

愛西市定員管理計画

(令和3年度～7年度)

令和3年2月

愛 西 市

はじめに

本市は、平成 17 年 4 月の合併後、将来にわたり持続可能な行財政運営を推進するため、「愛西市行政改革大綱」を策定し、具体的な取組として「行政改革推進計画」の中で、市職員の定員管理と人件費の総額抑制に取り組んできました。

その後、平成 28 年 4 月には新庁舎の完成により、4 庁舎分庁方式で進められてきた行政機能が 1 カ所に集約されました。そこで、更なるスケールメリットを活かして、限られた予算と人員の中で持続可能で安定的な行財政運営が進められるよう「愛西市定員管理計画（平成 28 年度～令和 2 年度）（以下、「平成 28 年度計画」という。）」を策定しました。

合併後から国家公務員の削減方針に基づき減員の目標設定を進め、更に平成 28 年度計画でも減員計画を進めてきましたが、増加する業務量等を踏まえ、さらに定年延長や働き方改革の推進を考慮しながら、業務量調査や他団体の職員数との比較分析を行い、「愛西市定員管理計画（令和 3 年度～令和 7 年度）」を策定します。

現状分析と課題

1. 職員数の状況

合併後、国が「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006」において示した国家公務員の定員純減（▲5.7%）を考慮しつつ、行政改革推進計画（第1期～第4期）では、消防職を除く全ての職種で削減計画を設定し適正な定員管理を進めてきました。

職員の削減を進めるにあたっては、組織機構の再編や出張所の廃止（75人減）、指定管理者制度へ移行（47人減）を実施したことで、単純には122人の減員となり、令和2年4月1日現在で、合併時から116人（80.5%）の減員となっています。

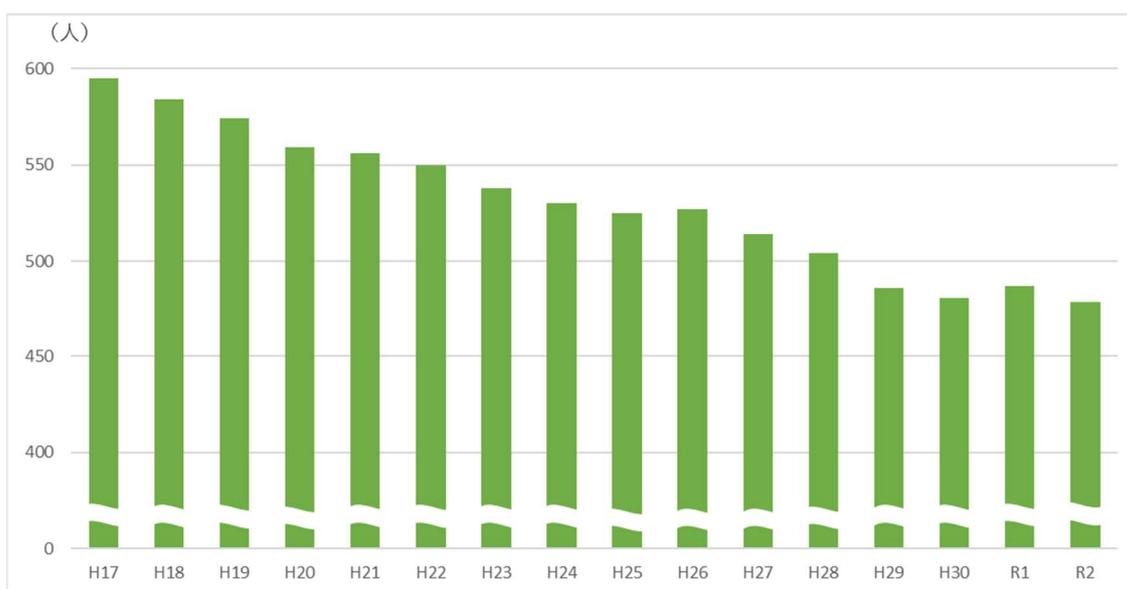
合併後の職員数の推移（各年4月1日）

（年度）

職種区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
特別職	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
事務職	344	340	337	328	326	323	317	306	300	297	289	285	277	272	274	274
技術職	89	86	85	82	85	84	82	93	94	101	99	98	89	89	93	86
技能労務職	55	53	48	46	42	39	35	28	26	24	22	18	17	15	14	12
消防職	105	103	102	101	101	102	102	101	103	103	102	101	101	102	103	104
合計	595	584	574	559	556	550	538	530	525	527	514	504	486	481	487	479

