

愛西市定員管理計画

(令和8年度～12年度)

令和8年3月

愛 西 市

目次

1. はじめに	2
2. 現状分析と課題	3
(1) 職員数の状況	3
(2) 職員数の削減に伴う人件費の抑制効果	5
(3) 職員の年齢構成	7
(4) 年度別定年退職者数	9
(5) 育児休業等の取得状況	10
3. 他市との比較	11
(1) 近隣市との比較	11
(2) 類似団体との比較	13
(3) 定員回帰指標との比較	14
4. 今後の定員管理計画の考え方	15
(1) 職員を増員させる要因	16
(2) 職員を減員させる要因	17
5. 定員管理における基本方針と目標値	18

1. はじめに

近年、本市の人口は減少傾向にある一方で、少子高齢化の進展や社会経済情勢の急激な変化に伴い行政課題は複雑化しており、何も対策を講じなければ職員の業務量は増加する一方となります。これら多様化する行政需要への確に対応し、安定的な行政サービスを持続的に提供していくためには、単に職員数を削減して総人件費を抑制するだけではなく、実際の業務量に見合った人員配置と強固な組織体制の整備が不可欠です。

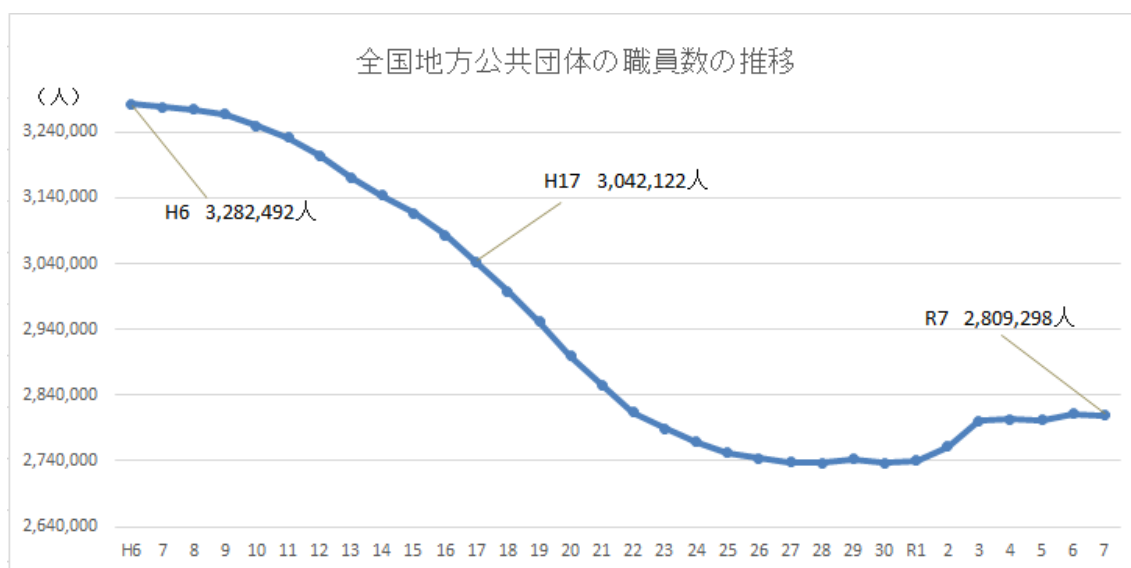
加えて、時間外勤務の縮減をはじめとする職員のワーク・ライフ・バランスの実現や、段階的な定年引上げを踏まえた中長期的な視点での定員管理など、一人ひとりが能力を十分に発揮できる職場環境の整備も急務となっています。このため本計画は、事務事業の見直しや民間委託、DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進による業務効率化を徹底することを前提としつつ、限られた人的資源を最大限に活用し、業務量に応じた必要な人員を確保することを目的として策定します。

2. 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、第1期から第4期にわたる行政改革推進計画において、消防職を除く全ての職種で削減目標を設定し、適正な定員管理を進めてきました。

この取組により、令和2年4月1日現在で、合併時から116人の減員となりましたが、その後、新型コロナウイルス感染症への対応をはじめ、複雑化・多様化する行政課題への対応が必要となったため、職員数は微増に転じています。なお、こうした職員数の再増加傾向は、全国の地方公共団体でも同様に見られるものです。



