

清須市第5次定員適正化計画

(令和6年度～令和11年度)

令和6年3月
清 須 市

目次

1	はじめに	1
2	これまでの取組み	1
	(1) 職員数の推移	1
	(2) 第4次計画における定員管理の実績	2
3	現状分析	4
	(1) 類似団体との比較	4
	(2) 職員の年齢構成	6
	(3) 暫定再任用職員の現状	8
	(4) 会計年度任用職員の現状	8
	(5) 定年引上げ制度と定年前再任用短時間勤務制度	8
4	定員管理の基本方針	9
	(1) 基本的な考え方	9
	(2) 計画期間	9
	(3) 目標職員数	9
	(4) 職種別職員数	9
	(5) 定年引上げ制度に伴う採用	10
5	定員適正化への取組み	11
	(1) 行政運営の効率化	11
	(2) 組織マネジメントの向上	11
	(3) 定年引上げ制度への対応	11
	(4) 暫定再任用職員や会計年度任用職員の活用	11
	(5) デジタル技術の活用	11
	(6) 民間活力の有効活用	11
	(7) 女性職員の役職登用の推進	11
6	その他	11
7	計画の見直し	11

1 はじめに

本市では、平成19年度から4次にわたり「清須市定員適正化計画（以下「計画」という。）」を策定してまいりました。

今回、第4次計画が令和5年度をもって期間満了となることから、新たに第5次計画を策定し、継続した職員の適正な計画に努めていくこととします。

この計画の策定に当たっては、計画期間内に想定される人口変動、社会経済情勢の変化、ライフスタイルの多様化等に伴い、より高度な専門性が求められ、業務量が増加している現状を踏まえ、本市の将来像「水と歴史に織りなされた安心・快適で元気な都市」を目指すために必要な職員数を確保することを目的とします。

2 これまでの取組み

(1) 職員数の推移

本市の第1次・第2次の計画期間では、行政改革大綱及び集中改革プランを確実に実行することで、合併自治体として増幅した職員数を抑制するため、適正な定員管理に努める必要がありました。

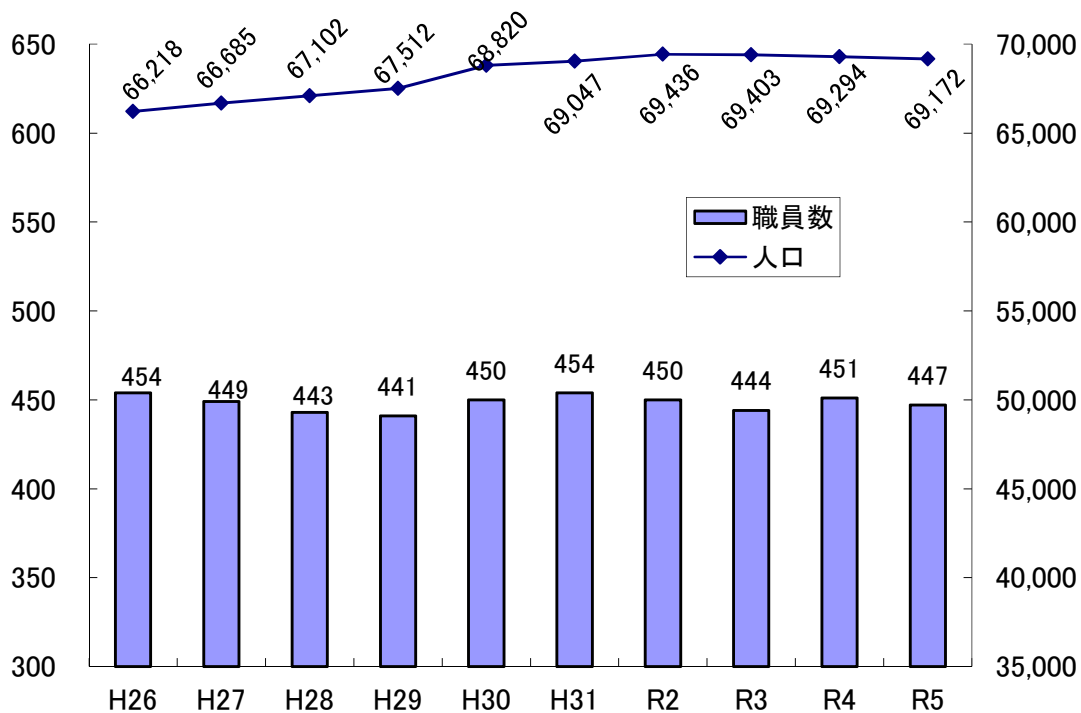
特に、平成21年の旧春日町編入合併に伴う市域の拡大によって、本市の人口・公共施設・市民ニーズなどに大きな変化が生じたので、組織機構を見直すとともに、行政運営の一層の効率化を図ってまいりました。その結果、退職者の不補充に努めることで全体的な人件費を抑制し、職員数を減少させることができました。

