

廿日市市定員管理計画

(令和8年度 ~ 令和12年度)

令和8年3月

ちょうどいい、みつけた。

廿日市市

はつかいちし

目次

1 趣旨	1
2 職員数の推移	
(1) 計画に基づく職員数の推移	2
(2) 総職員数の推移	2
3 部門別職員数の推移等（定員管理調査）	
(1) 本市における部門別職員数の推移	4
(2) 類似団体（59団体）との比較	4
(3) 人口1万人当たりの職員数（普通会計）の推移	5
4 現状分析等	
(1) 職員の年齢構成	6
(2) 職種別職員数の推移	7
(3) 時間外勤務及び年次有給休暇の状況	8
(4) 育児休業、部分休業等取得者状況	8
(5) 定年の引上げ	9
5 計画の基本方針	10
6 計画の内容	
(1) 計画期間（取組期間）	11
(2) 定員管理の対象職員	11
(3) 目標数値	11
(4) 会計年度任用職員の最適配置	11
7 計画推進（目標達成）に向けた主な方策	
(1) 人材育成	12
(2) 計画的な職員採用・人材確保	12
(3) 多様な人材等の活用	12
(4) 事務事業の見直し	12
(5) 効率的な執行体制の整備	12
(6) 働きやすい職場環境の整備	12

（これまでの取組）

本市は、平成15年及び平成17年の二度の合併を経て、行財政基盤の強化や効率的な行政運営の確保を図りつつ、時代の変化に対応した「新しい廿日市市」をつくるため、平成18年度に「廿日市市行政経営改革大綱」、平成24年度、平成28年度及び令和3年度に「廿日市市行政経営改革指針」を策定し、行政経営改革に継続的に取り組むとともに、行政評価（施策評価の導入・事務事業評価の見直し）により、「総合計画後期基本計画」に掲げる施策方針・事務事業の効率的・効果的な推進に取り組んできました。

その中で、職員の定員管理については、効率的で質の高い事務執行を推進するとともに、働きやすい職場環境づくりを推進するため、平成18年度に「廿日市市定員適正化計画」（平成19年度～平成21年度）、平成27年度及び令和3年度に「廿日市市定員管理計画」（平成28年度～令和2年度、令和3年度～令和7年度）を策定し、効率的な執行体制の整備、民間活力の活用、任期の定めのある職員の活用等により、職員数の最適化を図ってきました。

（定員管理計画（令和8年度～令和12年度）策定の趣旨）

本市を取り巻く環境は、人口減少・少子高齢化の加速、生産年齢人口の減少、災害の激甚化・頻発化、多様性のある社会へ向けた動き、SDGsやカーボンニュートラル達成に向けた世界的な潮流、デジタル技術の急速な発展、SNSの普及、不安定な世界情勢など、想像を超えるスピードで変化しています。

また、昨今の物価高騰や人事院勧告に基づく給与改定などの影響により、物件費をはじめとして人件費、扶助費、普通建設事業費などが増加傾向にあり、税収や交付税などの歳入の増加は一定程度見込まれるものの、本市を取り巻く情勢は厳しさを増しています。

こうした状況の中、多様化・複雑化する行政課題や市民ニーズに的確に対応し、都市全体のポテンシャルを高める施策や市民の暮らしを支える施策など重点的・戦略的な取組を着実に推進するとともに、最少経費執行原則に基づき、全体最適の視点で、将来にわたって持続可能な行政経営を進める必要があります。

このためには、安定的な行政経営を支える適切な組織編成と職員配置が必要不可欠であり、生産年齢人口が減少し、人材の確保が厳しさを増す中、優秀な人材を確保し、時間外勤務の縮減、ワーク・ライフ・バランスの充実、職員の子育てや介護による周囲のサポート体制の確保、事業量の変化などに柔軟に対応できる体制の確保など、職員一人ひとりの心身の健康を守り、持てる能力を最大限発揮できるような働きやすい職場環境の整備がこれまで以上に重要となります。

これらのことから、定員管理の現状を分析した上で今後の定員管理の方針を定め、はつかいち未来ビジョン2035（令和8年度～令和17年度）の将来像である「安心に包まれ ワクワクが広がる 未来への挑戦を楽しむまち つなぎ つながり とともに歩む」の実現に向けて、行政経営改革指針、中期財政運営方針に合わせ、引き続き、経営資源の中で最も重要な廿日市市職員が持てる能力を最大限に発揮し、最少の経費で最大の効果を発揮できる「効率的でスリムな市役所」を目指すとともに、職員の多様な働き方に対応した「働きやすい職場環境づくり」など、「時代に合った執行体制の整備」と「職員数の最適化」を図る「廿日市市定員管理計画（令和8年度～令和12年度）」を策定します。

2 職員数の推移

(1) 計画に基づく職員数の推移

ア 「廿日市市定員管理計画」(平成28年度～令和2年度)

最少の経費で最大の効果を発揮できる「効率的でスリムな市役所」を目指し、将来の職員数の目標値を定め、その目標達成に向け「業務量の削減」と「業務の効率化(組織と職員)」に並行して取り組んだ結果、平成27年度当初の任期の定めのない職員数1,044人から37人削減し、令和3年度当初には1,007人(目標は994人)になっています。

※ 定員管理の対象職員は、任期の定めのない職員のみです。

イ 「廿日市市定員管理計画」(令和3年度～令和7年度)

引き続き、最少の経費で最大の効果を発揮できる「効率的でスリムな市役所」を目指し、時代に合った執行体制の整備と職員数の最適化を図ることとし、令和8年度当初の職員数を令和3年度当初の職員数1,032人と概ね同数の1,030人とすることとしています。

