

# 狭山市定員管理指針

平成 28 年 4 月

(平成 30 年 7 月 一部改正)

狭 山 市

## < 目 次 >

|                         |    |
|-------------------------|----|
| はじめに                    | 1  |
| I 定員管理の目的               | 2  |
| II 定員管理の状況と今後の課題        | 2  |
| 1 これまでの取組と成果            | 2  |
| (1) 職員数の推移              | 2  |
| (2) 人件費の推移              | 4  |
| (3) 部門別職員数の推移           | 4  |
| (4) 超過勤務の推移             | 6  |
| <参考> 職員の現状              | 7  |
| ◇ 職員の年齢構成               | 7  |
| ◇ 定年退職者の状況              | 8  |
| 2 職員数の他市との比較            | 9  |
| (1) 類似団体との比較            | 9  |
| (2) 県内類似団体及び近隣市との比較     | 11 |
| 3 今後の課題                 | 12 |
| III 新たな時代に対応する定員管理指針の策定 | 12 |
| 1 指針の位置づけ               | 12 |
| 2 対象職員                  | 14 |
| 3 適正な定員管理の目標            | 14 |
| 4 適正な定員管理の取組            | 15 |
| (1) 機能的な組織の確立           | 15 |
| (2) 事務事業の見直し            | 15 |
| (3) 民間活力の導入             | 15 |
| (4) 電子自治体の推進            | 15 |
| (5) 活力のある組織の形成と職場環境の充実  | 16 |
| (6) 再任用職員の有効活用          | 16 |
| (7) 非常勤職員および臨時職員の適正な任用  | 16 |
| (8) 協働の推進               | 16 |

## はじめに

本市では、平成9年から3次にわたり「定員適正化計画」を策定し、行財政改革の一環として、職員定数の適正化に取り組み、各次における計画において、目標を上回る成果を得てきました。

そうした状況の中で、今後においても、少子・超高齢化と人口減少社会の進行や、公共施設等の維持管理経費の増加などにより、さらに厳しくなっていく財政状況を踏まえ、引き続き適正な定員管理に取り組み、人件費を抑制していかなければなりません。

また、一方で、今後16年間は大量の定年退職者が見込まれるなか、ますます多様化する行政課題や市民ニーズに対応した良質な行政サービスを維持・向上していくために、新規職員採用の平準化を図るとともに、再任用職員の活用等により、職員の技術や知識を継承していく必要があります。

このことから、引き続き、公民連携や行政事務の電子化などを推進し、限られた職員を最大限に有効活用する組織の確立と、適正な定員管理を行い、スリムで効率的な行政運営を持続していくため、「定員管理指針」を策定します。

## I 定員管理の目的

多様化する行政課題や市民ニーズを的確に捉え、分権時代にふさわしい柔軟かつ迅速に対応できる機能的な組織の確立と、将来を見据えた適正な定員管理を行い、スリムで効率的な行政運営を推進することを目的とします。

