

第3期(完成期)見直し

豊明市職員定員適正化計画



行政経営部 秘書広報課

2021年9月改正

目次

1. はじめに	1
2. これまでの取組	
(1) 計画策定前の取組	1
(2) 計画第1期及び第2期の実績	2
(3) 計画第2期の分析	3
3. 現状把握	
(1) 職員の年齢構成	4
(2) 短時間再任用職員の推移	4
(3) 産休・育休・病休職員及び任期付職員の推移	5
(4) 会計年度任用職員の推移	6
(5) 超過勤務時間の推移	6
(6) 類似・近隣団体との比較	7
4. 第3期豊明市職員定員適正化計画について	
(1) 計画期間	8
(2) 計画の位置づけ	8
(3) 対象職員	8
(4) 第3期計画期間中に想定される行政課題	9
(5) 定員管理の基本方針	11
(6) 目標定員と考え方	12

1. はじめに

第6次豊明市行政改革大綱では、第5次豊明市総合計画の目標として設定した「めざまちの姿」を実現するため、行政経営の視点を持った3つのマネジメントを定めて、行政資源の最適化を図ることとしています。そのひとつが、ヒトの最適化(組織マネジメント、人材マネジメント)であり、市民ニーズや社会情勢の変化に対応するため、指定管理者制度や民間委託などの民間活力の活用を進め、効果的、効率的な組織機構を構築していく方針を示しています。

本市は2014年度に行った定員適正化計画策定プロジェクトの検討を経て2015年度、民間委託等を進めて、最小の人事体制構築を目指す『小さくて強い豊明市を創る』ための職員定員適正化計画を策定しました。計画期間は2015年度から2025年度とし、全体を創造期、調整期、完成期の3期に分け、各期末に再度、定員数を見直していくこととしています。

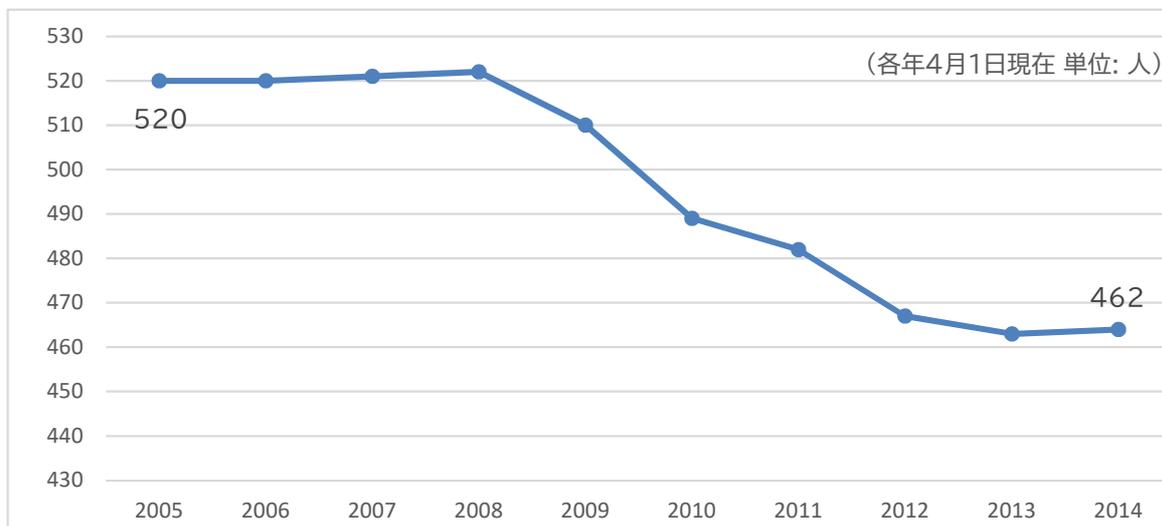
第3期(完成期)となる本計画は、持続可能な行政経営をおこなうため、第1期(創造期)、第2期(調整期)の取組を引き継ぎながら、これまでの成果や新たな課題を整理し、定員管理の基本方針と目標定員を定めます。

2. これまでの取組

(1) 計画策定前の取組

職員定員適正化計画を策定する前の本市では、第5次行政改革大綱(2007年度～2015年度)における、組織体制の抜本改革及び減量と効率化の推進に基づいて、定員管理をおこなってきました(図表1)。その結果、ピーク時から計画策定前の2014年度までに、58人の職員の削減をおこないました。

