

長久手市定員適正化計画

(2025年度から2027年度まで)

2024年11月

長久手市市長公室人事課

1 はじめに

本市は、2022年1月に市制施行10周年を迎え、名古屋市近郊の恵まれた立地を生かした良好な住環境の整備と同時に、「自然との調和」をまちづくりの方針に発展してきました。2019年3月に策定した第6次総合計画において、7つの分野ごとの基本目標を掲げ、「幸せが実感できる共生のまち長久手」の実現に向けた取組を進めています。

全国の自治体において、人口減少時代を迎えているにもかかわらず、本市は、2035年まで人口が増加すると予測しています。人口増加が続いていく本市において、様々な課題に適切に対応し、時代に沿った安定的な行政サービスを提供できる体制づくり、人づくりを進めるために中長期的な視点で定員を管理していく必要があると考えます。

健全な行財政運営や効率的・効果的な業務を推進するため、2025年度以降の定員適正化計画を定めるものとします。

2 これまでの取組

本市における職員数については、2018年度を初年度とする定員適正化計画（以下、「前計画」という。）に基づき、2024年4月1日までに34人増員の446人を目標としていました。結果としては、2024年4月1日の職員数は、440人となり、若干少ない職員数となりました。

年度 \ 区分	一般行政職	保育所職員	合計
基本（2018）	319	94	413
目標（2024）	338	108	446
実績（2024）	332	108	440
差（実績－目標）	▲6	±0	▲6

*各年4月1日時点の職員数。

部門別では、2018年度の計画と比較すると全11部門のうち、5部門で職員数が増加し、現状維持が2部門、4部門で減少しています。

増加している部門は、主に人口増加による行政需要の増加や保育園の改築等に対応するため、増員したものです。

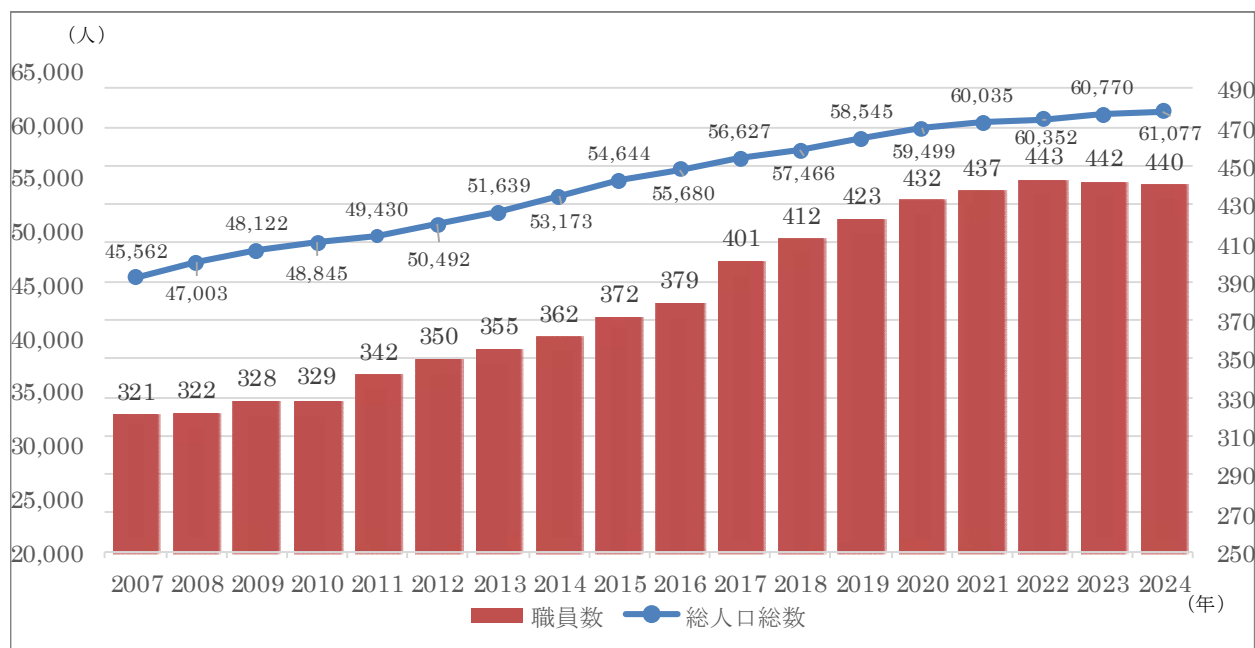
区分	普通会計									公営企業等会計		合 計
	一般行政								教 育	下 水	そ の 他	
	議 会	総 務	税 務	民 生	衛 生	農 水	商 工	土 木				
2013年	4	73	21	120	28	8	3	19	51	8	20	355
2018年 (前計画策定時)	4	104	19	142	30	5	4	27	38	10	29	412
2024年	5	117	20	183	26	5	6	27	30	8	13	440
2018年との増減	1	13	1	41	▲ 4	±0	2	±0	▲ 8	▲ 2	▲ 16	28

