

津島市定員適正化計画

《令和5年度～令和15年度》

令和5年3月改定

津 島 市

目 次

1	計画見直しの背景	1
2	定員適正化の状況	
	（1）定員適正化計画の進捗状況	2
	（2）年齢別男女別職員構成の状況	2
	（3）職種別職員数の状況	3
3	津島市の職員数と類似団体との比較	
	（1）類似団体とは	4
	（2）大部門ごとの比較	4
	（3）県内類似団体との比較	6
	（4）行政面積を考慮した類似団体との比較	7
4	定員適正化に関する方針	
	（1）定年引上げに伴う定員適正化に関する基本方針	8
	（2）計画期間	8
	（3）対象職員	8
	（4）定員適正化の数値目標の考え方	9
	（5）定員適正化の数値目標	9
	（6）退職者数の見込み	12
	（7）新規採用計画について	13
	（8）定員適正化に向けた取組	14

1 計画見直しの背景

地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）が令和5年4月1日から施行されるのに伴い、管理監督職勤務上限年齢制や定年前再任用短時間勤務制の導入などの改正がなされ、地方公務員の60歳以降の働き方が大きく変わります。

地方公共団体は、様々な行政分野で住民に身近な行政サービスを担っており、定年引上げ後においても、行政サービスを将来にわたり安定的に提供することが求められています。

今後、定年が2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、定年引上げ期間中の令和5年度から令和14年度までの間は、定年退職者が2年に一度しか生じないこととなります。行政サービスを将来にわたり安定的に提供できる体制を確保していくため、令和3年度から令和7年度までの定員適正化計画を見直し、令和5年度から令和15年度までの中長期的な定員適正化計画を策定するものです。

また、効率的な行政運営を行うため、常勤職員のほか再任用職員や会計年度任用職員など多様な任用形態の職員を活用しています。本計画からは、行政需要に的確に対応し、適正な定員管理を行うため、常勤職員だけでなくすべての職員を対象とし、常勤職員とその他の職員のそれぞれが行うべき業務内容と責任の精査を継続的に行い、職員数を管理していきます。

用語説明

- ・管理監督職勤務上限年齢制

若手・中堅職員の昇進機会を確保し、組織全体の活力を維持するため、管理職に就く職員を60歳に到達後、非管理監督職に降任するものです。（ただし、医師、歯科医師は除く）

- ・定年前再任用短時間勤務制

職員の希望に基づき、60歳に達した日以後に退職した職員について、従前の勤務実績等に基づく選考により短時間勤務の職に採用するものです。

- ・暫定再任用制

定年が段階的に引き上げられる期間において、65歳までの継続的な勤務を可能とするため、現行の再任用制度と同様の暫定的な制度を設けるものです。

2 定員適正化の状況

(1) 定員適正化計画の進捗状況

定員適正化計画（令和3年度～令和7年度）の令和4年4月1日現在の目標値（病院職員除く）469人に対し、常勤職員数は465人という結果となりました。4人減の理由は、自己都合退職者や採用辞退者が出たことによるものです。

定員適正化計画の進捗状況については、表1のとおりです。

表1 定員適正化計画の進捗状況 (単位：人)

