

第5次 生駒市定員適正化計画

令和6年～令和10年

令和6年5月

目 次

I 計画策定の趣旨

II 前回計画の実績

III 職員の状況

1 部門別職員数の推移

2 県内各市及び類似団体の状況

3 職種別職員数の推移

4 再任用職員の推移

5 職員の年齢構成

6 定員回帰指標による比較

IV 今回の計画内容

1 計画期間

2 定員適正化の基本的な考え方

3 計画の目標

4 定員適正化の取組方針

I 計画策定の趣旨

人口減少と少子高齢化が進行する社会潮流の中で、各地方自治体においては、業務効率化を進めながら、効果的な行政組織を構築することが求められています。

本市においても、様々な行政課題への対応、市民ニーズの多様化が見込まれる中、精鋭組織による効果的な組織体制をつくるため、令和6年4月1日から行政組織を再編するとともに、人材育成の推進、事務事業の見直し、民間委託等の推進、デジタル技術の積極的導入、再任用職員の活用等を通じて、職員の定員適正化に取り組んでいます。

しかしながら、社会構造の変化や行政需要の多様化・複雑化が急速に進んでおり、個々の職員に求められる能力の高度化が進み、業務負担が増大しています。また、職員の介護に係る休暇取得者数、出産休暇・育児休業取得者数や病気休職者数の増加に伴う実働職員数の減少や、市の発展に長く貢献してきた職員が定年退職を迎えることによる知識・技術の継承の問題等、今後の行政運営に影響を及ぼす課題もあります。

さらに、令和3年6月11日に定年引上げを定める「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）が公布され、令和5年4月1日から施行となりましたが、これにより、令和13年度に上限の65歳となるまで段階的に定年が引上げられ、60歳以上で定年に達していない職員を希望により定年前再任用短時間勤務職員として任用する等、年度ごとの職員数管理の複雑化が予想されます。

これらの課題に対応し、職員の健康管理やワーク・ライフ・コミュニティ・バランスに配慮した働きやすい職場環境づくりにも取り組んでいくために、令和5年度までの第4次定員適正化計画を見直し、令和6年度当初を始期とする新たな計画を策定して、さらなる定員管理の適正化に取り組めます。

※本計画において、特にことわりが無い場合、「職員」は総務省が行う「定員管理調査」が対象とする一般職に属する常時勤務を要する職を占める職員を指し、「職員数」はその人数を指します。

II 前回計画の実績

前回の「第4次定員適正化計画」においては、令和元年度から令和5年度までを計画期間と定め、事務事業の見直し等の取組を行い、職員数の適正化を図ってきましたが、令和4年4月1日時点で職員数は819人、実働職員数は781人となり、実働職員数を800人とする当初の計画と比較して19人下回りました。また、令和5年4月1日時点の実働職員数は799人となっています。

平成30年度までは30人程度で推移していた実際に所属内で勤務していない職員数は、出産休暇・育児休業の取得者が増加傾向にあり、令和5年度4月1日時点で41人まで増えています。[表1]

また、男性の育児休業取得者も増加傾向にあり、令和5年度の育児休業取得者の推移(延べ人数)は45人となり、実際に所属内で勤務していない職員数は5~10年のうちに50人程度に達することが想定されます。[表2] なお、過去10年間においては、職員数の減を再任用職員等の短時間勤務職員の増で補っていた状況にあり、短時間勤務職員を含めた職員数は、平成26年度から令和5年度まで900人前後を推移しています。[表3]

加えて、「生駒市職員定数条例」の職員定数は短時間勤務職員を除いた職員数であり、令和5年4月1日時点の職員数と比較すると、70人の差があります。再任用職員が段階的に減少するなかで、行政サービスを安定して提供するために、中長期的な定員管理が必要になります。[表4]

[表1]職員数・実働職員数の推移

(各年度4月1日時点 単位:人)

