

尾張旭市第7次定員適正化計画 令和7年度～11年度

令和7年2月



目 次

定員適正化計画の策定にあたって	1
第1 定員管理に係るこれまでの取組	2
1 第1次から第5次定員適正化計画までの取組	2
2 第6次定員適正化計画の取組	3
第2 本計画の対象及び期間	4
1 計画の対象	4
2 計画期間	4
第3 職員の状況	5
1 人口と職員数の推移	5
2 年齢別職員構成	5
3 他自治体との比較	6
4 人件費の推移	7
5 ラスパイレス指数の推移	7
6 時間外勤務の推移	8
7 退職者数の推移	8
8 育児休業者等の推移	9
9 組織数の推移	9
第4 基本方針	10
第5 目標職員数	11
第6 計画の推進にあたっての留意事項	12
1 多様な働き方の推進	12
2 女性の活躍促進	12
3 人件費総額、人件費率の管理	12
4 その他	12

定員適正化計画の策定にあたって

本市は、令和7（2025）年12月に市制施行55周年を迎えます。市制施行当時は、約34,000人であった人口は、現在、約84,000人となり、まちとして大きく成長し発展してきました。昨年度は、中長期的なまちづくりの指針となる第六次総合計画を策定し、めざすまちの未来像である「幸せつむぐ 笑顔あふれる 尾張旭」の実現に向けて、市民の皆さんとともに取組を進めています。

本市職員の定員管理については、定員適正化計画に基づき、地域における行政を自主的に行うため、最小の経費で最大の効果が得られるよう、事務の効率化・合理化、民間委託や組織改革等の様々な取組を推進し、行政サービスの向上と適正な定員管理に努めてきました。

令和6年人事院勧告では、民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップとなり、本市においても国に準じた給与改定を行いました。しかしながら、本市の行財政運営は厳しい状況が続く見通しであることから、人件費の抑制を進め、さらに、簡素で効率的な行政システムを構築するために、定員適正化についての新たな目標を設定し、その達成に向け、取り組んでいく必要があります。

こうしたことから、ここに令和7年度を初年度とする「第7次定員適正化計画」を新たに策定し、本市の実態に即した定員管理に取り組んでまいります。

第1 定員管理に係るこれまでの取組

本市のこれまでの定員管理に係る取組については、平成7年度に第1次定員適正化計画を策定してから、令和6年度までの第6次にわたって計画を策定し、次のとおり取り組んできました。

図表1 定員管理実績

(単位：人)

区 分	実績数A	目標数B	達成状況C(A-B)
第1次(H12.4.1)	601	601	0
第2次(H17.4.1)	588	593	▲5
第3次(H22.4.1)	555	558	▲3
第4次(H27.4.1)	575	580	▲5
第5次(R 2.4.1)	589	590	▲1
第6次(R 6.4.1)	644	650	▲6

※ 第6次計画から再任用職員も対象に含めることとしたため、実績数及び目標数が増加しています。

1 第1次から第5次定員適正化計画までの取組（平成8年度～令和2年度）

- 第1次計画（平成8年度～12年度）では、着実に伸びる人口や地方行政の広域化による行政需要や多様な市民ニーズの増加、また、高齢化社会の本格的な到来が予想されたことから、高齢者福祉事業を中心とした市民生活の充実に対応するため職員数を増員しました。
- 第2次計画（平成13年度～17年度）では、これまでの定員管理の実績、類似団体の状況等を考慮して、民間委託等の推進、労務職退職者不補充、新規採用職員の抑制等により職員数を減員しました。
- 第3次計画（平成18年度～22年度）では、厳しい財政状況の中、健全な財政運営を図るため行政運営を効率化し、人件費を抑制することが課題となっていたことから、民間委託等の推進、組織改革、労務職退職者不補充等により職員数を減員しました。
- 第4次計画（平成23年度～27年度）では、少子高齢化の進行に伴う福祉関係の業務増大、消防部門における救急出動の増加や業務の高度化に対応するため、事務職・技術職、保育士職、消防職の職員数を増員しました。
- 第5次計画（平成28年度～令和2年度）では、子育て支援の拡充、福祉関係の業務量の増大、消防部門の充実強化を図るため、職員数を増員しました。