## II 定員管理の状況と今後の課題

### 1 これまでの取組と成果

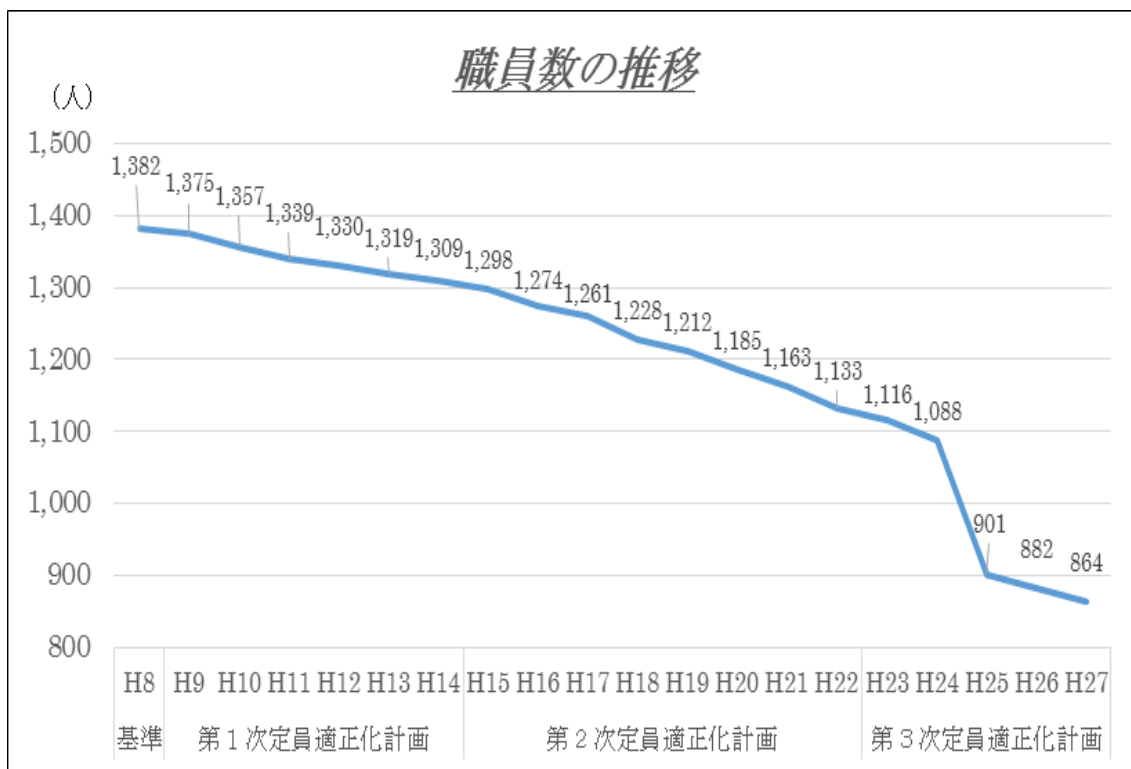
#### (1) 職員数の推移

本市では、「第1次定員適正化計画」（計画期間：平成9年度～平成13年度）を策定し、以後、「第2次定員適正化計画」（計画期間：平成15年度～平成19年度）を策定するとともに、計画終了年度を平成22年度まで延長し、計画に基づき、新規採用の抑制、職員の退職に伴う後任の不補充等の措置を講じるとともに、職員の適正な配置や事務事業の効率的な推進体制の整備を進め、行政サービスの低下を招くことなく新たな行政需要にも対応してきました。

その後、「第3次定員適正化計画」（計画期間：平成23年度～平成27年度）を策定し、厳しい経済状況に加え、定年による職員の大量退職を迎えるなか、高度化・多様化する市民ニーズや地方分権の進展、さらに少子高齢社会の到来等に対応した行政サービスを維持していくため、協働の推進、民間活力の導入、ITの活用、再任用職員等の有効活用、職員能力開発の推進により、職員の定員管理に努めてきました。

その結果、「第3次定員適正化計画」においては、平成22年度の職員数1,133人を基準とし、計画目標数を100人削減の1,033人とするものでしたが、平成27年4月1日の職員数は864人となり、計画目標は達成しています。なお、平成25年度に消防広域化による消防職員166人の減員を除くと計画目標数は967人となりますが、この減員を考慮しないとしても103人の削減となり、目標を上回る成果をあげました。

【職員数の推移（各年4月1日現在）】



※ 数値は、地方公営企業分を含む市全体の職員数（フルタイム再任用職員を含み、教育長を含まず）

※ 平成25年度については、消防広域化による職員の減員数166人を含む

※ 平成27年度については、埼玉県からの派遣職員1人を含まず

【第3次定員適正化計画の達成状況（各年4月1日現在）】

（単位：人）

| 区 分 |                    | 22年度          | 23年度  | 24年度  | 25年度          | 26年度  | 27年度  | 合 計  |
|-----|--------------------|---------------|-------|-------|---------------|-------|-------|------|
| 計 画 | 職員目標数              | 1,133<br>(基準) | 1,117 | 1,101 | 1,096         | 1,062 | 1,033 | △100 |
|     | 職員削減予定数            |               | △16   | △16   | △5            | △34   | △29   |      |
| 実 績 | 職員数                |               | 1,116 | 1,088 | 901           | 882   | 864   | △103 |
|     | 職員削減数<br>(消防広域化含む) |               | △17   | △28   | △21<br>(△187) | △19   | △18   |      |

