

みよし市職員定員管理計画
(令和5(2023)年度～令和9(2027)年度)

みよし市総務部人事課
令和5(2023)年3月

目 次

1	はじめに	1
2	定員管理の状況	1
3	現状分析 県内類似団体及び近隣団体との比較	3
4	計画策定における課題及び検討事項 (1) 時間外勤務の状況	4
	(2) 計画期間中に特に重要と想定される行政課題	4
	(3) 定年引上げによる職員数の予測	6
	(4) 計画期間中における部局ごとの職員数の推計	7
5	定員管理の目標 (1) 定員管理の数値目標	9
	(2) 定員管理の基本方針	10

1 はじめに

本市は、平成31（2019）年に策定した第2次みよし市総合計画において、本市の20年後の将来像として「みんなで育む 笑顔輝く ずっと住みたいまち」を掲げ、市民と行政のそれぞれが自らができる役割を担い、みんなでまちづくりを進め、誰もが「住みやすいまち」から「ずっと住み続けたいまち」と思える持続的に発展するまちを目指しています。

新型コロナウイルス感染症の流行等、社会経済情勢や本市を取り巻く環境は大きく変化しています。また、本市の人口は、当面は人口が増加すると見込んでいますが、将来的な人口減少や超高齢社会を見据えた対策を講じ、地域の活力の維持・向上を図っていくための取組を推進する必要があります。

一方で、令和4（2022）年11月21日に市長、副市長、教育長および管理職60名が、全ての職員の多様な生き方に理解と配慮を示し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて主体的に取り組み、安心して働き続けられる職場づくり、環境づくりを一層進めていくために「イクボス宣言」を行いました。

さらには、地方公務員法が改正されたことに伴い、定年が段階的に65歳まで引き上げられることとなり、定年引上げ期間中の退職者が減少することから、職員の年齢構成に歪みが生じるおそれがあり、適正な職員数を管理する必要があることから、新たにみよし市定員管理計画を定めます。

2 定員管理の状況

平成30（2018）年度に策定した定員管理計画では、多様化する行政需要に対応するため、職員数を増加する目標を設定し定員管理を実施してきました。計画人数と各年度における職員数の変遷は表1のとおりです。

【表1】これまでの定員管理計画と職員数の変遷

部 門	区 分	条例 定数	H30	R1	R2	R3	R4	R5	H30 と R5 の差
市長部局	計画人数	336 人	325 人	329 人	334 人	333 人	335 人	336 人	+11 人
	実際の職員数		322 人	322 人	328 人	334 人	332 人	325 人	+3 人
	計画との差		△3 人	△7 人	△6 人	+1 人	△3 人	△11 人	—
教育委員会 事務局	計画人数	65 人	55 人	59 人	60 人	62 人	64 人	65 人	+10 人
	実際の職員数		57 人	61 人	60 人	63 人	60 人	53 人	△4 人
	計画との差		+2 人	+2 人	0	+1 人	△4 人	△12 人	—
議会事務局	計画人数	5 人	5 人	5 人	5 人	5 人	5 人	5 人	±0 人
	実際の職員数		5 人	5 人	5 人	5 人	5 人	5 人	±0 人
監査委員 事務局	計画人数	3 人	3 人	3 人	3 人	3 人	3 人	3 人	±0 人
	実際の職員数		3 人	3 人	3 人	3 人	3 人	3 人	±0 人
農業委員会 事務局	計画人数	3 人	2 人	2 人	2 人	2 人	2 人	2 人	±0 人
	実際の職員数		2 人	2 人	2 人	2 人	2 人	2 人	±0 人
小 計	計画人数	412 人	390 人	398 人	404 人	405 人	409 人	411 人	+21 人
	実際の職員数		389 人	393 人	398 人	407 人	402 人	388 人	△1 人
	計画との差		△1 人	△5 人	△6 人	+2 人	△7 人	△23 人	—
市民病院 事業	計画人数	147 人	128 人	140 人	145 人	147 人	147 人	147 人	+19 人
	実際の職員数		122 人	134 人	135 人	131 人	132 人	140 人	+18 人
	計画との差		△6 人	△6 人	△10 人	△16 人	△15 人	△7 人	—
合 計	計画人数	559 人	518 人	538 人	549 人	552 人	556 人	558 人	+40 人
	実際の職員数		511 人	527 人	533 人	538 人	534 人	528 人	+17 人
	計画との差		△7 人	△11 人	△16 人	△14 人	△22 人	△30 人	—