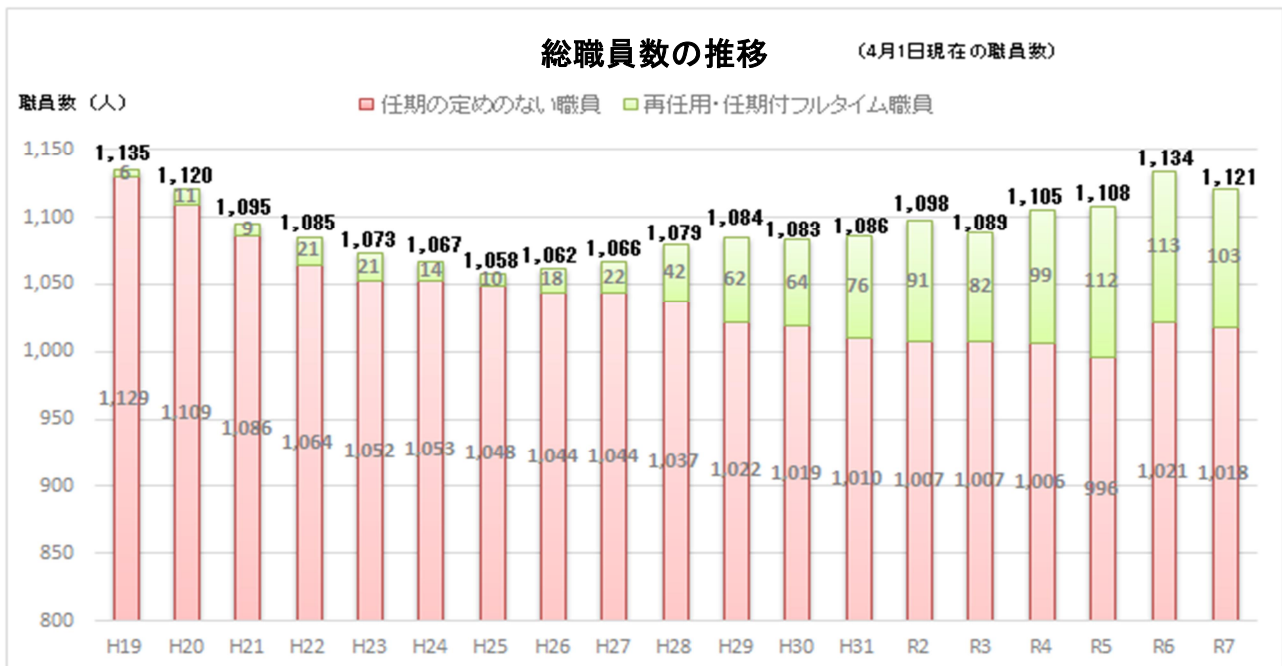
※ 令和3年度から、定員管理の対象職員に再任用職員(フルタイム)を加え、市の業務を遂行する実職員数(他団体からの受入職員を含み、他団体への派遣職員を除く。)としています。

ウ 「廿日市市定員管理計画」(令和3年度～令和7年度)の見直し

働きやすい職場環境の整備や定年年齢の引き上げ等への対応など、本市を取り巻く社会情勢の変化に適切に対応しながら、将来に向けたまちづくりの取組を着実に推進していくための体制整備を行うため、令和6年3月に定員管理計画の見直しを行い、令和8年度当初の職員数を1,030人から1,050人に増員しましたが、1,030人程度になる見込です。これは、自己都合退職者の増加や技術職員の不足などのため、任期の定めのない職員の採用ができなかったためです。

(2) 総職員数の推移

「任期の定めのない職員」のほか、フルタイムの「再任用職員」及び現行の定員管理計画の対象としていない「任期付職員」を合わせた総職員数は、平成25年度までは減少していましたが、将来を見据えた施策の推進、新たな行政ニーズや行政課題への対応等により、平成26年度から増加傾向となっています。



※ 職員数：任期の定めのない職員に再任用職員(フルタイム)及び任期付職員(フルタイム)を加えた常勤職員(会計年度任用職員は除く。)の合計で、毎年、総務省が調査を行う定員管理調査の職員数

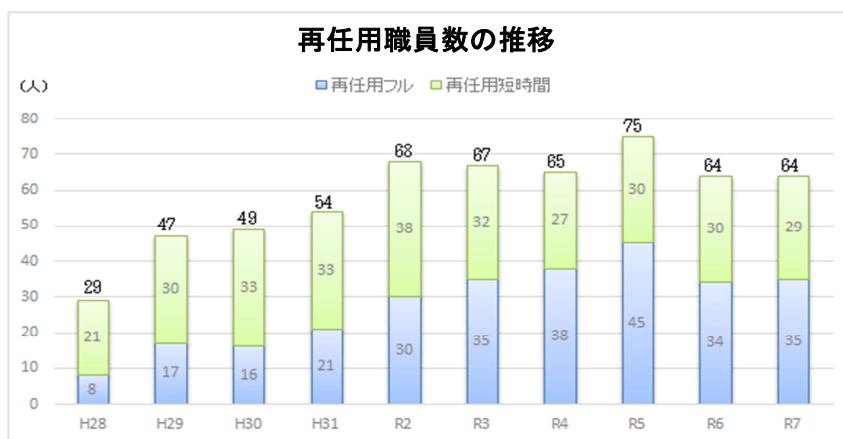
ア 任期の定めのない職員

定員適正化計画（H19～H21）及び定員管理計画（H28～R2、R3～R7）に基づいた定員適正化の取組を進めてきた結果、任期の定めのない職員数は、平成19年度から令和7年度までの間で111人減少していますが、「働きやすい職場環境の整備」や「定年年齢の引上げ等への対応」などを進めるため、令和5年度に定員管理計画の見直しを行い、任期の定めのない職員を増員しています。しかし、令和7年度は、自己都合退職者の増加や技術職員の不足などの理由により、総職員数が減少しています。

