



# **第4次米原市定員適正化計画**

**令和5年度～令和9年度**

**令和5年4月**

**滋賀県米原市**

目 次

目 次.....	1
1 計画策定の趣旨.....	2
2 計画の期間.....	2
3 これまでの定員適正化計画による定員管理の実績.....	3
(1) 米原市定員適正化計画（平成 17 年度～平成 18 年度）.....	3
(2) 第 2 次米原市定員適正化計画（平成 19 年度～平成 23 年度）.....	3
(3) 第 3 次米原市定員適正化計画（平成 24 年度～令和 4 年度）.....	4
4 定員管理の状況等.....	4
(1) 職種別職員数の推移.....	4
(2) 人口と職員数の比較.....	5
(3) 職員の年齢構成の状況.....	5
(4) 管理職数の推移.....	6
(5) 時間外勤務の状況.....	6
(6) 育児休業者数等の状況.....	7
(7) 非正規職員の任用状況.....	7
(8) 定年退職予定者の見込み.....	7
5 本市の状況と他団体との比較.....	8
(1) 類似団体との職員数の比較.....	8
(2) 県内他市との比較（人口 1 万人当たり職員数、定員回帰指標職員数）.....	9
6 第 4 次定員適正化計画.....	10
(1) 計画の対象職員.....	10
(2) 目標値.....	10
(3) 年度別計画.....	11
(4) 定員適正化に向けた方策.....	12
(5) 計画の見直し.....	13

## 1 計画策定の趣旨

米原市では、市民サービスを低下することなく効率的で効果的な行政運営を行うため、平成 18 年度に第 1 次定員適正化計画を策定して以降、第 3 次にわたり定員適正化計画を策定し、適正な定員管理に取り組んできました。

その結果、平成 17 年 10 月の合併当時 491 人であった職員数は、平成 28 年度までのおよそ 10 年間で 410 人とする目標を達成することができましたが、その後、職員数は減少傾向となり令和 4 年度においては、目標値よりも少ない 405 人となっています。

少子高齢化が進行する社会潮流の中で、都市部への人口の集中や出生率の低下に伴う人口減少など、地方自治体を取り巻く環境は厳しさを増していますが、政策課題としてこれに適切に対応するとともに、多様化・高度化する市民ニーズに真摯に向き合い、多様な変化への柔軟な対応ができる行政組織を構築しなければなりません。

また、令和 5 年度からの定年延長制度の導入により、定年年齢が段階的に 65 歳まで引き上げられることから、これを踏まえた定員管理を行う必要があります。

一方、令和 3 年 5 月に市役所本庁舎が開庁し、執務機能の集約などにより業務の効率化が進む中、これまでの働き方を見つめ直し、職員のワーク・ライフ・バランスを更に推進する機会でもあり、時間外勤務の縮減に取り組むなど、働きやすい職場環境の構築が求められています。

そこで、本市を取り巻く環境の変化に対応しつつ、適切な定員管理を図るため、新たな定員適正化計画を策定することとしました。

米原新時代を深化させ、持続可能なまちづくりの実現のために必要な職員数を確保しつつ、新たな需要に対応できる職員の育成に努めながら、効率的で効果的な行政経営の確立を目指します。

## 2 計画の期間

年度	H 17	H 18	H 19	H 20	H 21	H 22	H 23	H 24	H 25	H 26	H 27	H 28	H 29	H 30	H 31	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8	R 9
定員適正化計画 平成18年 3月策定	■	■																					
第 2 次定員適正化計画 平成20年 3月策定			■	■	■	■	■																
第 3 次定員適正化計画 平成24年 5月策定 平成29年 4月、令和 2年 8月改訂								■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
第 4 次定員適正化計画 令和 5 年 3月策定																			■	■	■	■	■

※ 令和 5 年 4 月 1 日から令和 10 年 3 月 31 日までを第 4 次定員適正化計画の期間とし、令和 10 年 4 月 1 日時点での職員数を目標値とします。

## 3 これまでの定員適正化計画による定員管理の実績

## (1) 米原市定員適正化計画（平成 17 年度～平成 18 年度）

(単位：人)

区 分		H16	H17	H18	合計
計 画	目 標 数	-	491	461	-
	削 減 数	-	30	15	45
	削 減 累 計	-	30	45	-
	削 減 率 ( % )	-	6.1	9.2	-
実 績	職 員 数	514	491	461	-
	退 職	-	37	24	61
	採 用	-	7	9	16
	増 減	-	▲30	▲15	▲45

米原市定員適正化計画（平成 18 年 3 月策定）では、合併により過大となった職員数の計画的な削減を図るため、類似団体との均衡を考慮し、平成 17 年度からおおむね 10 年間で職員数を 70 人削減することを目標に、平成 21 年度までの 5 年間で職員数を 42 人削減する計画としていました。

