

# 第3次東広島市定員適正化計画

平成28年8月

東 広 島 市

# 目 次

|   |                           |    |
|---|---------------------------|----|
| 1 | はじめに                      | 1  |
| 2 | 定員適正化の対象期間及び対象職員          |    |
|   | (1) 対象期間                  | 2  |
|   | (2) 対象職員                  | 2  |
| 3 | 定員適正化の背景                  |    |
|   | (1) 財政状況の見通し              | 2  |
|   | (2) 職員の年齢別分布              | 2  |
|   | (3) 部門別職員数の現状             | 3  |
| 4 | 定員適正化の目標                  | 7  |
| 5 | 定員適正化の手法                  |    |
|   | (1) 事務事業及び執行体制の見直し        | 8  |
|   | (2) 職員の計画的採用と多様な任用形態の有効活用 | 9  |
|   | (3) 働きやすい職場環境の整備          | 10 |
|   | (4) 職員の能力向上               | 10 |
| 6 | 今後の課題                     | 11 |

## 1 はじめに

本市は、平成 17 年 2 月 7 日の 1 市 5 町による合併により、人口は 17 万 8 千人を超え、職員数は平成 17 年 4 月 1 日現在で 1,613 人となり、合併のメリットである行政のスリム化を進め、「最少の経費で最大の効果」をあげるため、平成 18 年 3 月に策定した「東広島市定員適正化計画」に基づき、事務事業の見直しや組織機構の再編・効率化などの取り組みを実施してきた。

その結果、職員数は、平成 23 年 4 月 1 日現在で、旧竹原広域行政組合の解散に伴う消防事務受託分等の 90 人を除いて 1,517 人（96 人削減）となり、行政組織の効率化・スリム化には一定の効果があつたものと考えられるが、引き続き、多様化・高度化・複雑化する行政ニーズに的確に対応できる簡素で効率的な行政組織の構築に取り組む必要があることから「第 2 次東広島市定員適正化計画」を平成 23 年 8 月に策定した。

その結果、職員数は、平成 28 年 4 月 1 日現在で、旧竹原広域行政組合の解散に伴う消防事務受託分等の 90 人を除いて 1,452 人（65 人削減）となった。

しかしながら、第 2 次計画でも必要性をあげていた施設関連部門の職員数が依然として多いといった課題に加え、職員の勤務状況に関しても、多くの部門で時間外勤務の縮減に至っていないという実態が見受けられる。

また、本市の財政状況に鑑みると、昨今の景気状況や人口の伸び悩みにより、税収の増加は見込めない状況にあり、加えて平成 27 年度から普通交付税の段階的な縮減が始まり、歳入の見通しは大変厳しいものとなっている。このような状況の下、人口 20 万都市を目指した「東広島市まち・ひと・しごと創生総合戦略」の着実な推進や、人口の増加に伴う住民サービスの向上を図るためには、限られた人的資源を最大限に活用できるよう、適正な定員管理と職員配置がより一層求められている。

以上を踏まえ、引き続き、多様化・高度化・複雑化する行政ニーズに的確に対応できる簡素で効率的な行政組織の構築に向けて、「第 3 次東広島市定員適正化計画」を策定する。

## 2 定員適正化の対象期間及び対象職員

### (1) 対象期間

計画の対象期間は、平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間とする。

### (2) 対象職員

計画の対象とする職員は、常時勤務する一般職の職員全員とする。

ただし、消防部門については、緊急時の出動態勢の整備や救急車等の緊急出動件数の増加への対応など、安全・安心の観点から人員の安定的な確保が特に必要とされる部門であること、加えて、近隣市町の消防業務の事務受託により、離島を含む極めて広範囲の区域を管轄としていることから、定員管理は行っていくものの、他部門と一律の基準での定員管理には適さないため、消防部門に属する職員は計画対象に含めないこととする。

平成 28 年 4 月 1 日現在の職員数は、1,259 人とする。

※ 職員数 1,259 人＝全職員数 1,542 人－消防職員 283 人で算出

※ 一般職の職員：特別職（市長、副市長、教育長）を除いた職員

## 3 定員適正化の背景

### (1) 財政状況の見通し

本市はこれまで、堅調な市税収入などにより、比較的健全な財政運営を維持してきたものの、平成 26 年度決算では、経常一般財源の減により経常収支比率が 89.4%となるなど、財政の硬直化の兆しが見え始めている。

