

第4次 丹波市定員適正化計画 (令和3年度～令和7年度)

令和3年3月



目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	これまでの定員管理の取組	1
	(1) 定員適正化計画による実績	
	①第1次定員適正化計画での取組	1
	②第2次定員適正化計画での取組	1
	③第3次定員適正化計画での取組	2
3	本市の職員数の状況	4
	(1) 職員数の現状	4
	(2) 職種別・年齢別・性別職員数	7
	(3) 類似団体及び県内団体との比較	9
4	定員管理上の課題	11
5	定員適正化の目標	12
6	定員適正化の目標を達成するための基本的な取組	13

1 計画策定の趣旨

丹波市では、平成16年11月の合併以後、3次にわたる丹波市行政改革大綱（現行政改革プラン）を策定し、限られた財源で効率的かつ効果的に質の高い行政サービスを提供するという、最小の経費で最大の行政効果を得るために、平成18年3月に第1次丹波市定員適正化計画を策定して以降、3次にわたる定員適正化計画を策定し、職員の適正配置に取り組んできました。

一方、平成7年度以降人口減少が続き、合併時73,457人であった人口は令和2年12月末では63,235人となり、今後も人口減少や少子高齢化が更に進むことが見込まれているほか、新型コロナウイルス感染症による影響を始めとする社会情勢の変化により、市民が求める行政サービスが多様化・複雑化するとともに、地方創生にむけた新たな行政課題や地方分権による権限委譲により業務量が増加傾向にあります。

また、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律により、時間外勤務の上限規制が設けられたことにより、職員の健康管理等にも配慮した適正な定員管理、人事労務管理が求められています。

このような中、財政状況についても、新型コロナウイルス感染症による景気の低迷により税収等が伸び悩む見込みであり、財政規律を守りながら市民サービスの向上を進めるためには、限られた職員数による遂行体制や個々の職員の意識や能力を十分に発揮できる体制、仕組みが求められています。そのため、行政の遂行体制の基盤の強化、市の組織力強化と職員の能力を高める仕組みを通して、多様化する市民ニーズや事務委譲等による事務量増加に対応できる体制を確保し、職員一人ひとりが持てる能力を十分に発揮できる環境を整備することで、効率的、効果的で多様な「働き方」に変革していく必要があります。

このために、令和3年度から令和7年度の5年間を期間とする第4次定員適正化計画を策定し、引き続き定員管理の適正化に取り組めます。

2 これまでの定員管理の取組

(1) 定員適正化計画による実績

① 第1次定員適正化計画での取組

行政改革の一環として、平成18年3月に「第1次丹波市定員適正化計画」を策定し、平成27年4月の目標職員数を600人として削減に取り組むこととしました。

事務事業の見直しや指定管理制度の導入、また、事務職退職者の4分の1以下の採用とする等の計画的な採用により、平成17年4月1日に854人であった常勤職員数について、表1のとおり、平成22年4月の目標719人に対して職員数704人となり、150人削減することができました。

② 第2次定員適正化計画での取組

続く、第2次定員適正化計画では、平成23年度以降も引き続き、目標職員数600人は変更せずに、達成年度のみを平成27年4月から地方交付税の合併支援措置が終了する令和2年4月に変更し、第2次計画の目標年度である平成27年度に634人を数値目標としました。

しかしながら、平成23年4月1日から平成27年4月1日までの定員管理の状況は、表2のとおり30人削減はできたものの、平成27年4月の職員数は659人と数値目標を超過する状況となっています。

これは、平成26年に未曾有の災害「平成26年8月丹波市豪雨災害」により大きな被害を受けたことによる復旧・復興事業の増等により業務の範囲や量が大幅に増加したことによります。

③ 第3次定員適正化計画での取組

第3次定員適正化計画では、平成26年8月に発生した豪雨災害の復旧復興への対応が必要になったことや、幼稚園、保育所の認定こども園への移行やクリーンセンター、給食調理業務の委託等について、当初の見込みより遅れたこと、また、消防署出張所の拡充による消防吏員の増員、看護専門学校由市への移管による職員の増員など業務も増えたことをふまえ、令和2年度の職員数の見通し600人の目標年度を2年間遅らせるとともに、職員数についても30人増員する見直しを行い、令和4年度に職員数を630人とする数値目標としました。

平成28年4月1日から令和2年4月1日までの定員管理の状況は表3のとおりで、令和2年4月の数値目標である643人を達成することはできませんでしたが、20人の削減を図り、職員数645人とすることができました。

表1 第1次計画の実績 ※（ ）は定員適正化計画の目標値 (単位：人)

職種	H16. 11	H17. 4	第1次計画					
			H18. 4	H19. 4	H20. 4	H21. 4	H22. 4	H27. 4
事務職	579	584	545	532	515	487	471	
教諭 保育士	72	73	67	62	58	53	48	
専門職	46	48	45	45	46	44	45	
消防職	55	59	63	67	70	71	73	
技能労務職	70	90	85	79	74	71	67	
合計	822	854	805	785	763	726	704	
(計画)			(807)	(777)	(762)	(740)	(719)	(600)

表2 第2次計画の実績 ※ () は定員適正化計画の目標値 (単位:人)

職種	H23. 4	H24. 4	H25. 4	H26. 4	H27. 4	R 2. 4
事務職	468 (473)	453 (471)	450 (462)	451 (477)	458 (472)	
教諭 保育士	47 (47)	46 (42)	44 (37)	41 (24)	26 (0)	
専門職	42 (47)	42 (47)	42 (47)	42 (47)	51 (56)	
消防職	73 (73)	73 (73)	73 (73)	71 (73)	77 (73)	
技能労務職	59 (58)	54 (51)	53 (40)	50 (37)	47 (33)	
合計	689	668	662	655	659	
(計画)	(698)	(684)	(659)	(658)	(634)	(600)