第 2 次米原市定員適正化計画の策定により計画期間は平成 18 年度までに短縮しましたが、一般行政職の退職者補充を 2～3 割に抑制するなどにより職員数を 45 人削減し、計画より早期に削減目標を達成しました。

## (2) 第 2 次米原市定員適正化計画（平成 19 年度～平成 23 年度）

(単位：人)

区 分		H18	H19	H20	H21	H22	H23	合計
計 画	目 標 数	-	446	433	431	429	423	-
	削 減 数	-	13	2	2	6	3	26
	削 減 累 計	-	58	60	62	68	71	-
	削 減 率 ( % )	-	11.8	12.2	12.6	13.8	14.5	-
実 績	職 員 数	461	446	433	424	421	411	-
	退 職	-	26	27	20	21	21	115
	採 用	-	13	18	17	11	19	78
	増 減	-	▲13	▲9	▲3	▲10	▲2	▲37

第 2 次米原市定員適正化計画（平成 20 年 3 月策定）では、平成 19 年度（平成 19 年 4 月 1 日現在）を基準として、5 年間で 26 人削減し、平成 24 年度（平成 24 年 4 月 1 日現在）の職員数を本市の人口の 1% に当たる 420 人とすることを目標としていました。

この計画期間における取組においても、一般行政職の退職者補充を 7～8 割に抑制するとともに、労務職については退職者不補充とすることで、職員数を削減し、目標を達成しました。

## (3) 第3次米原市定員適正化計画（平成24年度～令和4年度）

(単位：人)

区 分		H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	合計
計 画	目 標 数	-	420	412	411	410	410	410	410	410	410	410	410	-
	削 減 数	-	8	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	10
	削 減 累 計	-	79	80	81	81	81	81	81	81	81	81	81	-
	削減率 (%)	-	16.1	16.3	16.5	16.5	16.5	16.5	16.5	16.5	16.5	16.5	16.5	-
実 績	職 員 数	411	409	407	407	413	406	409	401	406	401	399	405	-
	退 職	-	21	24	22	29	19	30	21	26	23	22	-	237
	採 用	-	19	24	28	22	22	22	26	21	21	28	-	233
	増 減	-	▲2	0	6	▲7	3	▲8	5	▲5	▲2	6	-	▲4

第3次米原市定員適正化計画（平成24年5月策定/平成29年4月・令和2年8月改訂）では、第2次計画と同様に、職員数を本市の人口の1%とすることを目標とし、増加する行政需要に対応するとともに、働き方改革やワーク・ライフ・バランスに配慮しつつ、持続可能で安定した行政サービスを提供するため、職員数の目標値を410人としていました。

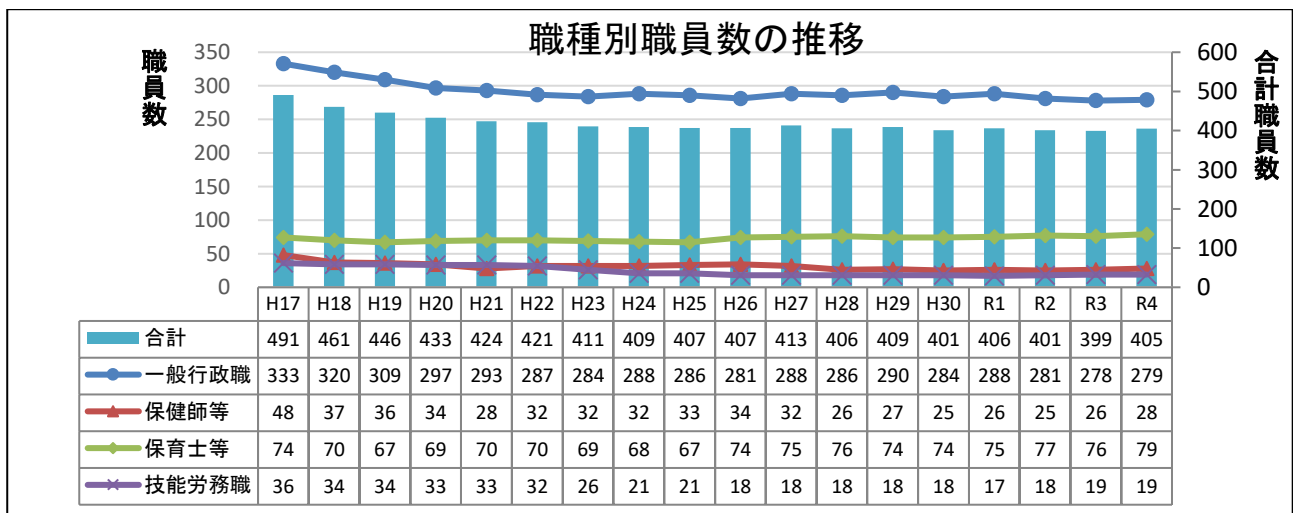
しかし、この計画期間においては、退職者数の高止まりが続き、積極的な採用を行ったものの職員数が減少傾向となり、計画目標値の職員数を確保できない状況となっていました。