※ 数値は、地方公営企業分を含む市全体の職員数（フルタイム再任用職員を含み、教育長を含まず）

※ 平成25年度実績の( )書きについては、消防広域化による職員の減員数166人を含む

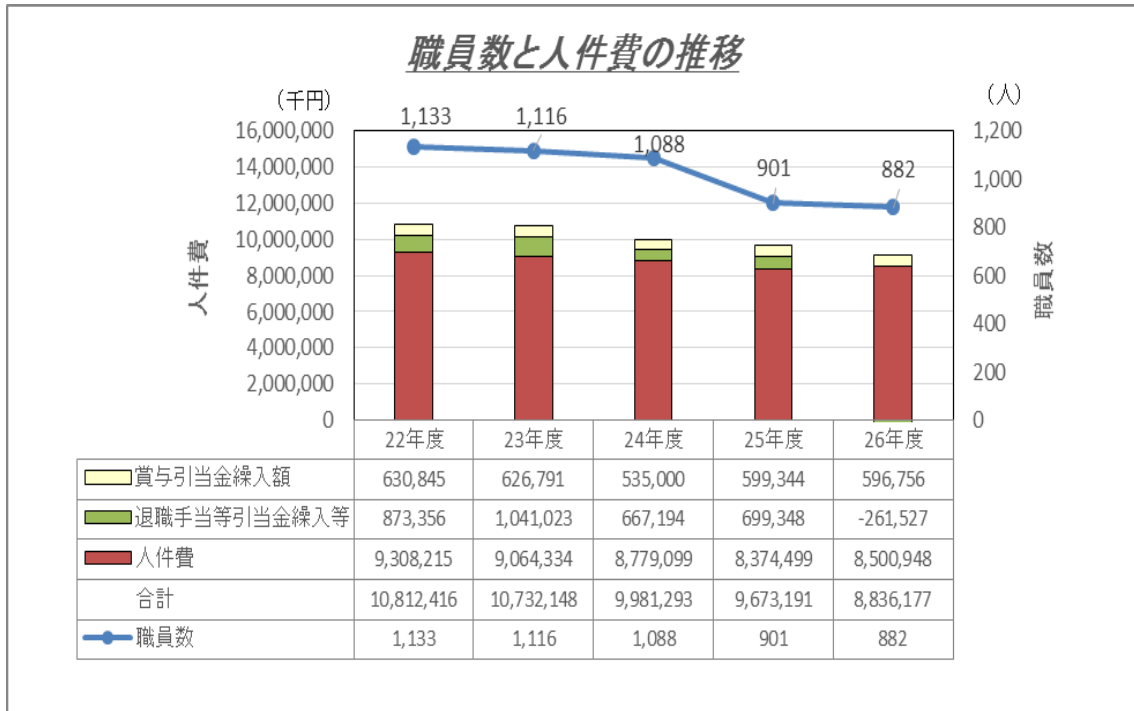
※ 平成27年度については、埼玉県からの派遣職員1人を含まず

## (2) 人件費の推移

人件費は、定員適正化計画に基づく職員数の削減や給与構造改革等の実施により、平成15年度以降継続して減少しています。

なお、第3次定員適正化計画期間における人件費の削減額は、連結決算ベースで19億7623万9千円となり、適正化計画の効果が現れていると考えられます。

### 【第3次定員適正化計画の職員数と人件費の推移】



※ 数値は、地方公営企業分を含む市全体の職員数（フルタイム再任用職員を含み、教育長を含まず）

※ 平成25年度については、消防広域化による職員の減員数166人を含む

※ 人件費は、連結行政コスト計算書の「人にかかるコスト」の数値である

## (3) 部門別職員数の推移

平成22年度から現在までの部門別職員数は、消防広域化による消防部門が169人と最も多く減少していますが、これを除くと、土木部門が25人、総務部門、教育部門がそれぞれ18人減少している状況です。これらはいずれも、事務事業の統廃合、民間委託化、指定管理者制度の導入、退職者の不補充などによるもので、その時点の課題や事務事業の状況に適切に対応してきたことによるものです。

【部門別職員数の推移（各年４月１日現在）】

（単位：人）

| 部 門              |                       | 22年度<br>① | 23年度  | 24年度 | 25年度 | 26年度 | 27年度<br>② | ② - ① |
|------------------|-----------------------|-----------|-------|------|------|------|-----------|-------|
| 普<br>通<br>会<br>計 | 議 会                   | 9         | 9     | 9    | 9    | 9    | 9         | 0     |
|                  | 総 務                   | 188       | 187   | 181  | 174  | 170  | 170       | △ 18  |
|                  | 税 務                   | 54        | 53    | 51   | 51   | 51   | 49        | △ 5   |
|                  | 民 生                   | 213       | 208   | 207  | 210  | 208  | 207       | △ 6   |
|                  | 衛 生                   | 89        | 85    | 82   | 83   | 82   | 81        | △ 8   |
|                  | 労 働                   | 3         | 3     | 3    | 3    | 4    | 2         | △ 1   |
|                  | 農林水産                  | 15        | 15    | 15   | 15   | 14   | 14        | △ 1   |
|                  | 商 工                   | 11        | 11    | 9    | 10   | 9    | 10        | △ 1   |
|                  | 土 木                   | 129       | 125   | 118  | 110  | 106  | 104       | △ 25  |
|                  | 一般行政（計）               | 711       | 696   | 675  | 665  | 653  | 646       | △ 65  |
|                  | 教 育                   | 139       | 135   | 134  | 131  | 129  | 121       | △ 18  |
|                  | 消 防                   | 170       | 170   | 168  | 0    | 0    | 1         | △ 169 |
|                  | 特別行政（計）               | 309       | 305   | 303  | 131  | 129  | 122       | △ 187 |
|                  | 普通会計（計）               | 1,020     | 1,001 | 977  | 796  | 782  | 768       | △ 252 |
|                  | 公<br>営<br>企<br>業<br>等 | 水 道       | 41    | 41   | 37   | 34   | 32        | 30    |
| 下 水 道            |                       | 25        | 25    | 26   | 25   | 25   | 24        | △ 1   |
| 国保健康保険           |                       | 24        | 24    | 24   | 22   | 20   | 20        | △ 4   |
| 介護保険             |                       | 18        | 19    | 18   | 18   | 18   | 18        | 0     |
| 後期高齢者医療          |                       | 5         | 6     | 6    | 6    | 5    | 5         | 0     |
| 公営企業等（計）         |                       | 113       | 115   | 111  | 105  | 100  | 97        | △ 16  |
| 合 計              | 1,133                 | 1,116     | 1,088 | 901  | 882  | 865  | △ 268     |       |