表3 第3次計画の実績 ※ () は定員適正化計画の目標値 (単位:人)

職種	H28. 4	H29. 4	H30. 4	H31. 4	R 2. 4	R 4. 4
事務職	464 (464)	459 (466)	464 (468)	467 (482)	474 (473)	
教諭 保育士	27 (27)	26 (26)	20 (19)	12 (0)	0 (0)	
専門職	51 (51)	51 (50)	52 (50)	51 (50)	52 (51)	
消防職	78 (78)	81 (81)	81 (79)	82 (81)	83 (82)	
技能労務職	45 (45)	43 (42)	42 (41)	39 (39)	36 (37)	
合計	665	660	659	651	645	
(計画)	(665)	(665)	(657)	(652)	(643)	(630)

※職員数(目標値、実績数)に任期付職員は含まれていない。

<参考>

職種	H28. 4	H29. 4	H30. 4	H31. 4	R 2. 4
任期付職員	0	20	28	29	3

表1～3 共通

事務職:事務職、技師、学芸員、司書、指導主事
 専門職:医師、保健師、看護師、看護専門学校専任教員、放射線技師、理学療法士、作業療法士、
 栄養士、介護支援専門員、社会福祉士
 技能労務職:給食調理員、校務員、環境整備員、機械員

3 本市の職員数の現状

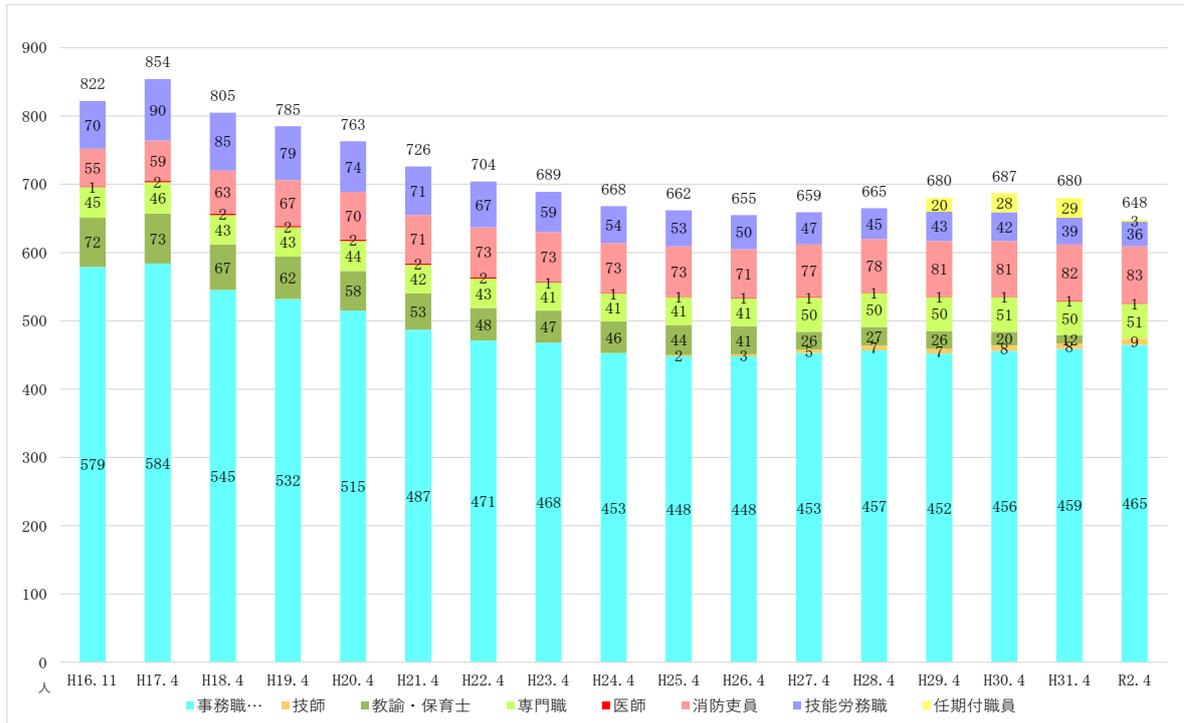
(1) 職員数の現状

平成17年4月1日に854人であった常勤職員数について、令和2年4月1日現在では645人（任期付職員除く）と209人の削減となっており、この削減の取組により一定の行政改革の効果は得られています。

しかしながら、職員数は減ったものの、時間外勤務の総時間数は高い状態で推移している状況であり、業務量と職員数のバランスが悪くなっているという課題も見えています。

図1 職員数の推移

(単位：人)



※H29からは職員数に任期付職員を含む。

図2 時間外勤務総時間数（全職員）

(単位：時間)