イ 再任用職員

経験豊富な職員の退職による事務効率やスキルの低下、経験不足による組織力の低下を防ぐため、定年退職者を再任用しています。公的年金の支給開始年齢の引き上げにより「再任用職員」は増加傾向にありますが、令和5年度からの定年延長制度の開始に伴い、「再任用フルタイム職員」は「任期の定めのない職員」に移行するため、令和6年度からは減少し令和14年度には0人になります。

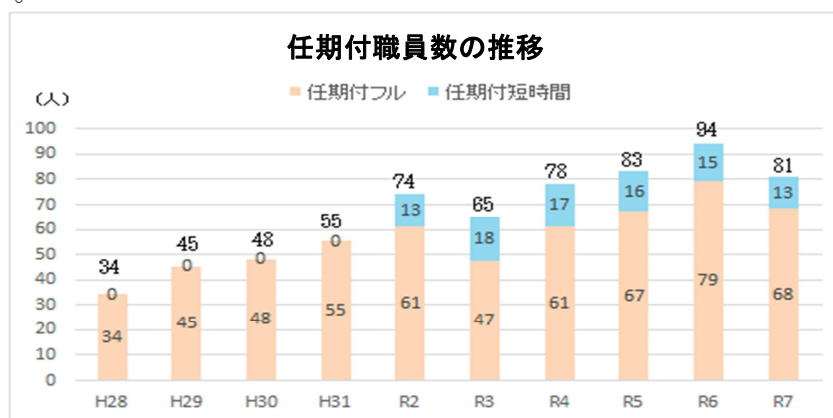
再任用短時間勤務職員については、定年延長を選択しない職員が一定数存在するため、同程度で推移する見込です。



ウ 任期付職員

育児休業を取得している職員の代替職員としての任用に加え、専門的な知識経験を一定の期間活用する必要がある業務、一定の期間内に終了することが見込まれる業務及び一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務等を担う「任期付職員」を任用しています。

業務量の増加が見込まれる事務事業を着実に執行するなどのため「任期付職員」は増加傾向にあります。



(参考)

平成19年4月～ 育児休業代替任期付職員の採用等に関する要綱……育児休業代替任期付職員の任用開始
 平成21年4月～ 再任用の職員に関する条例……再任用職員の任用開始
 平成25年4月～ 一般職の任期付職員の採用等に関する条例……特定任期付職員、一般任期付職員及び特定業務等任期付職員の任用開始

3 部門別職員数の推移等（定員管理調査）

(1) 本市における部門別職員数の推移

		職 員 数 (人)																	R7-H19				
		平19	平20	平21	平22	平23	平24	平25	平26	平27	平28	平29	H30	H31	R2	R3	R4	R5		R6	R7		
普 通 会 計	議 会	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	9	1
	総務・企画	157	188	175	177	169	170	170	171	166	175	183	189	196	206	208	213	221	224	216	216	216	59
	税 務	52	47	46	46	44	44	44	44	43	43	44	44	46	47	46	46	46	47	47	49	49	▲3
	労 働	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
	農林水産	34	34	31	30	30	30	33	33	33	32	31	33	32	32	33	33	35	35	34	34	34	0
	商 工	17	19	22	21	28	27	27	25	27	27	28	30	30	29	27	26	33	31	30	30	30	13
	土 木	113	120	119	118	116	116	115	116	116	110	113	110	116	111	112	116	147	150	154	154	154	41
	小 計	382	417	402	401	398	396	398	398	394	396	409	415	430	434	435	443	491	497	493	493	493	111
	福 祉 関 係	民 生	277	277	274	274	273	265	249	257	268	284	281	275	263	269	262	271	263	277	277	277	0
	衛 生	67	58	61	60	59	59	63	60	62	57	60	53	51	50	53	59	54	57	54	54	54	▲13
	小 計	344	335	335	334	332	324	312	317	330	341	341	328	314	319	315	330	317	334	331	331	331	▲13
	一 般 行 政 部 門 計	726	752	737	735	730	720	710	715	724	737	750	743	744	753	750	773	808	831	824	824	824	98
教 育	120	88	83	80	79	80	78	77	73	79	75	78	80	80	79	73	68	68	66	66	66	▲54	
消 防	179	177	177	177	177	177	179	181	181	181	181	181	181	179	179	179	179	181	181	181	181	2	
普 通 会 計 計	1,025	1,017	997	992	986	977	967	973	978	997	1,006	1,002	1,003	1,012	1,008	1,025	1,055	1,080	1,071	1,071	1,071	46	
公 営 企 業 等 部 門 計	病 院											0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	水 道	39	37	32	29	29	29	29	27	26	25	25	25	26	26	26	26	0	0	0	0	▲39	
	下 水 道	27	24	25	24	23	25	24	25	24	23	24	26	26	29	28	29	28	28	27	27	0	
	交 通											0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	そ の 他	44	42	41	40	35	36	38	35	37	33	29	30	32	31	27	25	25	26	23	23	▲21	
	公 営 企 業 等 会 計 部 門 計	110	103	98	93	87	90	91	89	88	82	78	81	83	86	81	80	53	54	50	50	50	▲60
総 合 計	1,135	1,120	1,095	1,085	1,073	1,067	1,058	1,062	1,066	1,079	1,084	1,083	1,086	1,098	1,089	1,105	1,108	1,134	1,121	1,121	1,121	▲14	

本市の職員数は、総務省が実施している地方公共団体定員管理調査（※）に基づく部門別に、平成19年度から令和6年度までの推移を見ると、総務・企画部門及び土木部門が増加し、教育部門及び水道部門が減少しています。これは、市民センターの管理運営やスポーツに関する事業を総務・企画部門に移管し、水道部門を土木部門へ移管しているためです。

※ 地方公共団体定員管理調査

地方公共団体定員管理調査とは、全国の地方公共団体における毎年4月1日現在の常勤職員（任期の定めのない職員、再任用職員及び任期付職員）数や配置の実態等を総務省が調査しているもので、地方公共団体間での比較が可能となります。