※ 地方公共団体定員管理調査による職員数（フルタイム再任用職員を含み、教育長を含まず）

※ 平成25年度は、消防広域化により消防職員166人が皆減となっている

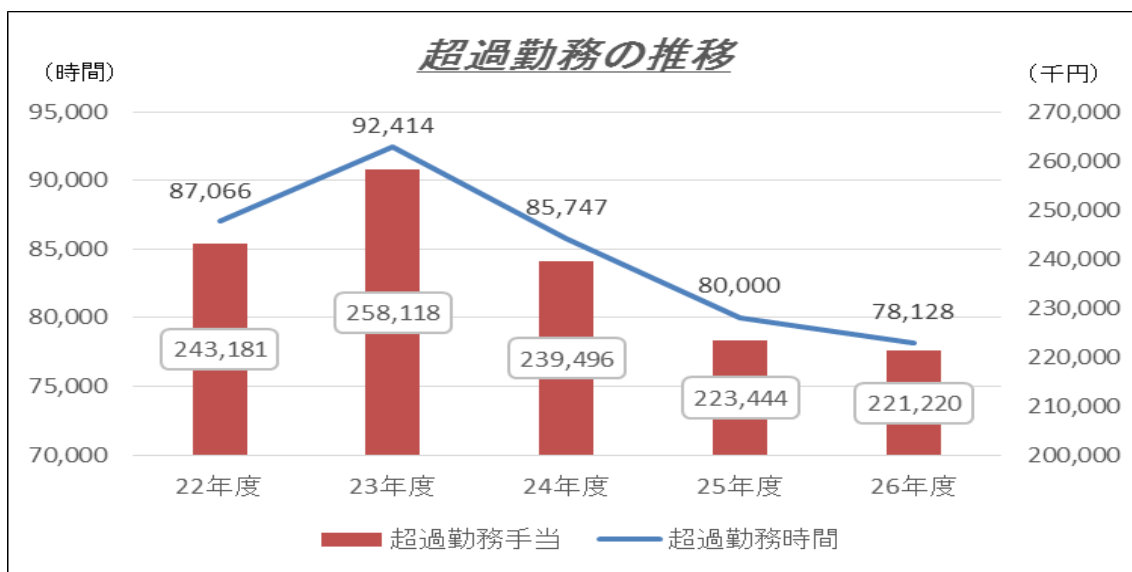
※ 平成27年度については、埼玉県からの派遣職員1人を含む

#### (4) 超過勤務の推移

平成22年度から現在までの主査職以下職員の超過勤務は、平成23年度から減少しています。この減少要因は、業務の効率化や能率の向上を図るとともに、ノー残業デーの強化と職員一人ひとりの意識改革により、超過勤務の縮減に取り組んできたことによるものです。

今後においても、行政コストの削減と職員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）\*1の観点から、超過勤務のさらなる縮減に取り組む必要があります。

#### 【超過勤務の推移】



#### \*1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

仕事や家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など様々な活動を自らの希望するバランスで展開できる状態のこと。



## < 参考 > 職員の現状

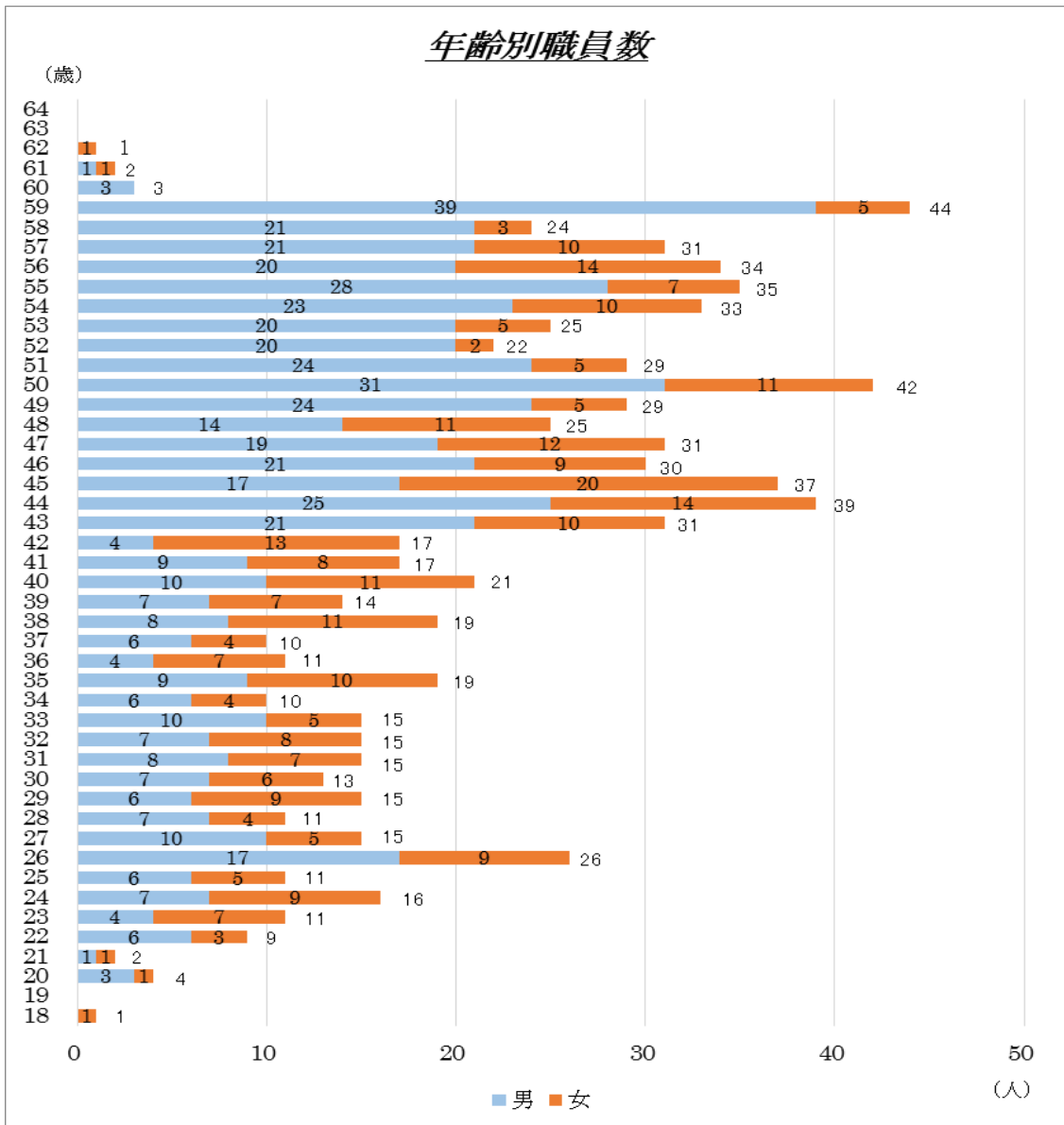
### ◇ 職員の年齢構成

平成27年4月1日現在の職員の年齢構成は、42歳を境に、40歳代から50歳代の職員層が厚く、20歳代から30歳代の職員層が薄くなっており、年齢構成に偏りがあります。