年度	職員数	実際に所属内で勤務していない職員数						実働職員数	第4次定員適正化計画における目標人数	実績値との差
		合計	産前産後	育休者	退職者	派遣・研修	その他休業			
H26	826	30	1	21	4	3	1	796	-	-
H27	821	30	5	15	6	4	0	791	-	-
H28	817	25	3	14	3	4	1	792	-	-
H29	819	34	3	20	5	4	2	785	-	-
H30	813	31	2	19	5	4	1	782	-	-
R1	824	36	3	24	5	4	0	788	800	-12
R2	813	38	9	17	7	5	0	775	800	-25
R3	810	35	3	24	3	5	0	775	800	-25
R4	819	38	5	17	8	8	0	781	800	-19
R5	840	41	5	22	6	8	0	799	800	-1

※「その他休業」の内訳は、介護休暇取得者及び自己啓発休業取得者。

[表2]育児休業取得者の推移(延べ人数)

(各年度4月1日時点 単位:人)

	男	女	合計
H26	0	27	27
H27	0	25	25
H28	0	32	32
H29	0	31	31
H30	1	29	30
R1	1	33	34
R2	3	38	41
R3	2	33	35
R4	8	32	40
R5	10	35	45

[表3]短時間勤務職員も含めた職員数の推移

(各年度4月1日時点 単位:人)

年度	職員数	短時間勤務職員			短時間勤務を 含む職員数
		任期付き	再任用	計	
H26	826	4	61	65	891
H27	821	2	60	62	883
H28	817	2	62	64	881
H29	819	2	72	74	893
H30	813	3	75	78	891
R1	824	3	85	88	912
R2	813	5	86	91	904
R3	810	5	77	82	892
R4	819	4	72	76	895
R5	840	3	59	62	902

[表4]部局別の職員定数・職員数

(令和5年4月1日時点 単位:人)

事務部局	職員定数	職員数	職員定数 -職員数	短時間勤務職員	
				任期付き	再任用
市長の事務部局の職員	535	512	23	1	29
議会の事務部局の職員	8	7	1	0	0
教育委員会の事務部局の職員	169	150	19	2	21
農業委員会の事務部局の職員	3	2	1	0	0
選挙管理委員会の事務部局の職員	4	3	1	0	0
消防の事務部局の職員	150	133	17	0	4
監査委員の事務部局の職員	4	3	1	0	1
水道の事務部局の職員	37	30	7	0	4
合計	910	840	70	3	59

Ⅲ 職員の状況

Ⅰ 部門別職員数の推移

令和元年度から令和5年度の間、職員数の推移は、一般行政部門のうち、総務・企画部門において24人増加しています。また、保育園の需要の増加により民生部門が10人増加し、反対に幼稚園の需要が減少していることから教育部門が10人減少しています。さらに、水道・下水道を含む公営企業等会計部門は6人減少しています。[表5]

いずれの部門においても、行政需要が増大・多様化し、職員一人ひとりに求められる能力と業務量が増加する中で、市民サービスを低下させることなく効率的な行政運営を進めるために、組織機構の見直しや効果的な人員の配置等に注力する必要があります。

[表5]部門別職員数の推移

(各年度4月1日時点 単位:人)