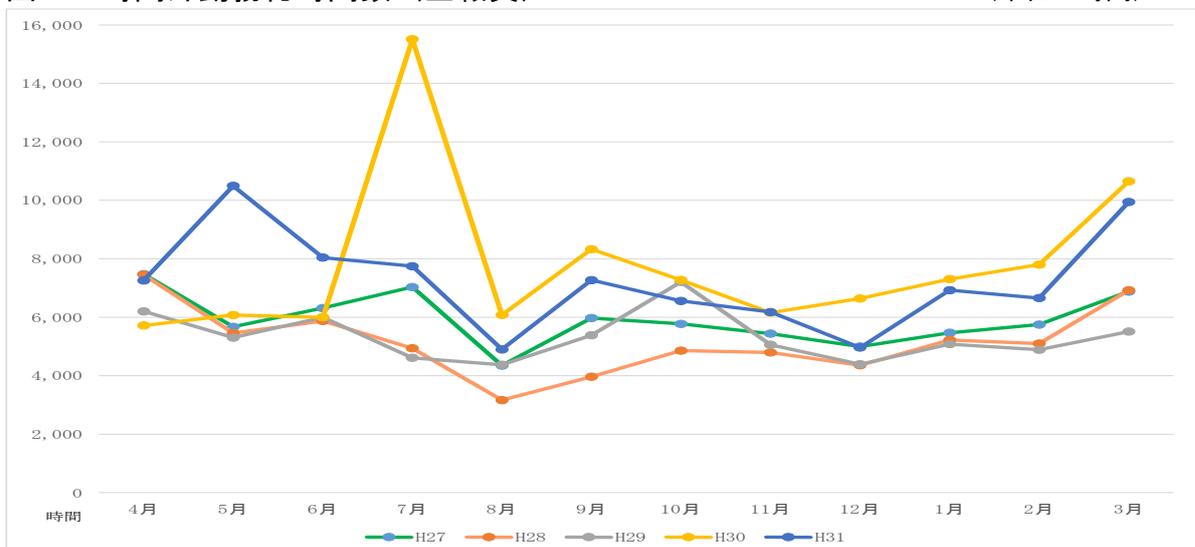
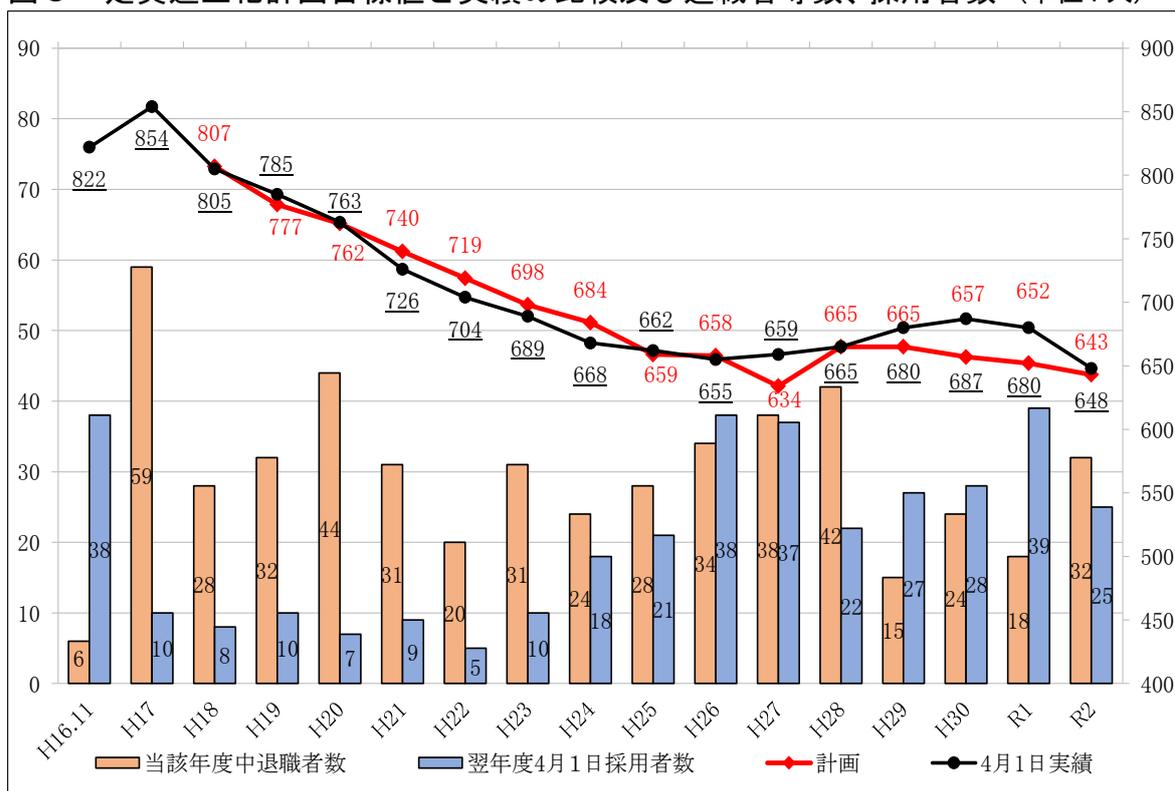


図3では、定員適正化計画目標値と実績の比較及び退職者等数、採用者数の推移を示しています。

第1次及び第2次定員適正化計画においては、事務職退職者の4分の1以下の採用とする等の計画的な採用により職員数の削減が図れていますが、平成26年度の豪雨災害以降、業務の停滞を招くことがないよう退職者数と同数程度の補充採用を行った結果、目標数値を達成できていないことが分かります。

図3 定員適正化計画目標値と実績の比較及び退職者等数、採用者数（単位：人）



※H16退職はH16. 11以降の退職者数。H17採用者数はH17. 2月採用1人、氷上多可衛生事務組合からの身分移管25人を含む。

※県からの派遣及び割愛採用は、前年度対比増減がある場合のみ人数に含んでいる。

※H29からは職員数実績に任期付職員を含む。

表4は、地方公共団体定員管理調査のデータから、本市における部門別職員数の推移を示しています。

平成17年度と比較して、大幅な削減となっているのが総務・企画部門と教育部門となりますが、これは地域ごとに設置している支所機能の縮小と幼稚園・保育所の認定こども園への移行による減が原因です。