本市における人口増加の鈍化や昨今の厳しい経済・雇用情勢を踏まえると、今後も市税収入の大幅な増加は期待できない状況にある。加えて、本市は現在、普通交付税の算定において合併特例措置を受けているが、平成 26 年度には特例期間が満了し、平成 27 年度以降は、交付額が段階的に縮減する状況にある。

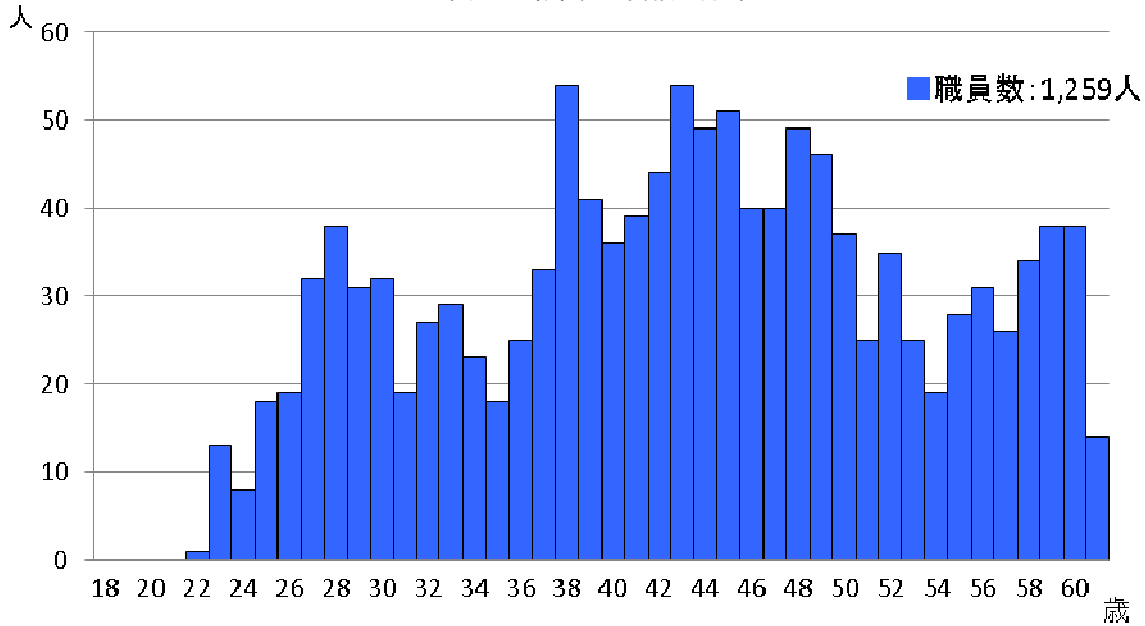
こうした中、今後 5 年間の見通しでは、少子高齢化の進行等による社会保障費の増大も相まって、大幅な財源不足が予測されており、基金の取崩しによりその不足を補てんせざるをえない状況となっている。

このような本市の厳しい財政状況においては、人件費の抑制を図り、行政のスリム化を推進するため、定員数の適切な管理が必要不可欠である。

### (2) 職員の年齢別分布（平成 28 年 4 月 1 日現在）

平成 28 年 4 月 1 日現在における職員の年齢別分布（表 1）についてみると、38～49 歳及び 58 歳以上の職員数が多く、平成 30 年度までは、毎年 30～40 人前後の退職者数が見込まれる。そのため、年齢構成に配慮した採用計画の検討が必要である。