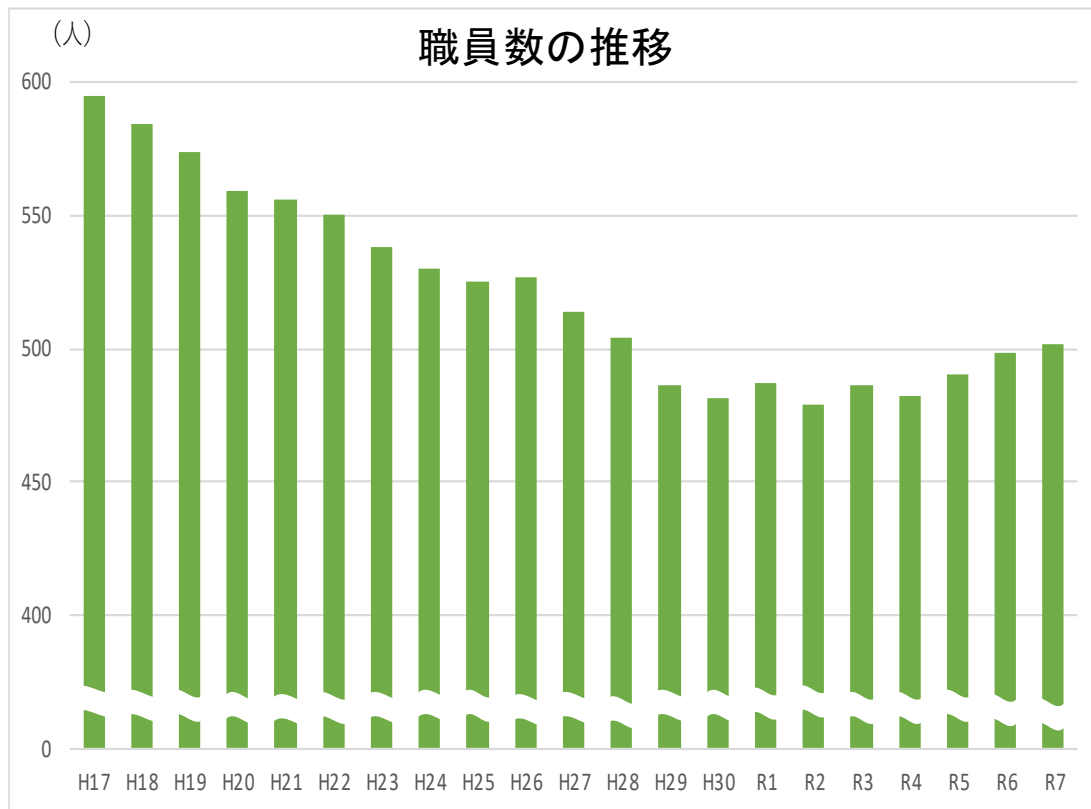
合併後の職員数の推移(各年4月1日)

(年度)

職種区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
特別職	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
事務職	344	340	337	328	326	323	317	306	300	297	289	285	277	272	274	274	278	271	285	293	298
技術職	89	86	85	82	85	84	82	93	94	101	99	98	89	89	93	86	91	95	89	89	88
技能労務職	55	53	48	46	42	39	35	28	26	24	22	18	17	15	14	12	12	12	11	11	10
消防職	105	103	102	101	101	102	102	101	103	103	102	101	101	102	103	104	102	101	102	102	103
合計	595	584	574	559	556	550	538	530	525	527	514	504	486	481	487	479	486	482	490	498	502

特別職は、市長、副市長(教育長は平成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



会計年度任用職員数の推移(各年度4月1日現在)

	R2	R3	R4	R5	R6	R7
人数	230人	250人	265人	262人	265人	294人

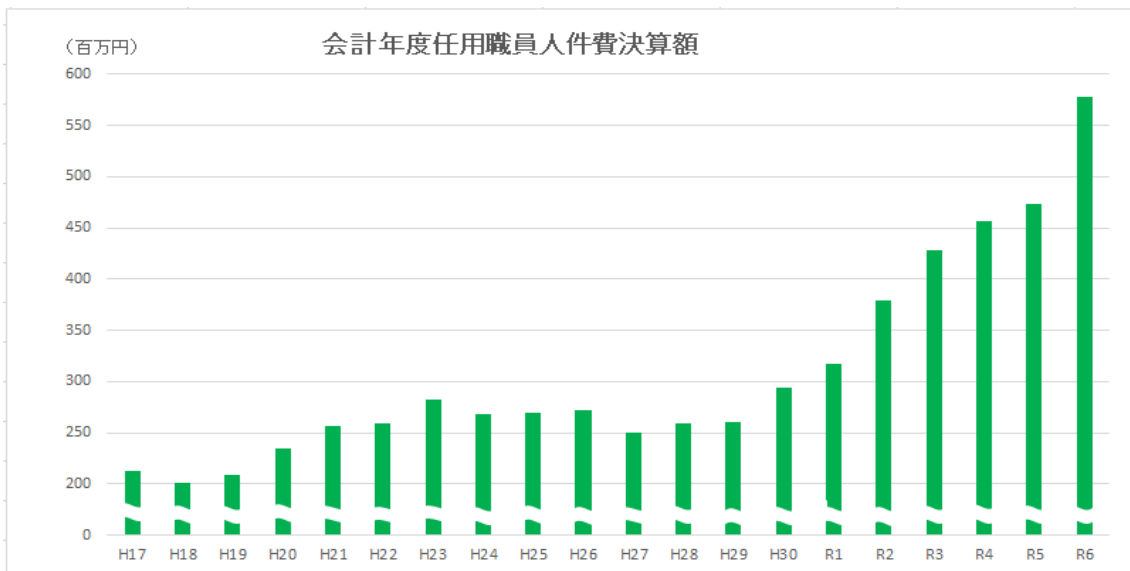
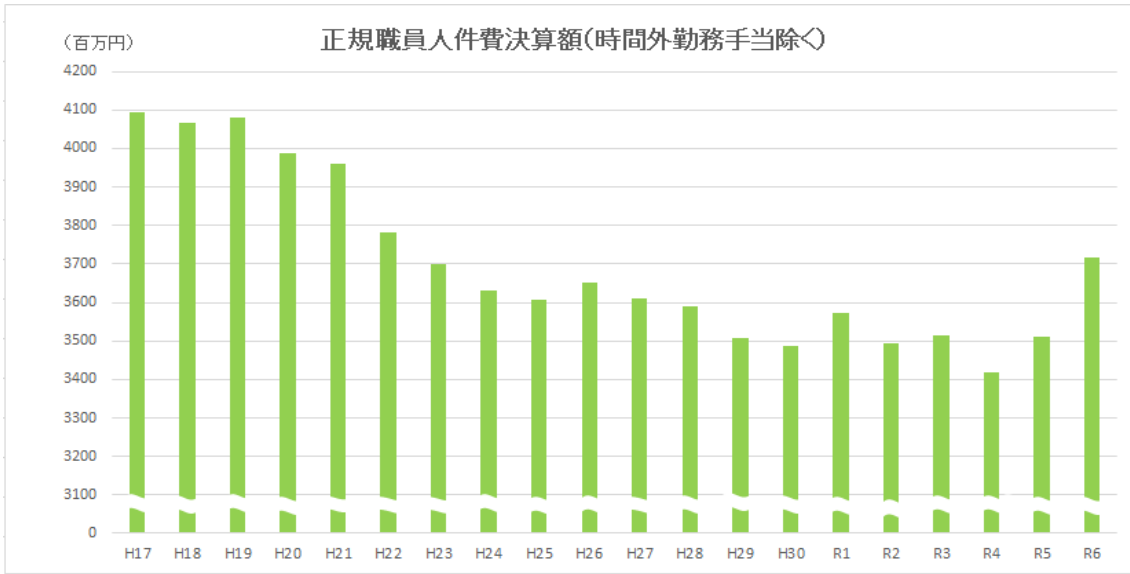
(2) 職員数の削減に伴う人件費の抑制効果