## 4 定員管理の状況等

## (1) 職種別職員数の推移

事務事業や組織機構の見直し、指定管理者制度による民間活力の導入、ICTの活用による事務事業の効率化等により、合併以降、職員数を86人削減しました。

しかし、平成28年度以降は、第3次計画の目標値である職員数410人を確保できない状況が続いており、特に一般行政職の職員数が減少傾向となっていることから、重点施策の推進や多様化・高度化する行政ニーズへの対応のため人員に余力のある状況ではなくなっています。



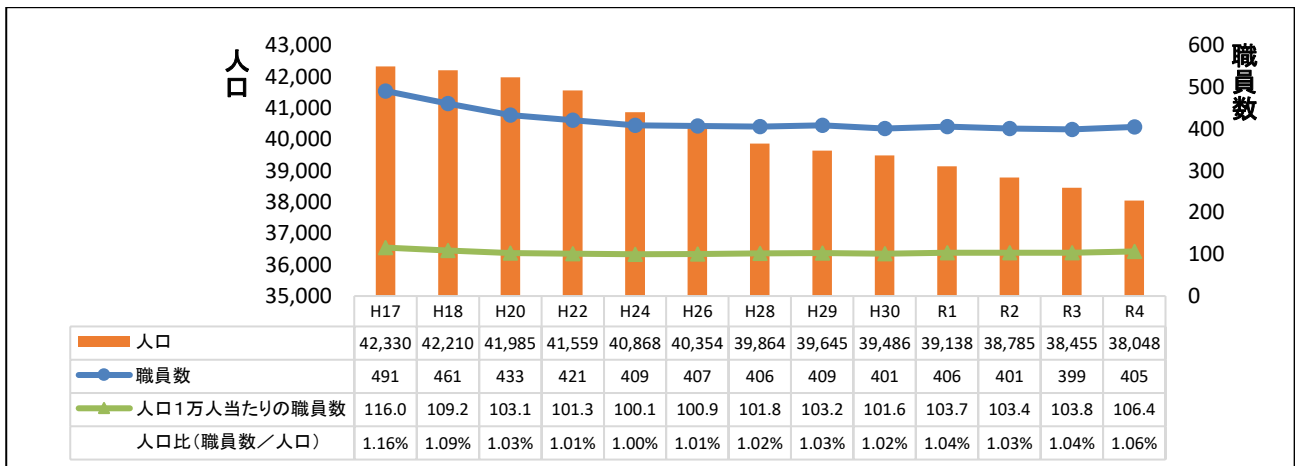
注 保健師等とは、保健師、看護師、社会福祉士、理学療法士、心理判定員、管理栄養士、手話通訳および医師に該当する職種です（以下同じ。）

注 保育士等とは、保育士および幼稚園教諭に該当する職種です（以下同じ。）

(2) 人口と職員数の比較

職員数の規模を分析する基本的視点として、人口と職員数の比較があり、第3次計画においては「職員数を人口の1%」を目標値としていました。

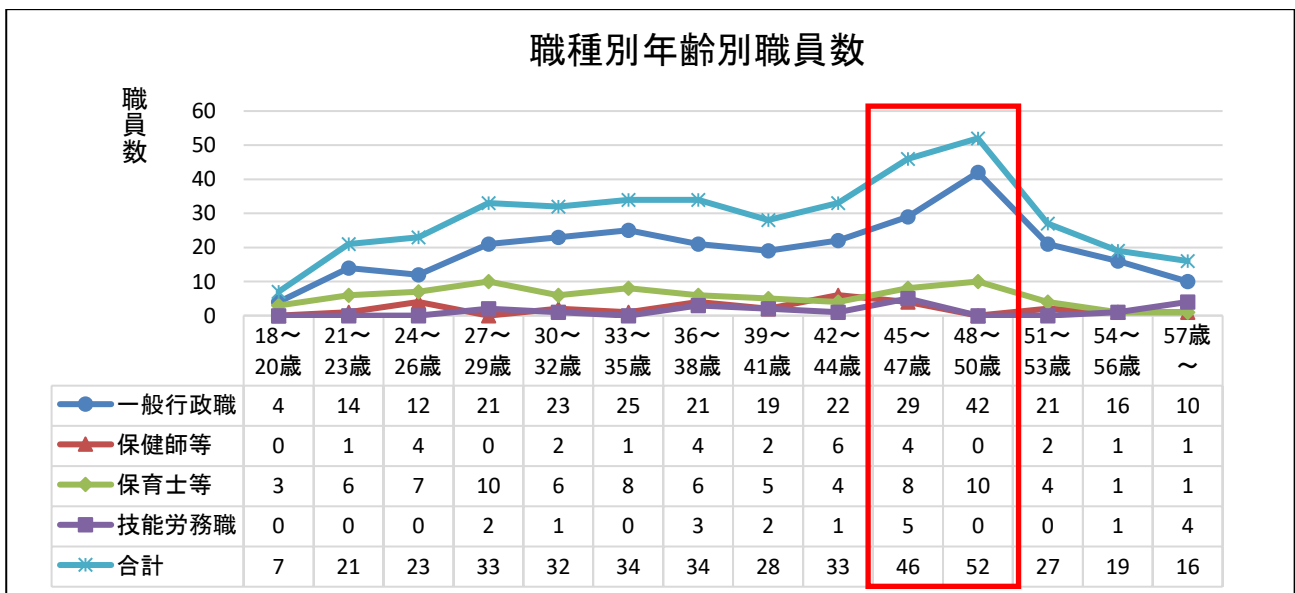
人口が減少傾向にある中、職員数を人口の1%とすることは、性急な職員減少を招くことになり、多様化する行政需要への対応を考慮すると、目標値とすることがなじまなくなっています。



