

第2期

弥富市職員定員適正化計画

令和6年度～令和10年度

令和6年10月

弥 富 市

目 次

1	はじめに	1
2	定員管理の現状分析	2
	(1) 部門別職員数の推移	
	(2) 職員1人当たりに対する人口の推移	
	(3) 職員の新規採用・退職者数の推移	
	(4) 職員の年齢構成	
	(5) 定年引上げに伴う60歳超え職員数見込みについて	
3	定員適正化計画の内容	6
	(1) 適正化の基本的な考え方	
	(2) 計画期間	
	(3) 適正化の数値目標	
4	適正化の推進方法	8
	(1) 組織体制・人員配置の見直し	
	(2) 人材育成の推進	
	(3) デジタル化の推進	
	(4) 民間活力の導入推進	
	(5) 定年引上げに伴う高齢期職員の活躍推進	
	(6) 多様な任用形態の活用	
5	計画の見直し	9

1 はじめに

平成30年3月に策定した「弥富市第4次行政改革大綱」において「定員管理適正化計画の策定」を重点指標として位置付け、職員数の定員適正化をこれまで以上に推進していくこととし、平成31年4月に【第1期】弥富市職員定員適正化計画を策定して定員管理に取り組んできました。

令和2年度には新庁舎の完成により一時的に分庁方式で進められてきた行政機能を集約し、その後、大規模な組織機構改革を実施することで効率的な組織への転換を積極的に図ってきました。

そして、重要事業であるJR・名鉄弥富駅自由通路整備および橋上駅舎化事業や、車新田土地区画整理事業の推進のため土木部門を強化し、併せて、行政改革を更に推進するため総務・企画部門の強化に努めてまいりました。

令和4年度には市の魅力ある観光の振興を図るため、「商工観光課」を観光部門に特化した「観光課」と改め、歴史民俗資料館とともに図書館棟1階に移転し、図書館棟を「弥富まちなか交流館」としてリニューアルオープンしました。

令和5年4月1日に、地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）が施行されたことに伴い、定年が2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、定年引上げ期間中の令和5年度から令和14年度までの間は、定年退職者が2年に一度しか生じないこととなりました。また、管理監督職勤務上限年齢制や定年前再任用短時間勤務制の導入などの改正がなされ、地方公務員の60歳以降の働き方が大きく変わりました。

このような現状に対応し、行政運営の効率化と安定した組織運営を両立しながら、本市をとりまく課題の解決に柔軟に取り組むため、【第2期】弥富市職員定員適正化計画を策定いたします。

2 定員管理の現状分析

(1) 部門別職員数の推移

平成31年度以降の、弥富市の部門別職員数の増減については下記の表のとおりです。

なお、平成31年度と令和5年度を比較しますと、総職員数は4人(1.1%)の増加となっております。【第1期】弥富市職員定員適正化計画における令和5年度の目標数値344人よりも、3人多い状況です。これについては保育所調理業務の民間委託等による民生部門の職員減がある一方、行政改革推進のための総務・企画部門強化や都市整備事業推進のための職員増が要因であると考えられます。

(年度別・部門別) 職員数 (単位：人)

区 分		職 員 数 (各年4月1日現在)					増減数 (R5-H31)	
		H31	R2	R3	R4	R5		
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	4	4	4	4	4	0
		総務・企画	62	63	64	63	68	6
		税 務	23	23	23	24	24	1
		労 働						
		農林水産	9	9	8	9	9	0
		商 工	3	2	2	4	4	1
		土 木	17	21	24	24	24	7
		小 計	118	122	125	128	133	15
	福 祉 関 係	民 生	157	146	144	145	143	▲ 14
		衛 生	18	19	21	20	20	2
		小 計	175	165	165	165	163	▲ 12
	一般行政部門計		293	287	290	293	296	3
	教 育		31	32	33	34	31	0
	消 防							
普通会計計		324	319	323	327	327	3	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院							
	水 道							
	下 水 道	5	5	5	5	5	0	
	交 通							
	そ の 他	14	16	17	16	15	1	
	公営企業等 会計部門計	19	21	22	21	20	1	
総合計		343	340	345	348	347	4	
前年度との比較			▲ 3	5	3	▲ 1	4	