<表1：職員の年齢別分布>



※H28.4.1現在の在職者数（市長、副市長、教育長及び消防職員を除く。）  
 ※年齢は、H29.3.31時点の満年齢

(3) 部門別職員数の現状

ア これまでの定員適正化計画の達成状況

<表2：これまでの定員適正化計画の達成状況>

| 部門/区分     | 第1次計画始期 (H17.4.1) | 第1次計画終期 (H22.4.1) |         | 第1次定員適正化目標値 |         | 第2次計画始期 (H23.4.1) | H28.4.1現在職員数 |         |         | 第2次定員適正化目標値 |         |   |
|-----------|-------------------|-------------------|---------|-------------|---------|-------------------|--------------|---------|---------|-------------|---------|---|
|           |                   | 職員数               | 対H17増減数 | 職員数         | 対H17増減数 |                   | 職員数          | 対H23増減数 | 対H17増減数 | 職員数         | 対H23増減数 |   |
| 一般行政部門    | 議 会               | 10                | 10      | 0           | —       | 10                | 11           | 1       | 1       | —           | —       |   |
|           | 総 務               | 230               | 213     | ▲ 17        | —       | 217               | 224          | 7       | ▲ 6     | —           | —       |   |
|           | 税 務               | 78                | 65      | ▲ 13        | —       | 64                | 64           | 0       | ▲ 14    | —           | —       |   |
|           | 民 生               | 375               | 347     | ▲ 28        | —       | 333               | 327          | ▲ 6     | ▲ 48    | —           | —       |   |
|           | 衛 生               | 57                | 52      | ▲ 5         | —       | 53                | 58           | 5       | 1       | —           | —       |   |
|           | 労 働               | 2                 | 4       | 2           | —       | 3                 | 3            | 0       | 1       | —           | —       |   |
|           | 農林水産              | 99                | 73      | ▲ 26        | —       | 74                | 66           | ▲ 8     | ▲ 33    | —           | —       |   |
|           | 商 工               | 20                | 21      | 1           | —       | 22                | 21           | ▲ 1     | 1       | —           | —       |   |
|           | 土 木               | 190               | 184     | ▲ 6         | —       | 184               | 175          | ▲ 9     | ▲ 15    | —           | —       |   |
| (小計)①     | 1,061             | 969               | ▲ 92    | 972         | ▲ 89    | 960               | 949          | ▲ 11    | ▲ 112   | —           | —       |   |
| 特別行政部門    | 教育(教育長除く)         | 252               | 224     | ▲ 28        | 252     | 0                 | 215          | 161     | ▲ 54    | ▲ 91        | —       | — |
|           | (小計)②             | 252               | 224     | ▲ 28        | 252     | 0                 | 215          | 161     | ▲ 54    | ▲ 91        | —       | — |
| 公営企業等会計 ③ | 116               | 145               | 29      | 116         | 0       | 147               | 149          | 2       | 33      | —           | —       |   |
| 合 計 ①+②+③ | 1,429             | 1,338             | ▲ 91    | 1,340       | ▲ 89    | 1,322             | 1,259        | ▲ 63    | ▲ 170   | 1,302       | ▲ 20    |   |

※ 消防部門を除く

第1次計画始期から平成28年4月1日までの間に、全体では170人の削減となっている。第1次計画では消防部門を除いた場合、89人の目標に対し91人の削減、第2次計画では20人の目標に対し63人の削減となっており、いずれの計画についても目標値を上回る成果をあげている。

部門別に見てみると、一般行政部門では、112人減と、目標削減数を上回る成果をあげている。

教育部門では、学校給食業務のセンター化にあわせて、給食調理員数を調整したことや中央図書館・中央生涯学習センターの指定管理者による管理運営及び支所機能の見直し等により、91人減と、目標を上回る成果となっている。

公営企業等会計部門については、業務増への対応により、33人の増員（第2次計画においては2人増員）となっている。

#### イ 類似団体における職員数との比較

平成28年4月1日現在の職員数については、全体で1,259人となっており、部門別では、一般行政部門が949人、教育部門が161人、公営企業等会計部門が149人となっている。

本市の適正な職員規模を分析する指標のひとつとして、類似団体における職員数との比較を行ったところ、平成28年4月1日現在における本市の職員数は、普通会計部門で3人（一般行政部門20人、特別行政部門▲23人）、公営企業等会計部門では16人少ない配置となっている。（表3）

