

第 8 次常滑市定員適正化計画 <概要>

令和 8 年 3 月

第1章 総論

1 はじめに

第7次定員適正化計画
(令和3年度～令和7年度)

期間満了

第8次定員適正化計画
(令和8年度～令和12年度)

これまでの取組みを継承しつつ、
将来を見据えた柔軟で持続可
能な職員体制の確立を目指し、
職員の適正管理に努める

2 職員の構成

区分	常勤職員（職員定数条例の対象）	非常勤職員
正規職員	一般行政職（事務職、技術職、保健師等）、 保育職、消防職、技能労務職	—
定年前再任用職員	—	短時間勤務者
暫定再任用職員	フルタイム勤務者	短時間勤務者
任期付職員	フルタイム勤務者	短時間勤務者
会計年度任用職員	—	短時間勤務者

※モーターボート競走事業：H28に地方公営企業法を全部適用→プロパー職員を独自で採用

※病院事業：H25に地方公営企業法を全部適用→R7に地方独立行政法人知多半島総合医療機構へ移行

3 これまでの取組実績と職員数の推移

(1) 第1次～第6次計画までの取組実績

	第1次 (H14)	第2次 (H18)	第3次 (H22)	第4次 (H24)	第5次 (H28)	第6次 (R3)
一般 行政職	425	382	320	270	274	299
保育職	145	142	134	120	113	107
消防職	92	100	93	86	86	91
技能 労務職	115	93	66	48	38	8
合計	777	717	613	524	511	505

第1次～第6次までに職員数は大幅に減少

(2) 第7次計画の取組実績

	R3	R4	R5	R6	R7
一般 行政職	299	313	327	340	347
保育職	107	105	104	102	96
消防職	91	91	94	96	96
技能 労務職	8	9	6	6	5
再任用 職員	35	22	22	15	10
合計	540	540	553	559	554

第7次では全体としてやや増員となったが、再任用職員は大幅に減少

4 国、県等の動向と類似団体との比較

(1) 国の動向

令和7年度から令和11年度までの5年間で5%以上の定員合理化を基本とする。

(2) 県の動向

必要となる人員を適切に確保するとともに、事務事業の見直しや業務改善に取り組み、効率的かつ効果的な人員配置に努める。

(3) 地方公共団体の動向

総職員数は、平成6年をピークに減少し続け、平成28年度以降は横ばいから微増傾向で推移している。

(4) 類似団体との比較

事業内容や財政規模のほか、地形や人口構成等により変わるため、単純比較はできませんが、常滑市は類似団体より職員数が少ない状況です。

区分	普通会計											公営企業 等会計 (病院 除く)
	一般会計									教育	消防	
	議会	総務	税務	民生	衛生 労働	農業 水産	商工	土木	計			
県内11 市平均	6	101	31	193	40	11	10	42	432	55	108	46
常滑市	6	86	28	139	38	12	21	28	358	33	95	77

※県内11市：碧南、蒲郡、犬山、江南、大府、知多、知立、豊明、愛西、みよし、あま

※消防は11市中、単独消防6市の平均値

※類似団体とは、人口と産業構造により分類したもの

※県内11市平均の計の値は、各市の平均を合計したものであり、各区分の計とは異なります

5 職種別の現状と課題

(1) 一般行政職

- ・ 年齢構成の偏在は徐々に解消
- ・ 女性の正規職員の割合は増加傾向
- ・ 再任用職員は引き続き少ない見込み

(2) 保育職

- ・ 年齢構成の偏在解消のため受験資格年齢を引上げ
- ・ 多様化する保育サービスへの対応
- ・ 特別な支援を必要とする児童の割合の増加
- ・ 公立保育園の再編・統合を計画的に推進

(3) 消防職

- ・ 火災件数はほぼ横ばい、緊急出動件数は増加
- ・ 大規模催事の増加による予防業務の増加
- ・ 10年間の不採用時期に伴う年齢構成の偏在
- ・ 女性消防職員の採用の推進

(4) 技能労務職

- ・ 現在は運転手2人と用務員4人のみ
- ・ 退職不補充が原則
- ・ 職員減少に伴い民間委託の活用等を検討

6 育児に関する休業制度利用者数の推移

(1) 育児休業制度

- ・年度により増減はあるものの毎年概ね20～30人程度が利用

(2) 育児短時間勤務制度

- ・勤務時間が固定されているため利用者は限られており毎年2人程度の利用

(3) 部分休業制度

- ・その日の業務量等により勤務しない時間を自分で決めることができるため毎年20人程度が利用

7 定年退職者数等の見込み

(1) 定年退職者数の見込み

- ・定年が2年に1歳ずつ段階的に引上げられるため2年ごとに定年退職者がいない年が発生
- ・令和12年度末までの定年退職者数は、2年ごとに3人程度とそれほど多くない状況で推移する見込み