※各年の数値は地方公共団体定員管理調査(総務省)による職員数です。なお、教育部門に教育長の数は含めていません。

(2) 職員1人当たりに対する人口の推移

平成31年度以降における職員1人当たりに対する人口は下記の表のとおりです。

なお、平成31年度と令和5年度を比較しますと、住民基本台帳人口は608人減少しているのに対し、全職員数は4人増加していることから、職員1人当たりに対する人口は3.2人の減少となっています。

(年度別) 職員1人当たりに対する人口

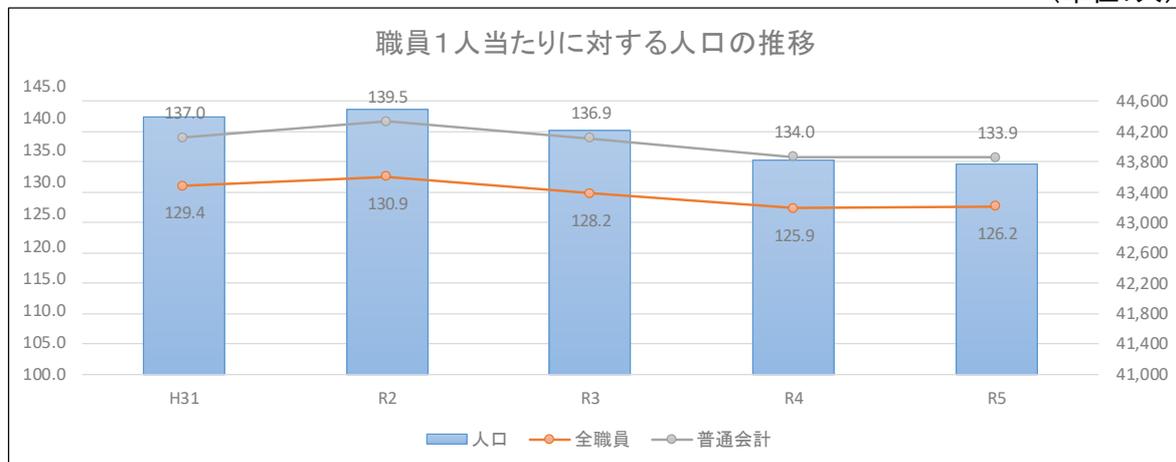
(単位：人)

年度	人口 ①	職員数			職員1人当たりに対する人口		
		全職員 ②	普通会計 ③	公営企業等 会計部門 ④	全職員 ①/②	普通会計 ①/③	公営企業等 会計部門 ①/④
H31	44,387	343	324	19	129.4	137.0	2,336.2
R2	44,491	340	319	21	130.9	139.5	2,118.6
R3	44,221	345	323	22	128.2	136.9	2,010.0
R4	43,820	348	327	21	125.9	134.0	2,086.7
R5	43,779	347	327	20	126.2	133.9	2,189.0

※人口は、各年4月1日現在です。

※普通会計とは、一般行政部門(総務、民生、土木など)に教育部門を合わせたものです。

(単位：人)



(3) 職員の新規採用・退職者数の推移

平成31年度以降における職員の新規採用及び退職者数は下記の表のとおりです。

一般職については退職補充を基本に新規採用を行い、技能労務職（用務員、調理員）については退職不補充を基本として新規採用を行わず、順次民間委託にするなど職員数の削減を図ってきました。

(年度別) 職員の新規採用・退職者数 (単位：人)

区 分	年	H31	R2	R3	R4	R5
	新規採用者数		12	18	15	20
任期付採用者数		0	2	1	0	0
再任用フルタイム採用者数		0	0	3	0	1
退職者数		15	23	14	17	22
うち定年退職		7	10	7	3	12
うち自己都合等退職		8	13	7	14	10
職員数 (各年4月1日現在)		343	340	345	348	347