第3次計画は、行政改革大綱の方針を基本としつつ、防災・減災対策の強化や子育て支援の充実など、本市の特色及び事業・施策の展開を勘案した計画とし、計画期間終了時までには職員数の10人減員を目標としてきましたが、女性の社会進出に伴う保育ニーズの増加に対応すべく、子育て支援施策の一環として保育園の待機児童ゼロ対策を進めるため、保育職を中心として全体の職員数を増員せざるを得ない状況となり、計画値より10人多い455人となりました。

また、第4次計画は、全国的な人口減少社会への対応と、組織として最適と考える任用・勤務形態の人員構成の実現に向けた会計年度任用職員制度等により、限りある人的・物的資源を様々な取組みに活用することで、現状維持による行政サービスの向上を図ってまいりました。しかしながら、この計画期間中においては、新型コロナウイルス感染症対策や地域包括支援センターの増設など新たな行政課題が発生したことに伴う業務量の増加に対応するため、7人増員しました。

これにより、計画期間終了時点の令和6年4月1日における職員数は462人となる予定です。

〔図1〕本市の人口と職員数の推移 (単位 人)



※清須市調べ 数値の基準日：人口各年1月1日現在、職員数4月1日現在

(2) 第4次計画における定員管理の実績

第4次計画は、平成31年4月から令和6年4月までの5年間で計画期間として定め、第3次計画から現状維持となる455人を目標としておりました。しかしながら、前述のとおり、この計画期間中においては、当初の計画値より7人増員し462人となる予定です。(表1参照)

〔職種別職員数〕

ア 一般事務職 (保育士及び幼稚園教諭を除く。)

一般事務職は、事務事業の見直し等による行政運営の効率化により、職員数の抑制に努めてまいりましたが、前述のとおり新たな行政課題に対応するため、計画期間中に7人増員するとともに、令和4年度に退職した技能労務職員1人分を一般事務職に振り分け、295人とする予定です。

イ 保育職 (保育士・児童厚生員・幼稚園教諭)

保育職は、165人を目標値として進め、一場保育園の認定こども園化により施設数を減らすとともに、民間事業者による私立認定こども園や小規模保育所等を誘致することにより、高い保育ニーズに対応してまいりましたが、今後も保育ニーズの高い状況が継続することが見込まれることから、現状維持である165人とする予定です。

ウ 技能労務職

技能労務職は、保育園の用務員として採用しております。

原則として退職者を不補充としており、現状維持の3人を目標としましたが、途中退職もあり1人減員の2人となります。

〔表1 第4次計画の状況〕

単位：人

区分		H31	R2	R3	R4	R5	R6	当初比較
一般事務職	計画値	287	287	287	291	294	295	+8
	実績値	287	286	286	288	291	297	+10
	比較	±0	▲1	▲1	▲3	▲3	+2	—
保育職	計画値	165	165	165	165	165	165	±0
	実績値	164	161	155	160	154	150	▲14
	比較	▲1	▲4	▲10	▲5	▲11	▲15	—
技能労務職	計画値	3	3	3	3	3	2	▲1
	実績値	3	3	3	3	2	2	▲1
	比較	±0	±0	±0	±0	▲1	±0	—
計	計画値	455	455	455	459	462	462	+7
	実績値	454	450	444	451	447	449	▲5
	比較	▲1	▲5	▲11	▲8	▲15	▲13	—

