

豊明市職員定員適正化計画

計画期間 令和5年5月から令和10年4月

豊 明 市

令和5年5月策定

令和5年8月改訂

目次

1	策定にあたって	1
2	これまでの取り組み	1
3	現状	2
	(1) 職員の年齢構成	3
	(2) 今後の定年退職者数等	3
	(3) 産休・育休・育児短時間勤務・部分休業制度の利用	4
	(4) 国の提供する試算資料および県内類似団体との比較	4
	(5) 公立保育園（幼稚園）における保育士職員数	6
	(6) 短時間勤務職員	7
4	現状を踏まえた今後の行政課題	7
	(1) 定年延長に伴う高齢期職員の活用	7
	(2) 多様な働き方の推進を踏まえた労働力の確保	7
	(3) こどもまん中のまちづくり（子育て支援施策・保健師等の確保）	7
	(4) 地域共生社会の実現	8
	(5) 保育園等における支援を要する園児への対応	8
	(6) 市街地及び幹線道路整備の推進	8
	(7) DX（デジタルトランスフォーメーション）への対応	8
	(8) 公共施設の維持及び管理（技術職の確保）	9
	(9) 技能労務職の削減	9
	(10) 全体をとおして（新たな業務への積極性）	9
5	定員管理の目標	10
	(1) 定員管理の基本方針	10
	(2) 計画期間	11
	(3) 定員管理の目標値	12
	(4) その他	13

1 策定にあたって

本市では、これまで長年にわたり、効率的な行政運営をめざし、定員適正化計画を策定し、適宜見直しを図りながら、職員数削減等の必要な取り組みを行ってきました。

しかしながら、昨今では時代の変化の速度が速く、将来の予測が困難な時代（VUCA時代）に突入しつつあります。

第6次豊明市行政改革大綱においては、重点項目として「組織・人材のマネジメント（ヒトの最適化）」を掲げていますが、将来に向けて効率化を図りながらも今後の社会情勢やその他行政を取り巻く諸要因の変化に対応しながら、必要な職員数を確保していく必要があります。

このため、これまで、平成27年度から令和7年度を計画期間とした定員適正化計画（以下、「前計画」という。）を策定し、定員の適正化に努めてきたところですが、先に述べた社会情勢等の変化、例えば、令和5年4月からの定年延長に伴う高齢期職員の活用や女性活躍の推進をはじめとするその他今後のさらなる多様な働き方の推進などを見据え、前計画期間満了前ではありますが、今般、これまでの成果や今後の課題等を整理し、新たに定員適正化計画（以下、「本計画」という。）を策定することとします。

2 これまでの取り組み

前計画においては、平成27年度から29年度を第1期（創造期）、平成30年度から令和3年度までを第2期（調整期）、令和3年度から令和6年度までを第3期（完成期）として位置づけ、以下の【図表1】のとおり各種施設の民間委託や指定管理への移行を進めることで職員数を減らしつつも効率的な行政運営を実施してきました。記載はありませんが、令和4年度からは沓掛保育園の民営化も実現しています。

なお、平成30年度以降は、消防行政の広域化（尾三消防組合への編入）に伴い、消防士を計画人数から除きました。

また、実際に事業を実施する各現場においては、数字上の人数ではなく、現場の労働力としての有無が非常に重要であり、これが確保できないために住民サービスを低下させないよう、より現場の実働状況に近い職員数の把握及び適正化を図る必要がありました。

このため、第3期移行時には、計画の対象となる職員に育児休業職員の代替である任期付職員及び教育現場の任期付市費負担教員を含めないこととしています。

さらに、本計画においては、固定的配置で異動の想定されない教育委員会（学校支援室）の専門的な職についても、現場の実情を踏まえ、上記と同様の考え方をしていく必要があると考えます。