この偏りにより、職員の知識や技術の継承などが円滑に行われないなどの組織的な問題や、短期間に職員が大量に定年退職を迎えることにより、安定的な行政運営を持続していくうえで支障をきたす恐れがあります。

このことから、計画的な採用による職員の年齢構成の平準化を推進していくことが課題となっています。

### 【年齢別職員数】



◇ 定年退職者の状況

定年退職者は、平成19年度から20人台から30人台で推移し、平成24年度には10人台となりますが、平成25年度から30人を超え、平成27年度に45人とピークを迎えました。

そして、今後の定年退職者は、平成28年度以降の16年間は20人から40人程度の大量の退職者が見込まれる状況のため、今後は、豊富な知識と経験を持った職員が以前よりも短期間で退職するということであり、それに代わる職員の確保と育成が重要となります。

【退職者の推移】

(単位：人)

| 区分   | 19年度 | 20年度 | 21年度 | 22年度 | 23年度 | 24年度 | 25年度 | 26年度 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 定年   | 27   | 22   | 36   | 27   | 33   | 17   | 32   | 35   |
| 定年以外 | 25   | 18   | 29   | 25   | 18   | 19   | 16   | 21   |
| 計    | 52   | 40   | 65   | 52   | 51   | 36   | 48   | 56   |

【今後の定年退職者の見込み】

(単位：人)

| 区分 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 30年度 | 31年度 | 32年度 | 33年度 | 34年度 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 定年 | 45   | 25   | 29   | 32   | 34   | 30   | 25   | 23   |
|    | 35年度 | 36年度 | 37年度 | 38年度 | 39年度 | 40年度 | 41年度 | 42年度 |
|    | 30   | 42   | 28   | 25   | 29   | 31   | 34   | 38   |
|    | 43年度 | 44年度 | 45年度 | 46年度 | 47年度 | 48年度 | 49年度 | 50年度 |
|    | 30   | 18   | 17   | 22   | 14   | 19   | 10   | 11   |

※ フルタイム再任用職員、指導主事、埼玉県からの派遣職員を含まず

## 2 職員数の他市との比較

### (1) 類似団体との比較

総務省が全国の自治体の職員数や配置状況を調査し、自治体における定員管理の適正化に資することを目的に毎年公表している「類似団体別職員数の状況<sup>\*2</sup>」により、本市の普通会計職員数の状況を比較分析することができます。

比較は、単純値<sup>\*3</sup>と修正値<sup>\*4</sup>により行いますが、単純値による比較は、類似団体を構成する市全体での単純な平均値によるもので、修正値による比較は、職員を直接配置している市のみでの平均値となるため、比較の実態を反映しているものになります。

単純値による比較では、類似団体の平均よりも158人少なく、修正値比較においても44人少ない状況です。

部門別の修正値による類似団体の平均比較では、衛生部門が25人、民生部門が18人少なく、土木部門が9人多い状況となっています。

適正な定員管理を進めるうえでは、各市の地域性や特殊事情があるため、修正値による比較においても精確な比較はできませんが、本市と同程度の行政サービスを提供している団体の平均値と比較分析することが、適正規模を判断するうえで有効であることから、将来においても超過しないことをめざしていくことが必要であると考えられます。

---

#### **\*2 類似団体別職員数の状況**

全国の自治体を人口と産業構造を基準にグループ（類似団体）ごとに分け、そのグループごとに人口1万人当たりの普通会計職員数の平均値を算出したもの。これを基に、各市が類似団体平均職員数との比較を行うことができる。

#### **\*3 単純値**

各部門に職員が配置されていない団体を考慮することなく集計して算出した平均値。普通会計、一般行政、総務、衛生といった部門の大まかな状況を把握する場合に適するが、委託の進捗等、各市の事情は考慮されない。

