

# 第3次 佐野市定員管理計画



令和6年3月

栃木県 佐野市

## 目次

1. はじめに	・・・	1
2. これまでの定員管理の状況	・・・	2
(1) 本市の定員管理の実績	・・・	2
(2) 佐野市業務改善計画等による削減実績	・・・	3
(3) 県内14市平均、類似団体平均との比較	・・・	4
(4) 類似団体との部門別比較	・・・	5
3. 今後取り組むべき課題	・・・	6
(1) 定年延長制度への対応	・・・	6
(2) 職員の年齢構成	・・・	7
(3) 働き方改革の推進	・・・	8
(4) 職員の育成	・・・	9
(5) その他の課題	・・・	9
4. 定員管理計画の基本的な考え方	・・・	10
(1) 計画期間	・・・	10
(2) 計画の考え方	・・・	10
(3) 定員管理の年度別計画	・・・	11
(4) 計画の公表と見直し	・・・	12
5. 定員管理における取組項目	・・・	12
用語解説	・・・	14

## 1. はじめに

佐野市では、平成 17 年 2 月の市町村合併に伴い、全国の類似団体と比較して多くなった職員数を計画的に削減するため、平成 18 年 3 月に「佐野市定員適正化計画」を策定し、定員の適正化に取り組んできました。その後、市民病院及びあそヘルホスの指定管理者制度への移行や佐野地区広域消防組合解散に伴い計画の改定を行いました。改定後の計画では、平成 17 年 4 月 1 日現在で 1,370 人であった職員数を平成 27 年 4 月 1 日現在で 911 人とするものでしたが、平成 27 年 4 月 1 日現在の職員数は 906 人（消防職員除く）となり計画を達成し、その後も計画数以下の職員数で推移してきました。

令和 2 年 3 月には、「第 2 次佐野市総合計画」及び「佐野市業務改善計画」を踏まえて「第 2 次佐野市定員適正化計画」を策定しました。この計画は、令和元年 4 月 1 日現在で 1,047 人であった職員数を令和 6 年 4 月 1 日現在で 1,014 人まで削減するものですが、令和 5 年 4 月 1 日現在の職員数は 989 人で、計画数 1,022 人より 33 人少ない状況であり、削減目標は達成できる見込となっております。

しかしながら、本市を取り巻く環境は、急速な高齢化、人口減少社会の到来が予想され、それに伴う新たな行政需要も見込まれます。こうしたことから、今後はこれまでの職員数削減ありきの計画から見直しを図る必要があります。また、地方公務員法の改正により、令和 5 年 4 月から地方公務員の定年が 65 歳まで段階的に引上げられます。2 年に 1 歳ずつ引上げとなることで定年退職者数が年度により大きく異なってくることから、職員の年齢構成を踏まえ採用者数の平準化をする必要があります。令和 13 年度で定年の引上げが完了し、令和 14 年度以降定年退職となる職員の年齢が 65 歳となるため、引上げ期間中、適正な職員数を管理していく計画を策定します。

なお、これまでは合併により類似団体と比較して多くなった職員数を削減し、適正な職員数にするため「佐野市定員適正化計画」と称していましたが、国において地方公共団体の職員数については「定員管理」と称して調査や公表をしていることから、今後は職員数を適正に管理していくという意味で「佐野市定員管理計画」と改称し、今回策定する計画を「第 3 次佐野市定員管理計画」とします。

今後とも、政策の実現に必要な人員を確保しつつ、多様化する市民ニーズへの対応、質の高い行政サービスの提供ができるよう職員の育成に努めながら、安定した財政構造と効率的で効果的な行政運営の確立を目指します。

## 2. これまでの定員管理の状況

### (1) 本市の定員管理の実績

(表1)

(単位：人)

