

# 薩摩川内市定員管理計画



令和 5 年 4 月 1 日

薩 摩 川 内 市

# 目次

I	策定趣旨 .....	1
II	定員適正化方針の成果.....	2
1	職員数の推移.....	2
2	再任用職員数・会計年度任用職員数の推移 .....	5
III	職員数の現状と財政状況.....	6
1	職員数の現状.....	6
2	財政状況 .....	11
IV	定員管理計画の目標と方策 .....	12
1	目標値の設定.....	12
2	目標達成のための方策 .....	14
3	定員管理計画の進行管理.....	15

## I 策定趣旨

平成16年10月12日の合併後、本市では、職員数の適正管理については、「薩摩川内市定員適正化方針（第1次～第3次）」に基づき取り組んできました。職員数を年次的に削減してきた結果、第3次定員適正化方針に掲げている令和2年度までに1,000人以内とする目標値を概ね達成※1することができました。

このような状況にあつて、令和3年6月に地方公務員法の一部を改正する法律が成立し、令和5年度から定年年齢が段階的に65歳に引き上げられることになりました。また、令和2年国勢調査の結果※2が発表され、少子高齢化に伴う人口減少社会の進行や社会情勢の変化に伴う市民ニーズの多様化、厳しさを増す財政状況、地方創生などへの対応など、行政を取り巻く環境はこれまで以上に早いスピードで変化を続けています。

今後は、中長期的な観点で定員管理を行い、業務量に応じた適正な配置を求めるなど、効率的でかつ質の高い行政サービスを提供できるよう、行財政運営を進めていくことが求められています。更には、新たな行政課題への対応、育児休業が取得しやすい職場環境づくりなど、限られた行政資源の中にあつて、これらの変化に対応していくことが重要となります。

これまでは、定員適正化を主要課題として、職員数を削減することを主に行政改革を推進してきましたが、削減ありきではなく、必要に応じた職員数を確保したうえで、持続可能な行政サービスを提供すること、行政課題に的確に対応できること、地域の実情を踏まえた多様な人材を活用すること等を踏まえ、職員だけでなく、再任用職員及び月額会計年度任用職員も含め新たな定員管理のための計画を策定するものです。

---

※1 令和2年4月1日現在の職員数：1,003人 [参考]令和4年4月1日現在の職員数：987人  
※2 令和2年国勢調査の確定値：92,403人

## Ⅱ 定員適正化方針の成果

### 1 職員数の推移

#### (1) 職員数の状況

薩摩川内市の職員数は、平成16年度時点において1,366人（合併前の1市4町4村）であったものを、薩摩川内市定員適正化方針（以下、「方針」という。）に基づき取り組んできた結果、令和4年4月1日時点において987人に縮減しました。合併時からの削減累計は379人の減となっています。

内訳としては、一般職員数の目標値813人以内に対して、令和4年4月1日時点で800人に縮減（13人減）し、削減の対象からは除外していた消防局と診療所の職員についても、必要な職員数を確保することができました。