部 門		区 分	職 員 数 (人)					対前年増減数(人)					
			R1	R2	R3	R4	R5	H31	R2	R3	R4	R5	
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	7	7	8	7	7	0	0	1	▲1	0	
		総務・企画	115	124	127	131	139	4	9	3	4	8	
		税 務	37	34	33	33	32	0	▲3	▲1	0	▲1	
		労 働	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		農林水産	7	7	7	7	7	0	0	0	0	0	
		商 工	6	8	9	9	13	0	2	1	0	4	
		土 木	86	79	80	83	82	2	▲7	1	3	▲1	
		小 計	258	259	264	270	280	6	1	5	6	10	
	会 計	福 祉 関 係	民 生	154	155	157	155	164	12	1	2	▲2	9
			衛 生	55	53	50	56	57	▲1	▲2	▲3	6	1
			小 計	209	208	207	211	221	11	▲1	▲1	4	10
		一般行政部門計		467	467	471	481	501	17	0	4	10	20
		教 育		130	124	119	118	120	▲8	▲6	▲5	▲1	2
		警 察		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
消 防		135	133	132	134	133	2	▲2	▲1	2	▲1		
普通会計計		732	724	722	733	754	11	▲8	▲2	11	21		
公 営 企 業 等 会 計	病 院		2	2	1	2	2	0	0	▲1	1	0	
	水 道		34	32	32	31	30	1	▲2	0	▲1	▲1	
	下 水 道		15	14	14	13	13	▲1	▲1	0	▲1	0	
	交 通		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	そ の 他		41	41	41	40	41	0	0	0	▲1	1	
	公営企業等会計計		92	89	88	86	86	0	▲3	▲1	▲2	0	
総合計			824	813	810	819	840	11	▲11	▲3	9	21	

※総務省が実施する定員管理調査による。

2 県内各市及び類似団体の状況

県下12市の人口千人当たり職員数を比較すると、本市は消防を含む全職員の場合は約7.1人、保育園・幼稚園・消防を含まない場合は4.9人となり、県下で最も少ない職員数です。〔表6〕

部門別では、本市と県内市平均職員数及び総務省が提示する類似団体別職員数の平均を比較すると、公立幼稚園を7園、認定こども園を1園設置している本市において、教育部門ではともに上回っていますが、一般行政部門では、同等または下回っています。

行政運営には地域的な事情があるため、子育て施策充実に伴う保育士・幼稚園教諭の重点配置、消防人員の配置を進めつつ、限られた人員で行政サービスの水準の安定と提供に努めています。

〔表6〕部門別職員数の推移（人口千人当たり職員数順）

（令和5年4月1日時点 単位：人）

市区町村名	部門 一般行政計	教育	消防	普通会計	公営企業等会計	合計	人口 ※注	人口千人当たり職員数		
								全職員	消防除く	幼稚園・保育園 ・消防を除く
生駒市	501	120	133	754	86	840	117,946	7.1	6.0	4.9
橿原市	674	152	0	826	70	896	119,985	7.5	6.1	6.1
大和郡山市	486	80	0	566	65	631	83,891	7.5	5.6	5.6
香芝市	418	118	0	536	63	599	78,782	7.6	5.0	5.0
奈良市	1667	395	393	2455	225	2680	351,418	7.6	6.6	5.5
桜井市	379	49	0	428	38	466	55,508	8.4	6.7	6.7
天理市	388	88	0	476	60	536	62,081	8.6	6.7	6.7
葛城市	250	60	0	310	38	348	37,805	9.2	7.3	7.3
五條市	244	81	0	325	37	362	28,039	12.9	11.4	11.4
御所市	265	26	0	291	33	324	24,070	13.5	11.7	11.7
大和高田市	457	121	0	578	572	1150	62,845	18.3	16.1	16.1
宇陀市	284	56	0	340	276	616	27,941	22.0	19.9	19.9
県内市平均職員数	501	112	44	657	130	787	87,526	10.9	9.1	8.9
県内市平均職員数と生駒市との比較	0	8	89	97	△ 44.0	53	30,420	△ 3.7	△ 3.1	△ 4.0

類似団体別職員数 （幼稚園・保育園・消防含む団体抜粋）の平均	588	104	152	844
県内市平均職員数と生駒市の比較	△ 87	16	△ 19	△ 90

注：総務省が実施する定員管理調査による。なお、類似団体別職員数（上記は令和5年4月1日現在）とは、自治体の各部門の職員数を他団体と比較するために総務省が作成する「定員管理診断表」における指標をいう。定員管理診断表は、人口と産業構造で自治体をいくつかのグループ（類似団体）に分け、そのグループごとに普通会計部門の職員数を比較できるようにしたものである。本市が属する類似団体グループは、人口10万人以上15万人未満で、第2次・3次産業が90%以上かつ第3次産業が65%以上の一般市が対象（計59市）となっている。