※各年度4月1日時点の職員数。病気休職中の職員を含む。

市長部局では、土木技師や障がい者、保育職の育児休業代替任期付職員が採用できなかったことから、計画と実際の人数に差が生まれています。

また、市民病院では、看護師や技師などが計画どおりに採用ができなかったことや育児休業代替任期付職員が採用できなかったことから、計画と実際の人数に差が生まれています。

なお、令和5（2023）年度から訪問看護事業は市長部局から市民病院事業へ移行されました。

3 現状分析

(1) 県内類似団体及び近隣団体との比較

人口及び産業構造が類似する県内の団体及び近隣団体と、人口、職員数、事業規模を基に人口当たりの職員数及び事業費並びに職員当たりの事業費の分析を行った結果は、表3のとおりです。

【表2】 県内類似団体及び近隣団体との比較

	みよし市	大府市	碧南市	知立市	清須市	豊明市	日進市	尾張旭市	長久手市	平均
市町村類型	市Ⅱ-2	市Ⅱ-2	市Ⅱ-2	市Ⅱ-2	市Ⅱ-2	市Ⅱ-2	市Ⅱ-3	市Ⅱ-3	市Ⅱ-3	—
R4.1.1 人口 (人)	61,245	92,698	72,727	72,087	69,300	68,511	93,017	84,034	60,517	74,904
R4.4.1 職員数 (人)	399	552	454	456	428	394	464	490	410	450
令和3年度 歳出決算額 (百万円)	30,779	36,818	33,179	24,819	31,399	26,736	29,744	28,713	22,276	29,385
うち人件費 (百万円)	4,132	6,273	4,512	4,373	4,300	4,054	4,781	5,348	4,388	4,685
うち積立金 (百万円)	3,865	2,197	156	890	1,732	2,596	1,143	1,090	951	1,623
人口1人 当たり事業費 (千円)	372	306	392	271	366	293	293	265	280	315.3
人口1万人 当たり職員数 (人)	65.2	59.6	62.5	63.3	61.8	57.6	49.9	58.4	67.8	60.7
職員1人 当たり事業費 (千円)	57,098	42,757	62,800	42,886	59,269	50,980	51,336	45,459	41,310	50,433

※1 類似団体別職員数の状況による試算:各類型(人口と産業構造の2つの要素を基準として分けられ、本市は市Ⅱ-2に分類される。)

※2 職員数及び決算額は、普通会計の数値。ただし消防職員を除く。

※3 人口1人当たり事業費と職員1人当たり事業費は、人件費及び積立金を除く決算額で算出

※4 黄色の色付けは、各項目の最大値。青色の色付けは、各項目の最小値

本市の人口当たりの職員数は、他団体の平均を上回っている一方で、職員当たりの事業費も他団体の平均を上回っています。

4 計画策定における課題及び検討事項

(1) 時間外勤務の状況

総務省が毎年度実施している「勤務条件等に関する調査」の結果に基づく、時間外勤務の状況は表3のとおりです。

【表3】時間外勤務の状況

	平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度	
	時間/月	時間/年	時間/月	時間/年	時間/月	時間/年	時間/月	時間/年
みよし市	18.4	220.0	16.4	197.0	13.2	159.0	16.6	199.2
都道府県	12.6	151.6	13.1	157.0	13.3	160.0	14.5	173.6
指定都市	12.2	146.8	12.5	149.7	11.8	141.8	13.1	157.5
市区町村	10.7	127.8	11.2	134.5	9.9	119.3	11.3	135.4

※勤務条件等に関する調査結果より

本市の時間外勤務の状況は、働き方改革の推進や新型コロナウイルス感染症の拡大防止に伴う事業縮減の影響等もあり、令和2年度までは減少傾向でしたが、令和3年度に上昇に転じています。

全国の市区町村と比較して、時間外勤務の時間数は平均を大きく上回っており、職員の健康管理の徹底や働き方改革の推進のために、時間外勤務の縮減が必要な状況にあります。

(2) 計画期間中に特に重要と想定される行政課題

第2次みよし市総合計画の実現に加え、多様化する行政需要への対応が必要となりますが、以下の項目を本計画期間中に特に重要な行政課題として整理します。

ア 未来を担う子どもを育む教育、子育て支援

将来を担う子どもたちのために、子どもや子育て世帯に対する実効的な支援体制が必要となるため、地域全体で子どもの学びや成長を支える、みよし市版コミュニティースクールを推進するとともに、少人数学級の推進と教科担任制の拡充や、待機児童の解消、病児保育等、仕事と子育ての両立支援の拡充等を目指すための取組を行っていきます。