(3) 職員の年齢構成の状況

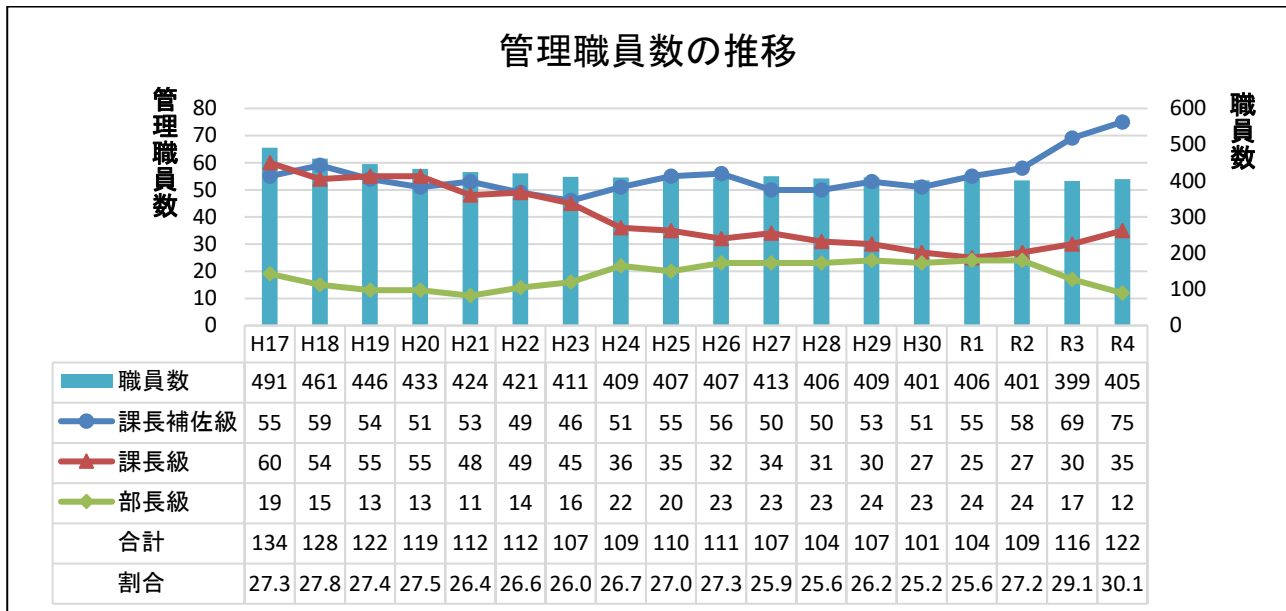
職員の年齢構成を見ると、特に一般行政職において45歳～50歳のベテラン職員の割合が高い状況になっています。これにより行政事務の安定化が図られるとも考えられますが、中堅・若手職員が年齢に応じた職務経験の機会を得られにくくなっているとも言えます。

また、10年後以降は、ベテラン職員の退職が続くと想定されることから、継続的・安定的に人材を確保し、そのノウハウ等を継承するとともに、職員の年齢構成を是正していく必要があります。



