

第2次盛岡市定員管理計画

(令和3年～7年度)

令和3年3月

総務部職員課

<目次>

1	策定趣旨	2
2	これまでの取組	2
	(1) 定員適正化計画	2
	(2) 定員管理計画	3
	(3) 盛岡市行財政構造改革の方針及び実施計画	3
	(4) 盛岡市自治体経営の指針及び実施計画	4
3	現状分析	4
	(1) 類似団体（中核市）との比較	4
	(2) 東北主要都市8市（中核市）との比較	6
	(3) 行政を取り巻く環境の変化	8
	(4) 本市の状況	8
4	環境変化等を踏まえた課題整理	9
	(1) 組織機構の課題	9
	(2) 定員管理の課題	9
5	定員管理計画	9
	(1) 基本方針	9
	(2) 計画期間及び定員管理	10
	(3) 定員管理の方策	10
	(4) 定員管理に当たっての留意事項	11

1 策定趣旨

人口減少社会や少子・高齢化の進行、多様化・高度化する行政ニーズのほか、新型コロナウイルス感染症流行期及び収束後のいわゆるウィズコロナ・ポストコロナ時代における、「新たな日常」の実現に向けて、行政のデジタル化・オンライン化など国自治体DX（デジタルトランスフォーメーション）対応など、地方自治体を取り巻く社会情勢の変化に迅速かつ柔軟に対応していくため、持続可能な自治体運営が求められています。

本市では、定員適正化については、平成10年度に策定した「定員適正化計画」以降、計画的に定員適正化に取り組んできたところであり、現在は、平成28年9月に策定した「定員管理計画」に基づき、定員管理に取り組んでいるところです。

このような中、本市の人口については、平成12年をピークに減少に転じ、東日本大震災が起因と考えられる一時的な増加もありましたが、現在に至るまで減少が続いています。また、将来に渡っても減少が見込まれており、年齢3区分別の内訳では、15歳未満の年少人口及び15～64歳の生産年齢人口が減少し続ける一方で、65歳以上の老年人口は今後も増加し、少子高齢化が更に進行することが見込まれています。

今後においても、人口減少や少子・高齢化の進行、財政見通しを勘案しながら、総合計画に掲げる将来像「ひと・まち・未来が輝き世界つながるまち盛岡」の実現に向けた施策を着実に進めるとともに、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」構築の原動力となるデジタル化の推進など、社会全体の大きな変化に乗り遅れることなく、的確に対応するとともに、職員が働きやすさや働きがいを感じながら働くことができる組織体制の構築に向けて、最適な職員数となるよう、新たな定員管理計画を策定するものです。

2 これまでの取組

(1) 定員適正化計画

本市では、これまで、庁内組織である事務事業見直し検討委員会、組織機構見直し連絡会議及び政策形成推進会議において、事務事業や組織機構の見直し、さらには保育所の民営化や、可燃ごみ収集・焼却業務等の民間委託、施設管理業務の指定管理者制度の導入等を積極的に推進することにより、定員適正化を進めました。

これまでの定員適正化の取組は次のとおりです。

ア 定員適正化計画（平成9～12年度）〔平成10年9月策定〕

平成8年度に比較し、25人（1％）の減員することとし、32人（1.3％）の減員を実施しました。

イ 第二次定員適正化計画（平成14～17年度）〔平成15年7月策定〕

平成13年4月1日現在の職員数（2,457人）を基準として、平成14年度から17年度までの4年間で51人（2.1％）減員することとし、109人（4.4％）の減員を実施しました。

ウ 第三次定員適正化計画（平成18～22年度）〔平成19年1月策定〕

平成17年4月1日現在の規則定数（2,490人（旧玉山村職員を含む。））を基準と

し、5年間で5.8%（145人程度）減員することとし、5年間で143人（5.7%）の減員を実施しました。

エ 第四次定員適正化計画（平成23～27年度）〔平成23年6月策定〕

平成22年4月1日現在の規則定数（2,347人）を基準とし、5年間で7.0%（165人程度）減員することとしましたが、国体準備対応や被災地派遣職員補充等の一時的な増要因への対応があったことから、5年間で87人（3.7%）の減員にとどまりました。