なお、職員交流等に伴う本市から他機関への派遣職員についても、本市において業務を行わないことから、今後は、柔軟な対応を検討していく必要があります。

【図表1】（前計画記載内容より抜粋）

【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	

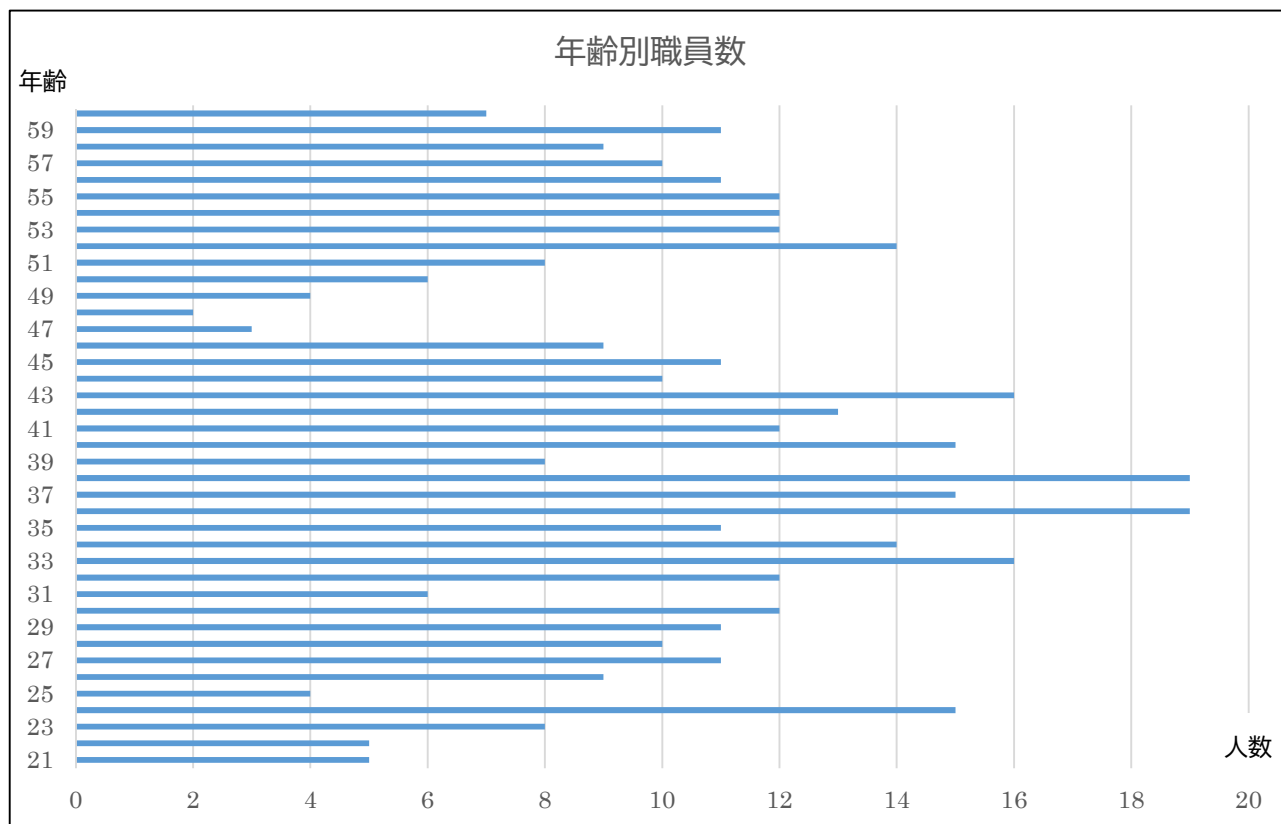
※ 代替職員となる任期付職員を除く

3 現状

(1) 職員の年齢構成

令和5年4月1日時点（任期付職員及び任期付市費負担教員は除く。）の職員年齢構成は、【図表2】のとおりです。（特別職、再任用職員及び会計年度任用職員は含まず、当該年度に達する年齢で記載。）一般事務職（事務職、技術職、専門職）、保育士職どちらを見ても年齢層ごとに偏りが見られます。継続して安定した行政サービスを提供するためには、年齢構成の平準化を一定程度図る必要があります。このため、引き続き、中途での経験者採用の実施などを柔軟に取り組んでいきます。