<表3：類似団体における職員数との比較表>

| 部門／区分     |       | 職員数<br>(全体) | 類団職員数<br>(全体) | 超過人数<br>(全体) | 職員数<br>(施設関連<br>部門除く) | 類団職員数<br>(施設関連<br>部門除く) | 超過人数<br>(施設関連部<br>門除く) |
|-----------|-------|-------------|---------------|--------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|
|           |       | A           | B ※           | A-B          | C                     | D                       | C-D                    |
| 一般行政部門    | 議 会   | 11          | 10            | 1            | 11                    | 10                      | 1                      |
|           | 総 務   | 224         | 241           | ▲ 17         | 224                   | 241                     | ▲ 17                   |
|           | 税 務   | 64          | 77            | ▲ 13         | 64                    | 77                      | ▲ 13                   |
|           | 民 生   | 327         | 250           | 77           | 104                   | 126                     | ▲ 22                   |
|           | 衛 生   | 58          | 110           | ▲ 52         | 15                    | 12                      | 3                      |
|           | 労 働   | 3           | 3             | 0            | 3                     | 3                       | 0                      |
|           | 農林水産  | 66          | 61            | 5            | 66                    | 61                      | 5                      |
|           | 商 工   | 21          | 34            | ▲ 13         | 21                    | 34                      | ▲ 13                   |
|           | 土 木   | 175         | 143           | 32           | 175                   | 143                     | 32                     |
|           | (小計)① | 949         | 929           | 20           | 683                   | 707                     | ▲ 24                   |
| 特別行政部門    | 教 育   | 161         | 184           | ▲ 23         | 81                    | 82                      | ▲ 1                    |
|           | (小計)② | 161         | 184           | ▲ 23         | 81                    | 82                      | ▲ 1                    |
| 公営企業等会計 ③ |       | 149         | 165           | ▲ 16         | -                     | -                       | -                      |
| 合 計 ①+②+③ |       | 1,259       | 1,278         | ▲ 19         | 764                   | 789                     | ▲ 25                   |

- (注) 1 類似団体職員数の算出は、「類似団体別職員数の状況」（平成28年3月）において本市と同じ類型IV-1（人口15万人以上産業構造Ⅱ・Ⅲ次95%未満かつⅢ次55%以上）に属する団体の内、同程度の人口規模（人口15万人以上22万人未満）及び面積規模（200k㎡以上1,000k㎡未満）を有する13団体で行った。  
《対象とした類似団体：帯広市、苫小牧市、弘前市、栃木市、高岡市、上田市、大垣市、松阪市、出雲市、宇部市、今治市、都城市》
- 2 人口規模については、185,000人（平成28年4月1日現在の住民基本台帳人口：184,929≒185,000人）で試算している。
- 3 施設関連部門には、保育所、衛生・清掃部門、社会教育・保健体育施設等、給食センター、学校教育部門を含む。
- 4 公営企業等会計部門には、水道事業、公共下水道事業、国民健康保険、介護保険（地域包括支援センター運営事業を含む）及びその他条例で設置する特別会計部門（本市では、後期高齢者医療、寺家地区土地区画整理事業及び産業団地造成事業が該当）を含む。

部門別に見てみると、「議会・総務・税務」に関しては、類似団体と比較して職員数が少ない状況となっている。同部門においては、これまで、支所業務の本庁集約等により、20人程度の削減を達成しており、比較的、業務の効率化が進んでいるものと考えられる。

「民生」においては、全体としては、他団体と比較して職員数が超過している状態であるが、これは本市の個別事情として、公立保育所が多く保育所職員数が著しく超過していることによるものである。保育所職員数の超過については、児童数、年齢などに応じて職員配置基準が設けられているため、今後の保育所民営化との整合性を確保しながら、職員数の適正化に努めていく必要がある。なお、施設関連部門を除くと、支所業務の本庁集約等により、他団体と比較して少ない職員数となっている。制度改正も多い部門で、人口が増加している本市においては必要な行政サービスの増加も見込まれ、業務量に応じた適正な職員配置をしていく必要がある。

「衛生」においては、全体としては、他団体と比較して職員数が少ない状態であるが、これは本市の個別事情として、ごみ収集業務等を一部事務組合で行っていることによるものである。施設関連部門を除くと、他団体と比較してほぼ同程度の職員数となっている。

「労働・農林水産・商工」については、類似団体職員数よりやや少ない職員配置となっている。まち・ひと・しごと創生総合戦略に掲げる「成長エンジン東広島の実現」を目指し、必要な人材を配置していく必要がある。

「土木」においては、類似団体と比較して、32人多い職員配置となっているが、これは、他団体と比較して、土木関連事業量が多いという本市の個別事情によるものと考えられる。

また、本市は人口増加が続いており、今後もインフラ整備を行っていく必要があるが、国・県の補助制度の見直し等により特定財源の確保は厳しい側面もあるため、事業

の進捗は見極めていかなければならない。一方で、既に整備された構造物の維持管理は継続していく必要があるため、事業量との整合性を確保しながら職員数の適正化を図っていくことが課題となる。