＊各年4月1日時点の職員数。

3 現状分析

(1) 人口と職員数の推移

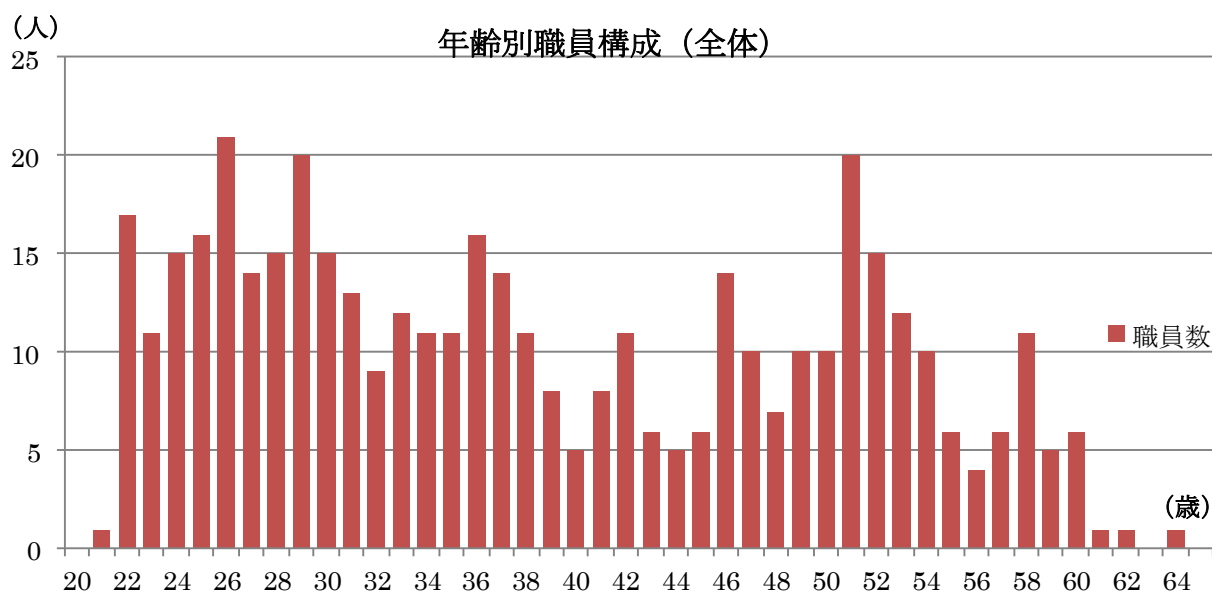
本市の人口は、堅調に増加しており、2035年まで人口が増加する見込みです。また、職員数は、人口の増加に伴い、2007年度以降、小中学校や保育園の増築、人口増加に伴う行政需要の多様化により、増加で推移しています。



※2024年4月1日時点。特別職及び再任用短時間職員は除く。

(2) 年齢別職員構成

年齢別でみると、20歳代の職員数が130人と最も多く、最も少ないのは60歳代の9人です。40歳中盤や50歳代中盤の職員数が少ないため、年齢層に偏りがあります。



(3) 育児休業職員の推移

育児休業制度は、3歳未満の子を養育するために休業することができる制度で、年度の期間全てを休業する職員は毎年13人程度、短期間も含めると毎年30人程が取得しております。本市の職員は20代から30代が多い傾向なため、今後はより育児休業制度を利用する職員が増えることが想定されます。