【図表2】 職員の年齢構成（任期付市費負担教員を除く。）



（2）今後の定年退職者数等

令和5年4月1日施行の地方公務員法の一部を改正する法律及び本市改正条例により、職員の定年が60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられます。

また、役職定年制や定年前再任用短時間勤務制が導入され、60歳以後の働き方について、個人の状況に応じて選択可能となります。

これに伴い、令和6年度から定年が延長される職員が生じ、従前制度においては、退職や再任用短時間勤務への移行により、定員管理における定数の対象者に含まれなかった高齢期職員が定員管理における定数の対象となります。一方、再任用短時間勤務職員については、年齢構成上の波はありながらも、定年が65歳に到達する令和14年度には0人となります。

加えて、従来の日本型と呼ばれる終身雇用の考え方から、キャリアアップを図るための転職の増加など、社会における就職志向の変化等もあり、令和2年度から令和4年度までの過去3年間において、毎年度、事務職（技術職、保健師職を含む。）においては、平均6人、保育士職においては、平均5人程度の普通退職者が生じています。こういった状況を踏まえ、定年退職者に加え、毎年一定程度の普通退職者を見込んだ上で、定員管理を踏まえた今後の採用計画を立てる必要があります。

(3) 産休・育休・育児短時間勤務・部分休業制度の利用

近年、仕事と家庭の両立支援の推進により、子育てに関する制度の充実や理解が進んでおり、本市においても、男性の育児休業の利用も増え始めています。また、育児休業からの復職時には、育児短時間勤務や部分休業の制度を利用する者が多く、周囲の理解やサポートが重要です。

実績として、令和3年度、4年度においては、保育士職で平均13人、保育士職以外で平均15人が育児短時間勤務または部分休業の制度を利用しています。(令和5年2月1日時点) 今後も、このような制度に基づいた多様な働き方は増加していくと思われ、職員が安心して制度を利用できる環境整備を図ることが重要です。しかし、その反面、当該制度利用により短時間勤務となることで、その分の貴重な労働力が欠けるのも事実です。(上記制度利用平均人数に基づく、保育士職で常勤換算2.84人分、保育士職以外で常勤換算4.43人分の不在分が生じる。)

その他にも少なからず長期休職者も存在しています。

職員の多様な働き方は、当然に推進していくものでありますが、これにより、住民サービスが低下することは避けなければならない、このような労働力確保の視点での定員管理も必要です。

(4) 国の提供する試算資料および県内類似団体との比較

本市は、総務省による定員管理調査において、職員数、人口、産業構造、面積から区分された類似団体としては、市Ⅱ-2の区分に該当しています。

令和4年地方公共団体定員管理調査個別団体表における本市との比較の令和3年類似団体職員数の状況については、以下の【図表3】のとおりです。

また、消防部門等を除き、本市に該当する部門のみを抽出し、県内類似団体における令和4年地方公共団体定員管理調査の職員数と比較してみると、【図表4】となり、さらに、総務省が提供する定員モデル(※)を利用した試算では、【図表5】のとおりとなりました。

(※：各地方公共団体の職員数と職員数に関連する行政需要を表す説明変数となる統計数値との相関関係の重回帰分析による試算値。)

まず、【図表3】の令和4年地方公共団体定員管理調査個別団体表における令和3年類似団体別職員数の状況を見ると、本市は、全国の類似団体と比較して、単純値、修正値どちらにおいても職員数が少ない状況であることが見てとれます。

次に、【図表4】の県内類似団体である13団体における比較としては、人口1万人当たりの職員数が、比較13団体内では下位(普通会計9位、総合計10位)に位置し少なく、また、比較13団体の平均と比較しても人口1万人当たりの職員数が4人程度少ないことが分かりました。

さらに、人口規模が近い碧南市、犬山市、知立市、清須市と比較しても全体の職員数は、30人程度少なく、本市より人口規模の小さい団体と比較しても全体の職員数及び

人口1万人当たりの職員数のどちらも少ない状況となっています。

また、【図表5】の総務省が提供する定員モデルを利用した試算では、普通会計の中の一般行政部門のみでの比較ではありますが、合計で職員数が7人少ないという結果となっています。