【図表1】 2014年度までの職員数



(2) 計画第1期及び第2期の実績

職員定員適正化計画期間のはじまる2015年度から、実施時期の遅れや一部の変更等はありませんでしたが、概ね計画に従い民間委託を進めました。

まず第1期(創造期)では、児童館7館の運営と保育園6園の調理業務を民間に委託しました。

第2期(調整期)では、文化会館への指定管理者制度導入とコスモス児童館の民間委託、廃園する東部保育園の代替園として民間園を誘致し、民間活力の活用を進めました。なお、2018年度以降は、消防行政の広域化をおこなったため消防士は本市職員数としてカウントせず、定員管理から除外しています(図表2)。

【図表2】 第1期及び第2期計画の定員管理の実績と主な実施事項 (各年4月1日現在 単位:人)

区分	第1期(創造期)			第2期(調整期)			
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
一般事務	207	210	217	219	218	212	218
技師	33	31	30	32	34	33	37
保健師・看護師	18	19	19	17	16	19	19
栄養士	2	2	2	2	2	3	3
小計	260	262	268	270	270	267	277
保育士	110	112	113	113	112	109	105
消防士	69	74	73	0	0	0	0
技能労務職	38	34	34	29	27	23	21
小計	217	220	220	142	139	132	126
計	477	482	488	412	409	399	403
(消防士を除いた計)	408	408	415				
主な実施事項	児童館7館の民間委託			文化会館指定管理		コスモス児童館民間委託	栄養調理場民間委託
	保育園6園の調理業務民間委託			消防広域化		東部保育園代替園民営化	

※ 代替職員となる任期付職員を除く

(3) 計画第2期の分析

職員定員適正化計画は第1期終了時に改正し、2018年4月から2025年4月までの職員定数目標を見直しました。消防広域化の影響で2018年度から職員数が大きく減少していますが、第3期計画の目標値を設定するにあたり、第2期の目標達成状況を図表3のとおりまとめました。

【図表3】第2期計画期間の目標達成状況

(各年4月1日現在 単位:人)

区分	目標値	2018	2019	2020	2021
一般事務職(※)	282	270	270	267	277
目標値との差		-12	-12	-15	-5
目標達成率		95.7%	95.7%	94.7%	98.2%
保育職	108	113	112	109	105
目標値との差		5	4	1	-3
目標達成率		104.6%	103.7%	100.9%	97.2%
技能労務職	9	29	27	23	21
目標値との差		20	18	14	12
目標達成率		322.2%	300.0%	255.6%	233.3%

※ 一般事務職には、一般事務のほか技師、保健師、看護師、栄養士を含む

新たな行政課題や業務強化のため機構改革を実施し、債権管理課や施設マネジメント係、教育施設係を設置しましたが、一方で文化会館の指定管理者制度導入や東部保育園の代替園民間委託により、職員数は概ね目標に沿った定員管理ができました。

技能労務職については、目標値にはまだ開きがありますが、2021年8月から給食センター栄調理場が民間委託となり今後、新給食センターの建設が予定されていますので、民営化を推進して、定年退職による自然減で対応していきます。

