

沖縄市定員適正化計画

(令和3年4月2日～令和8年4月1日)

【改訂版】

令和5年8月

沖 縄 市

目次

沖縄市定員適正化計画【改訂版】

1	計画策定の主旨	1
2	国の動向と本市の定員適正化の取り組み経緯	3
3	本市の現状と課題	5
	(1) 社会保障関連業務の増大	5
	(2) 事業数と事業費の推移	6
	(3) 年齢別職員構成	7
	(4) 退職者数の推移	8
	(5) 非常勤職員数の推移	8
	(6) 育児休業取得者数の推移	9
	(7) 療養休暇取得者数の推移	9
4	類似団体との比較	10
5	全国の地方公共団体の職員数	13
6	定員適正化計画の見直し	14
	(1) 基本方針	14
	(2) 見直し期間	14
	(3) 目標定員数	14
	(4) 取組項目	15
	①組織マネジメントの強化	
	②職員力の向上	
	③情報化の推進	
	④民間能力の活用	
	⑤年齢構成の平準化	
	⑥技能労務職不補充の継続	
	⑦会計年度任用職員等	
	(5) 計画の見直し等	16

1. 計画策定の趣旨

本市においては、社会保障関係費、教育関係費、普通建設事業費等の増加により、依然として厳しい財政状況が見込まれており、限られた行政資源で質の高い市民サービスを迅速かつ的確に安定的に提供するため、「第6次沖縄市行政改革大綱」と連携しながら定員管理の適正化を図ることを目的として、令和3年3月「沖縄市定員適正化計画（令和3年4月2日～令和8年4月1日）」を策定しました。

本市の実情に応じた施策の展開や主要施策の推進に向け、限られた行政資源で効率的な行財政運営に取り組むため、沖縄市定員適正化計画では、組織マネジメントの強化、職員力の向上、情報化の推進、民間能力の活用などの取組項目を掲げ、「第6次沖縄市行政改革大綱」の主要項目の推進と合わせて定員管理の適正化に取り組んでいます。

「沖縄市定員適正化計画（令和3年4月2日～令和8年4月1日）」においては、新たな行政課題や主要施策を推進するため、従来の上限人数のみを目標定員とするのではなく、柔軟な取り組みが必要と考えられることから、一定の範囲内において増減を可能とし、沖縄市定員適正化計画（平成28年度～令和2年度）の目標定員数1,019人を基本に増減2.5パーセントの範囲内(994人～1,044人)と設定しています。

しかしながら、生活保護をはじめ、子育て支援など社会保障関連業務のさらなる増加や、新型コロナウイルス感染症への対応、自治体DXの推進、各種主要施策の推進などによる業務量や事業費の増加に加え、職員の療養者や育休取得者も増加傾向にあることから、各部各課における定員数は必ずしも充足しているとはいえず、厳しい状況が続いています。

また、国家公務員の定年引上げに伴い、地方公務員の定年も60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引上げられることから、国は、令和14年度まで定年退職者が2年に一度しか生じないことを踏まえ、行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するため、中長期的な観点から、職員の年齢構成の平準化を勘案しつつ、必要な新規採用者数をはじめとする定員管理のあり方について検討する必要があるとしています。

このようなことから、定年引上げと職員年齢構成の平準化及び行政サービスを安定的に提供できる体制の確保等を考慮すると、現行の定員適正化計画にお

ける一定の範囲内での定員数では困難であるとともに、今後、さらなる社会経済情勢の変化に伴う新たな行政需要や複雑高度化する行政課題への確な対応を図るため、中長期的な観点から、目標定員数の見直しが必要な状況となっています。

本市が抱える課題や社会的な潮流を踏まえ、限られた行政資源で質の高い市民サービスを迅速かつ的確に、安定的に提供するとともに、職員の心身の健康に配慮しつつ、適正な定員管理を推進するため、令和3年3月に策定した「沖繩市定員適正化計画（令和3年4月2日～令和8年4月1日）」を見直し、「沖繩市定員適正化計画（令和3年4月2日～令和8年4月1日）改訂版」を策定しました。