以上のことを踏まえると、本市はこれまで、同規模の団体の中でも、少ない職員数で行政運営を担ってきたと見てとれますが、今後は、住民サービスを堅持した上で、職員の健康管理や働き方も含め、多様な社会情勢の変化に対応していくためにも、必要な職員数を確保していく必要があります。

【図表3】令和4年 地方公共団体定員管理調査個別団体表より抜粋（任期付職員含む。）

令和3年類似団体別職員数の状況

	R3.4.1 職員数 A 人	単純値による比較			修正値による比較		
		単純値 B 人	超過人数 C (A-B) 人	超過率 C/A %	修正値 D 人	超過人数 E (A-D) 人	超過率 E/A %
		一般行政 計	345	393 ▲ 48	▲ 13.9	399 ▲ 54	▲ 15.7
普通会計 計	389	508 ▲ 119	▲ 30.6	550 ▲ 161	▲ 41.4		

<類似団体別職員数の状況>

すべての市区町村を対象にして、その人口と産業構造の2つの要素を基準として、グループ分けし、グループに属する市区町村の人口をそれぞれ合計して、グループごとに人口1万当たりの職員数を算出し、類似団体として職員数の比較をするもの。（グループごとに算出した人口1万当たりの職員数は、グループに属する類似団体の人口1万当たりの職員数の平均値（加重平均値）となる。普通会計職員数が対象。）

単純値：中部門以上の部門別人口1万当たり職員数の平均値

修正値：団体によっては、清掃業務を民間委託している場合など、中・小部門に職員が配置されていない場合があるため、当該中部門、小部門に職員を配置している団体のみを対象とし、中・小部門ごと、及び、類似団体ごとに、人口1万当たり職員数の平均値を算出したもの。

【図表4】令和4年 地方公共団体定員管理調査における県内類似団体との職員数比較（任期付職員含む。）

団体名	R4.4.1 人口	議会	総務	税務	民生	衛生	労働	農林 水産	商工	土木	教育	普通会計 計（消防 部門除 く）	人口1万 人あたり 職員数	順位	下水道	国保 事業	介護 保険 事業	公営 企業等 会計	総合計	人口1万 人あたり 職員数	順位
津島市	60,759	5	89	28	92	58	0	3	7	29	30	341	56.12	11	8	11	20	39	380	62.54	8
碧南市	72,756	6	98	27	121	25	1	13	10	50	104	455	62.54	6	17	10	22	49	504	69.27	4
蒲郡市	75,896	6	111	31	232	72	0	13	15	57	56	593	78.13	1	19	8	0	27	620	81.69	1
犬山市	72,693	4	86	29	160	42	0	7	11	33	46	418	57.50	10	7	8	8	23	441	60.67	11
常滑市	58,477	5	84	25	132	28	0	10	18	30	35	367	62.76	5	11	10	11	32	399	68.23	5
大府市	92,694	8	110	31	238	36	2	11	4	41	71	552	59.55	8	11	6	0	17	569	61.38	9
知多市	84,227	8	98	33	232	66	1	10	14	47	57	566	67.20	2	12	13	5	30	596	70.76	2
知立市	72,011	6	74	27	208	26	0	6	6	62	41	456	63.32	4	5	6	8	19	475	65.96	6
豊明市	68,337	5	78	29	155	28	0	7	6	36	49	393	57.51	9	8	8	10	26	419	61.31	10
清須市	69,133	4	87	26	198	31	0	5	6	32	39	428	61.91	7	7	6	9	22	450	65.09	7
北名古屋	85,953	6	97	29	236	39	0	6	3	24	40	480	55.84	12	11	11	14	36	516	60.03	12
みよし市	61,218	5	96	26	130	32	1	18	6	23	62	399	65.18	3	9	4	15	28	427	69.75	3
あま市	88,659	5	122	36	186	51	0	7	10	23	54	494	55.72	13	11	15	9	35	529	59.67	13
平均	74,063											平均 457	61.79						平均 487	65.87	