これまでの定員管理による職員数の削減は、長期的に見れば人件費の総額抑制に大きく寄与してきました。平成 17 年度には約 41 億円であった正規職員の人件費は、定員適正化の取り組みにより平成 30 年度には約 35 億円まで縮減されました。

しかしながら、令和 2 年度以降は横ばい、特に直近においては、明確な上昇局面に転じています。これは、物価高騰や民間給与の動向を反映した人事院勧告による給料表の引き上げや、期末・勤勉手当の支給月数の引き上げなど、社会情勢の変化に伴う制度的な要因が大きく影響しています。

また、会計年度任用職員の人件費についても増加傾向にあり、特に令和 2 年度から期末手当、令和 6 年度から勤勉手当が支給されたことや報酬単価の改定など、正規職員と同様に処遇改善が進められた結果であり、今後もこの水準で推移することが見込まれます。

	正規職員人件費（時間外勤務手当除く）	会計年度任用職員人件費
平成 17 年度	4,093 百万円	212 百万円
平成 18 年度	4,067 百万円	201 百万円
平成 19 年度	4,080 百万円	209 百万円
平成 20 年度	3,988 百万円	235 百万円
平成 21 年度	3,959 百万円	257 百万円
平成 22 年度	3,783 百万円	259 百万円
平成 23 年度	3,698 百万円	283 百万円
平成 24 年度	3,630 百万円	268 百万円
平成 25 年度	3,606 百万円	269 百万円
平成 26 年度	3,650 百万円	272 百万円
平成 27 年度	3,609 百万円	250 百万円
平成 28 年度	3,591 百万円	259 百万円
平成 29 年度	3,509 百万円	260 百万円
平成 30 年度	3,488 百万円	294 百万円
令和元年度	3,573 百万円	317 百万円
令和 2 年度	3,494 百万円	379 百万円
令和 3 年度	3,514 百万円	429 百万円
令和 4 年度	3,419 百万円	457 百万円
令和 5 年度	3,512 百万円	473 百万円
令和 6 年度	3,718 百万円	577 百万円



新規採用職員 1 人当たり年収推移 条件：大学卒 1 年目（賞与支給率 100%）

	H20	H25	R2	R6	R7
給料月額	172,200 円	172,200 円	182,200 円	220,000 円	232,000 円
賞与	798,147 円	700,596 円	859,437 円	1,072,720 円	1,154,316 円
年収	2,926,539 円	2,828,988 円	3,177,021 円	3,871,120 円	4,133,196 円

会計年度任用職員 1 人当たり年収推移 条件：一般事務職 週 30 時間

	H17	H25	R2	R6	R7
報酬月額	—	—	121,139 円	151,517 円	162,971 円
賞与	—	—	308,903 円	696,976 円	757,813 円
年収	—	—	1,762,565 円	2,515,174 円	2,713,459 円