(2) 類似団体（59団体）との比較 【人口（R6.1.1現在）、面積（R6.10.1現在）、職員数（R6.4.1現在）】

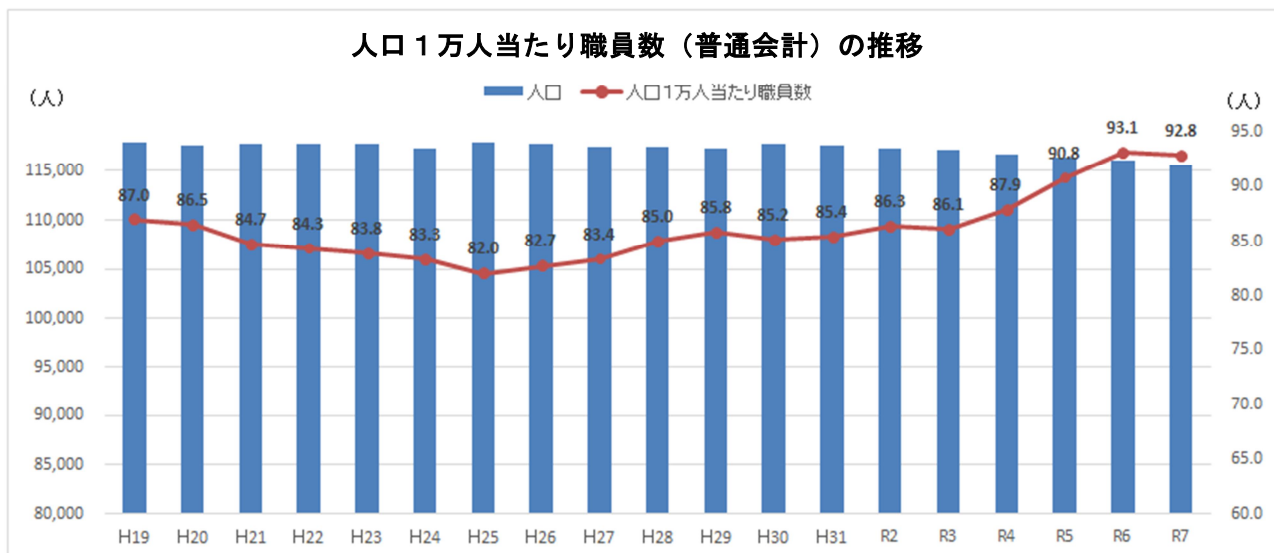
区 分		人 口 (人)	面 積 (km ²)	人口密度 (人/km ²)	総職員数 (人)	総職員数 (普通会計) (人)	人口1万人 当たりの 職員数(人)
廿日市市	現状	116,025	489.49	237	1,134	1,080	93.1
	順位	36位	4位	56位	11位	2位	3位
類似団体	平均	122,590	119.67	1,024	915	768	62.69
	最大	148,872 (狭山市)	873.67 (岩国市)	13,462 (武蔵野市)	1,765 (小樽市)	1,246 (成田市)	100.18 (小樽市)
	最小	100,156 (伊勢原市)	10.98 (武蔵野市)	133 (延岡市)	411 (春日市)	366 (春日市)	32.61 (春日市)

※ 普通会計とは、地方公共団体の会計のうち、公営企業等会計以外の会計を一つの会計としてまとめたもので、地方財政統計の中で統一的に用いられる会計区分

令和6年度の地方公共団体定員管理調査の結果を類似団体の59団体を対象として比較すると、本市は、総職員数では11番目に多く、総職員数から公営企業等の部門である水道、下水道等を除いた普通会計での総職員数では2番目に多い自治体となっています。

本市の職員数が多い理由としては、本市は行政区域面積が4番目に広い自治体であり、旧合併町村の地域に支所や消防署を設置していることや公立保育園が多いことなどが要因となっています。

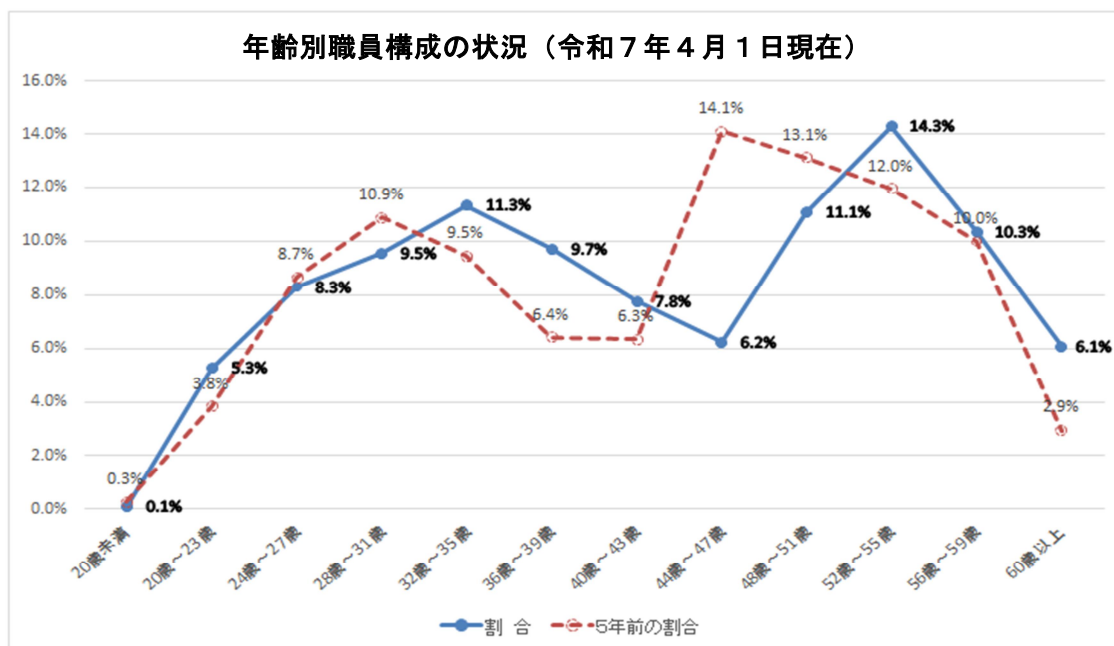
(3) 人口1万人当たりの職員数（普通会計）の推移



人口1万人当たりの職員数については、職員数の減少に伴い、減少傾向にありましたが、平成25年度の82人が最も少なく、以降、常勤職員の増加や人口減少も進んでいることから、令和6年度では93.1人で、最も多くなっています。