総務省の令和4年地方公共団体定員管理調査における各団体数値より調製

【図表5】 総務省の提供する定員モデルとの比較（任期付職員含む。）

部門	試算職員数	R4実職員数	差引	乖離率
議 会 総 務	89	83	▲ 6	▲ 6.7
税 務	26	29	3	11.5
民 生	146	155	9	6.2
衛 生	34	28	▲ 6	▲ 17.6
経 済	16	13	▲ 3	▲ 18.8
土 木	40	36	▲ 4	▲ 10.0
総合計	351	344	▲ 7	▲ 2.0

（5）公立保育園（幼稚園）における保育士職員数

本市では、令和6年4月に内山保育園の民営化が予定されています。これを踏まえ、保育士職員数の適正化を検討するため、県内類似団体（本市含め13団体）の中で近隣の団体（知立市、みよし市、大府市）に保育士職員数及び公立保育園（幼稚園）数（令和5年1月31日時点）について聞き取りを実施しました。結果は、以下、【図表6】のとおりです。これを見ると、現状、他3団体と比較し、比較的少ない保育士職員数で運営している状況がわかりました。

令和6年度からの内山保育園の民営化を踏まえると、仮にこの保育士職員数であった場合には、1園あたりの保育士職員数が14.57人となり、現状よりは、充足されると思われませんが、再任用フルタイム職員の退職や普通退職等により変動が予想されます。今後も引き続き、状況に応じた保育士職員数を確保する必要があります。

【図表6】 近隣類似団体との保育士職員数の比較（任期付職員を含む。）

令和5年1月31日現在

団体名	公立保育園数	保育士職員数	1園あたりの保育士職員数
豊明市	8	102	12.75

団体名	公立保育園数	保育士職員数	1園あたりの保育士職員数	平均
A	10	139	13.90	13.66
B	6	86	14.33	
C	12	153	12.75	

(6) 短時間勤務職員

総務省による定員管理調査の対象ではありませんが、実際には、各部門において、短時間勤務職員（再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員）を任用しています。現在、再任用短時間勤務職員については、これまで培った知識や経験を活用し、活躍をいただいております。本市における貴重な戦力となっています。また、会計年度任用職員については、各部門において必要な職員を任用し、住民サービスの向上を図っています。今後も、このような短時間勤務職員は必要不可欠であるため、引き続き、状況に応じ、必要な任用を行ってまいります。

4 現状を踏まえた今後の行政課題

(1) 定年延長に伴う高齢期職員の活用

上記3の現状(2)に記載したとおり、職員の定年が段階的に引き上げられました。これにより、これまで退職や再任用短時間勤務職員となることで定員管理の対象でなくなっていた職員が、定年の延長により定員管理の対象となります。

周囲の職員も含め、貴重な人材である経験豊富なベテラン職員が働きがいをもって取り組むことができる体制の整備や意識付けが重要となってきます。

(2) 多様な働き方の推進を踏まえた労働力の確保

(産休・育休・育児短時間勤務・部分休業制度の利用に伴う実労働力の補填など)

仕事と家庭の両立や女性活躍の推進が叫ばれるようになってから幾分か年数が経過し、本市においても女性のみならず、男性の育児休業取得者が増加傾向にあります。

その他にも配偶者出産休暇や男性の育児参加休暇、男女を問わない不妊治療のための休暇も整備されており、仕事と家庭の両立を推進しています。

また、育児休業からの復職時には、育児短時間勤務や部分休業制度の利用が可能であり、多様な働き方の一環として多くの職員が利用しています。

一方で、組織として育児短時間勤務や部分休業制度などの多様な働き方を推進していくためには、当該職員が気兼ねなく制度を利用することができる職場環境を整備していくことが重要です。具体的には、当該職員が制度を利用することに伴い欠ける労働力を様々な任用により確保し、これにより、住民サービスを堅持していくことが必要です。

(3) こどもまん中のまちづくり（子育て支援施策・保健師等の確保）

令和5年4月よりこども家庭庁が新設され、国による子ども関連政策の充実が期待される場所ですが、本市においても、「こどもまん中のまちづくり すべての人にやさしい社会」を目指して取り組んでいきます。