※表中の人口は、令和5年1月1日現在の住民基本台帳人口。

3 職種別職員数の推移

平成26年度から令和5年度の10年間で一般事務職の職員数が16人増加しているのに対し技術職、消防職の職員数はほとんど変わらず、全体的な職員数としては14人増加しています。[表7]

また、幼稚園がこども園に移行する等保育園の需要の増加により、保育士が増加し、幼稚園教諭が減少しています。

技術職、消防職その他専門職については、その職務の特殊性・専門性から、世代間の知識・技術継承が重要であり、今後の行政需要と業務量とのバランスを踏まえつつ、職種ごとの職員数の適正化と世代構成の平準化に努める必要があります。

[表7] 職種別職員数の推移

(各年度4月1日時点 単位:人)

職種		H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
事務職	一般	397	395	387	388	383	394	386	389	401	413
	司書	23	21	23	23	24	23	23	24	23	21
	学芸員	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1
	計	420	416	410	411	407	417	410	414	424	435
技術職	土木	57	54	55	53	52	51	52	52	51	51
	建築	18	18	21	21	21	21	20	22	22	22
	機械	5	6	6	6	8	7	6	6	7	7
	造園	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	化学	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	計	85	83	87	85	86	84	83	85	85	84
消防職	133	135	135	133	133	134	133	132	134	133	
保育士	64	65	67	68	68	73	76	75	73	77	
幼稚園教諭	63	61	59	59	58	53	49	47	41	45	
保健師	28	28	29	30	30	31	29	30	30	33	
栄養士	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	
看護師	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	
社会福祉士	0	0	0	3	2	4	4	4	4	5	
精神保健福祉士	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	
技能職	29	29	27	28	27	26	27	25	24	24	
合計		826	821	817	819	813	824	813	812	819	840

4 再任用職員の推移

再任用制度は、公的年金の支給開始年齢が上げられたことを踏まえ、職員が定年後の生活に不安を覚えることなく職務に専念できるよう雇用と年金との連携を図るとともに、長年培った能力・経験を有効に発揮できるようにするために定められたものです。平成14年の制度開始時、再任用職員は3人でしたが、令和2年度に87人とピークに達し、各所属において欠かせない存在となっています。[表8]

[表8]再任用職員数の推移

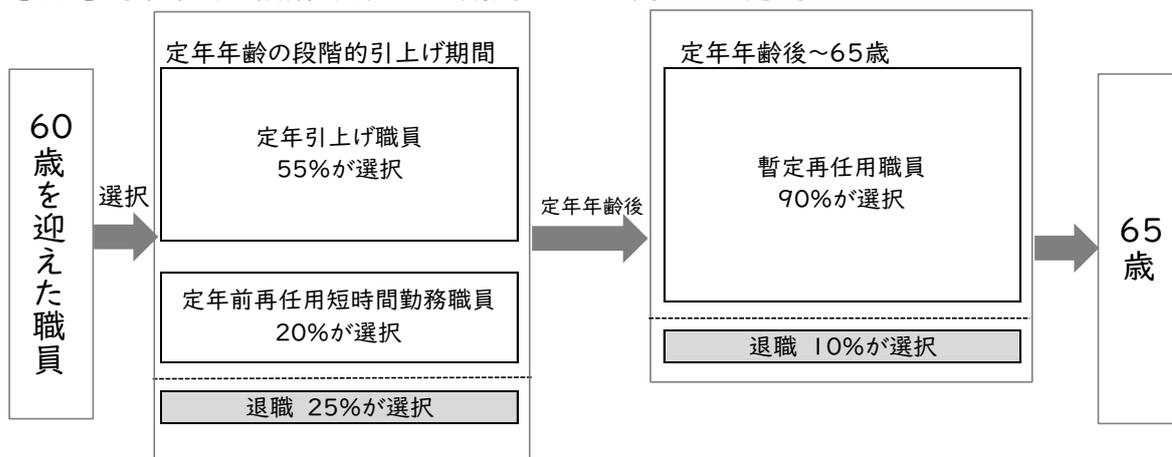
(各年度4月1日時点 単位:人)