#### ■職員数の推移

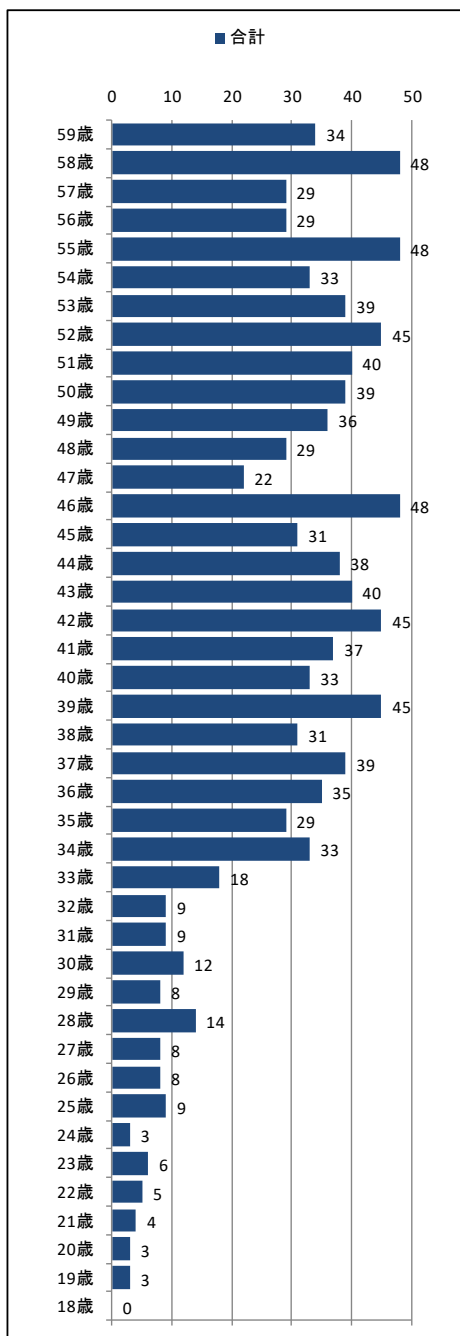
基準日	方針値	職員数										対前年度増減数	削減累計
		実績	一般	消防	診療所	前年度退職者数			採用者数				
						定年	早期・普通・その他	新規	中途・その他				
合併時	1,366	1,366	1,181	147	38								
H17.4.1	1,347	1,347	1,159	152	36	29	18	11	5	5	▲19	▲19	
H18.4.1	1,317	1,313	1,122	152	39	40	13	27	6		▲34	▲53	
H19.4.1	1,287	1,284	1,094	151	39	47	15	32	11	7	▲29	▲82	
H20.4.1	1,237	1,249	1,064	148	37	45	27	18	10		▲35	▲117	
H21.4.1	1,187	1,210	1,028	147	35	49	35	14	10		▲39	▲156	
H22.4.1	1,157	1,176	994	148	34	44	24	20	10		▲34	▲190	
H23.4.1	1,161	1,149	966	149	34	44	31	13	15	2	▲27	▲217	
H24.4.1	1,151	1,132	946	148	38	36	24	12	16	3	▲17	▲234	
H25.4.1	1,141	1,108	921	148	39	37	24	13	13		▲24	▲258	
H26.4.1	1,098	1,076	891	148	37	45	32	13	13		▲32	▲290	
H27.4.1	1,085	1,055	874	148	33	49	32	17	28		▲21	▲311	
H28.4.1	1,059	1,029	845	150	34	49	42	7	20	3	▲26	▲337	
H29.4.1	1,045	1,031	839	154	38	36	28	8	25	13	2	▲335	
H30.4.1	1,037	1,026	833	157	36	37	28	9	27	5	▲5	▲340	
H31.4.1	1,011	1,009	818	155	36	53	42	11	28	8	▲17	▲357	
R2.4.1	1,000	1,003	814	156	33	42	29	13	34	2	▲6	▲363	
R3.4.1	-	988	803	156	29	50	35	15	34	1	▲15	▲378	
R4.4.1	-	987	800	154	33	54	39	15	47	6	▲1	▲379	

## (2) 年齢・性別構成

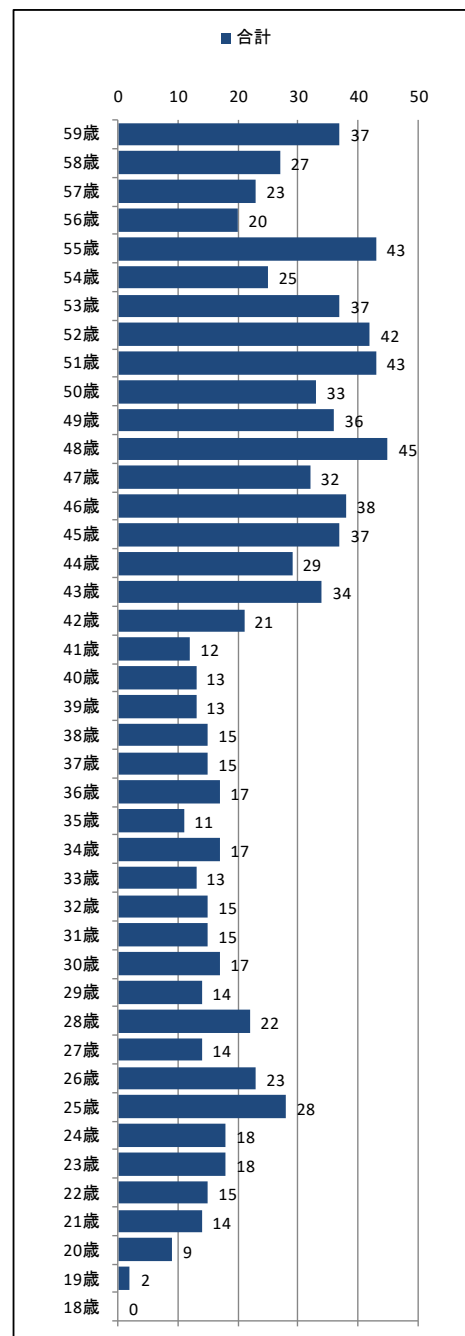
### ア 年齢別構成

合併以降、新規採用職員数を抑制したために生じていた職員年齢構成の不均衡化については、徐々に改善されています。第3次定員適正化方針の策定時点と比較すると、40歳代と50歳代の世代が65.8%（第3次方針時点：73.0%）、20歳代以下の世代が19.6%（第3次方針時：3.8%）になっており、改善傾向がみられます。引き続き、職員年齢構成バランスを考慮した採用を行っていきます。