## (4) 管理職数の推移

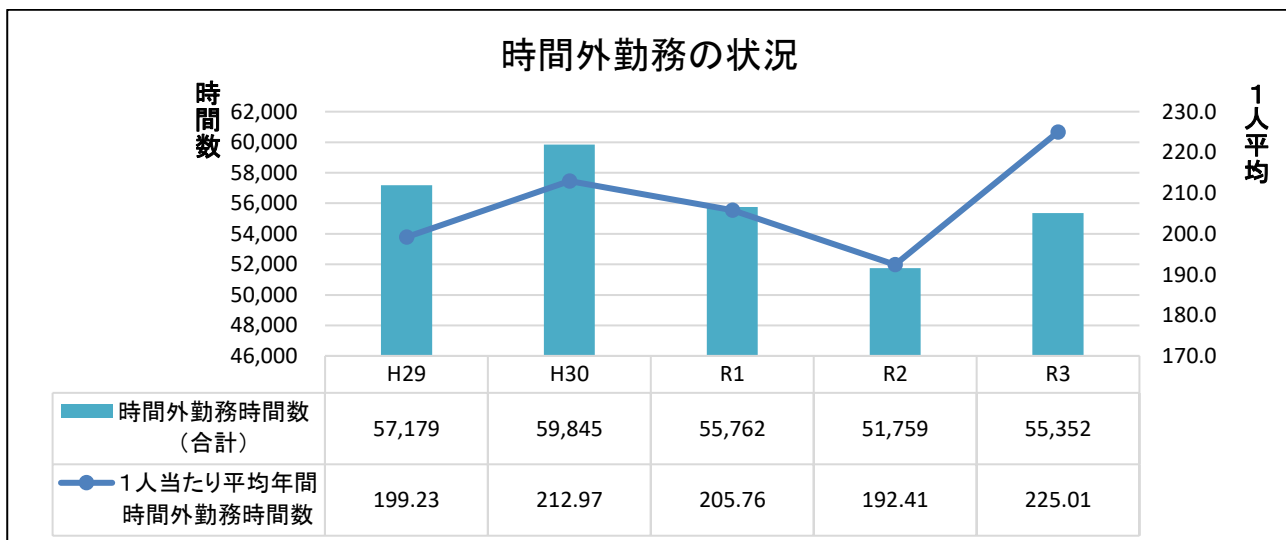
職員の年齢構成の変化に対応するように、職員数に占める管理職員の割合が増加しています。この状況は、今後も続くと思定されることから、組織や管理職員への登用のあるべき姿について、検討をしていく必要があります。



## (5) 時間外勤務の状況

平成 29 年度から令和 3 年度までの 5 年間の時間外勤務の状況は、下表のとおりです。時間外勤務の時間数はコロナ禍による各種事業の中止などにより減少傾向でしたが、令和 3 年度は新庁舎の開庁に付随する業務対応により増加に転じました。米原市特定事業主行動計画「子育て応援・女性活躍推進プラン（後期計画）」に定める職員 1 人当たりの月平均時間外勤務時間数である 8.0 時間を達成するため、業務の効率化や働き方改革の更なる推進により、時間外勤務を縮減してかなければなりません。

なお、令和 3 年度の時間外勤務時間数（合計）の 55,352 時間は、年間 30 人分（※）の職員数に相当する正規の勤務時間数になります。※55,352 時間÷〔7.75 時間×5 日×52 週－休日等（19 日×7.75）〕



## (6) 育児休業者数等の状況

平成 29 年度から令和 3 年度までの 5 年間の育児休業等による長期休業の状況は、下表のとおりです。5 年平均で 1 年当たり 28 人が長期休業を取得しており、適正な定員管理を図る上では、この長期休業者数を考慮した上で、定員を設定する必要があります。

(単位：人)

区分	H29	H30	R1	R2	R3	平均
育児休業者数	17	21	27	23	30	23.6
心身の故障による休職者数	8	2	3	4	8	5
合計	25	23	30	27	38	28.6

## (7) 非正規職員の任用状況

平成 30 年度から令和 4 年度までの 5 年間の非正規職員の任用状況は、下表のとおりです。多様化、高度化する市民ニーズに的確に対応し、安定した行政サービスを提供するためには、欠かせない人材となっています。

なお、地方公務員法の改正により、令和 2 年度から、これまでの嘱託員および臨時的任用職員は会計年度任用職員制度へ移行しました。

(単位：人)

区分	H30	R1	R2	R3	R4
嘱託員	36	36	-	-	-
臨時的任用職員	250	255	-	-	-
フルタイム 会計年度任用職員	-	-	84	80	84
パートタイム 会計年度任用職員	-	-	220	240	250
合計	286	291	304	320	334

## (8) 定年退職予定者の見込み

定年延長制度の導入により、令和 5 年度から職員の定年年齢が段階的に 65 歳まで引き上げられるため、令和 5 年度から令和 14 年度までの間は、2 年ごとに定年退職者がいない年度が発生します。

定年延長制度の導入前は令和 5 年度から令和 9 年度までの 5 年間で 29 人の定年退職者が発生する見込みでしたが、定年延長制度の導入により、その数は 11 人まで減少する見込みです。

(単位：人)

