

# 八街市定員管理方針2025

令和7年12月

八街市

# 目次

はじめに	1
第1章 これまでの定員適正化の取組状況	2
第2章 正規職員数の現状	3
1 年齢別職員数分布図	3
2 部門別職員分布数	4
3 新規採用人数の募集・採用状況	5
4 人件費等の推移	6
第3章 職員配置の現状分析（類似団体との比較）	7
1 職員数の比較	7
2 分野別配置の比較	8
3 人件費の比較	9
第4章 将来的な課題と懸念	11
1 社会情勢と行政需要の変化	11
2 職員構成のいびつ化	12
3 ワークライフバランスと働き方改革の要請	12
第5章 将来に向けた定員管理とその取組	13
1 定員管理のための基本方針	13
2 適正な職員数	13
3 定員管理の手法	14
4 定員管理の実施・進捗管理	15

## はじめに

本市では、再任用制度の延長や定年引き上げなどの制度改革を見据えつつ、適正な定員管理を推進するための基本的な指針として、令和3年3月に「八街市定員管理方針」を策定し、これまで組織機構や事務事業の見直し、配置職員数の調整などを通じて、簡素で合理的な行政運営に努めてきました。

令和7年度からは、新たな指針となる「八街市総合計画 2025 前期基本計画」が始動し、将来都市像である「緑豊かに心豊かに健やかにともに支えあい安心して暮らせる八街」の実現に向けて、地方自治の基本である「最小の経費で最大の効果」を徹底しながら、安定的に各種施策を実行できるよう、「八街市行財政改革プラン 2025」等に基づき、行財政改革を着実に推進しているところです。

一方で、人口減少や少子高齢化の進展により市税収入の減少や社会保障経費の増加が見込まれる中、大規模災害への対応や公共施設の老朽化対策、デジタル化対応など、行政需要は増加の一途をたどっています。こうした状況下において、変化する社会情勢や多様化する市民ニーズに的確に応え、安定した市民サービスを提供していくためには、中長期的な視点に立ち、計画的な採用や適正な職員数の確保が不可欠です。

また、職員の人材育成や健康管理、ワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境の整備といった職員の人材づくりにも十分な配慮が求められており、能力開発と健康管理を両立させる職場風土を醸成することで、安定したサービス提供と職員のモチベーション向上を両立させ、地域の豊かな暮らしを支える行政基盤の強化を図ることが必要な状況となっています。

これらの背景を踏まえ、本市では、行政需要の変化や定年引き上げ等を見据えながら、適正な定員管理を一層推進するための新たな指針として、「八街市定員管理方針 2025」を策定するものです。

## 第1章 これまでの定員適正化の取組状況

本市では、令和2年度に策定した「八街市定員管理方針」に基づき、職員人件費の増大を最小限に抑えつつ、職員数と各種施策の推進、行政サービスの安定などの均衡を保ったうえで、一時的な職員数の増減にとらわれず、機動的かつ弾力的な職員配置に留意した中長期的な視点に立った方針に基づき定員管理に取り組んできました。

これまでの取組としては、業務の効率化やデジタル技術の活用による業務改善などを進めるとともに、組織機構の見直しや定員適正化に取り組んできました。また、退職者の状況や業務量に応じた職員数の調整、必要な分野における専門職の確保にも努めてきました。

一方で、職員数の抑制が進む中、組織全体の業務量や市民ニーズの高度化・複雑化に対応するには、引き続き限られた人材を効果的に配置・活用する工夫が求められています。また、将来的な職員の大量退職期を見据えた人材の確保・育成も重要な課題となっています。

これらを踏まえ、今後も引き続き持続可能な行政運営を支える人員体制の構築に向けて、戦略的な定員管理を推進していく必要があります。

基本方針で掲げた目標職員数は、令和2年度の職員数544人を基準に、現状の職員数を維持していくことを基本とし、各年度の職員採用計画により適切に管理していることとしており、令和2年度と比較すると、5人の増員となりました。

### 定員管理方針期間の職員状況

基本方針期間		①2020 (令和2)年度	②2021 (令和3)年度	③2022 (令和4)年度	④2023 (令和5)年度	⑤2024 (令和6)年度	差 ⑤-①
部門		上段:4月1日時点職員数(人) 下段:対前年増減数(人)					
普通会計	一般行政	404	414	419	416	414	+10
	教育	84	10	5	▲3	▲2	▲4
公営企業等会計	公営企業等 (下水道その他)	56	56	55	56	55	▲1
	合計	544	554	558	553	549	-5