特別職は、市長、副市長（教育長は30年度から特別職）

職員数は、フルタイムの任期付職員及び再任用職員を含む



2. 職員数の削減に伴う人件費の抑制効果

これまでの職員数の削減は、人件費の総額抑制に大きな効果が出ています。

平成 17 年度の正規職員の時間外勤務手当を除く人件費の決算額は、40 億 9,251 万円でしたが、令和元年度の決算額は 35 億 7,296 万円です。約 5 億 2,000 万円減額しています。一方で、業務量の増加等に伴う正規職員の負担軽減や育児休業取得職員等の補充職員として、会計年度任用職員を活用したことにより、会計年度任用職員の人件費は約 1 億 500 万円増加しています。

今後は、正規職員の人材育成や人事評価による職務能力の向上を図った行政運営を基本とし、正規職員の負担軽減や育児休業取得職員等の補充も含め、有効に会計年度任用職員を活用していきます。

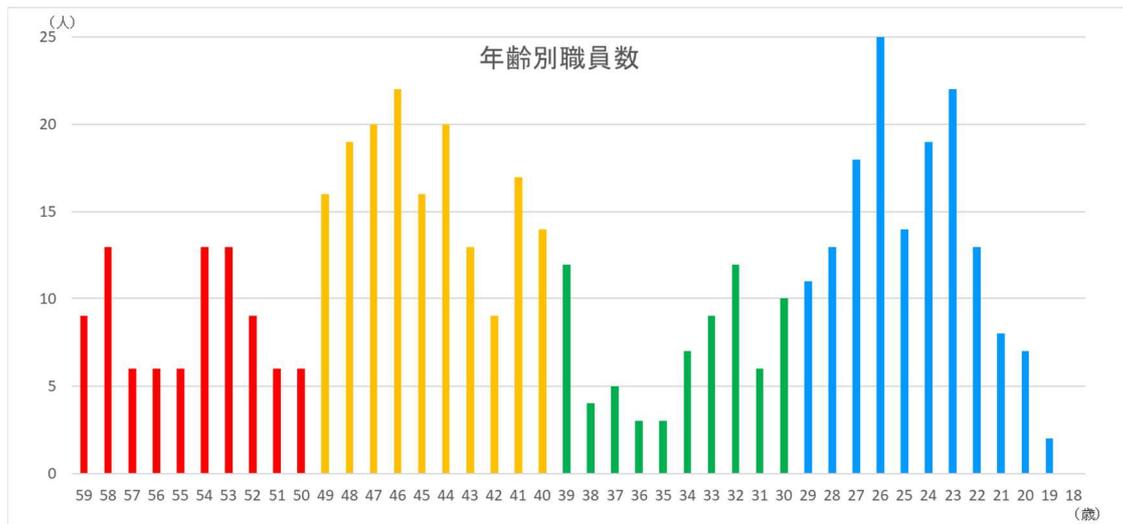


3. 職員の年齢構成

本市職員の年齢構成は次のとおりです。

合併前の各町村における採用状況や合併後 3 年間新規採用を抑制したことにより、職員の年齢構成に偏りが生じています。定年までの勤続年数を 40 年とすれば各年齢 10 人前後の職員構成が適正であると思われませんが、年齢によっては 2 人から 25 人と大きな差があります。

職員の年齢構成の平準化をするために、社会人の転職採用も検討しながら、今後の採用計画でも、年齢構成には配慮をする必要があります。



職員年齢構成表(特別職・短時間再任用職員除く)

年齢(2年4月1日現在)	59	58	57	56	55	54	53	52	51	50	49	48	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38
事務職	5	8	3	2	3	8	9	5	5	5	7	16	16	15	8	11	9	6	11	13	8	1
技術職	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	4	0	1	2	0	1	0	1	2	0	0	1
保育士	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	4	2	1	0	0	0	0	0
保健師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
歯科衛生士	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
管理栄養士	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
臨床心理士	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
社会福祉士等	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1
医師	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
看護師	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
建築技師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
土木技師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
小計	0	0	0	1	1	3	1	2	0	1	5	1	2	2	6	4	2	1	3	0	1	2
技能労務職	1	2	0	0	1	0	2	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
消防職	3	3	3	3	1	2	1	0	0	0	3	2	2	5	2	5	2	2	3	1	3	1
合計	9	13	6	6	13	13	9	6	6	16	19	20	22	16	20	13	9	17	14	12	4	

年齢(2年4月1日現在)	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	合計
事務職	2	2	3	4	5	9	2	5	5	6	11	10	4	10	11	6	3	2	0	0	274
技術職	0	0	0	1	3	3	1	0	1	2	3	6	4	2	3	0	1	1	0	0	45
保育士	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
保健師	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
歯科衛生士	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
管理栄養士	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
臨床心理士	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
社会福祉士等	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
医師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
看護師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
建築技師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
土木技師	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	1	0	1	1	0	0	0	7
小計	3	0	0	1	3	3	1	1	2	3	3	8	7	5	4	1	2	1	0	0	86
技能労務職	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12
消防職	0	0	0	2	1	0	3	4	4	4	7	3	4	7	6	3	4	2	0	0	104
合計	5	3	3	7	9	12	6	10	11	13	18	25	14	19	22	13	8	7	2	0	476