(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。

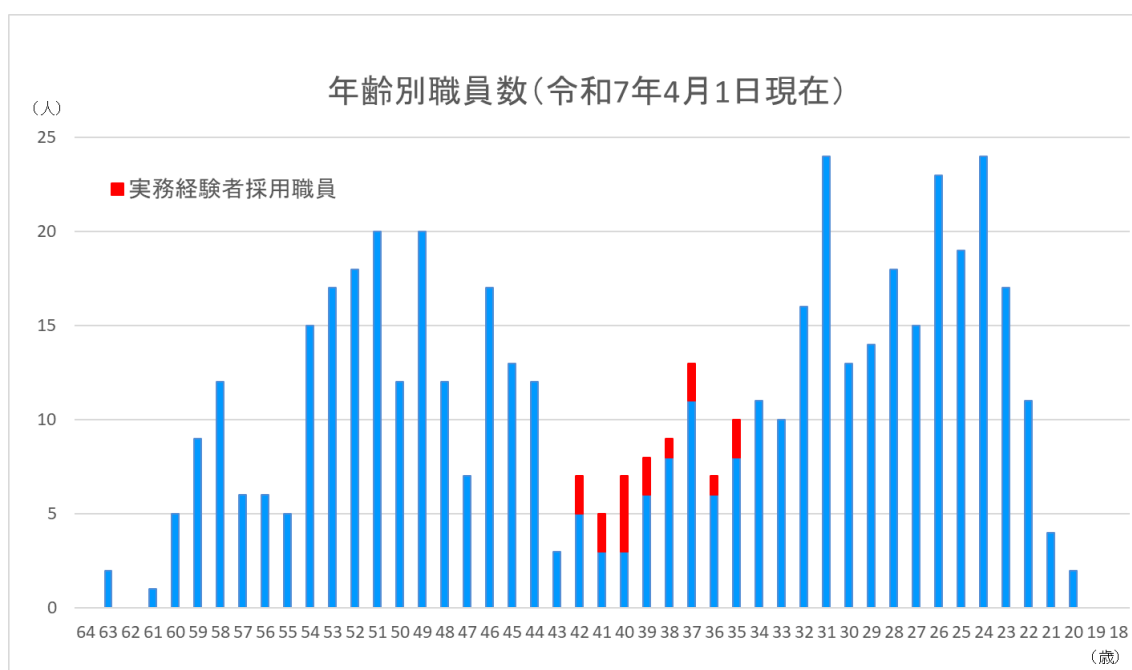
定年までの勤続年数を考慮すれば、各年齢 10 人前後のなだらかな構成が理想的ですが、現状では年齢により数名から 20 名超と、依然として大きな開きがあります。

特に、合併後の新規採用抑制の影響を受けた 30 代後半から 40 代前半の職員数が少なく、50 代を中心としたベテラン層と、近年の採用増による 20 代の若手層に二極化する傾向が見られます。

こうした年齢構成の偏りは、将来的な組織運営や技術継承における課題となります。このため、新卒採用に加えて「実務経験者採用（中途採用）」を導入し、即戦力となる人材かつ特定の年齢層（構成人員の少ない層）の人材を採用することで、年齢構成の歪みの是正を図ってきました。

その結果、依然として課題は残るものの、極端に人員が不足していた世代の補強が進むなど、年齢構成の平準化に向けた改善の効果が表れ始めています。

今後は、定年引上げにより 60 代職員が増加することで、ベテラン層の知識・経験を若手・中堅層へ継承する期間が確保されることを有効に活用しつつ、引き続き長期的な視点に立った採用計画に基づき、実務経験者採用も柔軟に組み合わせながら、特定の年齢層に職員が偏ることのないバランスの取れた職員構成を目指します。



職員年齢構成表(正職員・任期付職員)特別職3名・短時間勤務者除く(令和7年4月1日)

年齢(7年4月1日現在)	64	63	62	61	60	59	58	57	56	55	54	53	52	51	50	49
事務職	0	0	0	1	2	6	9	3	5	4	7	15	15	13	6	11
技術職	保育士	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	1	2	0	1
	保健師	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	3	2
	歯科衛生士	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
	臨床心理士	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	1	0	0	0	0	1	0	0	0
	医師	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	看護師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	建築技師	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	土木技師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
小計	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	4	1	1	2	4	4
技能労務職	0	1	0	0	1	0	2	2	1	0	1	0	0	0	0	0
消防職	0	0	0	0	1	2	1	0	0	0	3	1	2	5	2	5
合計	0	2	0	1	5	9	12	6	6	5	15	17	18	20	12	20

年齢(7年4月1日現在)	48	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33
事務職	8	4	11	12	8	1	5	4	6	6	6	10	2	5	5	5
技術職	保育士	0	1	2	0	0	1	0	0	1	2	3	1	0	1	2
	保健師	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	歯科衛生士	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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
	臨床心理士	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	社会福祉士等	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	医師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	看護師	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	0
	土木技師	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0
小計	2	1	3	0	1	1	2	0	1	1	2	3	2	1	2	3
技能労務職	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	
消防職	2	2	3	1	3	1	0	0	0	1	1	0	3	3	4	2
合計	12	7	17	13	12	3	7	5	7	8	9	13	7	10	11	10