※各年度4月1日現在（令和6年は予定）

※保育職：保育士・児童厚生員・幼稚園教諭

〔表2 第4次計画期間における主な定員適正化要因〕

時期	主な要因
平成31年度	<ul style="list-style-type: none"> 第2次総合計画（後期基本計画）の策定 公共施設個別施設計画の策定
令和2年度	<ul style="list-style-type: none"> 企業誘致課、財産管理課の新設 防災行政課を総務課、危機管理課に分課 市民課窓口の一部業務委託 一場保育園の私立認定こども園化
令和3年度	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルスワクチン接種対策室の新設 私立認定こども園の開園
令和4年度	<ul style="list-style-type: none"> 地域包括支援センターの拠点を増設 清須市役所南館改修工事基本構想の策定
令和5年度	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルスワクチン接種対策室の廃止 第3次総合計画の策定作業開始

※参考：人事秘書課調べ

3 現状分析

(1) 類似団体との比較

本市は、県内の類似団体と比較して41人少ない状況であり、民生部門を除く各部門の人数が類似団体を下回っています。民生部門の業務量が多い要因としては、市内に12ヶ所の保育園、8ヶ所の児童館及び児童センター、4ヶ所の子育て支援センターを設置しており、保育園及び児童館関係の職員が類似団体と比べて多いことが影響を与えていると考えられます。

今後も、保育ニーズの高い状況が継続することが見込まれることから、保育職の削減は困難と考えており、当面現状維持で推移していくものと想定しております。

また、人口1万人当たりの消防職及び保育職を除く普通会計職員数は、県内の類似団体18団体中15番目であり、普通会計職員数から教育関係の職員を除いた職員数は、同中14番目であり、類似団体に比べ事務職の人数は少ない状況となっております。

このことから、一般事務職の人数が少ない状況に対応するため、第4次計画中に7人の増員等、必要な人員を検討し適正化を図ってまいりました。今後とも類似団体の行政サービスを比較・分析し、継続的に必要な人員の見直しを図ってまいります。

〔表3〕 県内類似団体との部門別職員数比較

単位：人

大部門	類似団体①※1	清須市②	比較②－①
議会	6	4	▲2
総務	97	87	▲10
税務	29	26	▲3
民生	177	198	+21
衛生	40	31	▲9
農林水産	8	5	▲3
商工	8	6	▲2
土木	38	32	▲6
教育	49	39	▲10
普通会計計	452	428	▲24
水道	9	2	▲7
下水道	11	7	▲4
その他※2	21	15	▲6
企業会計等計	41	24	▲17
合計	493	452	▲41

※1 総務省自治行政局公務員部給与能率推進室調べ（令和4年4月1日現在）による県内18市の平均値

※2 国民健康保険事業・介護保険事業の合計

〔表4〕 県内類似団体との比較

単位：人

団体名	類型	人口	普通会計職員数			一般行政職員数		
			順位	職員数	人口1万人当たり職員数	順位	職員数	人口1万人当たり職員数
津島市	Ⅱ-3	60,977	4	306	50.18	1	276	45.26
蒲郡市	Ⅱ-2	79,261	1	411	51.85	2	355	44.79
長久手市	Ⅱ-3	60,517	3	304	50.23	3	270	44.62
知多市	Ⅱ-2	84,719	6	393	46.39	4	349	41.20
みよし市	Ⅱ-2	61,245	2	314	51.27	5	252	41.15
常滑市	Ⅱ-2	58,499	7	262	44.79	6	234	40.00
愛西市	Ⅱ-2	62,112	8	276	44.44	7	237	38.16
碧南市	Ⅱ-2	72,727	5	344	47.30	8	276	37.95
尾張旭市	Ⅱ-3	84,034	9	360	42.84	9	308	36.65
あま市	Ⅱ-2	88,885	10	376	42.30	10	322	36.23
知立市	Ⅱ-2	72,087	12	298	41.34	11	257	35.65
豊明市	Ⅱ-2	68,511	11	288	42.04	12	239	34.88
犬山市	Ⅱ-2	73,030	13	294	40.26	13	254	34.78
清須市	Ⅱ-3	69,300	15	265	38.24	14	234	33.77
大府市	Ⅱ-2	92,698	14	371	40.02	15	300	32.36
北名古屋市	Ⅱ-3	86,213	16	297	34.45	16	257	29.81
日進市	Ⅱ-3	93,017	17	318	34.19	17	275	29.56
江南市	Ⅱ-2	99,696	18	325	32.60	18	292	29.29
上記18団体の平均		75,974		322	43.04		277	37.01

