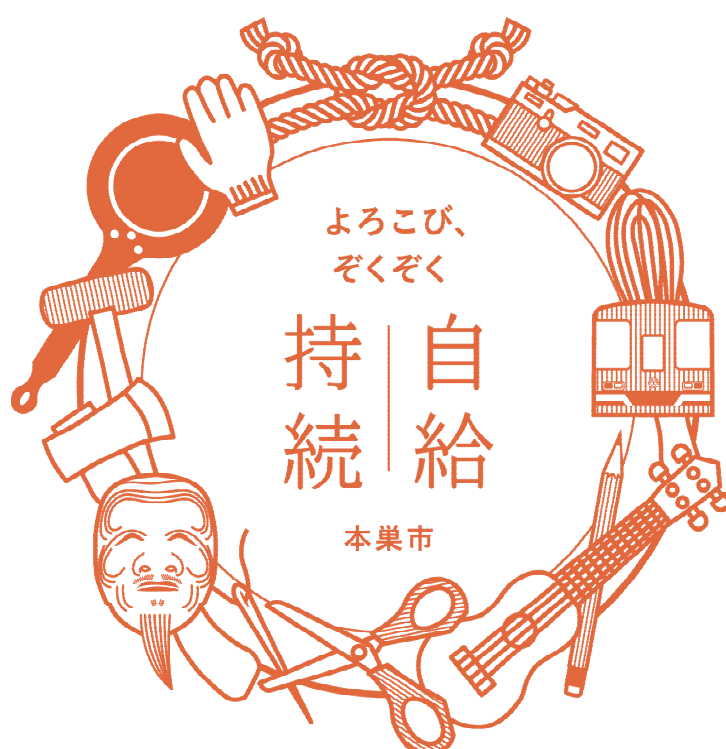


# 本巢市定員適正化計画

(令和8年度～令和11年度)



令和8年3月

本 巢 市

# 目 次

1. 定員適正化計画の趣旨	1
2. これまでの定員適正化計画の推移	2
3. 現在の職員数等の状況と比較	3
(1) 年度別職員数の推移	3
(2) 年齢別・職種別職員数の状況	3
(3) 類似団体との比較	5
4. 定員管理の制度改正・課題等	6
(1) 本市の人口推移と将来人口推計	6
(2) 会計年度任用職員制度	6
(3) 定年引上げ、役職定年制等の導入及び新規採用職員の平準化	6
(4) 育児休業等の取得者数の増加	7
(5) 保育・幼児教育への対応	7
(6) 都市基盤整備の推進	7
5. 定員適正化計画	8
(1) 定員適正化の基本的な考え方	8
(2) 計画期間	8
(3) 数値目標	9
(4) 取組事項	10

## 1. 定員適正化計画の趣旨

本市は、令和6年2月に市制施行20周年を迎えました。これまで、4次にわたる行財政改革大綱を策定し、計画的な財政運営の推進や事務事業の改善による業務の効率化等に取り組むとともに、職員の人材育成や簡素で効率的な組織体制の構築を図りながら、多様化・高度化する市民ニーズにきめ細やかに対応しつつ、職員数の適正管理に努めてきました。

一方で、少子高齢化や人口減少が予想を超えるスピードで進む中、地域社会や行政を取り巻く環境は急速に変化しています。特に地方においては、経済規模の縮小や産業構造の変化に伴う人材不足は深刻化し、これまで以上に効率的かつ効果的な組織運営が求められています。

また、デジタル技術や人工知能（AI）の急速な進展に伴い、より高度で質の高い行政サービスが求められており、効率的な業務運営と職員のデジタルスキルの向上が不可欠となっています。さらに、自然災害の頻発化・激甚化に対処する必要性が増す現状において、迅速かつ的確な対応力の強化も求められています。

こうした状況の中、職員の働き方改革も重要な課題となっています。職員の健康管理やワークライフバランスの推進などを通じて、働きやすい職場環境を整備し、職員一人ひとりの能力を最大限に発揮できる体制づくりを進めています。