■年齢別構成（平成25年4月1日）  
（合計）1,108人



■年齢別構成（令和4年4月1日）  
（合計）987人

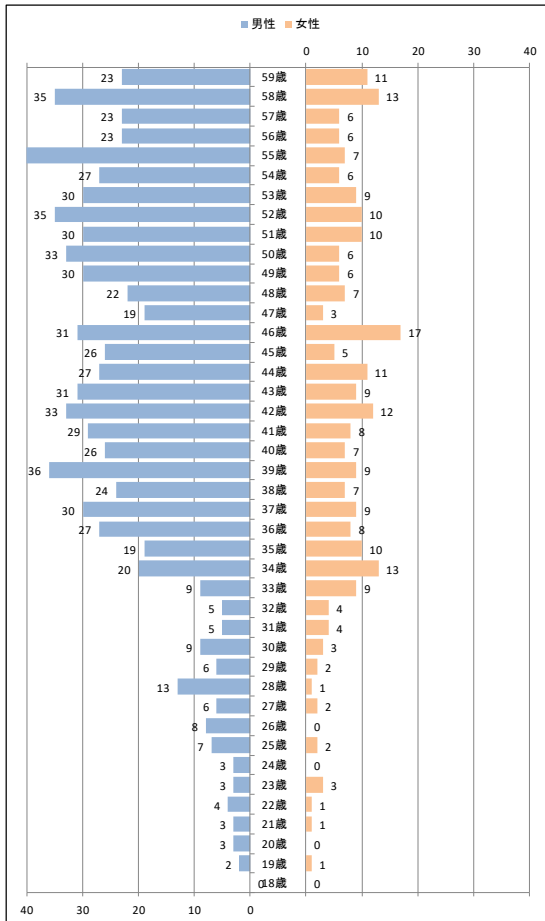


## イ 男女別構成

また、「薩摩川内市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に基づき、女性職員のキャリア育成や子育てしやすい環境づくりに取り組んできた結果、各年度において新規採用者における女性割合は増加傾向にあります。男性と比較して女性が少ない状況は、依然変わっていません。

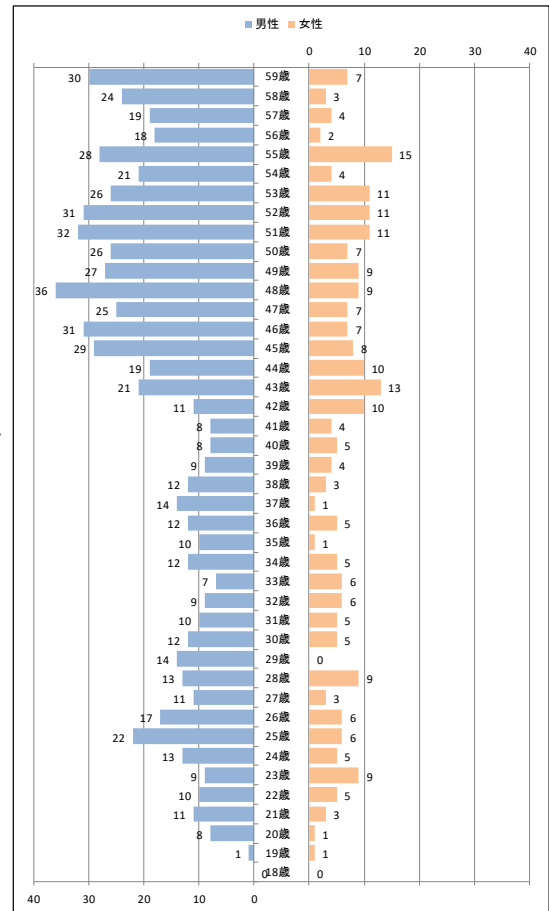
■性別構成（平成25年4月1日）

（男性）844人 （女性）264人



■性別構成（令和4年4月1日）

（男性）734人 （女性）253人



## 2 再任用職員数・会計年度任用職員数の推移

方針に基づき、職員数を削減してきた結果、持続的に行政サービスを提供するためには、職員だけでなく、再任用職員及び月額会計年度任用職員も必要不可欠な状況になっています。