※総務省自治行政局公務員部給与能率推進室調べ（令和4年4月1日現在）

【類似団体】

- ・全国の自治体を人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）により分類したものです。
- ・本市は、人口5万人以上10万人未満で、2次・3次産業を占める割合が90%以上かつ3次産業を占める割合が65%以上の「類型（Ⅱ-3型）」に区分されます。
- ・同類型が県内6市と比較対象が少ないため、「類型（Ⅱ-2型）」を類似団体に含めません。

※同類型（Ⅱ-3）：全国112市、県内6市

【津島市・尾張旭市・日進市・清須市・北名古屋市・長久手市】

（Ⅱ-2）：全国78市、県内12市

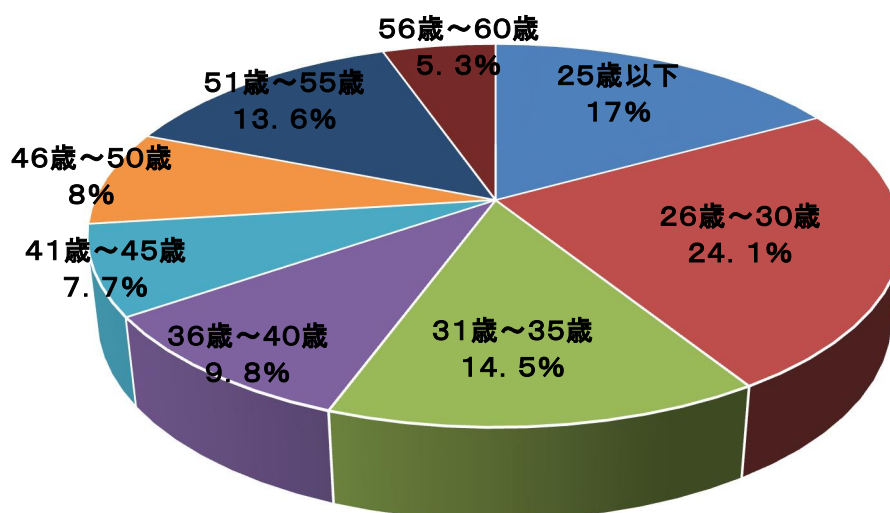
〔碧南市・蒲郡市・犬山市・常滑市・江南市・大府市・知多市・知立市・豊明市・愛西市・みよし市・あま市〕

