

稲沢市定員管理計画

(計画期間：令和5年度～令和9年度)



いなざわ

令和5年8月

稲 沢 市

目 次

1	趣旨	1
2	これまでの取り組み	2
3	稲沢市の現状と他団体との比較	3
	(1) 定員モデル（定員回帰指標）との比較	
	(2) 類似団体との比較	
4	定員管理計画の基本方針	5
	(1) 組織・人員配置の見直し	
	(2) 組織風土の改革と人材育成	
	(3) 電子自治体の推進	
	(4) 民間活力の導入	
	(5) 公共施設の再編・総量適正化の推進	
	(6) 多様な任用、勤務形態の活用	
	(7) 専門職・技術職の計画的な採用	
	(8) 定年延長制度への対応	
	(9) 長期休職者等への対応	
5	定員管理計画の内容	8
	(1) 計画期間	
	(2) 目標職員数	
	(3) 定員管理計画の年度別目標	
	(4) 稲沢市定数条例の定数	
6	定員管理計画の進行管理	11

1 趣旨

我が国が直面している人口減少や少子高齢化などの社会構造の変化は、今後さらに進行していくことが見込まれ、これらは労働者人口の減少に伴う市税収入の減少や社会保障費の増大などを同時に引き起こす要因となることから、中長期的には財政面で大きな影響を及ぼす懸念材料となっています。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として、「新しい生活様式」を取り入れた働き方が求められおり、社会のあり方自体に変化が生じてきています。

地方自治体では、行政のデジタル化に向けて、押印の見直しをはじめとする行政手続の非対面化を推進し、DXを活用した住民サービスのさらなる向上を図るなど、時代の要請に柔軟に対応し改革を進めなくてはなりません。また、令和5年度から職員の定年延長制度が始まり、制度が完成する令和13年度まで退職者の多寡があることを考慮しなくてはなりません。

これまでの職員定員管理については、職員定員の削減に比重を置いてきたところですが、質量ともに一段と増大する行政需要や課題に対し、迅速かつ的確に対応していくためには、中長期的に安定した行政サービスを提供できるよう行政の経営基盤の強化を図るとともに、職員の資質と能力を向上させながら、必要な職員数を確保していく必要があります。

このような状況を踏まえ、「稲沢市ステージアッププラン（第6次稲沢市総合計画）」の後期推進計画「アクション2027」に基づき、これからの人口減少、多様化する市民ニーズへの対応及び都市間競争を考え、組織再編、業務の見直し等の取組みを行い、効率的な組織への転換を図りながら、それに見合った適正な人員を配置していくため、名称を「稲沢市定員適正化計画」から「稲沢市定員管理計画」と改め、新たな計画を策定するものです。

2 これまでの取り組み

本市における前回の計画の計画期間である平成30年度から令和4年度までの状況は表1のとおりです。

基本方針に則り、組織機構の見直し、組織風土の改革と人材育成、電子自治体の推進、民間活力の導入、公共施設の再編・総量適正化の推進及び多様な任用、勤務形態の活用を基本的な考え方として定員の適正化を図り、令和4年4月までの5年間で、平成30年4月1日現在の職員数946人（市民病院職員を除く。）に対し、全体で12人増の見込みでしたが、実際には、DX推進のための業務増に伴う増、保育、教育分野の業務充実による増などにより10人の増加（1.1%増）となりました。

表1 定員管理の状況 (単位:人)

部門等		年度	30	31	2	3	4
一般行政	職員数 A		631	632	630	635	643
	対前年増減数		13	1	▲2	5	8
特別行政	職員数 B		238	241	247	249	242
	対前年増減数		▲12	3	6	2	▲7
公営企業等 (市民病院を除く)	職員数 C		77	79	75	74	71
	対前年増減数		▲1	2	▲4	▲1	▲3
合計	職員数D(A+B+C)		946	952	952	958	956
	対前年増減数		0	6	0	6	▲2
適正化計画	計画数 E		946	959	960	960	958
	達成状況F(D-E)		0	▲7	▲8	▲2	▲2

※1 各年度4月1日現在の数値です。

※2 部門の区分は、「地方公共団体定員管理調査」(総務省)に基づきます。

※3 一般行政部門とは、議会、総務・企画、税務、労働、農林水産、商工、土木、福祉(民生・衛生)の部門です。(地方公共団体が自主的に定員管理に取り組むことができる分野が大部分を占める部門をいいます。)

※4 特別行政部門とは、教育、消防の部門です。(一般に定員の配置基準等が定められている分野が大部分を占める部門をいいます。)