特別行政部門である「教育」に関しては、これまで学校給食業務のセンター化にあわせて、給食調理業務の効率化・適正化に努めてきた部門であるが、他団体と比較すると、一部保育所の調理業務を担っていることなどもあり、依然として給食センター職員が多い状況となっている。このため、給食センターのあり方の検討や給食調理業務の民間委託の推進により、今後とも、その効率化・適正化を図っていく必要がある。

なお、給食センター部門を除くと、支所業務の本庁集約や図書館の指定管理者による管理運営への移行等により、他団体より少ない職員数となっている。

公営企業等会計部門に関しては、今後とも、上下水道事業や国民健康保険事業など、継続的な事業量が見込まれることに加え、本市においては、区画整理事業等の大型プロジェクトの動向に即した対応が必要となる部門である。同部門は、各団体によって実施している事業内容あるいは事業規模に差異があるため、他団体における職員数の平均値との比較にはなじまない。このことから、同部門においては、本市特有の事業内容及びその規模を考慮し、中長期的な事業量に応じた職員数の適正化を図る必要がある。

本市の職員数は、類似団体との比較によると、全体では19人少ない状況となっているが、保育所及び給食センター部門を比較した場合には、134人多い状況であり、施設関連部門は、職員数が超過していることが分かる。(表4)

＜表4：保育所・給食センター職員の比較表＞

| 部門／区分  |        | 職員数<br>(全体) | 類団職員数<br>(全体) | 超過人数<br>(全体) |
|--------|--------|-------------|---------------|--------------|
|        |        | A           | B ※           | A-B          |
| 一般行政部門 | 保育所    | 223         | 124           | 99           |
|        | 給食センター | 59          | 24            | 35           |

施設関連部門に関しては、各団体の保有する施設数等によって必要職員数が異なるため、各団体の状況に応じた職員配置が必要な部門である。本市においては、とりわけ保育所及び給食調理業務について、民営化や民間委託等を推進することにより、引き続き、その効率化・スリム化に向けた取り組みを行っていく必要がある。

保育所については、今後5年間の中で民営化・統合が予定されていること及び平成32年度以降、退職者数が減少することを踏まえて、長期的に採用者数を計画していく必要がある。



給食調理業務については、引き続き民間委託の推進により、職員数の適正化を図っていくこととする。

施設関連部門を除いて、本市の職員数が他団体と比較して少ない状況にあることに関しては、これまでの定員適正化の取り組みにより、特に「総務・税務」「民生・衛生」部門において、支所業務の本庁集約等による効率化・スリム化が図られてきたためと考えられるが、部門ごとの配置人数では他団体と差が出ている実態が見受けられる。

ただし、各団体ともそれぞれの事務事業の独自性があることから、類似団体との職員数の比較だけをもって効率性を判断することは難しい。

そのため、今後の定員適正化を推進する上では、施設関連部門の効率化・スリム化に向けた取り組みは引き続き進めていく必要があるが、事務事業の見直しや業務量に応じた職員の適正配置を行うことにより、定員適正化を図っていくことが大きな課題となる。

#### 4 定員適正化の目標

本市の財政状況は大変厳しい見通しであり、引き続き定員の適正な管理に努め、歳出構成比率の高い人件費などについて抑制を図っていかねばならない。こうした状況を踏まえ、今後の定員適正化については、部門別職員数の現状分析に基づき、特に、施設関連部門における効率化・スリム化を積極的に推進していくとともに、事務事業の見直しや職員の適正配置により、時間外勤務の縮減に努めることとする。

また、行政での経験が深い再任用職員の活用をこれまで以上に図り、その経験を現役世代へ伝承すること等により、効率的な業務遂行を行っていく必要がある。

一方で、人口増に伴う事務の増加や重点施策の推進に対応した職員の配置を行っていく必要もある。

定員適正化の数値目標については、計画期間中の退職者の人数を基礎として設定する。

これらを踏まえ、次のとおり数値目標を設定する。なお、数値目標の達成を目指すにあたり、毎年一律に職員数を削減するのではなく、各年度の事業量等に応じた取り組みを行っていくこととする。