また、ほとんどの部門が削減となっている中、21人の増となっているのは消防部門で、これは山東出張所や山南分駐所の設置等が影響しています。

ほかには商工部門、民生・衛生部門が増となっていますが、丹波竜の発見による組織強化や国、県からの権限委譲による業務量の増に対応した配置となっています。

表4 部門別職員数の推移

(単位：人)

部門		年度	職員数(人)							増減 ②-①	
			H17①	H22	H27	H28	H29	H30	H31		R2②
普 通 会 計	福祉 関係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	5	6	5	5	5	5	5	5	0
		総務・企画	215	138	145	147	135	132	137	123	▲ 92
		税 務	37	29	28	27	27	27	27	27	▲ 10
		労 働	7	0	0	0	0	0	0	0	▲ 7
		農林水産	45	32	41	39	32	32	34	35	▲ 10
		商 工	12	10	11	12	12	17	18	21	9
		土 木	56	38	42	46	46	49	48	49	▲ 7
		小 計	377	253	272	276	257	262	269	260	▲ 117
	福 祉 関 係	民 生	76	80	79	77	93	100	96	81	5
		衛 生	59	62	63	63	63	65	65	62	3
		小 計	135	142	142	140	156	165	161	143	8
	一般行政部門計		512	395	414	416	413	427	430	403	▲ 109
	教 育		169	134	79	80	95	88	80	74	▲ 95
	消 防		64	78	80	81	82	83	84	85	21
普通会計計		745	607	573	577	590	598	594	562	▲ 183	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院	16	13	10	10	10	10	10	10	▲ 6	
	水 道	31	24	21	21	23	23	23	21	▲ 10	
	下 水 道	21	17	16	16	15	14	14	15	▲ 6	
	そ の 他	34	35	32	34	35	35	32	27	▲ 7	
	公営企業等会計部門計		102	89	79	81	83	82	79	73	▲ 29
総合計		847	696	652	658	673	680	673	635	▲ 212	

水上多可衛生事務組合(派遣)	7	8	7	7	7	7	7	7	7	7
兵庫県農業共済組合(派遣)									6	6
総合計	854	704	659	665	680	687	680	648	▲ 199	

※データは地方公共団体定員管理調査による。

※公営企業等会計部門とは、病院(国保診療所)、水道、下水道、その他(国保、介護保険、農業共済)である。

※R2から兵庫県農業共済組合へ職員派遣。給与は市で支給されているため、地方公共団体定員管理調査に含まれるが組合から負担金が支払われるため別掲とする。

※兵庫県から派遣されている看護専門学校専任教員について、H27からH30までは市で給与を支払っていたが、R1から県から給与支給。市が負担金で支払う方式に変更したため、定員適正化計画及び推移データとの整合を図るため、調査データに含めている。

(2) 職種別・年齢別・性別職員数（令和2年4月1日現在）

令和2年4月1日現在における職種別、年齢別、性別職員数は図4、図5及び表5のとおりとなっています。

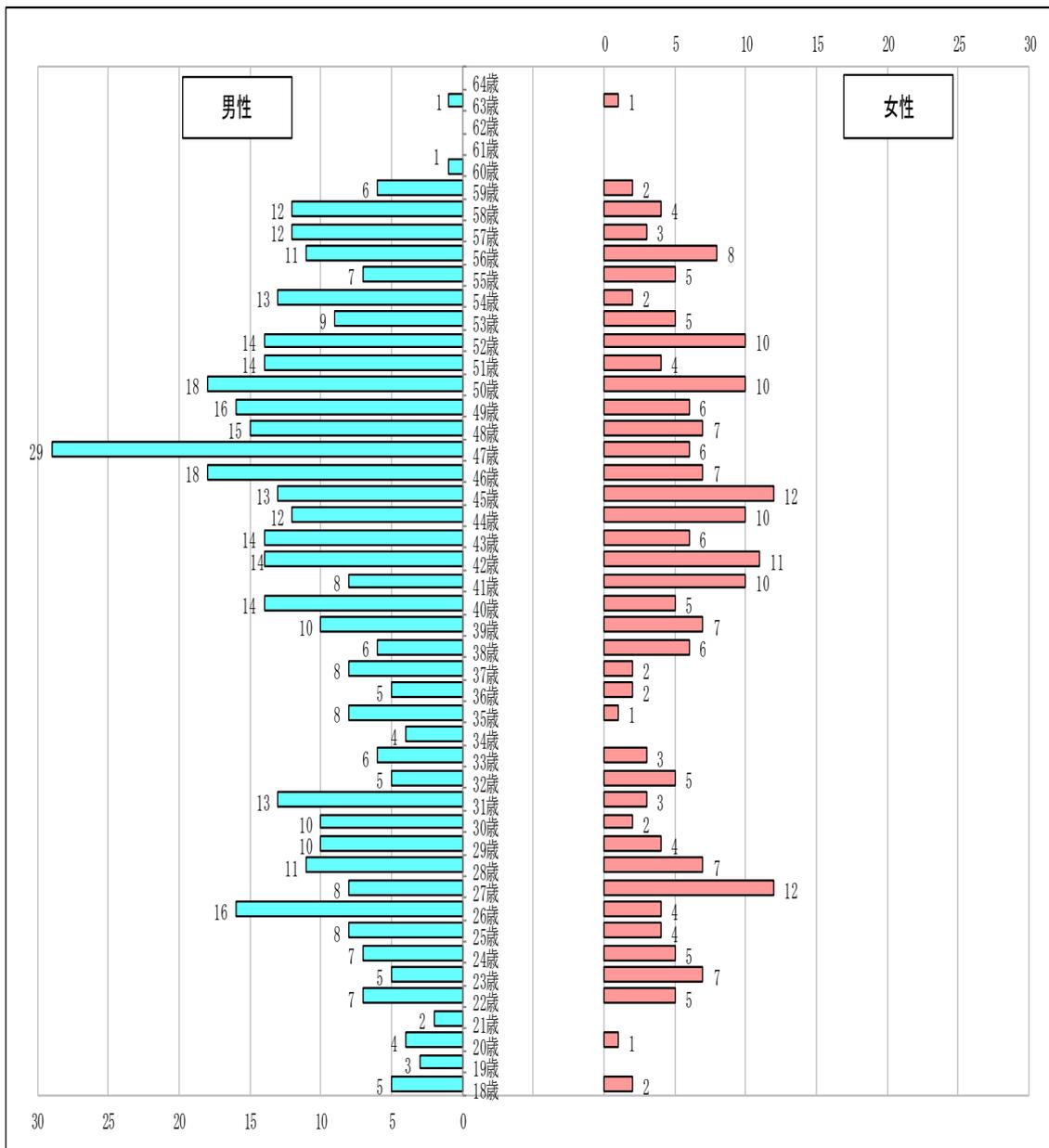
男女別の比率については、男性66.7%、女性33.3%となっており、平成27年4月1日現在（男性67.2%、女性32.8%）と比較し、0.5%女性比率が上昇したものの男性職員の比率がまだまだ多い状況です。