少子化の進展により新規採用職員の確保が困難な中であって、職員の定員が不足している分を豊富な知識・経験がある再任用職員や専門的な知識を有する月額会計年度任用職員で補っている状況となっています。

### (1) 再任用職員数の状況

本市の再任用職員については、本市の再任用の考え方が、原則として短時間勤務を基本としていることから、定数管理の対象にはなっておらず、関係課のヒアリング等を実施し適正な配置に努めているところです。

昨今、年々希望者が増えてきている状況です。

■再任用職員数の推移

基準日	再任用職員数					
	実績	一般	消防	診療所	対前年度増減数	削減累計
H26.4.1	13	10	1	2		
H27.4.1	17	14	2	1	4	4
H28.4.1	25	20	1	4	8	12
H29.4.1	40	36		4	15	27
H30.4.1	37	35		2	▲3	24
H31.4.1	43	40		3	6	30
R2.4.1	59	51	3	5	16	46
R3.4.1	55	44	5	6	▲4	42
R4.4.1	69	57	7	5	14	56

### (2) 月額会計年度任用職員の状況

本市の月額会計年度任用職員については、人件費が市の負担とならない国県補助対象事業の補助事業等の会計年度任用職員は別枠で管理することとし、資格等を要する専門的な業務に従事する場合にのみ配置することを基本的な考え方としました。

重点的に取り組む政策推進事業への増員などにより、総数としては平成17年度時点と比較して、13人の減に留まっています。

■月額会計年度任用職員数の推移

基準日	月額会計年度任用職員					
	全体(計画)	補助事業無	補助事業等	緊急雇用分	対前年度増減数	削減累計
H17.4.1	437	437				
H18.4.1	435	435			▲2	▲2
H19.4.1	390	390			▲45	▲47
H20.4.1	414	414			24	▲23
H21.4.1	409	409			▲5	▲28
H22.4.1	421	421			12	▲16
H23.4.1	419	390	29		▲2	▲18
H24.4.1	415	385	30		▲4	▲22
H25.4.1	431	378	53		16	▲6
H26.4.1	413	370	43		▲18	▲24
H27.4.1	408	358	50		▲5	▲29
H28.4.1	428	356	72		20	▲9
H29.4.1	403	335	68		▲25	▲34
H30.4.1	410	335	75		7	▲27
H31.4.1	411	336	75		1	▲26
R2.4.1	399	327	72		▲12	▲38
R3.4.1	423	326	69	28	24	▲14
R4.4.1	424	328	73	23	1	▲13

### Ⅲ 職員数の現状と財政状況

#### 1 職員数の現状

##### (1) 職員数（一般行政部門・普通会計部門）の現状分析

総務省が設置している「地方公共団体の定員管理のあり方に関する研究会」が情報提供している3つの指標を用いて、一般行政部門※<sub>3</sub>及び普通会計部門※<sub>4</sub>の職員数を現状分析します。

#### 【3つの参考指標】

○類似団体別職員数の状況 ○定員回帰指標 ○定員モデル

#### ア 類似団体別職員数の状況（普通会計部門）

人口と産業構造が薩摩川内市と類似する団体「類似団体※<sub>5</sub>」により比較します。薩摩川内市は、Ⅱ-2（人口5万以上10万未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%未満の団体）に分類されており、全国83団体が比較対象となっています。

この指標によると、職員数は679人と試算され、人口が同規模の団体との比較するための手段としては分かりやすい指標となっていますが、行政区域の面積が広く、島嶼部を有するなどの地域特性が反映されていないため、単純に比較ができません。

Ⅱ-2のうちで、人口と面積が類似し、大規模合併を行った市と比較すると、本市の人口1万人当たり職員数は94.57人となっており、適正定員に向けた取り組みが着実に進んでいることが分かります。