2. 国の動向と本市の定員適正化の取り組み経緯

本市では、平成 8 年度に「沖縄市定員適正化計画」を策定し、平成 12 年度までに 33 人の定員削減を実施しました。

平成 16 年 5 月には「第 3 次沖縄市行政改革大綱」を策定し、平成 18 年度までの主要目標として 30 人の定員削減を掲げ、平成 17 年 4 月 1 日時点において 31 人の定員を削減しました。その後、総務省より通知された「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」において、行政改革の取り組みについて、平成 17 年度を起点とし概ね平成 21 年度までの具体的内容を明示した「集中改革プラン」を公表するよう求められました。

この中で「定員管理の適正化」については地方公共団体の過去 5 年間の総定員純減率 4.6%を上回る定員削減が求められました。

しかし、平成 18 年 8 月 31 日に総務省より新たに通知された「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」においては、更なる定員削減が求められ定員純減率目標は 5.7%となり、この指針に基づき、本市においても削減目標値を 48 人（▲4.6%）から 60 人（▲5.7%）に変更しましたが、目標値には及ばず平成 22 年 4 月 1 日時点の削減は 58 人（▲5.5%）に留まることになりました。

総務省指針の削減目標値には 2 人（0.2%）届かなかったものの、本市が自主的に先行して削減した 31 人を含めると平成 17 年度から平成 22 年度までの「集中改革プラン」の期間において実質的には 89 人（▲8.2%）削減したこととなり、目標値を大きく上回る削減率となっています。

「集中改革プラン」の終了年度とされる平成 22 年度において、総務省からは、定員の純減を強力に求めるものではなく、「定員については、地域の実情を踏まえつつ、自主的に適正な定員管理の推進に取り組むことに留意いただきたい。」旨の通知があり、さらに平成 28 年 10 月の通知では、「定員については、行政の合理化、能率化を図り、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理の推進に取り組むこと。」とされています。

また、令和 4 年度には定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理のあり方について、「事務事業を効果的・効率的に遂行するために要する人員を過不足なく適正に配置する」という定員管理のもとに、行政サービスの質の確保のため、定年引上げ期間中においても、一定の新規採用者を継続的に確保し、中長期的な観点から定員管理を行った上で、必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供する必要があるとしています。

本市の定員の推移

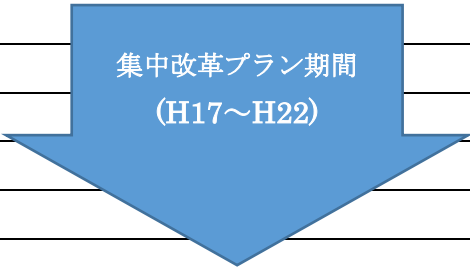
本市における定員の推移については、平成 17 年度に先行して削減した 31 人に加え、集中改革プランの期間において 58 人（5.5%）の定員を削減し、平成 22 年度は 992 人となっています。

その後策定した定員適正化計画（平成 23 年度～平成 27 年度）においても 992 人を目標値としてきましたが、消防職員の大量退職に伴う増員やプロジェクト事業の推進、こどもの居場所事業などの主要施策・重点課題に定員を重点的に配置し柔軟に対応するため、平成 28 年度当初は 1,003 人となっています。

また、定員適正化計画【改訂版】（平成 28 年度～平成 32 年度）では、社会情勢の変化に伴う新たな行政需要や、多種多様化する市民ニーズへの適切な対応に向け、目標定員数を 1,019 人（程度）へと見直しを図りました。

現行の定員適正化計画（令和 3 年 4 月 2 日～令和 8 年 4 月 1 日）においては、本市における新たな行政課題や主要施策を推進するため、前計画の目標定員数 1,019 人を基本とした増減 2.5%の範囲内（994 人～1,044 人）を目標定員数としております。