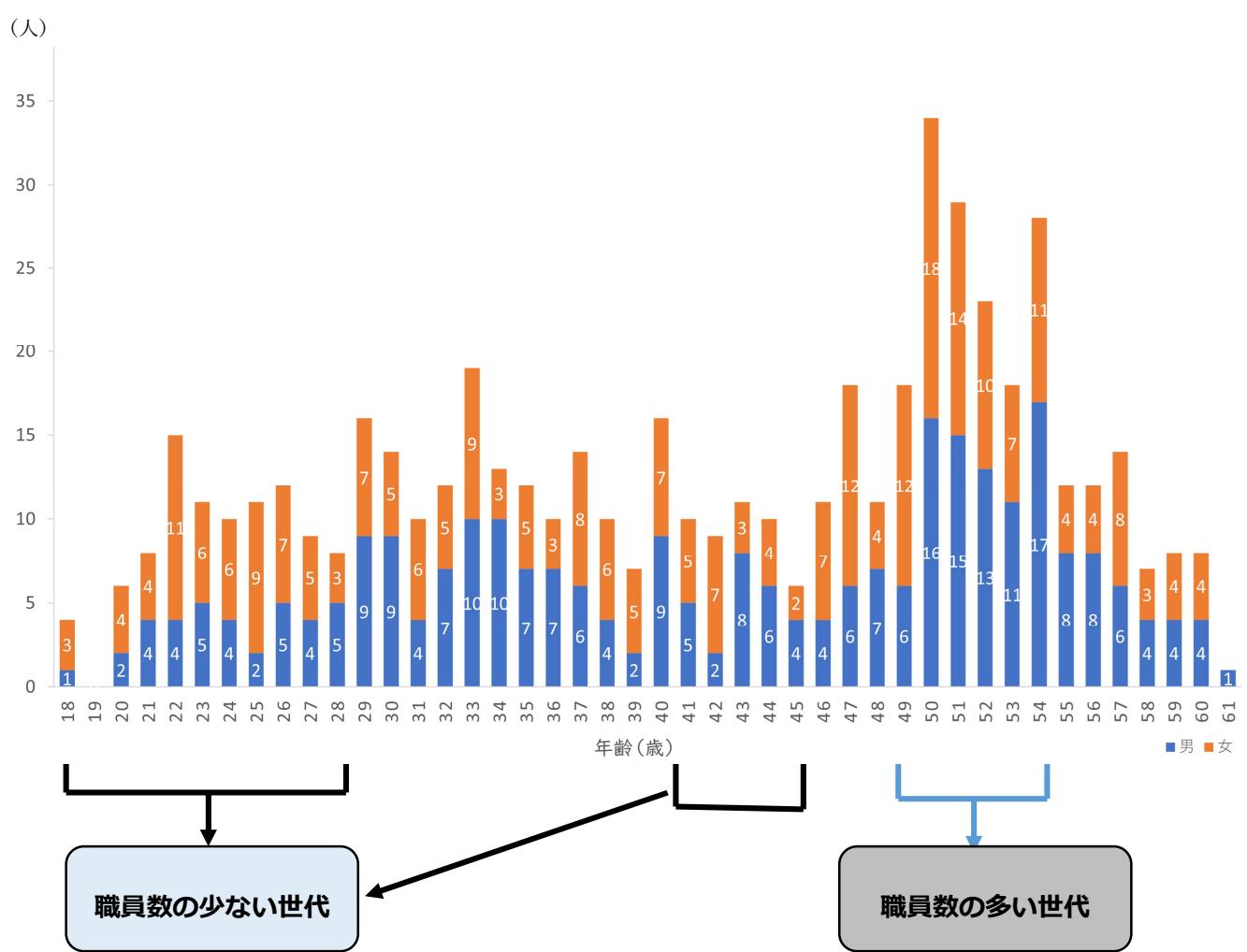
## 第2章 正規職員数の現状

### 1 年齢別職員数分布図

令和7年4月1日現在の職員年齢構成は、47歳から57歳の職員が全体の約4割を占めていることから、この年代の職員が退職を迎えるころに、退職手当支給等により人件費が一時的に増加することが予測できます。

また、この年代の職員が退職した後には、人件費が抑制される一方で、知識や経験が豊富な職員が減少すると考えられることから、定年延長制度の効果的な活用や、再任用職員や会計年度任用職員等を効果的に配置するなど、市民サービスの低下につながらないよう配慮する必要があります。

年齢別男女別職員数分布図（令和7年4月1日現在）



## 2 部門別職員分布数

本市の部門別職員数の推移をみると、平成11年の615人から令和6年には549人へと約1割減少しており、限られた人材を計画的な採用抑制や業務委託の導入などにより効率的に活用してきた結果といえます。

特に、教育部門は学校給食調理業務の民間委託などにより約4割減少しており、民間活力の効果により大きく減少しました。

一方で、高齢化社会の進行により、介護サービス基盤の整備と併せて認定調査件数が増加したこと、また居宅介護支援事業など権限委譲に対応するため、介護事業関連を含む「その他」部門の職員数が増加傾向となっています。

今後は、効率化の成果を維持しつつも、福祉分野など新たな行政需要に的確に対応できる柔軟な人員配置が課題となります。

○部門別職員数の推移

(単位:人)