年齢(7年4月1日現在)	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	合計
事務職	9	10	4	8	11	7	12	11	18	10	2	1	0	0	0	298
技術職	保育士	3	5	4	2	1	0	2	2	3	0	1	0	0	0	45
	保健師	0	2	1	1	0	1	2	0	1	2	0	0	0	0	20
	歯科衛生士	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	(管理)栄養士	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2
	臨床心理士	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	5
	医師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	看護師	0	0	1	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	2
	土木技師	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	9
小計	3	8	7	3	1	2	6	3	4	1	4	0	0	0	88	
技能労務職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	
消防職	4	6	2	3	6	6	5	5	2	6	5	3	2	0	0	103
合計	16	24	13	14	18	15	23	19	24	17	11	4	2	0	0	499

(4) 年度別定年退職者数

愛西市職員の定年等に関する条例に基づき、職員の定年年齢が令和 5 年度より 60 歳から 65 歳に 2 年に 1 歳ずつ段階的に引き上げられています。このため、定年退職者は 2 年に 1 度しか生じないことになります。

60 歳に達した管理職が管理職以外の職へ異動する「役職定年制」の導入に伴い、豊富な知識と経験を持つベテラン職員の能力をどのように活用するかが課題となります。若手職員への技能継承や困難業務へのサポートなど、60 歳以降の職員が意欲を持って働ける役割や職務を明確にし、適材適所の配置を行うことが求められています。

年度別定年退職者数

年 度		R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
定年年齢		62 歳		63 歳		64 歳		65 歳	
職 員 数		—	4 人	—	7 人	—	13 人	—	6 人
内 訳	事 務 職	—	1 人	—	5 人	—	9 人	—	3 人
	技 術 職	—	1 人	—	0 人	—	1 人	—	1 人
	技術労務職	—	1 人	—	0 人	—	2 人	—	2 人
	消 防 職	—	1 人	—	2 人	—	1 人	—	0 人

(5) 育児休業等の取得状況

本市では、「愛西市特定事業主行動計画」において、男性職員の育児休業取得率 85%という目標を掲げ、全庁を挙げて育児休業等の取得促進に取り組んできました。

取得しやすい職場環境を醸成するため、管理職を対象とした「イクボス研修」や、若手職員向けの「取得促進研修」を実施するとともに、個別の相談体制を充実させた結果、育児休業取得率は着実に向上しています。

育児休業の取得に際しては、業務に支障が出ないように、必要に応じて会計年度任用職員等の代替職員を速やかに配置し、周囲の職員への負担軽減を図ります。

また、育児休業に限らず、介護休業や病気休業を取得する職員に対しても同様の配慮が必要です。誰もがライフステージの変化や予期せぬ事態に直面しても、安心して働き続けられる職場環境の整備をする必要があります。

育児休業者

年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取得者数	8人	14人	13人	10人	18人
うち女性職員	6人	8人	10人	8人	8人
うち男性職員	2人	6人	3人	2人	10人
男性育児休業取得率	12.5%	46.2%	21.4%	50.0%	100%

育児部分休業者

年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取得者数	18人	26人	27人	25人	24人
うち女性職員	16人	18人	23人	23人	19人
うち男性職員	2人	8人	4人	2人	5人

3. 他市との比較

(1) 近隣市との比較

本市と近隣市の職員数及び人件費は次のとおりです。人口規模や提供する行政サービスが異なるため単純比較はできませんが、他市と比較して常勤職員数は平均的であるものの会計年度任用職員数は少なく、人件費総額は相対的に低く抑えられています。

近隣市の職員数(令和7年4月1日現在)

(単位:人)

	愛西市	津島市	弥富市	あま市	稲沢市	犬山市	江南市	岩倉市
常勤職員	499	951	324	563	1,402	605	670	415
会計年度任用職員	479	522	596	834	1,389	728	1,624	436
合計	978	1,473	920	1,397	2,791	1,333	2,294	851

近隣市の人件費(令和7年当初予算額)

(単位:千円)

	愛西市	津島市	弥富市	あま市	稲沢市	犬山市	江南市	岩倉市
常勤職員	3,871,056	8,365,137	2,380,769	4,456,220	11,417,267	4,671,736	6,943,412	3,280,212
会計年度任用職員	707,119	1,580,386	1,136,794	1,645,434	3,337,345	1,791,924	1,848,694	1,157,681
合計	4,578,175	9,945,523	3,517,563	6,101,654	14,754,612	6,463,660	8,792,106	4,437,893

近隣市の平均人件費(令和7年当初予算額)

(単位:千円)

	愛西市	津島市	弥富市	あま市	稲沢市	犬山市	江南市	岩倉市
常勤職員	7,758	8,796	7,348	7,915	8,144	7,722	10,363	7,904
会計年度任用職員	1,476	3,028	1,907	1,973	2,403	2,461	1,138	2,655
人口1人あたり職員人件費	76	168	81	69	111	91	90	93