職員数 部門		H17.4.1 (2005)	H21.4.1 (2009)	H28.4.1 (2016)	H31.4.1 (2019)	R2.4.1 (2020)	R3.4.1 (2021)	R4.4.1 (2022)	R5.4.1 (2023)	増減数 (H17→ R5)
一般 行政	議会	9	9	8	9	9	9	9	9	0
	総務	204	179	162	170	161	157	149	145	△59
	税務	52	52	52	52	52	50	47	47	△5
	民生	248	236	218	215	209	203	194	200	△48
	衛生	101	97	80	75	75	74	79	87	△14
	労働	3	0	0	0	0	0	0	0	△3
	農林水産	32	31	28	28	26	27	27	27	△5
	商工	17	17	28	34	38	37	44	40	23
	土木	103	110	100	97	96	94	105	105	2
	小計	769	731	676	680	666	651	654	660	△109
特別 行政	教育	192	175	120	118	109	104	101	84	△108
	消防	—	—	150	152	152	152	149	150	150
普通会計 計		961	906	946	950	927	907	904	894	△67
公 営 企 業 等	病院	255	17	14	10	10	10	9	9	△246
	水道	42	34	26	23	25	24	24	23	△19
	下水道	22	22	19	19	19	19	19	19	△3
	その他	90	47	51	45	45	44	44	44	△46
公営企業等 計		409	120	110	97	99	97	96	95	△314
合 計 (計画)		1,370	1,026 (1,029)	1,056 (1,059)	1,047 (—)	1,026 (1,043)	1,004 (1,035)	1,000 (1,027)	989 (1,022)	△381 (△348)
【参考】 再任用短時間		—	—	—	4	20	26	28	34	34

#### 〈計画改定の経緯〉

平成 21 年 3 月 市民病院、あそヘルホスの指定管理者制度への移行に伴い見直し  
 平成 27 年 7 月 計画期間 2 年延長  
 佐野地区広域消防組合解散に伴い消防職員を含めた計画とする  
 令和 2 年 3 月 第 2 次佐野市定員適正化計画を策定

第 2 次佐野市定員適正化計画における平成 31 年 4 月から令和 6 年 4 月の 5 年間で職員数を 33 人削減する計画に対し、令和 5 年 4 月現在で 58 人の削減となりました。この間、定員には含まれない再任用短時間勤務職員や会計年度任用職員を活用し、減員分を補いました。

また、市町村合併後の平成 17 年 4 月から令和 5 年 4 月までの 18 年間では、普通会

計で 67 人、全体で 381 人の削減となりました。(消防を除くと普通会計で 217 人、全体で 531 人の削減)

(2) 佐野市業務改善計画等による削減実績

第 2 次佐野市定員適正化計画で掲げた削減目標に対して、下記のとおり結果となりました。

①佐野市業務改善計画による削減

(表 2) 定員管理の部門ごとの職員数の比較

大分類	中分類	小分類	削減目標	R 元職員数	R5 職員数	減員数	備考
総務・ 企画	企画 開発	企画 開発	▲ 1	28	22	▲ 6	さのまるプロモーション事業等の見直し
総務・ 企画	住民 関連	住民関 連一般	▲ 1	17	12	▲ 5	町会との関わりの是正等
総務・ 企画	住民 関連	戸籍等 窓口	▲ 6	32	25	▲ 7	窓口業務の委託
税務	税務	税務	▲ 2	52	47	▲ 5	個人市民税賦課事務等の見直し
民生	民生	福祉事 務所	▲ 3	61	62	1	
その他	その他	国保 事業	▲ 3	21	21	0	
その他	その他	介護保 険事業	▲ 1	17	15	▲ 2	介護保険運営業務の見直し
		計	▲ 17	—	—	▲ 24	

佐野市業務改善計画に関連して目標とした 17 人の削減に対し 24 人の減となりました。福祉事務所と国保事業の窓口業務については、外部委託による費用対効果を勘案し、委託を実施しませんでした。

②保育園の統廃合による削減

目標 4 人の削減に対して 10 人の減となりました。保育園の統廃合を進め、園の数は 6 園減となりました。その間も保育士の年齢構成のバランスや保育の質を落とさないよう継続して保育士の採用を行いました。

### ③その他の外部委託による削減

技能労務職が担っている業務の外部委託を推進し、技能労務職の退職に対して不補充を継続しました。その結果、技能労務職の職員数は20人の削減目標に対し、25人の減となりました。

### (3) 県内14市平均、類似団体平均との比較

(表3) 人口1万人あたりの職員数(佐野市、県内14市平均、類似団体平均)

(令和4年4月1日現在)