部門	H11 (a)	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6 (b)	比較 b-a(c)	増減率 (c/a)%
議会	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	△ 1	△ 16.7
総務企画	89	82	82	83	84	85	88	89	89	92	91	93	93	94	96	97	96	7	7.9
税務	37	40	39	40	41	41	41	42	42	42	42	42	41	42	42	42	39	2	5.4
民生	164	140	138	135	139	139	141	139	142	144	150	151	149	152	153	152	157	△ 7	△ 4.3
衛生	47	43	43	43	44	43	43	43	42	41	43	43	43	45	52	48	45	△ 2	△ 4.3
農林水産	23	21	21	21	20	20	20	19	19	19	20	19	20	20	20	21	21	△ 2	△ 8.7
商工	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	25.0
土木	68	63	61	59	59	58	55	51	50	51	50	50	48	51	46	46	46	△ 22	△ 32.4
一般行政	438	398	393	390	396	395	397	392	393	399	406	408	404	414	419	416	414	△ 24	△ 5.5
教育	138	113	113	112	110	111	109	100	94	86	86	84	84	84	81	80	△ 58	△ 42.0	
普通会計	576	511	506	502	506	506	506	492	487	485	492	492	488	498	503	497	494	△ 82	△ 14.2
水道	13	12	12	12	12	11	11	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	△ 3	△ 23.1
下水道	13	12	11	11	11	11	11	10	10	11	11	11	10	10	10	10	10	△ 3	△ 23.1
その他	13	28	27	28	28	28	28	29	29	29	32	33	35	36	35	36	35	22	169.2
公営企業等	39	52	50	51	51	50	50	49	49	50	53	54	56	56	55	56	55	16	41.0
合計	615	563	556	553	557	556	556	541	536	535	545	546	544	554	558	553	549	△ 66	△ 10.7

### 3 新規採用人数の募集・採用状況の推移

(単位:人)

試験実施年度	令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度	
	募集人数	採用者数								
一般行政上級	7	13	3	9	3	5	4	6	4	2
一般行政上級(専門試験なし)	-	-	-	-	-	-	-	-	4	5
一般行政上級(社会人経験者)			若干名		3	-	-	-	-	-
一般行政上級(司書)	-	-	-	-	-	-	-	-	若干名	1
一般行政上級(社会福祉主事)	1	2	2	0	2	1	若干名	0	3	1
一般行政上級(学芸員)	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
一般行政上級(デジタル)	-	-	-	-	-	-	若干名	1	-	-
土木上級	1	0	-	-	-	-	-	-	若干名	0
建築上級	1	0	-	-	-	-	若干名	0	若干名	0
保育士	3	3	若干名		3	6	6	4	6	3
幼稚園教諭	1	1	若干名		1	1	1	-	-	-
保健師	2	0	若干名		0	1	0	4名	1	若干名
管理栄養士	-	-	-	-	-	-	若干名	1		0
一般行政初級		0	4	6	4	5	4	1	6	6
一般行政初級(障)	-	-	-	-	-	-	2	0		0
建築初級	-	-	-	-	-	-	若干名	0	若干名	0
土木初級	-	-	2	2	-	-	-	-	若干名	0
歯科衛生士	-	-	-	-	-	-	若干名	0	-	-
建築上級[追加実施]	1	2		0	-	-	-	-	若干名	1
土木上級[追加実施]	1	3		0	-	-	-	-	若干名	0
社会福祉主事[追加実施]	-	-	2	5	2	3			若干名	2
保育士[追加実施]	若干名	4	-	-	-	-	若干名	3	-	-
保健師[追加実施]	2	2	3	3	4	0	3	2	3	1
歯科衛生士[追加実施]	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-
合計	-	31	-	32	-	21	-	22	-	27
年間採用試験実施回数	3		3		3		3		3	

採用状況の推移を見ると、土木・建築技師や保健師など専門職については、令和2年度以降、応募者数が募集人数を下回る年が続き、欠員補充のための採用試験も毎年実施しており、人材の確保に苦慮しています。この傾向が続ければ、将来的な専門人材の不足がさらに深刻化する可能性が高い状況となっております。

## 4 人件費等の推移

令和5年度普通会計決算における人件費は、4,338,606千円で歳出合計の16.7%を占め令和元年度決算の割合と比較すると、同程度ではありますが人件費は年々増加傾向にあります。また、財政の弾力性を示す経常収支比率は、平成18年度（2006年度）以降90%台で推移するなど、財政構造の硬直化が一層進んでおり、令和5年度（2023年度）の97.5%は、県内市平均値が94%程度であることから、比較すると3.5ポイント程度高い数値となっています。

本市の厳しい財政状況等を考慮した場合、義務的経費の一つである人件費についても、可能な限り抑制することが求められることから、引き続き、適正な定員管理に努めていく必要があります。

普通会計性質別歳出決算額

（単位：千円）

区分	2019(令和元)年	2020(令和2)年	2021(令和3)年	2022(令和4)年	2023(令和5)年
人件費	3,876,396	4,125,761	4,195,300	4,280,628	4,338,606
扶助費	5,803,864	5,762,343	7,380,148	6,622,146	7,155,274
公債費	1,870,647	2,011,008	1,901,772	1,903,231	1,910,458
物件費	3,346,053	3,723,939	3,814,060	4,078,273	3,645,379
維持補修費	123,932	107,531	106,029	96,101	110,976
補助費等	2,187,981	10,592,724	3,224,398	2,930,917	3,740,208
投資及び出資金・貸付金	46,363	35,430	37,737	39,344	53,531
繰出金	2,389,310	2,270,009	2,284,161	2,332,487	2,401,043
積立金	110,060	75,749	140,457	133,001	158,835
普通建設事業費	2,367,274	2,209,725	1,864,221	3,636,851	2,396,690
災害復旧事業費	143,530	55,171	0	0	8,600
歳出合計	22,265,410	30,969,390	24,948,283	26,052,979	25,919,600
歳出合計における人件費の割合	17.4%	13.3%	16.8%	16.4%	16.7%