職種	年度	R4	R5		R6		R7		R8		R9		合計	
			前	後	前	後	前	後	前	後	前	後		
一般行政職		2	3	0	5	3	4	0	3	5	8	0	23	8
保健師等		0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
保育士等		1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
技能労務職		0	1	1	1	0	0	0	1	2	1	0	4	3
合計		3	4	1	6	3	5	0	4	7	10	0	29	11

注 表の「前」は定年延長制度導入前の人数、「後」は定年延長制度導入後の人数



## 5 本市の状況と他団体との比較

## (1) 類似団体との職員数の比較

類似団体とは、全ての市区町村を、「人口」と「産業構造」の2つの要素を基準として分類したグループのことで、類似団体との職員数の比較は、適正な職員数を検討する上で有効な指標です。

本市の類似団体区分は、「I-2」（人口5万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%未満の一般市）に属し、全国では81団体あります。

令和3年度の普通会計における職員数は類似団体の324人に対し375人で51人、人口1万人当たりの職員数では類似団体の85.79人に対し97.34人で11.55人、それぞれ上回っています。

特に民生部門の超過数が顕著になっていますが、これは、幼保一体化による幼保連携型認定こども園の整備により保育士・幼稚園教諭の大部分が民生部門に属することとなったこと、福祉施策の充実のため組織の充実を図ったことが要因と考えられ、本市の特性が現れたものと言えます。

(単位：人)

部門	区分	類似団体 R3.4.1(A)	米原市		超過数 (B)-(A)=(C)	超過率(%) (C)/(B)
			R3.4.1(B)	R4.4.1		
一般行政	議 会	5	5	5	0	0.0
	総務・企画	77	84	83	7	8.3
	税 務	19	20	19	1	5.0
	民 生	81	129	131	48	37.2
	衛 生	27	28	30	1	3.6
	労 働	1	1	1	0	0.0
	農 林 水 産	17	22	24	5	22.7
	商 工	11	14	12	3	21.4
	土 木	25	21	22	▲4	▲19.0
	小 計	263	324	327	61	18.8
特別行政	教 育	61	51	54	▲10	▲19.6
	消 防	-	-	-	-	-
	小 計	61	51	54	▲10	▲19.6
普 通 会 計 計		324	375	381	51	13.6
人口1万人当たり職員数		85.79	97.34	99.91	11.55	11.90
(参考) 公営企業等 会 計	病 院	-	-	-	-	-
	水 道	-	7	7	-	-
	下 水 道	-	8	8	-	-
	そ の 他	-	13	12	-	-
	小 計	-	28	27	-	-
(参考) 合 計		-	403	408	-	-

注 類似団体の職員数は修正値を用い、類似団体のうち各中・小部門に職員を配置している団体のみを対象として集計した平均値に、本市の住民基本台帳人口を乗じて算出しています。ただし、類似団体の人口1万人当たりの職員数は、単純値を用います。

注 令和3年4月1日時点の職員数には任期付職員4人、令和4年4月1日時点の職員数には任期付職員3人を含んでいます。

## (2) 県内他市との比較（人口1万人当たり職員数、定員回帰指標職員数）

令和4年4月1日における県内市の人口1万人当たりの普通会計部門の職員数および定員回帰指標による試算職員数は、下表のとおりです。

本市の人口1万人当たりの職員数は99.91人となっており、本市を除く県内市の平均値74.35人と比較すると25.56人上回っています。

一方、本市の職員数381人と定員回帰指標による試算職員数380人とを比較すると、1人上回っています。この指標との比較による職員数の規模感としては、おおむね適正なものと考えられますが、この試算職員数は、一部事務組合で処理している事務の職員数を加味して算出されているため、適正な定員の検討に当たっては、そのことを考慮する必要があります。

(単位：人)

市名	類似団体区分	人口	面積	普通会計部門の職員数 (R4.4.1)		定員回帰指標 試算職員数
				人口1万人 当たり職員数		
大津市	中核市	344,247	464.51	2,168	62.98	2,169
彦根市	Ⅲ-2	111,807	196.87	894	79.96	782
長浜市	Ⅲ-2	115,850	681.02	975	84.16	965
近江八幡市	Ⅱ-2	82,101	177.45	558	67.97	607
草津市	Ⅲ-3	137,268	67.82	745	54.27	885
守山市	Ⅱ-2	84,980	55.73	506	59.54	583
栗東市	Ⅱ-2	70,364	52.69	441	62.67	498
甲賀市	Ⅱ-2	89,511	481.62	640	71.50	749
野洲市	Ⅱ-2	50,658	80.15	414	81.72	395
湖南市	Ⅱ-2	54,629	70.40	390	71.39	415
高島市	Ⅰ-2	46,926	693.05	542	115.50	576
東近江市	Ⅲ-2	113,012	388.37	910	80.52	852
米原市	Ⅰ-2	38,136	250.39	381	99.91	380
平均	-	-	-	-	74.35	-

