

士別市行財政運営方針

令和8年（2026）年3月策定

目次

1 策定の趣旨.....	1
2 これまでの取り組み.....	2
3 運営方針・推進プランの位置づけ.....	2
4 計画期間.....	3
5 運営方針・推進プランの推進体制.....	3
6 進捗状況等の公表.....	3
7 運営方針.....	4
第1章 行政運営（行政改革）の方針.....	4
1. 柔軟で機動的な組織運営と将来を見据えた人材マネジメント.....	4
2. BPRを中心とした業務改革とDX、変革へのチャレンジ.....	5
3. 理想的な行政サービスの水準と持続可能な自治体をめざして.....	6
第2章 財政運営の方針.....	7
1. 本市の財政状況.....	7
2. 今後の財政見通し.....	13
3. 財政運営の目標・方針.....	14
第3章 定員適正化の方針.....	15
1. これまでの経過と現在の職員数.....	15
2. 人員管理・人事管理の課題.....	17
3. 定員適正化の方針と将来指標.....	19

1 策定の趣旨

本市は、このかけがえのない「ふるさと土別」を次代を担う子どもたちに継承していくため、「まちづくり基本条例」の基本理念のもとに公正で透明性の高い開かれた行政運営を進めるため、行財政改革に取り組んできました。

平成30年には、「地域力を高め、地域力で進めるまちづくり」を基本理念としてスタートした「まちづくり総合計画」を着実に実行するため、行政組織や行政サービス、財政運営の指針を定めた「行財政運営戦略」を策定し、中長期的な視点から改革を進めてきました。しかしながら、収支赤字の拡大や財政調整基金の枯渇化といった事態を回避するため、令和3年度から「財政健全化実行計画」に基づく歳出の見直しなどの緊急的な取り組みを行っています。

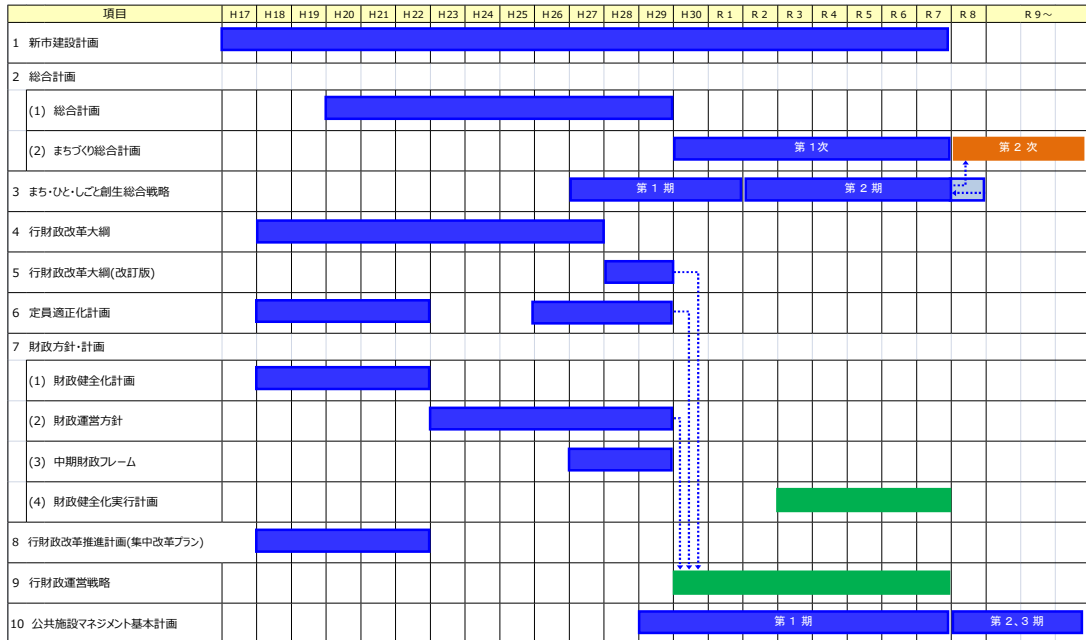
このたび、令和7年度末をもって行財政運営戦略と財政健全化実行計画の計画期間が終了を迎え、8年度から『「地域力」で進める幸福なまちづくり』を基本理念とする「第2次土別市まちづくり総合計画」がスタートします。

そうした中、本市を取り巻く環境は依然として厳しさを増しており、急速に進行する人口減少と少子高齢化、社会全体の価値観やライフスタイルの変化に伴い、複雑・多様化する行政課題への対応が求められています。また、近年の物価や人件費の高騰による市民一人あたりの行政コストの増大や、国や道、地方債等に依存した財政構造に加え、労働力人口の減少による自治体職員のなり手不足といった課題にも直面する中、人口規模や財政規模に見合った行政サービスの最適化や今後想定される大型事業への備え、未来や将来世代への投資に取り組んでいく必要があります。

土別市行財政運営方針は、こうした社会情勢や本市が直面する様々な課題を踏まえた中で、将来にわたって必要な行政サービスを安定的かつ確実に提供していくための行政運営（行政改革）、財政運営、定員の適正化、それぞれの方針と推進プランを一体的に定め、総合的に推進するため策定するものです。

2 これまでの取り組み

平成 17 年の市町合併以降の取組の経過を示します。



3 運営方針・推進プランの位置づけ

本方針と推進プランは、土別市まちづくり基本条例に定める財政に関する方針と行財政改革大綱、それぞれの計画を一体的に定めるものです。

○土別市まちづくり基本条例

第 20 条 行政は、公正で透明性の高い開かれた行政運営を進めます。

2 行政は、中長期的な財政見通しのもとに、財政に関する方針や計画を策定し、これに基づく予算の編成と執行を行い、出資団体の経営状況等を含めた総合的視点のもとに、健全な財政運営を進めます。

第 21 条 行政は、健全な行財政運営を行うため、行財政改革大綱を策定し、行財政改革を推進します。

2 行政は、行財政改革大綱に基づき実施計画を策定し、その進行を管理するとともに、進捗状況を公表します。

4 計画期間

本方針の計画期間は、令和8（2026）年度から15（2033）年度までの8年間とします。

5 運営方針・推進プランの推進体制

- （1）士別市行政組織規則に規定する各部の執行方針、計画及び部門目標（部運営方針）を推進する「行政レビュー」において、部運営方針とあわせて推進プランの進捗を管理します。
- （2）庁内に新たに設置する「未来創造検討会議」を中心に、適時プランの検証、見直しを行います。
- （3）識見者による市民で構成する「行財政改革懇談会」において、引き続き、方針の策定や見直し、推進プランの進捗状況についての意見を徴します。