なお、育児休業に伴う代替任期付職員の採用は、年度の期間全てを休業した職員の数と比較しても十分に確保できている状況にはなっておらず、特に専門職の育児休業代替任期付職員については、応募件数が必要な人数に至らないことが多々ありました。

そのため、行政サービスが低下することがないように適切な人員の確保を図る必要があります。

(育児休業制度を利用した職員数)

(単位：人)

年度 職種	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
一般行政	7	3	9	9	14	8	5	6	9
(内育休代替)	0	0	1	2	2	3	4	4	5
保育	4	3	3	6	1	4	3	5	5
(内育休代替)	3	3	4	2	1	1	1	2	1
合計	11	6	12	15	15	12	8	11	14
全職員数	379	401	412	423	432	437	443	442	440
取得率 (%)	2.90%	1.50%	2.91%	3.55%	3.47%	2.75%	1.81%	2.49%	3.18%

*各年4月1日時点の職員数。

*育休は、当該年度の期間全てを休業した人数。

(育児休業代替任期付職員採用試験の実施結果 ※合格者/受験者)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
一般事務	3/3	—	—	2/2 ※	—	2/3	1/4	1/2	4/9 ※
保育士	0/0	3/3 ※	0/0	1/1 ※	—	—	1/1 ※	1/2 ※	0/0 ※
保健師	—	—	—	—	—	—	—	0/0 ※	0/0

※年度内に複数回実施している場合は、合算した人数

(※複数試験回数) 2016年：保育士2回実施。

2018年：一般事務・保育士とも2回実施。2021年：保育士2回実施。

2022年：保育士・保健師とも4回実施。2023年：一般事務・保育士とも2回実施。

(4) 時間外勤務時間の推移

時間外勤務時間は、２０１５年度までは、増加傾向にありましたが、その後は、働き方改革等の推進により減少傾向にあります。引き続き、業務の改善や効率化等により時間外勤務を減らすとともに、職員の労働環境の改善に努めます。

年度	総時間外勤務時間数	支給対象 人数	職員数	職員一人当たり年間 時間外勤務時間数※
２０１２	７５，３９０時間	３０７人	３５４人	２４５．６時間
２０１３	７２，２７７時間	３１４人	３６２人	２３０．２時間
２０１４	７２，１３７時間	３１１人	３６６人	２３２．０時間
２０１５	７２，６１０時間	３２４人	３８２人	２２４．１時間
２０１６	６９，３３１時間	３３０人	３９１人	２１０．１時間
２０１７	７０，４０６時間	３５０人	４２０人	２０１．２時間
２０１８	６４，６７８時間	３５６人	４２４人	１８１．７時間
２０１９	５８，１１３時間	３６１人	４３４人	１６１．０時間
２０２０	５０，４８１時間	３６８人	４３９人	１３７．２時間
２０２１	５３，６０４時間	３７２人	４４３人	１４４．１時間
２０２２	５５，３５７時間	３８３人	４５３人	１４４．５時間
２０２３	４９，８８８時間	３７８人	４５１人	１３２．０時間

※ 総時間外勤務時間数は、給与実績の支払いを基に算出。

※ 各年４月１日時点の職員数。

※ 支給対象人数には、再任用短時間勤務職員、庁外への出向者及び外部機関からの派遣者を含み、休業者を除く。

※ 職員数は、支給対象人数と管理職手当支給者を合わせた人数。

(5) 類似・近隣団体との比較

2022年4月1日時点での近隣市の職員数と比較すると当市の職員数は、スケールメリットが少ないため、人口1000人あたりの職員数は多い状況にあります。また、類似団体の普通会計の職員数と比較すると全体の職員数は多いですが、保育所職員を除いた場合、類似団体の平均的な職員数となります。

【近隣市の状況】

(単位：人)