（各年度 4 月 1 日現在）

年 度	定 員	増減数	増減の理由等
平成 16 年度	1,081		集中改革プランに先行しての削減
平成 17 年度	1,050	▲ 31	 <p>集中改革プラン期間 (H17~H22)</p>
平成 18 年度	1,054	4	
平成 19 年度	1,040	▲ 14	
平成 20 年度	1,017	▲ 23	
平成 21 年度	1,014	▲ 3	
平成 22 年度	992	▲ 22	
平成 23 年度	999	7	消防職員の大量退職に伴う前倒し採用
平成 24 年度	992	▲ 7	
平成 25 年度	993	1	沖縄総合事務局より出向配置
平成 26 年度	993	0	
平成 27 年度	999	6	プロジェクト事業推進に伴う増等
平成 28 年度	1,003	4	プロジェクト及びこどもの居場所事業に伴う増等
平成 29 年度	1,006	3	プロジェクト事業推進に伴う増等
平成 30 年度	1,011	5	ケースワーカーやこども関連事業の増等
令和元年度	1,015	4	ケースワーカーの増等
令和 2 年度	1,018	3	ケースワーカーや幼児教育無償化に伴う増等
令和 3 年度	1,018	0	
令和 4 年度	1,018	0	
令和 5 年度	1,042	24	ケースワーカーやデジタル化の推進に伴う増等

3. 本市の現状と課題

本市の実情に応じた施策の展開や主要施策の推進に向け、限られた行政資源で効率的な行財政運営に取り組むため、現在「沖縄市定員適正化計画（令和3年4月2日～令和8年4月1日）」に基づき定員管理の適正化に取り組んでいるところです。

一方、生活保護や子育て支援、重層的支援体制整備などの社会保障関連業務の増加に加え、マイナンバーカードの利活用拡大や行政手続のオンライン化などの自治体DXの推進による市民サービス向上のための取り組みや、沖縄振興特別推進交付金事業や新型コロナウイルス感染症への対応など、業務量や事業量の増加に加え、職員の療養者や育休取得者も増加傾向にあることから、各部各課においては、業務量に対する定員数が必ずしも充足しているとは言えない状況が生じています。

（1）社会保障関連業務の増大

①保護率等の推移

区 分	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	備 考
被保護世帯数	4,091	4,161	4,240	4,356	4,478	4,507	各年度各月の 平均値
被保護人員数	5,271	5,287	5,324	5,429	5,533	5,532	令和5年度は 5月末現在の 数値
保 護 率(%)	37.12	37.12	37.25	37.97	38.79	38.92	
生活保護費 決算額(千円)	8,748,055	8,893,324	8,933,608	9,034,303	9,427,995	9,267,067	令和5年度は 当初予算額

被保護人員数（生活保護受給者数）は増加しており、相談支援や生活保護費等の給付事務に係る業務量の増加も見込まれ、生活保護に係る事業費も増加傾向にあります。

②認可保育施設数等の推移

区 分	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	備 考
認可保育施設数	76	83	87	90	90	90	各年度4月1日 現在の数値
うち公立保育所	7	7	5	5	5	5	
うち認可保育施設	69	76	82	85	85	85	
入 所 児 童 数	4,835	5,104	5,241	5,476	5,436	5,174	令和5年度は 当初予算額
教育・保育給付費 決算額(千円)	5,881,071	6,390,108	6,651,578	6,974,536	7,068,076	7,214,174	

認可保育施設数や入所児童数は増加しており、保育施設入所事務や保育施設給付費等の給付事務に係る業務量の増加も見込まれ、保育サービス利用等に係る事業費も増加傾向にあります。

③障害者手帳所持者数等の推移

区 分	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	備 考
身体障害者 手帳所持者数	5,475	5,518	5,417	5,529	5,427		各年度3月末 現在の数値 令和5年度は 統計値なし
療育手帳所持者数	1,540	1,628	1,678	1,783	1,809		
精神障害者保健福祉 手帳所持者数	2,713	2,809	2,817	2,890	3,026		
障害者自立支援 給付費決算額(千円)	4,244,092	4,508,524	4,804,102	5,059,914	5,265,595	5,479,396	令和5年度は 当初予算額
障害児通所支援等 給付費決算額(千円)	1,119,219	1,326,870	1,474,034	1,698,683	1,934,128	2,113,163	
自立支援医療費 決算額(千円)	503,488	500,738	590,804	596,022	578,756	617,481	