		佐野市 (a)	栃木県内 14市 平均値 (b)	県内市 との比較 (a-b)	類似団体 29市 平均値 (c)	類似団体 との比較 (a-c)
住民基本台帳人口		116,239	121,852	▲ 5,613	123,435	▲ 7,196
一般行政	一般管理	381	395	▲ 14	364	17
	福祉関係	273	221	52	262	11
	小計	654	616	38	626	28
特別行政	教育	101	105	▲ 4	119	▲ 18
	消防	149	107	42	100	49
普通会計 計		904	828	76	845	59
公営企業等 計		96	84	12	349	▲ 253
合計		1,000	912	88	1,194	▲ 194
1万人 あたり 職員数	一般行政	56.3	50.6	5.7	50.7	5.6
	普通会計	77.8	68.0	9.8	68.5	9.3
	合計	86.0	74.8	11.2	96.7	▲ 10.7

(地方公共団体定員管理調査より)

#### ①県内14市平均との比較

令和4年4月1日現在における本市の普通会計部門職員数904人は、県内14市平均の828人に比べて76人超過しており、公営企業等会計では本市は96人であり、県内14市平均と比べて12人多い状況です。また、人口1万人あたりの職員数は普通会計では、県内14市平均68.0人と比べ本市が9.8人超過しています。

#### ②類似団体平均との比較

類似団体とは、全国の市町村を団体の人口及び産業人口比率を基準として分類したもので、本市の属する分類区分Ⅲ-2は、人口10万人以上15万人未満で、第2次・第3次産業の人口比率が90%以上、かつ、第3次産業人口比率が65%未満のグループに属する29団体です。

本市の普通会計部門職員数は類似団体平均845人と比べると59人超過しており、公営企業等会計では、類似団体平均と比べて253人少ない状況です。また人口1万人あたりの職員数は普通会計では、本市の77.8人に対して類似団体平均68.5人と本市が9.3人超過しています。

(4) 類似団体との部門別比較

分類区分Ⅲ-2 に属する類似団体 29 市の平均と定員管理の大部門ごとに比較をすると表 4 のとおりとなります。

(表 4) 類似団体 29 市平均との部門別比較

(令和 4 年 4 月 1 日現在)

	大部門	佐野市の 職員数(a)	類似団体 平均(b)	比較 (a-b)
一般行政	議会	9	8	1
	総務・企画	149	171	▲ 22
	税務	47	46	1
	民生	194	190	4
	衛生	79	72	7
	労働	0	1	▲ 1
	農林水産	27	29	▲ 2
	商工	44	23	21
	土木	105	86	19
	小計	654	626	28
特別行政	教育	101	119	▲ 18
	消防	149	100	49
普通会計 計		904	845	59
公営企業等	病院	9	261	▲ 252
	水道	24	24	0
	下水道	19	20	▲ 1
	その他	44	44	0
公営企業等 計		96	349	▲ 253
合 計		1,000	1,194	▲ 194

ここで 10 人以上乖離のある大部門は、【総務・企画】、【商工】、【土木】、【教育】、【消防】、【病院】の 6 部門になります。

この 6 部門の乖離の理由は、下記のとおりです。

- ・契約関連業務を【総務・企画】(類似団体平均比 ▲22) から【土木】(類似団体平均比 +19) へ移管している。
- ・スポーツ関連業務を【教育】(類似団体平均比 ▲18) から【商工】(類似団体平均比 +21) へ移管している。
- ・【病院】(類似団体比 ▲252) 及び【消防】(類似団体比 +49) は設置のあるなしで職員数に大きく影響あり。

【消防】設置団体 18 団体 1 団体平均 161 人

【病院】設置団体 11 団体 1 団体平均 689 人 診療所含む

このことから、類似団体と比較して本市の職員数が多い状況であるのは、一般行政においては業務移管によるため、普通会計においては消防を設置していることが主な要因と言えます。

### 3. 今後取り組むべき課題

#### (1) 定年延長制度への対応

地方公務員法の改正により、令和5年度から2年に1歳ずつ段階的に定年が引上げられ、令和13年に65歳となります。引上げ期間中、2年に1度は定年退職者がいない年度があり、採用者数に影響が生じることから職員の年齢構成のバランス等を確保するため、平準化した採用を行う必要があります。

#### 定年引上げの概要

##### 1 定年の段階的引上げ

○定年を60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げる。

##### 2 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の導入

○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）を導入する。

○役職定年の対象範囲は管理職手当の支給対象となっている職とし、役職定年年齢は60歳とする。

##### 3 給与に関する措置

○当分の間、60歳を超える職員の給料月額は、60歳前の7割水準に設定する。

○60歳に達した日以降の最初の3月31日（以下「現行の定年退職日」という。）以後に退職する場合、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。