年度	目標値	実績値	対目標値	対前年度
R3.4.1現在	470	469	▲ 1	-
R4.4.1現在	469	465	▲ 4	▲ 4

(2) 年齢別男女別職員構成の状況

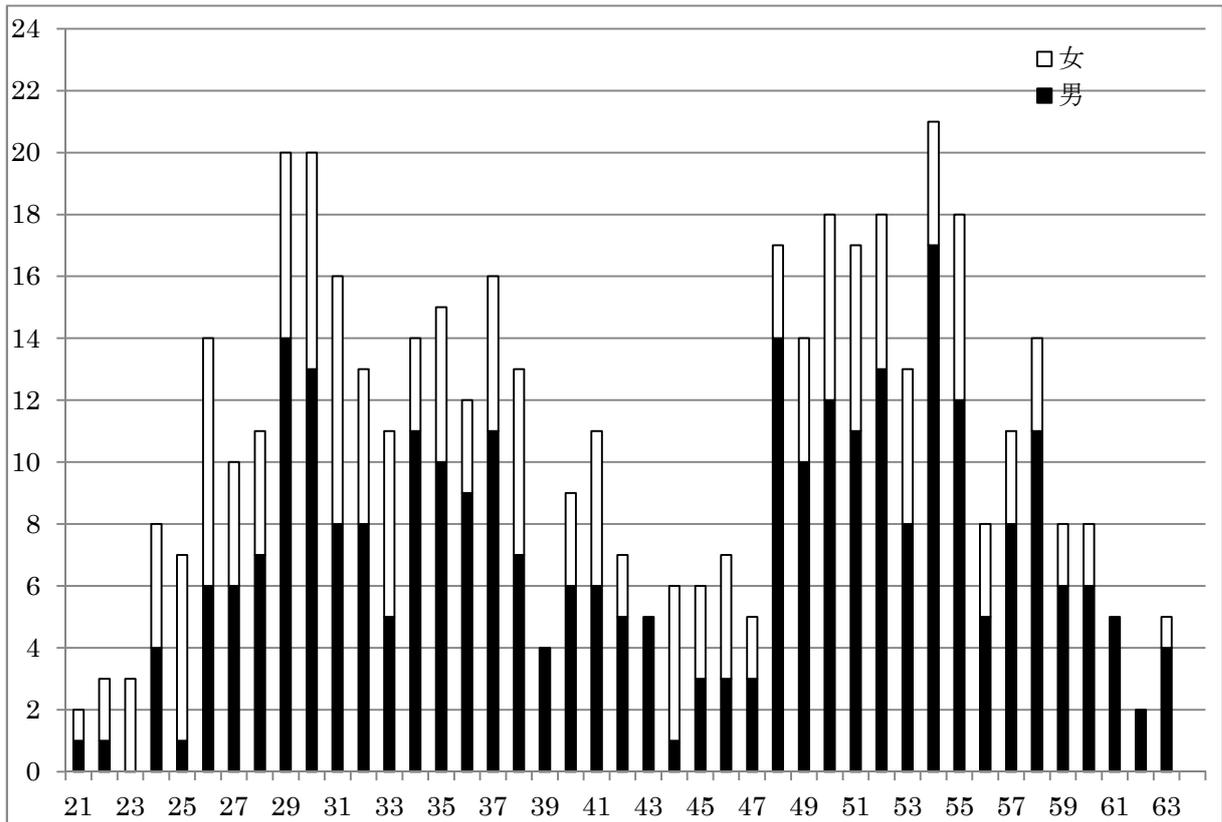
令和4年4月1日現在の年齢別男女別職員数は、表2のとおりです。

50歳代前半の職員数が最も多く、40歳代前半の職員数が少ない状況となっており、中長期的な採用計画により、年齢構成の平準化を図る必要があります。

表2 年齢別男女別職員数 (令和4年4月1日現在 単位：人)

年齢区分	男性職員数	女性職員数	合計職員数	割合
61歳以上	11	1	12	2.6%
56歳～60歳	36	13	49	10.5%
51歳～55歳	61	26	87	18.7%
46歳～50歳	42	19	61	13.1%
41歳～45歳	20	15	35	7.5%
36歳～40歳	37	17	54	11.6%
31歳～35歳	42	27	69	14.9%
26歳～30歳	46	29	75	16.1%
21歳～25歳	7	16	23	5.0%
合計	302	163	465	100.0%

※病院職員は除く



(3) 職種別職員数の状況

令和4年4月1日現在の職種別職員数の状況は、表3のとおりです。
 職種別職員数については、行政需要や職員年齢構成を考慮し、必要な職種に対して計画的な職員採用を行ってきました。

表3 職種別職員数 (令和4年4月1日現在 単位：人)