3. 現状把握

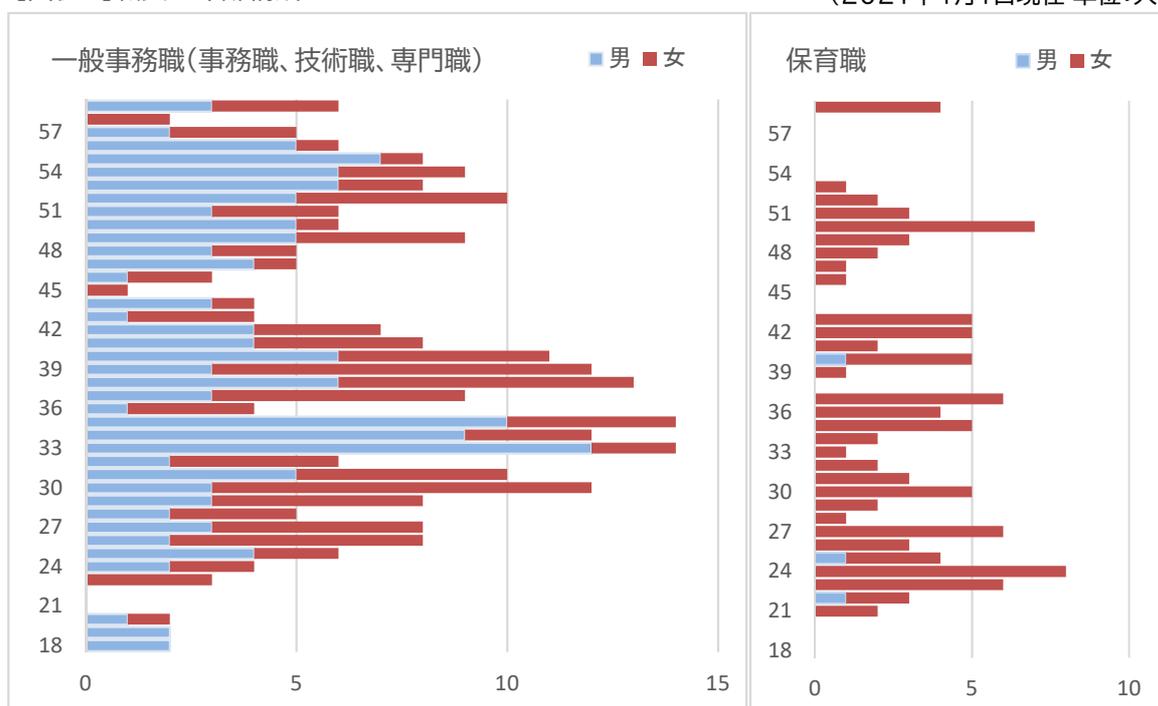
(1) 職員の年齢構成

2021年4月1日現在の職員年齢構成は、図表4のとおりです。再任用職員、会計年度任用職員は含まず、18歳から59歳までを一般事務職と保育職に分けて表示しています。

一般事務職、保育職いずれも、年齢層ごとに大きなばらつきがみられます。安定した行政サービスを継続して提供する体制とするため、中途採用など柔軟な採用手法により各年齢層における職員数の平準化を図る必要があります。

【図表4】職員の年齢構成

(2021年4月1日現在 単位:人)



(2) 短時間再任用職員の推移

定年退職者のほとんどが、短時間再任用職員として65歳まで就労を継続しています(図表5)。定年が延長された後も、一定数の職員が短時間再任用職員を希望することが予想されますので、ベテラン職員の雇用について、多様な働き方を考慮する必要があります。

【図表5】短時間再任用職員の推移

(各年4月1日現在 単位:人)

年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
一般事務職	21	22	20	19	19	19	18
保育職	4	3	5	6	6	4	5
技能労務職	3	4	3	6	7	8	8
計	28	29	28	31	32	31	31

(3) 産休・育休・病休職員及び任期付職員の推移

育児休業制度の充実や理解が広がり、本市においても制度を利用する職員が増えていきます(図表6)。特に保育職においては、定員に対する休職者の割合が17%に達しています。一定期間の休暇に加え、短時間勤務や時間外勤務の制限、子の看護休暇など、育児休業制度の影響が行政サービスの低下を招かないよう、定員管理を行う必要があります。

【図表6】産休・育休職員の推移

(各年4月1日現在 単位:人)

年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
一般事務職	11	5	12	10	13	17	19
職員数に対する割合	4.2%	1.9%	4.5%	3.7%	4.8%	6.4%	6.9%
保育職	16	16	20	12	16	19	18
職員数に対する割合	14.5%	14.3%	17.7%	10.6%	14.3%	17.4%	17.1%
技能労務職	0	0	0	0	0	0	0
計	27	21	32	22	29	36	37

本市では、期間を定めた高度な専門知識、経験、優れた見識の活用のほか、休職職員の影響を軽減し、公務の能率的運営を確保する目的で、育休代替として任期付採用職員を採用しています(図表7)。産休・育休中の職員数と任期付採用職員数の比較(図表8)を見ると大きく乖離し、採用が不足していることがわかります。特に休職者の割合が高い保育職においては、2019年度以降の採用がなく、適正な定員が確保できていない状況が確認できます。