##### 4 定年前再任用短時間勤務制の導入

○現行の定年退職日以後、定年前に退職した職員について、本人の希望により、短時間勤務の職に採用することができる制度を導入する。

##### 5 暫定再任用制度の導入



○定年の段階的な引上げ期間中、定年から65歳までの間、再任用できるよう現行の再任用制度と同様の仕組み（暫定再任用制度）を設ける。

(表5) 定年引上げスケジュール

定年引上げスケジュール		60歳	61歳	61歳	62歳	62歳	63歳	63歳	64歳	64歳	65歳	65歳
定年 年齢	生年月日	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
			定年退職者なし		定年退職者なし		定年退職者なし		定年退職者なし		定年退職者なし	
60歳	昭和37(1962)年度 S37.4.2～S38.4.1生	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳					
			暫定再任用									
61歳	昭和38(1963)年度 S38.4.2～S39.4.1生	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳				
				暫定再任用								
62歳	昭和39(1964)年度 S39.4.2～S40.4.1生	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳			
					暫定再任用							
63歳	昭和40(1965)年度 S40.4.2～S41.4.1生	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳		
						暫定再任用						
64歳	昭和41(1966)年度 S41.4.2～S42.4.1生	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	
											暫定再任用	
65歳	昭和42(1967)年度 S42.4.2～S43.4.1生	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

※ 年齢は各年度未現在

※ 60歳以降、定年前に退職した場合は、定年まで定年前再任用短時間勤務職員として勤務可能

 定年延長部分  暫定再任用部分（本市では再任用3年目以降は短時間に）



また、定年前に短時間勤務を希望する場合は、定員には含まれない定年前再任用短時間勤務職員となりますが、従来の再任用制度に比べ、定年延長制度導入後はフルタイム勤務職員の増加が見込まれます。

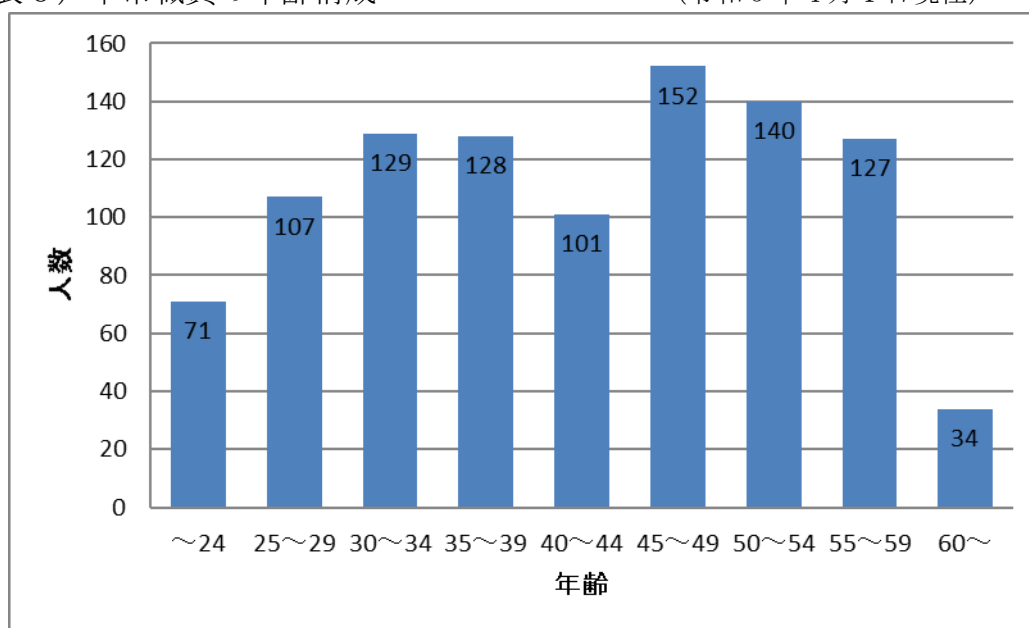
さらには、定年の段階的な引上げ期間中は、定年引上げ前と同様に、暫定的な措置として再任用制度が設けられ、65歳に到達する年度末まではフルタイムまたは短時間での勤務が可能です。