4. 再任用制度と定年延長制度

再任用制度については、公的年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、任用と年金の接続の観点から、退職者の再任用は継続的に行っており、再任用職員数の推移は次のとおりです。

採用の上限年齢は平成 28 年度採用職員から 62 歳までに延長、以後順次延長され、令和 4 年度以降は 65 歳までとなります。

このことから今後は、職員全体に占める再任用職員の割合が増加すると想定されます。

また、65 歳までの定年延長制度の導入も見込まれますが、現時点では国の正式な方向性が決まっていません。定年延長制度の導入により、職員数の増加が想定され、職員採用に影響が出ることが予測されますが、確実に増加するかは不確定な部分もあり、組織の新陳代謝も必要なことから状況を確認しながらできる限りバランスの取れた職員構成となるよう努めていきます。

再任用職員数の推移（各年 4 月 1 日現在）

	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
事務職	2	4	3	6	5	15	15	7	9
技術職	0	1	0	0	0	1	2	1	2
技能労務職	0	1	1	2	1	2	3	3	4
消防職	0	0	2	0	0	0	0	1	1
合計	2	6	6	8	6	18	20	12	16

再任用職員の採用可能上限年齢

採用年度	上限年齢
平成 28 年度、平成 29 年度	62 歳
平成 30 年度、令和元年度	63 歳
令和 2 年度、令和 3 年度	64 歳
令和 4 年度以降	65 歳

5. 育児休業等の取得状況

職員の男女別割合は、令和2年4月1日時点で、およそ男性62%、女性38%ですが、30歳以下の事務職に注目すれば、ほぼ同数といった状況です。そのようなかで、男性の育児休業取得はまだまだ進んでいない状況です。

「愛西市特定事業主行動計画」において、男性の育児休業取得率を10%とする目標を掲げていることから、男女問わず仕事と家庭を両立させるワーク・ライフ・バランスの推進を図る必要があります。

育児休業等を取得しやすい環境を整えるため、育児休業等を取得する場合に各所属の状況を把握し、必要に応じて任期付職員や会計年度任用職員を配置します。

また、育児休業者に限らず、介護休業者や病気休業者にも同様の配慮を行う必要があります。

育児休業者 (人)

年度	H27	H28	H29	H30	R1
取得者数	17	17	17	16	16
うち女性職員	17	17	17	16	14
うち男性職員	0	0	0	0	2

育児部分休業者 (人)

年度	H27	H28	H29	H30	R1
取得者数	14	17	18	20	19
うち女性職員	14	17	18	20	18
うち男性職員	0	0	0	0	1

今後の定員管理計画の考え方

限られた財源の中で、持続可能な行財政運営を確立するには、歳出のうち大きな比重を占める人件費の総額抑制をする必要があります。そのため、各所属の業務に必要な人数だけ配置することを基本とし、職員数は必要最小限にとどめるべきですが、ますます複雑多様化する市民ニーズや増大する社会保障関連業務などは、今後も業務が増加していくことが想定されます。

そこで、現状の課題等を踏まえながら、今後も組織機構の見直しや、ICTの活用、事務事業の改善、人材育成などを進めるとともに、市民サービスが低下しない適正な職員数を確保する定員管理計画を策定します。

計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

目標設定

(1) 考慮すべき事項

① 基準職員数

令和2年4月1日現在の職員数は476人（特別職を除く。）ですが、平成28年度計画では最終目標である令和2年4月1日の職員数を494人としており、現状で計画目標数値より18人減員となっています。

今回策定する令和3年度からの本計画では、計画スタートの基準職員数を476人として進めます。

② 新型コロナウイルス感染症の対応や定年延長など不確定なもの

今後の新型コロナウイルス感染症の感染状況によっては、大幅に業務量が増減する可能性があります。また、定年延長による60歳以降の高年齢職員の働き方の選択制など、制度の開始時期や内容が不確定であり、現状すべてを正確に予想することは困難です。計画策定後も情報収集に努めながら、状況に応じた適正な職員数を把握し、計画期間中でも見直しを実施します。

③ 体制強化や人材育成

業務量が増加する中、人員数の補強だけではなく、各所属の事務事業に関するヒアリングを実施し、事業内容や手法等を見直しを図るとともに、より効率的な体制・運営を構築し、多様化する市民ニーズに対応できる組織運営を目指し、人材についても愛西市職員人材育成基本方針に基づき、より専門性の高い職員研修の充実、人事評価制度の活用などを通して育成・強化に努め、組織能率の向上を図ります。