(2) 定員管理計画

ア 定員管理計画（平成28～32年度）〔平成28年9月策定〕

平成27年4月1日現在の職員数（2,251人※）を基準に、5年間で128人（5.7%）減員することとし、国体開催事務の終了や保育所の民営化、可燃ごみ収集・焼却業務の民間委託などにより、減員を計画的に行いましたが、市総合計画実施計画の戦略プロジェクトなど市政の重要課題への取組を重点的に進めるほか、国の施策・権限移譲への対応や、ワーク・ライフ・バランスの推進など増要因への対応があったことから、5年間で54人（2.4%）の減員にとどまりました。

※被災地派遣職員を除く

【定員適正化計画による定員適正化の取組状況】

計画	期間	目標		実績	
第一次	H 9～H12	△ 25人	(△1.0%)	△ 32人	(△1.3%)
第二次	H14～H17	△ 51人	(△2.1%)	△109人	(△4.4%)
第三次	H18～H22	△145人	(△5.8%)	△143人	(△5.7%)
第四次	H23～H27	△165人	(△7.0%)	△ 87人	(△3.7%)
				※国体準備対応，被災地派遣職員補充分を除いた場合 △143人 (△6.1%)	

【定員管理計画による定員管理の取組状況】

計画	期間	目標		実績	
第一次	H28～H32	△ 128人	(△5.7%)	△54人	(△2.4%)
※被災地派遣職員を除く					

(3) 盛岡市行財政構造改革の方針及び実施計画

本市では、財政状況が数年で財政再建団体に転落するおそれもあるという危機的状況にあったため、厳しい歳出削減を柱とした二次、6年間にわたる行財政構造改革に取り組みました。

この盛岡市行財政構造改革の方針及び実施計画における定員適正化の取組は、次のとおりです。

ア 盛岡市行財政構造改革の方針及び実施計画並びに見直し（平成16～18年度）

平成16年度から20年度までの5年間で120人の削減及び18年度までの集中取組期間内では70人（3％）程度の削減を行うこととしましたが、平成18年1月の旧玉山村との合併に伴い、平成16年度から20年度までの5年間で140人の削減及び18年度までの取組期間内では85人（3.5％）程度の削減に目標数値を見直し、18年度までの3年間で106人（4.4％）の削減を実施しました。

イ 第二次盛岡市行財政構造改革の方針及び実施計画（平成19年度～21年度）

平成21年度までの取組期間内で、中核市移行に伴う増員分を除き85人（18年4月1日現在定員の3.5％）程度削減することとし、3年間で106人（4.3％）の削減を実施しました。

【行財政構造改革による定員適正化の取組状況】

計画	期間	目標	実績	備考
第一次 (見直し後)	H16～H18	△85人(△3.5%)	△106人(△4.4%)	
第二次	H19～H21	△85人(△3.5%)	△106人(△4.3%)	中核市移行に伴う増を除く。

(4) 盛岡市自治体経営の指針及び実施計画

上記の行財政構造改革を引き継ぎつつ、市民、町内会・自治会、NPO、企業など多様な主体が参画するまちづくりを柱とし、その後の新たな課題にも対応するため、二次、平成22年度から6年間に渡り自治体経営を推進してきました。

この盛岡市自治体経営の指針及び実施計画においては、組織のマネジメントの推進の中で、定員管理として第三次及び第四次定員適正化計画に基づき、事務事業の整理、組織の合理化、職員の適正配置及び民間委託の推進などを通じ、自治体規模、行政目的に見合った適正な職員定数となるよう取り組んだところです。

3 現状分析

(1) 類似団体（中核市）との比較

総務省が実施している地方公務員定員管理調査による定員管理診断表において、平成31年4月1日現在の類似団体（類型：中核市）との比較では、一般行政部門において、単純値で42人（平成27.4.1現在では127人）、修正値で72人（平成27.4.1現在では152人）の超過、教育部門においては、単純値で100人（平成27.4.1現在では97人）、修正値で59人（平成27.4.1現在では58人）の超過となっています。