6 進捗状況等の公表

毎年度、推進プランの進捗状況をホームページ等で市民に公表します。

7 運営方針

第1章 行政運営（行政改革）の方針

1. 柔軟で機動的な組織運営と将来を見据えた人材マネジメント

急速に変化する社会情勢や複雑・多様化する行政課題に柔軟かつ迅速に対応していくためには、職員一人ひとりが地方自治のプロフェッショナルとしての自覚を持ち、能力の向上を図るとともに、柔軟で機動的な組織運営が不可欠です。

そのため、限られた経営資源の中でも、組織の機構改革とスリム化により進化を続け、意思決定過程の透明性や公正性、説明責任を確保する中で、迅速な意思決定と各種施策の着実な実行をめざします。加えて、縦割り行政の弊害を排除した部門横断型の推進体制による的確な事業展開をめざします。

少子化の進行とともに、生産年齢人口の減少、とりわけ公務職場の人材不足・職員のなり手不足は深刻な課題であり、市民サービスの低下に直結する問題です。人を資源でなく『資本』と捉えて確保・育成・配置し、多様な働き方や価値観を互いに認め合い、やりがいを高めて働き続けたい職場作りを進めます。また、役職定年や再任用職員の経験や能力を積極的に活用し、幅広い人材資本を有効に活用した配置を行い、組織全体の持続可能性の向上をめざした将来を見据えた人材マネジメントに取り組みます。

これまで同様、全職員が市民の視点に立った対応を常に心がけ、「市民の幸福を最優先に考える行政の担い手」としての自覚と誇りを持ち、市民にやさしく元気な市役所をめざします。

■主な取り組み

迅速な意思決定と政策推進、進捗管理の枠組みの再構築、組織横断型課題対策チームの設置、職員人材育成・確保基本方針に基づく人材の育成、職員派遣による繋がり
の構築、採用試験の早期化、ジョブリターンなどのあらたな人材確保策、上川管内地域連携・協創推進会議による行政事務の地域間連携など

2. B P Rを中心とした業務改革とDX、変革へのチャレンジ

将来の職員数の減少を見据えた中で、多様化・高度化する市民ニーズに対応していくためには、業務の進め方を根本的に見直し、無駄を省き最適化するB P R（ビジネスプロセスリエンジニアリング）を核とした業務改革による生産性の向上が不可欠です。

従来の紙ベースや固定概念によるプロセスの再構築とともに、今後の行政サービスの維持や最適化を進めるうえでは、政策の根拠を明確にするE B P M（エビデンスに基づく政策立案）やA Iによるデータ分析といった先端技術の活用も、業務改革の取り組みに新たな可能性をもたらしています。

これまでのDXの取組を発展し、「A I利活用推進戦略」の策定やオープンデータの利活用、システム連携などの多角的な技術革新によって、業務効率化と同時に市民サービスの向上とI C Tと地域社会の融合をめざします。

職員一人ひとりが前例にとらわれず「カイゼン」と変革へのチャレンジ意識を持ち、主体的に小さく始めて改善していく「まずはやってみる」姿勢（アジャイル思考）と、日々進歩する先進技術の活用により、新しい時代への転換と新たな価値の創造をめざします。

■主な取り組み

全庁的なB P Rの推進、電子決裁と電子文書管理によるデジタルを基本とした働き方への転換、A I利活用推進戦略の策定による業務イノベーションの加速など

3. 理想的な行政サービスの水準と持続可能な自治体をめざして

急速に進行する人口減少や少子高齢化を背景に、市町合併から 20 年を迎えた中、事業の推進や計画の策定にあたっては、人口や年齢構成、社会情勢などを的確に把握・分析し、適正かつ理想的な行政サービスの水準と規模を常に見定め、将来世代に責任を先送りしない行政運営の実現が必要です。

そのため、財政健全化に向けた取り組みを継承する中で、事業や公共施設の役割と機能を再評価し、市民との対話を通じて行政サービス全般の最適化をめざします。

そのような中でも、人口減少に応じた単なるダウンサイジングにとらわれることなく、社会全体の価値観やライフスタイルの変化に応じて各種事業の目的や必要性などを検証し、過剰な投資の抑制と同時に、真に市民に必要とされるサービスやまちの魅力向上に資源を集中します。

先人が大切に守ってきた自然環境や積み重ねてきた歴史、育んできた文化を次代へと継承し、市民とともに力をあわせて課題を解決し未来を築く「共創のまちづくり」を進めるため、柔軟で機動的な組織運営やDX、変革へのチャレンジなど、様々な取り組みが相互作用することで、市民満足度の向上とともに行政運営の持続可能性を確保し、将来にわたって必要な行政サービスの安定的かつ確実な提供をめざします。

■主な取り組み

窓口サービスとバックオフィス改革、公共施設マネジメント基本計画の着実な推進、人口規模に見合った附属機関の再編、新たな行政評価の導入と、評価と連動した予算の概算要求制度、国・道の補助制度やふるさと納税、基金運用などのあらゆる歳入の確保

