

田原市職員定員適正化計画

(令和5年4月～令和10年4月)



田 原 市

目 次

I	これまでの取組	P 1
II	現状分析	P 2
	1 職員数の推移	
	2 部門別職員数の類似団体比較	
	3 年齢別職員構成の状況	
	4 人件費等の状況	
	5 再任用・定年引上げについて	
III	本計画の基本的な考え方	P 7
	1 今後の課題	
	2 基本方針	
IV	計画期間と目標職員数	P 9
	1 計画期間	
	2 計画対象職員	
	3 目標職員数	
	4 職種別の目標職員数及び考え方	
	(1) 行政職（事務職、技術職等）	
	(2) 保育職	
	(3) 消防職	
	(4) 技能労務職	
V	今後の取組	P 12

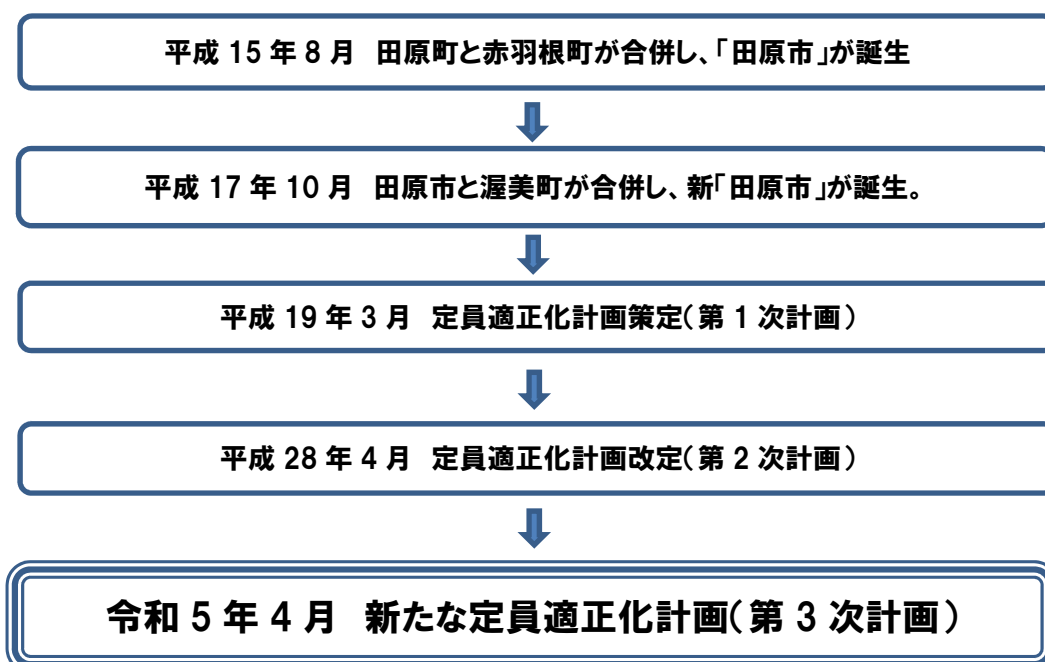
I これまでの取組

平成 17 年 10 月に渥美町と合併し、現在の田原市となった時点において、本市の職員数は過員状態であったことから、平成 19 年 3 月に職員定員適正化計画（以下、「第 1 次計画」という。）を策定し、職員数の適正化に努めてきました。

第 1 次計画は、住民負担の増加抑制に留意しつつ、貴重な人材を活かすため「最少の経費で最大の効果を上げること」を目的として策定され、平成 27 年 4 月 1 日までの総職員数の削減目標を掲げ、計画的な職員採用や早期退職の勧奨を行ってきました。

第 1 次計画期間の終了後、その成果を検証し、更なる市民サービスの向上を図るため、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年（令和 3 年）4 月 1 日までの 5 年間を期間とする計画（以下、「第 2 次計画」という。）を策定（改訂）しました。第 2 次計画では、多様化する行政ニーズへの対応や職員の負担を考慮し、職員削減の幅を緩やかにした上で、適正数を維持しながら総人件費の抑制に努めることを念頭に定員管理を行いました。

現在、本市を取り巻く社会情勢や地方公務員の人事制度が大きく変化する中で、更なる市民サービスの向上を目指し、令和 5 年 4 月 1 日から令和 10 年 4 月 1 日までの 5 年間を期間とした新たな計画を策定し、総人件費の抑制に努めながら定員の適正化を図ります。