[参考] 岐阜県中津川市（97.90人）、三重県伊賀市（101.94人）、広島県三原市（92.38人）

（一部事務組合で消防業務を実施している市：岐阜県関市（72.33人）、滋賀県甲賀市（72.51人））

#### ■類似団体別職員数との部門別比較

部門	普通会計部門													合計
	一般行政部門									特別行政部門				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	小計	10	11	小計	
議会	総務企画	税務	民生	衛生	労働	農林水産	商工	土木	(1~9)	教育	消防	(10~11)		
薩摩川内市の職員数(人)	8	224	61	60	51	1	62	48	98	613	116	156	272	885
平均値(修正値)(人)	8	156	40	54	63	2	36	20	65	444	110	125	235	679
超過数(人)	0	68	21	6	▲12	▲1	26	28	33	169	6	31	37	206
超過率(%)	0.0	30.4	34.4	10.0	▲23.5	▲100.0	41.9	58.3	33.7	27.6	5.2	19.9	13.6	23.3
(留意事項)														
・ 類似団体別職員数は、指数により算出するため、各部門の人数と計は一致しません。														
・ 地方公共団体定員管理調査から約1年後に総務省から示されるため、令和3年4月1日現在のものが最新の情報。														

※3 議会、総務・企画、税務、労働、農林水産、商工、土木の7部門に民生、衛生の福祉関係2部門を加えたもの。

※4 一般会計部門に、特別行政部門に区分される教育・消防部門を加えたもの。

※5 市町村の態様を決定する要素のうちで最もその度合いが強く、しかも容易、かつ客観的に把握できる「人口」と「産業構造」により設定された累計により、大都市、特別区、中核市、特例市、都市、町村ごとに団体を分別したものの。



## <類似団体平均との比較>

### 総務・企画部門

行政区域が広く、合併前の旧4町4村地域にそれぞれ総合的な窓口として、東部区域には4支所を、甕島には1振興局と1支所を設置しており、総務一般部門や住民関連部門に多くの職員を配置しているため、類似団体と比較して、68人（30.4%）超過しています。

また、第75回国民体育大会に対応している職員も総務部門に分類されます。

### 税務部門

総務部門と同様、合併前の旧4町4村地域にそれぞれ振興局及び支所を設置しているため、類似団体と比較して、21人（34.4%）超過しています。

### 衛生部門

民間委託により川内クリーンセンター管理業務等を運営するなど、類似団体と比較して、12人（23.5%）不足しています。

### 農林水産部門

営農・畜産分野など、本市の基幹産業である農業部門に職員を重点配置した結果、類似団体と比較して、26人（41.9%）超過しています。

### 商工部門

先進的に産業創出や企業誘致に注力しており、類似団体と比較して、28人（58.3%）超過しています。

また、本市では、文化・スポーツ施設等の管理を市長部局で実施しており、対応している職員も商工部門に分類されます。

### 土木部門

南九州西回り自動車道整備のための付帯事業や一級河川である川内川河川敷引堤工事に付随する関連事業、更には、広い行政区域内の道路維持補修事業、土地区画整理事業等を実施しており、類似団体と比較して、33人（33.7%）超過しています。

### 消防部門

甕島を含んだ広い行政区域にあって、市民の安全・安心のために本土地域に中央消防署、東部消防署、西部消防署、南部分署、祁答院分署、甕島地域に上甕分駐所、下甕分駐所を設置しており、類似団体と比較して、31人（19.9%）超過しています。

## イ 定員回帰指標（一般行政部門・普通会計部門）

人口と面積の2つの要素だけを用いて、試算職員数を算出する「定員回帰指標※6」により比較します。

この指標によると、職員数は一般行政部門で583人、普通会計部門で816人と試算され、人口・面積以外の特殊事情は考慮されないことから、行政需要の変化や地域事情を反映していません。

部門	実職員数①	試算職員数②	超過数(①－②)
一般行政部門	618人	583人	+ 35人
普通会計部門	879人	816人	+ 63人

### 【定員回帰指標の計算式】

$$\text{一般行政} \quad 4.0 \times \text{人口} + 0.22 \times \text{面積} + 60$$

$$\text{普通会計} \quad 5.7 \times \text{人口} + 0.33 \times \text{面積} + 80$$

※人口：93,176人（住民基本台帳 令和4年1月1日現在）

※面積：682.92km<sup>2</sup>

---

※6 政府の地方分権改革推進委員会において、平成19年の研究会で検討し、平成20年から情報提供を開始された人口と面積の2つの説明変数のみで職員数を試算する簡素で分かりやすい指標のこと。