(2) 目標設定の手法

定員管理の目標設定手法については、一般的に「類似団体比較方式」と「業務量算定方式」の2種類に大別されます。

類似団体比較方式は、同規模団体の職員数と比較して相対的に職員数が多いのか少ないのかを判断しますが、同規模団体でも組織体系や業務の内容に違いがあるため参考にはするべきと考えますが、具体的な数値を算出できないことから、今回は業務量算定方式を用いて必要な職員数を算出し、その算出した職員数が適当な数値なのか判断するため類似団体等との比較によって検証します。

(3) 業務量調査方法

①出退勤システムのデータを利用した実勤務時間からの業務量調査

出退勤システムにおける各職員の入庁時間及び退庁時間から勤務時間数を算出し、平成29年度から令和元年度の3年間の実績に加えて、参考値として令和2年度(8月まで実績)の4年間分を分析します。

この調査の対象職員は、配置基準等が定められている消防職員及び保育職員を除いた、正規職員及び再任用職員とします。また、1名の配置で人員を変えることが難しい部署の職員も調査から除外します。

勤務時間数の算出は、毎日の滞在時間から昼休憩時間1時間に加えて、始業前の準備時間や終業後の残務整理時間として30分ずつ合計2時間を差し引いて算出します。算出した平均勤務時間数と1日の勤務時間である7時間45分と比較して換算人員を算出します。勤務時間数が多い職員は1よりも大きい数値が算出され、短い職員は1より小さい数値が算出されます。

各所属の実人数から愛知県実務研修生等を除いた実働人員と算出した業務量換算人員を比較し、どの部署で人員が不足しているのかを分析します。

②各課ヒアリングによる現状及び今後の業務量の増減調査

①で調査した業務量調査では、過去の業務量の分析には有効ですが、未来の業務量は調査することができないため、現状及び来年度以降の業務量について各課ヒアリングを実施し業務量を把握します。

(4) 業務量調査及びヒアリング結果

所属等	年 度	正職員	再任用	臨時職員	臨時職員除く 実働人数	業務量 換算人員	実働人数 比較	令和3年度 業務量増減	正職員 予定過不足
議事課	平成29年度	4			4	3.70	▲ 0.3	200時間	—
	平成30年度	4			4	4.02	0.0		
	令和元年度	4			4	4.18	0.2		
	令和2年度	4			4	4.19	0.2		
監査委員事務局	平成29年度	3			3	3.01	0.0	—	—
	平成30年度	3			3	2.93	▲ 0.1		
	令和元年度	3			3	2.65	▲ 0.4		
	令和2年度	3			3	2.33	▲ 0.7		
会計室	平成29年度	5		1	4	3.85	▲ 0.2	36時間	—
	平成30年度	4		2	4	3.63	▲ 0.4		
	令和元年度	4		3	4	3.50	▲ 0.5		
	令和2年度	5		3	5	5.28	0.3		
総務課	平成29年度	11		1	11	11.65	0.7	4000時間	—
	平成30年度	11			11	11.32	0.3		
	令和元年度	11	1		12	11.62	▲ 0.4		
	令和2年度	11	1		12	11.39	▲ 0.6		
財政課	平成29年度	10	1	2	11	10.91	▲ 0.1	242時間	—
	平成30年度	10	1	1	11	10.46	▲ 0.5		
	令和元年度	10	1	1	11	10.49	▲ 0.5		
	令和2年度	10		1	10	10.17	0.2		
税務課	平成29年度	20	1	3	19	18.40	▲ 0.6	—	—
	平成30年度	20	1	6	20	19.23	▲ 0.8		
	令和元年度	18	1	6	19	18.38	▲ 0.6		
	令和2年度	18	1	4	19	17.87	▲ 1.1		
収納課	平成29年度	12		5	11	10.20	▲ 0.8	—	—
	平成30年度	12		5	11	10.15	▲ 0.9		
	令和元年度	10	1	5	10	9.34	▲ 0.7		
	令和2年度	9	1	5	10	9.42	▲ 0.6		
人事課	平成29年度	8			6	6.20	0.2	180時間	+1人
	平成30年度	8	1		6	6.26	0.3		
	令和元年度	8		1	6	6.41	0.4		
	令和2年度	7		1	6	7.62	1.6		
秘書広報課	平成29年度	5	1		6	6.10	0.1	170時間	—
	平成30年度	5	1		6	6.25	0.3		
	令和元年度	5	1		6	6.26	0.3		
	令和2年度	5	1		6	6.08	0.1		
経営企画課	平成29年度	8			8	7.16	▲ 0.8	1180時間	—
	平成30年度	7	1	2	8	7.30	▲ 0.7		
	令和元年度	7		1	7	6.29	▲ 0.7		
	令和2年度	6	1		7	8.70	1.7		
危機管理課	平成29年度	7	1	2	7	6.91	▲ 0.1	180時間	—
	平成30年度	8	1	1	8	7.61	▲ 0.4		
	令和元年度	8	1	1	8	7.19	▲ 0.8		
	令和2年度	7	1	1	8	8.07	0.1		
市民課	平成29年度	10	1	2	11	11.14	0.1	—	—
	平成30年度	11		2	10	11.31	1.3		
	令和元年度	12		3	11	10.91	▲ 0.1		
	令和2年度	12	1	3	12	11.93	▲ 0.1		
環境課	平成29年度	7		1	7	7.80	0.8	1393時間	+1人
	平成30年度	6	1	1	7	8.16	1.2		
	令和元年度	6	1	1	7	7.98	1.0		
	令和2年度	7		1	7	8.67	1.7		
市民協働課	平成29年度	6	1		7	6.48	▲ 0.5	308時間	—
	平成30年度	7			7	7.28	0.3		
	令和元年度	7			7	7.07	0.1		
	令和2年度	7			6	6.19	0.2		
佐織支所	平成29年度	12		2	11	9.61	▲ 1.4	—	—
	平成30年度	11		2	9	7.87	▲ 1.1		
	令和元年度	11		1	11	9.77	▲ 1.2		
	令和2年度	10	1	1	11	10.18	▲ 0.8		
立田支所	平成29年度	4		1	4	3.81	▲ 0.2	—	—
	平成30年度	4		1	4	3.64	▲ 0.4		
	令和元年度	4		1	4	3.14	▲ 0.9		
	令和2年度	4		1	3	2.93	▲ 0.1		
八開支所	平成29年度	5		2	5	4.63	▲ 0.4	—	—
	平成30年度	4	1		5	4.80	▲ 0.2		
	令和元年度	4	1	1	5	4.82	▲ 0.2		
	令和2年度	4	1	1	5	4.56	▲ 0.4		