#### **\*4 修正値**

各部門を構成する特定の部門に職員を同様に配置している団体のみを対象に集計して算出した平均値。本市と同様の職員配置で行政を推進している団体との比較に適している。

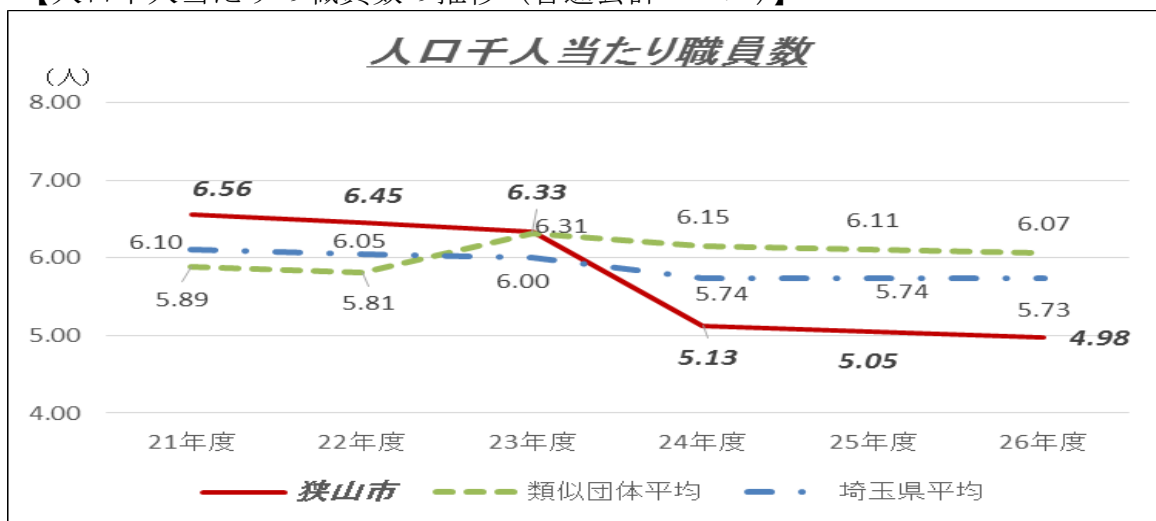
【類似団体との比較（平成26年4月1日現在）】

（単位：人、％）

| 部 門     | 狭山市<br>職員数<br>A | 単純値による比較        |               |                | 修正値による比較        |                |                |
|---------|-----------------|-----------------|---------------|----------------|-----------------|----------------|----------------|
|         |                 | 単純値<br>職員数<br>B | 超過数<br>C(A-B) | 超過率<br>C/A*100 | 修正値<br>職員数<br>D | 超過数<br>E (A-D) | 超過率<br>E/A*100 |
| 議 会     | 9               | 8               | 1             | 11.1           | 8               | 1              | 11.1           |
| 総 務     | 170             | 172             | △ 2           | △ 1.2          | 168             | 2              | 1.2            |
| 税 務     | 51              | 54              | △ 3           | 5.9            | 54              | △ 3            | △ 5.9          |
| 民 生     | 208             | 219             | △ 11          | △ 5.3          | 226             | △ 18           | △ 8.7          |
| 衛 生     | 82              | 92              | △ 10          | △ 12.2         | 107             | △ 25           | △ 30.5         |
| 労 働     | 4               | 1               | 3             | 75.0           | 2               | 2              | 50.0           |
| 農林水産    | 14              | 22              | △ 8           | △ 57.1         | 20              | △ 6            | △ 42.9         |
| 商 工     | 9               | 15              | △ 6           | △ 66.7         | 15              | △ 6            | △ 66.7         |
| 土 木     | 106             | 102             | 4             | 3.8            | 97              | 9              | 8.5            |
| 一般行政(計) | 653             | 686             | △ 33          | △ 5.1          | 697             | △ 44           | △ 6.7          |
| 教 育     | 130             | 153             | △ 23          | △ 17.7         | 130             | 0              | 0.0            |
| 消 防     | 0               | 102             | △ 102         | 0.0            | 0               | 0              | 0.0            |
| 特別行政(計) | 130             | 255             | △ 125         | △ 17.7         | 130             | 0              | 0.0            |
| 普通会計(計) | 783             | 941             | △ 158         | △ 20.2         | 827             | △ 44           | △ 5.6          |

※ 地方公共団体定員管理調査による職員数（教育長を含む）

【人口千人当たりの職員数の推移（普通会計ベース）】



※ 財政状況資料集から

## (2) 県内類似団体及び近隣市との比較

平成27年4月1日現在の人口千人当たりの職員数は5.61人であり、県内の類似団体3市と比較すると、新座市に続き2番目に少なく、近隣の5市では最も少ない状況です。

また、県内39全市では、普通会計ベースでは5番目に、公営企業等会計を含めた全会計ベースでは6番目に少ない状況です。

これは、各市の政策上の特色や人口規模には着目しない人口千人当たりの職員数の比較ですが、本市の適正な定員管理を進めるうえでは考慮していく必要があります。

【県内類似団体及び近隣市との比較（平成27年4月1日現在）】 (単位：人)

| 団体名         | 人口<br>(H27.1.1)<br>A | 普通会計    |                               | 公営企業等<br>D | 総計  |                               |      |
|-------------|----------------------|---------|-------------------------------|------------|-----|-------------------------------|------|
|             |                      | B       | 人口千人当<br>たり職員数<br>(B/A*1,000) |            | E   | 人口千人当<br>たり職員数<br>(E/A*1,000) |      |
| 狭山市         | 154,288              | 768     | 4.98                          | 97         | 865 | 5.61                          |      |
| 類似<br>団体    | 上尾市                  | 227,897 | 1,294                         | 5.68       | 122 | 1,416                         | 6.21 |
|             | 新座市                  | 163,153 | 738                           | 4.52       | 85  | 823                           | 5.04 |
|             | 久喜市                  | 154,694 | 811                           | 5.24       | 112 | 923                           | 5.97 |
| 近<br>隣<br>市 | 川越市                  | 349,378 | 2,064                         | 5.91       | 202 | 2,266                         | 6.49 |
|             | 所沢市                  | 343,083 | 1,822                         | 5.31       | 270 | 2,092                         | 6.10 |
|             | 飯能市                  | 80,823  | 540                           | 6.68       | 74  | 614                           | 7.60 |
|             | 入間市                  | 149,952 | 754                           | 5.03       | 95  | 849                           | 5.66 |
|             | 日高市                  | 57,249  | 319                           | 5.57       | 42  | 361                           | 6.31 |
| 県内全市平均      | —                    | —       | 5.56                          | —          | —   | 6.66                          |      |