障害者手帳所持者数は増加しており、障害支援区分認定等事務や障害福祉サービス費等の給付事務に係る業務量の増加も見込まれ、障害福祉サービス利用等に係る事業費も増加傾向にあります。

④高齢化率等の推移

区 分	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	備 考
市 人 口	142,044	142,404	143,013	143,013	142,669	142,122	各年度10月1日 現在の数値
うち65歳以上	27,782	28,584	29,270	29,917	30,430	30,869	
高齢化率(%)	19.6	20.1	20.5	20.9	21.3	21.7	令和5年度は 7月1日現在の 数値
居宅介護サービス 給付費決算額(千円)	4,586,351	4,621,719	4,715,497	4,937,921	4,933,770	5,283,761	令和5年度は 当初予算額
施設介護サービス 給付費決算額(千円)	1,632,788	1,620,609	1,643,268	1,672,561	1,765,314	1,855,836	
地域密着型介護サービス 給付費決算額(千円)	968,939	1,039,040	1,152,615	1,118,222	1,110,979	1,325,697	

65歳以上人口は増加しており、要介護認定等事務や介護給付費等の給付事務に係る業務量の増加も見込まれ、介護サービス利用等に係る事業費も増加傾向にあります。

(2) 事業数と事業費の推移 (一般会計)

区 分	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	備 考
事 業 数	657	637	680	659	650	616	令和5年度は 当初予算額
決算額(千円)	67,934,047	74,025,177	97,455,436	83,032,480	78,538,150	73,805,000	

事業数は、令和元年度までは統廃合等により減少傾向にあったものの、令和2年度から令和4年度は新型コロナウイルス感染症対策事業の実施等により増加に転じています。

事業費(決算額)は、平成30年度の約679億円に対し、令和4年度は約785億円で、5年間で約106億円(約15.6%)増加しています。

(3) 年齢別職員構成

本市職員の年齢構成については、20歳代の若年層と言われる世代や50歳代の職員の割合が少なく、30歳代後半から40歳代の職員が55.9%を占めるなど年齢の偏りが大きい状況となっています。これは平成23年度前後の団塊世代の大量退職や定員管理に伴う新規採用の抑制が要因と考えられ、現在まで年齢構成の不均衡が顕著になっています。