所属等	年 度	正職員	再任用	臨時職員	臨時職員除く 実働人数	業務量 換算人員	実働人数 比較	令和3年度 業務量増減	正職員 予定過不足
子育て支援課	平成29年度	10	2	8	12	12.43	0.4	2680時間	+1人
	平成30年度	10	2	8	12	12.48	0.5		
	令和元年度	13		7	13	12.98	▲0.0		
	令和2年度	12		7	12	13.00	1.0		
健康推進課	平成29年度	16		4	16	16.93	0.9	410時間	—
	平成30年度	16		7	15	16.51	1.5		
	令和元年度	17		6	16	17.04	1.0		
	令和2年度	17		7	16	16.84	0.8		
高齢福祉課 (サブセンター除く)	平成29年度	13	1	8	14	14.32	0.3	2640時間	+2人
	平成30年度	14	1	8	14	15.36	1.4		
	令和元年度	16		8	15	15.88	0.9		
	令和2年度	15		9	15	18.29	3.3		
社会福祉課	平成29年度	14	1	7	13	13.48	0.5	2406時間	+2人
	平成30年度	14	1	3	13	14.16	1.2		
	令和元年度	16		3	13	13.60	0.6		
	令和2年度	17		4	15	16.87	1.9		
保険年金課	平成29年度	16	1	3	16	14.88	▲1.1	—	—
	平成30年度	17		3	16	16.21	0.2		
	令和元年度	16		3	16	15.51	▲0.5		
	令和2年度	16		3	15	15.79	0.8		
八開診療所	平成29年度	4		4	4	4.01	0.0	—	—
	平成30年度	3		6	3	2.36	▲0.6		
	令和元年度	2		9	2	2.11	0.1		
	令和2年度	2		7	2	2.08	0.1		
産業振興課	平成29年度	8	1	1	9	9.62	0.6	—	—
	平成30年度	9		1	9	9.80	0.8		
	令和元年度	9		1	9	10.38	1.4		
	令和2年度	10			10	10.86	0.9		
土木課	平成29年度	12	1	1	13	13.04	0.0	▲1970時間	▲1人
	平成30年度	13		1	13	13.38	0.4		
	令和元年度	14		1	14	15.33	1.3		
	令和2年度	14		1	14	14.88	0.9		
都市計画課	平成29年度	7			7	6.38	▲0.6	481時間	+1人
	平成30年度	7	1		7	7.3	0.3		
	令和元年度	9			7	7.85	0.9		
	令和2年度	9			8	9.77	1.8		
企業誘致課	平成29年度	4			4	3.59	▲0.4	1304時間	—
	平成30年度	4			4	3.87	▲0.1		
	令和元年度	4			4	3.79	▲0.2		
	令和2年度	5			5	4.82	▲0.2		
上水道課	平成29年度	8		2	8	9.09	1.1	4932時間	+3人
	平成30年度	7	1	2	7	8.64	1.6		
	令和元年度	8		2	8	8.55	0.6		
	令和2年度	8		2	7	8.81	1.8		
下水道課	平成29年度	13		2	12	13.71	1.7	—	—
	平成30年度	14		2	13	15.06	2.1		
	令和元年度	14		2	14	14.33	0.3		
	令和2年度	13	1	2	14	15.03	1.0		
学校教育課	平成29年度	8	1		9	9.01	0.0	▲820時間	—
	平成30年度	10		1	10	9.51	▲0.5		
	令和元年度	10		1	10	10.20	0.2		
	令和2年度	10		1	10	10.56	0.6		
生涯学習課	平成29年度	8		4	7	8.26	1.3	▲58時間	—
	平成30年度	7	1	4	7	8.04	1.0		
	令和元年度	7	1	5	6	6.35	0.4		
	令和2年度	8	1	4	7	6.62	▲0.4		
スポーツ課	平成29年度	6			6	6.44	0.4	288時間	—
	平成30年度	5			5	5.36	0.4		
	令和元年度	5			5	5.39	0.4		
	令和2年度	6			5	5.40	0.4		
佐織公民館	平成29年度	5	1	2	6	5.45	▲0.6	▲300時間	▲1人
	平成30年度	5		1	5	4.84	▲0.2		
	令和元年度	6		1	6	5.50	▲0.5		
	令和2年度	6		1	6	5.24	▲0.8		