※ 数値は、地方公営企業分を含む市全体の職員数（フルタイム再任用職員を含み、教育長を含まず）

※ 平成27年度については、埼玉県からの派遣職員1人を含む

### 3 今後の課題

これまでの定員適正化の取組によって、職員数の削減については目標を上回る成果を得ていますが、今後においても、少子・超高齢化と人口減少社会の進行、さらに、地方分権による権限移譲が図られるなかで、限られた職員の最適な配置と有効的な活用が重要となります。

また、定年による職員の大量退職が続くなかで、技術や知識の継承と、職員の年齢構成の歪の解消、さらに、ますます高度化・多様化する行政課題や市民ニーズに対応した良質な行政サービスを維持していくための職員の確保と育成も重要となります。

このことから、効率的な行政運営を持続していくため、引き続き適正な定員管理を推進していく必要があります。

## Ⅲ 新たな時代に対応する定員管理指針の策定

### 1 指針の位置づけ

適正な定員管理の取組は、総合計画を下支えする行財政改革の重要な具体的推進項目の1つとして位置づけられています。

本指針は、主に9つの計画や方針等<sup>\*5</sup>の進行状況を見極めながら行財政改革指針との連携も図り、スリムで効率的な行政運営を推進し、将来を見据えた適正な定員管理を推進するための基本的な方針と位置づけます。

---

#### \*5 9つの計画や方針等

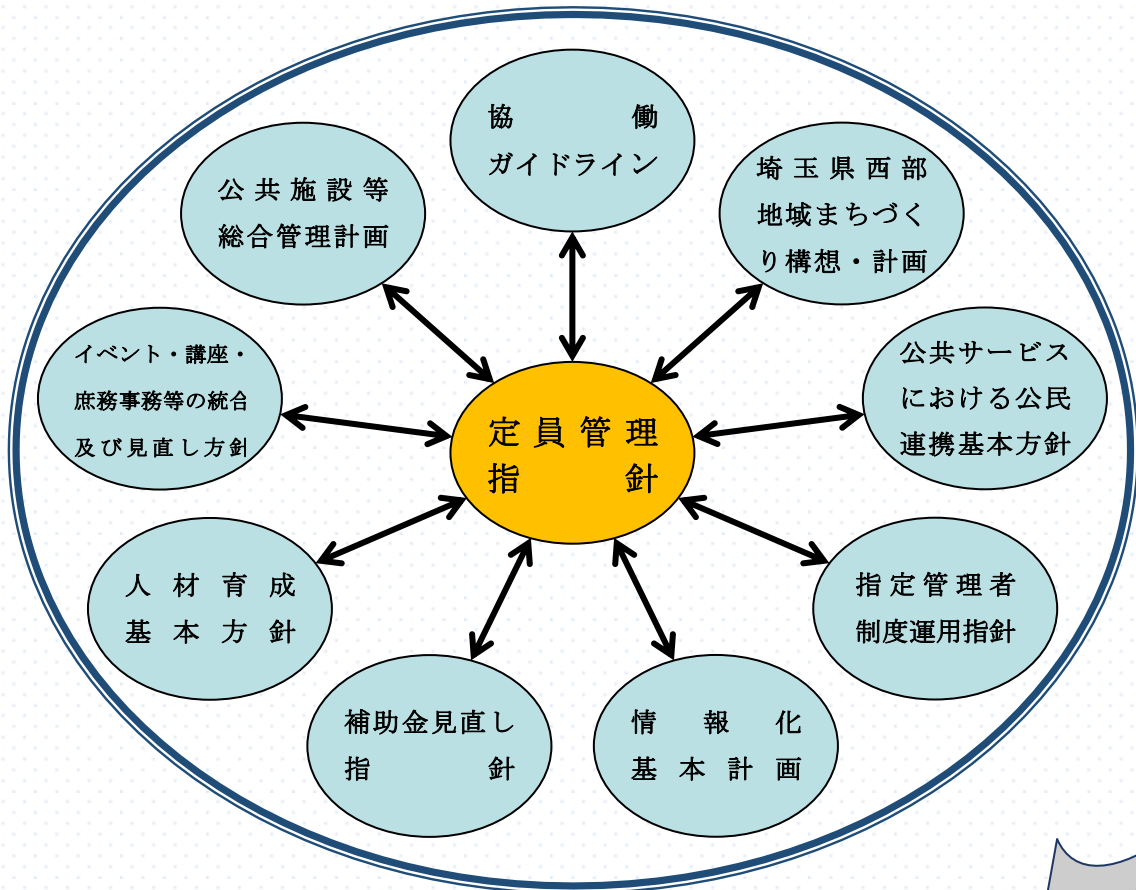
協働ガイドライン、埼玉県西部地域まちづくり構想・計画、公共サービスにおける公民連携基本方針、指定管理者制度運用指針、情報化基本計画、補助金見直し指針、人材育成基本方針、イベント・講座・庶務事務等の統合及び見直し方針、公共施設等総合管理計画のこと。

# 〈 指 針 の 位 置 づ け 〉

行 財 政 改 革 指 針

～ 経 営 的 視 点 に た っ た 行 財 政 改 革 の 推 進 ～

連 携



## 2 対象職員

定員管理の対象職員は、一般職に属する常勤の職員\*6とします。

## 3 適正な定員管理の目標

今後の定員管理は、職員の削減に主眼を置くのではなく、事務事業の効率化と、組織や事務事業のスクラップ・アンド・ビルドを徹底したうえで、事務事業内容と業務量に応じた適正な職員配置と、適正な職員数で最大の行政効果を得られるような行政運営の体制作りに取り組んでいくこととします。