年度	人数	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳
H14	3	3				
H15	2	2				
H16	2	2				
H17	7	5	2			
H18	11	6	5			
H19	18	13	5			
H20	22	7	10	5		
H21	20	11	5	4		
H22	35	23	7	5		
H23	45	12	23	7	3	
H24	54	16	11	20	7	
H25	56	11	15	10	20	
H26	64	16	10	12	10	16
H27	60	15	16	10	11	8
H28	62	17	15	14	8	8
H29	72	21	16	15	13	7
H30	75	16	17	16	14	12
R1	86	24	16	18	15	13
R2	87	18	23	15	17	14
R3	78	12	17	22	13	14
R4	74	15	12	16	18	13
R5	62	4	14	12	15	17

令和3年6月の国の法改正に伴い、本市でも令和4年9月に「職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例」を制定しました。現行60歳の定年年齢は、令和5年4月1日から2年に1歳ずつ引上げられ、令和13年度には定年年齢が65歳になります。また、定年年齢引上げ期間中の10年間は、原則として定年退職者は2年に1度しか発生しません。定年退職者がいない場合でも一定数の採用を確保する等、採用の工夫を検討するとともに、定年年齢引上げ期間中は、段階的に60歳以上の常勤職員が増加する見通しとなることも踏まえて、定員管理を検討する必要があります。

このため、令和5年度に60歳を迎える職員を対象に、60歳以降の働き方の意向について把握・調査した結果、定年年齢引上げにより勤務の継続を希望する職員が約55%、定年前再任用短時間勤務を希望する職員が約20%、定年年齢引上げ導入後でも60歳で退職を希望する職員が約25%存在することが分かりました。また、定年年齢後から65歳になるまでは、再任用職員数を正確に予測するのは困難であり、暫定再任用職員を希望する職員は約90%、退職を希望する職員を約10%と見込んでいます。[図1]

[図1] 定年年齢の段階的引き上げ期間における働き方の見通し



本市では、意向調査をもとに今後の定年退職者数や再任用職員数（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、常勤及び非常勤含む）の推計を行いました。令和12年度までは再任用職員は45人前後で推移しますが、令和13年度頃から再任用職員数は減少に転じる見込みです。
[表9]

今後については、60歳以降の働き方の動向を踏まえた上で、就業の意欲、能力及び身体的状況等を踏まえつつ、定員管理の推計を行います。

[表9] 今後の再任用職員数の推移

(各年度4月1日時点 単位:人)