注 定員回帰指標とは、人口と面積の2つの要素を算定基礎とし、それ以外の特殊事情を考慮せずに試算職員数を算出する参考指標です。簡素な指標であり、人口と面積から算出される平均的な職員数の規模感をつかむことができます。定員回帰指標による試算職員数は、次の方程式で求めます。

$$\text{試算職員数} = a \times X1 (\text{人口}) + b \times X2 (\text{面積}) + c (\text{一定値})$$

a : 人口千人当たりの係数 (一般市5.7、中核市5.2)

X1 : 当該団体の人口 (千人)

b : 面積1km<sup>2</sup>当たりの係数 (一般市0.33、中核市0.17)

X2 : 当該団体の面積 (km<sup>2</sup>)

c : 一定値 (一般市80、中核市300)

## 6 第4次定員適正化計画

### (1) 計画の対象職員

計画の対象となる職員は、常勤の職員とし、短時間勤務の任期付および再任用の職員、会計年度任用職員は除きます。

### (2) 目標値

令和4年4月1日現在の職員数は408人（フルタイム任期付職員を含む。）で、第3次計画の目標値である410人を下回っていますが、類似団体の職員数や県内他市の職員数と比較すると、いずれも本市の職員数はその平均値を上回っている状況であり、本市の適正な職員数について整理しておく必要があります。

人口減少対策や子育て支援、移住・定住の促進などの政策課題に適切に対応するためには、組織力の低下を招くことなく、持続可能で安定した行政サービスを提供できる組織体制を維持していく必要があります、そのための適切な職員数を確保しなければなりません。

そして、その適切な職員数の設定に当たっては、定年引上げ期間においても組織の新陳代謝を促すため一定の新規採用者を継続的に確保するとともに、育児休業等の長期休業者の状況や時間外勤務の状況を考慮した上で、ワーク・ライフ・バランスを推進するほか、障がい者の雇用推進を図るための体制の充実を含め、誰もが働きやすい職場環境となるものである必要があります。

これらを踏まえ、第4次定員適正化計画での職員数の目標値は、必要職員実数に育児休業等の長期休業見込者数を加えた数とします。

$$\text{職員数目標値} = \text{必要職員実数} + \text{育児休業等の長期休業見込者数}$$

#### ア 必要職員実数

本市の普通会計部門の職員数は、類似団体や県内他市との比較から多い状況であり、市役所本庁舎への統合の効果を発揮するとともに、DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進などによる業務の効率化を図ることにより、職員数を適正化していく必要があります。公営企業等会計部門についても、同様です。

このことから、必要職員実数は、定員回帰指標による試算職員数の規模を考慮しつつ、上述の業務の効率化等により普通会計部門で370人と設定し、公営企業等会計部門を合わせて全体で395人とします。

#### イ 育児休業等の長期休業見込者数

育児休業等の長期休業見込者数は、平成29年度から令和3年度までの平均値を考慮し、25人と設定します。

#### ウ 職員数目標値

上記アおよびイの検討に基づき、職員数目標値は420人とします。

## (3) 年度別計画

職員数目標値を計画的に達成するため、計画期間における各年度の職員数の計画については、下表のとおりとします。

(単位：人)

区分	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10
職員数（各年4月1日現在）	408	412	415	416	418	417	420
長期休業見込者数	－	25	25	25	25	25	25
必要職員実数	－	387	390	391	393	392	395
内 訳							
一般行政職	281	285	286	286	287	287	288
保健師等	28	29	29	30	30	30	31
保育士等	80	79	82	82	83	83	84
技能労務職	19	19	18	18	18	17	17
定年退職予定者数	3	1	3	0	7	0	5
自己都合退職見込者数	16	10	10	10	10	10	－
新規採用見込者数	23	14	14	12	16	13	－

## ア 一般行政職

コロナ禍を経験したことによる人々の意識や行動の変化などに伴う行政課題や市民ニーズの多様化、また人口減少対策や子育て支援、移住・定住の促進など喫緊の政策課題に的確に対応するため、必要な職員数を確保します。

また、AI（Artificial Intelligence：人工知能）やRPA（Robotic Process Automation：ソフトウェア上のロボットによる作業の自動化）といったデジタル技術の活用によるDXを推進して業務の効率化を図り、新たな行政課題や政策課題に係る業務量の増加にも柔軟に対応できる組織体制を構築します。

## イ 保健師等

保健師等の職員数については、保健師等の専門知識が十分に発揮できるよう一般行政職との業務分担を見直しつつ、共生社会の実現や超高齢社会の中で高度化、複雑化する行政需要に適切に対応するため、必要な職種を適切に確保します。