しかし、本市の人口は、平成37年度には139,118人になると推計しており、人口減少社会が進行し、財政状況が厳しくなるなかでは、職員の削減も適正な定員管理に取り組むうえで考慮しなければなりません。

このため、今後は類似団体や近隣市と均衡を図りつつ、平成27年4月1日現在の職員数864人、人口千人当たり職員数5.60人\*7を基準とし、人口減少の進行も考慮しながら、適正な職員数を確保することを目標とします。

なお、将来の職員数については、本市の大幅な計画や施策等の変更、社会情勢の変化等に対応した適正な定員管理に努め、行政サービスの質の低下を招かぬよう随時見直しを図ることとします。

### 将来職員数の基準

各年度の人口千人当たり職員数 5.60人

#### \*6 一般職に属する常勤の職員

定員管理の対象年度の全ての期間において育児休業をしている職員及び定員管理の対象年度の前年度において心身故障等のため休職の期間中にある職員は含まない。

#### \*7 平成27年度の人口千人当たり職員数5.60人

$864人（平成27年4月1日現在職員数） \div 154,288人（平成27年1月1日現在住民基本台帳人口） \times 1,000人 = 5.60人$



## 4 適正な定員管理の取組

多様化する行政課題や市民ニーズを的確に捉え、本市の実情に即した柔軟かつ迅速に対応できる機能的な組織を確立し、適正な職員数で最大の行政効果を得られる職員体制を構築するため、事務事業内容と業務量に応じた適正な職員配置と、分掌事務にとらわれない機動的かつ横断的な組織運用の充実を図ります。

### (1) 機能的な組織の確立

限られた職員数のなかで、その能力を十分活かしつつ、狭山市総合計画に掲げる施策を効率的に実現するため、従来の組織体制にとらわれない包括的で機能的な組織体制の確立を図ります。

また、本庁・出先機関のあり方については、その機能と役割を整理し、最も効果的で効率的な組織体制の構築を推進します。

### (2) 事務事業の見直し

事務事業の必要性、有効性、効率性等の検証により、常に業務改善に取り組みとともに、選択と集中を強化し、職員の最適な配置と有効的な活用を推進します。

また、新たな行政需要に対しては、スクラップ・アンド・ビルドを徹底するとともに、職員配置の重点化を図ります。

なお、ICTの効果的な利活用により、業務の執行方法を抜本的に見直すなど、ICTの利活用と一体的な業務改善を推進します。

### (3) 民間活力の導入

行政サービスの提供や公共施設の管理運営について、民間の経営ノウハウを活用して、窓口サービスを始めとする事務事業の包括的民間委託、公共施設への指定管理者制度の導入、人材派遣の活用など、公民連携を推進します。

### (4) 電子自治体の推進

行政手続きのオンライン化と簡略化、行政事務の電子化を推進するとともに、行政事務の情報管理や利用の効率化を図り、職員の有効的な活用を推進します。

また、社会保障・税番号制度（マイナンバー制度）や、IoT（モノのインターネット）<sup>\*8</sup>を利活用した新たな行政サービスについて、費用対効果を検証したうえで積極的な創出に取り組み、事務事業の効率化を図ります。

#### (5) 活力のある組織の形成と職場環境の充実

人事評価システムの活用、適正な人事配置、人材育成を目的としたジョブ・ローテーション\*9の実施などにより、総合的な人事管理制度を確立し、活力のある組織を支える人材育成を進め、組織力の強化を図ります。

また、ノー残業デーの徹底、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進など、職員の健康管理体制の充実を図るとともに、ハラスメントの防止にも取り組み、職員一人ひとりが意欲を持って行政課題の発見や職務改善に取り組み、やりがいを持って生き生きと働き、能力を最大限発揮できる職場環境の整備を進めます。

#### (6) 再任用職員の有効活用

再任用職員は、定年退職後の公務経験のある職員を即戦力として有効活用できるため、その豊富な知識と経験、そして、能力を活かすことのできる職場に配置します。

#### (7) 非常勤職員および臨時職員の適正な任用

特定の資格・経験等が必要な専門的業務については、業務内容に適した専門性を有する非常勤職員を任用することで、多様化する行政需要に対応し、効果的な市民サービスの提供に努めます。

また、臨時的に発生する補助的な業務や、正規職員の産休・育休取得による代替職員については、適正数や期間を十分考慮したうえで、短時間の臨時職員を任用します。

#### (8) 協働の推進

少子・超高齢化の進行や環境問題などの社会環境の変化に伴い、地域の課題や市民ニーズが多様化、複雑化し、行政のみでは十分対応することが困難となっているため、まちづくりに取り組む市民、市民団体、地域団体、事業者などの多様な主体間の連携をさらに強化し、真に行政が担う役割を重点化・効率化することにより職員数の抑制に努めます。

---

#### \*8 IoT（モノのインターネット）

モノに通信機能を持たせ、インターネットへの接続や相互に通信することにより、自動認識や自動制御、遠隔計測などを行うこと。

#### \*9 ジョブ・ローテーション

職員としての職務を遂行する能力を養うため、定期的な人事異動などを通じて多くの業務経験を積み、職員の能力開発や職務の適正などを見極める人事管理制度のひとつのこと。