目標：平成 28 年度～平成 32 年度の 5 年間で職員数を **20 人 (約 1.6%)** 削減とする。

##### 【目標設定の根拠】

- ① 技能労務職削減数の積算＝▲26 人
- ② 保育所の統廃合・民営化に伴う削減数の積算＝▲15 人
- ③ 時間外勤務の縮減に必要な職員調整数＝11 人
- ④ 積極的な行政経営のために必要な職員配置数＝10 人

$$\Rightarrow \blacktriangle 26 + \blacktriangle 15 + 11 + 10 = \blacktriangle 20$$

## 5 定員適正化の手法

更なる歳出のスリム化が求められる中、大規模事業の着実な執行体制を整備するとともに、多様化・高度化・複雑化する行政ニーズに的確に対応できる、簡素で効率的な行政組織の構築を目指すためには、事務事業の再編・民間委託などを推進し、事業量に応じた職員配置の適正化を図ることが必要である。

また、限られた職員数で多様な行政ニーズに対応していくためには、強い意欲と高度な知識・能力を持った職員の育成がより一層求められる。

以上を踏まえ、組織機構・人員配置などの体制面と職員の能力開発といった人材面の両面から、定員適正化に向けた取り組みを推進していく。

### (1) 事務事業及び執行体制の見直し

限られた職員で良質な公共サービスを提供できるよう、事務事業及び執行体制の見直しを行うとともに、政策的に取り組んでいく事業等については、事業量に応じた適正な職員配置を行う。

#### ア 事務事業の見直しと効率化の推進

各事務事業の行政効果を再検討し、政策調整に基づく選択と集中など、総合的な見直しにより、既存の事務事業の整理簡素化を進め、市民の行政に対するニーズに即したサービスの提供を行っていく。

#### イ 事業量に応じた適正な職員配置

人口の増加に対応した住民サービスの提供や、「東広島市まち・ひと・しごと創生総合戦略」などの着実な執行に伴う事業量の増加に対応して、適正な職員配置を行っていく。

#### ウ 組織・機構の見直し

簡素合理化を基本方針とし、効果的・効率的な行政運営を推進する。

また、本庁・支所機能のバランスを再検討し、執行体制の効率化をより一層推進することにより、組織・機構のスリム化を図る。

#### エ 民営化及び民間委託による効率化の推進

各事務事業の民営化や民間委託による効率化を推進する。特に、保育所や給食センターといった施設関連部門の更なる効率化・スリム化に向けた抜本的な見直しは、部門間の均衡を図る観点からも重要な課題であるため、市民サービスの維持・向上に配慮しつつ、保育所の民営化や給食センターにおける調理業務の民間委託等により、引き続き、

その効率化を図っていく。

#### オ 指定管理者制度の有効活用

公の施設を「指定管理者」（民間業者等を含む。）が一元的に管理運営することにより、民間の能力を活用した施設の効率的な運営管理がなされ、サービス向上、人員削減・経費削減の効果が期待できる。

### (2) 職員の計画的採用と多様な任用形態の有効活用

職員の年齢構成比、各職種の適正な配置を目指した計画的な採用を実施するとともに、再任用制度、臨時・非常勤職員といった多様な任用形態の職員を有効活用し、より効率的な業務執行体制を築く。

#### ア 退職者補充の抑制と計画的採用

一般事務・技師・保健師については、必要となる職員数は確保することとするが、技師については、普通建設事業費の将来的な見通しにあわせて調整を行う。

保育士については、現在計画されている保育所の統廃合、民営化等の進捗にあわせて、計画的に調整を行うこととする。

給食調理員・自動車運転手（技能労務職）については、原則として退職者補充を行わず、民間委託等の状況に即した必要職員数の中長期的な展望に基づき、その適正化を図ることとする。

なお、障害者の雇用に関しては、法定雇用率（2.3%）を順守し、障害者の雇用を促進するため、継続的に障害者の採用を行うこととする。

#### イ 再任用制度、臨時・非常勤職員の有効活用

行政での経験が深く、事務を効率的に行うことのできる人材を活用するべく、再任用制度を有効利用する。（平成 28 年度実績：88 人（常勤 14 人、短時間 74 人）採用）

あわせて、今後とも臨時・非常勤職員を積極的に活用し、職務の機能分担を行うことにより、効率的な行政運営を行う。

#### ウ 新規採用計画と再任用職員の活用

平成 30 年までは退職者が毎年 30～50 人前後見込まれるが、それ以降は人数が少なくなる見込みである。

その一方で、平成 25 年度に 60 歳定年退職となる職員から退職共済年金の支給開始年齢が段階的に 65 歳へと引き上げられることに伴い、平成 32 年度までの間、段階的に常勤再任用職員が増加する見込みである。