また、年齢別の職員数を見てみますと、40歳以上の職員が全体の62.5%、39歳以下の職員が37.5%と年齢構成に偏りがある状況です。

これは定員適正化の目標を達成するための取組の一つとして、職員の新規採用を抑制してきた結果ですが、引き続き計画的な採用を行い、組織として年齢構成の平準化に努める必要があります。

図4 年齢別・性別職員数（令和2年4月1日現在）

（単位：人）

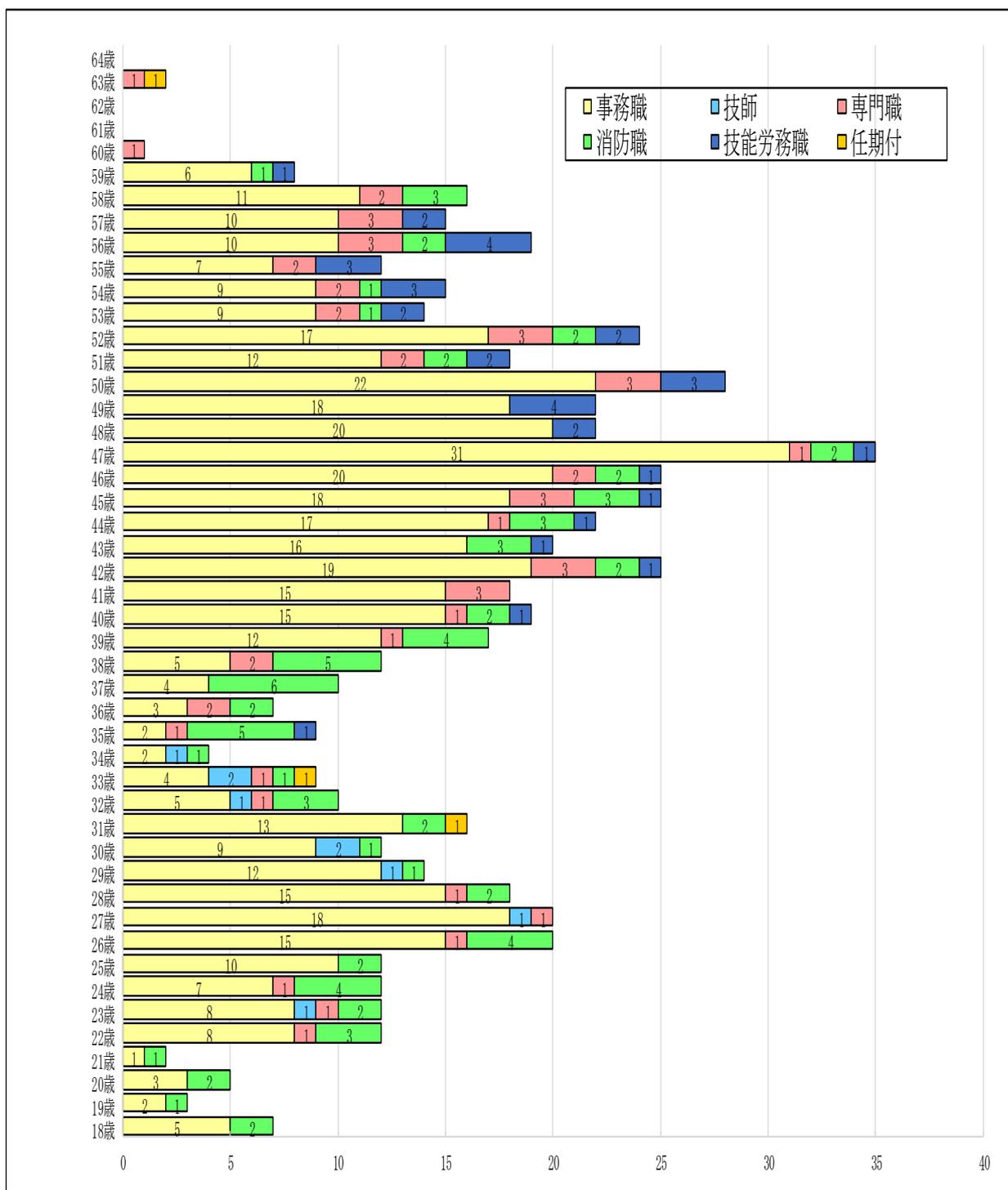


職種別職員数は、事務職が全体の72%を占めており、続いて消防職13%、専門職8%、技能労務職5%、技師1%、任期付職員1%となっています。

第1次計画時において、事務職の新規採用を抑制してきたため、30歳から38歳までの事務職の割合が低くなっています。また、技能労務職については原則退職者不補充とし、再任用短時間勤務職員や会計年度任用職員で対応しているため若年層の職員が存在しない状況です。