## ウ 定員モデル（一般行政部門）

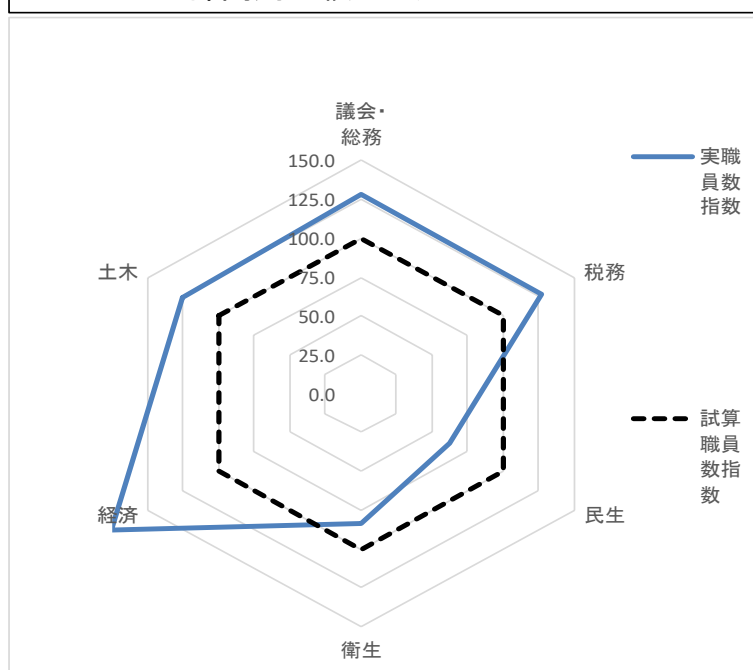
総務省に設置されている地方公共団体の定員管理のあり方に関する研究会から参考指標として示されている「第10次定員モデル（平成28～30年度改定）」により比較します。

この指標は、一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門ごとの職員数と、その職員数と相関関係が強い説明変数（各種統計データ）を用いて、多重回帰分析の手法によって、それぞれの団体における平均的な試算職員数を部門別に算出するものです。この指標によると、定員モデル試算値542人と職員数が試算され、一般行政部門のみの比較であることから、全体の職員数の評価はできません。

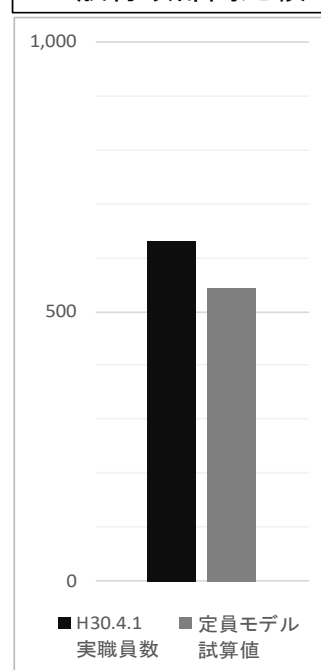
### 一般行政部門における定員モデル試算値との比較

部門	H30.4.1 実職員数(人)①	定員モデル 試算値(人)②	超過数(人) (①-②)	(単位:人)		(参考) R3.4.1 実職員数 (人)
				定員モデル試算値 を100とした場合の 実職員数の割合 (%) (①/②×100)		
議会・総務	229	178	51	128.7		232
税務	65	51	14	127.5		61
民生	66	105	△ 39	62.9		60
衛生	47	56	△ 9	83.9		51
経済	124	71	53	174.6		111
土木	101	81	20	124.7		98
一般行政部門 合計	632	542	90	116.6		613

### 部門別比較レーダーチャート



### 一般行政部門比較



## (2) 市全体での職員数の現状分析

市全体での職員数に普通会計部門の職員数に公営企業等会計部門（病院、水道、下水道、その他）を加える必要があります。公営企業等会計部門に従事している職員数は約110人おり、島嶼部を含んでいること、面積が広大であることなどの地理的要因を加味すると950人程度が基礎数値と分析することができます。

しかしながら、現状の行政サービスを維持していくためには、現状と同程度の職員数は必要です。現在の職員体制で、新型コロナウイルスへの対応や第75回国民体育大会「燃ゆる感動かごしま国体」等の対応を行っていますが、結果として長期病気休暇者も増大し、職員の業務負担が増加しました。新たな行政課題への対応、育児休業が取得しやすい職場環境などを考慮し、今後は、適切な職員数は確保していく必要があります。

### ア 職員数（公営企業等会計部門を含む。）

職員については、定年延長の制度化に伴い、60歳から65歳までの高年齢層の職員が増加することが想定されます。

これまでは、職員数の適正管理のため職員数を削減すること定員適正化に取り組んできましたが、削減ありきではなく、必要に応じた職員数を確保したうえで、持続可能な行政サービスを提供していく必要があります。