(5) 参考指標を用いた他市との比較

① 類似団体との比較

本市は人口や産業構造から類似団体のグループ区分はⅡ－１に区分され、総務省が公表した最新データ（平成31年4月1日現在）によると、人口1万人当たり職員数は「46.01」で全国の類似団体平均「61.42」と比較しても少ない状況です。

団体名	面積 (R1.10.1)	住基人口 (H31.1.1)	一般行政 職員数	人口1万人 当たり職員数	団体名	面積 (R1.10.1)	住基人口 (H31.1.1)	一般行政 職員数	人口1万人 当たり職員数
埼玉県 和光市	11.04	82,785	332	40.10	熊本県 玉名市	152.60	66,627	410	61.54
東京都 武蔵村山市	15.32	72,546	297	40.94	長野県 佐久市	423.51	99,219	613	61.78
岡山県 総社市	211.90	69,151	284	41.07	岩手県 花巻市	908.39	96,000	596	62.08
埼玉県 蕨市	5.11	75,261	317	42.12	大分県 中津市	491.53	84,344	528	62.60
沖縄県 宜野湾市	19.80	98,689	424	42.96	愛媛県 宇和島市	468.19	75,827	475	62.64
山形県 天童市	113.01	62,073	268	43.17	秋田県 能代市	426.95	53,261	339	63.65
東京都 狛江市	6.39	82,481	357	43.28	熊本県 山鹿市	299.69	52,244	334	63.93
沖縄県 豊見城市	19.19	64,436	287	44.54	千葉県 旭市	130.45	65,810	423	64.28
福岡県 柳川市	77.15	66,438	302	45.46	千葉県 山武市	146.77	51,935	334	64.31
愛知県 愛西市	66.70	63,247	291	46.01	鹿児島県 出水市	329.98	53,671	355	66.14
青森県 十和田市	725.65	61,717	295	47.80	和歌山県 紀の川市	228.21	62,682	425	67.80
茨城県 石岡市	215.53	75,264	373	49.56	宮崎県 日南市	536.11	53,585	366	68.30
埼玉県 八潮市	18.02	90,876	452	49.74	茨城県 常陸太田市	371.99	52,035	361	69.38
茨城県 小美玉市	144.74	51,266	260	50.72	新潟県 十日町市	590.39	53,116	370	69.66
北海道 岩見沢市	481.02	81,778	417	50.99	長野県 伊那市	667.93	68,310	485	71.00
茨城県 笠間市	240.40	76,350	393	51.47	福岡県 八女市	482.44	63,759	456	71.52
茨城県 那珂市	97.82	54,925	284	51.71	秋田県 由利本荘市	1209.59	77,307	567	73.34
千葉県 銚子市	84.20	61,684	320	51.88	秋田県 横手市	692.80	90,324	666	73.73
山梨県 笛吹市	201.92	69,692	372	53.38	大分県 宇佐市	439.05	56,480	419	74.19
千葉県 富里市	53.88	50,201	271	53.98	徳島県 阿南市	279.25	73,507	546	74.28
京都府 八幡市	24.35	71,366	386	54.09	和歌山県 田辺市	1026.91	74,250	552	74.34
山梨県 南アルプス市	264.14	71,858	393	54.69	秋田県 大仙市	866.79	81,748	610	74.62
福島県 須賀川市	279.43	76,759	420	54.72	大分県 日田市	666.03	65,861	492	74.70
沖縄県 名護市	210.91	63,161	347	54.94	新潟県 南魚沼市	584.55	57,030	429	75.22
埼玉県 本庄市	89.69	78,297	434	55.43	福岡県 朝倉市	246.71	53,515	408	76.24
千葉県 香取市	262.35	76,905	427	55.52	新潟県 村上市	1174.26	60,339	467	77.40
千葉県 東金市	89.12	59,040	331	56.06	熊本県 天草市	683.82	81,177	643	79.21
長野県 須坂市	149.67	50,849	293	57.62	広島県 三次市	778.14	52,556	426	81.06
岐阜県 高山市	2177.61	88,482	512	57.86	京都府 京丹後市	501.44	55,109	447	81.11
千葉県 八街市	74.94	70,343	408	58.00	大分県 佐伯市	903.12	71,807	597	83.14
徳島県 鳴門市	135.66	57,837	339	58.61	三重県 志摩市	178.95	50,222	420	83.63
長野県 安曇野市	331.78	97,800	588	60.12	沖縄県 宮古島市	204.27	54,625	460	84.21
熊本県 宇城市	188.61	59,478	358	60.19	宮城県 栗原市	804.97	68,328	610	89.28
京都府 福知山市	552.54	78,379	479	61.11	新潟県 佐渡市	855.67	55,333	581	105.00
青森県 五所川原市	404.20	54,780	335	61.15	平均				61.42