職 種	男性職員数	女性職員数	合計職員数	割合
事務職	191	93	284	61.1%
技術職	32	2	34	7.3%
消防職	77	1	78	16.8%
保育職	0	32	32	6.9%
保健師	2	17	19	4.1%
専任教員、看護師	0	15	15	3.2%
医療技術職	0	3	3	0.6%
合 計	302	163	465	100.0%

※病院職員は除く

3 津島市の職員数と類似団体との比較

(1) 類似団体とは

全国の市区町村を「指定都市」「中核市」「施行時特例市」「一般市」「特別区」「町村」に分類した上で、さらに「一般市」「町村」を人口規模や産業構造で細分化し、一般市は、人口5万人ごとに4区分、産業構造も4区分として16類型にグループ分けしています。

津島市は一般市Ⅱ類(人口5万人以上10万人未満)2型(産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%未満)に属し、令和3年4月1日時点で類似団体は全国に83市(津島市含む)あります。

適正な職員数の決定に当たっては、人口、面積、産業構造や行政サービスの内容、公共施設数など、各自治体の実情を反映させる必要がありますが、人口や産業構造が類似する自治体との比較を行うことにより、一つの指標とすることができます。

(2) 大部門ごとの比較

本市が属する「一般市Ⅱ-2」の83市と比較した結果は、表4のとおりです。

「単純値」とは、消防業務など職員を配置していない団体について考慮することなく単純に集計して、平均値を算出したものです。

「修正値」とは、団体によっては、消防業務を一部事務組合等の所管としている場合や清掃業務を民間委託している場合など、職員が配置されていない場合がありますので、職員を配置している団体のみを対象として平均値を算出したものです。

令和3年4月1日時点の類似団体職員数の比較では、普通会計全体では、単純値で34人下回り、修正値で92人下回っており、修正値比較においては、特に民生部門、教育部門の職員数が少ない状況にあります。民生部門は、他自治体と比較して保育所数が少ないこと、教育部門は、幼稚園数が少ないことが大きな要因となっています。

表4 定員管理診断表（大部門以上）

（単位：人）

大部門		R3.4.1 現在 職員数	類似団体（一般市Ⅱ－2）職員数比較			
			単純値による比較		修正値による比較	
		職員数	超過数	職員数	超過数	
		A	B	C(A-B)	D	E(A-D)
普通 会計	議 会	6	5	1	5	1
	総 務	97	99	▲ 2	103	▲ 6
	税 務	29	26	3	26	3
	民 生	92	112	▲ 20	127	▲ 35
	衛 生	52	38	14	44	8
	農林水産	5	17	▲ 12	14	▲ 9
	商 工	7	13	▲ 6	13	▲ 6
	土 木	25	42	▲ 17	39	▲ 14
	一般行政計	313	352	▲ 39	371	▲ 58
	教 育	32	65	▲ 33	60	▲ 28
	消 防	77	39	38	83	▲ 6
	普通会計計	422	456	▲ 34	514	▲ 92

※数値は、令和3年度地方公共団体定員管理調査（総務省）による。

(3) 県内類似団体との比較

県内にある類似団体 13 市における職員一人あたり人口の比較は、表 5 のとおりです。一般行政部門と教育部門を加えた職員数で比較すると、県内 13 市における職員一人あたり人口の平均が 164.3 人に対し、津島市は 178.9 人であり、職員一人あたり人口は 2 番目に多くなり、少ない職員数で効率的な行政運営が行われているといえます。

表 5 愛知県各市の職員数の状況 (令和 3 年 4 月 1 日現在)