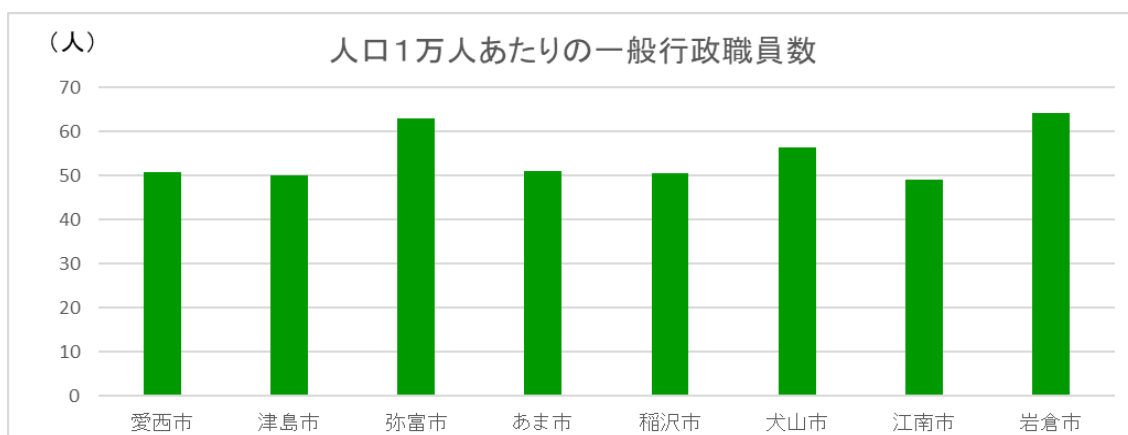
※常勤職員数は令和7年地方公共団体定員管理調査を集計した数値です。

※人件費及び会計年度任用職員数は各市当初予算書の内容を集計した数値です。

近隣市の職員数(令和7年4月1日現在)

(単位:人)

	愛西市	津島市	弥富市	あま市	稲沢市	犬山市	江南市	岩倉市
議会	5	5	3	5	7	4	6	4
総務・企画	100	86	68	109	159	94	88	70
税務	28	28	23	34	56	30	39	19
民生	100	86	127	217	255	181	234	143
衛生	26	47	17	42	73	36	43	36
労働	0	0	0	0	0	0	1	0
農林水産	10	4	8	7	22	7	9	5
商工	1	10	4	13	14	11	12	5
土木	36	31	23	24	84	37	49	24
一般行政	306	297	273	451	670	400	481	306
教育	43	33	32	57	85	44	32	23
消防	103	78	0	0	157	111	106	59
普通会計計	452	408	305	508	912	555	619	388
病院	3	484	0	2	418	0	0	0
水道	9	11	0	10	26	12	14	7
下水道	14	8	5	12	15	8	10	6
その他	21	40	14	31	31	30	27	14
総合計	499	951	324	563	1,402	605	670	415
人口 (令和7年4月1日)	60,228	59,335	43,366	88,189	132,435	71,067	97,928	47,700
人口1万人当たりの 一般行政職員数	50.8	50.1	63.0	51.1	50.6	56.3	49.1	64.2



(2) 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-2に区分され、総務省が公表した最新データ（令和6年4月1日現在）によると、人口1万人当たり職員数は「49.57」で全国の類似団体平均「59.84」と比較しても少ない状況です。