これらの背景を踏まえ、職員の適正配置と能力の最大化を図り、変化する行政ニーズに柔軟かつ迅速に対応できる組織体制を目指していくために、「第4次定員適正化計画」を策定し、計画的な人員配置により行政サービスの質の向上と効率的な行政運営を図っていくこととします。

## 2. これまでの定員適正化計画の推移

本市のこれまでの定員管理に係る取組については、平成18年3月に「本巢市行政改革集中改革プラン」を策定してから、平成23年3月以降3次にわたる「本巢市定員適正化計画」を策定し、次のとおり定員管理に取り組んできました。

### 定員管理実績

区分	当初職員数 (A)	実績数 (B)	最終目標数	削減状況 (B-A)
行革集中プラン(H18)	361人	324人	342人	△37人
第1次(H23)	320人	313人	317人	△7人
第2次(H28)	304人	312人	315人	8人
第3次(R3)	306人	295人	319人	△11人

#### ①本巢市行政改革集中改革プラン

平成18年度から5年間を計画期間とする「行政改革集中改革プラン」では、事務事業の再編や指定管理者制度による民間委託などの取組により、平成22年度までに37人の削減を行いました。

#### ②第1次定員適正化計画

平成23年度から5年間を計画期間とする「第1次定員適正化計画」では、出先機関の整理や組織機構の見直しなどの取組により、平成27年度までに7人の削減を行いました。

#### ③第2次定員適正化計画

平成28年度から5年間を計画期間とする「第2次定員適正化計画」では、職員数の「削減」を目標にするのではなく、第3次行財政改革大綱に基づき、事務事業等の見直しを進めつつや再任用などの多様な任用形態の活用などの取組を進めた結果、8人の増員を行いました。