市名	人口 (R3. 1. 1 現在) (人)	面積 (R3. 10. 1 現在) (km ²)	一般 行政 (人)	一般行政 職員一人 あたり人口 (人)	教育 (人)	一般 行政 +教育 (人)	一般行政 +教育 職員一人 あたり人口 (人)
あま市	89,092	27.49	438	203.4	54	492	181.1
津島市	61,724	25.09	313	197.2	32	345	178.9
豊明市	68,827	23.22	345	199.5	43	388	177.4
北名古屋市	86,295	18.37	450	191.8	42	492	175.4
犬山市	73,398	74.90	369	198.9	51	420	174.8
大府市	92,986	33.66	484	192.1	70	554	167.8
清須市	69,422	17.35	381	182.2	41	422	164.5
常滑市	59,010	55.90	324	182.1	36	360	163.9
碧南市	72,822	36.68	350	208.1	104	454	160.4
知立市	72,322	16.31	414	174.7	43	457	158.3
みよし市	61,277	32.19	333	184.0	66	399	153.6
知多市	85,302	45.90	503	169.6	61	564	151.2
蒲郡市	79,621	56.96	521	152.8	49	570	139.7
計 13 団体平均	74,777	35.69	402	186.0	53	455	164.3

※一般行政+教育の職員一人あたり人口の多い順に表記

(4) 行政面積を考慮した類似団体との比較

類似団体は、人口及び産業構造ごとに分類されており、それぞれの団体が抱える行政面積は考慮されていません。一般的に行政面積が小さいほど効率的な行政運営が可能であると考えられ、職員数への影響もあるため、類型Ⅱ－２に属する団体のうち、津島市の行政面積（25.09 k m²）に近い団体として、20 k m²以上 30 k m²未満の6団体を抽出した、職員一人あたり人口の比較は、表6のとおりです。

一般行政部門と教育部門を加えた職員数で比較すると、全6団体における職員一人あたり人口の平均が176.6人であるのに対し、津島市は178.9人となっています。

同程度の行政面積を有する類似団体との比較においては、職員一人あたり人口は、平均的な数値となっています。

表6 行政面積 20 k m²以上 30 k m²未満の類似団体との比較

(令和3年4月1日現在)

市名	人口 (R3.1.1 現在) (人)	面積 (R3.10.1 現在) (km ²)	一般 行政 (人)	一般行政 職員一人 あたり人 口(人)	教育 (人)	一般行政 +教育 (人)	一般行政 +教育 一人あた り人口 (人)
綾瀬市	84,886	22.14	417	203.6	48	465	182.6
あま市	89,092	27.49	438	203.4	54	492	181.1
津島市	61,724	25.09	313	197.2	32	345	178.9
豊明市	68,827	23.22	345	199.5	43	388	177.4
瑞穂市	55,325	28.19	270	204.9	53	323	171.3
柏原市	68,320	25.33	344	198.6	67	411	166.2
計6団体平均	71,362	25.24	355	201.0	50	404	176.6

※一般行政+教育の職員一人あたり人口の多い順に表記

4 定員適正化に関する方針

(1) 定年引上げに伴う定員適正化に関する基本方針

- ①行政サービスを将来にわたり安定的に提供する体制を確保するため、年齢構成の平準化を図ります。
 - ・専門的な知見の世代間の継承や計画的な人事配置・人材育成等を図り、質の高い行政サービスを将来にわたり安定的に提供するため、年齢構成の平準化を図ります。
 - ・年齢構成の平準化を図るため、定年引上げ期間中においても、新規採用者を継続的に確保します。

- ②中長期的な観点から定員管理を行います。
 - ・定年退職者が2年に一度しか生じないことによる職員の年齢構成への影響を考慮して、職種ごとの職員の年齢構成や退職者の見通しを踏まえた中長期的な観点からの定員管理を行います。
 - ・定年引上げは、令和5年4月から実施されますが、制度完成まで10年の期間を要することを踏まえ、令和3年度から令和7年度までの計画を見直し、令和5年度から令和15年度までの中長期的な定員適正化計画とします。

- ③業務量に応じた適正な定員管理を行います。
 - ・計画期間中は、定員適正化調査により各課の業務量を把握します。
 - ・類似団体との比較や職員の年齢構成、財政状況を考慮して、効率的な行政サービスを提供できる必要最小限の職員体制を目指します。