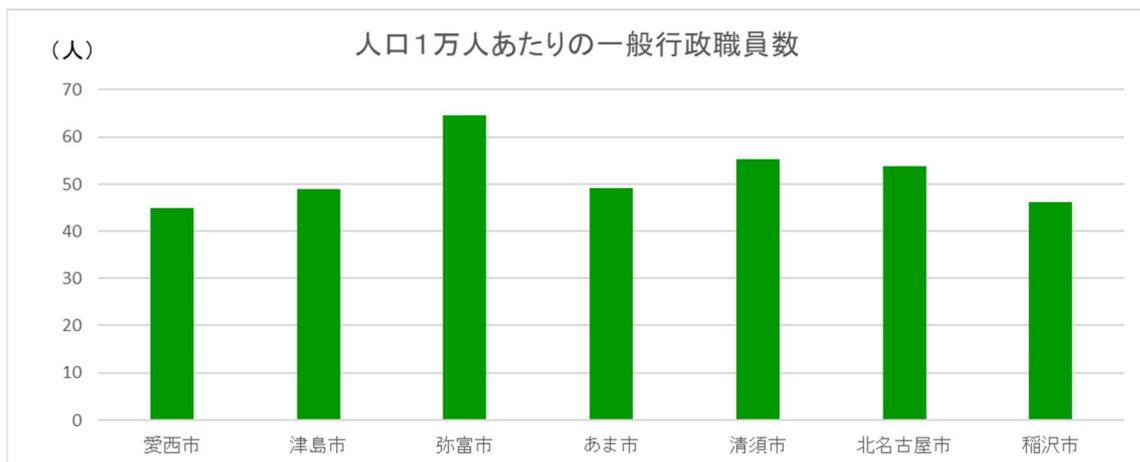
② 近隣自治体との比較

本市と近隣市の職員数は次のとおりです。人口規模等が異なるため単純比較はできませんが、人口1万人当たりの一般行政部門の職員数を比較すると本市の職員数は他市に比べて少ない状況です。

近隣市の職員数(令和2年4月1日現在)

(単位:人)