Ⅱ 現状分析

1 職員数の推移

第1次計画では、平成17年4月に828人いる職員数を、平成22年4月には757人、平成27年4月には657人（171人減）まで削減することとし、早期退職者の勧奨など、削減策に取り組んできました。

その結果、職員数の削減実績としては、平成27年4月の最終値が666人となり、平成17年4月と比較し162人の削減となりました。

また、第2次計画では、職員数の削減幅を緩やかにし、令和3年4月1日の職員数を第1次計画と同じ657人と定め、計画的な採用に取り組んだ結果、令和4年4月1日現在の職員数は640人と、計画値より17人少ない状況となりました。

令和2年度から採用を行っている任期付職員16人を除く職員数は624人となり、任期の定めのない常勤の職員数は更に減少しています。

表1 定員管理の状況

単位：人

	当初計画に対する達成状況			前回計画に対する達成状況						
	H17	H22	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
計画目標値		757	657						657	
うち行政職		—	404						393	
うち保育職		—	119						128	
うち消防職		—	102						119	
うち労務職		—	32						17	
実績値	828	731	666	660	656	655	649	661	651	640
うち行政職	479	428	390	393	392	394	392	389	384	377
うち保育職	153	132	125	124	121	123	121	136	137	134
うち消防職	121	118	119	113	115	114	114	117	115	116
うち労務職	75	53	32	30	28	24	22	19	15	13
計画値との差	—	▲ 26	+ 9	+ 3	▲ 1	▲ 2	▲ 8	+ 4	▲ 6	▲ 17

※1 ※2 ※3

※1 保育職に任期付職員15人を含む。

※2 保育職に任期付職員16人を含む。

※3 行政職に任期付職員1人、消防本部から市長部局への交流職員1名、保育職に任期付職員15人を含む。

2 部門別職員数の類似団体比較

本市の部門別の職員数は、類似団体と比較し総務部門及び衛生部門が少ない状況となっています。

また、市域が広く、生涯学習施設が多いことや、地場産業などの地域的な特性から、類似団体と比較して農林水産部門、商工部門、社会教育施設部門などの職員数が多い状況にあります。

保育職の状況として、保育園の民営化に取り組んだ結果、民間保育園やこども園が増加していますが、市域が広く、公立保育園が多く必要であるという地域特性があるため、部門別職員数としては類似団体に比べて非常に多いという状況となっています。

表2 部門別職員数の類似団体との比較

区 分		田原市(人) R3.4.1現在 A	類似団体(人)※ R3.4.1現在 B	超過数(人) C (A-B)	超過率(%) C/A×100
普通会計 (一般行政)	議 会	6	5	+ 1	+ 16.7%
	総 務	87	115	▲ 28	▲32.2%
	税 務	28	27	+ 1	+ 3.6%
	民 生	205	112	+ 93	+ 45.4%
	(うち保育所)	(137)	(53)	(+ 84)	(+ 61.3%)
	衛 生	41	53	▲ 12	▲29.3%
	農林水産	31	26	+ 5	+ 16.1%
	商 工	14	10	+ 4	+ 28.6%
	土 木	48	46	+ 2	+ 4.2%
	小 計	460	394	+ 66	+ 14.3%
普通会計 (特別行政)	学校教育	7	8	▲ 1	▲14.3%
	学校以外の教育	46	45	+ 1	+ 2.2%
	(うち社会教育)	(28)	(17)	(+ 11)	(+ 39.3%)
	消 防	114	117	▲ 3	▲2.6%
	小 計	167	170	▲ 3	▲1.8%
普通会計 計		627	564	+ 63	+ 10.0%