【定員管理診断表】

※平成31年4月1日現在

大部門	職員数 A	単純値による比較			修正値による比較		
		単純値× 住基人口 ／10,000 B	超過数 C (A-B)	超過率 C/A×100	修正値× 住基人口 ／10,000 D	超過数 E (A-D)	超過率 E/A×100
議会	人 14	人 13	人 1	% 7.1	人 13	人 1	% 7.1
総務・企画	386	310	76	19.7	308	78	20.2
税務	113	94	19	16.8	94	19	16.8
民生	283	379	▲96	▲33.9	379	▲96	▲33.9
衛生	191	234	▲43	▲22.5	212	▲21	▲11.0
労働	3	3	0	0.0	3		0.0
農林水産	70	44	26	37.1	41	29	41.4
商工	41	35	6	14.6	37	4	9.8
土木	249	196	53	21.3	191	58	23.3
一般行政計	1,350	1,308	42	3.1	1,278	72	5.3
教育	357	257	100	28.0	298	59	16.5
消防		248	▲248				
普通会計計	1,707	1,813	▲106	▲6.2	1,576	131	7.7
病院	227	単純値 類型内における全団体の人口1万人当たり職員数の平均値で、大部門のように大まかに職員の配置状況を把握する場合に適している。 修正値 中・小部門ごとに職員を配置している団体のみを対象として、人口1万人当たり職員数の平均値で、中部門や小部門といった細かな配置状況を把握する場合に適している。					
水道	142						
下水道	59						
交通							
その他	70						
公営企業等会計	498						
合計	2,205						

(参考)【定員管理診断表】

※平成27年4月1日現在

大部門	職員数 A	単純値による比較			修正値による比較		
		単純値× 住基人口 ／10,000 B	超過数 C (A-B)	超過率 C/A×100	修正値× 住基人口 ／10,000 D	超過数 E (A-D)	超過率 E/A×100
議会	人 15	人 13	人 2	% 13.3	人 13	人 2	% 13.3
総務・企画	422	299	123	29.1	302	120	28.4
税務	116	95	21	18.1	95	21	18.1
民生	307	365	▲58	▲18.9	361	▲64	▲17.6
衛生	203	241	▲38	▲18.7	221	▲18	▲8.9
労働	3	3	0	0.0	3		0.0
農林水産	65	43	22	33.8	41	24	36.9
商工	35	31	4	11.4	33	2	5.7
土木	249	199	50	20.1	194	55	22.1
一般行政計	1,415	1,288	127	9.0	1,263	152	10.7
教育	371	274	97	26.1	313	58	16.6
消防		242	▲242				
普通会計計	1,786	1,804	▲18	▲1.0	1,576	210	11.8
病院	215	単純値 類型内における全団体の人口1万人当たり職員数の平均値で、大部門のように大まかに職員の配置状況を把握する場合に適している。 修正値 中・小部門ごとに職員を配置している団体のみを対象として、人口1万人当たり職員数の平均値で、中部門や小部門といった細かな配置状況を把握する場合に適している。					
水道	143						
下水道	56						
交通							
その他	69						
公営企業等会計	483						
合計	2,269						

次に、人口10,000人当たりの職員数は、一般行政部門で1.38人（平成27.4.1現在では3.88人）、教育部門で3.44人（平成27.4.1現在では3.18人）の超過となっています。

【職員数の比較（人口10,000人当たり）】

※令和2年4月1日現在

	人口又は 職員数 (人)	人口10,000人当たり				
		職員数 (人)	平均 (人)	差 (人)	超過率 (%)	順位 (降順)
人口（住基）	288,470					45 /60
職員総数	2,211	76.65	79.60	△2.95	△3.72	36 /60
1 普通会計	1,715	59.45	63.30	△3.85	△6.08	42 /60
(1) 一般行政部門	1,356	47.01	45.63	1.38	3.02	24 /60
①議会	15	0.52	0.46	0.06	12.47	22 /60
②総務・企画	397	13.76	10.87	2.89	26.59	9 /60
③税務	112	3.88	3.24	0.64	19.82	13 /60
④民生	282	9.78	13.26	△3.48	△26.26	49 /60
⑤衛生	186	6.45	8.10	△1.65	△20.42	53 /60
⑥労働	3	0.10	0.10	0.00	5.59	27 /60
⑦農林水産	70	2.43	1.54	0.89	58.00	16 /60
⑧商工	40	1.39	1.22	0.17	14.11	26 /60
⑨土木	251	8.70	6.84	1.86	27.15	5 /60
(2) 教育部門	359	12.44	9.00	3.44	38.30	5 /60
(3) 消防						
2 公営企業等会計	496	17.19	16.30	0.89	5.46	23 /60