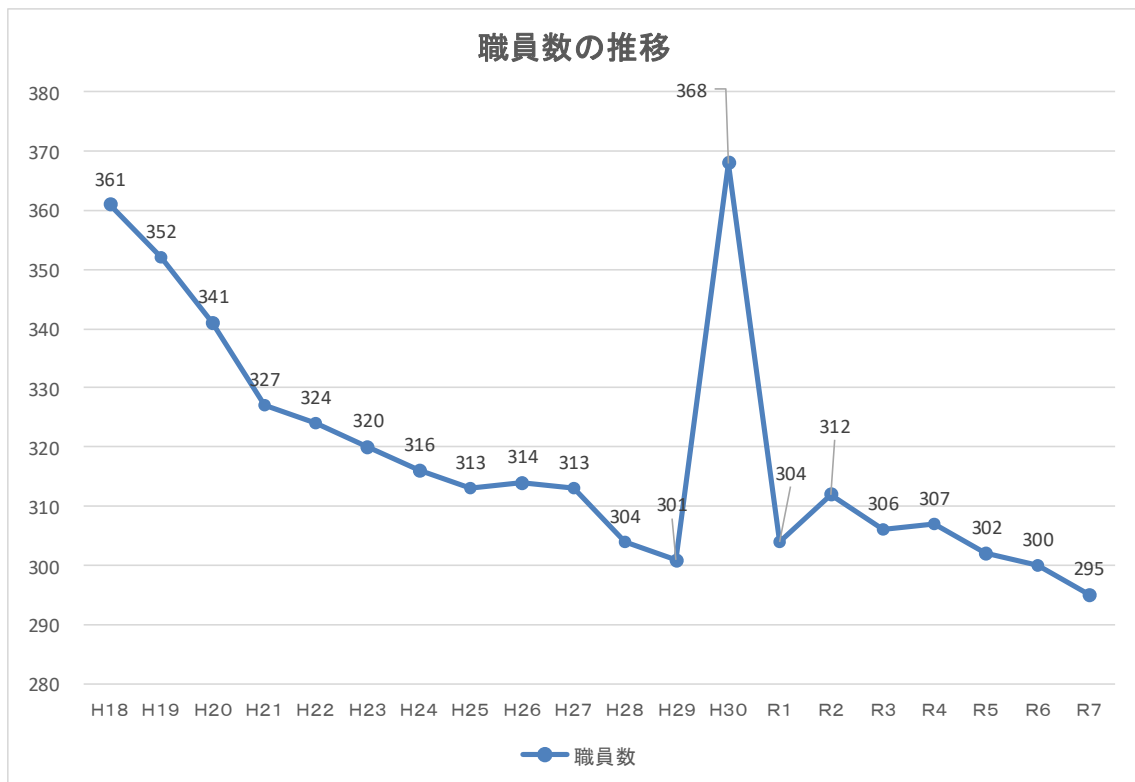
#### ④第3次定員適正化計画

令和3年度から5年間を計画期間とする「第3次定員適正化計画」では、定数抑制ありきでなく、職員の定年引上げなども見据えつつも事務の合理化を図ることを目的に、令和6年7月の庁舎統合にあわせ組織再編を進めると同時に、DXの推進など事務の合理化を進めた結果、11人の削減となりました。

### 3. 現在の職員数等の状況と比較

#### (1) 年度別職員数の推移

本市の職員数の推移は、平成18年度に策定した「行政改革集中改革プラン」の当初では、361人の職員が在籍していましたが、これ以降、指定管理者制度の導入や施設の統廃合、組織機構や事務事業の見直しなど行財政改革を進めつつ、定員の適正化に努めた結果、令和7年4月1日現在の職員数は295人となっています。



※平成30年度は消防の広域化に伴い、消防職員が含まれた数値となっている。

#### (2) 年齢別・職種別職員数の状況（令和7年4月1日現在）

本市職員の年齢構成は、比較的バランスが整っていますが、50歳から54歳までの職員が他の年代に比べて高くなっています。

職種別では、事務職は50歳から54歳までの職員が全体の5分の1を占めて非常に多く、年齢構成がアンバランスになっています。現時点では大きな課題にはなっていませんが、この世代は定年の段階的な引上げの後に定年を迎えることから、20年後には組織の高年齢化が課題になることが予想されます。また、29歳までの職員が少なく、ここ数年、内定辞退や早期退職の傾向が強く表れています。