2 第6次定員適正化計画の取組（令和3年度～6年度）

(1) 課題

子育て支援の推進、高齢者・障がい者福祉の推進、消防・救急体制の充実が求められていました。

(2) 取組及び結果

ア 事務職・技術職

多様化、高度化する市民ニーズ等に対応しつつ、会計年度任用職員等を活用することで増員を目標数よりも抑制しました。

イ 保育士職

子育て支援サービスの体制強化を図りつつ、会計年度任用職員等を活用することで増員を目標数よりも抑制しました。

ウ 消防職

地域消防防災施設ほんまの運用開始など消防・救急体制の充実を図り、目標数どおりに増員を行いました。

エ 労務職

会計年度任用職員等を活用することで、目標数どおりに減員を行いました。

オ 結果

令和6年4月1日時点の目標値は、令和2年4月1日時点の職員数624人より26人増の650人となりましたが、令和6年4月1日時点の実績は644人となり、目標値より6人減となりました。

図表2 第6次定員適正化計画実績

(単位：人)

年度 \ 区分	事務職 技術職	保育士職	消防職	労務職	合 計
基本 (R2)	369	128	91	36	624
目標 (R6)	381	139	97	33	650
実績 (R6)	379	135	97	33	644
差 (実績－目標)	▲2	▲4	±0	±0	▲6

※ 各年4月1日時点

第2 本計画の対象及び期間

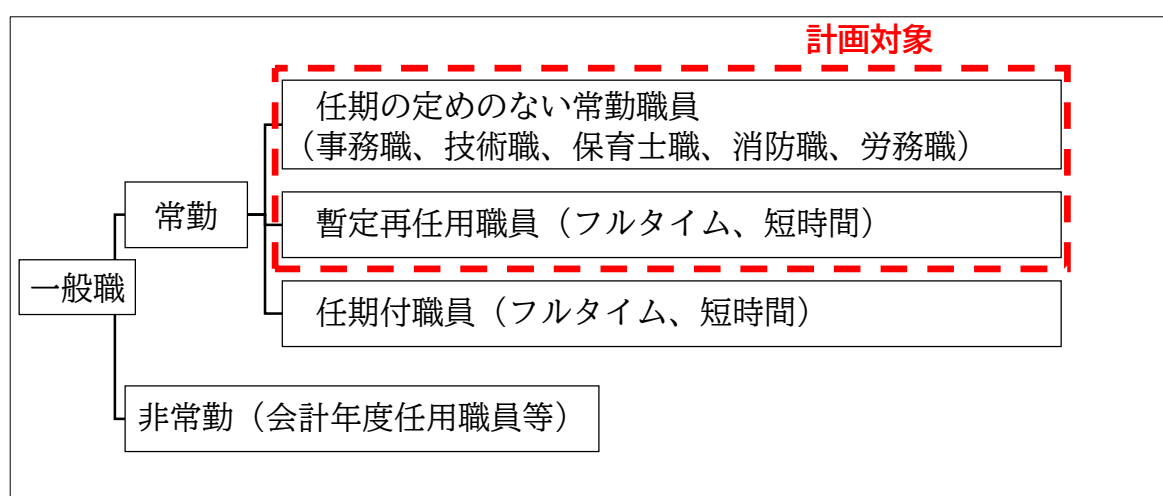
1 計画の対象（図表3参照）

本市で勤務している職員を区分すると、「常勤職員」と「非常勤職員」に分かれ、さらに「常勤職員」は、「任期の定めのない常勤職員」、「暫定再任用職員」、「任期付職員」に分かれます。