（参考）【職員数の比較（人口10,000人当たり）】

※平成27年4月1日現在

	人口又は 職員数 (人)	人口10,000人当たり				
		職員数 (人)	平均 (人)	差 (人)	超過率 (%)	順位 (降順)
人口（住基）	295,170					43 /45
職員総数	2,269	76.87	78.01	△1.14	△1.46	21 /45
1 普通会計	1,786	60.51	61.10	△0.59	△0.97	21 /45
(1) 一般行政部門	1,415	47.94	44.06	3.88	8.81	12 /45
①議会	15	0.51	0.44	0.07	15.91	11 /45
②総務・企画	422	14.30	10.32	3.98	38.57	1 /45
③税務	116	3.93	3.26	0.67	20.55	4 /45
④民生	307	10.40	12.37	△1.97	△15.93	31 /45
⑤衛生	203	6.88	8.18	△1.30	△15.89	39 /45
⑥労働	3	0.10	0.10	0.00	0.00	21 /45
⑦農林水産	65	2.20	1.53	0.67	43.79	10 /45
⑧商工	35	1.19	1.09	0.10	9.17	20 /45
⑨土木	249	8.44	6.76	1.68	24.85	5 /45
(2) 教育部門	371	12.57	9.39	3.18	33.87	5 /45
(3) 消防	—	—				
2 公営企業等会計	483	16.36	15.99	0.37	2.31	17 /45

(2) 東北主要都市8市（中核市）との比較

東北主要都市8市※との比較では、人口10,000人当たりの職員数で比較した場合、普通会計職員における一般行政部門で0.71人の不足（平成27.4.1現在では3.75人の

超過), 教育部門で2.91人の超過(平成27.4.1現在では2.21人)となっています。

※ 東北主要都市8市…青森市, 八戸市, 盛岡市, 秋田市, 山形市, 福島市, 郡山市, いわき市

【職員数の比較(人口10,000人当たり)】

※令和2年4月1日現在

	人口又は 職員数 (人)	人口10,000人当たり				
		職員数 (人)	平均 (人)	差 (人)	超過率 (%)	順位 (降順)
人口(住基)	288,470					4 / 8
職員総数	2,211	76.65	88.29	△11.64	△13.19	7 / 8
1 普通会計	1,715	59.45	63.01	△3.56	△5.65	5 / 8
(1) 一般行政部門	1,356	47.01	47.72	△0.71	△1.50	5 / 8
①議会	15	0.52	0.58	△0.06	△10.54	7 / 8
②総務・企画	397	13.76	13.26	0.51	3.83	4 / 8
③税務	112	3.88	3.82	0.06	1.72	5 / 8
④民生	282	9.78	11.06	△1.28	△11.63	5 / 8
⑤衛生	186	6.45	7.29	△0.84	△11.61	7 / 8
⑥労働	3	0.10	0.13	△0.03	△21.25	7 / 8
⑦農林水産	70	2.43	2.65	△0.22	△8.44	7 / 8
⑧商工	40	1.39	1.54	△0.15	△9.75	6 / 8
⑨土木	251	8.70	7.40	1.30	17.65	1 / 8
(2) 教育部門	359	12.44	9.53	2.91	30.64	2 / 8
(3) 消防						
2 公営企業等会計	496	17.19	25.28	△8.09	△31.98	5 / 8

(参考) 【職員数の比較(人口10,000人当たり)】

※平成27年4月1日現在

	人口又は 職員数 (人)	人口10,000人当たり				
		職員数 (人)	平均 (人)	差 (人)	超過率 (%)	順位 (降順)
人口(住基)	295,170					6 / 8
職員総数	2,269	76.87	89.50	△12.63	△14.11	6 / 8
1 普通会計	1,786	60.51	64.73	△4.22	△6.52	6 / 8
(1) 一般行政部門	1,415	47.94	44.19	3.75	8.49	2 / 8
①議会	15	0.51	0.52	△0.01	△1.92	8 / 8
②総務・企画	422	14.30	11.60	2.70	23.28	1 / 8
③税務	116	3.93	3.71	0.22	5.93	2 / 8
④民生	307	10.40	11.03	△0.63	△5.71	4 / 8
⑤衛生	203	6.88	6.58	0.30	4.56	6 / 8
⑥労働	3	0.10	0.12	△0.02	△16.67	8 / 8
⑦農林水産	65	2.20	2.31	△0.11	△4.76	6 / 8
⑧商工	35	1.19	1.30	△0.11	△8.46	6 / 8
⑨土木	249	8.44	7.03	1.41	20.06	1 / 8
(2) 教育部門	371	12.57	10.36	2.21	21.33	1 / 8
(3) 消防						
2 公営企業等会計	483	16.36	24.77	△8.41	△33.95	5 / 8