4 現状分析等

(1) 職員の年齢構成



年齢別職員構成の状況（令和7年4月1日）

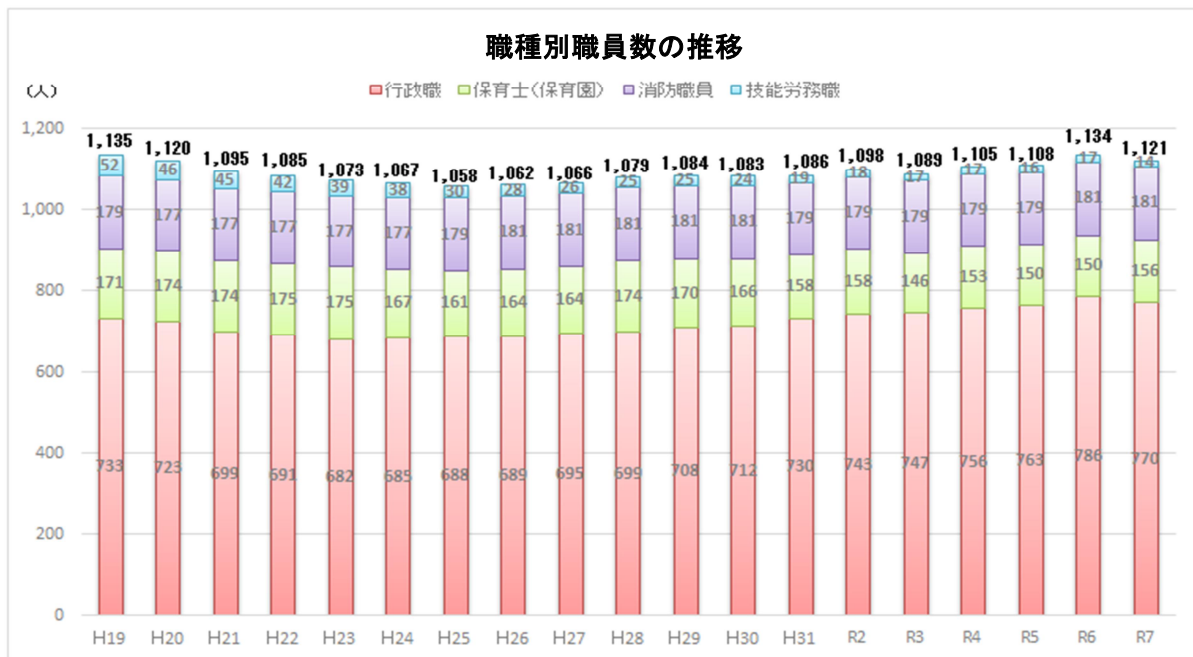
区分	20歳未満	20歳～23歳	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上	計
職員数	1	59	93	107	127	109	87	70	124	160	116	68	1,121
割合	0.1%	5.3%	8.3%	9.5%	11.3%	9.7%	7.8%	6.2%	11.1%	14.3%	10.3%	6.1%	100.0%

総職員数（地方公共団体定員管理調査による職員数）の52歳から55歳の区分が160人（14.3%）、32歳から35歳の区分が127人（11.3%）と続いて多くなっています。

一方で、44歳から47歳の区分の職員数が70人（6.2%）、40歳から43歳の区分の職員数が87人（7.8%）と少なくなっています。

これは、合併後に職員数を大幅に減少させた際に、職員の新規採用を抑制したことによるもので、安定した行政サービスを維持していくためには、退職者の少ない年度においても一定の採用を行うなど採用する職員数の平準化を図り、職員年齢構成のバランスを確保することが必要となります。

(2) 職種別職員数の推移 ※ 地方公共団体定員管理調査における職種別職員数の推移
 主な職種ごとの常勤職員数の推移は次のとおりです。



ア 行政職

事務職等（イからエまでの職員を除いたもの）は、平成23年が最も少なく、令和6年度までは増加傾向にありました。令和7年度は、急な自己都合退職者の増加や技師の不足などの理由により総職員数が減少しています。

イ 保育士（保育所）

保育士（保育所）については公立保育園の廃止等に伴い、減少傾向にありましたが、近年は150人程度で推移しています。よりよい保育環境の整備を行うため、令和7年度は一時的に職員を増員していますが、今後、保育園の再編計画を踏まえ、適正な職員配置数を検討する必要があります。