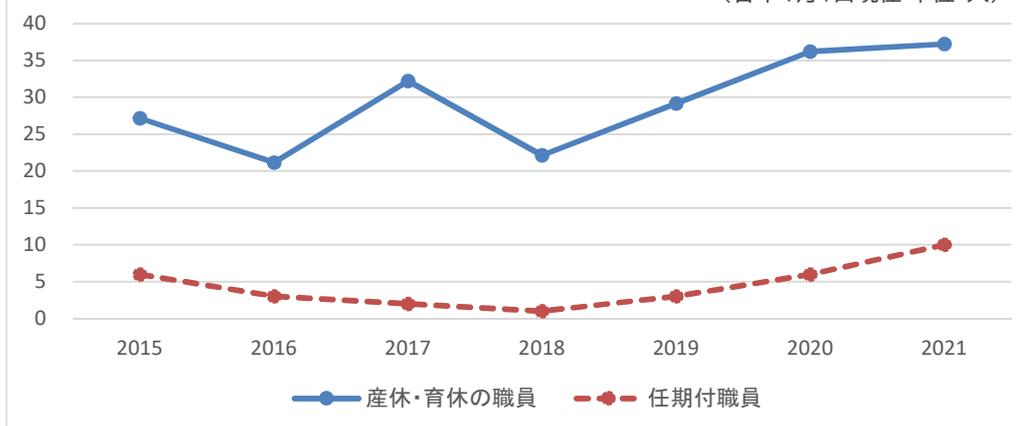
【図表7】育休等代替任用の任期付職員の推移

(各年4月1日現在 単位:人)

年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
一般事務職	0	0	0	0	3	6	10
保育職	6	3	2	1	0	0	0
計	6	3	2	1	3	6	10

【図表8】産休・育休中の職員数と任期付職員数

(各年4月1日現在 単位:人)



(4) 会計年度任用職員の推移

2020年度から会計年度任用職員制度が始まり、それまでの非常勤一般職員は会計年度任用職員として雇用する形となりました。図表9は、それぞれの雇用人数の推移です。

これまで時期的に集中する業務や民間委託になじまない業務に、非常勤一般職員を採用して対応してきましたが、最近では休職による職員の欠員対応や、拡大する行政需要等への取組で不足する人員を確保する手段として、会計年度任用職員を活用しています。それぞれのライフスタイルとの調整を経た短時間の雇用や、早朝業務やコアタイムの雇用など、行政サービスの維持に会計年度任用職員の果たす役割は、大きくなっています。

【図表9】会計年度任用職員(非常勤職員)の推移 (各年4月1日現在 単位:人)

年度	2016	2017	2018	2019	2020	2021
非常勤一般職員	569	623	625	653		
会計年度職員数					621	638

(5) 超過勤務時間の推移

職員1人当たりの超過勤務時間と職員数の関係を図表10に示します。2018年度は、機構改革による業務の効率化と文化会館の指定管理者制度導入による職員の増員等により、超過勤務時間が減少しています。

【図表10】超過勤務時間と職員数



(6) 類似・近隣団体との比較

総務省は、各自治体が人口当たりの職員数を比較するための「類似団体別職員数の状況」をまとめています。図表11は、本市と同じⅡ-2に分類される市を県内から抽出したものです（対象は普通会計職員数）。県内の類似団体では、人口1万人あたりの本市の職員数は、55.21人で、最も少なくなっています。

【図表11】愛知県内の類似団体(Ⅱ-2) (2020年4月1日現在)

団体名	面積 (km ²)	住基人口 (人)	職員数 (人)	人口1万人当 り職員数(人)	備考
豊明市	23.22	69,009	381	55.21	広域消防のため 消防職員を含ま ず
北名古屋市	18.37	86,297	509	58.98	
清須市	17.35	69,453	425	61.19	
碧南市	36.68	73,277	455	62.09	
知立市	16.31	72,363	453	62.60	
みよし市	32.19	61,145	394	64.44	
大府市	33.66	92,761	666	71.80	消防職員を含む
常滑市	55.90	59,313	449	75.70	
知多市	45.90	85,331	679	79.57	

(総務省ホームページから引用)