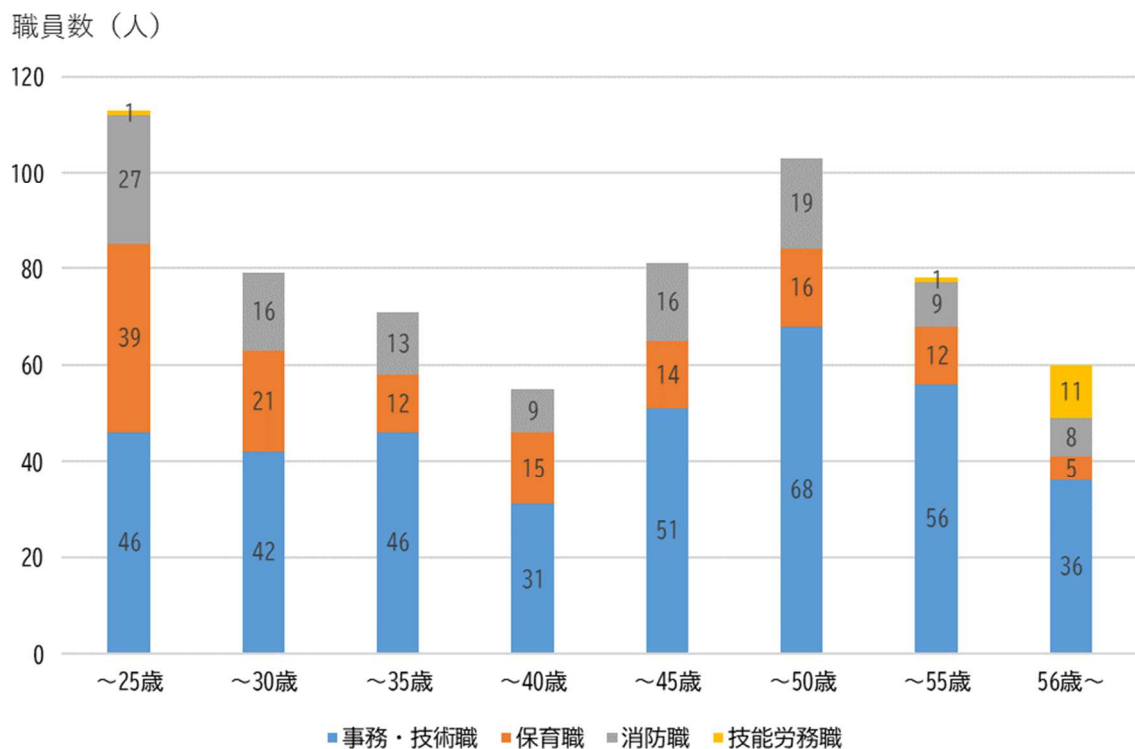
※類似団体の数値は、類似団体別職員数の状況における人口1万人当たりの指数から算出しています。

3 年齢別職員構成の状況

令和4年度における職員の年齢別構成の状況は全体的に年代間のばらつきがあり、40代と比較して30代の職員が少ないのは、平成15年及び平成17年の合併当時に、一時、採用数を抑制した影響によるものです。

また、保育職は大量退職に対する補充や様々な子育て施策拡充への対応のため、消防職は消防体制の充実のため、それぞれ近年の採用数を増員したことにより、20代の職員の割合が他の年代と比べて多く、偏った年齢構成となっています。

表3 令和4年度職種別職員数



4 人件費等の状況

人件費については、平成18年度の約63億円と比較し、令和元年度は約58億円と5億円以上の削減となっています。

令和元年度以前の人件費は、常勤職員及び再任用職員のみが対象でしたが、会計年度任用職員制度の施行に伴い、令和2年度以降はそれまで臨時・嘱託職員であった会計年度任用職員についても含むこととなりました。

このため、令和2年度の人件費については前年度比で約5億3,500万円の増加となりましたが、職員給については前年度比で約5,500万円の削減となっています。

また、令和3年度の職員給は、平成18年度の約44億9,500万円から比較し、約6億2,600万円の削減となっています。

表4 人件費決算額の状況（普通会計決算）

単位：千円

年度	H18	H22	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
歳出総額	32,111,487	27,342,868	30,564,259	29,423,383	27,751,673	29,021,556	30,203,707	36,683,864	28,465,423
人件費	6,328,419	5,816,476	5,806,344	5,781,803	5,815,796	5,910,354	5,806,958	6,342,034	6,350,799
増減	-	▲ 511,943	▲ 10,132	▲ 24,541	+ 33,993	+ 94,558	▲ 103,396	+ 535,076	+ 8,765
対H18比	-	▲ 511,943	▲ 522,075	▲ 546,616	▲ 512,623	▲ 418,065	▲ 521,461	+ 13,615	+ 22,380
職員給	4,495,238	3,953,270	3,942,199	3,968,865	3,990,036	4,021,034	3,944,622	3,889,416	3,869,592
増減	-	▲ 541,968	▲ 11,071	+ 26,666	+ 21,171	+ 30,998	▲ 76,412	▲ 55,206	▲ 19,824
対H18比	-	▲ 541,968	▲ 553,039	▲ 526,373	▲ 505,202	▲ 474,204	▲ 550,616	▲ 605,822	▲ 625,646