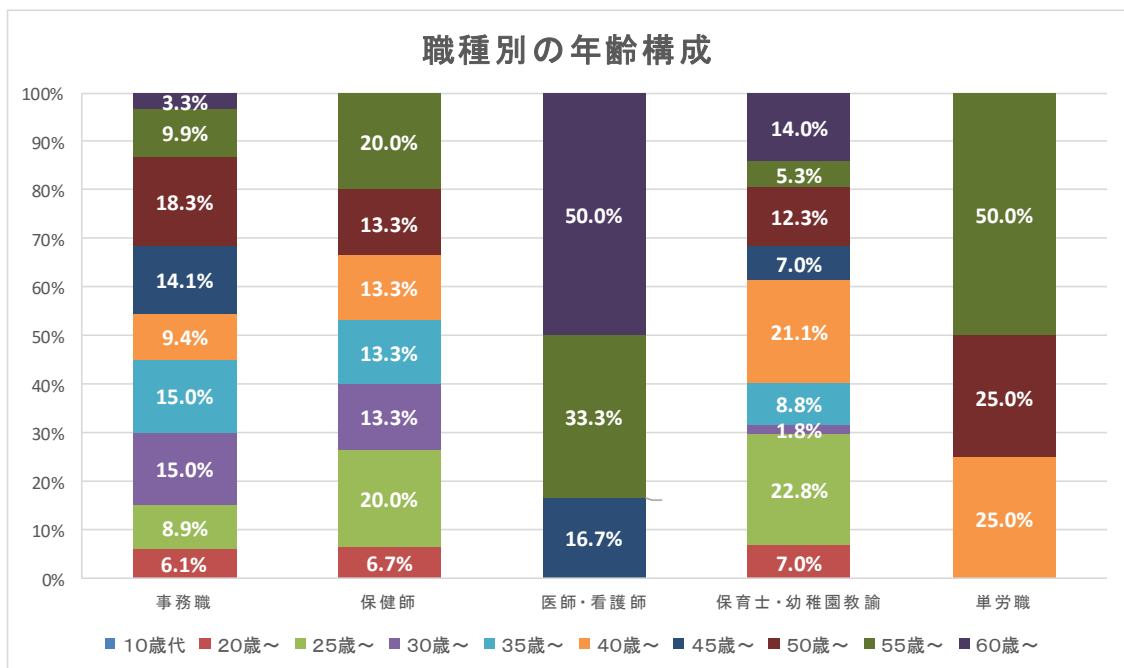
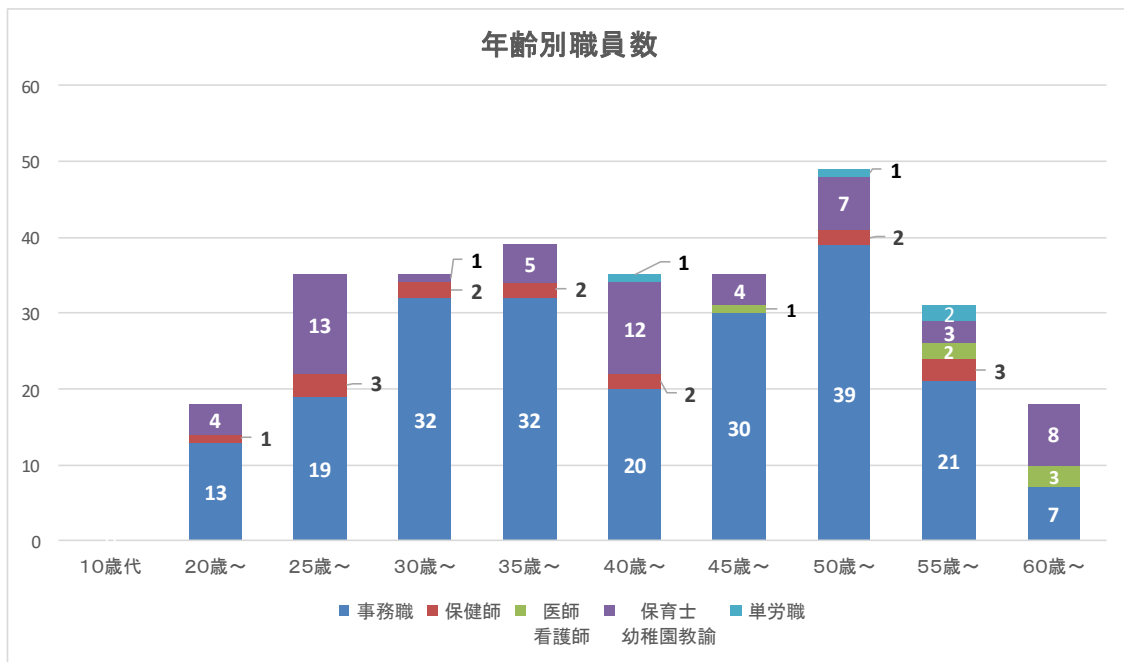
保育士は、30歳代前半の職員の割合が低くなっており、結婚や子育てを機に退職する傾向が顕著に表れています。年齢構成がアンバランスになると、一定期間、

管理職となる職員が著しく不足することが想定されます。

また、保健師は5歳区分別でみるとバランスがとれているように見えますが、45歳代の職員がいないため、年齢別でみると保育士と同様に一定期間の管理職の職員が不足することが想定されます。

医師・看護師・単労職については、現在、新規採用を行っていないことから、職員の大半が40歳以上となっており、高齢化が進んでいます。

将来にわたって安定した行政サービスを提供するためには、年齢別職員数の平準化を図る必要があり、現時点から将来を見越して、職種ごとに適正な採用人数・採用年齢を設定する必要があります。



### (3) 類似団体との比較

類似団体とは、総務省が毎年度作成する「類似団体別職員数の状況」において、全国の市区町村を指定都市、中核市、施行時特例市、一般市、特別区、町村に区分し、さらに一般市と町村を「人口」と「産業構造」の要素により分類したものです。

本巢市は、一般市の「市Ⅰ-2」（人口5万未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%未満）の類型区分に属しており、全国で84団体が同区分に分類されています。