図5 職種別・年齢別職員数（令和2年4月1日現在）

（単位：人）



(3) 類似団体及び県内団体との比較

本市の令和2年4月1日の普通会計の人口1万人当たりの職員数は87.9人で、本市は消防業務を1市単独で実施しているのに対して、県内他市では消防業務が一部事務組合である場合など、事務事業を広域で実施している場合があるため単純比較はできませんが、表5のとおり兵庫県内の市の平均より多く、県内で9位となっています。

これは、兵庫県内の市を面積の大小や、産業構造に関係なく人口と職員数で単純に比較した場合ですが、人口に対して職員数が多い状況を示しています。

表5 県内の市の職員数の比較 (単位：人)

団体名	人口 R2.1.1	面積 R2.1 単位：km ²	総職員数 R2.4.1	普通会計		
				職員数 R2.4.1	人口1万人 当たり職員数	左の 順位
神戸市(指定都市)	1,533,588	557.01	21,036	18,058	117.8	1
養父市	23,229	422.91	293	254	109.3	2
丹波篠山市	41,362	377.59	487	439	106.1	3
宍粟市	37,331	658.54	671	382	102.3	4
朝来市	30,218	403.06	325	300	99.3	5
豊岡市	80,942	697.55	883	800	98.8	6
赤穂市	47,391	126.85	949	454	95.8	7
南あわじ市	46,978	229.01	471	433	92.2	8
丹波市	63,941	493.21	635	562	87.9	9
淡路市	43,562	184.32	411	371	85.2	10
洲本市	43,316	182.38	430	367	84.7	11
相生市	29,215	90.40	276	233	79.8	12
芦屋市	95,775	18.47	1,079	744	77.7	13
高砂市	90,462	34.38	991	642	71.0	14
加東市	40,348	157.55	475	273	67.7	15
姫路市(中核市)	535,982	534.48	3,952	3,617	67.5	16
西宮市(中核市)	484,357	99.96	3,826	3,244	67.0	17
三木市	77,238	176.51	560	506	65.5	18
加西市	44,080	150.98	619	288	65.3	19
伊丹市	203,539	25.00	2,154	1,318	64.8	20
宝塚市(特例市)	234,044	101.80	2,297	1,513	64.6	21
川西市	157,432	53.44	1,109	994	63.1	22
たつの市	76,276	210.87	544	479	62.8	23
尼崎市(中核市)	463,262	50.72	3,257	2,882	62.2	24
加古川市(特例市)	264,364	138.48	1,777	1,637	61.9	25
小野市	48,486	92.94	339	298	61.5	26

明石市（特例市）	303,961	49.42	2,037	1,863	61.3	27
三田市	111,934	210.32	1,194	672	60.0	28
西脇市	40,412	132.44	740	240	59.4	29
平均	182,518	229.68	1,856	1,513	78.0	
指定都市除く	134,266	217.99	1,171	922	76.6	
指定都市、中核市除く	91,033	216.74	870	642	77.9	
指定都市、中核市、特例市除く	66,976	233.12	711	502	80.0	

※人口は、令和2年1月1日現在住民基本台帳人口（総務省）。

※面積は、国土地理院「令和2年全国都道府県市町村別面積調」（令和2年1月現在）。

※職員数は、令和2年地方公共団体定員管理調査結果（総務省）。

※総職員数は、普通会計職員数に公営企業会計等職員数を加えたもの（氷上多可衛生事務組合派遣職員7名、兵庫県農業共済組合派遣職員6名除く）。

表6 類似団体別の部門別職員数（修正値）に係る類似団体との比較（単位：人）

修正値により算出した職員数との比較															
大部門	平成29年度						平成30年度				令和元年度				
	H29.4.1 現在 職員数	H30.4.1 現在 職員数	増減	修正値 ×住基人口 10,000	超過数	超過率 (%)	H31.4.1 現在 職員数	修正値 ×住基人口 10,000	超過数	超過率 (%)	R2.4.1 現在 職員数	修正値 ×住基人口 10,000	超過数	超過率 (%)	
	A	B	B-A	C	D (A-C)	D/A×100									
議会	5	5	0	5	0	0.0	5	5	0	0.0	5	5	0	0.0	
総務・企画	135	132	▲3	106	29	21.5	137	104	28	21.2	123	104	33	24.1	
税務	27	27	0	28	▲1	▲3.7	27	28	▲1	▲3.7	27	28	▲1	▲3.7	
民生	93	100	7	126	▲33	▲35.5	96	128	▲28	▲28.0	81	128	▲32	▲33.3	
衛生	63	65	2	49	14	22.2	59	46	19	29.2	56	44	15	25.4	
労働	0	0	0	0	0		0	0	0		0	0	0		
農林水産	32	32	0	19	13	40.6	34	19	13	40.6	41	18	16	47.1	
商工	12	17	5	13	▲1	▲8.3	18	13	4	23.5	21	13	5	27.8	
土木	46	49	3	41	5	10.9	48	42	7	14.3	49	42	6	12.5	
一般行政計	413	427	14	387	26	6.3	424	385	42	9.8	403	382	42	9.9	
教育	95	88	▲7	80	15	15.8	80	78	10	11.4	74	56	24	30.0	
消防	82	83	1	86	▲4	▲4.9	84	86	▲3	▲3.6	85	85	▲1	▲1.2	
普通会計計	590	598	8	553	37	6.3	588	549	49	8.2	562	523	65	11.1	
病院	10	10	0				10				10				
水道	23	23	0				23				21				
下水道	15	14	▲1				14				15				
その他	35	35	0				32				27				
公営企業等会計	83	82	▲1				79				73				
合計	673	680	7				667				635				