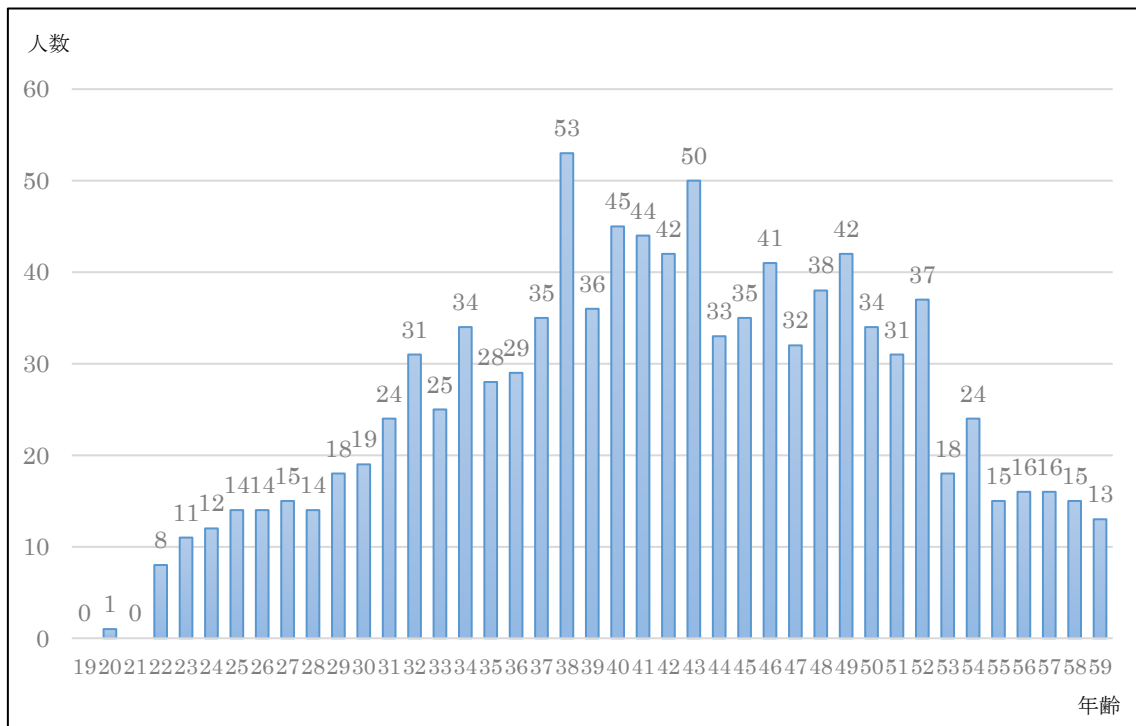
年齢別職員構成（単位：人）

令和5年4月1日現在

年齢	男性	女性	合計	構成比
55～60歳	52	23	75	7.2%
50～54歳	86	58	144	13.8%
45～49歳	117	71	188	18.0%
40～44歳	111	103	214	20.5%
35～39歳	107	74	181	17.4%
30～34歳	87	46	133	12.8%
25～29歳	43	32	75	7.2%
24歳以下	22	10	32	3.1%
合計	625	417	1,042	100%

※派遣等職員含む

年齢別職員構成表（令和5年4月1日）



(4) 退職者数の推移（定年退職者）

本市職員の定年退職者数については、平成 23 年度前後の団塊世代の大量退職後から徐々に減少してきています。

また、令和 5 年度からの定年引上げに伴い、定年退職者が 2 年に一度しか生じないことから、定員が一定であれば、新規採用者数が年度によって大幅に変動する可能性があります。

その結果、職員の経験年数や年齢構成に偏りが生じ、専門的な知見の世代間の継承や計画的な人事配置・人材育成等が困難となり、必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供できなくなるおそれがあります。

定年退職者数の推移（単位：人）

H29 年度	H30 年度	H31 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度
8	13	5	7	10	10

今後の定年退職予定者数（単位：人）

R5 年度	R6 年度	R7 年度	R8 年度	R9 年度
0	13	0	15	0

(5) 非常勤職員数の推移

非常勤職員については、職員数の不足を補うだけでなく、専門性をもった職種の必要性などから年々増加の一途をたどっており、平成 30 年度は、職員 1,011 人に対し、非常勤職員は 1,219 人となっています（平成 30 年 4 月末）。

会計年度任用職員制度への移行に伴い、任用の整理を図ったものの、依然として総職員数の 5 割を超える状況が継続し、非正規率は県内 11 市の中でも最も高い割合となっているため、非常勤職員の任用の在り方が大きな課題となっています。

非常勤職員数の推移（単位：人）

区 分	H30 年度	H31 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度
臨時職員	603	572	0	0	0	0
嘱託職員	616	628	0	0	0	0
会計年度任用職員	—	—	1,083	1,105	1,099	1,065
合 計	1,219	1,200	1,083	1,105	1,099	1,065
対前年度	—20	—19	—117	+22	—6	—34

各年度 4 月末時点

(6) 育児休業取得者数の推移

本市職員の年齢構成をみると、子育て世代である49歳未満の職員が大半を占めており、育児休業取得者数は一定には推移しているものの、依然として50人前後で推移していることから、今後も同程度で推移するものと想定されます。

育児休業の取得者が育児に専念出来るよう、また、これから育児を行う職員が育児休業を取得しやすいよう、職場の環境づくりが求められるとともに、業務が滞り市民サービスの低下を招くことがないよう、組織体制・フォロー体制の強化が今以上に求められています。

育児休業取得者数の推移（単位：人）

H29年度	H30年度	H31年度	R2年度	R3年度	R4年度
66	67	53	55	51	54

(7) 療養休暇取得者数の推移

本市の療養休暇取得者のうち、特にメンタルヘルス不調による療養休暇取得者は年々増加傾向にあります。

若年層の職員での取得者も増えていることから、早期復職に向けての支援と現場（職場）へのフォロー体制の構築が重要となっています。

療養休暇取得者数の推移（単位：人）

区 分	H29年度	H30年度	H31年度	R2年度	R3年度	R4年度
療養者数	101	88	101	90	97	97
(内、心因性)	(39)	(38)	(45)	(46)	(55)	(56)