5 再任用・定年引上げについて

令和3年度の地方公務員法の改正において、今後、地方公務員の定年については段階的に65歳まで引き上げることとされました。

令和5年度中に60歳に到達する者から、2年に1歳ずつ定年年齢が引き上げられ、令和9年度の60歳到達者以降は全ての職員の定年年齢が65歳となります。

表5は、本市の60歳到達者の再任用期間及び定年延長期間の見通しです。令和4年度に任用している再任用職員(61~65歳)は60人となっており、今後も毎年度、60人前後の60歳超職員の任用が見込まれます。

定年引上げ、暫定再任用、定年前再任用の各制度を活用し、60歳超職員の豊富な知識・経験を次の世代へ継承するため、高年齢職員の効果的な活用を踏まえた定員管理を行っていく必要があります。

表5 60歳到達者(全職種)の再任用期間及び定年延長期間の見通し

年度	R4 60歳到達者 (16人)	R5 60歳到達者 (14人)	R6 60歳到達者 (13人)	R7 60歳到達者 (15人)	R8 60歳到達者 (10人)	R9 60歳到達者 (9人)
R4						
R5	再任用1年目					
R6	再任用2年目	定年延長1年目				
R7	再任用3年目	再任用1年目	定年延長1年目			
R8	再任用4年目	再任用2年目	定年延長2年目	定年延長1年目		
R9	再任用5年目	再任用3年目	再任用1年目	定年延長2年目	定年延長1年目	
R10		再任用4年目	再任用2年目	定年延長3年目	定年延長2年目	定年延長1年目
R11			再任用3年目	再任用1年目	定年延長3年目	定年延長2年目
R12				再任用2年目	定年延長4年目	定年延長3年目
R13					再任用1年目	定年延長4年目
R14						定年延長5年目

Ⅲ 本計画の基本的な考え方

1 今後の課題

本市の財政状況や、人口減少を始めとする社会情勢を考慮すると、今後も人件費の抑制は必要不可欠であり、職員数について安易な増員は困難な状況であると言えます。

一方で、職員数の急激な削減は、行政サービスの低下に繋がるとともに、個々の職員の負担を増やし、時間外勤務の増加や時間的制約のある職員の就労継続を困難なものとするなど、ワークライフバランスの実現を阻害する要因となります。

また、常勤職員を削減し、会計年度任用職員等の非常勤職員を安易に増員することは、知識や経験・ノウハウの伝承や、災害時の対応等に支障をきたす恐れがあります。多様化・複雑化する行政ニーズの変化に対応する強い組織となるためには、人事異動を繰り返しながら様々な知識や経験を蓄積することができる常勤職員を一定数確保することが必要です。

加えて、自治体デジタルトランスフォーメーションの推進や地方創生、地域の特性に応じた独自性の高い政策の企画・立案など、専門的な分野の強化の必要性も高まっています。

今後、働き方改革や女性活躍のみならず、生産年齢人口の減少に伴う労働力の減少や高年齢職員の活用、2025年に団塊世代が75歳以上となることに伴う現役職員の介護離職や高齢者人口の増加に伴う行政負担の増加など、新たな課題への対応が不可避となります。

様々な行政課題に対応し、市民サービスの継続と向上を実現するため、質の高い人材の確保や、時間的制約のある職員も働き続けることができる職場環境を充実させていく必要があります。

2 基本方針

(1) 採用について

令和 5 年度から定年引上げ制度が施行され、定年引上げ後の 60 歳超職員は、常勤職員として条例に定める職員の定数に含まれることとなりますが、前述の現状分析や行政課題、昨今の社会情勢を踏まえ、本計画では年度毎の採用者数にばらつきがないよう、長期的な視点に基づいて計画的に採用を行うこととし、必要な職員数の確保と年齢構成の平準化に努めます。

