

第7次常滑市定員適正化計画

(令和3年度～7年度)

令和6年2月改正



常 滑 市

令和6年2月改正のポイント

令和5年4月に施行された定年引上げによる影響、長期育児休業取得者の代替職員の正規職員化による職員数の増加を考慮し、計画を見直しました。

なお、改正の内容は、18～19 ページに記載しました。

目 次

	ページ
第1章 総論	1
1 はじめに	1
2 職員の構成	2
3 これまでの取組実績と職員数の推移	2
（1）これまでの取組実績	2
（2）職員数の推移	4
4 国、県等の動向と類似団体との比較	5
（1）国、県等の動向	5
（2）類似団体との比較	6
5 職種別の現状と課題	7
（1）一般行政職	7
（2）保育士教諭職	8
（3）消防職	9
（4）技能労務職	10
6 定年退職者数の見込み	11
7 再任用職員数の見込み	11
第2章 基本方針と目標	12
1 基本方針	12
2 計画の期間	12
3 計画の対象	12
4 職種別の方針	13
（1）一般行政職	13
（2）保育士教諭職	13
（3）消防職	13
（4）技能労務職	13
5 目標とする職員数	14
6 多様な雇用形態等の活用	16
（1）再任用職員	16
（2）任期付職員	16
（3）会計年度任用職員	16
（4）その他	16
7 計画の推進にあたって	17
第3章 令和6年2月改正について	18
1 職員数の現状について	18
2 計画の見直しについて	18

第1章 総論

1 はじめに

少子高齢化や人口減少の進行、情報通信技術の進展、地方分権の推進による国と地方との関係の見直し、近年日本各地で頻発している地震・台風等の大規模災害や昨年初めから世界中で拡大した新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」という。）への対応、SDGs（持続可能な開発目標）に係る取組など、地方自治体を取り巻く環境は大きく変化し、行政サービスへのニーズは多様化・高度化してきております。

本市においては、りんくう町などに立地した大型商業施設等へ市内外から多くの人が訪れ、外国人を含む新たな人々が本市に居住するなど、中部国際空港セントレア開港以降、人口は増加し続けてきましたが、新型コロナの影響により、令和2年3月をピークに減少に転じています。しかしながら、新型コロナが収束し、経済活動が以前の状態に戻れば、再び本市を訪れる人や居住する人が増えることが期待されることから、アフターコロナを見据えたまちづくりを進める必要があります。そうしたことから、令和3年度において、新たなまちづくりの指針となる第6次総合計画を策定する予定です。

職員の定員管理については、平成10年度から6次にわたり「常滑市定員適正化計画（以下「計画」という。）」を策定し、職員の採用抑制などによる適正化に努めてきました。その結果、公共施設の統廃合や指定管理者制度の導入などもあり、職員のスリム化はかなり進みました。

一方で、多様化・高度化する行政サービスへのニーズに的確に対応する必要があり、また、国が進める働き方改革の一環として、時間外勤務の縮減など職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組も求められています。

このたび、第6次の計画が令和2年度をもって期間満了になることから、新たに第7次の計画を策定し、スリムな体制を維持しながらも行政サービスへのニーズに対応するため、令和2年4月から導入された会計年度任用職員制度※を活用するなどして、職員の適正な定員管理に努めていくこととします。

※会計年度任用職員制度とは

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の施行により令和2年4月1日から新たに創設された制度。会計年度任用職員は、地方公務員法において「一会計年度を超えない範囲内でおかれる非常勤の職」と規定され、その採用方法や任期等が明確化され、全国的に統一された制度となった。

令和2年4月現在、病院事業及びモーターボート競走事業を除き537人（一般事務職127人、保育士教諭職179人、その他231人）を雇用している。

2 職員の構成

職員は、雇用形態等により、常勤職員と非常勤職員に分けることができます。

なお、病院事業が平成 25 年度に、モーターボート競走事業が平成 28 年度に地方公営企業法を全部適用し、それぞれの事業で、専門的な業務に従事する一般行政職及び技能労務職をプロパー職員（各事業で採用された職員）として採用してきました。

表 1 職員の構成（各区分の職員にはプロパー職員が含まれますが、計画上は対象外）

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）、保育士教諭職、消防職、技能労務職、医療職	—
再任用職員※ ¹	フルタイム勤務者	短時間勤務者
任期付職員※ ²	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

※ 1 年金支給開始年齢の 65 歳に向けた段階的引上げを背景に、定年退職者の能力や経験の活用とともに、定年退職後の生活に不安を覚えることなく職務に専念できる環境整備の観点で、平成 14 年度から再任用制度を導入しています。

※ 2 専門的な知識経験または優れた識見を有する者等を一定期間活用するため、任期を定めて採用するものです。

3 これまでの取組実績と職員数の推移

(1) これまでの取組実績

ア 第 1 次から第 5 次計画までの取組実績

表 1 の正規職員のうち、下線の職種を対象としており、表 2 のとおり、第 1 次から第 4 次までは計画どおり目標を達成してきましたが、第 5 次計画においては、プロパー職員の採用が増えたことから、全体としては目標を 10 人超過しました。

なお、平成 28 年 4 月 1 日現在のプロパー職員数（再任用職員を除く）は、一般行政職が 16 人（病院事業 16 人）、技能労務職が 17 人（病院事業 10 人、モーターボート競走事業 7 人）の計 33 人でした。

表 2 第 1 次から第 5 次計画の目標と実績

(単位：人)

区分	第1次(H14.4.1)		第2次(H18.4.1)		第3次(H22.4.1)		第4次(H24.4.1)		第5次(H28.4.1)	
	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績
一般行政職	439	425	424	382	367	320	304	270	264	274
保育士教諭職	150	145	145	142	145	134	126	120	112	113
消防職	94	92	94	100	100	93	91	86	87	86
技能労務職	129	115	113	93	71	66	51	48	38	38
合 計	812	777	776	717	683	613	572	524	501	511

※ 再任用職員を除く、プロパー職員含む

イ 第6次計画の取組実績

第6次計画では、再任用職員を対象に含み、また、病院事業及びモーターボート競走事業のプロパー職員については対象から除きました。（各事業との人事交流職員（以下「交流職員」という。）は、計画に含めています。）