(3) 行政を取り巻く環境の変化（「経済財政運営と改革の基本方針 2020」より）

ア 新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症の影響は広範で長期に渡ることが想定されるため、引き続き、感染拡大防止と社会経済活動の両立を図っていく必要があります。

また、国を挙げて、感染症が収束したポストコロナ時代を見据えた未来を先取りする、社会変革への取組を始めることが不可欠な状況にあります。

イ デジタル化の推進

国においては、社会全体のデジタル化を強力に推進することを最優先政策課題として位置付け、行政手続のオンライン化やワンストップ・ワンズオンリー化などの取組のほか、民間部門のデジタルトランスフォーメーションを促進し、民間の投資やイノベーションを誘発する環境づくりを進めることとしています。

ウ 労働環境の多様化

国においては定年延長に向けた検討がされており、ベテラン職員の活用をさらに進めようとしています。

また、働き方改革関連法の着実な施行を労働関係法令の適正な運用を図りつつ、取り組むとともに、感染症への対応として広まったテレワーク等がもたらした、新たな働き方やワーク・ライフ・バランスの取組の流れを後戻りさせることなく最大限活かし、従業員のやりがいを高めるための取組を加速させることとしています。

(4) 本市の状況

本市においても、上記の行政を取り巻く環境の変化に対応する必要があるほか、財政状況や人口減少・少子高齢化の進行については、次のことが見込まれます。

ア 財政見通し

本市の向こう5年間の財政見通しは、これまでの財源確保や事業の見直しなどを継続しても、毎年度、大幅な財源不足が見込まれます。

現段階では、この財源不足について、財政調整基金の活用を見込んでいますが、残高が大きく減少することが見込まれます。

※「盛岡市中期財政見通し」令和3年2月策定

イ 人口減少・少子高齢化の進行

本市の人口は、昭和61年から平成元年にかけて一時的に減少が見られたものの、平成12年（302,857人（国勢調査：合併前の玉山村を含む））まで長期的に増加を続けてきました。一転して、平成12年以降は減少に転じ、東日本大震災が発生した平成23年以降、数年間は微増傾向が見られたものの、現在に至るまで減少が続いています。総合計画策定時（平成26年）の人口推計では、本市の将来人口は平成52年には247,898人となり、平成22年と比べると約16.9%の減少が見込まれています。また、年齢3区分別の内訳では、15歳未満の年少人口及び15～64歳の生産年齢人口が減少し続ける一方で、65歳以上の老年人口は今後増加し、少子高齢化が更に進行することが見込まれています。

※「盛岡市人口ビジョン」令和2年3月改訂

4 環境変化等を踏まえた課題整理

(1) 組織機構の課題

ア 厳しい財政状況の下、新型コロナウイルス感染症対策として、感染拡大防止と社会経済活動の両輪を進めるため、全庁挙げて迅速かつ効果的に対応していくことが求められます。

イ 新型コロナウイルス感染症の影響や人口減少、少子高齢化の進行などに伴い、行政手続のオンライン化など新たな行政サービスの提供や、多様化する市民ニーズに的確かつ柔軟に対応していくことが求められます。

新型コロナウイルス感染症対応や多様化する市民ニーズ、新たな行政課題に迅速かつ的確に対応できる簡素で機動的な組織機構に向けた継続的な見直し

(2) 定員管理の課題

ア 持続可能な行財政運営のもと、市民サービスの維持・向上を図っていくため、業務のスクラップや、A I や R P A 等の新しい技術や機器等の導入による事務の効率化、民間活力の導入、多様な人材の活用などを図りながら、事業の優先度を見極めた上、職員の重点配置を進めていく必要があります。

イ 職員が仕事と子育てや介護との両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を推進するため、特定事業主行動計画を策定し、これまでも職員のワーク・ライフ・バランスの推進や女性職員の人材育成と政策決定への参画促進などを進めてきましたが、引き続き、職員の誰もが「働きやすさ」や「働きがい」を感じながら働ける環境を整備するとともに、限られた人的資源を最大限に活用していくことが求められます。