一般市 Ⅱ-2（76団体）

（人口5万以上10万未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%未満の団体）

一般行政職員数

団体名	面積	住基人口	一般行政職員数	人口1万 当たり職員数	団体名	面積	住基人口	一般行政職員数	人口1万 当たり職員数
岐阜県 羽島市	53.66	66,775	244	36.54	愛知県 常滑市	55.90	58,621	351	59.88
岡山県 総社市	211.90	69,731	290	41.59	愛知県 知多市	45.90	83,610	503	60.16
埼玉県 行田市	67.49	78,416	344	43.87	石川県 加賀市	305.87	62,545	386	61.72
兵庫県 三木市	176.51	74,028	325	43.90	山口県 山陽小野田市	133.09	59,459	369	62.06
三重県 名張市	129.77	75,248	332	44.12	栃木県 鹿沼市	490.64	93,807	583	62.15
福岡県 行橋市	70.07	72,612	323	44.48	滋賀県 野洲市	80.15	50,711	318	62.71
山形県 天童市	113.02	60,627	273	45.03	群馬県 安中市	276.31	54,643	345	63.14
茨城県 鹿嶋市	106.04	65,797	309	46.96	岡山県 津山市	506.33	96,314	609	63.23
福井県 鯖江市	84.59	68,402	322	47.07	滋賀県 湖南市	70.40	54,382	345	63.44
静岡県 袋井市	108.33	88,429	422	47.72	長野県 塩尻市	289.98	65,623	417	63.54
埼玉県 羽生市	58.64	53,855	258	47.91	滋賀県 甲賀市	481.62	88,493	568	64.19
愛知県 江南市	30.20	98,729	476	48.21	長野県 千曲市	119.79	59,179	381	64.38
山口県 下松市	89.34	56,866	276	48.54	岡山県 玉野市	103.44	54,946	356	64.79
滋賀県 守山市	55.73	85,856	420	48.92	兵庫県 丹波市	493.21	60,897	395	64.86
滋賀県 栗東市	52.69	70,469	348	49.38	茨城県 常総市	123.64	61,180	402	65.71
愛知県 愛西市	66.68	61,128	303	49.57	福井県 坂井市	209.67	88,986	586	65.85
愛知県 あま市	27.49	88,756	442	49.80	宮崎県 日向市	336.89	58,687	389	66.28
愛知県 碧南市	36.68	72,534	362	49.91	京都府 福知山市	552.54	75,385	504	66.86
新潟県 三条市	431.97	92,359	469	50.78	愛媛県 四国中央市	421.24	82,202	559	68.00
岐阜県 美濃加茂市	74.81	57,540	298	51.79	佐賀県 伊万里市	255.24	52,279	358	68.48
愛知県 大府市	33.66	93,016	486	52.25	大分県 中津市	491.44	82,221	566	68.84
岩手県 北上市	437.55	91,547	485	52.98	新潟県 燕市	110.94	76,712	530	69.09
愛知県 豊明市	23.22	68,038	366	53.79	福島県 白河市	305.32	57,869	400	69.12
愛知県 犬山市	74.90	72,005	388	53.89	愛知県 蒲郡市	56.96	78,140	542	69.36
兵庫県 たつの市	210.87	73,201	403	55.05	秋田県 大館市	913.22	66,807	467	69.90
静岡県 島田市	315.70	95,698	531	55.49	広島県 三原市	471.51	88,128	616	69.90
愛知県 みよし市	32.19	61,427	343	55.84	新潟県 新発田市	533.11	92,855	653	70.32
滋賀県 近江八幡市	177.45	81,875	459	56.06	岐阜県 中津川市	676.45	74,532	526	70.57
静岡県 湖西市	86.56	58,079	328	56.47	新潟県 柏崎市	442.02	77,493	556	71.75
群馬県 藤岡市	180.29	62,261	353	56.70	岐阜県 土岐市	116.02	54,990	405	73.65
山形県 米沢市	548.51	75,838	431	56.83	埼玉県 秩父市	577.83	58,223	431	74.03
茨城県 神栖市	146.97	94,295	537	56.95	千葉県 君津市	318.78	80,395	612	76.12
岐阜県 関市	472.33	84,825	485	57.18	長野県 茅野市	266.59	54,279	423	77.93
福井県 越前市	230.70	79,907	465	58.19	徳島県 阿南市	279.25	68,969	542	78.59
愛知県 知立市	16.31	72,214	427	59.13	大分県 宇佐市	439.05	52,745	432	81.90
埼玉県 本庄市	89.69	77,285	460	59.52	大分県 佐伯市	903.14	65,624	553	84.27
群馬県 館林市	60.97	74,084	443	59.80	福島県 南相馬市	398.58	56,618	487	86.02
兵庫県 高砂市	34.38	87,360	523	59.87	新潟県 村上市	1,174.17	54,765	484	88.38
					Ⅱ-2 合計		5,464,426	32,698	59.84

(3) 定員回帰指標との比較

定員回帰指標とは、住民基本台帳人口と面積の2つの要素のみから自治体の職員数を試算する参考指標です。各自治体の個別事情は反映されませんが、人口と面積から算出される平均的な規模感をつかむことができるため、現状分析の第1次ツールとして活用されています。

令和7年4月1日現在の一般行政職員数は、定員回帰指標により算出した職員数と比較すると9人少ない職員数となっています。

	実職員数 (R7.4.1)	定員回帰指標の 試算職員数	差
一般行政職員数	306人	315人	▲9人

【参考】

定員回帰指標の算定式

$$\begin{aligned} \text{試算職員数} &= \text{人口千人あたりの係数} \times \text{人口 (千人)} \\ &\quad + \text{面積} 1 \text{ k m}^2 \text{あたりの係数} \times \text{面積 (k m}^2) + \text{一定値} \end{aligned}$$

上記算定式により、本市の職員数を試算すると次の通りとなります。

$$\text{職員数} = 4.0 \times 60.228 + 0.22 \times 66.68 + 60 = 315.5816 \text{ 人}$$

4. 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に取り組む必要があります。そのため、各所属の業務に必要な人員のみを配置し、職員数は必要最小限にとどめることを基本としますが、ますます複雑多様化する市民ニーズや、社会保障関連業務の増大などにより、今後も業務量は増加していくことが想定されます。

そこで本計画では、現状の課題等を踏まえながら、DXの推進等により業務効率を徹底して高め、それにより生み出した人的資源を真に必要な分野へ再配分することで、限られた人員で最大限の組織力の強化を図ることを基本方針とします。

計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

(1) 職員を増員させる要因

① 定年引上げに伴う組織の新陳代謝の維持と採用の継続

令和5年度から段階的に施行されている定年引上げに伴い、2年に1度、定年退職者が生じない年度が発生します。総人件費の抑制という観点だけを考えれば、退職者がいない年度は新規採用を抑制することが考えられますが、これを実施した場合、将来の組織において特定の年齢層が極端に少なくなる「年齢構成の空洞化」を再び招くこととなります。

組織の活力と持続可能性を保つためには、一時的な総職員数の増加を許容してでも、中長期的な視点に立って毎年度一定数の新規採用を継続し、ベテラン層から若手・中堅層への着実な知識・技能の継承を図る必要があります。