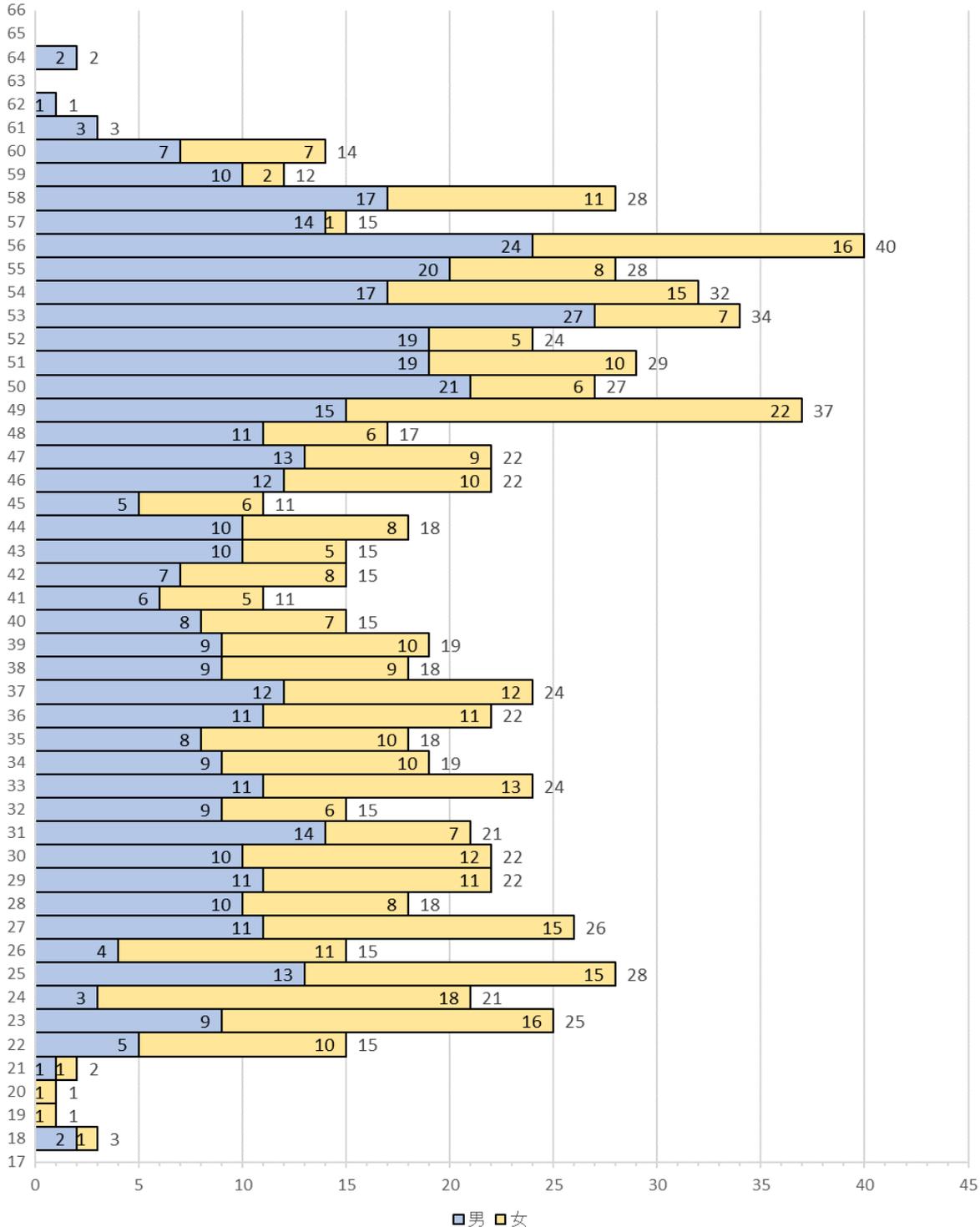
年度	人数	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	
R6	51	6	4	14	12	15	61歳定年
R7	50	2	18	4	14	12	
R8	45	7	2	18	4	14	62歳定年
R9	39	3	7	7	18	4	
R10	43	8	3	7	7	18	63歳定年
R11	44	6	8	3	20	7	
R12	43	6	6	8	3	20	64歳定年
R13	37	7	6	6	8	10	
R14	32	5	7	6	6	8	65歳定年
R15	29	5	5	7	6	6	65歳定年
R16	28	5	5	5	7	6	65歳定年

5 職員の年齢構成

令和6年4月1日現在における職員の年齢構成において、40歳代後半から50歳代の職員数が、他の年代と比較して極端に多くっており、本市の特徴的な年齢構成の状況に伴い、一定期間、多くの定年退職者が見込まれます。

また40歳代前半の職員数が、他の世代と比べて相対的に少なくなっており、年齢構成の平準化を図り、時代に対応した柔軟で活力ある組織体制の構築が必要になります。[表10]

[表10] 職員の年齢構成(令和6年4月1日現在)