プロパー職員を除く正規職員については、表3-1のとおり、令和2年度実績で、484人の目標に対して実績は498人となり、目標を14人超過しました。

一方、計画には含まないプロパー職員については、表3-2のとおり、採用が増えていきます。

再任用職員については、表3-3のとおり、令和2年度実績で、56人の目標に対して実績は42人となり、目標を14人下回りました。

表3-1 第6次計画（平成28年度～令和2年度）の目標と実績＜再任用職員を除く＞（単位：人）

区分	H27	H28		H29		H30		R1		R2		R3	R2とH27 の比較
	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	
一般行政職	262	257	258	260	263	269	273	273	273	276	285	277	23
プロパー職員	14	-	16	-	25	-	37	-	46	-	54	-	40
保育士教諭職	113	113	113	113	115	115	112	115	115	115	113	115	0
消防職	86	87	86	85	87	85	88	85	90	85	91	85	5
技能労務職	25	21	21	18	18	15	15	11	11	8	9	7	▲ 16
プロパー職員	17	-	17	-	19	-	21	-	21	-	17	-	0
合計	486	478	478	476	483	484	488	484	489	484	498	484	12
プロパー職員	31	-	33	-	44	-	58	-	67	-	71	-	40
総計	517	478	511	476	527	484	546	484	556	484	569	484	52

※ 各年度4月1日現在

※ 表中のプロパー職員は、病院事業（一般行政職：事務職、技能労務職：技能士、診療事務員、医療補助員）及びモーターボート競走事業（一般行政職：事務職、技能労務職：整備士）で、外数で表記

表3-2 プロパー職員の内訳＜再任用職員を除く＞（単位：人）

区分	H27	H28		H29		H30		R1		R2		R3	R2とH27 の比較
	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	
一般行政職	14	-	16	-	25	-	37	-	46	-	54	-	40
病院事業	14	-	16	-	25	-	33	-	42	-	48	-	34
モーターボート競走事業	0	-	0	-	0	-	4	-	4	-	6	-	6
技能労務職	17	-	17	-	19	-	21	-	21	-	17	-	0
病院事業	10	-	10	-	13	-	14	-	15	-	9	-	▲ 1
モーターボート競走事業	7	-	7	-	6	-	7	-	6	-	8	-	1
合計	31	-	33	-	44	-	58	-	67	-	71	-	40
病院事業	24	-	26	-	38	-	47	-	57	-	57	-	33
モーターボート競走事業	7	-	7	-	6	-	11	-	10	-	14	-	7

※ 各年度4月1日現在

表3-3 再任用職員の内訳＜プロパー職員を除く＞（単位：人）

区分	H27	H28		H29		H30		R1		R2		R3	R2とH27 の比較
	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	
一般行政職	33	41	39	45	40	36	32	33	32	26	22	11	▲ 11
保育士教諭職	5	8	8	9	8	10	9	10	9	7	5	4	0
消防職	2	3	3	7	4	8	5	8	3	8	3	8	1
技能労務職	10	9	10	10	10	12	10	16	12	15	12	14	2
合計	50	61	60	71	62	66	56	67	56	56	42	37	▲ 8

※ 各年度4月1日現在

※ 再任用職員はフルタイム勤務者と短時間勤務者の合計人数

(2) 職員数の推移

現在の職員数は、図1-1のとおり、10年前に比べて減少しているものの、ここ数年はプロパー職員の採用により増加傾向にあります。また、65歳以前に再任用を希望しなくなる職員の増加や多様化・高度化する行政サービスへのニーズに対応するために必要な職員数を確保してきたことから、図1-2のとおり、プロパー職員を除く正規職員についてもここ数年は若干増加傾向にあります。

図1-1 プロパー職員を含んだ職種別職員数の推移 各年度4月1日現在(単位:人)

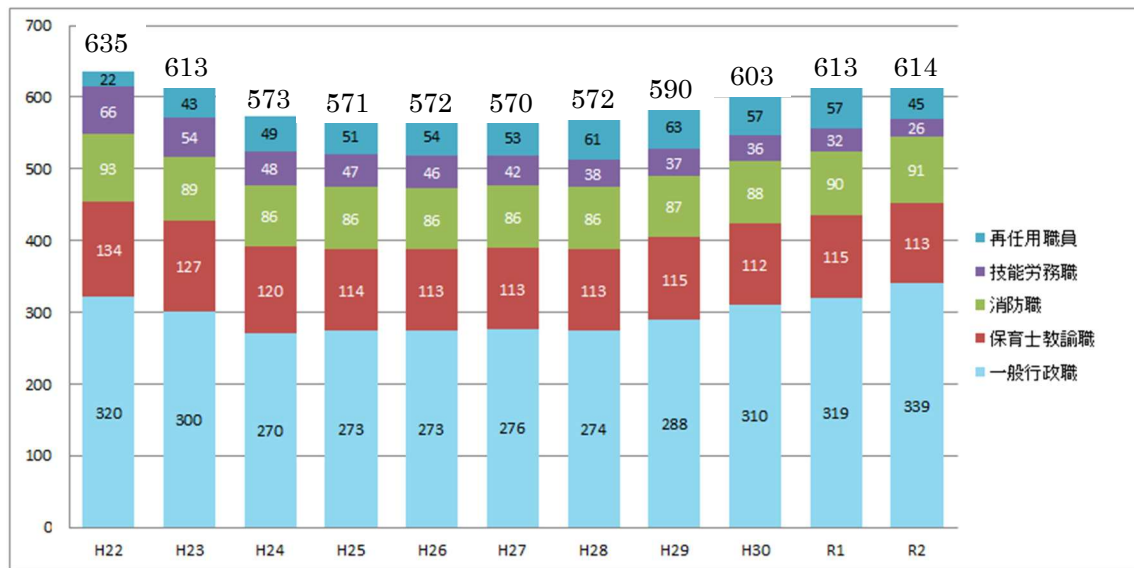


図1-2 プロパー職員を除いた職種別職員数の推移 各年度4月1日現在(単位:人)



4 国、県等の動向と類似団体との比較

(1) 国、県等の動向

<国の動向>

- 国は、平成 27 年度以降、5 年で 10%以上の定員を合理化することを基本とし、不断に業務改革に取り組み、定員合理化に努めることとしています。(平成 26 年 7 月 25 日「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」から)
- 上記方針では 5 年ごとに基準年度を設定することとしており、令和 2 年度からの 5 年間については目標数として 10%以上の定員を合理化するものとしています。(令和元年 6 月「令和 2 年度から令和 6 年度までの定員合理化目標数について(内閣人事局長通知)」から)