(2) 計画期間

令和5年度から令和15年度までの11年間とします。

なお、計画期間において、新たな行政需要への対応等が必要となった場合においては柔軟な対応を行うために、必要に応じて計画を見直すこととします。

(3) 対象職員

行政需要に的確に対応し、適正な定員管理を行うため、常勤職員（任期の定めのない常勤職員、任期付フルタイム職員、暫定再任用フルタイム職員）だけでなく、再任用職員（暫定再任用短時間勤務職員、定年前再任用短時間勤務職員）、会計年度任用職員を含めたすべての職員を対象とします。（ただし、病院採用の医療職員、任期付職員、会計年度任用職員は除く。）

(4) 定員適正化の数値目標の考え方

- ①常勤職員について、令和3年度の職員数は、同程度の行政面積を有する類似団体との比較においては、ほぼ平均的な数値であるため、令和3年度の職員数を基準として、職種ごとに目標値を設定します。
- ②育児休業を取得する職員の代替として、育児休業代替任期付職員を8人（一般事務職6人、保育士1人、保健師1人）見込みます。
- ③職種ごとに業務量の増減を考慮して目標値を設定します。

(5) 定員適正化計画の数値目標

令和15年度の総職員数は、令和3年度の748人から7人削減して、

741人とします。

令和15年度までの数値目標は、表7から表10までのとおりです。

①常勤職員（任期の定めのない常勤職員、任期付フルタイム職員、暫定再任用フルタイム職員）

常勤職員については、定年引上げ期間中は年齢構成の平準化を考慮して新規採用者を一定数継続的に確保するため、一時的に増員となりますが、デジタル化の推進など、将来の業務改善につながる分野へ配置します。引き続き、効率的な行政サービスを提供できる必要最小限の職員体制を目指し、定員適正化に向けた取組を進め、定員の適正化を図ります。

ア 一般事務職

- ・令和15年4月1日の職員数を313人とします。
- ・令和15年度までに育児休業者数の増加に対応するための育児休業代替任期付職員を6人見込みます。
- ・新規採用職員数は、退職者数が年度間でばらつきがあるため、年齢構成の平準化を図るため、令和6年度から令和15年度までの10年間で平準化を図り、毎年11人ずつ採用していきます。
- ・定年引上げ期間中は、年齢構成の平準化を図るため、一時的に増員となりますが、デジタル技術やAI等の活用、デジタル化の推進など、将来の業務改善につながる分野へ配置します。

イ 技術職

- ・令和15年4月1日の職員数を37人とします。
- ・都市計画マスタープランに基づく将来に向けたまちづくりの推進、管路の耐震化、下水管路の施設更新、公共施設の老朽化に伴う設備更新等の営繕業務に対応するため3人増員します。
- ・採用困難職種であること、年齢構成に偏りがあることから、社会人枠の募集を含め、継続して募集します。
- ・年齢構成の平準化を図るため、令和6年度の新規採用者数は2人とするほか、令和7年度以降は毎年1人ずつ採用していきます。

ウ 消防職

- ・令和 15 年 4 月 1 日の職員数を 80 人とします。
- ・救急出動件数の増加及び災害活動に適切に対応できる体制を確保するため 2 人増員します。
- ・令和 7 年度から名古屋市との指令センターの共同運用も考慮します。
- ・年齢構成の平準化を図るため、令和 6 年度の新規採用者数は 2 人とするほか、令和 7 年度以降は毎年 1 人ずつ採用していきます。

エ 保育職

- ・令和 15 年 4 月 1 日の職員数を 34 人とします。
- ・令和 15 年度までに育児休業を取得する職員の代替として、育児休業代替任期付職員を 1 人見込みます。
- ・出生数は減少していますが、園児数は一定数見込まれるため、職員採用は、原則退職者補充とします。
- ・令和 3 年度と比較して 2 人減は、幼稚園の閉園によるものです。