### イ 再任用職員数

再任用職員については、今後も増加傾向が続くことが想定されます。

これまでは、看護師や幼稚園教諭を除き、原則として短時間勤務を基本としていたため、その豊富な知識、経験が有効活用しているとは言い難い状況にありました。

しかしながら、少子化の進展により、新規採用職員の確保が困難な中、再任用職員の更なる活躍が求められています。定年延長の制度化に伴い、フルタイム勤務と短時間勤務を選択できるようになるため、これまで以上に適材適所に配置する必要があります。

### ウ 月額会計年度任用職員数

月額会計年度任用職員については、総数を管理し、職員数と同様削減に努めてきました。専門・労務的な業務や市の負担とならない国県補助対象事業に従事している月額会計年度任用職員は、引き続き現状維持で管理し、一般事務に従事している月額会計年度任用職員は、適宜見直しを行っていきます。

また、補助的業務を担っている日額会計年度任用職員（旧臨時職員）については、様々な働き方改革の選択肢として、月額会計年度任用職員（1/2勤務）の職も創設しました。

## 2 財政状況

本市では、財政運営において、平成16年11月に「財政健全化計画・中長期財政運営指針」、平成24年11月には「財政運営プログラム」を策定し、持続可能で健全な財政運営に取り組んできました。

しかしながら、少子高齢化・人口減少社会により、市を取り巻く社会情勢は大きな転換期を迎えています。特に、新型コロナウイルス感染症の影響は大きく、今後も状況を注視しながら、感染症対策・地域経済支援など対応していく必要があります。加えて、不安定な国際情勢を背景とする物価高騰、社会構造の変化に伴い、年々増加する物件費や扶助費、施設等の老朽化に伴う維持改修経費等により、これまで以上に厳しい財政運営となることが予想されています。

そのため、令和4年2月に「中期財政運営指針」を策定し、中期的な視点に立った数値目標を設定するとともに、引き続き健全で持続可能な行財政運営に取り組んでいるところです。

今後、人件費については、職員年齢構成が高齢層主体から若年層に移行していくことと、職員のうち7割支給の60歳以上の職員数が増加することから、長期的に見ると減少していく見込みですが、職員数の適切な管理を引き続き実施するなど、長期的視野に立脚しながら計画的に取り組む必要があります。

## IV 定員管理計画の目標と方策

### 1 目標値の設定

#### (1) 基本的な考え方

中長期的な観点で定員管理を行い、業務量に応じた適正な配置を求めるなど、効率的でかつ質の高い行政サービスを提供していくことを基本とし、職員数の客観的な分析のほか、本市の財政状況を踏まえた上で、次の3つの観点から取り組んでいきます。

#### ア 総人件費の抑制を基調とした定員管理

今後も厳しい財政状況が続くことが見込まれることから、定員の現状分析を踏まえながら、職員、再任用職員、月額会計年度任用職員を含めた総人件費の抑制を基調とした定員管理に努めます。

#### イ 年齢構成の平準化

国家公務員の取り扱いに準じ、段階的に職員の定年延長が導入されます。定年延長が完了するまでの間、定年退職者がいない年度についても計画的に新規採用を行っていくなど、将来にわたり安定的に行政組織を運営していくために、職員年齢構成を考慮し、計画的な職員採用により年齢構成の平準化を図っていきます。

#### ウ 持続可能な行政サービスの提供

複雑かつ多様化する市民ニーズへの対応や高度な専門知識を確保するため、業務量に応じて必要な職員数を確保したうえで、行政課題に的確に対応できるよう多様な人材を活用していきます。

#### (2) 計画の期間

定年が65歳となる令和15年3月31日を目途とし、計画期間は、令和5年度から令和14年度までの10年間とします。

ただし、期間の途中において、計画の目標値に大きく影響を与える事業等が発生した場合、必要に応じて随時、計画の見直しを行うものとします。

### (3) 目標値

目標値の設定に当たり、定年延長の制度化が完成する令和15年4月1日時点で職員、再任用職員、月額会計年度任用職員の合計を1,500人以内とします。

職員数については、国が示す指標を用いて標準的な職員数を算出し、本市が島嶼部を含んでいること、面積が広大であることなどの地理的要因が要因を加味した950人程度を基礎数値とします。ただし、状況に応じて任期付き職員を採用するなど、業務量に応じた一定の職員数は確保します。