<県の動向>

- 県は、職員定数管理として、あいちビジョン 2020 の政策課題を始め、重要施策を推進するため必要な人員を確保しながら、これまでスリム化してきた成果を後戻りさせることのないよう、引き続き事務事業の廃止・縮小・民間委託、事務処理方法の改善などに取り組み、適切な人員配置に努めることとしています。(平成 26 年 12 月「しなやか県庁創造プラン」から)
- また、今後の取組の方向としては、必要となる人員を適切に確保するとともに、引き続き、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こととしています。

<地方公共団体の動向>

- 地方公共団体の総職員数は、平成 6 年から減少し続け、平成 28 年度以降はほぼ横ばいで推移しています。一般行政部門では平成 27 年以降 6 年連続増加しており、消防部門も増加傾向にあります。(令和 2 年地方公共団体定員管理調査結果から)

(2) 類似団体※との比較

本市は、表4のとおり、類似団体と比較して、普通会計で31人少ない状況です。なお、民生（保育園）及び消防部門の職員数が比較的多いのは、南北に細長い地形や中部国際空港を有する本市の独自性によるものと考えます。

表4 全国の類似団体との部門別比較

(単位：人)

大部門	職員数		超過数
	常滑市 (R2. 4. 1)	類似団体 (H31. 4. 1) 修正値	
議 会	5	5	0
総 務	79	91	▲ 12
税 務	24	25	▲ 1
民 生	132	114	18
衛 生	26	31	▲ 5
農林水産	8	16	▲ 8
商 工	17	21	▲ 4
土 木	28	43	▲ 15
一般行政 計 A	319	346	▲ 27
教 育 B	40	56	▲ 16
消 防 C	90	78	12
普通会計 計 (A+B+C)	449	480	▲ 31
公営企業等会計 (水道、下水、病院、モーターボート競走等)	498		
合 計	947		

※類似団体とは

市町村を人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）により分類し、適正な定員管理の参考指標となるもので、本市はⅡ－2（人口5万人以上10万人未満で、産業別就業人口は二次産業・三次産業が90%以上かつ三次産業が65%未満の市）に分類されます。

Ⅱ－2に分類される市は、県内に13市、全国に88市あります（本市を含む）。

5 職種別の現状と課題

各課ヒアリングの結果等を踏まえ、職種別に現状と課題を整理しました。

(1) 一般行政職

- 各課ヒアリング結果では、令和8年度までに最大で年間30人の増員要望がありました。公共施設の老朽化等に伴う建替や修繕及び公共下水道事業の推進のため技術職の人員要望割合が多くなっています。
- 職員不採用の時期があったため年齢構成が偏在しており、また、平均年齢は平成22年の46.8歳から令和2年に38.0歳へと大幅に若返りが進みました。そうしたことから、中堅職員が少なく、経験の少ない若い管理職が増え、今後、管理職の長期固定化が懸念されます。なお、正規職員の女性の割合は、平成22年の32%から令和2年には41%まで増加しています。
- 再任用職員は平成29年度には40人でしたが、期間満了者数の増や定年退職者数の減により、今後大幅に減少することが見込まれます。(P.11表6参照)

図2 一般行政職の推移

(単位：人)

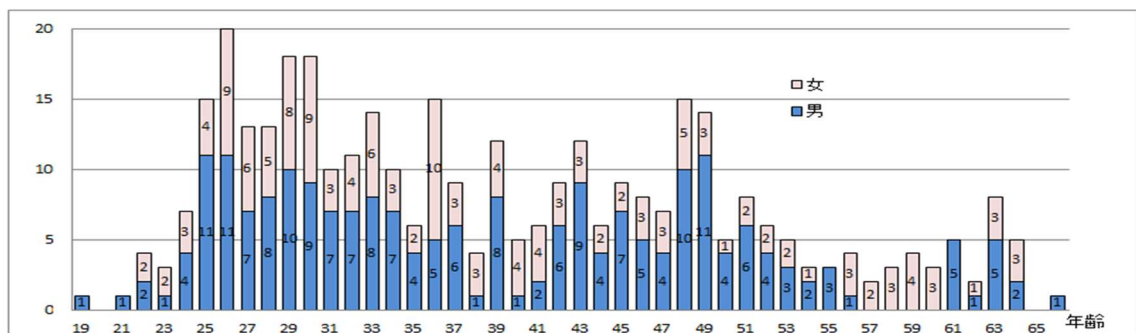


※ プロパー職員含む

図3 一般行政職の年齢別職員数

令和2年4月1日現在

(単位：人)



※ プロパー職員、再任用職員含む

(2) 保育士教諭職

- 各課ヒアリング結果では、令和8年度までに最大で年間で18人の増員要望がありました。
- 幼・保育園、認定こども園は、平成30年に鬼崎南保育園を民営化したことから、公立12園、私立5園となっています。
- 年齢構成が偏在していることから、職員採用は受験資格年齢を引き上げることで年齢構成の均衡に努めています。
- 3歳未満児保育については、現在、会計年度任用職員による対応も実施していますが、今後は正規職員により対応していく必要があります。
- 園児数の増加や早朝・延長保育等の多様化する保育ニーズに対応するため、業務の増大を考慮して職員数を確保していく必要があります。また、子ども子育て支援事業を充実していく必要があります。

図4 保育士教諭職の推移

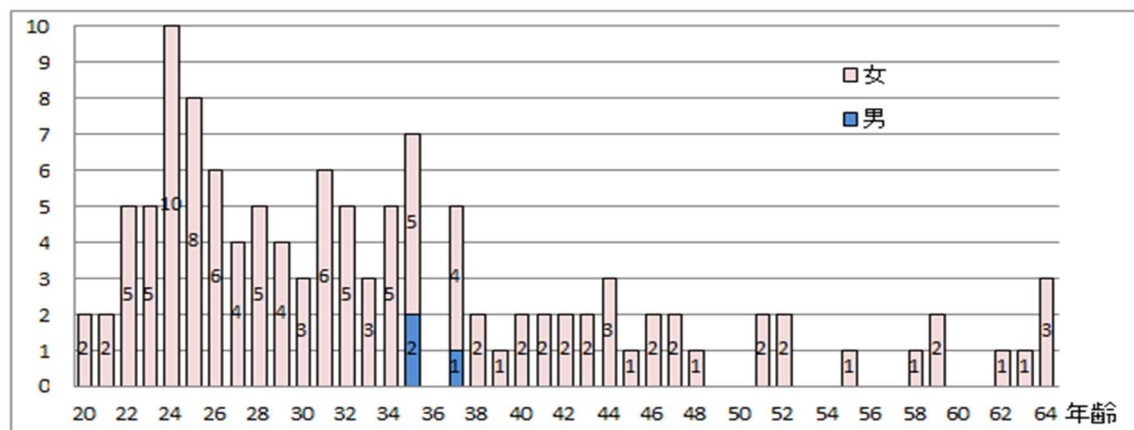
(単位：人)