ウ 消防職員

消防職員については、180人前後で推移しています。定年延長や一定の年齢層の大量退職に備えるなど、消防力を維持していくため、採用職員の平準化を図る必要があります。

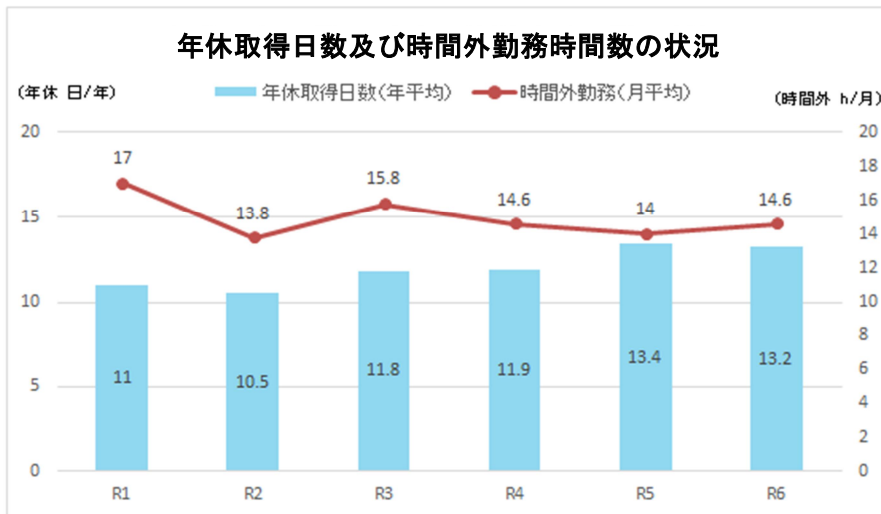
エ 技能労務職員（調理員、用務員等）

技能労務職員については、退職者不補充としており、再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員等を活用するなど、職員数は減少傾向にあります。令和7年4月1日現在の任期の定めのない職員数は、給食調理員2名です。

(3) 時間外勤務及び年次有給休暇の状況

職員の年次有給休暇の取得日数は10日～13日程度で推移しており、年度によって増減はありますが、近年は増加傾向にあります。

時間外勤務の月平均時間数は、近年は14時間程度で推移しています。

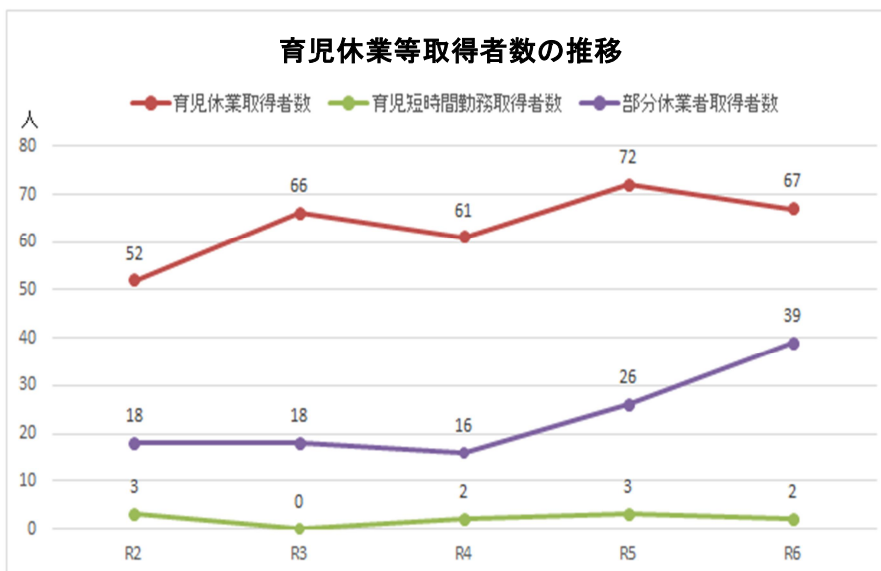


※ 時間外勤務の1月の平均時間は、年間合計時間を時間外勤務をした職員数(×12月)で除したものです。

(4) 育児休業、部分休業等取得者状況

育児休業の取得者や育児短時間勤務や部分休業の利用者が増加傾向にあり、今後もこれらの多様な働き方は増加していくものと考えられます。

職員が安心してこれらの制度を利用できる環境整備を図ることは重要であり、その労働力減少を補うため、組織内における柔軟な対応や相互協力等が重要となります。



(5) 定年の引上げ

地方公務員法の改正に伴い、令和5年度から、職員の定年年齢が60歳から2年に1歳ずつ段階的に引き上げ、令和13年度以降は65歳になります。このため、この間、結果として定年退職者が2年に一度生じることになります。

また、組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の導入や60歳以降の職員の多様な働き方のニーズに対応するため、定年前再任用短時間勤務職員制が導入されるなど、定年引上げに伴い、組織におけるシニア職員の役割が変化していくことから、職員のモチベーションの維持や人事管理の在り方を検討する必要があります。

さらに、将来にわたり安定的に行政サービスを提供できる体制を確保するため、退職者の動向を見通した上で、定年引上げ期間中の新規採用者数の平準化などの対応が重要となります。