※5 公営企業等部門とは、病院、水道、下水道その他(国保事業・介護保険事業・区画整理事業等)の部門です。(地方公共団体共通に特別会計を設けて経理を行うものとされている公営企業や事業の部門をいいます。)

3 稲沢市の現状と他団体との比較

(1) 定員モデル（定員回帰指標）との比較

定員回帰指標とは、地方公共団体定員管理研究会が作成した、団体区分（道府県、指定都市、中核市、施行時特例市、一般市、特別区、町村）ごとの計算式により、人口と面積の2つの要素だけを説明変数として、それ以外の特殊事情を考慮せず、各地方公共団体の試算職員数を算出する参考指標です。

令和4年度の試算では、

一般行政部門

$$\begin{aligned} & \text{人口係数 (4.0)} \times \text{人口 (135 千人)} + \text{面積係数 (0.22)} \times \text{面積 (79 km}^2\text{)} \\ & + \text{一定値 (60)} = \mathbf{617 \text{ 人}} \end{aligned}$$

普通会計部門

$$\begin{aligned} & \text{人口係数 (5.7)} \times \text{人口 (135 千人)} + \text{面積係数 (0.33)} \times \text{面積 (79 km}^2\text{)} \\ & + \text{一定値 (80)} = \mathbf{876 \text{ 人}} \end{aligned}$$

に対し、本市の職員数は一般行政部門**643人**、普通会計部門**885人**と若干多くなっております。

試算職員数を100とした場合、本市の職員数は、一般行政部門では104、普通会計部門では101と概ね平均的な水準であると言えます。

(2) 類似団体との比較

類似団体とは、総務省が全国の市の中で人口や産業構造が類似している団体を分類したもので、本市は、「人口が10万人以上15万人未満で、かつ、産業構造のⅡ次・Ⅲ次が90%以上かつⅢ次が65%未満の団体」（この類型を「Ⅲ-2」といいます。）に属することとなり、全国では令和4年4月1日現在において本市の他、次の28市があります。

* 類型Ⅲ-2の市

宮城県石巻市、大崎市、茨城県古河市、栃木県足利市、佐野市、群馬県桐生市、埼玉県加須市、石川県小松市、白山市、岐阜県各務原市、可児市、静岡県富士宮市、焼津市、掛川市、藤枝市、愛知県瀬戸市、半田市、東海市、三重県桑名市、滋賀県彦根市、長浜市、東近江市、広島県尾道市、山口県防府市、周南市、香川県丸亀市、愛媛県新居浜市、西条市

次の表 2「類似団体職員数との比較」は、本市とこれら類似団体 28 市の職員数の平均値を比較したものです。

表 2 類似団体職員数との比較

(令和 4 年 4 月 1 日現在 単位:人・%)

区 分		稲沢市の 職員数 A	類似団体 修正値職 員数 B	超 過 数 C(A-B)	超 過 率 C/A
一般行政	議 会	7	9	▲2	▲28.6
	総 務	146	183	▲37	▲25.3
	税 務	57	51	6	10.5
	民 生	244	211	33	13.5
	衛 生	74	75	▲1	▲1.4
	農林水産	22	26	▲4	▲18.2
	商 工	13	12	1	7.7
	土 木	80	96	▲16	▲20.0
小 計		643	663	▲20	▲3.1
特別行政	教 育	88	102	▲14	▲15.9
	消 防	154	168	▲14	▲9.1
小 計		242	270	▲28	▲11.6
普通会計計		885	933	▲48	▲5.4

この表から見ると、本市の職員数は類似団体 29 市の平均と比べて 48 人（5.4%）少ない状況となっていますが、税務部門で 6 人、民生部門で 33 人、商工部門で 1 人多い状況となっています。

ただし、これらの数値を比較するには、類似団体 29 市の平均市域面積は、286.50 平方キロメートルであり、本市の 79.35 平方キロメートルと比べて約 3.6 倍となっているため、各種の行政需要に大きな差異があることを前提条件として考慮する必要があります。

4 定員管理計画の基本方針

(1) 組織・人員配置の見直し

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・検証に努めた上で、社会情勢や市民ニーズの変化に的確に対応できるよう、令和5年度に実施した職員配置等調査の実施結果を基本とした適正な人員配置を行います。

(2) 組織風土の改革と人材育成

新しい事業に主体的にチャレンジしていく組織風土を醸成するとともに、職員に多様な研修機会を提供し、自己啓発に取り組むことができる環境づくりを推進します。「稲沢市職員人材育成基本方針」に基づき、市民に信頼され、多様化する行政需要に対応できる企画力や課題解決能力を高め、社会情勢の変化に的確に対応できる職員の育成に努めます。