※任期付採用者数は前年度中に採用した人数、退職者数は前年度中に退職した人数です。

※職員数に教育長の数は含めていません。

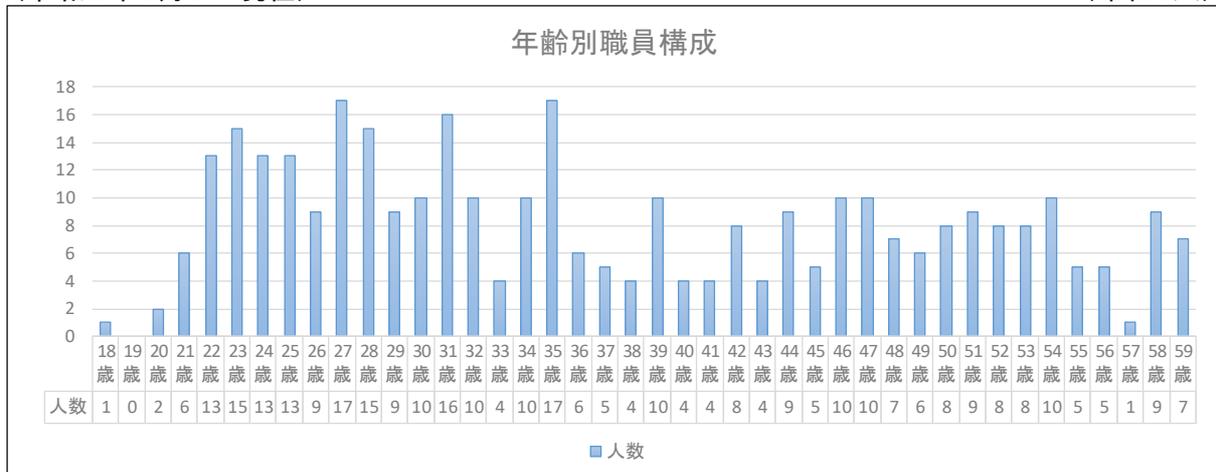
(4) 職員の年齢構成

令和5年4月1日現在における職員の年齢構成は下記の表のとおりで、平均年齢は37.3歳となっています。年代別で見ると、40歳代が全体の19.6%（67人）で最も少なく、50歳代が全体の20.5%（70人）、30歳代が全体の26.9%（92人）、20歳代以下が全体の33.0%（113人）で順に多くなっています。

20歳代以下の職員が全体数の約3分の1を占めており年齢構成が大きく偏っていますが、これは近年、若年層の保育士が中・高年層に到達する前に早期退職するケースが多くなっており、当該年齢層の補充として新規採用を行っていることが要因として考えられます。

(令和5年4月1日現在)

(単位：人)



※職員数342人(任期付職員・再任用職員は含めていません)

(5) 定年引上げに伴う60歳超え職員数見込みについて

令和5年4月1日現在における60歳超え職員数見込みは下記の表のとおりです。定年延長制度完成後の令和14年度における60歳超え職員は合計40人となり、令和14年度における全職員数を令和5年4月1日と同数（342人）とした場合、全体の11.6%を占めることとなります。

60歳超職員数見込み

(単位：人)

年度	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
定年年齢（歳）	61	62	62	63	63	64	64	65	65
内61歳	7	9	1	5	5	10	8	8	9
内62歳			9	1	5	5	10	8	8
内63歳					1	5	5	10	8
内64歳							5	5	10
内65歳									5
合計	7	9	10	6	11	20	28	31	40

※再任用・任期付職員を除きます。

3 定員適正化計画の内容

(1) 適正化の基本的な考え方

本市においては今後も厳しい財政状況が続くと予想されており、より一層、行政運営の効率化に努め、可能な限り職員数及び人件費の抑制を図る必要があります。定員適正化への取り組みは、今後も継続していく必要がありますが、一方で、現在の職員の勤務実態並びに今後の行政需要の動向や社会情勢の変化等を考慮したうえで、市民サービスの維持と職員数とのバランスに留意し、市民サービスの低下を招くことがないように取り組む必要があります。

以上より、常勤職員（再任用フルタイム職員・任期付フルタイム職員を含む令和5年度347人）だけでなく、再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員（令和5年度24人）も含めて管理することとし、必要な人員を確保することを目指します。