区分		普通会計									公営企 業等会 計	合計	人口 1000人 あたりの職員 数
		一般行政								教育			
自治体名	住基人口 (R6.1.1)	議会	総務	税務	民生	衛生	農水	商工	土木				
瀬戸市	127,411	6	171	45	189	59	9	27	57	53	80	696	5.5
日進市	94,012	6	100	29	195	34	7	9	41	51	42	514	5.5
尾張旭市	83,947	6	122	33	198	45	5	7	43	45	53	557	6.6
豊明市	68,038	7	86	30	168	26	8	6	35	45	24	435	6.4
長久手市	61,113	5	117	20	183	26	5	6	27	30	21	440	7.2

【類似団体の状況】

(単位：人)

区分	普通会計										合計
	一般行政								教育	うち 保 育 所	
類型Ⅱ－3	議会	総務	税務	民生	衛生	農水	商工	土木			
全国類似団体 （修正値）	5	99	25	105	45	9	9	37	49	46	383
長久手市	5	125	20	159	28	5	3	31	33	105	409
差	±0	+26	▲5	+54	▲17	▲4	▲6	▲6	▲16	+59	+26

※2023年4月1日時点の職員数。

※任期付職員を含む。

※類似団体には、公営企業等の数値がないため本市も合計から除いています。

4 新たな計画期間の主な行政課題等

(1) 人口の増加

2017年と2024年の人口を比較すると7.9%の増加となっています。また、2030年の推計人口(注)においても、増加が見込まれているため、人口増加に伴う行政需要に対応していく必要があります。

年	人口	割合
2017	56,627人	—
2024	61,077人	7.9%増
2030	64,816人	6.1%増

※各年4月1日時点。

※2030年の人口は第6次総合計画策定にあたっての推計人口。

(2) 保育・教育需要の適正化

本市における人口増加の傾向に加え、国の少子化対策や女性の活躍促進施策が一層推進されており保育や学校教育分野の需要は増大しています。また、長湫東保育園の廃園が予定されており、保育士は既存の他園に異動となるため会計年度任用職員を含めて適正な定員管理が求められます。

(3) 定年延長に伴う定員の適正化

地方公務員法改正により、2023年度から定年が段階的に引き上げられるとともに働き方の選択肢が増えるため、より一層定員の適正な管理が必要となります。また、2年に1歳ずつ定年が引き上げられるため、定年による退職も2年に1回となります。2031年4月に定年が65歳になるまで、新規採用職員が抑制されないよう適正に管理していく必要があります。

(4) 高齢者・要支援者の増加

全国的に高齢化が進んでおり、本市においても将来高齢化が進行していくことが見込まれています。高齢化が進行することに伴い市民が求める行政サービスは多様化・複合化するため、本市においても包括的支援体制の充実が必要です。

(5) 人口減少社会に向けた対応

人口が増加している本市においても、いずれ訪れる超高齢・人口減少社会に備えるため、市民と行政が協働するまちづくりを進めています。このため市職員は、市民と共に考え、各課の横断的な連携を図る役割が求めら

れています。この役割を確実に果たすため、適切な組織体制を整備していくことが必要です。

(6) 都市基盤整備の推進

道路網などインフラ整備、老朽化した公共施設の更新、緑化の推進など都市基盤整備に関する事業を推進し、住みよいまちづくりを進めていくため、適切な組織体制を整備していくことが必要です。

5 職員数の定員適正化計画

(1) 基本方針

本市の職員数については、組織・機構の見直し、事務事業・施設管理の委託など定員適正化計画に基づき、定員の適正化に努めてきました。

今後も、本市を取り巻く社会情勢等の変化に適切に対応し、必要な行政サービスが提供できる人員体制の確保が求められます。

今回の計画の見直しにあたっては、定年延長に伴う多様な任用形態を活用するとともに、計画的な職員の採用、職員の能力向上による事務の効率化、働きやすい職場環境の整備、民間活力の導入による行政サービスの効率化をすすめ、適正な人員配置を計画に図るものとします。