(2) 職員数について

適正な職員数については職種によって必要数が異なり、今後勘案すべき状況も異なることから、職種ごとに検討することとします。

また、育児休業及び育児（介護）部分休業を取得している職員は、本計画の対象職員に含まれますが、毎年度一定数の該当職員が見込まれること及び部分休業は計画の対象職員に含まれない再任用短時間勤務職員に近い勤務形態であることから、安定した市民サービスの提供を図るため、育児休業等で欠員が生じた部署へは再任用短時間勤務職員の配置や会計年度任用職員の任用により人員を補完する等、個々の職員の事情に合わせた柔軟な働き方ができる職場環境の整備を推進します。

(3) 人件費の適正化について

令和 4 年度における本市の財政状況は、市税収入は製造業を中心に回復傾向にあるものの、新型コロナウイルス感染症や物価高騰の影響等、依然として先行きが不透明な状況にあります。また、平成 17 年 12 月 31 日時点で 66,380 人であった人口は、令和 4 年 12 月 31 日時点で 59,573 人と大きく減少しています。

適正な職員数を確保しつつ、デジタル化や民営化等の推進、時間外勤務の削減や適正な昇任管理による人件費の抑制に取り組み、会計年度任用職員を含めた人件費の適正化を図ります。

IV 計画期間と目標職員数

1 計画期間

令和5年4月1日～令和10年4月1日（5年間）

2 計画対象職員

本計画の対象職員は、総務省が実施する「地方公務員定員管理調査」と同じ一般職に属する常勤の職員（正規職員、フルタイムの任期付職員及び再任用職員等）を対象とします。

3 目標職員数

令和10年4月1日における目標職員数は、前回計画と同様の657人とします（任期付職員を含む）。

定年引上げ制度の運用開始による影響については、全ての職種で60歳到達者の7割が定年延長するとして、職員数の増加を見込んでいます。

また、令和5年度から令和14年度までの期間、定年退職者は隔年で生じることとなるため、退職者の補充を基本としながらも、職員の年齢構成の偏りが生じないように、定年退職者がいない年についても一定数の職員を採用することとし、長期的な視点に基づいた計画的な採用を行います。

計画期間内における職種別の退職予定者及び採用予定者の状況、並びに目標職員数は、表6【職種別目標職員数】のとおりです。

表6 職種別目標職員数

単位：人

年度		R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10
行政職	目標職員数	377	381	391	388	392	388	393
	退職等予定者数	14	10	18	10	18	7	
	翌年度新規採用予定者数	18	20	15	14	14	12	
	増減	4	10	-3	4	-4	5	
保育職	目標職員数	134	130	131	132	131	133	134
	退職等予定者数	10	5	5	7	4	4	
	翌年度新規採用予定者数	6	6	6	6	6	5	
	増減	-4	1	1	-1	2	1	
消防職	目標職員数	116	112	116	119	123	123	126
	退職等予定者数	8	2	2	1	5	1	
	翌年度新規採用予定者数	4	6	5	5	5	4	
	増減	-4	4	3	4	0	3	
技能労務職	目標職員数	13	9	8	5	5	4	4
	退職等予定者数	5	1	3	0	1	0	
	翌年度新規採用予定者数	1	0	0	0	0	0	
	増減	-4	-1	-3	0	-1	0	
全職種	目標職員数	640	632	646	644	651	648	657
	退職等予定者数	37	18	28	18	28	12	
	翌年度新規採用予定者数	29	32	26	25	25	21	
	増減	-8	14	-2	7	-3	9	

※退職等予定者数は定年退職者及び普通退職者を含みます。

※翌年度新規採用予定者数は退職者等の状況に応じて随時見直しを行います。

※行政職には消防本部から市長部局への交流職員1名を含みます。

※教育公務員の採用、退職は含みません。

4 職種別の目標職員数及び考え方

(1) 行政職（事務職、技術職等）

近年の社会情勢の変化による様々な行政課題への対応だけでなく、新型コロナウイルス感染症対策を始めとする危機管理への対応が必要となっています。急激な削減によって行政サービスに支障をきたさないことを念頭に置き、また、定年引上げ制度導入に伴う職員数の増加が見込まれることから、令和10年4月1日の目標数を393人とします（令和4年4月1日の職員数から16人増）。