本市の令和6年4月1日現在の普通会計部門における職員数は276人で、類似団体職員数の261人と比較すると15人の超過となっています。

部門別に分析すると、民生部門や農林水産部門、商工部門で職員数が少なく、教育部門で超過している状況です。これは、本市は幼保一元化による幼児園化に取り組んだ結果、保育士が教育部門に異動したことが要因と考えられます。

#### 類似団体別職員数との比較(令和6年4月1日)

区分 (大部門)	本巢市 職員数(人)	類似団体別職員数(修正値)比較			
		職員数(人)	超過数(人)	超過率(%)	
福祉を除く 一般行政	議 会	4	4	0	0.0
	総務・企画	75	66	9	12.0
	税 務	15	17	▲ 2	▲ 13.3
	労 働	0	0	0	0.0
	農林水産	13	16	▲ 3	▲ 23.1
	商 工	6	11	▲ 5	▲ 83.3
	土 木	20	21	▲ 1	▲ 5.0
福祉	民 生	33	68	▲ 35	▲ 106.1
	衛 生	23	20	3	13.0
一般行政計		189	223	▲ 34	▲ 18.0
教 育		87	38	49	56.3
消 防					
普通会計計		276	261	15	5.4

※修正値とは、該当部門に職員を配置している団体のみを対象に、人口1万人当たりの職員数の平均を算出したもので、実際に業務を担っている団体間での比較に適している。

## 4. 定員管理の制度改正・課題等

### (1) 本市の人口推移と将来人口推計

本市の人口は、平成22年（2010年）まで増加傾向にあったが、それ以降は減少傾向にあります。社会増減（転入者数と転出者数との差）は増減を繰り返していますが、自然増減（出生者数と死亡者数との差）は、平成22年以降、出生者数を死亡者数が上回っており、その差は年々、増加傾向にあります。

本市の将来人口推計では、総人口の減少と高齢化の進展による老年人口割合の増加が見込まれています。これにより、行政需要は量的には縮小する一方で、質的には複雑化・専門化する傾向が強まっており、特に、福祉・介護分野における対応力の強化が求められています。一方、少子化の進展は続くものの、近年の社会動態の推移から年少人口割合は横ばいが見込まれており、子育て支援や教育分野では、対象人口の変動に伴い業務量の予測が難しくなっています。こうした人口構造の変化は、職員配置の見直し要員となっており、長期的な視点を持ちつつも、短期的な視点での定員管理が必要となっています。

### (2) 会計年度任用職員制度

令和2年度から会計年度任用職員制度が導入され、臨時・非常勤職員に適用される服務・勤務条件等が任用根拠に従って法令等で定められることとなりました。これにより、任用・勤務条件・給与体系の統一が図られ、以前と比較し、期末・勤勉手当の支給、給与改定など給与水準が引き上げられています。

そのため、制度導入後は、正規職員との業務分担の整理や会計年度任用職員の確保、福利厚生整備など、新たな管理体制や課題が生じています。

### (3) 定年引上げ、役職定年制等の導入及び新規採用職員の平準化

令和5年4月から、国家公務員と同様に、定年の段階的引上げや管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）、定年前再任用短時間勤務制など、60歳以降の働き方が大きく変わりました。定年引上げにより職員の在職期間が長期化することや、役職定年制により一定年齢以降の職員が非管理職として在職するケースが増加し、組織内の役割分担や業務体制の再構築が求められています。