本市においては、暫定再任用職員の多くがフルタイムで本格的業務に従事していることから、計画の対象を、任期の定めのない職員と暫定再任用職員とします。

なお、育児休業代替など任期が短い任期付職員、非常勤の会計年度任用職員は定員管理の対象外としますが、人件費総額、人件費率により、別途管理していきます。

図表3 職員構成



※ 県等からの派遣職員は対象外とします。

※ 定年引上げによる60歳以上の職員は任期の定めのない常勤職員に含みます。

2 計画期間

第7次計画においては、第六次総合計画の中間年次に合わせるため、次のとおり令和11年度までの5年間とします。

計 画 期 間	
始 期	終 期
令和7年4月1日	令和11年4月1日

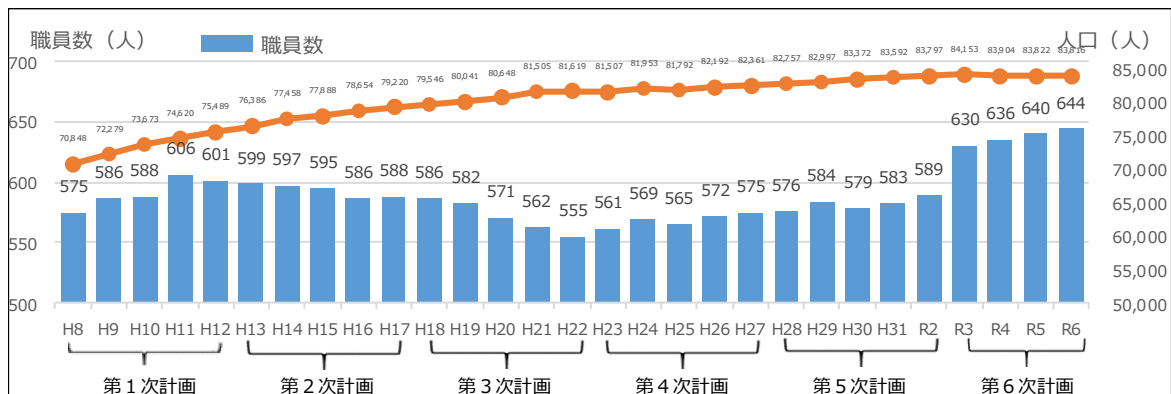
第3 職員の状況

1 人口と職員数の推移（図表4参照）

本市の人口は、平成2年のバブル期に大きく増加し、その後も穏やかに増加を続けてきました。幸いなことに、本市の人口は現在、84,000人を境として、微増・微減の範囲で踏みとどまっていますが、全国の傾向と同じく、本市においても、出生数の減少と高齢化率の上昇が、顕著となりつつあります。

一方、職員数は、平成11年度の606人をピークとし、集中改革プランで減員に取り組んだ第3次計画時の平成22年度555人が最も低く、その後徐々に増員し、第6次計画からは再任用職員を対象に含め、令和6年度の職員数は644人となっています。