また、働き方改革関連法が施行され、労働基準法に時間外勤務の上限が規定されたこと等を踏まえ、メンタルヘルスケア対策など職員の健康管理やワーク・ライフ・バランスの推進のため、事務の効率化等による時間外勤務の縮減に努めながら人員体制の整備を図っていく必要があります。

職員一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等に係る個人の時間を確保し、健康で豊かな生活を送ることができるよう、必要となる要員を計画的に確保するよう努めます。

(3) 電子自治体の推進

国が新型コロナウイルス感染症拡大によりデジタル化への対応に向けた取組を加速するとともに、地方公共団体においても行政手続のオンライン化や業務のデジタル化など、なお一層のデジタルシフトが求められており、ICTの活用による市民サービスの向上と行政手続き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。

加えて、行政のデジタル化へ対応できる人材の確保と育成に努めます。

(4) 民間活力の導入

これまでも、官民連携、外部委託、地域団体や市内大学との連携など、費用対効果を勘案しつつ多様な見地から民間活力の導入に向け取り組んできましたが、今後も引き続き、質の高い効率的・効果的な行政経営の実現のため、民間活力の導入を積極的に推進します。

(5) 公共施設の再編・総量適正化の推進

人口減少や市民ニーズの変化に合わせ、既存施設を有効活用するなど公共施設の機能を維持しながら、施設の統合・廃止による集約化や複合化を視野に施設総量の適正化に取り組めます。

(6) 多様な任用、勤務形態の活用

常勤の正職員が必ずしも担う必要のない業務については、業務の性質による役割分担を考慮しつつ、業務内容に適した任用形態による人材を活用します。

一定の期間、専門的知識・経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職には、任期付職員の採用を検討します。

また、臨時的・補助的・定型的な業務については、総数に留意したうえで、効果的に会計年度任用職員の活用を図ります。

(7) 専門職・技術職の計画的な採用

高度化する行政需要に対応するためには、土木職・福祉職をはじめとする専門職について、退職者数を勘案しつつ不足を生じない計画的な採用を行う必要があります。

また、自然災害や感染症対策といった緊急的な事業への対応にも、必要な知識と技術を持った専門職・技術職を確保・充実させることが重要です。

近年は職員採用試験への応募が少なく、必要な採用人数を確保できていないという状況を考慮し、幅広い年齢層を対象とするなど積極的な採用・配置に努めます。

(8) 定年延長制度への対応

令和3年6月の地方公務員法改正により、令和5年度に60歳を迎える職員から定年延長が適用され、令和13年度に上限の65歳となるまで段階的に引き上げられます。このことから、組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持しつつ、業務に係るノウハウの継承も含め、豊富な知識・技術・経験等を持つ高齢期の職員の効果的な活用を図っていきます。

また、定年延長制度で見込まれる職員数を考慮した上で、新規採用枠の確保に取り組み、再任用制度（定年前再任用短時間勤務制・暫定再任用制度）の活用を含め、職員確保に努めます。

(9) 長期休職者等への対応

育児休業取得職員については、実勤務職員数の減少によって、慢性的な職場への負担増や市民サービスの質に悪影響が出ないように、必要な職員数の充足を図るとともに、育児休業を確実に取得でき、子育てがしやすい職場づくり、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場づくりを進める必要があります。

企画立案、方針決定等の裁量的要素のある業務など会計年度任用職員での対応が困難な場合があることから、育児休業取得職員の代替として、代替の正職員の配置に努めます。

また、近年は、心身の故障による休職者が一定程度いる状況であり、当該休職を未然に防ぐ取組や環境の整備、休職者の復職、さらに復職後も安定的に勤務ができるよう、支援体制の充実を図っていく必要がありますが、これら長期休職者については、復職時期の予定が立てられないこと等のため、会計年度任用職員の活用など、機動的かつ弾力的な職員配置に努めます。

5 定員管理計画の内容

(1) 計画期間

令和5年度から令和9年度まで（5年間）

(2) 目標職員数

これまでの「稲沢市定員適正化計画」は、退職者数等の補充を基本に適性人数を考慮していましたが、これまでと同様の対応では将来にわたり安定的に行政サービスを提供できる体制を確保することに課題が生じるおそれがあります。