(2) 職員の年齢構成

本市職員の構成は、図2のとおりとなっています。

この図で見ますと、41歳以上の職員（構成比34.6%）よりも40歳以下の職員（構成比65.4%）が多く、平準化されているとは言い難い構成となっております。

〔図2 年齢別職員構成（全体）〕

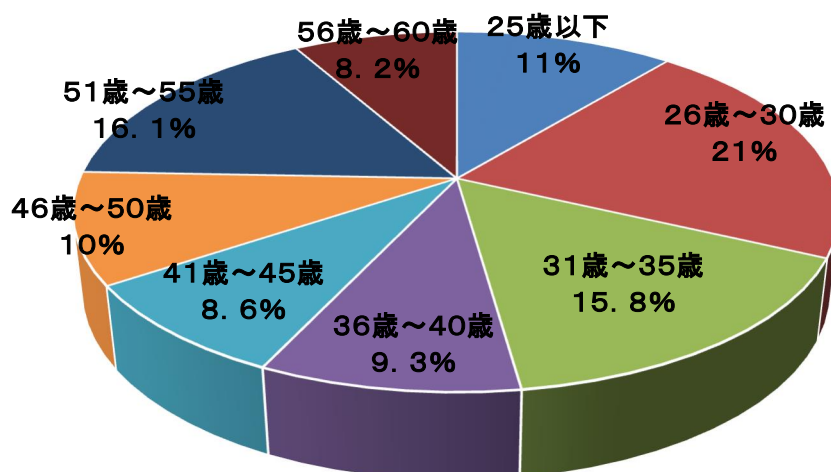


ア 一般事務職

一般事務職は、40歳以下の職員（構成比57.1%）が40歳以上の職員（構成比42.9%）の約1.3倍となっています。40歳代の職員数が比較的少ない状況になっています。

今後は、退職者と新規採用者のバランスを考えながら、年齢構成の平準化を図ることが必要と考えております。

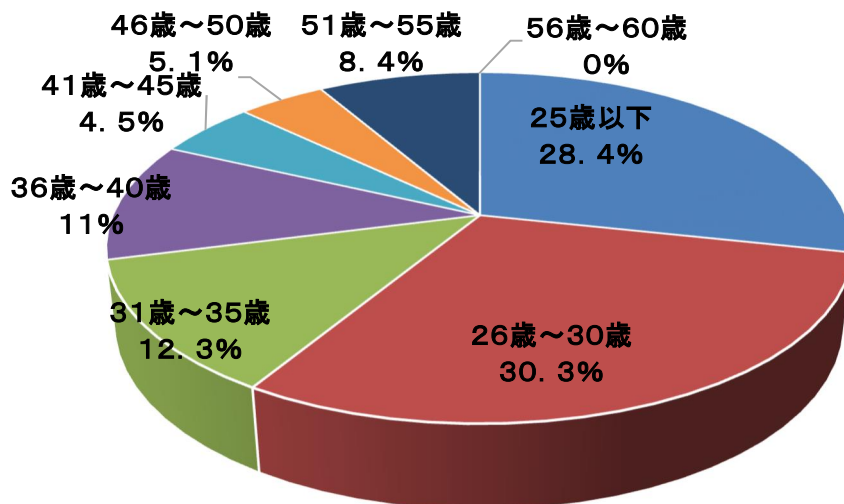
〔図3 年齢別職員構成（一般事務職）〕



イ 保育職

保育職は、30歳以下の職員（構成比58.7%）が全体の半数以上を占めており、30歳代後半からの職員が大幅に減少しております。このような状況は、園長や園長補佐等の管理・監督職への業務負担の増加に影響するため、退職者の減少に向け職場環境等の改善に努める必要があります。