また、将来にわたり安定的な行政運営を確保することから、現状の偏った年齢構成を平準化するため、中長期的な視点に立った計画的採用を行います。

(2) 計画期間

令和6年度から令和10年度までの5年間とします。

(3) 適正化の数値目標

①全体数値目標

「(1) 適正化の基本的な考え方」に基づき、定年延長制度開始時である令和5年度の職員数を維持するため、下記の表のとおり計画期間5か年での数値目標を371人とします。

(計画期間)職員数の数値目標 (単位:人、%)

期間	職員数	増減数	増減率
令和5年度	371	0	0.0
令和10年度	371		

②年度別数値目標

各年度における退職者数と採用者数のバランスを考慮した年度別の数値目標を、下記の表のとおりとします。

(年度別) 職員数の数値目標

(単位：人)

年 度 区 分	R5	R6	R7	R8	R9	R10
目標職員数	371	368	365	368	368	371
うち常勤職員		347	344	347	341	344
うち再任用（暫定・定年前）		20	20	20	26	26
うち任期付短時間		1	1	1	1	1
退職者数		20	22	10	23	10
うち定年退職者数（予定）		0	6	0	9	0
うち自己都合退職者数（予定）		15	10	10	10	10
うち再任用退職者数（予定）		5	6	0	3	0
うち任期付短時間退職者数（予定）		0	0	0	1	0
採用者数（計画）		17	19	13	23	13
うち新規採用		15	13	13	13	13
うち再任用等		1	6	0	9	0
うち任期付短時間		1	0	0	1	0
対前年度増減		▲ 3	▲ 3	3	0	3

※目標職員数は各年4月1日現在の人数です。

※退職者数は前年度中の退職人数です。

※自己都合等退職者数は過去5年間の平均としています。

※R6の退職者数と採用者数は実際的人数です。

4 適正化の推進方法

(1) 組織体制・人員配置の見直し

支所や学校等公共施設の統廃合の実施、まちなか交流館における市の賑わい創出や活性化を目的とした運営など様々な行政課題に迅速かつ円滑に対応できる組織機構への転換を図るため、簡素で効率的な組織を構築するとともに業務量の把握・検証に努め、社会情勢や市民ニーズの変化に的確に対応できるよう適正な人員配置を行います。

(2) 人材育成の推進

限られた人員の中で質の良い行政サービスを提供するには、職員の多彩な能力を最大限に引き出し、職員が組織に愛着を持ち、主体的に組織や仕事に貢献する意欲を向上させることが求められます。そこで、職員の自己啓発を支援し、時代の変化とともに多様化する市民ニーズに対応していくための職員研修を充実させ、職員一人ひとりがやりがい・成長実感を得られる職場環境を整え、職員のモチベーション及び資質の向上を図ります。

(3) デジタル化の推進

行政手続のオンライン化や業務のデジタル化などICTの活用による市民サービスの向上と行政手続の効率化を進めるため、AI、RPA等の新たなデジタル技術の積極的な活用を通して、業務の効率化・省力化を図ります。

(4) 民間活力の導入推進

これまでも一部の施設における指定管理や給食業務の外部委託化等により民間活力の導入を実施してきましたが、行政サービスの維持・向上を前提に民間活力の導入が可能な業務を検討し、積極的な推進を図ります。

(5) 定年引上げに伴う高齢期職員の活躍推進

定年引上げに伴い、60歳以上の職員の割合が相対的に高まっていくことが見込まれます。高齢期職員の知識や経験等を積極的に活用し、次世代へ知見の継承を行うなど、高齢期職員が培った知識・経験等を組織に還元できるよう、個々の適性や能力に応じた人員配置を行います。

(6) 多様な任用形態の活用

定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員の活用のほか、年齢構成の実態や業務内容等を踏まえて、経験者採用や会計年度任用職員を活用します。

5 計画の見直し

本計画は、計画期間内において数値目標の進捗状況を随時把握することとします。

なお、

- ・ 公共施設の統廃合や民間委託等の検討を踏まえた組織改革
- ・ デジタル化の推進
- ・ 育児休業制度や各種休暇制度の見直しによる働き方改革

というような定員管理に影響を与える状況の変化があった場合は、適宜計画の点検・見直しを実施するとともに、必要に応じて数値目標の修正を図ります。