6 定員回帰指標による比較

定員回帰指標は、人口と面積の2つの要素だけを説明変数として、それ以外の特殊事情を考慮せず、多重回帰分析の手法によって、各地方公共団体の試算職員数を算出する方法です。

令和5年4月1日現在の本市住民基本台帳人口及び面積を用いて定員回帰指標に基づき普通会計部門の職員数を試算し比較すると、試算値764人に対して、本市の令和5年4月1日現在の普通会計部門の職員数は754人であり、10人下回っています。また、一般行政部門の職員数を試算し比較すると、試算値540人に対して、一般行政部門の職員数は501人であり、39人下回っています。

定員回帰指標算定式(令和5年4月1日現在)

試算職員数(Y) = aX₁ (人口) + bX₂ (面積) + c

a : 人口千人あたりの係数 X₁ : 当該団体の人口(千人) b : 面積1km²あたりの係数
X₂ : 当該団体の面積(km²) c : 一定値

(普通会計部門)

・人口係数 5.7、面積係数0.33、一定値80

$$Y = 5.7 \times 117 + 0.33 \times 53.15 + 80$$
$$= 764.4395 \div 764 \text{ 人 (試算値)}$$

(一般行政部門)

・人口係数 4.0、面積係数 0.22、一定値60

$$Y = 4.0 \times 117 + 0.22 \times 53.15 + 60$$
$$= 539.693 \text{ 人} \div 540 \text{ 人 (試算値)}$$

IV 今回の計画内容

1 計画期間

令和5年度からの段階的な定年引上げ期間(10年間)を見通しつつ、令和6年度から令和10年度までの5年間の計画期間とします。

2 定員適正化の基本的な考え方

本市はこれまで、第4次定員適正化計画に基づき、行政改革の取組等により、少数精鋭で効果的な組織体制の構築を図ってきました。市の歳出予算で大きな割合を占める人件費の抑制は今後も取り組むべき課題ですが、行政需要の増大や市民ニーズの多様化が進み、個々の職員に求められる能力の高度化が進み、業務負担が増大している中で、職員の働きがいを損なうような過重な負担を招かないようにする必要があります。

そこで、限られた人材と財源を最大限有効活用して職員のメンタルヘルスへの配慮及びワーク・ライフ・コミュニティ・バランスの推進を図り、行政サービスを効果的に提供するため、適切な職員配置、適正な職員数と年齢構成の管理を行います。なお、事業・施策の大きな転換や職員の任用を取り巻く環境が大きく変化した場合は、本計画を随時見直します。

3 計画の目標

(1) 本計画における職員数の考え方

本市は県内各市及び類似団体別職員数との比較、定員回帰指標による比較において、いずれの場合も職員数が大きく下回っています。令和5年度からの段階的な定年引上げ期間中は、定年が60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることになり、職員の年齢構成に与える影響を踏まえ、中長期的な観点から定員管理に取り組む必要があります。また、従来通り定年退職者の補充による採用を基本とした場合、採用者数が年度によって大幅に変動する可能性があることから、職員の経験年数や年齢構成の偏りの解消、人材の確保や公平な採用機会の確保のために、採用者数を平準化して考えます。

(2) 対象とする職員

任期の定めのない常勤職員、定年引上げに伴う役職定年該当職員、暫定再任用職員(フルタイム勤務)及び任期付職員(フルタイム勤務)を対象とします。

(3) 目標値

本計画期間中は、段階的な定年延長期間中につき職員数が一時的に増加します。各年度の必要職員数を想定したうえで、令和11年4月1日時点の職員数を定員適正化計画上の目標職員数とします。[表11]

計画期間中の退職者数は流動的ですが、年齢構成を勘案しつつ、職員数の適正化を図っていきます。

[表11] 今後の職員数予測

(各年度4月1日時点 単位:人)