これらの制度を活用し、市民サービスの低下とならないよう定員を管理していきますが、定員に含まれる60歳以上のフルタイム勤務職員が増加することが見込まれるため、職場の新陳代謝や知識・技術継承のためにも安定した新規採用職員の確保が必要です。

## (2) 職員の年齢構成

(表6) 本市職員の年齢構成

(令和5年4月1日現在)



45歳以上49歳以下が152人で全体の15.3%、50歳以上54歳以下が140人で全体の14.2%と多く、40歳以上から44歳以下が101人で全体の10.2%と少ない状況です。

40代前半が少ないのは平成17年2月に合併した後、しばらくは採用を抑制していたことが要因となっています。令和4年度からは就職氷河期世代の採用を実施しており、今後もこの世代の職員確保を図り、年齢構成のバランスを改善します。

本市はこれまで再任用短時間勤務職員を活用しており、令和5年4月1日現在の再任用短時間勤務職員は34人になります。今後は定年引上げにより60代のフルタイム職員が増加し、再任用短時間勤務職員が大幅に減少することが見込まれます。このため、定員には含まれない再任用短時間勤務職員の労働力が減少する分を、定員に含まれるフルタイム職員を確保することで補う必要があります。

また、令和13年度に定年が65歳となり定年引上げが完了し、令和14年度末からは毎年度定年退職者が発生することになります。令和5年4月1日現在で55歳の職員が令和14年度末の定年退職者に該当し、それ以降は職員数の多い年代が定年退職を迎えるため、組織力低下を防ぐため定年引上げの期間中も継続的に新たな人材の確保が必要とされます。

### (3) 働き方改革の推進

本市では、これまでも働きやすい職場を目指して「佐野市特定事業主行動計画」を策定し、職員の年次有給休暇の取得促進や時間外勤務の抑制を図ってきました。直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」や「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」を踏まえて、国の推進する「働き方改革」を本市でも推進し、市内企業の模範となるような取組が必要となります。

#### 働き方改革関連法

##### 1 年次有給休暇の時季指定

○労働基準法が改正され、使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日、年次有給休暇を確実に取得させる必要があります。