4. 類似団体との比較

地方公共団体が適正な定員管理を進める上で参考となるよう、総務省は「類似団体別職員数」を公表しています。

「類似団体別職員数」は、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、そのグループ内での人口1万人当たりの職員数の平均値（加重平均値）を算出し、職員数の比較を行うものです。

なお、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差異のある公営企業等会計部門は除外されており、普通会計職員数が対象とされています。

類似団体のグループは、人口と産業構造に応じ、人口5万人ごとの4区分、産業構造4区分の16類型に区分されています。

本市の令和4年4月1日現在の類型は「Ⅲ-3」（人口10万人以上15万人未満、産業構造第2次・第3次産業が90%以上かつ第3次産業が65%以上の団体）となっており、全国の一般市59団体が属しています。沖縄県内ではうるま市と浦添市、宜野湾市が同じ類型となっています。

普通会計の職員数比較（単純値、県内類似団体抜粋） （単位：㎦、人）

	面積 (R4.10.1)	住基人口 (R4.1.1)	普通会計 職員数 (R4.4.1)	人口1万人 当たり職員数	順位 少ない順
浦添市	19.44	115,744	714	61.69	32
沖縄市	49.72	143,119	902	63.02	37
うるま市	87.02	125,701	808	64.28	40
宜野湾市	19.80	100,317	667	66.49	44
類似団体類型Ⅲ-3（59団体）平均				61.27	—

同類型において、普通会計における人口1万人当たり職員数の平均は、61.27人となっていますが、本市の人口1万人当たり職員数は、63.02人で59団体中37番目、県内の同類型団体では浦添市（61.69）の次に少ない値となっています。

類似団体別職員数には、単純値と修正値があります。単純値は、職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均値を算出しており、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門以上の職員数を比較する場合に適しているとされています。

修正値は、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出しており、大部門より細かい中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適しているとされています。

なお、類似団体別職員数は、「人口1万人当たり職員数」という指標のみを用いて比較したものであり、人口規模以外にも、地勢条件や財政状況等の社会経済条件、地域の実情に応じた行政需要は団体によって異なるため、比較・分析を行う際には留意が必要であるとされています。

大部門以上定員管理診断表（沖縄市／類型Ⅲ－3）

（単位：人）

部 門	職員数 R4.4.1	類似団体職員数の状況			
		単純値	超過数	修正値	超過数
議 会	9	9		9	
総務・企画	188	188		182	6
税 務	58	53	5	53	5
民 生	187	212	▲25	218	▲31
衛 生	46	77	▲31	39	7
労 働	7	1	6	2	5
農 林 水 産	18	19	▲1	20	▲2
商 工	25	17	8	18	7
土 木	75	93	▲18	93	▲18
一般行政合計	613	671	▲58	634	▲21
教 育	177	116	61	145	32
消 防	112	90	22	161	▲49
普通会計合計	902	877	25	940	▲38
水 道	47				
下 水 道	19				
そ の 他	53				
公営企業等会計 計 合 計	119				
合 計	1021				

「大部門以上定員管理診断表」において、公営企業等会計については、類似団体で実施している事業にばらつきがあることから単純値・修正値が示されていないため、普通会計にて比較を行います。

普通会計において、単純値では類似団体と比べて 25 人多くなっていますが、修正値では 38 人少ない状況となっています。

人件費の状況（令和 3 年度決算・普通会計）

（単位：人、千円、％）

区 分	住民基本 台帳人口	歳出決算額 (①)	人件費決算額 (②)	人件費率 (②/①)	人件費の 経常収支比率
沖 縄 市	143,119	82,992,341	9,149,346	11.0	21.5
宜野湾市	100,317	52,605,916	6,235,179	11.8	21.6
うるま市	125,701	72,172,177	8,335,522	11.5	22.9
浦 添 市	115,744	58,814,487	7,177,212	12.2	22.9