図5 保育士教諭職の年齢別職員数

令和2年4月1日現在

(単位：人)



※ 再任用職員含む

(3) 消防職

- 各課ヒアリング結果では、令和8年度までに最大で年間18人の増員要望がありました。
- 消防署及び南出張所を24時間体制で、また、平成23年4月から空港出張所を日勤体制で運用するとともに、知多広域消防指令センターへの派遣など知多管内や県等との人事交流を行っています。
- 火災発生件数は減少傾向にあり、救急搬送業務は新型コロナ拡大前は年々増加していましたが、拡大後は減少しています。
- 新型コロナ収束後は、愛知県国際展示場における大規模な催事に伴う立入検査等の予防業務の増加が見込まれます。
- 職員不採用の時期が約10年あったことから年齢構成が偏在しており、その対応が必要になっています。
- 平成27年12月25日に閣議決定された第4次男女共同参画基本計画では、令和8年度当初に消防職員に占める女性の割合目標を5%としており、女性消防職員の採用の推進が求められています。

図6 消防職の推移

(単位：人)

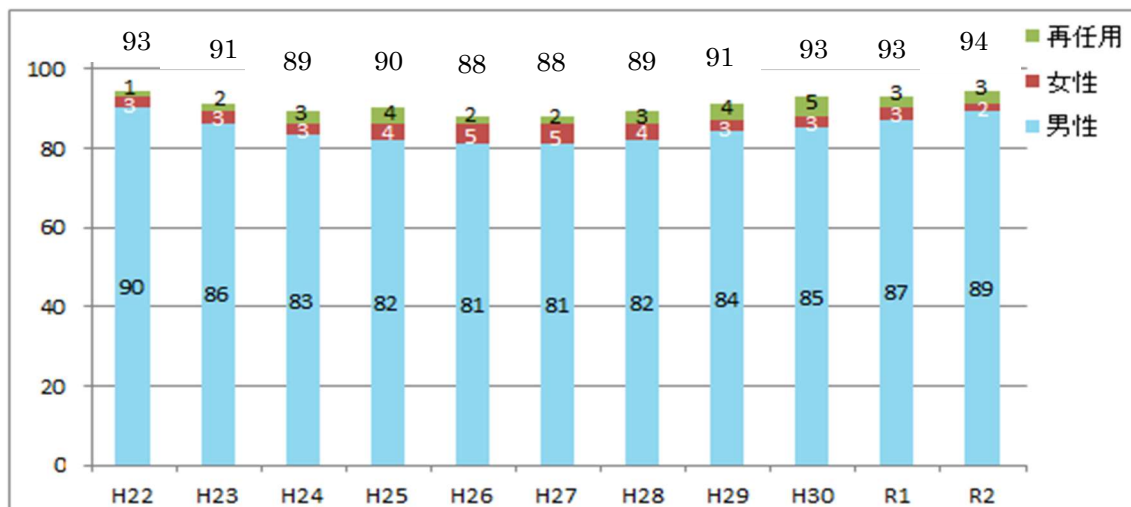
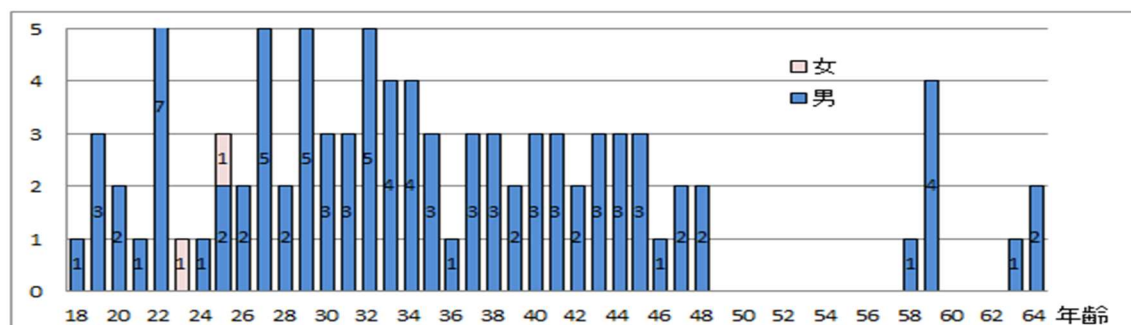


図7 消防職年齢別職員数

令和2年4月1日現在

(単位：人)



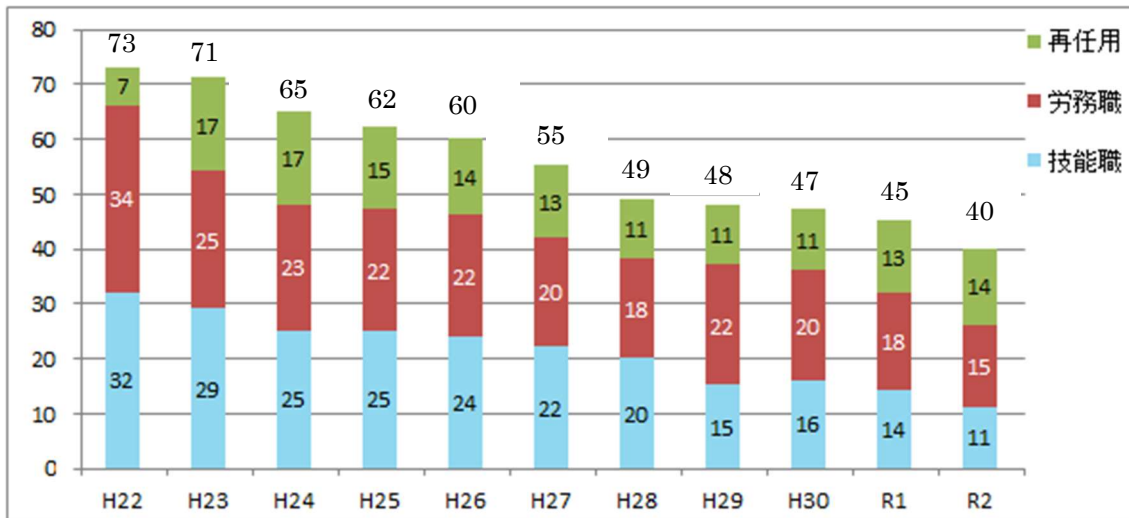
※ 再任用職員含む

(4) 技能労務職

- 技能職として、運転手、整備士、調理士及び検針徴収員が、労務職として、調理員、用務員及び医療補助員があり、合わせて7種類の業務に正規職員及び再任用職員がいます。
- 真に正規職員でなければできない業務ではないため、退職不補充を原則とし、会計年度任用職員の活用を図っています。今後、定年退職などにより、さらに減少していくため、民間委託の活用も検討する必要があります。