技術職等（保健師、学芸員、司書を含む。）については、専門的な知識や資格を有することが必要であるため、退職に備えた計画的な採用を実施します。

(2) 保育職

本市における出生数は年々減少傾向にあり、また、保育園の統合・民営化が進められていますが、乳児の預け入れ希望の増加や 365 日保育をはじめ、行政が担うべき子育て支援施策の更なる充実を図る必要があることから、令和 10 年 4 月 1 日の目標数を 134 人とします（令和 4 年 4 月 1 日の職員数と同数）。

多様化する保育ニーズに対応し、市の子育て環境の充実を図るため、今後の国の子育て支援政策や社会情勢の動向を注視しつつ、任期付保育士を活用しながら正規保育士の適正配置に努めます。

併せて、引き続き公立保育園の適正化や民営化を推進することで、保育士の効率的な配置を実現し、保育サービスの充実を目指します。

(3) 消防職

市域が東西に長く三方を海に囲まれた本市は、他市からの協力支援や広域での連携活動が難しい環境にあります。

緊急性の高い消防・救急活動において、本市のほぼ中間付近に位置する赤羽根分署及び西側に位置する渥美分署は、現場への迅速な到着のための重要な拠点となっており、円滑な出動体制のためには消防職員の充実が不可欠です。

このような状況を勘案し、定年引上げ職員を含む全体の職員数を段階的に増員し、令和 10 年 4 月 1 日の目標数を 126 人とします（令和 4 年 4 月 1 日から 10 人増）。

60 歳超の高年齢職員の活用については、消防本来の目的である災害現場活動に支障を来さないよう、個々の職員の能力に応じた柔軟な人員配置を検討し、市民サービスの向上を推進します。

(4) 技能労務職

技能労務職は、原則として不補充とします。定年退職者による自然減を見込み、令和 10 年 4 月 1 日の目標数を 4 人とします（令和 4 年 4 月 1 日から 9 人減）。

ただし、必要に応じて障害者雇用の推進を目的とした採用を検討していきます。

V 今後の取組

前述の基本方針を踏まえ、次の1～5の取組により、業務の効率化や組織力の向上を目指しながら職員数の適正化を図ります。

1 定年引上げを踏まえた人材の確保

定年の段階的な引き上げにより、今後10年間は定年退職者数にばらつきが見込まれる中、職員の年齢構成の偏りを防ぎながら、知識や技術の継承を円滑に進める必要があります。

そのため、採用については、これまでのように退職者の補充を基本としながら、定年引上げの影響を考慮して、年度ごとの採用者数にばらつきがないよう長期的な視点に基づいて計画的に採用を行い、必要な職員数の確保と年齢構成の平準化に努めます。

2 行政事務の効率化及び民間委託等の推進

「田原市デジタル社会形成方針」に基づき、行政手続きのオンライン化やAI、RPA等のICT技術の活用による業務の自動化、効率化を進め、職員の負担を軽減するとともに、行政サービスの向上を目指します。

また、公共施設の管理運営方法について、指定管理者や民間活力の導入等を積極的に推進し、組織のスリム化を図ることにより、効率的な行政組織の構築を目指します。

3 適正な人事評価と人材育成の推進

「田原市職員人材育成基本方針」に基づき、自己啓発、OJT等を通して、職員個々の能力向上を目指します。

また人事評価制度を積極的に活用し、職員の成長やモチベーションの向上につなげていき、最小の職員数で効率的な行政運営を推進します。

4 多様な任用制度の活用

再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員等多様な任用形態を活用しながら、事務事業の内容、種類、期間等に合わせた必要な人員を確保し、組織力の維持向上を図ります。

5 ワークライフバランスの推進

育児休業の取得率向上や時間外勤務の削減、年次有給休暇の取得率向上などを進め、「田原市特定事業主行動計画」に掲げる目標値の達成を目指すとともに、テレワークの活用や職員のマネジメント能力の向上などを推進することで、仕事上の責任を果たしながら、育児・家事などの家庭との両立ができる環境づくりを進めることにより、ワークライフバランスの推進に努めます。

田原市職員定員適正化計画（改訂版）

平成19年3月策定

平成28年3月改訂

令和5年3月改訂

発行日 令和5年3月

発行 田原市

編集 田原市総務部人事課

〒441-3492 愛知県田原市田原町南番場30番地1

TEL 0531-23-7404 FAX 0531-23-0180

E-mail jinji@city.tahara.aichi.jp