普通会計の経常収支比率

区分	2019(令和元)年	2020(令和2)年	2021(令和3)年	2022(令和4)年	2023(令和5)年
経常一般財源総額※1	13,508,677千円	13,636,385千円	14,362,785千円	14,263,922千円	14,296,991千円
経常経費充当一般財源	12,901,661千円	13,050,347千円	13,234,079千円	13,518,624千円	13,943,719千円
経常収支比率※2	95.5%	95.7%	92.1%	94.8%	97.5%

〈八街市行財政改革プラン2025より抜粋〉

※1 経常一般財源総額には、臨時財政対策債が含まれています。

※2 経常収支比率は、経常経費充当一般財源／経常一般財源総額により算出します。

## 第3章 職員配置の現状分析（類似団体との比較）

### 1 職員数の比較

地方公共団体の定員配置は、その地域の人口や産業、地理的条件、地域住民の行政に対する要望など、時代の流れやその時々の行政需要によって決定されるべきものであり、一概に適正な職員数を割り出すことは困難です。しかし、職員数は人件費に直結するものであり、本市の職員数を産業構造や地勢条件が類似する公共団体の職員数の状況と客観的に比較することは、一定の水準を算出するのに有用な方法です。

本市の職員数は、類似団体の修正値と比較すると、令和6年4月1日時点の普通会計職員で、28人少ない状況となっています。

また、人口1万人当たりの職員数は、73.72人となっており、類似団体44団体中10位と、類似団体の中では職員数が少ない位置にいます。上述の比較内容から、本市の職員数は地域条件や人口、財政規模が同類の類似団体の中でも相対的に職員数は少ないと言えます。

類似団体との職員数比較表（令和6年4月1日時点、普通会計）

（単位：人）

	一般行政	教育	合計
八街市	414	80	494
修正値	433	89	522
超過数	▲19	▲9	▲28

---

※類似団体とは、人口と産業構造を基準に指定都市等を除く一般市を16区分に分類するもので、本市は「人口5万以上10万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%以上の団体」（類型「ⅡーⅠ」）に属しています。

※修正値とは、団体によっては消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象として平均値を算出したものです。定員管理を行ううえでの一つの参考資料として、多くの地方公共団体で幅広く利用されています。

## 2 分野別配置の比較

一般行政部門を大部門別に分類し、修正値と比較した結果は表のとおりです。教育及び消防部門以外では、民生部門が類似団体と比較して多くなっており、企画・総務、税務及び商工部門においては少なくなっています。

また、部門ごとによる類似団体の職員数と比較した結果、①～③部門における人員配置が特に課題であるため、検討が必要と考えられます。

部門別職員数の修正値における比較表（令和6年4月1日）

大部門	職員数（人）	修正値（人）	超過数（人）	超過率（%）
議会	5	6	▲ 1	▲ 20.0
総務・企画	96	138	▲ 42	▲ 43.8
税務	39	33	6	15.4
民生	157	113	44	28.0
衛生	45	51	▲ 6	▲ 13.3
農林水産	21	34	▲ 13	▲ 61.9
商工	5	9	▲ 4	▲ 80.0
土木	46	49	▲ 3	▲ 6.5
一般行政部門計	414	433	▲ 19	▲ 4.6
教育	80	89	▲ 9	▲ 11.3
消防	0	-	-	-
普通会計計	494	522	▲ 28	▲ 5.7

### ①総務・企画部門における職員数の不足について

総務・企画部門全体としての職員数は、類似団体よりも少なくなっています。これは、これまでの定員管理方針に基づき、総職員数の厳格な管理を目的として、組織機構の見直しなどを行ったこと、また、本市は支所がなく本庁のみのため、職員数が低くなる傾向があります。