## ウ 保育士等

本市は、県下一子育てしやすいまちを掲げ、地域と一体となった総合的な子育て支援の充実に努めており、その拠点となる幼稚園、認定こども園の職員体制の充実に努めてきました。常勤職員・非常勤職員を問わず、保育士等の確保が困難な中、今後も、質の高い保育を持続的に提供するため、園児数の動向等を勘案しつつ、退職者と同数以上の補充をし、一定の増員を図ります。

## エ 技能労務職

調理師について、本市の学校給食は給食センター方式と認定こども園での自校方式とし、調理業務はいずれも直営で行っていることから、引き続き安心安全でおいしい学校給食の提供および食育の推進を図るため、必要な人員を確保します。

労務職については、引き続き退職者不補充を基本とし、必要な職員配置は会計年度任用職員により対応します。

## (4) 定員適正化に向けた方策

第4次定員適正化計画の数値目標を実現していくために、次に掲げる事項に取り組みます。

### ア 職員の意識改革と資質向上

職員は、前例踏襲主義、予算消化主義に陥ることなく、コスト意識と市民感覚を持って、効果的で効率的な地域経営に取り組む意識が必要です。また、多様化、高度化する市民ニーズに的確に対応できる能力も備えなければなりません。そのためにも、米原市人材育成基本方針に基づき、職員の意識改革および資質向上の取組を一層強化します。

### イ 組織機構の見直し

職員間の協力が迅速かつ弾力的に行えるよう組織の横連携を強化し、不測の事態や一時的な業務量の増加に対して自律的に部局内、市全体で対応できる執行体制をつくとともに、時代の変化に即応したスリムで効率的な組織体制を構築します。

### ウ 事務事業の見直し・効率化・省力化

持続可能で安定した行政サービスの提供を念頭に、業務のスクラップアンドビルドを徹底するとともに、ICT技術の活用によるDXの推進など、創意工夫による事務事業の効率化と省力化に取り組みます。

また、新たな行政需要のある部門では人員配置を充実させる一方、行政需要が縮減していく部門では職員を削減するなど効率的な人員配置に努めます。

### エ 民間活力の導入と公民連携の推進

行政サービスの必要性、質の維持や向上に必要となるコスト等を検討した上で、市民や民間事業者に役割を担っていただく方が効果的、効率的であるものについては、外部委託や指定管理者制度を積極的に活用し、事業者、地域の自治会やNPOなど公民連携によるまちづくりを推進します。

### オ 高歯旗職員の適切な人事配置

定年延長制度の導入に伴い、60歳以上の高歯旗職員が増加することとなります。この高歯旗職員が培った技術やノウハウが業務に十分に生かされるようにするとともに、若い世代に確実に継承されるよう、適

切な人事配置を行います。

#### カ 任期付職員、会計年度任用職員の活用

##### ii 任期付職員の活用

一定期間に限り専門的な知識や経験を有する業務、一定の期間内に終了することが見込まれる業務や一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務については、任期付職員を積極的に活用し、多様化する行政需要に柔軟に対応できる組織の構築を進めます。

##### ii 会計年度任用職員の活用

定期的、時期的に集中する補助的な業務等で、民間委託等ができない業務については、会計年度任用職員を任用し、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。

なお、任用においては一律的な勤務条件による任用ではなく、各職の必要性を十分検討し、適正な勤務条件による人員配置を行います。

#### キ 障がい者雇用の推進

米原市障がい者活躍推進計画に基づく障がい者雇用を推進するため、障がい者採用を計画的に実施するとともに、短時間勤務の会計年度任用職員制度を活用するなど、障がいのある職員が担当する職務の拡大に取り組み、障がいのある職員がやりがいを持って働ける職場環境を構築します。

#### ク 管理職の組織マネジメント力の向上

管理職の組織マネジメント力の向上を図り、職員の能力を最大限に引き出すとともに、事業目的に応じた柔軟な人材活用の推進による業務の平準化など組織マネジメントの推進を図ります。また、ワーク・ライフ・バランスにも考慮し、時間外勤務の抑制や業務のスクラップアンドビルドについても、身近な所属単位で積極的に取り組みます。

#### ケ 働き方改革の推進

職員のワーク・ライフ・バランスの実現を図ることは、仕事に対する意欲や満足度の向上、心身の健康の維持、男女ともに働きやすい職場づくりにつながります。

これまでの時差出勤制度の活用を図るとともに、時間外勤務の削減に向けた意識改革、働き方改革、組織マネジメントの強化などの取組を推進し、男女ともに働きやすい環境をつくとともに、性別に捉われないことなく能力や個性が発揮できる組織づくりを推進します。

#### (5) 計画の見直し

この計画の期間は、令和5年度から令和9年度までの5年間ですが、この期間中に社会情勢の変化等により、数値目標の変更が生じた場合は、計画の見直しを行います。