総務省「市町村決算カード」より

※住民基本台帳人口は令和 4 年 1 月 1 日時点

本市の令和 3 年度決算（普通会計）においては、歳出決算額に対する人件費の割合（人件費率）は 11.0％、経常的な一般財源に対する経常的な人件費の割合（人件費の経常収支比率）は 21.5％となっており、ともに県内類似団体の中で最も低い値となっています。

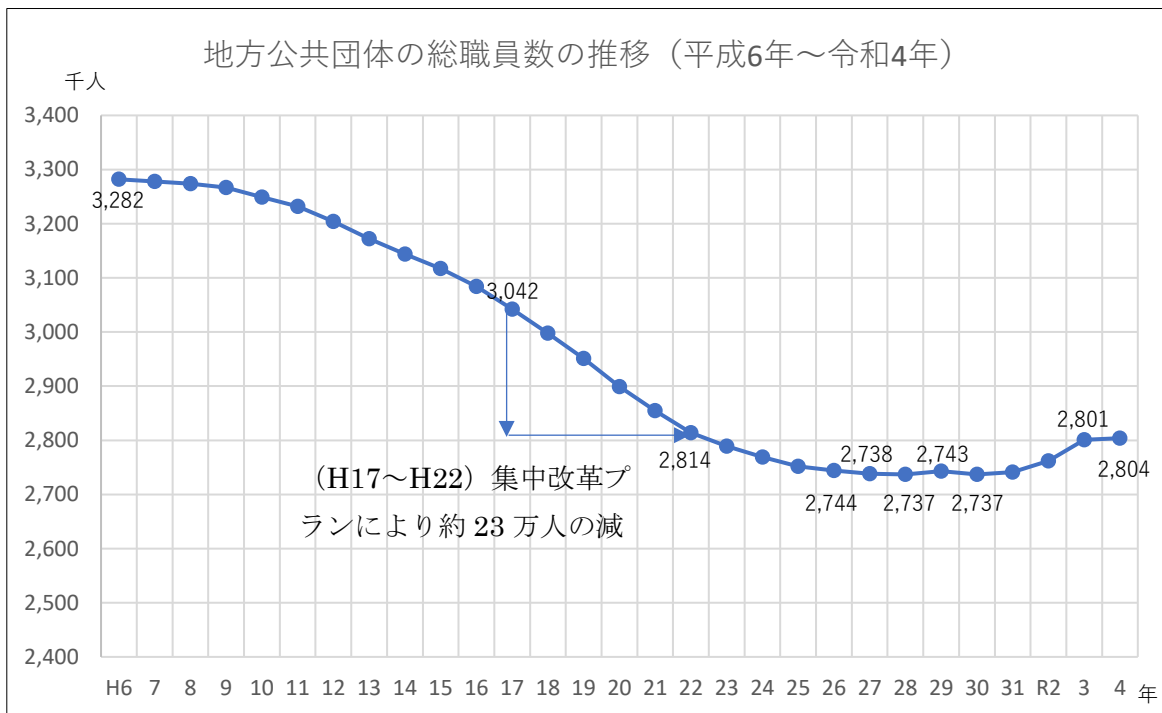
人件費には、職員の給与及び特別職の給料・報酬等に加え、会計年度任用職員の報酬も含まれており、本市の歳出決算額の規模からすると、必ずしも現在の職員数が適正な数値であるとは言い切れません。

5. 全国の地方公共団体の職員数

各地方公共団体においては、社会経済の変化と共に住民の行政ニーズが多様化していく中で、地域住民のニーズを適切に反映し、円滑な行政運営が行えるように地域の実情を踏まえた定員管理に取り組んでいます。

全国の地方公共団体の総職員数は、平成6年をピークに22年連続で減少し、平成17年から平成22年の集中改革プラン終了後の平成30年4月1日時点においては273万6,860人まで減少しています。

その後、微増に転じ、令和4年4月1日現在では280万3,664人で、平成30年4月1日と比較すると、66,804人増加しています。



(資料：令和4年地方公共団体定員管理調査結果の概要／令和4年12月総務省)