年度	常勤職員	育休者等職員数	実働職員数	短時間勤務職員	(常勤職員+ 短時間勤務職員) 合計	前年度退職者	前年度正規職員 採用者
R5	840	41	799	62	902	28	49
R6	851	45	806	66	917	31	42
R7	853	48	805	81	934	40	42
R8	860	50	810	76	936	33	40
R9	871	50	821	66	937	33	44
R10	873	50	823	70	943	39	41
R11	863	50	813	66	929	50	40

※令和7年度以降は見込数とする。

4 定員適正化の取組方針

社会構造の変化に伴い、近年多様化する行政需要に対応できる必要な人材を確保し、効果的で効率的な職員体制をつくとともに、柔軟で機能的な組織づくりを進めることで職員の健康管理やワーク・ライフ・コミュニティ・バランスに配慮した働きやすい職場環境づくりにも取り組めます。ついては、「生駒市総合計画」の内容を踏まえ、人事担当部署と関係部署とが緊密に連携しながら以下の取組を進めるものとします。

(1) 市民・事業者等との協働

行政サービスが多様化・複雑化している現状を踏まえ、地域の課題に対してきめ細やかな対応を行うために、行政、市民、事業者、NPO・各種団体等との協創による行政運営が、今後さらに重要になると考えられます。

行政サービスを効果的に提供するため、行政と市民、民間事業者等の役割分担を見直し、本市の事業に関して、企画から運営まで職員のマンパワーだけに頼ったり、委託先任せにしたりするのではなく、市の行政運営に各々持つ強みやノウハウ等、外部の資源を積極的に活用します。また、市民、事業者等との協働を担う人材の活用と育成を引き続き行います。

(2) V・M・Vに基づく人事施策

令和3年1月に改定されたV・M・V(ビジョン・ミッション・バリュー)を軸とした人材育成基本方針のもと、本市が目指すまちの姿を実現するために、主体的・能動的に行動できる職員を育成する必要があり、人事評価・研修等各種人事施策を通じて個々の業績、能力及び適性に応じた人事管理を行います。

また、職員採用は組織全体の力を強化するうえで重要な施策と位置づけており、新卒採用に合わせて、民間企業等経験者を対象とした中途採用を引き続き実施することで、各世代の職員数の平準化を行い、時代に対応できる柔軟で活力ある組織の構築を図ります。さらに、定年が65歳まで引上げとなり、役職定年を迎える職員や暫定再任用短時間勤務職員等が、長年培った職務経験・ノウハウをもとに活躍できる組織体制を目指します。

(3) 職員の健康管理、ワーク・ライフ・コミュニティ・バランスへの配慮

職員の抱える業務量が増加し、時間外勤務時間が高止まり傾向にあることから、有給休暇の積極取得やノー残業デーの徹底をはじめとした時間外勤務抑制策に継続して取り組みます。

また、健康診断、職員こころの相談室、ストレスチェック制度を活用しながら、職員自身や職場の「気づき」によるセルフケア・ラインケアに努めることで、職員の健康保持やワーク・ライフ・コミュニティ・バランスの推進に努めます。

(4) 多様な働き方・任用形態の活用

職員のライフスタイルに応じた柔軟な働き方を可能とし、職場の満足度向上に繋がるよう、時差出勤制度等の活用を奨励し、完全フレックスタイム制度の導入を目指します。

また、専門的な知識や経験が必要となる業務や、一定の期間に業務量の増加が見込まれる業務等については、任期付短時間勤務職員や会計年度任用職員を配置するなど、多様な任用形態を活用します。

(5) デジタル化の推進

公共インフラ分野におけるデジタル化やAI・RPA等の活用、庁内データ共有基盤の構築・共通化を進め、利便性の高い市民のサービスの提供に向けてオンライン決済等の導入に取り組みつつ、自治体情報システムの標準化・共通化、窓口DXを進めます。また、業務プロセスの見直し・生産性の向上・効果的なアウトソーシングの導入を図り、限られた経営資源を有効に配分し、本市の施策と予算・人事が連動する組織を構築するとともに、職員の業務効率を高め、市民サービスの向上及び職員の負担軽減に取り組みます。