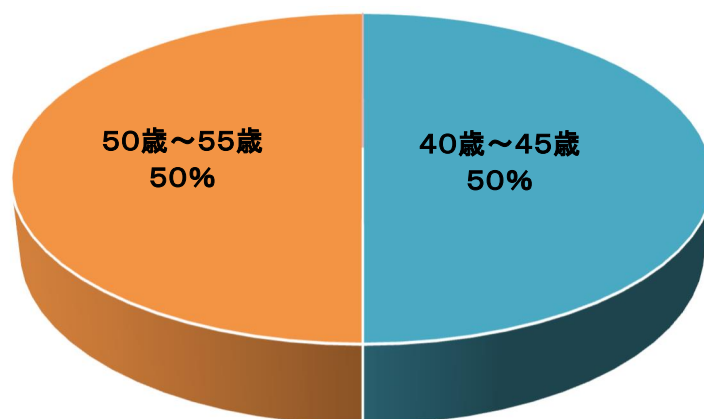
〔図4 年齢別職員構成（保育職）〕



ウ 技能労務職

技能労務職は、40歳代・50歳代に1人ずつという状況になっており、退職者不補充としているため、段階的に減員していく見込みです。

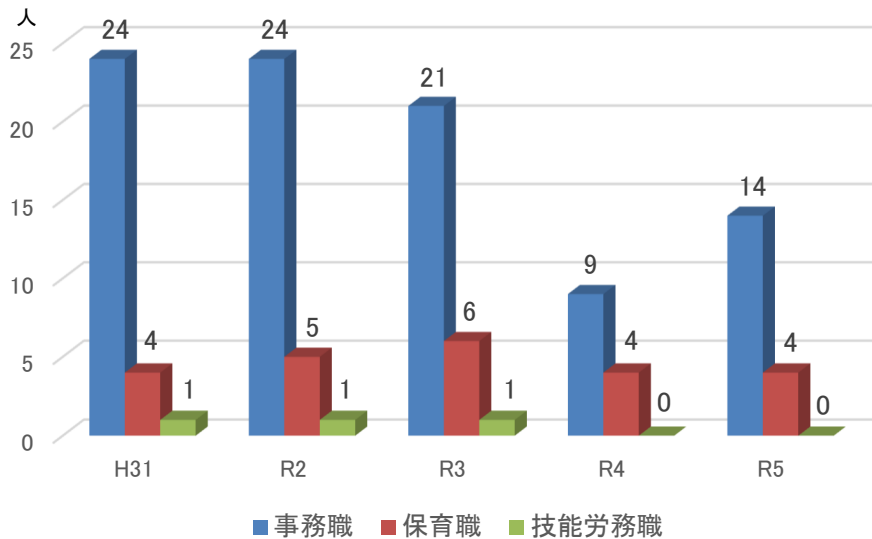
〔図5 年齢別職員構成（技能労務職）〕



(3) 暫定再任用職員の現状

本市では、職員の任用と年金の円滑な接続を図るとともに、定年退職を迎える職員の知識や経験を次世代の職員に継承していくことを目的として、平成26年度から再任用職員制度の運用を開始しました。同制度は、令和5年4月1日から暫定再任用制度と名称を変え、各公共施設や子育て支援センター等で勤務しております。

〔図6 暫定再任用職員の推移（延人数）〕



(4) 会計年度任用職員の現状

本市では、常勤職員数の定員管理に努めてきましたが、多様化・複雑化する市民ニーズの増加に対応するため、令和2年度から開始した会計年度任用職員の雇用によって、常勤職員の事務補助や専門分野への対応を行い、行政サービスを維持してきております。

(5) 定年引上げ制度と定年前再任用短時間勤務制度

定年引上げ制度とは、令和5年4月から2年に1歳ずつ定年年齢を引き上げ、令和13年4月に定年年齢を65歳とする制度です。また、定年前再任用短時間勤務制度とは、令和5年4月1日以降に、60歳に達した日以後、定年前に退職した職員を、短時間の職に採用することができる制度です。

今後、両制度が組織に与える影響を注視していく必要があると考えております。

4 定員管理の基本方針

(1) 基本的な考え方

子育て支援施策や少子化対策の推進、DXの対応、重層的支援体制整備事業の実施に向けての準備等、様々な行政課題に対応するため、第4次計画を改訂し、令和4年に4人、令和5年に3人増員しました。

このことから、第5次計画は、令和6年度に実施する組織機構改革や定年引上げ制度による影響を考慮しつつ、現状維持により行政サービスの向上を図っていく計画とします。

(2) 計画期間

令和6年4月1日から令和11年4月1日まで

(3) 目標職員数

職種別職員数の計画に基づき、令和11年4月1日現在における定員の数値目標は、462人とします。

〔表5〕 基準値と目標値

◎基準値（令和6年4月1日）		➡	◎目標値（令和11年4月1日）	
総数	462人		総数	462人
一般行政部門	436人	一般行政部門	436人	
特別会計部門	14人	特別会計部門	14人	
公営企業会計部門	12人	公営企業会計部門	12人	
+		+		
暫定再任用職員等		暫定再任用職員等		

計画始期	462人（令和6年4月1日）
計画終期	462人（令和11年4月1日）
差引	±0人

(4) 職種別職員数

ア 一般事務職

子育て支援施策の推進、少子化対策、DXへの対応、重層的支援体制整備事業実施に向けての準備等、課題が山積していることから、令和4年度に退職した技能労務職員1人分を一般事務職に振り分け295人とします。