図表4 人口と職員数の推移



※ 人口は各年3月末時点、職員数は各年4月1日時点

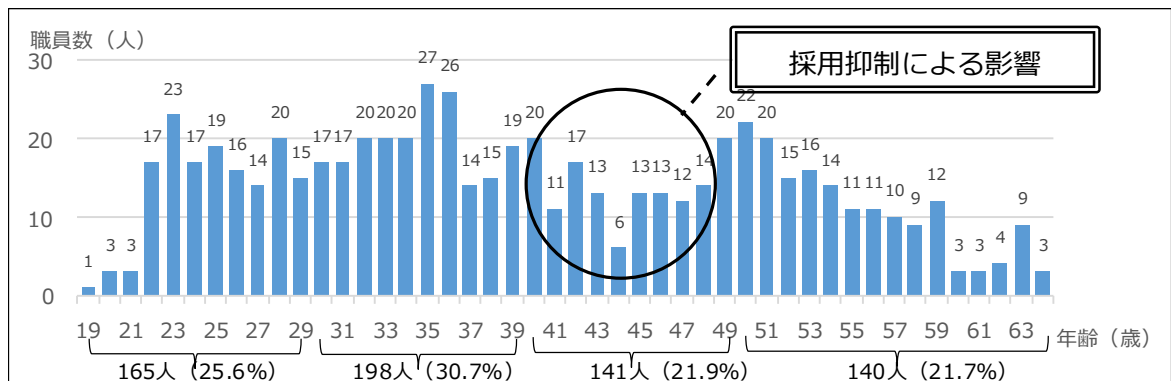
※ 人口は市民課資料より

2 年齢別職員構成（図表5参照）

年齢別では、30歳代の職員数が198人（30.7%）と最も多く、最も少ないのは50歳代以上の140人（21.7%）です。

採用を抑制した影響などもあり、40歳代前半の職員が少ないため年齢層に偏りがあります。

図表5 年齢別職員構成（全体）



※ 令和6年4月1日時点（暫定再任用職員含む。）

3 他自治体との比較（図表6参照）

令和5年4月1日時点での尾張部類似団体5市や類似団体平均の職員数と比較すると、本市の職員数は部門によっては上回っている状況です。

図表6 類似団体別職員数

（単位：人）

区分 団体		普通会計						合計
		一般行政			特別行政			
		福祉関係を除く一般行政	福祉関係	計	教育	消防	計	
津島市		157	135	292	31	77	108	400
日進市		195	227	422	47	－	47	469
清須市		160	221	381	40	－	40	421
北名古屋市		167	271	438	40	－	40	478
長久手市		189	187	376	33	－	33	409
類似団体平均	A	251	182	433	72	42	114	547
尾張旭市	B	212	241	453	48	96	144	597
超過数	B-A	△39	+59	+20	△24	+54	+30	+50

※ 令和5年4月1日時点

※ 地方公共団体定員管理調査より

※ 類似団体…全国の市区町村を人口と産業構造に応じて区分したもので、本市は人口が「5万以上～10万未満」、産業構造が「第2次、第3次産業就業者割合90%以上（第3次65%以上）」の類型（Ⅱ－3類型）に該当します。

※ 「福祉関係を除く一般行政」は、議会、総務・企画、税務、労働、農林水産、商工、土木を指します。

※ 「福祉関係」は民生、衛生を指します。

※ 消防を広域化している団体は、当該職員が含まれていません。

※ 公営企業等については、類似団体のデータはありません。

4 人件費の推移（図表7参照）

人件費は、歳出に占める割合が高く、抑制に努める必要があります。令和5年度の普通会計における人件費は、約56億7千万円で、歳出総額の19.7%でした。

令和元年度と比較すると、人件費は約11億2千万円の大幅な増加（約25%増加）になっています。これは、令和2年度に会計年度任用職員制度が導入され、人件費として算入されたことが主な要因です。

近年の賃上げ傾向により更なる人件費の増加が避けられない中、今後の人件費の推移について注視する必要があります。

図表7 人件費の推移

区分 \ 年度	R元	R2	R3	R4	R5
人件費(千円)	4,559,956	5,223,480	5,347,763	5,501,837	5,675,317
人件費率(%)	18.7	15.0	18.6	19.0	19.7

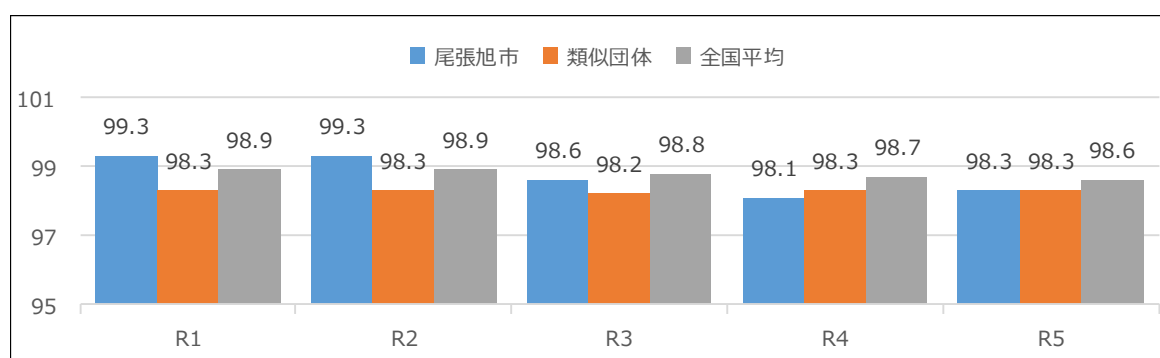
※ 各年度決算値（性質別歳出の状況より）

5 ラスパイレス指数の推移（図表8参照）

ラスパイレス指数とは、全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数（構成）を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給月額を100として計算した指数です。