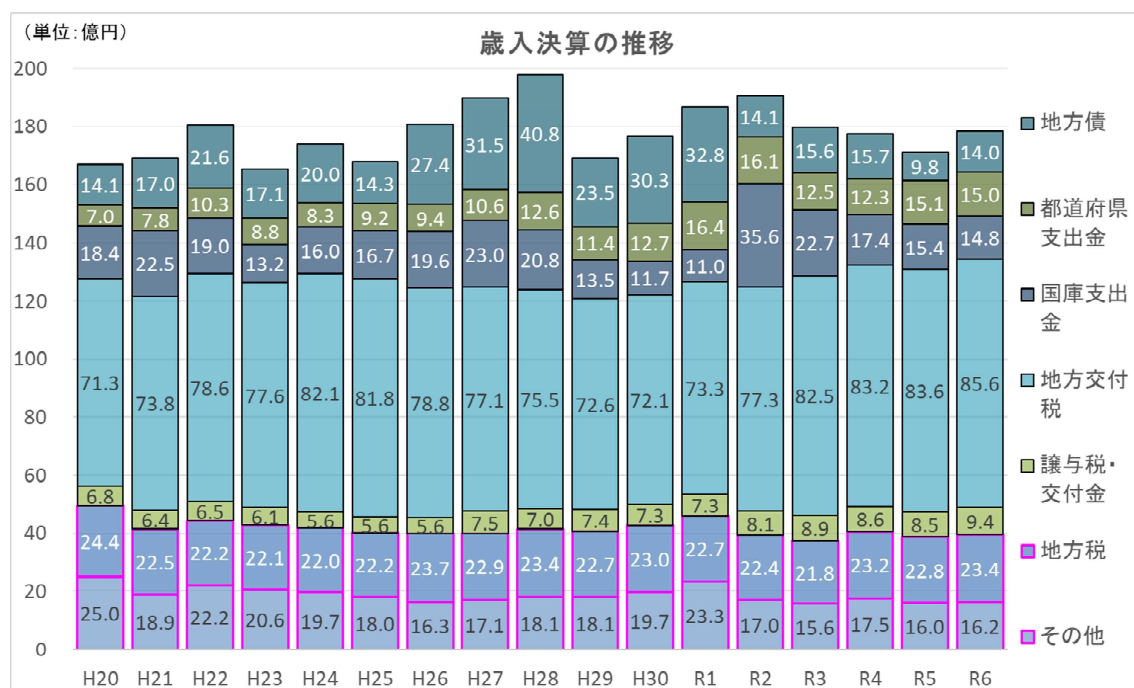
第2章 財政運営の方針

1. 本市の財政状況

(1) 歳入

歳入については、大型建設事業の実施に伴う地方債の増、新型コロナウイルス感染症対策等での国・道支出金や、合併算定替、燃料・物価高騰の影響による地方交付税の増減など、この20年の間、年度ごとに大きく変動を繰り返してきました。一方で、地方税については、税制改正や人口減少などの影響を受けながらも、平均23億円程度で推移しており、大きな変動はありませんでした。

本市の歳入構造は、自主財源の割合が25%程度にとどまり、国や道からの財源や地方債への依存度が高いことから、財政運営の自由度が低い状況にあります。



※ 自主財源、 依存財源

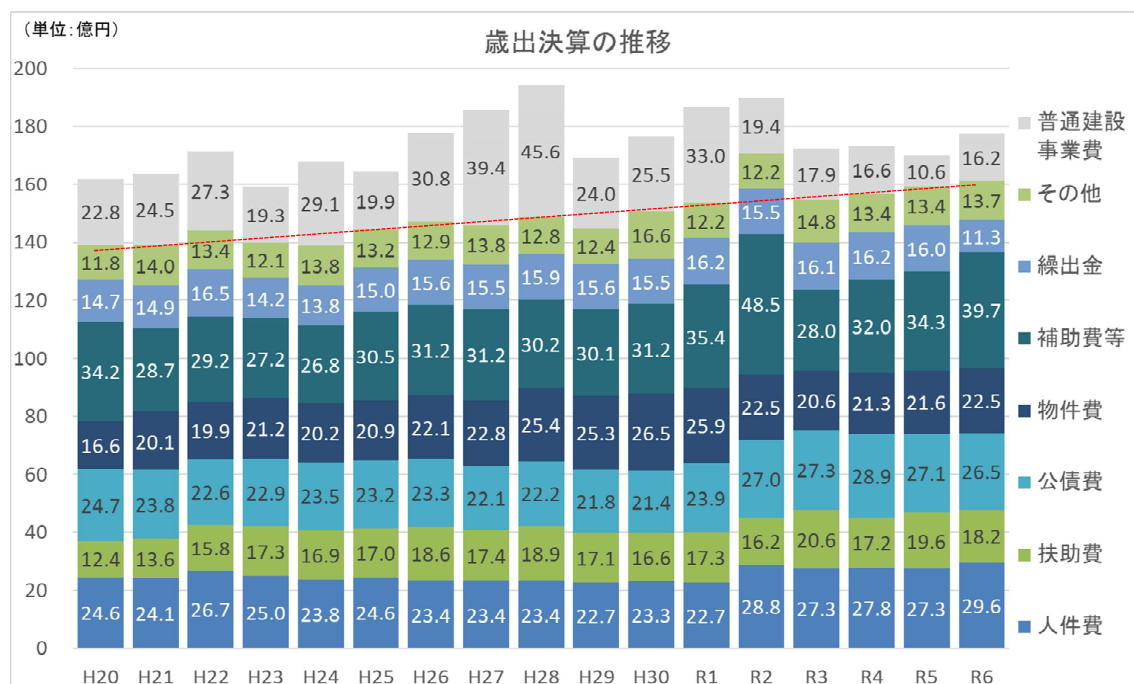
(2) 歳出

歳出のうち特に大きく変動してきたのが普通建設事業費であり、平成28年度には45.6億円に達した一方、財政健全化実行計画期間中の令和5年度には10.6億円まで減少しました。

人件費については、合併当時から会計年度任用職員制度導入直前の令和元年度までに8.3億円減少しましたが、近年は人件費全体の上昇の影響を大きく受けています。なお、職員数は、合併直後から現在までに120人以上減少しています。これに扶助費及び公債費を加えた義務的経費は、この20年間で約7.5億円(11%)増加しており、

財政の硬直化が進んでいる状況です。物件費については、10年以上にわたり増加傾向が続いていましたが、コロナ禍で一時的に減少し、近年は、物価高騰の影響などから再び増加しています。また、補助費等については、市立病院に対する繰出金が今後も高い水準で推移する見込みです。

普通建設事業費を除いた歳出の総額は、合併以降20年間で2割以上増加しており、人口減少が進む中で、一人あたりの行政コストが増大しています。



(3) 決算収支

本市の決算収支は、一時的に改善した年度はあるものの、総じて厳しい状況が続いており、財政調整基金に依存した財政運営を余儀なくされています。新型コロナウイルス感染症の影響により、令和3年度の歳出が一部抑制されたことに加え、国や北海道からの各種交付金等の支援により、単年度で約7億円の増収となりました。これにより本市の財政が下支えされてきましたが、依然として厳しい現状にあります。