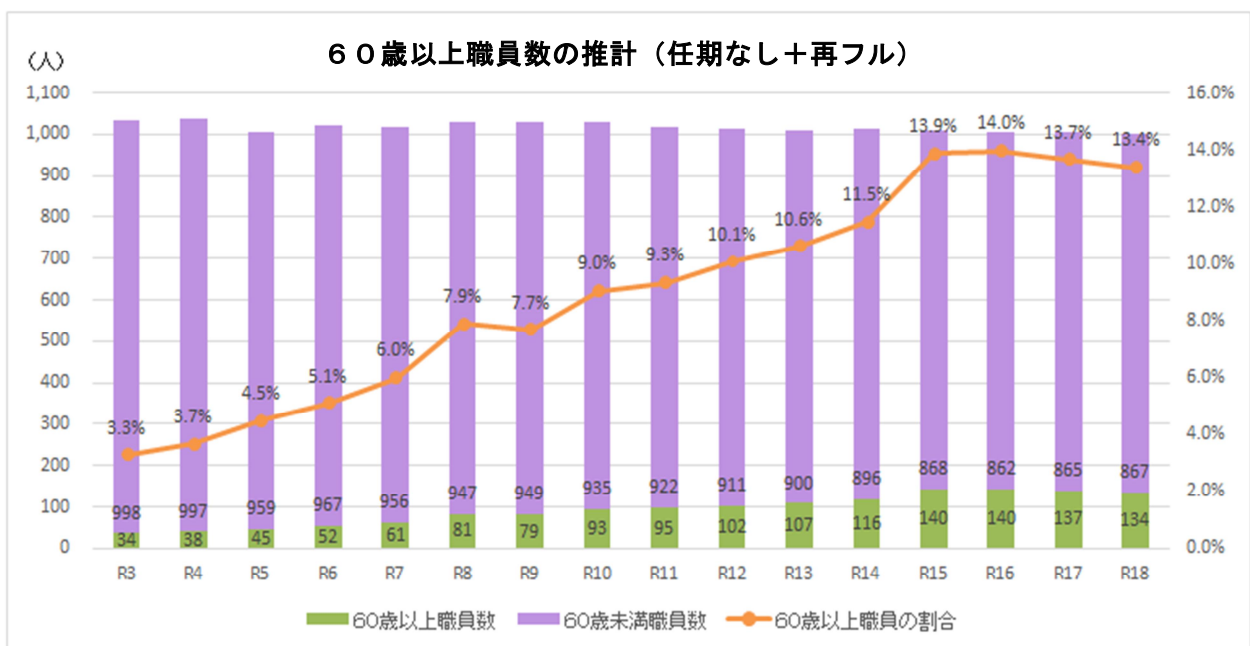
定年の段階的引上げ

事業年度	現行法		新地方公務員法施行(令和5年4月1日)									
	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度	令和13年度	令和14年度
	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度	2031年度	2032年度
誕生年度	定年引上げ年齢		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
1981(昭和36)年 医生まれ	60歳 退職	61歳 再任用	62歳	63歳	64歳	65歳						
1982(昭和37)年 医生まれ	59歳	60歳 退職	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳					
1983(昭和38)年 医生まれ	58歳	59歳	60歳	61歳 退職	62歳	63歳	64歳	65歳				
1984(昭和39)年 医生まれ	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 退職	63歳	64歳	65歳			
1985(昭和40)年 医生まれ	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 退職	64歳	65歳		
1986(昭和41)年 医生まれ	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	
1987(昭和42)年 医生まれ	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 退職

2か年度に1歳ずつ引き上げのため退職該当者なしの年度が発生する。

※上図の補足

- 60歳到達年度
- 延長された定年退職年齢
- 延長された定年退職年齢
- 新法による暫定再任用制度
- 情報提供-差支確認措置の時期
- 旧法による現行の再任用制度



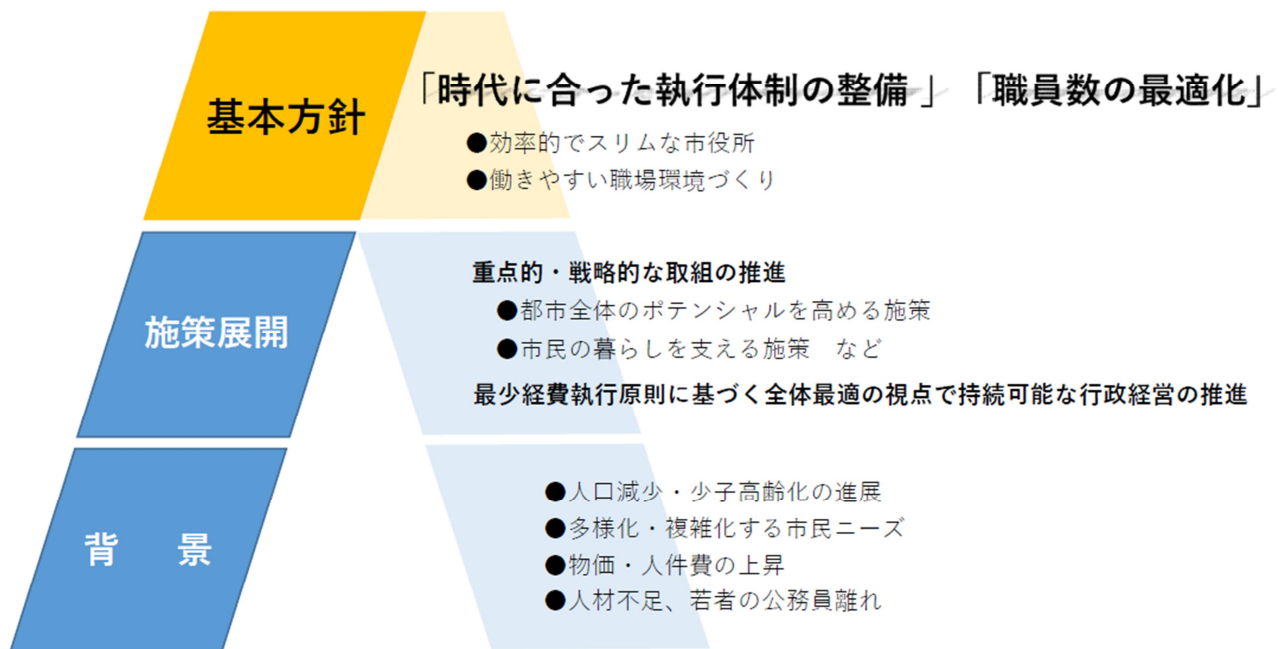
5 計画の基本方針

本市では、令和8年度から令和17年度までを新たな計画期間とする「はつかいち未来ビジョン2035」をはじめ、「行政経営改革指針」、「中期財政運営方針」、「定員管理計画」を策定し、人口減少・少子高齢化等の将来のまちづくりを見据え、多様化・複雑化する行政課題や市民ニーズに的確に対応し、新機能都市開発事業など都市全体のポテンシャルを高める施策、子育て世代や中山間地域等をターゲットにした市民の暮らしを支える施策など重点的・戦略的な取組を着実に推進するとともに、各施策の分野の目指す姿の実現に向けて、全体最適の視点で将来にわたって持続可能な行政経営を効率的・効果的に推進することとしています。