また、年齢別職員構成や育児休業に伴う代替任期付職員の採用の状況を踏まえ、代替職員が確保できない部分は、一時的に正規職員を採用し、調整を図ることも必要となります。

(2) 計画期間

2025年4月1日から2027年4月1日まで 3年間

(3) 目標設定

2024年4月1日の職員数と2018年4月1日の職員数とを比較すると、28人の増員（6年間の増加率6.8%）となっています。

今後も人口増加が見込まれる本市では、子育て世代への支援を継続して行う一方、高齢化への対策・支援の拡充も同時に進めていく必要があります。社会情勢の変化、市民ニーズを踏まえた効率的・効果的な業務遂行や行政サービスの充実につながるよう職員の配置を考慮すると、一定数の職員数を確保する必要があると考えます。

また、2023年度までの時間外勤務時間は、前計画と比較して減少しているものの、育児休業代替職員が適正に確保できていないなどを鑑みれば、行政サービスが低下することがないよう適切な人員の確保を図る必要があります。

計画期間中は、地方公務員法改正により、定年が2年に1歳ずつ段階的に引き上げられるため、定年による退職も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していくために、新規採用を継続的に実施していきます。

なお、定年退職者が年度によって、大きく異なることから、次のとおり次年度採用者の数値を令和7年度から令和12年度までの6年間の定年退職者の平均を踏まえた数値としました。

そのため、定員管理の基本方針を踏まえ、次のとおり目標を定めます。

【令和 7 年度～ 1 2 年度の定年退職者数】

年度	2025	2026	2027	2028	2029	2030	平均
一般行政職	0	3	1	7	1	6	3
保育職	0	2	0	1	0	1	0.6

【年度別一般行政職員数の目標】

年度	2024 R6	2025 R7	2026 R8	2027 R9	前計画からの増減数
職員数	338	336	339	339	+1
定年退職者	▲6	±0	▲3	—	
次年度採用者	+4	+3	+3	—	
増減数	▲2	+3	±0	—	

【年度別保育職員数の目標】

年度	2024 R6	2025 R7	2026 R8	2027 R9	前計画からの増減数
職員数	108	110	111	110	+2
定年退職者	▲1	±0	▲2	—	
次年度採用者	+3	+1	+1	—	
増減数	+2	+1	▲1	—	

【年度別総職員数の目標】

年度	2024 R6	2025 R7	2026 R8	2027 R9	前計画からの増減数
職員数	446	446	450	449	+3
定年退職者	▲7	±0	▲5	—	
次年度採用者	+7	+4	+4	—	
増減数	±0	+4	▲1	—	

6 適正化の推進の取り組み方

(1) 事業総点検の実施・D Xの推進

限られた財源の中で、社会情勢の変化や今の市民ニーズを踏まえた効率的・効果的で持続可能な行財政運営を行うため、事業総点検を行います。また、D Xの推進による事務の効率化を推進し、人件費の削減に努めます。

(2) 事務事業の民間委託や施設の民営化の推進

民間活力の導入により業務の効率化を推進する一方で、行政サービスが維持・向上していくよう管理していきます。

(3) 技能労務職退職者補充の抑制

技能労務職の退職者については、原則として不補充とします。民間委託や会計年度任用職員を活用します。

(4) 計画的な職員採用

定年が2031年4月までに段階的に引き上げられることに伴い、定年延長と退職者数とのバランスを考慮しながら、計画的に職員を採用し、職員構成の平準化に努めます。

(5) 会計年度任用職員等の適正な任用

従来は、人口増加に伴う行政サービスの多様化に対応するために、職員同様、会計年度任用職員も積極的に任用してきたところですが、事務事業の見直しやD Xによる業務改善を進め、会計年度任用職員等においても適正に管理し、人件費の削減に努めます。

(6) 職員の健康配慮

誰もが働きやすい職場環境を整備するとともに、引き続き、時間外勤務の削減、人員の確保、適正な人員配置を行い、職員の健康に配慮します。

7 その他

本計画は、計画策定時点における目標設定であり、社会情勢の変化や民間委託の推進、業務の見直し等に伴い事務量に急激な変化が生じた場合には、必要に応じて計画を見直すこととし、変化に応じて適切な定員管理を行っていきます。