(単位: 百万円)

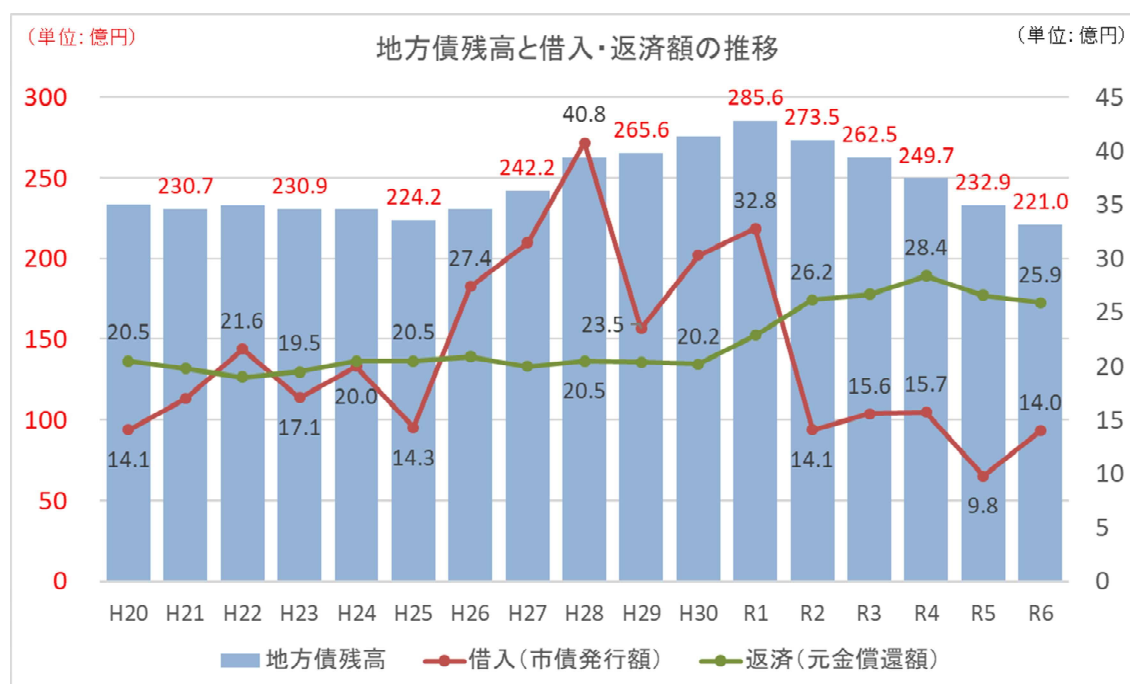
区分	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
①実質収支	338	357	14	11	8	40	699	426	85	67
②単年度収支	64	19	-343	-3	-3	32	658	-273	-341	-18
③実質単年度収支	64	-181	-682	-300	-138	32	770	-183	-440	-114

(用語説明)

- ①実質収支…歳入から歳出を差し引いた形式収支から、翌年度に繰越すべき財源を控除した額であり、過年度からの累積的な収支状況を示します。
- ②単年度収支…当年度の実質収支から前年度の実質収支を差し引いた額であり、その年度単独の収支状況を示します。
- ③実質単年度収支…単年度収支に、財政調整基金への積立額や地方債の繰上償還額などの「黒字要素」を加え、基金の取崩額などの「赤字要素」を差し引いたものであり、基金の活用状況を含めた実質的な収支状況を示します。

(4) 地方債残高と借入額・返済額

地方債残高は、道路や公共施設などを整備するために借り入れた借金の総額であり、環境センターや庁舎などの大型建設事業に伴い、令和元年に 285.6 億円まで増加しました。その後は、借入額が返済額を上回る状況が続き、毎年概ね 15 億円程度減少傾向にあります。地方債は、単に減らせばよいというものではなく、借入と返済の適切なバランスを確保することが重要であり、今後想定される市立病院や総合体育館などの大型事業を見据え、計画的な財政運営が求められています。



(5) 財政調整基金残高

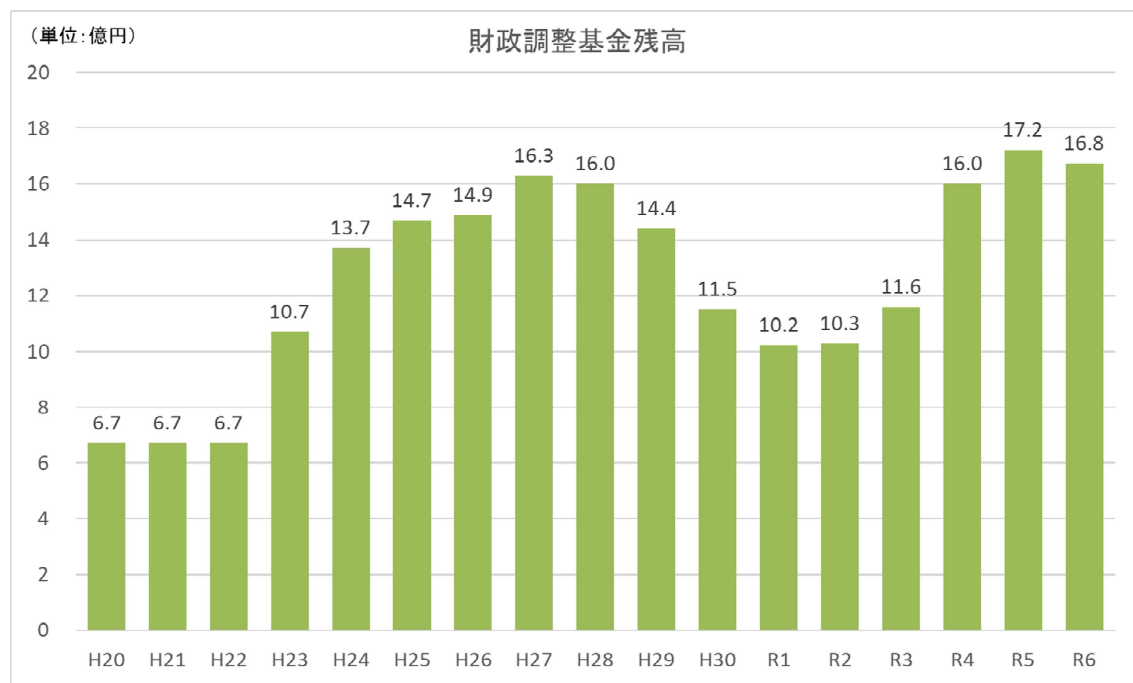
財政調整基金は、歳入の急激な減少や不測の事態に備えるための基金であり、年度間の財源調整機能を担っています。その残高は、個々の自治体の財政状況等によって異なりますが、一般的に標準財政規模※の10～20%程度を確保することが一つの目安とされています。