子どもが安全安心に育まれる環境をつくるには、親だけでなく社会全体で、家族のケア、家計の経済的支援、仕事と家庭の両立支援などに取り組む必要があり、これまで以上に、これらの施策を実行に移す職員が必要となります。

また、本市においては、専門的知識を持つ保健師が一定数管理職になっている現状を踏まえると、上記の子育て支援施策の実行に加え、昨今の新型コロナウイルス感染症のような突発的な感染症や災害が発生した場合などを想定すると、住民と対面して寄り添った活動ができる現場の保健師の確保が急務となっています。

(4) 地域共生社会の実現

これまでの福祉制度・政策と、住民の生活そのものや生活を送る中で直面する困難・生きづらさの多様性・複雑性から現れる支援ニーズとの間にギャップが生じてきたことを背景に、国は、「属性を問わない相談支援」、「参加支援」、「地域づくりに向けた支援」の3つの支援を一体的に実施することを必須とし、基礎自治体に包括的な対応として、重層的支援体制の整備を求めています。

本市においても、共生社会実現に向けての取り組みを強化し、また、関係部署及び地域などとの連携を図る体制をつくることにより、だれ一人取り残さない支援体制の整備を進めていく必要があります。

(5) 保育園等における支援を要する園児への対応

民営化等により1園あたりの保育士職員数は一時的に微増することになりますが、支援を要する園児の公立園での受け入れが増加傾向にあることや共働き世帯の増加などから、少子化に向かいつつも多様なニーズに対応できる保育士職員の確保が必要です。

また、令和2年に実施した特定事業主に関するアンケートからは、保育士職については、現場の実情を踏まえ休暇が取りにくい傾向があることが分かりました。このことから、職員の健康管理や働き方の観点からも定員管理を考える必要があります。

(6) 市街地及び幹線道路整備の推進

これまで、本市の市街化区域は、すでに高密度な市街地が形成されており、十分な住宅用地が確保できず、本市に居を構えたくても希望が叶わない子育て世代の流出が課題でした。

また、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たことから、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した。

これらの暮らしやすさの維持・向上と経済的に自立したまちづくりという課題を踏まえ、現在、良好な住居環境を有する住宅用地として、寺池地区及び間米南部地区を、産業用地として柿ノ木地区の開発及び整備を進めています。今後、人口変動も予想される中、事業を前に進めていく職員の確保及び育成が必要です。

(7) DX（デジタルトランスフォーメーション）への対応

デジタル庁が創設され、国の牽引により地方公共団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変革が求められています。今後、マイナンバーカードを使用した電子申請などの行政のデジタル化の加速や国による基幹系システムの標準化に

に伴い、様々な手続の簡素化、迅速化などが想定されます。このため、職員全体のICTスキルの向上と専門的な知見を有する職員の育成が求められ、場合によっては採用する必要が出てくる可能性があります。

また、これらの行政のデジタル化に伴い、行政事務の効率化が図られる可能性があり、定員管理への影響を考慮する必要がありますが、基礎自治体としてアナログに寄り添って業務を実施すべき部門も必ず存続することから、組織としてバランスを持った定員管理が求められます。

(8) 公共施設の維持及び管理（技術職の確保）

学校を含め多くの公共施設は、市制施行前後に整備され、老朽化が進んでいます。また、状況に応じたエアコンの設置や洋式トイレへの改修など、住民が安心して利用することができる環境の整備が求められています。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ており、継続して建物の長寿命化改修を進めていかなければなりません。また、本市が重点的に取り組むものとして、災害時を考慮した総合治水対策もあげられ、これらの事業に対して、実際に行動していくために必要な職員数、主には技術職の確保を考慮した定員管理が必要です。

(9) 技能労務職の削減

本市では、技能労務職については、退職不補充を原則としています。令和3年度からは、給食センター栄調理場が民間委託されており、給食センター中央調理場についても、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す。