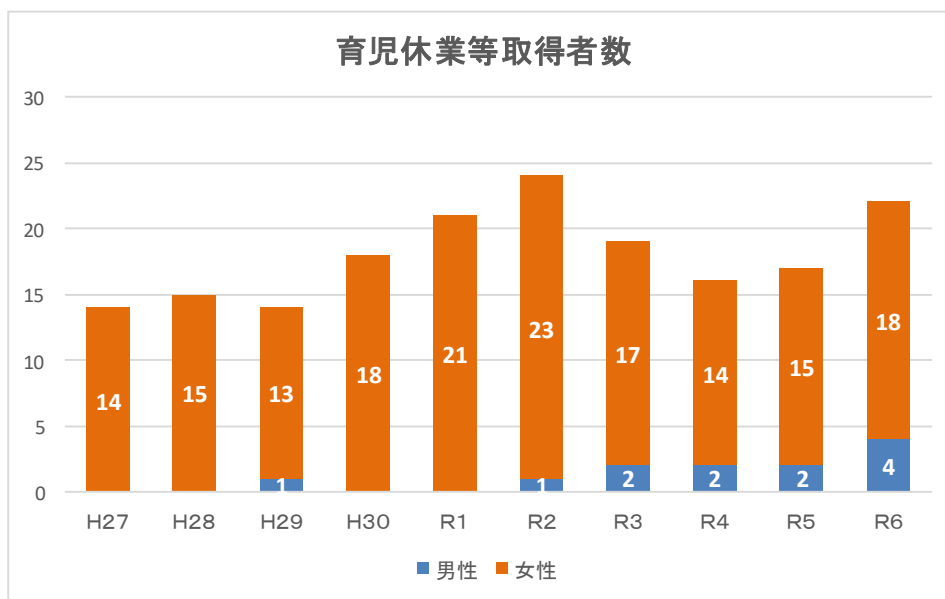
また、これらの制度改正により年度ごとの退職者数の予測が難しくなることを受け、新規採用職員数を柔軟に考え、中長期的な視点で平準化することが一層重要となっています。

#### (4) 育児休業等の取得者数の増加

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できる制度で、育児休業の取得促進や職場環境の改善に務めた結果、育児休業の取得者数は毎年20人程度が取得しています。また、近年は男性職員の取得が増加しております。

育児休業取得職員の代替職員は会計年度任用職員を配置しているものの、会計年度任用職員が担う業務には限りもあり、課内の業務分担の見直しが必要な場合もあります。また、男性職員の場合は1か月を超える長期取得が増加傾向にあり、一時的に職場を離れることを前提とした柔軟な人員配置が必要となっています。

また、育児に係る短時間勤務（部分休業・育児短時間勤務）などの制度も、復帰後の活用として増加しており、業務量とのバランスを踏まえた配置計画や、柔軟な勤務形態に対応していく必要があります。



#### (5) 保育・幼児教育への対応

国の制度改正により、保育士の配置基準が見直され、従来よりも多くの保育士を配置する必要が生じてきています。また、保育や幼児教育は、生きる力の基礎を大きくむ大切な時期であり、その需要は増大しています。しかし、人口減少に伴い幼稚園の統廃合も進める必要もあり、各園の人員体制の再構築を進めつつ、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。

#### (6) 都市基盤整備の推進

都市機能の集約化や道路網などのインフラ整備、老朽化した公共施設の統廃合など、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必要があります。

## 5. 定員適正化計画

### (1) 定員適正化の基本的な考え方

これまでの行政改革集中改革プランから第3次定員適正化計画において、合併による余剰人員の削減に加え、行政効率化や事業見直しに取り組むことで職員数を削減してきました。

定員適正化の目的は、単に職員の人数を管理することにとどまらず、市民に対して質の高い行政サービスを安定的に提供し、効率的かつ健全な組織運営を実現するために最適な人員配置を行うことにあります。

今後も、行政需要の増加が見込まれる中、頻発・激甚化する自然災害等への対応や都市基盤の整備、さらには、令和8年から始まる『第1次本業市市政運営方針（第3次総合計画）』に掲げた目指す将来像の実現に向け、業務内容や行政のニーズ、職員のスキル・経験を考慮した柔軟で効率的な組織体制を整えていくことが重要となります。

また、職員が組織の目標に共感し、誇りを持って働ける環境も大切です。やる気を高め、主体的に業務に取り組むことを促し、さらに、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進、多様な人材の活躍など、誰もが安心して働ける職場づくりが必要です。

近年、AIやデジタル技術は劇的な進化を遂げており、行政の業務もこれらを活用したDXを推進し、業務の効率化を図らなければなりません。また、段階的定年引上げに伴い、高齢職員の多様な任用形態や定員を予測する困難が生じており、年齢構成の歪みを防止し、平準化させる必要もあります。