本市では、大型建設事業に備え、平成27年度までは一定の基金残高を確保してきましたが、合併後10年を経過してもなお行政のスリム化・効率化が十分に進まず、基金に依存した財政運営が続き、公債費のピークを迎える令和4年度にも基金が枯渇する恐れが生じました。

その後、財政健全化実行計画に基づく取り組みや、コロナ禍における歳出抑制、国等の支援等により一時的な余剰が生じ、令和5年度末には17.2億円まで増加しましたが、6年度以降は減少局面にあることから、歳入と歳出の均衡を図る中で過度に基金に依存しない財政運営が求められています。

(用語説明)

※標準財政規模…地方公共団体が通常の行政運営を行うために必要とされる一般財源の規模を示す指標で、標準税収入額等に普通交付税を加算した額。

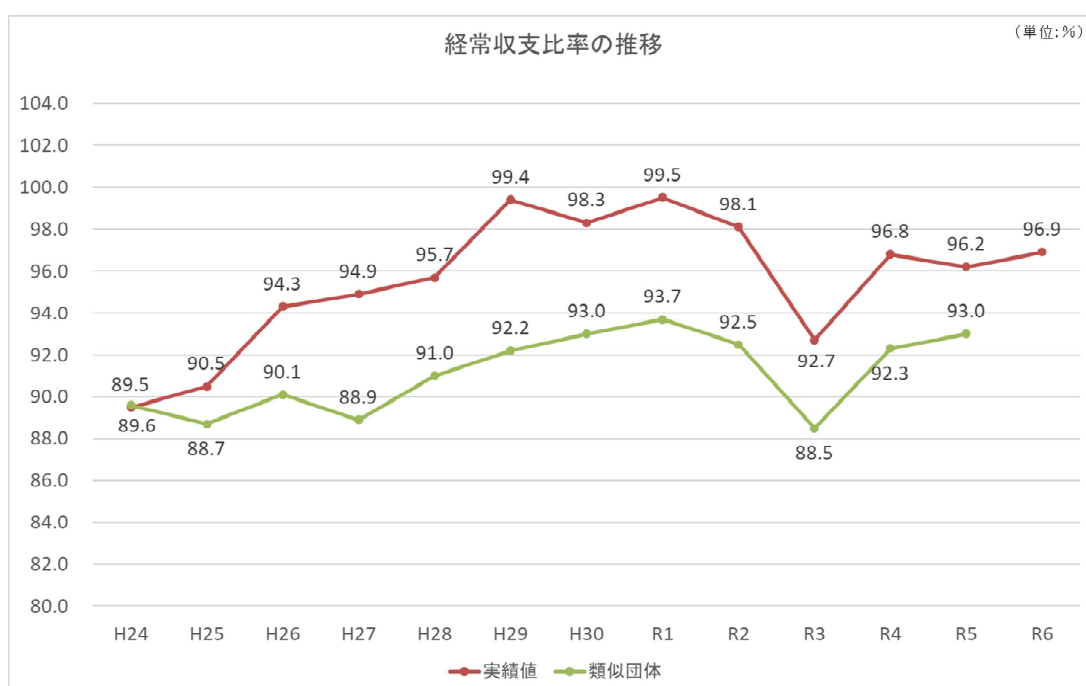


(6) 財政指標等の推移

① 経常収支比率

経常収支比率は、地方税、地方交付税などの経常的な一般財源が、どの程度経常的な経費に充当されているかを示す指標であり、財政構造の弾力性（硬直度）を表します。概ね 70%から 80%の間であることが理想とされていますが、近年は 90%台で推移しており、多くの自治体が 80%以上となっています。

本市の場合、国や道からの歳入の変動による影響が大きく、令和2年度以降は改善傾向にあります。その理由の多くが国からの歳入の増加によるものです。



② 実質公債費比率

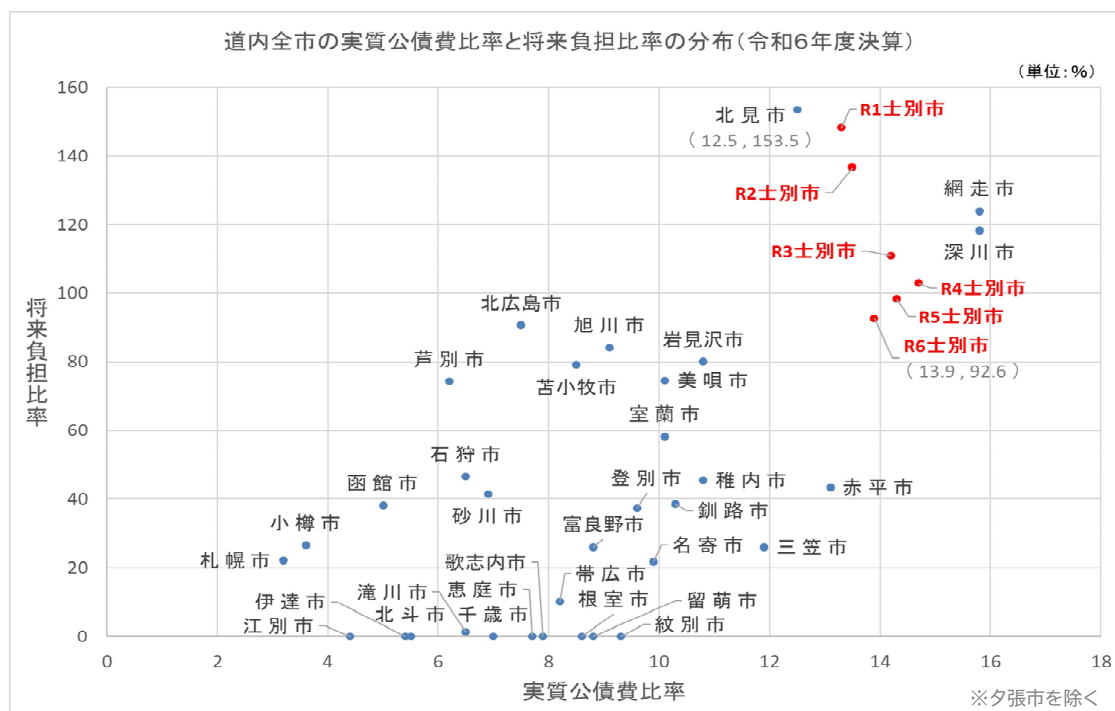
一般会計等が負担する元利償還金や公営企業債の償還金に対する繰出金などの実質的な公債費相当額の標準財政規模に対する比率です。