オ 保健師

- ・令和 15 年 4 月 1 日の職員数を 20 人とします。
- ・令和 15 年度までに育児休業を取得する職員の代替として、育児休業代替任期付職員を 1 人見込みます。
- ・職員採用は、原則退職者補充とします。

カ 専任教員、看護師

- ・令和 15 年 4 月 1 日の職員数を 15 人とします。
- ・職員採用は、原則退職者補充とします。

キ 医療技術職

- ・令和 15 年 4 月 1 日の職員数を 3 人とします。
- ・職員採用は、原則退職者補充とします。

②再任用職員（定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用短時間勤務職員）
年金支給開始年齢（65 歳）までの間、定年退職した職員について無収入期間が発生しないよう、雇用と年金の接続を図る必要があります。

定年引上げ期間中の新規採用者数を検討するにあたっては、再任用職員の増減についても考慮する必要があります。

定年前再任用短時間勤務職員については、増加が見込まれますが、暫定再任用短時間勤務職員については、令和 13 年度までの措置となります。

③会計年度任用職員

常勤職員と会計年度任用職員のそれぞれが行うべき業務内容の精査を継続的に行い、常勤職員の増減状況を踏まえ、職員数を管理していきます。

表7 常勤職員（任期の定めのない常勤職員、任期付フルタイム職員、暫定再任用フルタイム職員）（単位：人）

職種 \ 年度	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	増減数 (R15-R3)
一般事務職	309	306	308	313	313	319	320	314	310	312	311	315	313	4
技術職	34	34	32	33	33	34	35	35	34	35	35	36	37	3
消防職	78	78	79	81	82	82	80	80	80	81	81	81	80	2
保育職	36	33	33	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	▲ 2
保健師	19	19	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	1
専任教員、看護師	15	15	14	14	14	14	14	14	14	15	15	15	15	0
医療技術職	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0
合計(A)	494	488	489	498	499	506	506	500	495	500	499	504	502	8

表8 再任用職員（定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用短時間勤務職員）（単位：人）

職種 \ 年度	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	増減数 (R15-R3)
一般事務職	12	7	7	7	8	8	10	13	17	15	12	12	13	1
技術職	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0
消防職	2	0	0	0	0	0	2	2	2	0	0	0	0	▲ 2
保育職	1	1	1	1	1	2	2	1	1	0	0	0	0	▲ 1
保健師	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
専任教員、看護師	0	0	1	1	1	1	2	1	1	0	1	0	0	0
医療技術職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計(B)	16	10	11	11	11	12	16	17	22	16	14	13	14	▲ 2

表9 会計年度任用職員（単位：人）

形態 \ 年度	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	増減数 (R15-R3)
フルタイム	10	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	▲ 3
パートタイム	228	235	239	232	230	228	226	224	223	222	220	219	218	▲ 10
合計(C)	238	242	246	239	237	235	233	231	230	229	227	226	225	▲ 13

表10 総職員数（単位：人）

\ 年度	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	増減数 (R15-R3)
合計(A+B+C)	748	740	746	748	747	753	755	748	747	745	740	743	741	▲ 7

(6) 退職者数の見込み

今後の退職者数の見込みは、表 11 のとおりです。

退職見込者数は、定年引上げアンケート調査結果、過去 5 年の勧奨退職者数及び自己都合退職者数の平均に基づき推計しています。

定年引上げに伴い、定年退職者は令和 5 年度末から 2 年に一度しか生じません。アンケート調査結果では、定年が引き上げられた後において、定年前に退職を希望する職員や、定年前再任用短時間勤務を希望する職員が一定数存在する結果となりました。

一般事務職の勧奨退職者、普通退職者については、過去 5 年の平均から毎年 3 人程度見込んでいます。

表 11 退職者数の見込み

① 定年退職者数の見込み

(単位：人)

	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	合計
一般事務職	0	6	0	4	0	6	0	2	0	4	22
技術職	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
消防職	0	1	0	2	0	1	0	1	0	2	7
保育職	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2
保健師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
専任教員 看護師	0	0	0	1	0	1	0	1	0	2	5
医療技術職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	7	0	8	0	9	0	5	0	8	37