(2) 60歳以上職員数の見込み

- ・令和9年度までは15人程度だが、令和10年度で20人、令和11・12年度は約30人、令和13年度は約40人の見込み

(3) 再任用職員の見込み

- ・それほど多くなく、令和7年度の10人から減少傾向であり、令和12・13年度には3人の見込み

第2章 基本方針と目標

1 基本方針

退職補充を原則とするが、市民ニーズや社会情勢等の変化への対応に必要な人員は確保

退職者が少ない年でも、必要な行政サービスを安定的に提供するため、新規採用を継続的に実施

男女共同参画社会の実現に向けて、引き続き、女性の採用を推進

限られた職員の効果的な配置や業務の種類・性質に応じた多様な雇用形態の柔軟な活用

2 計画期間

令和8年4月1日～令和13年4月1日（5年間）

3 計画の対象

一般行政職、保育職、消防職、技能労務職（再任用職員及び任期付職員を含む）

※モーターボート競走事業のプロパー職員は対象外とするが、交流職員は計画に含む

※地方独立行政法人知多半島医療機構の職員は対象外となるが、市からの派遣職員は計画に含む

4 職種別の方針

(1) 一般行政職

- ・類似団体の状況や各課の要望等を踏まえて採用
- ・減少が見込まれる退職者数を考慮して採用
- ・組織見直しの際は状況を踏まえ必要な人数を採用
- ・長期育児休業取得者の代替職員は正規職員で配置

(2) 保育職

- ・保育ニーズへの的確な対応に必要な人数を採用
- ・多様化する保育サービスへの対応に必要な人数を採用
- ・長期育児休業取得者の代替職員は正規職員で配置
- ・公立保育園の再編・統合に必要な人数を採用

(3) 消防職

- ・増加する緊急出動や予防業務に必要な人数を採用
- ・年齢構成の偏在が起こらないよう継続的に採用
- ・女性消防職員の積極的な採用
- ・長期育児休業取得者の代替職員は正規職員で配置

(4) 技能労務職

- ・原則として退職不補充
- ・退職不補充分の業務に会計年度任用職員を活用
- ・職員減少に伴い民間委託等を検討

5 目標とする職員数

職種	R7 実績	R8 見込み	R9 目標	R10 目標	R11 目標	R12 目標	R13 目標	R7とR13 の比較
一般行政職 (再任用含む)	352	362	364	365	366	367	367	15
保育職 (再任用含む)	98	92	101	103	105	106	108	10
消防職 (再任用含む)	98	100	101	102	103	103	104	6
技能労務職 (再任用含む)	6	6	6	5	5	4	3	▲3
合計 (再任用含む)	554	560	572	575	579	580	582	28

6 多様な雇用形態等の活用

(1) 定年延長職員及び再任用職員

- ・60歳以上の職員の能力や経験が生かせる配置に努めます
- ・再任用職員は人事評価結果による選考により制度の適切な運用に努めます

(2) 任期付職員

- ・新規採用が困難な職種等での効果的な活用を図ります

(3) 会計年度任用職員

- ・病休や短期間の育産休等による緊急・臨時的な欠員対応に活用します
- ・育児短時間勤務や部分休業等による補助的な対応に活用します
- ・効果的な活用を図りつつ、適正な管理に努めます

(4) その他

ア 指定管理者制度

- ・民間事業者等が有するノウハウを活用します

イ 民間委託等

- ・効率的・効果的な業務運営が可能な業務について委託化や人材派遣の活用を検討します

ウ 早期退職募集制度

- ・年齢構成の適正化の観点から本制度の導入について検討します

7 計画の推進にあたって

公務の魅力発信等の効果的な広報活動に取り組みます

人事評価制度の適切な運用を図ります

職員の能力向上と意欲増進など人材育成に努めます

職員配置や人事交流などで柔軟な対応を図ります

若手職員の興味ややる気を喚起する取組みを進めます

安心して働きやすい職場づくりに努めます

時差出勤や在宅勤務等の制度導入を検討します

デジタル化推進に向けた取組みを進めます

行財政改革やDXを推進し、人件費の抑制に努めます

必要に応じて適宜計画を見直します