本市の比率は、改善傾向にあります。依然として道内全市で4番目に高い水準にあります。

③ 将来負担比率

公営企業や損失補償を行っている出資法人等に係るものも含め、一般会計等が将来負担すべき実質的な負債の標準財政規模に対する比率です。

本市の比率は、改善傾向にあります。依然として道内全市で5番目に高い水準にあります。



2. 今後の財政見通し

財政推計は、現在の社会経済情勢や国や道の制度などが、今後も同様にとくと仮定して作成しています。そのため、将来の不確実な要素を多分に含むことが前提となりますが、毎年平均約2.9億円、8年間の合計で約22.9億円の収支不足が想定される大変厳しい推計値となります。この収支不足が解消できない場合、令和13年度にも財政調整基金が枯渇する恐れがある見通しとなります。

・財政推計（一般会計決算）

<歳入>

（単位：百万円）

項目	年度	令和8年度 (2026)	令和9年度 (2027)	令和10年度 (2028)	令和11年度 (2029)	令和12年度 (2030)	令和13年度 (2031)	令和14年度 (2032)	令和15年度 (2033)
市税		2,433	2,388	2,382	2,379	2,328	2,324	2,319	2,267
地方譲与税等		869	871	871	870	871	870	871	871
地方交付税		8,612	8,849	8,827	8,664	8,703	8,617	8,630	8,669
国・道支出金		3,554	4,966	2,603	2,635	2,627	2,403	2,350	2,397
諸収入		637	637	637	637	637	637	637	637
地方債		1,637	1,995	1,944	1,620	1,689	1,679	809	945
その他		1,220	1,170	1,190	1,140	1,090	1,090	1,100	1,100
歳入計		18,962	20,876	18,454	17,945	17,945	17,620	16,716	16,886

<歳出>

項目	年度	令和8年度 (2026)	令和9年度 (2027)	令和10年度 (2028)	令和11年度 (2029)	令和12年度 (2030)	令和13年度 (2031)	令和14年度 (2032)	令和15年度 (2033)
人件費		3,388	3,460	3,491	3,512	3,522	3,501	3,489	3,466
扶助費		1,621	1,620	1,607	1,597	1,598	1,587	1,576	1,580
公債費		2,553	2,580	2,364	2,055	2,089	2,006	2,031	2,115
物件費		2,434	2,458	2,483	2,508	2,532	2,558	2,583	2,609
維持補修費		847	856	864	873	882	891	900	909
補助費		3,782	3,729	3,832	4,022	3,847	3,740	3,792	3,878
繰出金		1,095	1,094	1,093	1,075	1,072	1,057	1,047	1,034
投資的経費		3,080	4,888	2,392	1,810	2,056	1,935	998	1,226
その他		592	587	579	570	560	551	544	538
歳出計		19,392	21,272	18,705	18,022	18,158	17,826	16,960	17,355

<収支及び財政調整基金残高見込み>

項目	年度	令和8年度 (2026)	令和9年度 (2027)	令和10年度 (2028)	令和11年度 (2029)	令和12年度 (2030)	令和13年度 (2031)	令和14年度 (2032)	令和15年度 (2033)
収支見込		▲ 430	▲ 396	▲ 251	▲ 77	▲ 213	▲ 206	▲ 244	▲ 469
財政調整基金残高見込		985	589	338	261	48	▲ 158	▲ 402	▲ 871

3. 財政運営の目標・方針

本市の財政状況と今後の見通しを踏まえ、財政運営の目標及び方針を次のとおり定めます。

- ・ 時代の変化と人口減少に対応する財政運営
- ・ 将来世代に過度な負担を先送りしない財政運営
- ・ 「未来への投資」と「財政健全化」を両立する財政運営

今後の財政運営にあたっては、人口減少や社会構造の変化、物価高騰などに伴い顕在化する多様かつ複雑な行政課題に正面から向き合い、限られた財源の中で最大限の効果を発揮することが求められています。特に、人口規模の縮小を前提とした行政機能の最適化と、市民が安心して暮らし続けられる安定した行政サービスの提供を両立させ、市民満足度・幸福度の向上につなげていくことを基本姿勢とします。

将来世代に過度な負担を先送りしないため、公共施設や事務事業については、一定のダウンサイジングを念頭に、老朽施設の統廃合や機能集約を計画的に進めます。安全性の確保と維持管理コストの抑制を図るとともに、利用者や地域への丁寧な説明と合意形成に努めるなかで、将来の財政リスクを低減し、持続可能な財政基盤を構築します。

一方で、単なる削減や節約に偏ることなく、「未来への投資」と「財政健全化」を一体的に推進します。デジタル化や業務効率化による行政コスト削減を進めつつ、本市の魅力向上や新たな価値の創造、将来への希望につながる分野には重点的に資源を配分し、好循環を生み出す取り組みを展開していきます。

また、国の動向や社会情勢を的確に捉えながら、中長期的な視点に立った財政見通しを共有し、計画的かつ透明性の高い財政運営を行うとともに、推進プランに基づく取り組みを着実に実施することで、「市民が豊かにいつまでも安心して暮らせるまち」の実現をめざします。