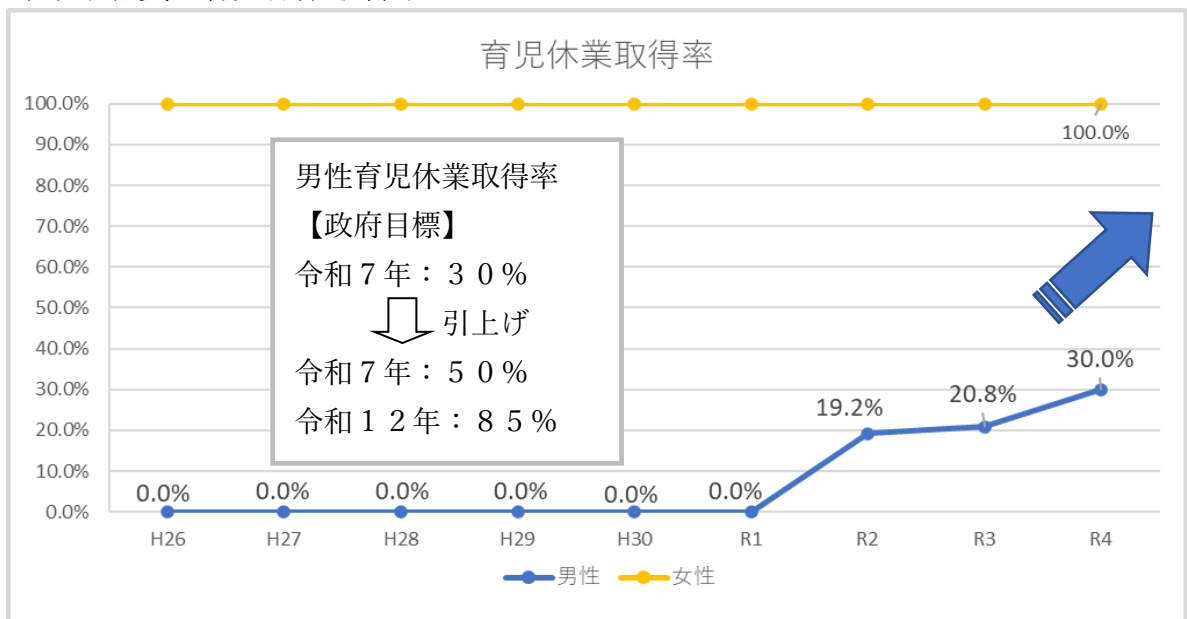
##### 2 時間外労働の上限規制とは

○残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

##### 3 同一労働同一賃金

○正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止されました。

(表7)本市職員の育児休業取得率



働き方改革を推進する中で、男女平等の考えのもと、特に男性の育児休業取得を推進したことにより、ここ数年で取得率は上昇し、令和4年度は30.0%となりました。今後もさらなる取得率向上に向けて推進する必要がありますが、男性職員は取得期間が短いことから育休代替職員の雇用は困難な場合が多く、これまで原則欠員のまま業務に対応してきました。取得促進に向けて行政サービスの低下とならないよう職員数に余裕を持たせる必要があります。

#### (4) 職員の育成

定年引上げ後に迎える定年退職者の増加に備えて、職員の育成に力を入れていく必要があります。若手職員へのOJTや役職定年者による経験の浅い管理監督者へのサポートを強化します。

また、DX推進により将来的には職員数の削減も可能となりますが、まずはDXを推進していく職員の育成が必要です。なお育成にはある程度の年数が必要であり、当面はDX推進に向けて職員数を確保する必要があります。

さらには、コロナ禍では控えていた自治大学校や市町村アカデミー等の派遣研修へも積極的に職員を派遣することで、職員の能力向上へつなげます。

職員の育成に要する期間も行政サービスの低下とならないよう、職員数を確保します。

#### (5) その他の課題

少子高齢化等に伴う行政サービスの複雑化、多様化に対し、適切なサービスが提供できるよう、また、近年の多発、大規模化する自然災害が本市に発生した際に十分な職員を配置できるよう、体制の整備が必要です。

## 4. 定員管理計画の基本的な考え方

### (1) 計画期間

計画期間は令和7年度から令和14年度までの8年間とします。

(令和7年4月1日から令和15年3月31日まで)

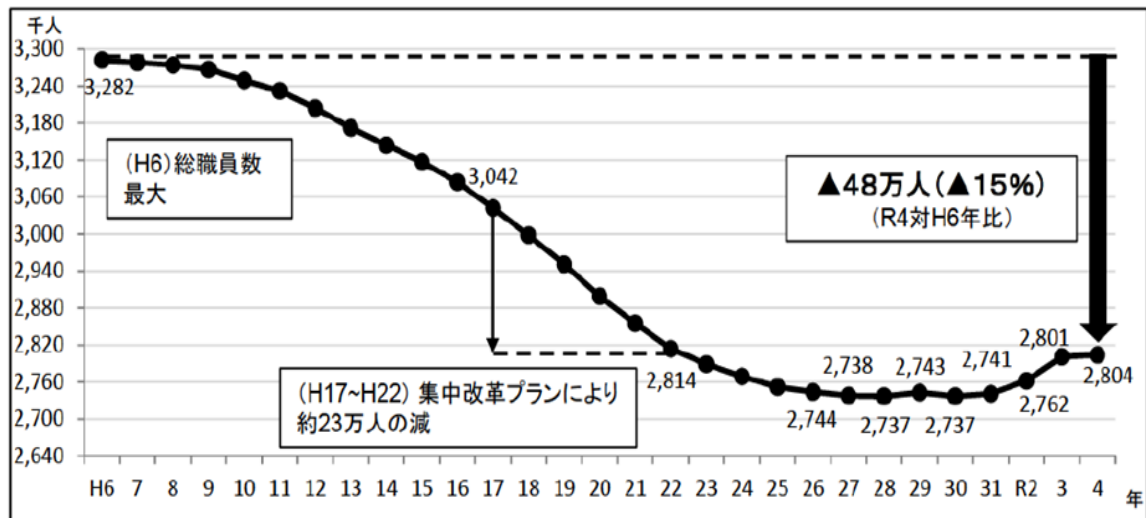
定年の段階的引上げの期間中、職員を適正に管理していきます。

### (2) 計画の考え方

これまでは合併後の増加した職員数を削減する計画となっていました。今後は削減ありきではなく、総合計画の推進や多様化する市民ニーズに対応するために一定数の職員の確保が必要です。この傾向は表8のとおり全国の地方公務員の職員数に下げ止まりがみられ増加に転じていることから、全国的に同様の傾向が見受けられます。DX推進や民間委託等により職員数の削減の余地がありますが、職員数確保により新たな行政需要にも対応でき、より良い行政サービスを提供することができます。