6. 定員適正化計画の見直し

(1) 基本方針

現行の定員適正化計画を基本とし、本市の実情に応じた施策の展開や主要施策の推進に向け、限られた行政資源で効率的な行財政運営に取り組むため、「第6次沖縄市行政改革大綱」の主要項目の推進と合わせ定員管理の適正化に取り組みます。

現行の定員適正化計画における目標定員数については、旺盛な行政需要や社会保障関連業務、公共施設の適正管理、新型コロナウイルス感染症への対応、沖縄振興特別推進交付金の活用など、業務量や事業費が拡大傾向にあることに加え、職員の療養休暇取得者の増加、及び令和5年度からの定年引上げにより令和14年度まで定年退職者が2年に一度しか生じないことなどを踏まえ、行政サービスを安定的かつ継続的に提供できる体制を確保するため、中長期的な定員管理の推進に向け見直すこととします。

(2) 見直し期間

現行計画の計画期間と合わせ、見直し期間を令和3年4月2日から令和8年4月1日までの5年間とします。

(3) 目標定員数

【現行計画】	994人から1,044人の範囲内 (1,019人を基本に、増減2.5%の範囲内)
↓	
【見直し後の計画】	994人から1,116人の範囲内

※ 沖縄市職員定数条例第4条における定数外の職員については、目標定員数から除外する。

なお、見直し後の目標定員数については、定年退職者がいない年においても、行政サービスの安定的な提供と、職員の年齢構成の平準化等を考慮しつつ、一定数の新規採用者を継続的に確保していくことを鑑みて算出しています。

また、定年引上げ期間中においても「事務事業を効果的・効率的に遂行するために要する人員を過不足なく適正に配置する」という定員管理のもと、本市を取り巻く社会経済情勢の変化や旺盛な行政需要への対応等、本市の実情に応じ定員を柔軟に配置し、定員管理の適正化に取り組みます。

(4) 取組項目

定員の増減については、引き続き以下の項目を踏まえ進めていきます。

①組織マネジメントの強化

社会経済情勢の変化に伴う新たな行政需要への対応に向け、類似業務の集約化や機能的な組織体制の構築などをすすめるとともに、職員一人ひとりの意欲と能力が最大限に発揮できる人事管理や職場環境づくり、多様な働き方を推進します。

②職員力の向上

職員一人ひとりの意識改革をはじめ、能力開発やキャリア形成を支援するなど、個々の能力を最大限に引き出す多様な職員研修をおこない、時代の変化に柔軟に対応できる職員の育成に取り組んでいきます。

③情報化の推進

行政のデジタル化を推進し、来庁せずに問い合わせや手続き申請が可能となるよう、申請様式の標準化や業務プロセスの見直しを行ない、ICT化による利便性の高い行政サービスの向上に取り組んでいきます。

④民間能力の活用

効率的かつ効果的な行政サービスの提供等に向け、民間能力の活用が重要となります。

行政サービスの質の向上と業務の効率化に向け、民間事業者のノウハウや技術的能力を積極的に取り入れ、指定管理者制度やPFI方式等のアウトソーシングを推進していきます。

その上で捻出された人員については、重点課題や主要施策に重点的に配置するなど適正に取り組んでいきます。

⑤年齢構成の平準化

職員の年齢構成がいびつとなっていることから、平準化に取り組んでいきます。

⑥技能労務職不補充の継続

技能労務職については、令和3年度から令和7年度退職者についても引き続き、不補充とします。

⑦会計年度任用職員等

会計年度任用職員は事業に伴い配置されることから、事業における事務の効率化やアウトソーシング等を進め、縮減に努めていきます。

なお、地方公務員法第3条第3項第3号に掲げる専門的な知識経験又は識見を有する者の活用については必要に応じ、検討していきます。

(5) 計画の見直し等

毎年度の定員を公表するとともに、大きく社会経済情勢が変化した場合や新たな行政需要等が生じた場合には、計画の見直しを図るものとします。

また、次期計画の策定時には、限られた行政資源で質の高い市民サービスを迅速かつ的確に市民に提供できるよう、定年引上げや新規採用者の継続的な確保、年齢構成の平準化等を勘案した中長期的な定員管理と、社会経済情勢や本市の実情などを踏まえた適正な定員管理に取り組んでいきます。