人口1万人当たりの一般事務職員数及び保育園1園当たりの保育士数について、近隣、同規模団体への調査結果を図表12に示します。一般事務職員については、今後の人口減少が見込まれるものの、本市は少ない職員数となっています。保育士についても平均以下となっています。

【図表12】近隣市の職種別職員数 (2020年4月1日現在 単位:人)

団体名	一般事務	人口1万人当 たり職員数	保育士	公立園 数(園)	1園当 たりの職員数
豊明市	218	31.6	109	9	12.1
大府市	274	29.5	174	12	14.5
知立市	242	33.4	138	10	13.8
尾張旭市	306	36.5	128	8	16.0
日進市	330	36.1	125	9	13.9
愛西市	278	44.1	45	3	15.0
清須市	262	37.7	161	12	13.4
みよし市	278	45.5	89	7	12.7
あま市	391	43.8	112	9	12.4
長久手市	263	44.2	105	6	17.5
	平均	38.2		平均	14.0

4. 第3期豊明市職員定員適正化計画について

(1) 計画期間

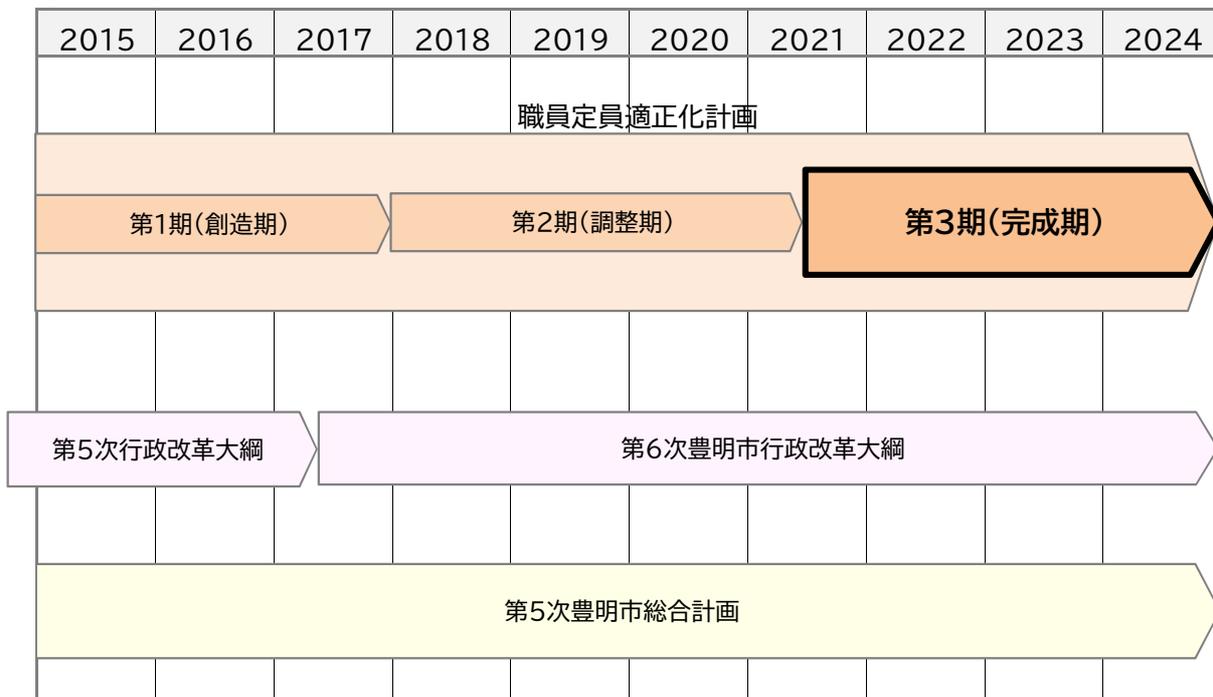
第3期の計画期間は、2021年10月から2024年度（2025年3月）までとします。

(2) 計画の位置づけ

第3期豊明市職員定員適正化計画は、第5次豊明市総合計画の趣旨、及び第6次豊明市行政改革大綱の実施方針を踏まえ、第1期及び第2期計画の取組を引き継ぎながら、職員定員の適正化を図ります(図表13)。