### ②税務部門における職員数の超過について

税務部門については、長引く徴収率の低下を受け徴収強化に対する取組を実施したことなどにより、類似団体と比較し職員数が多くなっています。

### ③民生部門における職員数の超過について

市立保育園を6園設置しており、他団体と比較すると職員数が多くなっています。

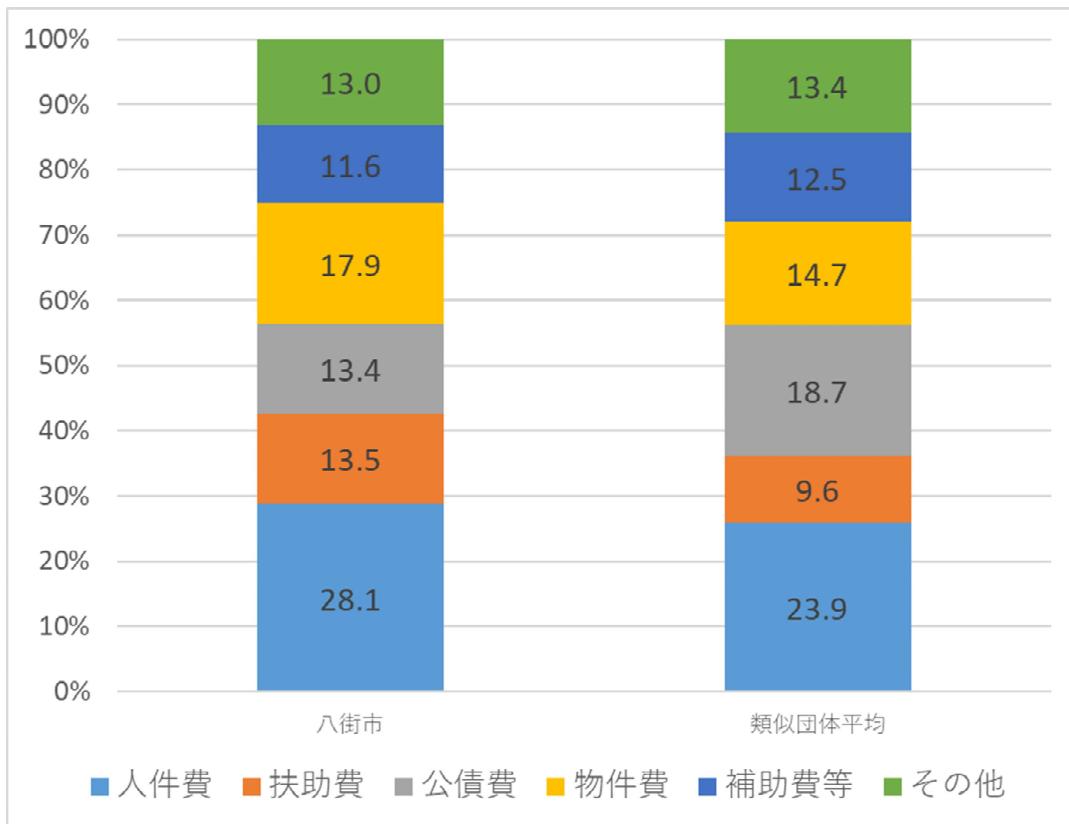
### 3 人件費の比較

本市の経常経費に占める人件費率は、類似団体の中でも、その割合は高く位置しており、将来的に改善が求められる結果となっています。要因としては、再任用職員・会計年度任用職員人件費の増加による上昇であり、今後もこの傾向は続くと思われます。

本市の経常経費に占める人件費（普通会計、令和5年度決算）

	人件費（千円）	うち、経常経費充当人件費（千円）	人件費率（%） ※経常経費充当一般財源で算出	類似団体中の順位
八街市	4,338,606	4,017,371	28.1	39/46
類似団体平均			23.9	
超過数			4.2	

財政状況の比較（普通会計・経常収支比率、令和5年度決算）

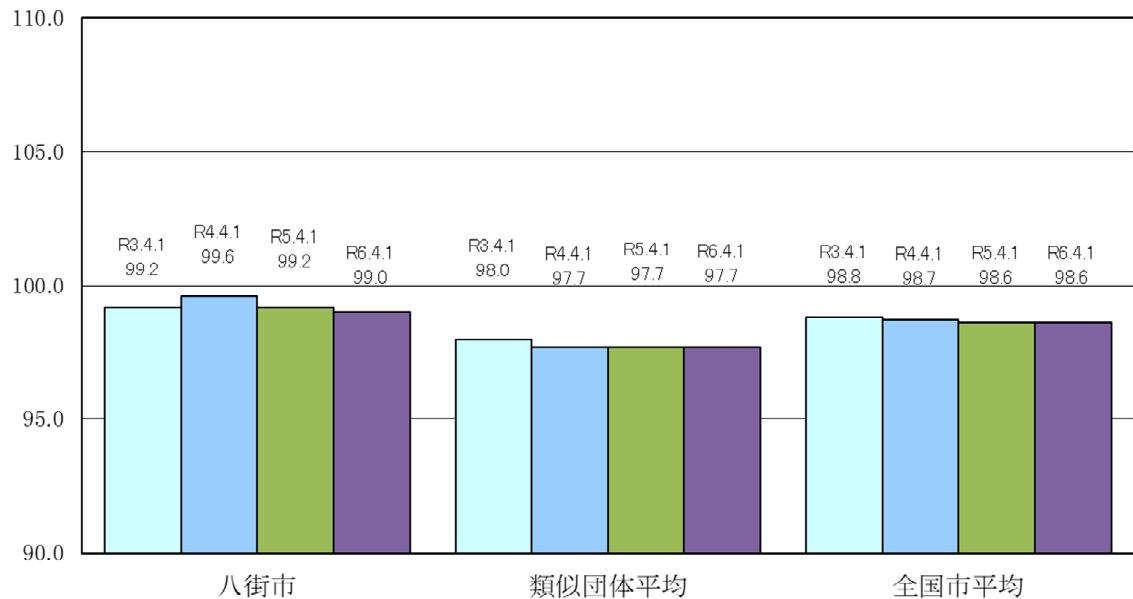


〈令和5年度 財政状況資料集より抜粋〉

## ラスパイレス指数の状況(各年4月1日現在)

ラスパイレス指数は、国家公務員の給与額を100とした場合の地方公務員の給与水準を指標で示したものです。

本市のラスパイレス指数は、令和3年4月1日から各年において、類似団体平均及び全国市平均より上回る結果となっておりますが、国家公務員の給与額の100を下回る水準で推移しております。



