなど、多様な任用形態の有効活用を図る。

(4) アウトソーシングの推進

民間活力の活用が可能な分野については、行政が担う役割や責任を踏まえつつ、外部委託できる業務を精査し、効率化や経費削減を目的としてアウトソーシングを推進する。

(5) 人材の確保・人材の育成

今後、職員数が減少する中で、行政ニーズに的確かつ迅速に対応していくためには、これまで以上に職員一人ひとりの能力と意欲の向上を図ることが重要となる。

このため、「第2期人材育成基本方針」に基づき、採用抑制の中にあっても、持続可能な安定した行政経営を行うため、意欲の高い、優秀な人材の確保に努める。

また、職員研修の充実や人事管理の適正化、職員の意識改革、さらには、働きやすい職場環境の整備を進めながら、職員のスキルアップと労働生産性の向上に努め、人材の育成を図る。

8 計画の推進にあたって

職員定員適正化の推進にあたっては、本計画の年次計画に沿って進行管理を行っていくこととする。

なお、定年延長などの公務員制度改革や新たな行政需要、社会経済情勢の変化等によって、定員管理計画の見直しが必要となる場合には、適宜、計画の見直しを行うものとする。