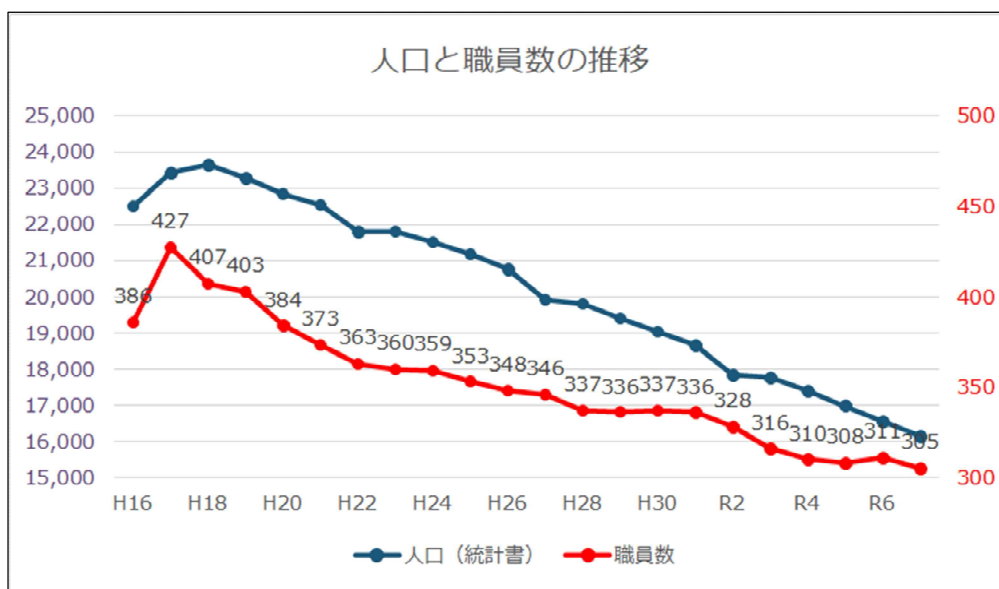
第3章 定員適正化の方針

1. これまでの経過と現在の職員数

平成17年の市町合併時、427人（病院の医療職を除く。）在職した職員数は、18年と26年に策定した定員適正化計画の取り組みと、行財政運営戦略（実施計画）、財政健全化実行計画の取り組みを経て、現在（令和7年4月1日時点）では、122人少ない305人となっています。

平成30年3月に策定した行財政運営戦略（実施計画）では、30年4月1日現在の336人の職員数を、令和8年4月1日に328人とする計画とし取り組みを進めてきました。その後、令和2年12月に策定した財政健全化実行計画において、定年退職者に対する職員採用を抑制し、5か年間で定員30人を削減することとしたため、それにあわせて、行財政運営戦略（実施計画）を見直し、令和8年4月1日までに298人とする計画としました。

令和4年10月には、コロナ禍を経て、急速に変化する社会情勢を背景に、地方交付税や財政調整基金残高の想定以上の増加などにより、財政健全化実行計画の見直しを行いました。30人の削減目標を変更することなく、期間を5年間から15年間に延長・平準化し、計画的な職員採用と中長期的な定員削減を図る中で、職員数の目標を令和18年4月1日に298人とする事としました。



【定員管理計画の推移】

- ・平成 17 年（合併時）⇒ 427 人（病院の医療職を除く）
- ・平成 18 年、26 年に定員適正化計画の取組み
- ・行財政運営戦略実施計画（H30）
（目標値）令和 8 年 4 月 1 日までに ⇒ 328 人
- ・財政健全化実行計画（R2.12）、行財政運営戦略実施計画の見直し（R4.3）
（目標値）令和 8 年 4 月 1 日までに ⇒ 298 人
- ・財政健全化実行計画見直し（R4.10）
（目標値）令和 18 年 4 月 1 日まで ⇒ 298 人
- ・現在（令和 7 年 4 月 1 日時点）の職員数 ⇒ 305 人

【会計年度任用職員数の推移】

会計年度任用職員数の推移（毎年4月1日現在）

	R2	R3	R4	R5	R6	R7
短時間勤務	234	221	253	249	239	241
フルタイム	41	42	46	43	40	42
合計	275	263	299	292	279	283

※公民館主事・館長、地域おこし協力隊を除く

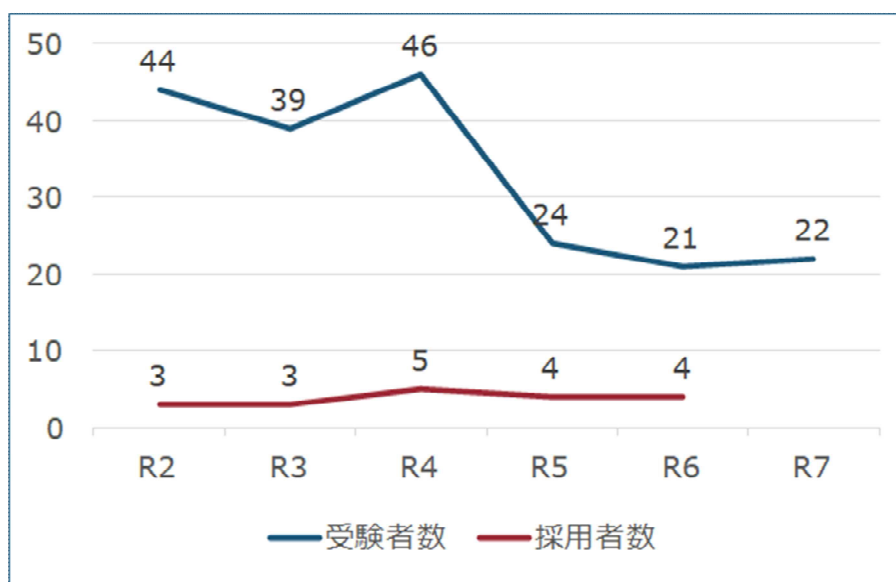
- 令和 4、5 年度は、新型コロナワクチンの接種体制構築により一時的に増加
- 令和 7 年度は、R2 年度と比較して、子育て関連施設や小中学校教育支援員の配置により増加傾向にある