※1 ラスパイレス指数とは、全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数(構成)を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額を100として計算した指数です。

※2 類似団体平均とは、人口規模、産業構造が類似している団体のラスパイレス指数を単純平均したものです。

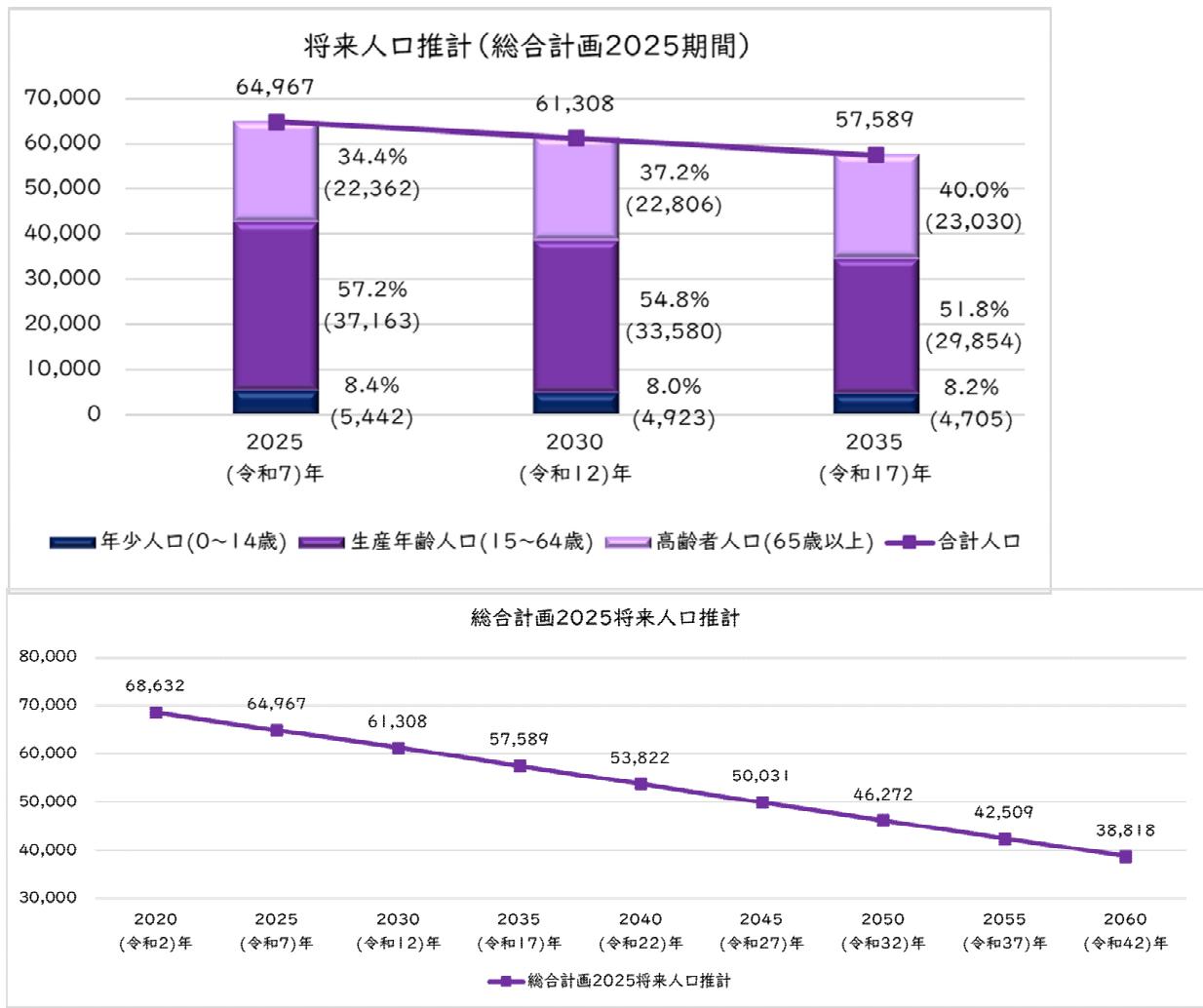
※3 ラスパイレス指数(地域手当補正後ラスパイレス指数を含む)の算出に当たっては、60歳に達した日後の最初の4月1日以後に支給される給料月額について、本来の給料月額の7割水準に設定される職員を除いています。

## 第4章 将来的な課題と懸念

### 1 社会情勢と行政需要の変化

本市の人口は、平成17年度（2005年度）をピークに年々減少を続けており、令和6年度（2024年度）に策定した『八街市総合計画2025前期基本計画』では、令和17年（2035年）の人口を57,589人と想定されています。また、人口構成比率を見ると、少子高齢化がより一層進行し、年少人口（0～14歳）及び生産年齢人口（15～64歳）の減少と高齢者人口（65歳以上）の増加がさらに進むものと想定され、令和17年（2035年）において、高齢者人口（65歳以上）は全体の40%程度の水準となる見込みです。