【図表13】計画の位置づけと計画期間



(3) 対象職員

本計画の対象とする職員は、正規職員、専門的任期付職員、再任用フルタイム職員とし、育休等代替任用の任期付職員は、定員管理に含めないものとします。

また、組合等団体派遣や人材育成を目的とした研修派遣など、他団体への派遣職員についても、本計画の定員管理に含めないものとします。

(4) 第3期計画期間中に想定される行政課題

① 任用制度の変更(定年延長)と働き方改革への対応

地方公務員法の改正により、地方公務員の定年が段階的に引き上げられます。現在は、定年退職するほとんどの職員が短時間の再任用職員として就労していますが、今後は定員管理の対象となる経験豊富なベテラン職員が活躍しやすい体制の整備など、働き方の選択肢が増えることを考慮した定数管理をおこなう必要があります。

また、育児休業制度をはじめとする働き方改革を取り巻く制度の充実や、取得の推奨、理解の醸成が進み、制度を利用する職員が増加しています。図表6(P.5)のとおり、保育職では職員定数に対し17.1%の職員が休職している状況が確認できます。行政サービスの低下を招かないよう今後も一定の制度利用者を想定した定数設定や、これを補う任期付採用職員の採用を進める必要があります。

② DX(デジタルトランスフォーメーション)への対応

デジタル庁創設にみられるように、国の牽引により地方自治体においてもデジタル技術を活用した行政サービスや組織体制の改革が求められます。マイナンバーカードの普及率が高まり、電子申請など行政のデジタル化が加速化されることも想定されます。一方で、情報システムの標準化による手続の簡素化、迅速化、行政の効率化等を図るとともに、テレワークやオンライン会議等の更なる普及も視野に入れ、こういった行政改革とも言える変革が職員定数に与える影響を考慮した定員管理が求められます。

③ 地域共生社会実現への対応

超高齢社会の地域住民が求める支援ニーズは、貧困や障害により複雑化・複合化し、困難ケースが増加しています。市がこれらに包括的に対応するため、国は社会福祉法を改正し、重層的支援体制の整備を求めています。本市においても、福祉部門の機構を強化し、各所属の業務を整理して、ひとりの取りこぼしもない、何も断らない支援体制の整備が求められます。

④ 公立保育園の民営化と支援を要する園児への対応

沓掛保育園及び内山保育園の民営化が予定されています。また、市直営のどんぐり学園は閉鎖し、民間管理による児童発達支援センターが開設されます。各園に勤務している保育士は既存の他園に異動し、会計年度任用職員の適正化を進める必要があります。一方、市南部地区では未満児の待機園児が継続的に発生しています。また、支援を要する園児が増加傾向にあり、受け入れは公立園に集中する傾向がみられることから、少子化に向かいつつも、困難化するニーズに応えられる保育士の定員管理が求められます。

⑤ 市街地整備推進への対応

本市の可住地人口密度は既に高く高密度な市街地が形成されていますが、特に公共交通利便性に優れる前後駅周辺は一層、人口集積を高める必要があります。また、子育て世代の住宅不足から、良好な住居環境を有する住宅地の形成が求められています。一方、愛知県敷地生産性から算出される本市の工業用地面積は大きく不足していることから、財政基盤維持のためにも産業用地の整備を進める必要があります。暮らしやすさの維持・向上と経済的に自立した都市づくりを進めるため、市街地整備事業を力強く推進していく必要があります。

⑥ 技能労務職の削減

技能労務職の大半を占める調理員は、2021年度の給食センター栄調理場の民間委託に向けて、退職不補充により定員を削減してきました。また、計画されている新給食センター建設後は、本市の学校給食はすべて民間による運営となる予定で、さらに削減を進める必要があります。また、清掃事務所のゴミ収集業務に携わる清掃手についても、民間委託化に向けて削減していく必要があります。

⑦ 公共施設更新問題への対応

公共施設の壁面の落下や雨漏り、電気設備の故障など、老朽化の影響が顕著に現れ始めています。公共施設に関しては、総合管理計画、適正配置計画、長寿命化計画に続き、個別施設計画が策定されました。公共施設が安全に利用できるよう、また複合化の推進により適正な配置となるよう今後は、実施計画に基づいた具体的な行動段階に入ることを前提とした定員管理が必要となります。