2. 人員管理・人事管理の課題

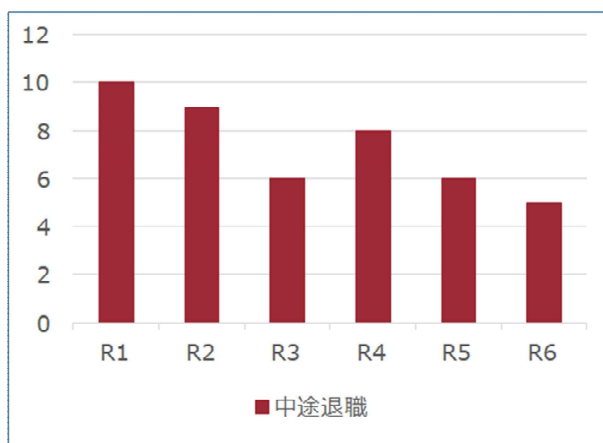
社会全体で若年層の労働力人口が減少しており、若者のキャリア選択の流動化と民間需要の高まり、労働市場の構造変化により市場全般が逼迫し、とりわけ自治体職員のなり手不足は危機的状況にあります。

令和5年度以降、新規採用試験の受験者数の減少が顕著となり、資格職の職員確保の困難化や、若年層、中堅層を中心とした転職（中途退職）による人材の流出も進行しています。また、14年度以降の団塊ジュニア層職員の大量退職時期が近づいており、働き手不足の問題はますます深刻化することが見込まれ、これまで積み上げてきた経験や知識を次世代へ継承し、組織としての持続可能性を確保する必要があります。

新採用職員試験受験者数・採用者数（一般事務職）

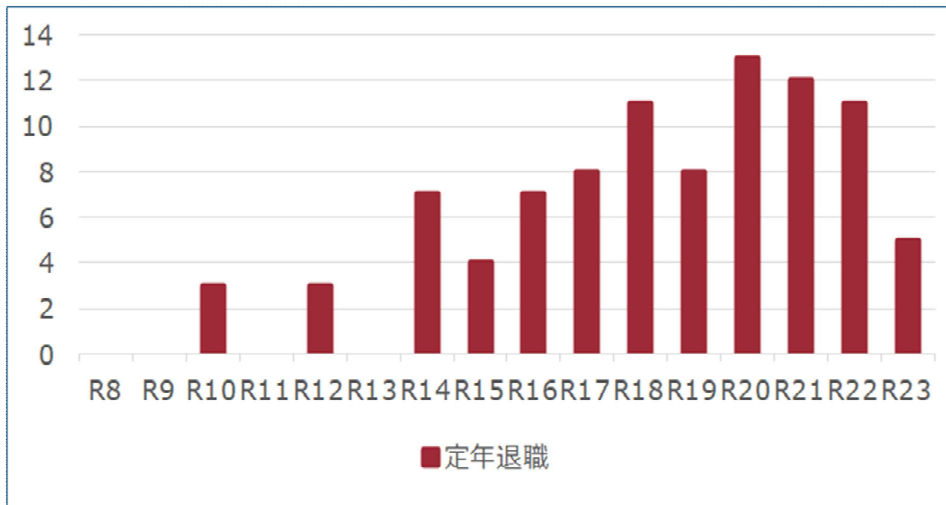


中途退職者数の推移



- 民間需要の高まりから、令和5年以降の新採用職員試験受験者が半減
- 一般事務職の採用者数は、毎年3～5名
- 中途退職者（資格職を含む）は、毎年5名以上で推移

定年退職者の見込み



- 段階的な定年延長が完了する令和 14 年度以降、定年退職者が急増（5～13 名）
- 管理職から非管理職に降任する 60 才（役職定年）を機に退職を選択するケースが想定され、更に中途退職者の増加が見込まれる

人口減少が進む中、子どもの数が減少する一方、高齢化率は上昇を続けるため、福祉や医療・介護などの多様な行政需要に引き続き対応していく必要があります。人材不足により行政サービスが停滞し、市民満足度や信頼を損ねることがあってはなりません。そのため、行政需要と人口規模、財政規模に見合った行政サービスを提供し、それらに見合った組織の規模を維持することが不可欠です。

また、行政需要の増大や市民ニーズの多様化・複雑化により、職員の働きがいや負担が過重な負担は避けなければならない。社会全体で育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立を支援し、男性職員を含めた育児休業の取得促進や女性活躍の推進が求められています。

他市町村との比較では、行政面積や産業構造、まちづくりの柱に差があるものの、本市より少ない職員数で行政運営を行っているところもあり、近年の賃上げ傾向により更なる人件費の増加が避けられない中、行政サービスを検証し適正な人員配置によって財政状況の逼迫を防がなければなりません。

現在の職員数が財政健全化実行計画における令和 18 年度の目標値（298 人）に近づきつつある中、今後の人口減少や税収の落ち込み、物価高騰などの影響を考慮すると、会計年度任用職員を含めて将来を見据えた職員数のマネジメントを行っていく必要があります。

3. 定員適正化の方針と将来指標

職員定数の適正化にあたっては、第1章、第2章に掲げた行政運営（行政改革）と財政運営の方針、これらに基づく推進プランに聖域なく果敢に取り組み、その時々々の行政需要に応じた最適な市民サービスと行政運営の規模のバランスを見極め、組織と定員マネジメントを行います。

そのため、財政健全化実行計画で期間を延長した令和18年の定員の目標値を見直し、将来を見据えた中で本方針の計画期間（令和16年4月1日）における定員の『将来指標』を次のとおり定めます。

【定員の将来指標】（市立病院医療職を除き、再任用フルタイムを含む。）

- 令和7年4月1日の職員数 305名
- 令和16年4月1日の職員数 265名（40人減）

将来指標を基本に、来たる大量退職時期も踏まえた長期的な視点から、将来の行政を支える人材を計画的に確保・育成し、ノウハウの継承や組織としての持続可能性を確保しながら、組織規模と職員数の最適化を進めます。

会計年度任用職員は行政サービスの最前線を担っており、画一的な人数のコントロールによるサービスの低下を避けるため、事業や施設の適正化と同時に、業務に対し必要な任用か検証し適正化をすすめます。

将来指標は、社会情勢や職員の採用、中途退職の状況などを勘案し、推進プラン前期終了前の令和11年度に検証、見直しを行います。