さらには、減員分を補ってきた定員に含まれない再任用短時間勤務職員については、今後も現在配置している集会所や地区公民館等で継続して配置することで活用していくものの、減少していくことが想定されるため、その分の職員数確保も必要です。

(表8) 地方公共団体の総職員数の推移



(地方公共団体定員管理調査より)

また、定年引上げ期間中は定年退職者が生じるのが2年に1度となることから、これまでの退職者補充の採用を行っていく場合、各年度の採用者数に大幅な差が生じることになり職員の年齢構成に影響が出ることになります。年齢構成に歪みをなくし、長期的に安定した行政サービスを提供できるよう本計画期間中は定年引上げに伴う職員数の凹凸を吸収しつつ、採用者数の平準化を行います。

今後全国的に人口減少や少子高齢化が予想されるなか、本市においても厳しい財政状況が続くことが見込まれ、その中でも大きな割合を占める人件費の削減も重要です。人件費の抑制を踏まえつつも、働き方改革の推進や定年引上げ後の定年退職者増に備

えて、これまで以上に人材育成に取り組む必要があることから、職員数の確保が必要です。

これらのことから、本計画の基準となる令和6年4月1日現在の職員数と令和14年4月1日現在の職員数を同数（現状維持）とすることを基本とします。

### (3) 定員管理の年度別計画

(表9) 定員管理の年度別計画

(各年4月1日現在 単位：人)

	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
職員数	1,014	1,004	1,017	1,007	1,016
フルタイム職員の減員	—	27	3	27	7
採用	—	17	16	17	16
対前年度増減数	—	▲ 10	13	▲ 10	9
累計 (令和6年度基準)	—	▲ 10	3	▲ 7	2
【参考】再任用短時間	37	41	41	38	19
備考	※前年度末 定年退職なし		※前年度末 定年退職なし		※前年度末 定年退職なし

	令和11年度	令和12年度	令和13年度	令和14年度
職員数	1,009	1,020	1,017	1,014
フルタイム職員の減員	23	5	19	19
採用	16	16	16	16
対前年度増減数	▲ 7	11	▲ 3	▲ 3
累計 (令和6年度基準)	▲ 5	6	3	0
【参考】再任用短時間	15	0	0	0
備考		※前年度末 定年退職なし		※前年度末 定年退職なし

※60歳到達後、対象者の8割が定年延長、定年退職後は8割が暫定再任用フルタイム職員として勤務することを想定し算出。

※60歳到達後、希望により定員に含まれない定年前再任用短時間勤務職員として勤務する者も想定され、表中「【参考】再任用短時間」に計上となるが、その分を考慮のうえ全体の「職員数」を管理していく。

期間中のフルタイム職員の減員は130人で、8年間で平準化して採用する場合、毎年平均16.25人（130人/8年＝16.25人/年）が採用可能となります。

平準化した採用を行っていくにあたって、前年度に比べ職員数が増員となる年度については、将来の業務改善につながる分野へのスポット的な配置や、これまでに取り組むことができなかった業務について短期的に集中して実施できるような配置をするなど、業務量に応じて人員を適正に配置していきます。

#### （4）計画の公表と見直し

定員管理計画は、毎年度、定期的に進捗状況を公表するとともに、政策方針や組織機構の見直し、国や県からの権限委譲、法律改正等により、職員配置に大きく影響を及ぼす場合には見直しを行います。

また、本計画終了後の令和15年度以降についても、社会状況や本市の人口推移、本計画の進捗実績等に応じて新たな計画策定を検討し、適正な定員管理を行います。

### 5. 定員管理における取組項目

#### ①総合計画に合わせた人員配置

総合計画及びこれに基づく事業計画等に合わせた柔軟で効率的な執行体制を確保するために、職員の経験や能力に応じた適正な人員配置を行います。

#### ②財政状況を踏まえた人件費の抑制

人口減少や少子高齢化が見込まれる状況において財政負担が増加するため、行財政改革指針を踏まえ、人件費の抑制を図ります。

#### ③定年引上げへの対応、再任用職員の活用

定年が65歳まで段階的に引き上げとなりますが、将来的に職員の年齢構成が崩れないような採用を行います。60歳到達後の翌年度には役職定年となりますが、長年培ってきた知識・経験を活かし、特に経験の浅い管理監督職の補佐、若手職員の育成を考慮した配置を行います。