本市のラスパイレス指数は、令和5年度は98.3で、類似団体と同程度、全国平均より下回っています。

図表8 ラスパイレス指数の推移



※ 職員給与・定員管理の公表より

6 時間外勤務の推移（図表9参照）

令和5年度の職員一人あたり月間の時間外勤務時間数は8.0時間で、全国平均10.8時間を下回っています。

働き方改革の推進により、労働時間の短縮等の労働環境の整備が求められており、引き続き時間外勤務を減らすために、更なる業務の効率化、見直しが求められています。

図表9 時間外勤務の推移

区分 \ 年度		R元	R2	R3	R4	R5
職員数(人)	A	398	334	369	362	365
総時間外勤務数(時間)	B	46,402	31,571	44,811	39,786	35,237
職員一人あたり年間の 時間外勤務数(時間)	C (B/A)	116.6	94.6	121.5	109.9	96.5
職員一人あたり月間の 時間外勤務数(時間)	C/12	9.7	7.9	10.1	9.2	8.0

※ 地方公共団体の勤務条件等に関する調査より

7 退職者数の推移（図表10参照）

令和5年4月1日から定年年齢が段階的に引き上げられ、令和13年4月1日に定年年齢が65歳となります。この移行期間中は定年退職者数が不規則となります。また、令和5年度の早期退職者数が近年で最大の人数となっており、若年層の退職も増加しています。

図表10 退職者数の推移

区分 \ 年度		R元	R2	R3	R4	R5
定年退職		8	12	7	5	0
早期退職・普通退職		12	9	10	12	21
その他		0	0	0	1	0
合計		20	21	17	18	21

※ 地方公務員の退職状況等に関する調査より

8 育児休業者等の推移（図表11参照）

育児休業制度は、子が3歳に達する日まで育児のために休業することができる制度で、取得促進に努めた結果、毎年20人程が取得しており、近年は男性の取得が増加しています。

また、育児に係る短時間勤務の制度は、部分休業と育児短時間勤務があり、いずれも小学校就学前の子を育てる職員が利用でき、活用が増加しています。

育児休業代替職員としては、任期付職員や会計年度任用職員を配置しています。

図表11 育児休業等取得者数

（単位：人）

区分	R2			R3			R4			R5		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計
子が出生した職員数	18	9	27	28	16	44	16	14	30	13	14	27
育児休業をした職員数	2	9	11	7	16	23	5	14	19	6	14	20
部分休業をした職員数	4	8	12	2	9	11	1	8	9	1	4	5
育児短時間勤務をした職員数	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	4	4
計	6	17	23	9	25	34	6	24	30	7	22	29

※ 人事行政の運営等の状況の公表より

※ 職員数は、年度中に新たに育児休業等を取得した人数

9 組織数の推移（図表12参照）

近年は、喫緊に迫る課題に対し、迅速、的確かつ柔軟に対応するため、小規模組織の編成による専門性の強化を行ってきた結果、少人数の課・係が多くなっています。しかし、人件費の増加や人口減少下においては、現組織体制のままで充足する人員配置を進めることは難しい状況です。

図表12 組織数の推移

（単位：人）

年度 \ 区分	部	課	係	合計
平成27年度	9	42	91	142
令和6年度	12	52	118	182
増 減	+3	+10	+27	+40

第4 基本方針

今回、計画を策定するにあたって実施した行政経営推進事務局ヒアリングでは、中長期的に必要な要員数を確認しました。

しかしながら、本市の財政状況は厳しく、健全な財政運営を図るためには行政運営を効率化し、人件費を抑制することが緊急の課題となっているため、退職補充等は必要最小限に抑制することが必要です。

このことから、様々な取組みにより行政サービスの提供体制を工夫し、最適な組織規模で効率的な行政経営を行うことができるよう定員管理に努めることとし、定員適正化に関する基本方針を次の5点とします。