定年延長の制度化、新たな行政課題への対応、育児休業が取得しやすい職場環境等を踏まえ、計画期間中は公務能率を低下させないため、100人程度を上乗せすることとし、職員及び再任用職員の合計を1,050人以内とします。

月額会計年度任用職員数については、大幅な増減はしないこととし、令和4年4月1日時点から緊急雇用分を除き、日額会計年度任用職員（旧臨時職員）から月額会計年度任用職員へ移行する50人程度を加えた450人以内とします。

上記を踏まえ、職員、再任用職員、月額会計年度任用職員を含めた総人件費の抑制を基調とした定員管理を行っていき、人件費総額を85億円以内とします。（令和3年度決算の人件費：84.4億円、事業費支弁人件費：5.1億円）

令和15年以降は、財政推計に合わせた定員管理計画を策定する予定です。

#### ■今後の見込み(職員、再任用職員、月額会計年度任用職員の総数と人件費)

区分	実績	5年見込み(R5~9)					10年見込み(R10~14)					目標
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
職員	987	1,000	1,002	990	999	995	994	990	992	981	980	961
一般職員	800	803	805	793	802	798	797	793	795	784	783	764
消防局	154	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
診療所	33	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
新規採用者数(予定)	47	32	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
再任用職員(フルタイム勤務)	4	33	37	50	56	57	55	48	43	47	48	46
職員＋再任用(フル)	991	1,033	1,039	1,040	1,055	1,052	1,049	1,038	1,035	1,028	1,028	1,007
再任用職員(短時間勤務)	65	55	52	59	64	54	52	46	41	44	44	42
月額会計年度任用職員	424	454	428	428	428	428	428	428	428	428	428	428
再任用(短時間)＋月額	489	509	480	487	492	482	480	474	469	472	472	470
合計	1,480	1,542	1,519	1,527	1,547	1,534	1,529	1,512	1,504	1,500	1,500	1,477

(人)

人件費	84.3	82.6	82.3	81.9	82.9	82.6	82.4	81.8	81.8	81.1	81.0	83.4
(うち退職手当負担金の減)		▲ 4.0	▲ 4.0	▲ 4.0	▲ 4.0	▲ 4.0	▲ 4.0	▲ 4.0	▲ 4.0	▲ 4.0	▲ 4.0	

(億円)

## 2 目標達成のための方策

### (1) 多様な任用・勤務形態の活用

効率的でかつ質の高い行政サービスを提供していくために、業務量に応じた適正な人員配置を行います。高度化する行政需要に対応するため、任期の定めのない常勤職員のほか、事務の種類や性質に応じ、各種の任期付職員、再任用職員、月額会計年度任用職員といった多様な任用・勤務形態の活用を検討します。

### (2) 専門的な知識を有する職員の確保

施設の老朽化に伴う点検や修繕が増加傾向にあり、専門的な知識を有する職員の確保が喫緊の課題となっています。建築技師、土木技師、看護師など、通常採用試験では採用者が確保できなかった技術職員においては、「随時採用」を継続実施するなど、技術職員を優先的に確保していきます。

### (3) 民間委託等の推進

業務全般にわたり民間委託等の可能性を再度検証し、指定管理者制度など最適な手法での民間活力の導入を推進し、効果的・効率的な行政サービスを提供します。

### (4) 行政DX<sup>※7</sup>の推進

行政サービスについて、AI、RPAなどデジタル技術やデータを活用して、住民の利便性を向上させるとともに、デジタル技術やAI（人工知能）等の活用により、業務効率化を図り、行政サービスの更なる向上に繋げていきます。

### (5) 組織機構の見直し

簡素で効率的な組織・体制を基本としつつ、様々な変化や新しい課題に迅速かつ的確に対応するために、適宜、組織・体制の見直しを行っていきます。

### (6) 技術労務職員の退職不補充

技術労務職員については、退職不補充を継続します。

---

※7 DXとは「デジタル・トランスフォーメーション」の略で、デジタル技術を用いた変革により、ビジネスや人々の生活を発展させることを指し、行政機関・自治体もDX化への対応が求められている。



### 3 定員管理計画の進行管理

本計画における職員数は、現時点で想定できる状況を踏まえて策定したものであり、組織機構見直しの状況や新たな行政需要の動向、社会情勢の変化に応じて、随時必要な見直しを行っていく必要があります。

したがって、定員管理調査などの資料をもとに、普通会計部門の職員数のみならず、職員、再任用職員、月額会計年度任用職員を含めた市全体での職員数における定員管理という視点も含め、適宜、見直しを図りながら、定員管理を行っていきます。