今後、複雑化・多様化する行政需要に的確に体制の確立を目指し、令和5年度に実施した職員配置等調査を基本にし、目標数値を次のとおりとします（市民病院は除く。）。

技能労務職場においては、非常時や災害時の対応を含め、行政の担う役割の範囲を精査し、適正な定数となるまでは、原則として退職不補充とします。

令和5年4月1日現在職員数	970人
↓	
令和10年4月1日現在職員数	990人
増減人員	+20人
増減率	+2.1%

(3) 定員管理計画の年度別目標

上記による令和10年度までの定員管理目標数値を、年度別、部門別に定めたものが、次の表3です。

表3 定員管理計画年度別目標

(単位：人)

部 門 等		区 分	5	6	7	8	9	10	
普 通 会 計	一般行政	年度初職員数	649	664	669	671	667	675	
		退職	▲10	▲22	▲12	▲21	▲13		
		採用	25	27	14	17	21		
		部門間異動							
		差引	15	5	2	▲4	8		
	特 別 行 政	教 育	年度初職員数	91	90	88	90	85	85
			退職	▲2	▲6	▲2	▲9	▲3	
			採用	1	4	4	4	3	
			部門間異動						
		消 防	年度初職員数	157	157	157	157	157	157
			退職	▲1	▲1	▲1	▲2	▲1	
			採用	1	1	1	2	1	
			部門間異動						
	計	普通会計	年度初職員数	897	911	914	918	909	917
			退職	▲13	▲29	▲15	▲32	▲17	
			採用	27	32	19	23	25	
			部門間異動						
			差引	14	3	4	▲9	8	
	公 営 企 業 等	水 道	年度初職員数	26	26	26	26	26	26
退職						▲1			
採用						1			
部門間異動									
差引			0	0	0	0	0		
そ の 他		年度初職員数	47	47	47	47	47	47	
		退職	▲1	▲1	▲1	▲2	▲1		
		採用	1	1	1	2	1		
		部門間異動							
		差引	0	0	0	0	0		
公 営 企 業 計		年度初職員数	73	73	73	73	73	73	
		退職	▲1	▲1	▲1	▲3	▲1		
		採用	1	1	1	3	1		
		部門間異動							
		差引	0	0	0	0	0		
合 計	計	年度初職員数	970	984	987	991	982	990	
		退職	▲14	▲30	▲16	▲36	▲18		
		採用	28	33	20	27	26		
		部門間異動							
		差引	14	3	4	▲9	8		

(4) 稲沢市定数条例の定数

稲沢市定数条例の職員定数を上限とし、職員の配置を行なうことを基本にしています。稲沢市定数条例で規定する定数と年度別目標の推移は、表4のとおりです。

表4 稲沢市定数条例と年度別目標

(単位：人)

区分		定数条例	5	6	7	8	9	10
(1) 市長事務 部局の職員	ア 一般事務部 局の職員	604	518	532	535	535	532	540
	イ 保育園の職 員	212	158	159	161	163	162	162
(2) 企業職員	ア 病院事業に 従事する職員	<454>	-	-	-	-	-	-
	イ 水道事業に 従事する職員	37	26	26	26	26	26	26
(3) 議会の事務局の職員		9	7	7	7	7	7	7
(4) 選挙管理委員会の事務局の 職員		8	4	4	4	4	4	4
(5) 監査委員の事務局の職員		5	4	4	4	4	4	4
(6) 公平委員会の事務局の職員		<2>	-	-	-	-	-	-
(7) 農業委員会の事務局の職員		5	5	5	5	5	5	5
(8) 教育委員 会の職員	ア 事務局の職 員	52	46	45	46	49	49	51
	イ 学校の職員	82	26	26	23	22	17	15
	ウ 学校以外の 教育機関の職員	20	19	19	19	19	19	19
(9) 消防職員		170	157	157	157	157	157	157
計(病院事業に従事する職員、公 公平委員会の事務局の職員を除く)		1,204	970	984	987	991	982	990

病院事業に従事する職員は、この計画では考慮していないので「-」としています。
公平委員会の事務局の職員は、兼務職員としているので「-」としています。

6 定員管理計画の進行管理

この定員管理計画については、「4 定員管理計画の基本方針」に則り計画を推進していきますが、社会環境や市民ニーズの変化に応じ、実効性のある計画となるよう、計画期間は令和9年度までですが、計画期間の途中であっても必要に応じて随時計画を見直すこととし、人員の適正化に努めながらも円滑な行政運営が図られるよう、効率的な職員配置に努めてまいります。

また、毎年度の定員管理の状況について、市のホームページや広報で状況を公表し、市民の理解と協力を得るとともに、行政の透明性の確保に努めます。