以上を踏まえ、新規採用計画は、単純に単年度の退職者補充数により判断することな

く、年齢構成の不均衡を是正するため、計画的に行うこととする。

### (3) 働きやすい職場環境の整備

時間外勤務の縮減に努め、仕事と家庭を両立させることができる職場環境を整備することで、職員の勤労意欲の増進を図る。

#### ア 時間外勤務の縮減

平成 27 年度における時間外勤務実績について見てみると、年間 360 時間を超える時間外勤務を行った職員は 158 人にのぼり、一人当たり時間外勤務が年間 360 時間を超える所属は 6 所属であった。恒常的な時間外勤務が及ぼす職員の健康管理への影響を考慮すれば、本市の時間外勤務の実態は憂慮すべき状況にあり、その縮減は重要かつ喫緊の課題である。

このような現状を踏まえ、事務事業の整理簡素化や民間委託等の積極的な推進により事務事業量のスリム化を図るとともに、時間外勤務が恒常化している所属については、人員配置の見直しや臨時・非常勤職員の配置を行うなど、適正な職員配置に努めることとする。

#### イ 職員の健康管理の徹底

現状における病気休暇の状況を踏まえ、時間外勤務の縮減に努めるとともに、健康診断の受診の徹底や、特定保健指導の実施、メンタルヘルス教育の実施等、長期間の病気休暇取得者の削減に向け、所属長を中心として職場一体となった取り組みの強化を図っていく。

#### ウ 出産・子育てのための職場環境の整備

定員適正化の推進にあたっては、出産・育児に理解のある職場環境の形成を阻害することのないよう配慮し、職員が仕事と家庭を両立させることができるような環境整備に努める。

### (4) 職員の能力向上

簡素で効率的な行政運営を進めていくためには、今までにも増して職員一人ひとりのやる気・意欲の高揚や能力の開発が必要となる。

職員の意識改革や能力向上を図る研修を実施するとともに、それら職員の能力・知識・技術等を最大限に発揮させる組織運営に努める。

#### ア 人材育成の取り組み

平成 19 年 3 月に策定した「東広島市職員人材育成基本方針」に基づいて、引き続き

職員の意識改革と組織の活性化を目指し、これを担う人材の育成を図る。

#### イ 研修実施による職員の事務能力向上

職員の事務能力向上のための各種研修を実施し、職員自身の意識改革や意欲の向上を図るとともに、計画的な人材育成・主体的な能力開発を推進する。

#### ウ 女性職員の登用

平成 28 年 3 月に策定した「東広島市女性職員活躍推進行動計画（前期計画）」に基づいて、女性が輝き、すべての職員がいきいきと活躍できる組織の実現のため、組織の活性化、行政サービスの向上、公務能率の一層の向上を目指し、引き続き女性職員の能力活用を推進し、男女の区別なく、能力や意欲、業績に基づいた管理監督職への登用を図る。

#### エ 人事制度の充実

職員の意欲や能力を最大限引き出し、組織を活性化させる人事制度の確立が必要になる。地方公務員法の一部改正に伴い導入された人事評価制度を活用し、勤務実績に基づく昇給制度の導入、勤勉手当への実績反映の拡大、昇格基準の見直しなど、やる気のある職員のモチベーションを向上させ、また、各職員が自身の強み弱みを認識し、職員全体の能力の底上げを図るため、実績や努力が報われる人事制度の確立を目指す。

### 6 今後の課題

本計画で行った現状分析において、本市の人口規模を、現在の人口水準と同程度で推移するものと見込んでいるが、「東広島市まち・ひと・しごと創生総合戦略」に基づく取り組み等により、今後、見込み以上に人口が増加した場合には、市民サービスの低下とならないように、人口規模に即した計画の見直しが必要である。

さらに、国や広島県からの権限移譲など、想定外の大幅な業務増があった場合や、定年延長の制度化等により計画の変更が必要となった場合についても、適時見直しが必要になってくる。

そのため、計画期間中におけるこうした影響要因については、随時その内容を精査し、必要に応じて適時に計画の見直しを行うこととする。