また、清掃事務所の廃棄物収集に携わる清掃手等についても、将来的には民間委託を見据え、削減の検討をしていく必要があります。

(10) 全体をとおして（新たな業務への積極性）

これまで過去から現在に至るまで行政改革の推進により「小さくて強い豊明市を創る」という理念のもと、必要に応じて職員削減を断行し、一定の成果をあげてきました。しかしながら、現在、冒頭に記載したように時代の変化の速度が速く、将来の予測が困難な時代（VUCA時代）に突入しつつある中で、職員削減によるしわ寄せが一定程度あったことも否定できません。

例えば、今般の例では、通常の業務に加えて、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う事業（ワクチン接種、各種支援・補助事業等）や物価高騰等に伴う事業（子育て支援給付金事業、事業者支援事業等）などを国の政策に応じて、また、市として必要な独自事業として実行してきたわけですが、行政に対して住民からは、これまでと同等もしくはそれ以上にスピード感が求められています。

本市においては、職員数が限られている中において、業務応援や兼務という手法等により事業を実施してきましたが、毎年度、一定程度は時間外勤務が発生していることも

事実であり、職員に負荷がかかっていないとは言いきれない状況です。

当然、今後も事務の効率化は図るべきですが、基礎自治体として法令に基づいて業務を行っていく必要がある以上、簡単に事業を廃止することは難しく、また、今後も先に記載のVUCA時代の中において都度、本当に必要な新たな事業を考え、実施していく必要があります。職員の充足がないために、本当に必要な、または新たな事業が実施できないという状況はあってはなりません。

このような時代の中において、職員数の削減による効率化の手法は一定の限度を迎え、今後は、状況に応じた新たな課題を拾い上げ、その課題を解決する業務に取り組むために真に必要な職員数を確保していかなければならないと考えられます。

さらには、必要な職員数の確保を踏まえた働きやすさ、働きがいのある職場環境の整備が職員採用等にも良い影響を与え、今後の優秀な人材の確保に繋がるという好循環が期待できます。

5 定員管理の目標

(1) 定員管理の基本方針

現状及び今後の職員の働き方や社会情勢等を踏まえ、本計画における基本方針を以下のとおりとします。

① 行政部門ごとの管理

前計画の考え方を引き継ぎ、行政需要や住民ニーズの急速な変化、業務形態や業務量の変化等に対応していくため、行政部門ごとに定員管理の目標値を定めることとし、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 現場における実労働力確保としての職員数

これまで記載してきた定員モデルや類似団体との職員数の比較を踏まえつつ、前計画同様、単純に常勤職員の人数ではなく、現場の実労働力として必要な職員数の確保に努めます。

住民サービスを滞りなく維持していくためには、原則、任期の定めのない職員で行政運営を行うことが適切です。このため、可能な限り常勤職員の確保に努めながらも、なお、充足が必要な部分については、任期付職員や会計年度任用職員などの柔軟な任用において対応していきます。

育児休業職員の代替である任期付職員については、実労働力としては1人分であり、休業職員との重複算定として捉え、本計画においても管理対象外とします。

加えて、教育現場のみで任用する任期付市費負担教員及び学校支援室の職員についても、異動がなく、他の施策に影響を及ぼさないことから本計画の管理対象外とします。

③ 定年延長に伴うベテラン職員の活用

定年延長に伴い、これまで60歳で定員管理対象外となっていた職員が定員管理の対象となります。今後は、このようなベテラン職員の活用を踏まえながらも将来を見据えた新規採用を進めていく必要があり、バランスのとれた定員管理を目指します。

④ 働きやすい職場環境の整備（仕事と家庭の両立のための多様な働き方の実現に向けた職員確保）

これまで記載してきたように、働き方に関する制度は充実しており、制度利用者も多く存在します。制度を利用する側も周囲の職員も誰もが気兼ねなく当該働き方を推進できるよう、当該制度利用に伴い見込まれる実労働力の不足を踏まえた職員数の確保に努めます。