図8 技能労務職の推移

(単位：人)

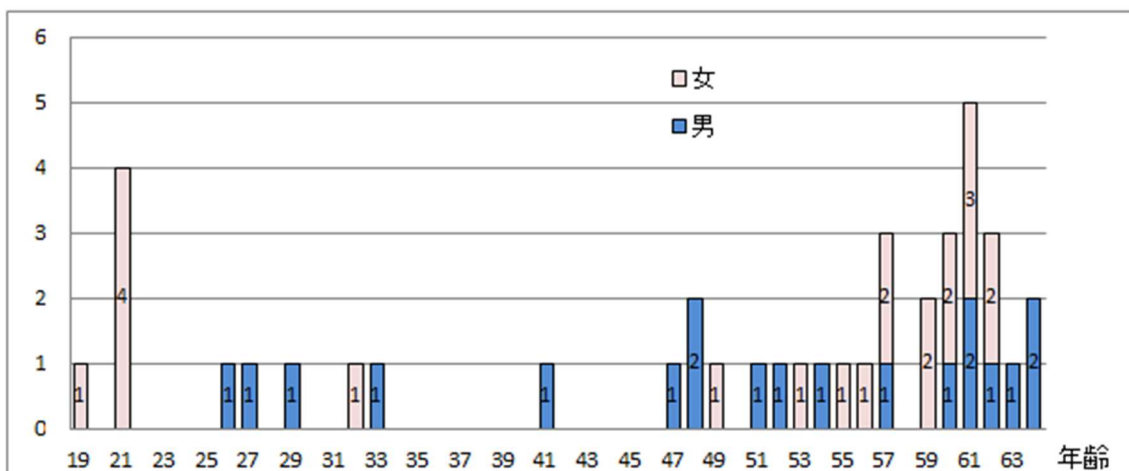


※ プロパー職員含む

図9 技能労務職員の年齢別職員数

令和2年4月1日現在

(単位：人)



※ プロパー職員、再任用職員含む

6 定年退職者数の見込み

病院事業及びモーターボート競走事業のプロパー職員を除いた定年退職者数は、表5のとおり、大幅に減少する見込みです。

【参考：公務員の定年引上げについて】

地方公務員法の一部を改正する法律が令和3年6月11日に公布され、令和5年4月1日から施行されました。改正により、地方公務員の定年が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した。

表5 職種別の定年退職者数の見込み

(単位：人)

区分	R3.3末	R4.3末	R5.3末	R6.3末	R7.3末	R8.3末	計
一般行政職	2	1	1	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>0</u>	<u>5</u>
保育士教諭	2	1	0	0	<u>0</u>	0	<u>3</u>
消 防 職	4	1	0	0	0	0	5
技能労務職	1	0	3	0	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>4</u>
計	9	3	4	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>0</u>	<u>17</u>

※下線部は令和6年2月改正部分

7 再任用職員数の見込み

令和2年度は、42人（病院事業及びモーターボート競走事業のプロパー職員を除く）を再任用しましたが、今後は、表6のとおり、定年退職者の大幅な減少に伴い再任用職員数も年々減少していく見込みです。

表6 職種別の再任用職員数の見込み（病院事業及びモーターボート競走事業を除く）（単位：人）

区分	R2.4 (A)	R3.4	R4.4	R5.4	R6.4	R7.4	R8.4 (B)	比較 (B)-(A)
一 般 行 政 職	22	15	6	<u>6</u>	3	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>▲20</u>
保育士教諭職	5	4	3	2	2	2	1	▲4
消 防 職	3	5	4	<u>5</u>	<u>4</u>	<u>4</u>	<u>1</u>	<u>▲2</u>
技 能 労 務 職	12	11	<u>9</u>	<u>9</u>	<u>6</u>	<u>4</u>	3	▲9
合計	42	35	<u>22</u>	<u>22</u>	<u>15</u>	<u>13</u>	<u>7</u>	<u>▲35</u>

※各年度の値は4月1日時点の数

※R5.4までは実績値、R7.4以降は過去の実績から見込んだ数

※下線部は令和6年2月改正部分

第2章 基本方針と目標

1 基本方針

多様化・高度化する行政サービスへのニーズに的確に対応するとともに、効率的・効果的に行政サービスを提供するため、職務を遂行する職員の適正な定員を管理するにあたり、以下のとおり基本方針を整理しました。

- 無駄のないスリムな体制を維持するため、職員の採用にあたっては、退職補充を原則とする一方で、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し、また、退職者が少ない年にあっても、年齢バランスに偏りが生じることのないよう考慮して採用します。
- 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等により、安定した職員構成となるように努めます。
- 病気休職や短期間の育児休業などによる期間が限定的な欠員については、復職までの間は原則、会計年度任用職員の活用により対応します。
- 職員定数条例については、本計画との整合性を図りながら、必要に応じて見直します。

2 計画の期間

令和3年4月1日～令和8年4月1日（5年間）

3 計画の対象

本計画では、再任用職員及び任期付職員を含む一般行政職、保育士教諭職、消防職及び技能労務職を対象とします。

なお、地方公営企業法を全部適用している病院事業及びモーターボート競走事業については、事業の性格上、各事業においてプロパー職員を採用していることから対象外としますが、交流職員については、計画に含めることとします。

4 職種別の方針

(1) 一般行政職

- 全国の類似団体の状況や各課の要望等を踏まえながら、年齢構成や今後大幅な減少が見込まれる再任用職員の人数も考慮して採用します。
- 市民ニーズや社会情勢等の変化への対応などにおいて組織体制の見直しを行う場合には、見直し状況を踏まえて、必要となる人数を採用します。
- 育児休業を取得しやすい環境を整えるため、長期の育児休業取得者の代替職員を正規職員で配置できるよう採用します。

(2) 保育士教諭職

- 多様化する保育ニーズに的確に対応していくため、必要となる人数について、年齢構成を考慮した上で採用します。
- 3歳未満児保育はすべての実施園で正規職員が配置できるよう採用します。
- 育児休業を取得しやすい環境を整えるため、長期の育児休業取得者の代替職員を正規職員で配置できるよう採用します。