イ 住み慣れた地域で暮らし続けられる医療福祉

本市では、今後、高齢化が急速に進むことが見込まれており、在宅医療や介護、入所施設の整備や認知症、予防医療等の取組を進める必要があります。また、住み慣れた地域で安心して暮らし続けるため、医療、介護、予防、生活支援、住まいの提供等、切れ目のない支援や多職種連携の在宅医療、認知症施策の拡充を図るための取組を行っていきます。

ウ 新型コロナ後における経済活動の支援

新型コロナの感染拡大の影響を受けた中小・小規模事業者の事業支援や雇用の拡大のため、必要とする支援策を展開することにより、新型コロナの感染拡大の影響で停滞していた社会経

済活動を支援するための取組を行っていきます。

エ 地域の活力を支える産業振興

本市の基幹産業である自動車産業の特色と強みを活かし、継続していくために、次世代自動車の普及に向けた支援の充実や水素ステーション、充電インフラの整備を加速するとともに、自動運転の社会実装に向けた実証実験の実施や社会基盤整備等を目指すための取組を行っていきます。

オ 市民の命と財産を守る安全対策

発生が危惧される南海トラフ地震を始め、災害に備え市民の安全を守るため災害時に想定される被害を少しでも減少させ、市民の生命と財産を守るため、防災・減災対策を推進するための取組が必要です。加えて、日常生活における犯罪被害と交通事故防止に向け、交通事故の地域別・原因別の効果的な対策等を検討するとともに通学路の安全対策等を推進するための取組を行っていきます。

カ デジタル化による行財政改革

現在、社会のデジタル化は急速に進んでおり、限られた財源と人材を効果的・効率的に活かし、デジタル化社会、デジタルトランスフォーメーションへの施策を着実に実施し、様々な行政サービスの効率化により住民満足度の向上とその利便性を実感できる社会づくりを目指すための取組を行っていきます。

キ カーボンニュートラル

持続可能な社会の形成のため、カーボンニュートラルや水素社会の転換を実現するために、インフラ整備などの基盤整備を進めるとともに市民への啓発や助成など施策を実施し、社会全体で活動に取り組むための取組を行っていきます。

ケ 公共施設の見直し

今後、公共施設等の老朽化によって施設の維持管理や施設の長寿命化にかかる工事費が増大することが見込まれ、また、少子高齢化等に伴う人口構成の変化により、公共施設等の利用ニーズが変化することが想定されます。こうしたことから、施設の複合化、集約化及び廃止による公共施設、地区施設のあり方の見直しを行っていきます。

(3) 定年引上げによる職員数の予測

令和5（2023）年4月1日に施行される地方公務員法の一部を改正する法律により、公務員の定年が2年に1歳ずつ65歳まで段階的に引き上げられます。60歳以上の職員の構成及び定年退職者の変動については、定年延長して常勤勤務することを選択する職員を7割、退職又は短時間勤務再任用職員として勤務することを選択する職員を3割と推計します。

【表4】定年引上げによる60歳以上の職員数の推移

市長部局等		令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
定年年齢		61歳	61歳	62歳	62歳	63歳
当該年度60歳到達職員数		4人	6人	4人	8人	3人
職員数 定年延長	61歳の職員	—	3人	5人	3人	6人
	62歳の職員	—	—	—	5人	3人
定年延長職員合計		—	3人	5人	8人	9人
定年延長を選択しない職員		1人	1人	1人	2人	0人
定年延長を選択職員		3人	5人	3人	6人	3人
定年退職者数		0人	3人	0人	5人	0人
年度末退職者数 合計		1人	4人	1人	7人	0人

市民病院		令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
定年年齢		61歳	61歳	62歳	62歳	63歳
60歳到達職員数		2人	3人	3人	4人	5人
職員数 定年延長	61歳の職員	—	2人	3人	3人	3人
	62歳の職員	—	—	—	3人	3人
定年延長職員合計		—	2人	3人	6人	6人
定年延長を選択しない職員		0人	0人	0人	1人	1人
定年延長を選択職員		2人	3人	3人	3人	4人
定年退職者数		0人	2人	0人	3人	0人
年度末退職者数 合計		0人	2人	0人	4人	1人