② 定年前退職者数の見込み

(単位：人)

	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	合計
一般事務職	3	9	4	4	12	9	7	8	6	9	71
技術職	0	1	0	0	1	2	0	0	0	0	4
消防職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
保育職	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2
保健師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
専任教員 看護師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
医療技術職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	3	10	5	4	14	11	7	8	6	9	77

③ 暫定再任用フルタイム職員の増減

(単位：人)

	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	合計
一般事務職	▲3	4	▲1	▲2	▲5	0	▲2	▲2	▲1	0	▲12
技術職	▲1	0	0	0	0	1	0	▲1	0	0	▲1
消防職	0	1	▲1	▲1	▲1	0	0	0	▲1	0	▲3
保育職	0	0	0	0	0	0	0	1	▲1	0	0
保健師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
専任教員 看護師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
医療技術職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	▲4	5	▲2	▲3	▲6	1	▲2	▲2	▲3	0	▲16

④ 退職者数合計 (① + ② - ③)

(単位：人)

	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	合計
一般事務職	6	11	5	10	17	15	9	12	7	13	105
技術職	1	1	0	0	1	2	0	1	0	0	6
消防職	0	0	1	3	1	1	0	1	1	2	10
保育職	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	4
保健師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
専任教員 看護師	0	0	0	1	0	1	0	1	0	2	5
医療技術職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	7	12	7	15	20	19	9	15	9	17	130

(7) 新規採用計画について

常勤職員の職種別の新規採用予定者数の推移は、表12のとおりです。

職員の新規採用者数については、年齢構成の平準化を図るため、一般事務職、技術職、消防職については、制度完成までの10年間で平準化するため、毎年一定数を採用します。その他の職種については、退職者補充を原則とし、最少人数の採用に努めます。

なお、職種毎の採用数については、業務や退職者数の状況等を踏まえ、各年度において柔軟に対応します。

表 12 新規採用予定者数の推移

(単位：人)

	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	合計
一般事務職	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	110
技術職	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
消防職	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
保育職	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	5
保健師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
専任教員 看護師	0	0	0	1	0	1	1	1	0	2	6
医療技術職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	16	13	14	15	14	14	14	14	14	15	143

(8) 定員適正化に向けた取組

①人材育成の推進

限られた職員数で、複雑化・多様化する行政の各種制度に適切に対応し、質の高い行政サービスを提供するために、更なる職員の能力・資質向上が必要です。職員の学びなおし「リスキリング」を行い、いかなる社会情勢にも対応できるように、職員の意識改革を行うなど、人材育成に取り組めます。

②デジタル化の推進

行政手続のオンライン化など、デジタル技術やA I等の活用による業務効率化により確保できた人員を、相談や企画立案などの業務に配置することにより、市民サービスの更なる向上につなげます。

③民間活力の導入

行政サービスをより効果的かつ効率的に提供するため、市政運営に民間企業、大学、外部団体等の持つ知識やノウハウを積極的に取り入れ、施策の推進と併せて、職員一人ひとりの意識改革、資質の向上を図ります。

④高齢期職員の活躍推進

定年引上げに伴い、60歳以上の職員の割合が相対的に高まっていくことが見込まれます。高齢期職員の多様な知識や経験等を積極的に活用し、次世代へ知見の継承を行うため、高齢期職員が培った知識・経験等を組織に還元できるよう、個々の適性や能力に応じた人事配置を行います。

⑤働き方改革の推進

時間外勤務の削減、テレワークの導入、育児休業等を取得しやすい職場環境の醸成など、職員が働きがいを感じながら活躍できる職場環境を整備します。

⑥多様な任用形態の活用

定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員の活用のほか、年齢構成の実態や業務内容等を踏まえて、経験者採用や会計年度任用職員、育児休業を取得する職員の代替として、育児休業代替任期付職員を活用します。