【類似団体】

総務省が人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）から類似する市区町村をグループに分けた（類型区分）ものです。

丹波市は「Ⅱ－２」（人口：50,000以上～100,000未満、産業構造がⅡ次・Ⅲ次90%以上、Ⅲ次65%未満）の類型区分に属し、兵庫県内では三木市、高砂市、たつの市、丹波市の4団体、全国では88団体が同じ類型区分です（令和2年4月1日現在）。

類似団体別職員数とは、全国の市町村の権能に応じて、政令指定都市、中核都市、特例市、一般市、特別区、町村に区分し、さらに、一般市と町村は人口と産業構造（産業別就業人口の構成比率）を基準に分類した類似団体ごとに人口1万人当たりの普通会計部門の常勤の職員数を加重平均により算出し、指標としたものです。

表6の「修正値により算出した職員数との比較」は、各部門に常勤の職員を配置している本市を含む類似団体のみを対象として算出したものです。

本市は、類似団体の中でも、全体の職員数が多い状況にあることがわかります。また、部門別にみると、農林水産部門や衛生部門、総務・企画部門が多く、民生部門、税務部門が少ない状況です。

4 定員管理上の課題

（1）地勢上の課題

6つの自治体が合併した丹波市の面積は493.21km²と、県内でも有数の広大な市域となっています。人口密度は約130人/km²と少なく、中山間地特有の入り組んだ地形であり、広範囲に集落が点在している状況です。

そのような地勢上の特徴を反映して、支所をはじめ小中学校の教育施設、住民センターや図書館、体育館等の社会教育施設、多くの公共施設を6地域それぞれに配置しております。

これら地勢上の特徴は、将来の財政状況に応じたスリムな組織体制を目指さなければならない定員管理上の大きな課題の一つでもあります。

（2）定年延長制への動き

現在、審議は取り下げられてはいますが「国家公務員法等の一部を改正する法律案」を踏まえ、現行60歳の定年を、令和4年度から令和12年度までの間で、2年で1歳ずつ段階的に引き上げて65歳とする公務員の定年延長について定員管理を行ううえで考慮する必要があります。

改正法律案では、人事の停滞を防止するための役職定年制や定年前再任用短時間勤務制、また、定年延長による人件費の増大を抑制するための給与制度の見直しが盛り込まれています。

第1次の丹波市定員適正化計画においては、定年年齢3年前の57歳退職勧奨を、その後の計画においても45歳以上の職員を対象とした退職勧奨を実施し、適正な定員管理に努めてきましたが、今後の定員管理において、定年延長の動きは、職員数の減員に大きく影響する課題です。

【国家公務員法等の一部を改正する法律案（概要）】

年度	現行	R4～5	R6～7	R8～9	R10～11	R12～
定年	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

5 定員適正化の目標

第3次定員適正化計画では、第2次計画の目標数値600人を見直し、30人増員するとともに、達成年度を2年延ばし、令和4年度の職員数の見通しを630人としました。しかしながら、行政改革プランに基づき改革を進めてはいるものの、平成26年8月豪雨災害や平成30年7月豪雨災害にかかる復旧・復興事業の影響が残っていたり、権限委譲が進んだことにより業務量の削減とまでには至りませんでした。そのため、業務の停滞を招く恐れがあることから退職者数と同数程度の補充の採用を行ったことにより目標が達成できていません。

そうしたなか、第4次定員適正化計画は、第3次計画で描いた令和4年度に630人を達成するという計画の達成年度を3年延ばし令和7年度とし、各年度の推移は表7のとおりとします。

また、今計画では、これまでは事務職に含めていた技師について、計画的な採用を行い人材育成に努めていくために職種区分を分けて目標を設定するとともに、目標数値に含めていなかった任期付職員を加えることとしました。

なお、今後も財政規模に見合った職員数とすることが必要であることから、制度の見直しや社会状況の変化などにより計画を見直す必要がある場合には、適宜見直すものとします。

表7 職種別年次推進計画（第4次）

（単位：人）

職種	R 2 (実績)	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
事務職	465	463	457	451	447	442
技師	9	12	16	20	24	28
専門職	52	49	50	50	50	50
消防職	83	84	83	83	82	82
技能労務職	36	34	34	32	28	25
任期付職員	3	4	3	3	3	3
合計	648	646	643	639	634	630

※定年延長は反映していない。

※再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員は含めていない。

6 定員適正化の目標を達成するための基本的な取組

定員管理の基本的な考え方は、効率的・効果的な行財政運営を図る観点から、最少の経費で最大の効果をあげるために、定員は行政需要に応じた少数精鋭の職員体制づくりにあります。

多様化・高度化する市民ニーズに的確に対応するとともに、少子高齢化・人口減少、新型コロナウイルス感染症への対応等、社会情勢の変化により、今後予想される税収の減少、社会保障費の増大が見込まれる中で、持続可能な行財政運営を行うためには、引続き人件費の抑制に努めなければなりません。