(4) 計画期間中における部局ごとの職員数の推計

今後の退職者数と新規採用者及び年度ごとの職員数を部局ごとに推計した結果は表5のとおりです。

事務職の退職者は、市長部局で一括して計上しています。新規採用者数は、退職者に対する補充に加えて、行政課題への対応や働き方改革の推進のため、資格職及び技術職の継続的な採用のために退職者数を上回る人数とします。また、年代ごとの職員数を平準化させるために期間中の退職者の補充は、退職する年度に合わせるのではなく、毎年度分散して採用するものとします。

【表5】部局ごとの職員数の推移

単位：人

市長部局	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
職員数 (4月1日)	325	329	331	336	335
定年退職者数	0	△3	0	△5	—
定年延長を選択 しない職員	△1	△1	△1	△2	—
フルタイム 再任用退職者	△1	0	0	0	—
退職者数計 (3月31日)	△2	△4	△1	△7	—
新規採用者数 (翌4月1日)	6	6	6	6	—

単位：人

教育委員会	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
職員数 (4月1日)	53	56	57	56	56
うち行政職	48	49	50	50	—
うち市費負担任 期付教員	5	7	7	6	—
新規採用者数 うち行政職 (翌4月1日)	1	1	0	0	—

単位：人

議会事務局	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
職員数 (4月1日)	5	5	5	5	5

単位：人

監査委員事務局	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
職員数 (4月1日)	3	3	3	3	3

単位：人

農業委員会	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
職員数 (4月1日)	2	2	2	2	2

単位：人

市民病院	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
職員数 (4月1日)	140	143	143	145	147
定年退職者数	0	△2	0	△3	—
定年延長を選択 しない職員	0	0	0	△1	—
フルタイム 再任用退職者	△1	0	0	△2	—
退職者数計 (3月31日)	△1	△2	0	△6	—
新規採用者数 (翌4月1日)	4	2	2	8	—

5 定員管理の目標

(1) 定員管理の数値目標

この計画の最終年度とする令和9（2027）年度の職員数について、みよし市民病院を除いた職員数を401人、みよし市民病院の職員数を147人、合計548人とします。

単位：人

区 分	定数 条例	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	令和5年度 との差
経営企画部	—	32	35	35	35	34	+2
総務部	—	34	34	34	35	35	+1
福祉部	—	53	53	54	55	55	+2
こども未来部	—	97	98	98	99	99	+2
市民経済部	—	67	67	67	68	68	+1
都市建設部	—	36	36	37	38	38	+2
会計課	—	6	6	6	6	6	0
市長部局 計	336	325	329	331	336	335	+10
教育委員会事務局 (うち市費負担任期付教員)	65	53 (5)	56 (7)	57 (7)	56 (6)	56 (6)	+3 (+1)
議会事務局	5	5	5	5	5	5	0
監査委員事務局	3	3	3	3	3	3	0
農業委員会事務局	3	2	2	2	2	2	0
小 計	412	388	395	398	402	401	+13
前年度との差	—	△14	+7	+3	+4	△1	—
みよし市民病院	147	140	143	143	145	147	+7
合 計	559	528	538	541	547	548	+17

(2) 定員管理の基本方針

本計画に基づく定員管理については、これまでの定員管理の状況、現状分析、課題及び検討事項等を踏まえ、以下を計画推進のための基本方針として整理します。

ア 職員数の増加

計画期間中の重点課題に対応するために市長部局及び教育委員会事務局において、市費負担任期付教諭を除く常勤職員を12人増員します。

イ 採用方策の検討と、人材確保のための取組みを強化

より優秀な人材を安定して採用していくため、試験内容や魅力発信の方法を幅広く検討し、より一層の広報活動に努めていきます。

保育士、土木技師、保健師などの職種は、新卒採用が難しい現状ですが、経験者採用を含めてより一層採用活動に力を入れていきます。

ウ 定年延長に伴う適正配置の実施と年齢別職員構成の平準化

定年の引上げに伴い60歳を超えた職員の働き方が大きく変化していきますが、培ってきた知識と経験を活用し、次世代の職員にノウハウを継承できる職員配置を行っていきます。

また、定年が引き上げられている間は退職者が2年ごとにしか出ないため、年齢別の職員構成を平準化するために計画的に職員を採用します。

エ 行政改革と就労環境の継続的な改善

業務のデジタル化や外部委託の検討、PDCAサイクルによる事務事業の見直しなど、行政改革を継続します。一時的に増加する業務については部署を横断した連携体制を構築します。

また、性別によらない育児・介護の更なる支援、メンタルヘルス等の健康管理、ハラスメントの防止、フレックスタイムやテレワークなど柔軟な働き方の確保に努め、働きがいのある組織づくり、能力の発揮しやすい職場環境づくりをしていきます。