このため、最小の経費で最大の効果を上げる少数精鋭の組織を目指しますが、定員数にこだわりすぎることなく、業務内容の抜本的な見直しや職員数の調整を適切かつ柔軟に行える体制を整え、社会環境や行政需要の変化に対応しながら、持続可能な行政運営を目指していきます。

本計画では、上記の考えに基づき、社会環境や行政需要の変化に対応できる組織体制の強化を目指します。

### (2) 計画期間

令和8年度から令和11年度まで

計画期間は市政運営方針（第3次総合計画）にあわせ、4年間とします。

なお、計画期間内であっても、社会経済情勢の大きな変化等により改定の必要が生じた場合は見直しを行います。

### (3) 数値目標

本計画の数値目標として、本市の職員数の現況や今後の社会情勢の変化に柔軟に対応し得る、効率的で安定した行政運営の継続を踏まえ、一定の職員数の確保が必要であることから、再任用職員を含めた令和11年度の職員数を、312人と設定します。

定員管理の目標人数

区分	R7年度	R8年度 (見込み)	R11年度	R8見込み との比較
事務職員	217人	219人	227人	8人
保育士・幼稚園教諭	57人	61人	64人	3人
保健師	15人	15人	15人	0人
医療職員	6人	6人	6人	0人
合計	295人	301人	312人	11人

※ 事務職員には、一般事務職と技能労務職が含まれている。

#### 【一般事務職】

年齢構成のバランスを踏まえた計画的な採用を行うため、年度末の退職者数を定年退職予定者などから見込みつつ、行政のDXや都市基盤整備など新たな施策の推進による事務量、職員の育児休業取得状況等を踏まえ、各年度の「採用計画」を作成し、新規採用職員の募集・選考手続きを行います。

#### 【技能労務職】

原則、退職者不補充とし、民間委託、職員の再配置等の活用を基本とします。

#### 【保育士・幼稚園教諭】

新たな配置基準や保育ニーズの多様化に対応するため、一定数の職員の増員が必要となるものの、将来人口推計による保育対象人数の減少や幼稚園の統廃合に伴う人員調整を踏まえ、適正な人員確保と柔軟な人員配置を行います。

#### 【保健師】

市民サービスの低下を招くことがないよう欠員の補充採用を行います。  
また、福祉部門との連携を強化し、総合的な施策の推進を図るため、引き続き保健師の分散配置を行い、更なる市民サービスの向上に努めます。

#### 【医療職員】

原則、退職者不補充とし、診療所の経営状況等を注視しながら、会計年度任用職員を含め必要な職員数の確保を行います。

#### (4) 取組事項

上記(1)の基本的な考え方のもと、第4次定員適正化計画においては、次のとおり取り組むこととします。

##### ①行政改革の推進

事務事業の改善、民間委託の検討、多様な任用形態の活用など、行政改革の取組を推進し、職員数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

人事評価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、職員一人ひとり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職員構成の平準化

定年延長と退職者数とのバランスを考慮しながら、計画的な職員採用を進め、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。

##### ④組織の見直し

行政改革の進捗状況や行政需要等を考慮しながら、組織の見直しを行うことにより、より柔軟な人員配置が可能な組織体制に努めます。

##### ⑤高齢職員の活用

豊富な知識や経験を有する役職定年職員や再任用職員を活用し、専門的なノウハウを次世代に伝承するとともに、職場の安定と継続性の確保に努めます。

##### ⑥会計年度任用職員の活用

多様な人材として会計年度任用職員を適切に活用し、組織の業務効率化と専門性の向上を図るとともに、柔軟な人材配置による円滑な組織運営に努めます。

##### ⑦障害者雇用

「本巢市障害者活躍推進計画」に基づき、計画に掲げた法定雇用率の達成目標を下回ることがないよう障害者を計画的に採用します。

##### ⑧ワーク・ライフ・バランスの推進

職員一人ひとりが仕事の責任を果たしつつ、充実した生活を送れる環境は、業務への意欲や生産性の向上につながることから、時間外勤務の縮減や休暇取得の促進等、働き方改革を進めます。