しかしながら、職員削減の数値目標だけに目を向けるのではなく、業務量と職員数とのアンバランスを解消することが求められており、そのためには、更なる業務の見直し、業務量の適正化に取り組む必要があります。

次に示す方針に基づいて本計画を策定し、定員の適正化を進めるものとします。

(1) 組織体制の見直しと行政運営のデジタルファーストの推進

分庁舎方式をとる本市では、効率的・効果的な組織とするためには、行政の遂行体制の基盤の強化、市の組織力強化が求められます。

そのためには、社会経済情勢の変化に対して機動的な対応が可能な「持続可能な財政」を確立し、限られた経営資源（人、モノ、お金など）を必要な分野に集中させることはもちろんのこと、事業実施においては、スクラップアンドビルドを基本とし、補助金交付事業等をはじめとする既存の事業の必要性についても再検討し、業務量の削減に努めます。

また、市民一人ひとりの行政サービス・利便性の向上はもちろんのこと、職員の働き方や業務の正確性・効率性を向上させ、行政の効果的運営を行うために、デジタル市役所の推進方針に基づき、AI^{*1}やRPA^{*2}等の新しい技術も取り入れるとともに、事務量の増大に対応するため、ICT^{*3}システムの導入や改良等による事務処理能力の向上やスピード化・効率化を図ります。

*1 AIの正式名称は「Artificial Intelligence（アーティフィシャル インテリジェンス）」で、「人工的」という意味の「Artificial」と「知能」という意味の「Intelligence」を組み合わせています。日本語では「人工知能」と表されることが多いです。

*2 RPAロボティックプロセスオートメーション(Robotic Process Automation)、通称RPAは、これまで人間のみが対応可能と想定されていた作業、もしくはより高度な作業を、人間に代わって実施できるルールエンジンやAI、機械学習等を含む認知技術を活用して代行・代替する取り組みです

*3 ICTは「Information and Communication Technology（情報通信技術）」の略で、通信技術を活用したコミュニケーションを指します。情報処理だけではなく、インターネットのような通信技術を利用した産業やサービスなどの総称です。

(2) 働き方改革の推進

ワークライフバランスを考慮した職員が働きやすい環境を整えるとともに、職員の資格や適性、強みを活かした人員配置やジョブローテーションを進める等、行政課題に応じた適材適所を意識した人事管理に努めます。

また、テレワークなどの導入も検討し、出産や育児を経て復帰しやすい環境を整備していくなど、限りある人的資源の中で一人ひとりの能力を十分に発揮できる取組を進めます。

(3) 人材育成の推進

社会情勢が大きく変化する中、地方分権の進展による事務委譲、複雑高度化する行政需要により、行政が担うべき業務が益々増大しています。

それらに的確に対応できるように、丹波市人材育成基本方針に基づき、職員研修の更なる充実を図り、限られた職員数による遂行体制の実現に向け、職員の能力を高め、伸ばしていくよう、人材育成のあり方を再検討し、職員のモチベーション及び能力の向上を図ります。

(4) 職員の年齢構成の平準化

総人件費をコントロールした上で人員削減を図るためには、職員の年齢構成を補正する視点も重要になります。

令和2年4月1日現在、本市の常勤職員は、40歳以上の職員が全体の62.5%、39歳以下の職員が37.5%を占めており、職員の採用にあたっては年齢構成の平準化を意識した年齢要件の設定を行う必要があります。

(5) 再任用職員制度の活用と欠員補充の調整

定年退職者は長年の職務経験の中で培ってきた知識や技術有していることから、再任用職員として活用することで、市民サービスの維持・向上を図るとともに、職員の育成・相談に役立てることも念頭におきながら、経歴や適性を考慮した配置に努め、組織体制を維持していきます。

なお、その任用については、原則、短時間勤務の任用とします。

また、欠員補充については職員の年齢構成の平準化を図りながら、定年延長も見据え計画的な採用を行うとともに、業務の特性を見極めた上で任期付職員の採用や民間からの専門性の高い人材の登用等も行っていきます。

(6) さらなる民間活力等の導入

民間にできることは可能な限り民間に委ねることを主眼とし、人員を削減しつつ市民サービスも維持するために、行政事務のアウトソーシングを推進していきます。

また、施設の管理運営については、従来のように維持管理していくだけでなく、行政における「経営資源」として捉え、総合的に企画、管理、活用するファシリティマネジメントを推進していくとともに、あわせて、これまでと同様に指定管理者制度を継続し、効率的・効果的な管理運営に努め、さらなる民間活力の導入を積極的に推進していきます。

(7) その他留意すべき事項

① 会計年度任用職員

定員管理の基本方針を踏まえ、常勤職員が対応すべき業務は常勤職員

が担当し、会計年度任用職員については、定例的又は補助的業務を担うための範囲内で任用し、過度な任用にならないように管理を行います。

② 障がい者の雇用促進

平成30年に障がい者の法定雇用率が0.2%引き上げられ2.5%となりました。

また、令和2年度からは会計年度任用職員が法定雇用率の算定対象となったこと、さらには、令和3年3月から2.6%となることから継続的な法定雇用率の達成が課題になります。引続き障がい者雇用を推進し、計画的な採用を行っていきます。

表8 障がい者雇用率（各年6月1日現在）

年 度	H29	H30	H31	R2	R3
法定雇用率	2.3%	2.5%	2.5%	2.5%	2.6%
実績人数（人）	20.5人	22.5人	24.5人	26.5人	
雇用率（%）	2.52%	2.65%	3.01%	3.03%	