(5) 定員管理の基本方針

本計画の第1期(創造期)、第2期(調整期)の取組を引き継ぎ、本計画である第3期(完成期)の定員管理については、これまでの職員数の推移や計画期間中に想定される行政課題を踏まえて、以下の項目を基本方針とします。

① 行政部門ごとの目標定員

第1期、第2期の計画では、職種ごとに定員管理をおこなってきましたが、行政需要や市民ニーズの急速な変化、DX推進による業務形態や業務量の変化等に対応していくため、行政部門ごとに目標定員を定めることとし、配置人数や職種を変えることで、状況の変化に対し柔軟に対応できる体制を整えます。

② 安定した人材確保と年齢の平準化及び職員の成長を促す人材育成

安定した人材確保は、持続可能な行政経営に欠かせません。今後は少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少により、人材確保が難しくなることが予想されます。働きやすい職場の整備を進め、選ばれる自治体となるよう努力を続けるとともに、柔軟な採用手法をおこない、年齢の平準化を進めます。また、任用制度の改正に合わせ、ノウハウの継承や経験等を有効に活用できるよう様々な雇用形態を検討・導入します。

③ 民間活力の活用による行政サービスの効率化

第5次豊明市総合計画及び第6次豊明市行政改革大綱で示している、多様な主体者による地域経営の推進や、民間活力の活用を引き続き進め、真に行政が担うべき業務に人材などの経営資源を集中させ、行政サービスの効率化を目指しながら、適正な定員管理に努めます。

④ 働きやすい職場環境の整備

様々な家庭環境に理解ある職場風土を目指し、育児休業の取得推進など職員の誰もが働きやすい職場の整備を進めます。併せて、特定の職員への負担編重や行政サービスの低下につながらないよう、定員の考え方を整理し、労働力の確保に努めます。また、テレワークやオンライン会議などDX推進による新しい働き方に対し、柔軟に対応していきます。

⑤ 会計年度任用職員の任用

少子高齢化の影響で、働き手の不足から必要な職員の採用に至らないケースが想定されます。拡大する行政需要や新たな行政課題への対応において不足する人員の確保や時期的に集中する業務、また民間委託になじまない業務や産休、育休など職員の欠員への対応として、会計年度任用職員の任用は重要になります。会計年度任用職員の働き方ニーズに配慮しながら、行政サービスの維持や効率的な組織運営に努めます。

(6) 目標定員と考え方

第3期に想定される課題を整理し、定員管理の基本方針に従って、職員定数の目標値を以下のとおり定めます。

職 種	基準値 2021.4 (人)	目標値 2025.4 (人)	増減 (人)	説 明
一般事務	277	282	+5 (+1.8%)	<p>一般事務、技師、保健師・看護師、栄養士を併せた目標値を6人増の282人体制とします。技師等の技術職については一定の充足がなされており、今後の人事管理に弾力性を持たせるため、一般事務職の区分に含めて管理することとします。</p> <p>第3期計画期間中に想定される行政課題に対応するため、必要とされる資格を有する職員の採用を強化します。</p>
土木・建築・電気技師	37			
保健師・看護師	19			
栄養士	3			
保育士	105 (※1)	108	+3 (+2.8%)	<p>民営化により会計年度任用職員の適正化を図りつつ、支援を要する園児への対応を図るため、正職の保育士を確保し、3人増の108人体制とします。また、育休等休職中の職員が多いことから、任期付職員の採用を進めます。</p>
技能労務職	21	9	-12 (-57.1%)	<p>給食センターの民営化等を見据えた定年退職による自然減で、12人減の9人体制とします。</p>
合計	403	399 (※2)	-4 (-1.0%)	<p>技能労務職を削減していきますが、基本方針への対応のため、全体では4人減の399人体制を目指します。</p>

※1 2021.4保育士105人には、再任用フルタイム職員3人を含む

※2 本計画第2期の目標値と同数

育休等代替任用の任期付職員及び市費負担教員については、本計画の職員定員管理には含めない

第3期豊明市職員定員適正化計画

2021年9月発行

発行 豊明市
編集 行政経営部 秘書広報課
豊明市新田町子持松1番地1
電話 0562-92-8360
印刷 庁内印刷