また、組織力の低下を防ぐため、60歳到達後に希望する職員については定年前再任用短時間勤務職員、定年引上げ完了までは定年退職後から65歳到達年度まで暫定再任用職員として任用し、活用を図ります。

#### ④会計年度任用職員の活用

市民ニーズの多様化・高度化に対応するため、社会情勢等の様々な状況を考慮しつつ、業務の見直しをしていくなかで正職員だけでは対応しきれない部分や保健師や保育士など特定の資格・経験を有する職員を必要とする専門分野について、きめ細やかな行政サービスを提供できるよう、会計年度任用職員の活用を図ります。

#### ⑤業務改善の推進

業務改善を進め、民間委託や指定管理者制度等を活用し、担い手の最適化を図り、それに合わせた人員配置を行っていきます。管理監督者は部下職員の業務量を随時把握し、一人当たりの業務量のバラツキを是正していきます。また、DXを推進し、業務の効率化を図ります。

#### ⑥働き方改革の推進

職員が育児や介護など個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を選択できるようにし、業務以外の負担感を軽減することで、業務へ意欲・能力を存分に発揮できる働きやすい環境を構築します。また、ワークライフバランスの観点から、年次有給休暇の取得促進、時間外勤務の抑制、男性の育児休業の取得促進を図ります。

#### ⑦女性職員の積極登用、職域の拡大

男女共同参画の観点から、任用の公平性や透明性を確保しつつ、女性職員の管理職への登用を積極的に図ります。また、女性職員の職域の拡大に努めるとともに、性別に偏らない事務分担を推進します。

#### ⑧職員の能力の向上

限られた人員で行政需要の変化に柔軟に対応し、安定した行政サービスを提供しつつ効率的な行政運営ができるよう、研修の実施や人事評価を活用することで、職員の能力を引き出す人材育成を行います。

## 用語解説（50音順）

### ■会計年度任用職員 P. 2、P. 13

業務繁忙期や職員に欠員が生じたときなどに、職員の補助として1会計年度内を任期として任用される非常勤職員。

### ■再任用短時間勤務職員 P. 2、P. 7、P. 10

60歳に達した日以後に退職した者を短時間勤務の職に採用された職員。定年前に退職し再任用した者は定年前再任用短時間勤務職員、定年後に再任用した者は暫定再任用短時間勤務職員となるが、その2つの総称。

### ■佐野市業務改善計画 P. 1、P. 3

行財政改革の一環として、中長期的な視点から事業の見直しを行い、財政負担の軽減を図り、限られた経営資源を有効に活用するため市が担う業務について質、量の適正化を図ることを目的として策定した計画。

### ■佐野市特定事業主行動計画 P. 8

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法を踏まえ、ワークライフバランス等の職場における総合的な支援対策の推進及び休暇・休業などの制度の周知・活用の積極的な取組を掲げた計画。

### ■暫定再任用職員 P. 12

定年の引き上げ期間中、定年退職後から65歳に達した年度の年度末までの期間、雇用と年金の連携を図ることを目的として、定年退職した職員を再任用職員（フルタイム又は短時間勤務）として採用することができる制度。

### ■定年前再任用短時間勤務職員 P. 7、P. 12

60歳に達した日以後、定年前に退職した者を短時間勤務の職に採用された職員。

### ■類似団体 P. 1、P. 4、P. 5

全国の市町村を団体の人口及び産業人口比率を基準として分類したもの。佐野市は分類区分Ⅲ-2に分類され29団体が属している。



第3次佐野市定員管理計画

令和6(2024)年3月

発行 佐野市

編集 佐野市行政経営部人事課

〒327-8501 栃木県佐野市高砂町1番地

TEL : 0283-20-3057

FAX : 0283-22-9104

E-mail : jinji@city.sano.lg.jp

URL : <https://www.city.sano.lg.jp>