(1) 行政改革の推進

事務改善、民間委託の検討、多様な任用形態の活用など、行政改革の取り組みを推進し、要員の最適化を進めます。

(2) 職員の能力向上による組織力の向上

尾張旭市人材育成基本方針を基に、人事考課制度や効果的な研修等を実施しながら適材適所の配置に努め、職員一人一人の意欲と能力を引き出し、組織としての総合力を高めます。

(3) 計画的な職員採用

ヒアリング結果を基に、人口減少を踏まえた財政状況、類似団体等との比較を考慮して、計画的に適正な職員数を確保します。

(4) 職員構成の平準化

職員採用については、定年延長と退職者数とのバランスを考慮しながら、新卒者を中心に進めるとともに、経験者等の中途採用も行うなど、職員構成の平準化に努めます。

(5) 組織の見直し

行政改革の推進状況や、人員配置を考慮しながら、組織の統合を行うことにより、より柔軟な人員の配置が可能な組織への見直しを図ります。

第5 目標職員数

(1) 目標職員数

令和11年4月1日時点の目標職員数を次のとおりとします。

目標職員数	627人
-------	------

令和6年4月1日時点における、任期の定めのない常勤職員と暫定再任用職員を合計した644人を基本職員数とし、5年間で17人減員した627人を目標職員数とします。

(2) 年度別計画職員数（図表13参照）

年度別の計画職員数については、次のとおりです。

なお、退職者数の変動や中長期的展望に立った職員の採用及び平準化等を考慮します。

図表13 年度別計画職員数

(単位：人)

年度 区分	R6 (基本)	R7	R8	R9	R10	R11 (目標)
計画職員数	644	654	645	639	633	627

※各年4月1日時点

(3) 職種別目標職員数（図表14参照）

職種別の目標職員数については、次のとおりです。

図表14 職種別目標職員数

(単位：人)

区分	事務職 技術職	保育士職	消防職	労務職	合計
基本職員数 (R6.4.1)	379	135	97	33	644
目標職員数 (R11.4.1)	366	141	97	23	627
増減	▲13	+6	0	▲10	▲17

第6 計画の推進にあたっての留意事項

1 多様な働き方の推進

少子高齢化が進み、人口減少社会に突入した日本において、年齢や性別等に関わらず、誰もがその能力を発揮することができる社会を構築することが必要になっています。

時間制約をもって働く職員への支援については、これまでの「育児と仕事の両立」に加え、「介護と仕事との両立」「治療と仕事の両立」や個々の能力発揮を促すという観点での「活躍支援」への取り組みが求められています。

このため、各種休業制度等の利用促進を図るほか、時差勤務や在宅勤務の実施など、職員の多様な働き方を進めていきます。

2 女性の活躍促進

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、令和6年4月1日時点で22.0%と、令和2年度20.3%と比較すると1.7ポイント上昇しています。本市の登用率は、全国や愛知県の市町村平均と比較して高くなっていますが、さらに登用を進めていきます。

時間外勤務の縮減や休暇取得の促進とあわせて、女性職員向けのキャリア形成支援や職務拡大等による多様な職務機会の付与により職場環境を整え、女性の活躍を積極的に進めていきます。

3 人件費総額、人件費率の管理

令和2年度から会計年度任用職員制度がはじまり、人件費に算入されることになりました。

常勤職員については定員適正化計画により管理を行いますが、会計年度任用職員は、非常勤で勤務時間も様々であることから、人件費総額及び人件費率により、別途管理していきます。

4 その他

計画は、現時点における目標設定であり、今後の状況の変化に応じて適切な定員管理を行っていきます。

また、この計画策定後、社会状況の変化、地方分権改革や地方創生への対応に伴い事務量に急速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ます。

なお、この計画の推進にあたっては、定期的に進捗状況の公表を行っていきます。

尾張旭市第7次定員適正化計画

発 行 尾張旭市

編 集 企画部人事課

TEL 0561-53-2111(代表)

FAX 0561-51-2896

Eメール jinji@city.owariasahi.lg.jp

発行日 令和7年2月