(3) 消防職

- 愛知県国際展示場で行われる大規模な催事や増加が見込まれる救急搬送業務等に的確に対応するために、必要となる人数を採用します。
- 女性消防職員について、積極的な採用に努めます。
- 育児休業を取得しやすい環境を整えるため、長期の育児休業取得者の代替職員を正規職員で配置できるよう採用します。

(4) 技能労務職

- 真に正規職員でなければならない業務ではないため、引き続き原則として退職不補充とします。
- 退職不補充とする分の業務については、会計年度任用職員の活用を図るとともに、民間委託についても検討します。

5 目標とする職員数

「1 基本方針」及び「4 職種別の方針」に基づき、職種別・年度別の目標職員数を表7及び図10のとおり定め、目標とする総職員数を581人とします。

表7 職種別・年度別の目標職員数

(単位：人)

区分		R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R2とR8 の比較
一般 行政職	正規職員	285	299	313	328	341	345	350	65
	再任用職員	22	15	6	6	3	3	2	▲20
	計	307	314	319	334	344	348	352	45
保育士 教諭職	正規職員	113	107	105	104	104	113	119	6
	再任用職員	5	4	3	2	2	2	1	▲4
	計	118	111	108	106	106	115	120	2
消防職	正規職員	91	91	91	93	95	96	99	8
	再任用職員	3	5	4	5	4	4	1	▲2
	計	94	96	95	98	99	100	100	6
技能 労務職	正規職員	9	8	9	6	6	6	6	▲3
	再任用職員	12	11	9	9	6	4	3	▲9
	計	21	19	18	15	12	10	9	▲12
合計	正規職員	498	505	518	531	546	560	574	76
	再任用職員	42	35	22	22	15	13	7	▲35
	計	540	540	540	553	561	573	581	41

※プロパー職員を除く

※R5までは実績値、R6はR5.12末時点の見込数、R7以降は4月1日の目標値

※下線部は令和6年2月改正部分

図10 再任用職員を含めた職種別・年度別の職員数の見込み ※R6.2改正 (単位：人)

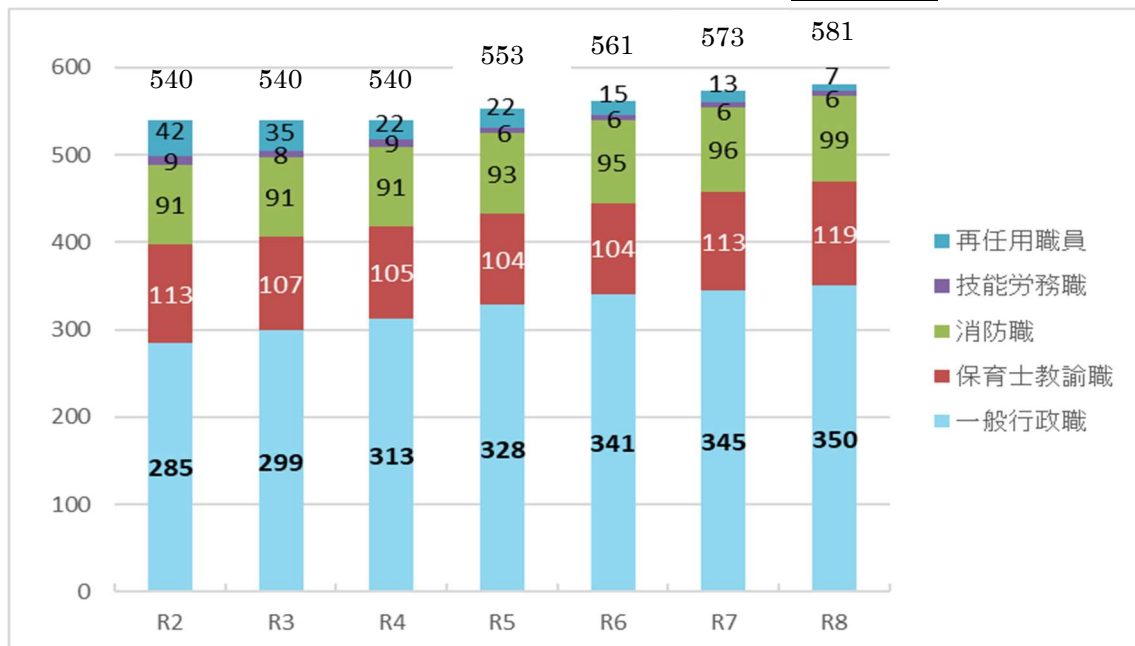


表8 職種別・年度別の目標職員数の内訳

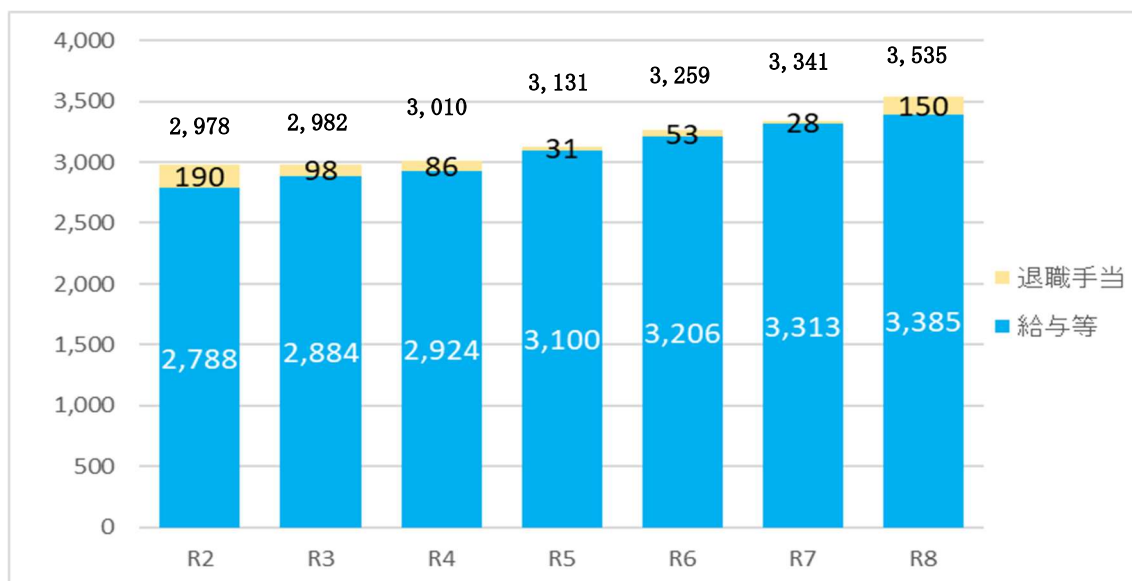
(単位：人)