イ 保育職

保育職は、依然として市民の保育ニーズは高い状況ではありますが、ICT導入等の保育現場の働き方改革を進めつつ、現状維持の165人とします。

ウ 技能労務職

これまでと同様に、原則として退職者不補充とし、現状維持の2人を目標とします。今後、技能労務職が必要な場合は、暫定再任用職員や会計年度任用職員で対応します。

〔表6〕 職種別職員数

単位：人

職 種	区 分	R6. 4. 1 ①	R11. 4. 1 ②	比較 ②-①
一般事務職	正職員	295	295	±0
	うち定年引上げ	2	24	+22
保育職	正職員	165	165	±0
	うち定年引上げ	0	4	+4
技能労務職	正職員	2	2	±0
	うち定年引上げ	0	0	±0
小 計	正職員	462	462	±0
	うち定年引上げ	2	28	+26
合 計		462	462	±0

(5) 定年引上げ制度に伴う採用

令和5年4月から地方公務員の定年が60歳から65歳に2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることに伴い、引上げ期間中は2年に1度しか退職者が生じませんが、職員の年齢構成を考慮し新規採用職員を2年に1度で平準化して採用していく予定です。

〔表7〕 職種別退職・採用年次計画

単位：人

職 種	区 分	R6	R7	R8	R9	R10	R11
一般事務職	前年度退職	7	2	0	5	0	10
	新規採用 (退職補充分)	11	0	3	2	5	5
	職員数	295	295	295	295	295	295
	うち定年引上げ	2	5	15	14	24	24
保育職	前年度退職	14	0	0	0	0	0
	新規採用 (退職補充分)	25	0	0	0	0	0
	職員数	165	165	165	165	165	165
	うち定年引上げ	0	0	0	1	3	4
技能労務職	前年度退職	0	0	0	0	0	0
	新規採用 (退職補充分)	0	0	0	0	0	0
	職員数	2	2	2	2	2	2
	うち定年引上げ	0	0	0	0	0	0
合 計	前年度退職	21	2	0	5	0	10
	新規採用 (退職補充分)	36	0	3	2	5	5
	職員数	462	462	462	462	462	462
	うち定年引上げ	2	5	15	15	27	28

5 定員適正化への取組み

本市の限りある人的・物的資源を有意義に活用し、無駄の無い職員数及び組織体系の構築に向けて、次の取組みにより「最小の人数で最大の効果」を発揮できるように努めていきます。

(1) 行政運営の効率化

清須市行財政改革プラン等に基づき、行政評価や予算編成に係る連携を強め、事務事業の必要性や緊急性、受益と負担の公平性などを検証し、事務の最適化を図ります。

(2) 組織マネジメントの向上

清須市人材育成基本方針に基づき、職員の自主性や主体性を発揮し、限られた人材でも大きな成果を得られるように、人事評価の適正な運用や各種人材育成研修の実施、各種事務のマニュアル化の推進等により、組織マネジメントの向上を図ります。

(3) 定年引上げ制度への対応

定年引上げ制度により、60歳超の高齢期職員の増加が見込まれることから、当該制度が組織に与える影響を注視し、必要に応じて本計画の見直しを検討します。

(4) 暫定再任用職員や会計年度任用職員の活用

職員の増員を抑制し、安定的な組織運営を図るため、業務の性質による役割分担を考慮しながら、暫定再任用職員や会計年度任用職員を活用します。

(5) デジタル技術の活用

AIやRPAなどのデジタル技術の導入により、事務の効率化を図ります。

(6) 民間活力の有効活用

民間の活力・技術・ノウハウ等を有効活用することにより、市民サービスの向上や経費の削減を図ります。

(7) 女性職員の役職登用の推進

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）の趣旨を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため、女性職員の役職登用を推進してまいります。

6 その他

本計画の推進にあたっては、毎年度、定員管理などの状況を広報紙やホームページ等により公表します。

7 計画の見直し

本計画は、今後の人口推移の変化、国の制度改正、地方分権等に伴う業務量の変動、財政状況や定年引上げ制度による影響等により、適宜計画の見直しを行います。

令和6年3月

清須市役所企画部人事秘書課

TEL 052-400-2911

FAX 052-400-2963

E-Mail jinjihisho@city.kiyosu.lg.jp