こういった職場環境が実現できれば、職員のエンゲージメント向上にもつながり、職員の離職防止の効果も期待できます。

⑤ 職員の年齢構成の平準化

職員の年齢構成に偏りがあることは、必要な時期での管理職への登用など、人事管理上、今後支障が出てくる可能性があります。

このため、今後も継続してチャレンジ採用（経験者採用）の職員採用試験などを実施することで年齢構成の平準化を図るとともに優秀な人材の確保に努めていきます。

⑥ 多様な任用の活用

職員数の確保には努めていきますが、今後の社会情勢によっては、必要な職員の採用（確保）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ついて、不足する人員の確保や時期的に集中する業務、産休及び育児休業等職員への対応において、会計年度任用職員や任期付職員の任用等により、行政サービスの維持や効率的な組織運営に努めます。

また、今後の行政課題への対応として、保健師や技術職などの専門的な職種が必要となることも考えられ、これらについても必要な職員数の確保に努めていきます。さらに、障がい者雇用に係る法定雇用率が、令和6年4月から2.8%、令和8年7月からは3.0%となることから、公的機関の責務として、障がい者雇用を一層促進する必要があります。（障がい者については、今後より多く採用する必要があることから、令和5年10月以降に採用する職員については、本定員適正化計画の人数からは除いた管理とします。）

（2）計画期間

計画期間は、令和5年4月から令和10年4月までとします。

(3) 定員管理の目標値

定員管理の基本方針を踏まえ、以下を目標値（必要な労働力換算を441人分）として定めます。

なお、本計画策定においては、定年引上げの制度施行前である令和4年4月1日現在における令和4年地方公共団体定員管理調査の数値を参考にしていることから、令和4年4月1日時点の職員数を参考に労働力換算した上で、当該分の労働力の確保に努めることとし、かつ、現状分析において必要と考えられる以下の点について考慮し、目標値を設定しました。

- ・定年延長に伴う定員自然増加分はあるものの、重層的支援体制整備事業や子育て支援事業等、今後の必要な実施事業を加味して柔軟に採用活動は継続。
- ・定員モデルと令和4年4月1日現在職員数との比較における乖離分を考慮。（一般行政部門で7人分。）
- ・育児休業からの復職に伴う短時間勤務等による影響分を考慮。（保育士職以外で4人分と想定。保育士職については、民営化等による保育士職員の他園への分散を踏まえ、当該部分は考慮しないが、育児休業職員が多く、今後も継続して同様の状況が続く見込みであること、支援の必要な園児の増加等の保育現場の状況及び保育士の配置基準の見直し等を見据え、前計画の目標値108人を維持。）
- ・本市から他機関への派遣職員分（例年3人程度）を考慮。

【計画目標値】

	参考値 R4.4職員数	基準値 R5.4 職員数	R6.4 職員数	R7.4 職員数	R8.4 職員数	R9.4 職員数	R10.4 職員数
事務職等	282	288	297	303	306	307	309
保育士職	100	102	108	108	108	108	108
労務職	19	18	18	13	13	9	9
計	401	408	423	424	427	424	426
暫定再任用見込	32	23	17	19	16	21	19
上記再任用の 常勤労働力換算	26	18	14	15	13	17	15
職員数合計 (常勤労働力換算)	427	426	437	439	440	441	441
必要職員数合計 (常勤労働力換算)	441						

※ 事務職等には技術職、保健師、栄養士、看護師を含む。

※ 代替職員である任期付職員、学校支援室の職員、任期付市費負担教員及びR5.10以降の障がい者枠の新規採用職員を除く。

※ 定年退職や一定程度の普通退職が見込まれることから、状況に応じた採用活動を実施する。

※ 必要と想定する職員数が確保できない場合は、任期付職員や会計年度任用職員の任用などを柔軟に活用することで労働力の確保に努める。

※ 労務職については、退職不補充を原則とし、再任用や会計年度任用職員の任用で対応していくこととする。

(4) その他

計画における目標値は、策定時における設定であり、社会情勢を含め、今後の本市を取り巻く状況の変化等に合わせ、柔軟に定員管理及び計画の見直しを実施します。

豊明市定員適正化計画
令和5年5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