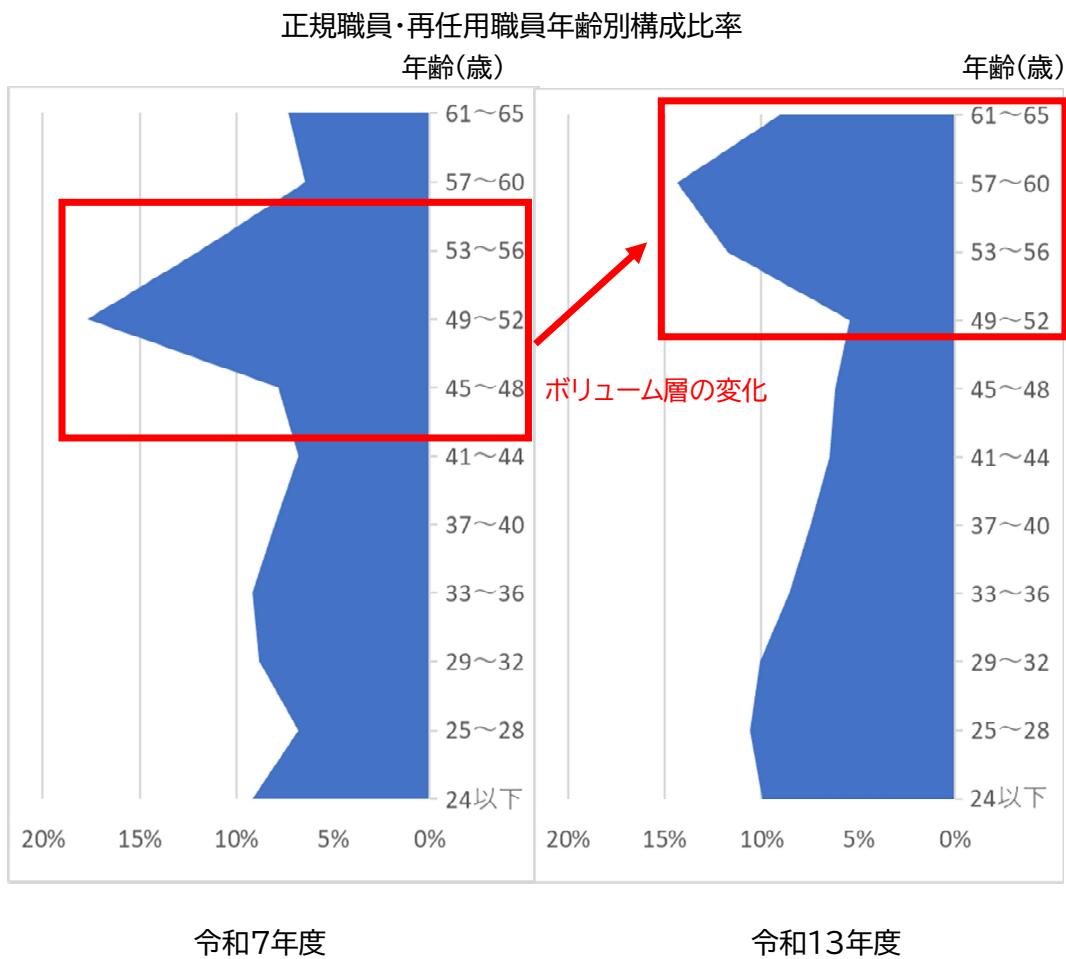
今後は、国の制度改正に伴う子どもに関する施策の増加、高齢化に伴う高齢者福祉に関する業務の増加、老朽化する施設の修繕・更新等、多様化・複雑化する行政需要に的確に対応するため、適切な人員体制の整備が必要となります。



## 2 職員構成のいびつ化

本市の組織は、45歳～57歳付近の高齢層が現在のボリューム層であり、定年が65歳に達する令和13年度には、57歳から65歳の層が大きくなっていくと考えられます。

この状況から、今後、職員の高齢化が進むとともに、限られた管理職ポストへの登用や昇格条件等、公平かつ適正な人事評価に基づく昇任・昇格が行われるような評価制度の確立や、職階の検討等、人事制度の見直しや、その後に訪れる大量退職に備えた採用計画等も必要となります。



## 3 ワークライフバランスと働き方改革の要請

職員のワークライフバランスの観点から、相対的に長時間勤務が継続的に生じている部署では、単にシステム導入や人員配置を行うのではなく、業務フローの見直しや人材育成と組み合わせた職員配置などの改善策の検討・導入が必要です。

## 第5章 将来に向けた定員管理とその取組

### 1 定員管理のための基本方針

将来的な社会情勢の変化から予想される業務量の増加や高齢化が進む職員体制、それに比例するように増加する経常経費等、今後行政サービスを継続的に提供していくための体制づくりでは、計画期間を定めた単なる目標職員数を定める「計画」では難しく、あらゆる要素、視点を考慮した「方針」のもとに、定員管理を推進する必要があります。

のことから、次のとおり「定員管理のための基本方針」を定め、今後の定員適正化の取組を推進していきます。

#### 定員管理のための基本方針

- 持続可能な行政運営を行うことができる職員数を確保しつつ、採用計画により年齢構成の平準化等について検討し、職員の確保に努める
- 事務量と職員数のバランスを配慮しながら、職員が持つ知識、技術、経験等を把握し、その適正を見極め、将来を見据えた適材適所への配置を進める
- 「最小の経費で最大の効果」を念頭に、総人件費の抑制を図る