② 育児・介護休業等に伴う代替体制の確保

「愛西市特定事業主行動計画」に掲げる男性職員の育児休業取得率85%の達成をはじめ、男女を問わず仕事と家庭を両立できる職場環境の整備は、優秀な人材の確保と定着において不可欠です。また、今後は社会全体で共働き世帯が増加していることから家族の介護による休業等も増加することが見込まれます。

誰もが安心して休業制度を利用できるようにするためには、業務をカバーする周囲の職員が疲弊しない体制づくりが重要です。市民サービスを低下させることなく、安心して働き続けられる労働環境を整備するため、代替要員の確保が必要となります。

③ 複雑化・多様化する行政需要への対応

社会環境の変化や市民ニーズの多様化により、行政課題は複雑化・多様化しています。特に、保健福祉や老朽化するインフラ整備といった分野は、市民の安全・安心な生活を支える基盤であり、これらに対応する専門職・技術職の確保は、持続可能な行政運営において不可欠な要素となっています。

しかしながら、近年の採用市場における競争激化により、専門人材の確保が極めて困難な状況にあります。現状の限られた人員では、増大する専門的業務への対応に支障をきたしかねない局面を迎えています。

今後も複雑化・高度化する行政需要への確に定めるためには、従来の専門職員数に捉われず、各事業の執行に必要な不可欠な知識・技術を有する専門職・技術職を確保し、組織体制の充実を図る必要があります。

(2) 職員を減員させる要因

① DX 推進による業務効率化

人口減少社会において、限られた人員で多様な行政ニーズに応えるため、全庁的な DX の推進による抜本的な業務の効率化が求められています。

具体的には、RPA や AI-OCR の導入による定型的な入力業務等の自動化や、「書かない窓口」の拡充など、各種行政手続きのデジタル化を推進します。また、AI を活用することで事務効率を最大化する必要があります。

② 窓口受付時間の見直しとオンライン化の進展

マイナンバーカードの普及や国が推進する行政手続きのオンライン化など、社会の行動様式の変化を踏まえ、本市では令和 7 年 12 月 1 日より、市役所等の窓口受付時間を従来の「午前 8 時 30 分から午後 5 時 15 分」から「午前 9 時から午後 4 時」へと短縮しました。

この見直しにより、これまで閉庁後に処理することが常態化していた業務を勤務時間内に行うことが可能となり、時間外勤務の縮減と職員のワーク・ライフ・バランスの実現につながっています。

さらに、窓口受付時間の短縮によって生み出された時間は、職場内での情報共有や新たな政策課題を解決するための検討時間として有効活用します。併せて、受け付けた申請書類等の集中的な処理に充てることで、限られた人員体制の中での事務効率の最大化を目指します。

③ 保育園の閉園に伴う人員の見直し

本市における今後の入園児童数は、少子化の進行により減少していくことが見込まれており、令和 12 年度末をもって「佐織保育園」を閉園することが決定しています。

当該施設の閉園により、将来的には保育士等の必要人員は縮減されますが、現時点においては入園児童数に大きな減少は見られず、引き続き現状の体制を維持する必要があります。ただし、今後は閉園に向けて段階的に児童数が減少していくことが見込まれるため、保育需要の推移を的確に見極めながら、過不足のない適正な職員採用と計画的な人員配置に努めます。

5. 定員管理における基本方針と目標値

本市の職員数は、過去の定員適正化の取り組みにより、類似団体や近隣市と比較しても既に少ない水準で推移しており、定員回帰指標による試算職員数も下回るなど、効率的な人員体制となっています。一方で、社会情勢の変化に伴う給与改定等により、総人件費は増加傾向にあります。

限られた財源の中で持続可能な行財政運営を確立するためには、総人件費の適正な管理が不可欠ですが、これ以上の一律的な定員削減は、複雑化・多様化する行政需要への対応や、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に支障をきたす恐れがあります。

したがって、今後の定員管理においては、DXの推進等によって業務効率を徹底して高め、生み出した人的資源を真に必要な分野へ再配分することで、限られた人員で最大限の組織力強化を図ることを基本とします。

その上で、定年引上げに伴う退職者数の変動や、組織の新陳代謝を維持するための計画的な採用、さらには育児・介護休業等に伴う代替職員の確保などを総合的に勘案し、計画期間中の定員管理目標値を以下のとおり設定します。

なお、佐織保育園の閉園（令和12年度末）など、今後の事業見直しや行政需要の変化に応じて、計画期間中であっても必要に応じた見直しを実施します。

	R7年度			R8年度計画			R9年度計画			R10年度計画			R11年度計画			R12年度計画			R13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	
事務職	298	△12	7	293	△1	5	297	0	4	301	△5	4	300	0	4	304	△9	6	301
技術職	88	△3	3	88	△1	1	88	0	1	89	0	1	90	0	0	90	△1	1	90
技能労務職	10	0	0	10	△1	0	9	0	0	9	0	0	9	0	0	9	△2	0	7
消防職	103	△2	2	103	△1	2	104	0	1	105	△2	1	104	0	1	105	△1	1	105
合計	499	△17	12	494	△4	8	498	0	6	504	△7	6	503	0	5	508	△13	8	503