区 分		R2→R3	R3→R4	R4→R5	R5→R6	R6→R7	R7→R8	計
一般 行政職	退職	▲ 9	▲ 12	▲ 5	▲ 7	▲ 1	0	▲ 34
	採用	23	26	20	20	5	5	99
	差引	14	14	15	13	4	5	65
	再任用期間満了等	▲ 8	▲ 10	▲ 2	▲ 3	▲ 1	▲ 1	▲ 25
	新規再任用	1	1	2	0	1	0	5
	差引	▲ 7	▲ 9	0	▲ 3	0	▲ 1	▲ 20
	差引計	7	5	15	10	4	4	45
区 分		R2→R3	R3→R4	R4→R5	R5→R6	R6→R7	R7→R8	計
保育士 教諭職	退職	▲ 10	▲ 8	▲ 11	▲ 7	0	0	▲ 36
	採用	4	6	10	7	9	6	42
	差引	▲ 6	▲ 2	▲ 1	0	9	6	6
	再任用期間満了等	▲ 3	▲ 2	▲ 1	0	0	▲ 1	▲ 7
	新規再任用	2	1	0	0	0	0	3
	差引	▲ 1	▲ 1	▲ 1	0	0	▲ 1	▲ 4
	差引計	7	3	2	0	9	5	2
区 分		R2→R3	R3→R4	R4→R5	R5→R6	R6→R7	R7→R8	計
消防職	退職	▲ 4	▲ 3	▲ 1	▲ 1	0	0	▲ 9
	採用	4	3	3	3	1	3	17
	差引	0	0	2	2	1	3	8
	再任用期間満了等	▲ 2	▲ 2	0	▲ 1	0	▲ 3	▲ 8
	新規再任用	4	1	1	0	0	0	6
	差引	2	▲ 1	1	▲ 1	0	▲ 3	▲ 2
	差引計	2	▲ 1	3	1	1	0	6
区 分		R2→R3	R3→R4	R4→R5	R5→R6	R6→R7	R7→R8	計
技能 労務職	退職	▲ 1	0	▲ 3	0	0	0	▲ 4
	採用	0	1	0	0	0	0	1
	差引	▲ 1	1	▲ 3	0	0	0	▲ 3
	再任用期間満了等	▲ 2	▲ 2	▲ 3	▲ 3	▲ 2	▲ 1	▲ 13
	新規再任用	1	0	3	0	0	0	4
	差引	▲ 1	▲ 2	0	▲ 3	▲ 2	▲ 1	▲ 9
	差引計	▲ 2	▲ 1	▲ 3	▲ 3	▲ 2	▲ 1	▲ 12

※下線部は令和6年2月改正部分

図11 人件費の見込み（一般会計） ※R6.2改正

(単位：百万円)



6 多様な雇用形態等の活用

職種別の課題等に適切に対応していくため、毎年度、正規職員の採用に合わせて多様な雇用形態等を検討し、効果的な活用に努めます。

(1) 定年延長職員及び再任用職員

令和5年4月1日に施行された定年引上げにより60歳以上の職員の割合が高まることに加え、新たに役職定年制が導入されたことから、職員一人一人の意向にも配慮し、60歳以上の職員の能力や経験を生かせる配置に努めます。また、再任用制度についても、人事評価結果による選考を実施し、制度の適切な運用に努めます。

(2) 任期付職員

専門的知識を持つ職員等を期限付で採用する任期付職員について、新規採用が困難な職種での効果的な活用を図ります。

(3) 会計年度任用職員

正規職員の病休や短期間の育産休等による欠員への緊急・臨時的な対応及び正規職員の育児短時間勤務や部分休業等による補助的な対応のため、効果的な活用を図ります。

【参考】会計年度任用職員の推移（病院事業及びモーターボート競走事業を除く）

H28：384人 H29：457人 H30：537人 H31：580人 R2：537人

R3：581人 R4：610人 R5：578人

※毎年度4月1日現在で、勤務時間数に関係なく人数をカウントしたもの

(4) その他

ア 指定管理者制度

公の施設を対象に、民間事業者等有するノウハウを活用することにより、市民サービスの質の向上を図り、また職員の削減につなげていくもので、現在、次の施設を指定しており、今後も引き続き指定していく予定です。

登窯広場、廻船問屋瀧田家、観光プラザ、小脇公園、大曾公園・グリーンスポーツセンター、市民文化会館、中央公民館、青海市民センター、南陵市民センター、図書館、常滑公園（市体育館含む）、温水プール、りんくう海浜緑地

イ 民間委託

平成30年度に水道窓口業務を、令和2年度からは、検針や開閉栓業務の委託化を実施しました。今後は、その他の業務についても委託化を検討します。

ウ 早期退職募集制度

国は、勸奨退職制度を廃止し、平成 25 年 11 月から年齢構成の適正化を通じた組織活力の維持等を目的とした早期退職募集制度を導入しました。また、定年の引上げを円滑に行うための施策として、職員の自主的な選択としての早期退職を支援するとしており、本市においても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

全国的に少子化・人口減少が進行し、公務遂行に必要な能力を有する人材の確保が難しくなっていることから、働き方改革を進め、ワーク・ライフ・バランスを考慮した働きやすい職場づくりを進めることで、優秀な人材を確保していく必要があります。

- 毎年度、職員採用委員会において採用方策など総合的に検討します。また、採用募集にあたり、公務の魅力発信等の効果的な広報活動に取り組みます。
- 職員を公正に評価し、意欲・能力を向上させるため、人事評価制度の適切な運用を図ります。
- 人事評価において、職場におけるコミュニケーションや面談等を積極的に実施することにより、職員の能力向上と意欲増進など人材育成に努めます。
- 業務量が増大した部署への職員の重点配置や公営企業との人事交流、消防職員の本庁への配属等職種を超えた人事異動など、柔軟な対応を図ります。
- 若手職員の P T（プロジェクト・チーム）など、職員のヤル気を喚起する取組を進めます。
- 育児介護休暇の取得促進などワーク・ライフ・バランスの推進や、メンタルヘルス等職員の健康管理、ハラスメントの防止、女性の活躍促進など、働きやすい職場づくりに努めます。
- 定年年齢の段階的な引上げ期間中は、定年退職者が 2 年に 1 回となりますが、必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供するために、新規採用者を継続的に確保します。
- 職員の負担軽減や業務の効率化を図るため、AI・RPA[※]等による効果的な IT の活用を検討します。