### 2 適正な職員数

各年度の職員数については、毎年度各部局に対してヒアリングを行い、部局ごとの課題、業務量、行政需要等を把握した上で決定するものとし、具体的な目標数値については設けず各年度の職員採用計画により職員数を適切に管理していきます。

#### ○職種別職員の基本的な考え方

##### (1) 一般事務職

一般事務職については、年齢構成に大きな偏りがあるため、持続可能な行政運営を実現できる職員数を確保しつつ、計画的に職員を採用し、年齢構成の平準化を図ります。

##### (2) 専門職・技術職

専門職や技術職については、市民ニーズの多様化および高度化の進展が予想されるため、現行体制の維持・充実を基本とし、必要に応じて増員を行います。特に、建築・土木職員の年齢構成に偏りが見られるため、スムーズな知識と技術の伝承を図るため、新たな偏りを生じさせないよう配慮しつつ、計画的かつ積極的な採用を行います。

### (3) 保育士

未就学児の数は人口減少などの影響で減少傾向にありますが、個別支援が必要な園児への支援体制強化が求められ、そのため一定期間は保育士が必要とされます。今後の未就学児数の推移を見据え、公立保育所のあり方等を検討しながら、状況に応じた必要な職員数を確保します。

### (4) 技能労務職

技能労務職については、引き続き「技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針」に基づき、原則退職不補充とし、民間委託の推進や会計年度任用職員の活用を図りながら、安定した行政サービスの提供に努めます。

## 3 定員管理の手法

定員管理の具体的手法は、次の取り組みを総合的に組み合わせながら実施することとし、目標達成を目指します。

### (1) 人材育成の推進

総合計画の推進とその実現のため、長期的かつ総合的な視点で職員の能力開発を効果的に促進することを目的とした「八街市職員人材育成基本方針」に基づき、職員研修の充実や人事評価制度の活用を通じて、職員一人ひとりの能力・意欲の向上、自主性・主体性の強化、組織力の向上を目指します。

### (2) 組織体制の見直し

行政改革プランに基づき、多様化する行政需要に迅速かつ的確に対応するため、組織体制の見直しを行います。

また、新たな施策や緊急性の高い分野の業務への対応については、関係部局間の横断的な連携を図り、柔軟かつ効率的な業務執行体制の構築に取り組みます。

### (3) 事務事業の見直しと適正な人員配置

事務事業の見直しについては、これまでも行政評価の活用やスクラップ・アンド・ビルトを通じて、その妥当性・効率性などを踏まえ多角的な視点で適宜見直しを実施してきました。今後も社会情勢の変化等に即座に対応し、選択と集中に基づく事務事業の整理を図ります。

さらに、職員が持つ知識や技術、経験を把握し、その適性を見極めて適材適所の配置を行うとともに、繁閑時期に対応した部課相互間での職員流動体制を検討し、効率的かつ効果的な組織運営を目指します。

#### (4) 定年引き上げ期間中における人材の確保

段階的な定年引き上げ期間中は、定年退職者が2年に1度しか生じないことから、従来の定年退職者補充による採用方法を基本とする場合、新規採用者数が年度ごとに大きく変動する可能性があります。これにより、有能な人材の安定的な確保や、公平な採用機会の提供、年齢構成の偏りを抑制することが課題となることから、定年退職者が発生しない年度においても、人材確保を進め、採用者数を平準化することを目指します。

#### (5) 専門分野の人材確保と新たな人材確保策の検討

2050年頃まで続く生産年齢人口の減少や、自治体職員の過重労働が報じられる中で、公務員志望者が減少することが予想されます。本市においても、土木職、建築職、保健師などの専門職員の確保がますます困難になると予想されます。また、デジタル人材などの新たな分野での専門職の任用が求められる可能性もあります。これらの専門職の人材確保に向けて、採用手法を見直し、効果的な人材確保策を検討していきます。

#### (6) 財政の健全化に資するための職員数及び人件費の抑制

職員数の適正な基準を明確にすることは難しいものの、人件費の額や事業の規模、業務量に応じて適切な配置をすることが望ましいと考えます。

本市においては、経常経費に占める人件費率は平均より多くなっております。今後は生産年齢の人口減少による財政規模の縮小及び少子高齢化の進行による扶助費の増大が想定され、義務的費用の中でも特に硬直性が強い人件費を抑制しなければ、本市が本来行うべき事務事業の執行が困難となっていきます。

正規職員をはじめ、再任用職員や会計年度任用職員等、すべての職員について、人件費の額を考慮した定員管理を行い、全ての職員の人数についてその適正化に努めるものとします。

### 4 定員管理の実施・進捗管理等

(1) 定員管理方針は、全庁的に行政改革を積極的に推進すること等により、その実現を図ることとする。

(2) 定員管理の進捗状況は、関係計画等の取組別、任用別職員数等に適切に管理し、毎年度市民にその状況を分かりやすく公表する。

(3) 定員管理方針は、社会経済情勢の変化、事務事業の見直し等の行政改革の進展等に応じて、適宜改定することとする。