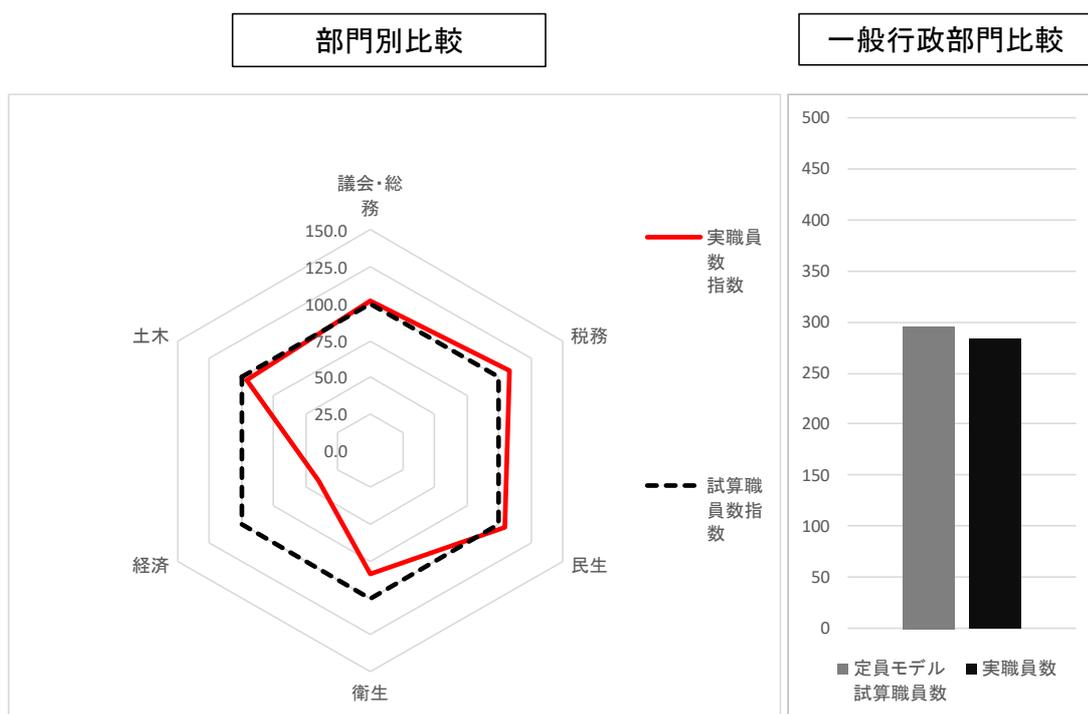
	愛西市	津島市	弥富市	あま市	清須市	北名古屋市	稲沢市
議会	5	6	4	5	4	6	7
総務	94	97	63	117	83	98	136
税務	27	30	23	35	28	32	56
民生	92	84	146	191	197	250	246
衛生	25	49	19	50	30	38	73
労働	0	0	0	0	0	0	0
農林	9	4	9	8	5	6	22
商工	1	7	2	10	5	5	13
土木	30	26	21	22	31	28	77
一般行政	283	303	287	438	383	463	630
教育	42	33	32	57	42	46	93
消防	104	75	0	0	0	0	154
普通会計計	429	411	319	495	425	509	877
病院	3	494	0	3	0	0	364
水道	8	10	0	11	2	0	28
下水道	13	8	5	11	9	12	16
その他	23	35	16	28	14	30	31
総合計	476	958	340	548	450	551	1,316
人口 (令和2年4月1日)	62,849	62,024	44,491	89,003	69,209	86,113	136,467
人口1万人当たりの 一般行政職員数	45.0	48.9	64.5	49.2	55.3	53.8	46.2



③ 定員モデル試算職員数と実職員数の比較

定員モデルは、地方公共団体定員管理研究会（事務局：総務省）が平成31年3月に改定した指標であり、地方公共団体の一般行政部門を細分化した部門別の職員数とその職員数に最も相関関係のある行政需要に関連する統計数値を基に部門ごとの職員数を試算するものです。

この試算によると本市の一般行政部門の職員数は296人と算出され、実職員数283人と比較して、実職員数が試算職員数を13人下回りました。



(単位:人)

部門	定員モデル 試算職員数	実職員数	実職員数 指数
議会・総務	97	99	102.1
税務	25	27	108.0
民生	88	92	104.5
衛生	30	25	83.3
経済	25	10	40.0
土木	31	30	96.8
一般行政部門 合計	296	283	95.6

(実職員数指数は、試算職員数を100とした場合の指数)

定員管理目標値

定員管理の目標値を決定するにあたり、将来にわたり持続可能な行財政運営を推進するため人件費の総額抑制には引き続き取り組みつつ、職員構成のバランスや適正な人員配置などさまざまなことに考慮する必要があります。

職員数は、類似団体など他市の職員数と比較しても職員数が過剰な状況にはないと判断し、業務量調査等の結果から令和2年4月1日現在の476人に対して令和3年度は9人不足していると考えます。今後、業務量調査を毎年実施することで必要な職員数の変化を把握しながら定員管理を行います。

また、定年延長に係る国の制度設計の内容によっては、計画期間中であっても計画を見直す必要があります。定年延長により一時的に退職者が減った場合でも、将来を見据えた新規採用者の募集を中止することなく継続できるように目先の定員数だけに固執することなく、会計年度任用職員等を含めた定員管理を今後も実施します。

	R2年度			R3年度計画			R4年度計画			R5年度計画			R6年度計画			R7年度計画			R8年 4/1
	4/1	退職 予定	採用 予定	4/1	退職 予定	採用 予定	4/1	退職 予定	採用 予定	4/1	退職 予定	採用 予定	4/1	退職 予定	採用 予定	4/1	退職 予定	採用 予定	
一般職	274	△8	10	276	△8	10	278	△2	6	282	△2	4	284	△3	4	285	△8	4	281
専門職	86	△2	7	91	0	3	94	0	2	96	△1	1	96	△1	1	96	△1	1	96
技能労務職	12	△1	0	11	△2	0	9	0	0	9	0	0	9	△1	0	8	△1	0	7
消防職	104	△5	3	102	△3	4	103	△3	4	104	△3	4	105	△1	1	105	△2	2	105
再任用フル	0	0	5	5	0	6	11	0	2	13	△1	2	14	△4	3	13	0	5	18
合計	476	△16	25	485	△13	23	495	△5	14	504	△7	11	508	△10	9	507	△12	12	507