※AI・RPA とは

AI (artificial intelligence) …人工知能。コンピュータを使って、学習・推論・判断など人間の知能のはたらきを人工的に実現したもの。

RPA (robotic process automation) …ソフトウェア上のロボットによる業務工程の自動化

なお、今後の市民ニーズや社会情勢等の変化に的確に対応するため、計画期間中においても、必要に応じて適宜計画を見直すものとします。

第3章 令和6年2月改正について

1 職員数の現状について

職員採用にあたっては、全職種の合計人数が本計画を超えない範囲で、必要とする人員を確保してきましたが、育児休業を取得しやすい環境を整えるため、長期の育児休業取得者の代替職員を正規職員で配置するよう採用を進めました。その結果、下表のとおり、令和5年度には計画を超える職員数となりました。

区分		R2	R3			R4			R5			R6		
		実績	計画	実績	差	計画	実績	差	計画	実績	差	計画	見込み	差
一般行政職	正規職員	285	300	299	-1	309	313	4	311	328	17	313	341	28
	再任用職員	22	15	15	0	6	6	0	5	6	1	3	3	0
	計	307	315	314	-1	315	319	4	316	334	18	316	344	28
保育士 教諭職	正規職員	113	108	107	-1	110	105	-5	113	104	-9	116	104	-12
	再任用職員	5	4	4	0	3	3	0	2	2	0	2	2	0
	計	118	112	111	-1	113	108	-5	115	106	-9	118	106	-12
消防職	正規職員	91	91	91	0	92	91	-1	94	93	-1	96	95	-1
	再任用職員	3	5	5	0	4	4	0	3	5	2	3	4	1
	計	94	96	96	0	96	95	-1	97	98	1	99	99	0
技能 労務職	正規職員	9	8	8	0	8	9	1	5	6	1	5	6	1
	再任用職員	12	11	11	0	8	9	1	7	9	2	3	6	3
	計	21	19	19	0	16	18	2	12	15	3	8	12	4
合計	正規職員	498	507	505	-2	519	518	-1	523	531	8	530	546	16
	再任用職員	42	35	35	0	21	22	1	17	22	5	11	15	4
	計	540	542	540	-2	540	540	0	540	553	13	541	561	20

※プロパー職員除く

2 計画の見直しについて

本計画について、これまでの実績及び定年引上げ制度の施行により、次のとおり、計画の見直しを行うこととしました。

(1) 一般行政職

当初計画では、全国の類似団体の状況や各課の要望を踏まえながら、毎年度、一般行政職の退職者に技能労務職の退職者を加えた数を上限として新規職員を採用することを基本としていました。

しかしながら、計画策定以降、市長マニフェストの推進を目的とした行政組織の見直し、長期育児休業取得者の代替職員の正規職員化等により、令和6年度の職員数見込みは当初計画より28人増員としました。

また、定年年齢の段階的な引上げ期間中は、定年退職者が2年に1回となりますが、必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供するために、新規採用者を継続的に確保することから、令和8年度の職員数は当初計画より33人増員としました。

(2) 保育士教諭職

多様化する保育ニーズに的確に対応していくため、保育士の人員確保に努めていましたが、退職者数が見込みより多かったため、令和6年度の職員数見込みは当初計画より12人少ない状況となっています。

引き続き、当初計画値を目標に人員確保に努めるとともに、長期育児休業取得者の代替職員の正規職員化を進めますが、令和6年3月に常滑幼稚園が閉園することから、令和8年度の職員数は当初計画より2人減員としました。

(3) 消防職

当初計画より再任用職員数が増えたことから、合計人数が当初計画の人数となるよう正規職員を減員しました。

(4) 技能労務職

正規職員については、当初計画のとおり退職不補充としてきましたが、定年引上げ及び再任用職員が当初計画より増えたことから、令和8年度の職員数は当初計画より3人増員としました。

計画 14 ページ参照 ※下線部が改正部分

令和6年2月改正後										令和6年2月改正前									
表7 職種別・年度別の目標職員数 (単位:人)										表7 職種別・年度別の目標職員数 (単位:人)									
区分	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R2とR8の比較		区分	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R2とR8の比較	
一般行政職	正規職員	285	299	313	328	341	345	350	65	一般行政職	正規職員	285	300	309	311	313	313	314	29
	再任用職員	22	15	6	6	3	3	2	▲20		再任用職員	22	15	6	5	3	4	5	▲17
	計	307	314	319	334	344	348	352	45		計	307	315	315	316	316	317	319	12
保育士教諭職	正規職員	113	107	105	104	104	113	119	6	保育士教諭職	正規職員	113	108	110	113	116	118	121	8
	再任用職員	5	4	3	2	2	2	1	▲4		再任用職員	5	4	3	2	2	2	1	▲4
	計	118	111	108	106	106	115	120	2		計	118	112	113	115	118	120	122	4
消防職	正規職員	91	91	91	93	95	96	99	8	消防職	正規職員	91	91	92	94	96	98	100	9
	再任用職員	3	5	4	5	4	4	1	▲2		再任用職員	3	5	4	3	3	2	0	▲3
	計	94	96	95	98	99	100	100	6		計	94	96	96	97	99	100	100	6
技能労務職	正規職員	9	8	9	6	6	6	6	▲3	技能労務職	正規職員	9	8	8	5	5	4	3	▲6
	再任用職員	12	11	9	9	6	4	3	▲9		再任用職員	12	11	8	7	3	3	3	▲9
	計	21	19	18	15	12	10	9	▲12		計	21	19	16	12	8	7	6	▲15
合計	正規職員	498	505	518	531	546	560	574	76	合計	正規職員	498	507	519	523	530	533	538	40
	再任用職員	42	35	22	22	15	13	7	▲35		再任用職員	42	35	21	17	11	11	9	▲33
	計	540	540	540	553	561	573	581	41		計	540	542	540	540	541	544	547	7

※なお、上記の表7のほか、表5、表6、表8、図10、図11についても同様の改正となります。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



令和 3 年 3 月策定

令和 6 年 2 月改正

常滑市企画部職員課

〒479-8610 常滑市飛香台 3 - 3 - 5

TEL : 0569-47-6110 FAX : 0569-35-4329

URL : <http://www.city.tokoname.aichi.jp/>

E-Mail : syokuin@city.tokoname.lg.jp