このためには、安定的な行政経営を支える適切な組織編成と職員配置が必要不可欠であり、生産年齢人口が減少し、人材の確保が厳しさを増す中、優秀な人材を確保し、時間外勤務の縮減、ワーク・ライフ・バランスの充実、職員の子育てや介護による周囲のサポート体制の確保、事業量の変化などに柔軟に対応できる体制の確保など、職員一人ひとりの心身の健康を守り、持てる能力を最大限発揮できるような働きやすい職場環境の整備がこれまで以上に重要となります。

新たに策定する定員管理計画では、経営資源の中で最も重要な廿日市市職員が、施策や事務事業の目的・効果を的確に捉え、それぞれの役割に応じて、持てる能力を最大限に発揮し、最少の経費で最大の効果を挙げる「効率的でスリムな市役所」を目指すとともに、職員・組織が相互に連携・協力し合い、職員の多様な働き方に対応した「働きやすい職場環境づくり」を推進し、生産性を向上させるなど、「時代に合った執行体制の整備」と「職員数の最適化」を図ります。

なお、本計画の期間中であっても、大幅な法・制度改正や社会情勢の変化、またデジタル技術を活用した業務改善や民間委託の進捗状況などにより、必要に応じて適宜、本計画を見直すこととします。



6 計画の内容

(1) 計画期間（取組期間）

定員管理計画の計画期間は、令和8年度から令和12年度まで(令和13年4月1日の職員数)の5か年とします。

(2) 定員管理の対象職員

定員管理の対象職員は、総務省が行う定員管理調査の対象職員に合わせて、常勤職員（任期の定めのない職員、再任用フルタイム職員、任期付フルタイム職員）とします。

※ 定員管理計画（令和3年度～令和7年度）において対象外としていた任期付フルタイム職員についても、より効果的・効率的な組織体制を構築するため、任期の定めのない職員と同様に配置数に含めて人員配置を検討していることや総務省が行う定員管理調査の職員数の基準に合わせることで他市との比較を容易にするなどのため、定員管理対象職員を変更します。

(3) 目標数値

令和13年4月1日における職員数を次表のとおり設定します。目標設定している職員数は、公の施設の指定管理者制度への移行、戦略的事業の完了等に伴う業務の縮小、保育園の再編、効率的な事務の執行等による職員数の減少見込みを反映したものとしています。

また、職員数減少に際しては、定年引上げに伴う「再任用フルタイム職員」の「任期の定めのない職員」への移行、一定の期間内で終了又は増加することが見込まれる業務や急な自己都合退職などにより増加していた「特定業務等任期付職員」、「会計年度任用職員」等が任用期間満了等により減少することに伴い、「任期の定めのない職員」を増員することなど、総職員数に占める任期の定めのない職員の割合を増やすことで組織体制の強化を図ります。

目標数値

(単位：人)

区 分		現況値(R7.4.1)	目標値(R13.4.1)	R13-R7
定員管理計画目標数値		1,121	1,094	▲27
内 訳	任期の定めのない職員	1,018	1,028	+10
	再任用フルタイム職員	35	15	▲20
	任期付フルタイム職員	68	51	▲17
(参考) 再任用短時間勤務職員		29	33	+4
(参考) 任期付短時間勤務職員		13	11	▲2
(参考) 短時間勤務職員を含めた総職員数		1,163	1,138	▲25
(参考) ※前定員管理計画目標数値		1,017	1,007	▲10

※ 定員管理計画（令和3年度～令和7年度）の目標数値は、「任期の定めのない職員」に「再任用フルタイム職員」を加え、派遣職員を増減させた数

(4) 会計年度任用職員の最適配置

令和2年度の会計年度任用職員制度導入以降、増加傾向にある会計年度任用職員については、雇用形態や職種が様々であり、定員管理計画の目標数値にしていますが、持続可能な行政経営を推進するため、任期の定めのない職員等との役割分担を整理し、業務内容や必要性の検証をしながら管理を行い、会計年度任用職員の最適配置を進めます。

7 計画推進（目標達成）に向けた主な方策

(1) 人材育成

廿日市市人材育成・確保基本方針に基づき、人事評価（能力評価、業績評価）の活用や各種研修を実施するなど、職員の能力とやる気を引き出し、組織力の強化を図ります。

(2) 計画的な職員採用・人材確保

職員の年齢構成の適正化・平準化を図るため、退職予定者の状況等を考慮し、毎年一定程度の職員を採用することなどにより計画的な職員採用を行います。

また、少子化の進展による生産年齢人口の減少に伴い、職員の人材確保が困難な状況の中、セミナーの開催、インターンシップの受入れの実施等、本市の職場環境の魅力等を発信し、優秀な人材の確保に努めます。

(3) 多様な人材等の活用

定年の引上げに伴い、シニア職員の割合が高まることから「若手職員支援による次世代への知見の伝承」、「管理職経験を生かした上司のフォローやサポート」、「長い行政経験で積み上げた業務改善の実践」など、シニア職員の適性を踏まえ、知識や経験を最大限生かせる人事配置を行います。

また、一定の期間内において、専門的な知識経験を要する事業や一時的に業務の増加が見込まれる事業等に対応するため、適宜、任期付職員、会計年度任用職員等を活用します。

(4) 事務事業の見直し

行政評価等による事業量の抑制（「やめる」、「減らす」）、事務事業の優先順位の設定、BPRの実施による業務プロセスの見直し、アウトソーシング、デジタル技術の活用等業務の効率化を図ります。

(5) 効率的な執行体制の整備

効率的な事務執行体制を整えるため、部・課等の組織再編、業務量に応じた職員配置等、常に時代に合った組織体制を整備します。

(6) 働きやすい職場環境の整備

業務の優先順位や適正配分、業務量に応じた職員配置、効率的な事務執行体制の整備等を図りながら、職員の時間外勤務の削減や休暇の取得促進等に取り組み、ワークライフバランスを推進することで、職員一人一人の心身の健康を守り、持てる能力を最大限発揮できるような働きやすい職場づくりに努めます。

人材育成・確保基本方針における取組の全体像 ～4つの柱による体系的アプローチ～