持続可能な行財政運営を進めるため、行政を取り巻く環境や行政需要の動向を的確に捉えながら、事業の優先度を見極めた上で、重点配置と弾力的な定員管理の検討

5 定員管理計画

(1) 基本方針

職員定数については、これまでの取組により、東北主要都市8市との比較では、人口10,000人当たりの一般行政職の職員数は中位に位置していることから、令和2年度当初における職員数を基本とし、新型コロナウイルス感染症の影響など社会経済情勢の変化や市民ニーズに応じた業務量の増加、あるいは、事務事業のスクラップやA I や R P A 等の新しい技術や機器等の導入による事務の効率化に伴う業務量の減少など、業務量の増減がある場合は、その影響を精査するほか、ワーク・ライフ・バランスを推進し、仕事と育児や介護との両立が図ることができる最適な職員体制の構築に努めることとします。

(2) 計画期間及び定員管理

ア 計画期間

令和 2 年 4 月 1 日を基準とし、令和 3 年度から 7 年度までの 5 年間とします。

イ 定員管理計画

計画期間の職員数の見込み（計画）は下表のとおりです。

なお、職員定数については、毎年度、行政需要の変化などに伴う事務量の増減を十分精査した上で、定めていくこととします。

	R2 (基準年)	R3 (R3. 4. 1)	R4 (R4. 4. 1)	R5 (R5. 4. 1)	R6 (R6. 4. 1)	R7 (R7. 4. 1)
常勤一般職 (うち定年延長※)	2,085	2,104	2,087	2,102	2,081 (61)	2,068 (56)
任期付	2	11	11	10	9	9
再任用	128	120	123	95	105	115
合計	2,215	2,235	2,221	2,207	2,195	2,192
年次別増減員数	-	20	△14	△14	△12	△3
累計増減員数	-	20	6	△8	△20	△23

※職員数には、被災派遣職員を含まない。

※令和 5 年度から地方公務員の定年が引き上げられることを想定。

(3) 定員管理の方策

新たに対応すべき行政課題やこれまで以上に多様化する市民ニーズに対しては、的確に必要な職員配置を行っていきます。一方で、本市の財政見通しを鑑み、職員数を適正に管理するため、次の方策を行っていきます。

ア 事務・事業の見直しの推進

スクラップ・アンド・ビルドの徹底や事務・事業の選択と集中に加え、A I や R P A 等の新しい技術や機器等の導入による事務の効率化も積極的に進めるとともに、市が提供できるサービスにおいて、民間活力や先進技術を導入することで効率的に市民サービスの維持・向上が図られるものについては、新たな分野も含め、業務の委託化（アウトソーシング）や公民連携を推進します。

また、現在、技能労務職員が直営により行っている業務について、民間委託の可能性や直営体制の在り方について、引き続き検討を進めます。

イ 各部局の主体的な組織運営

組織全体として、業務量に見合った最適な職員体制が構築できるよう各部局が主体的かつ積極的に事務事業のスクラップや事務処理方法の簡素化等、事務事業の見直しを進めるとともに、組織の廃止・縮小を含めた統合・再編の検討を行います。

ウ 優先課題等に対応した職員の重点配置

令和 2 年度の職員定数の規模を維持することを基本に、増加する行政需要への対応や新たに生じる行政課題に取り組めるよう、優先すべき部門や事業に重点的に配置（増員）します。

エ 多様な任用制度による人材活用

業務の種類や性質により、任期付職員、再任用職員、会計年度任用職員など多様な任用制度を活用し、組織において適正な職員体制により、効果的な行政運営を進めます。

(4) 定員管理に当たっての留意事項

ア 働き方改革による多様な人材が活躍できる体制づくり

長期に育児休業や病気休暇を取得する職員がいる職場や新たな行政需要や制度改正により業務量に著しい増加が見込まれる職場については、人的配置を含め、柔軟に対応します。

イ 公務員の定年延長への対応

国家公務員については関連法を改正し、定年を 60 歳から 65 歳に段階的に引き上げる予定としています。定年延長が実施された場合、本市の定員管理にも影響を及ぼすことから、当制度が明らかになった時点で、本計画も柔軟に対応します。