

東海市職員定員適正化計画

(令和8年度(2026年度)～令和17年度(2035年度))

令和7年(2025年)11月

東海市企画部職員課

目 次

第 1	計画策定の趣旨・目的	1
第 2	定員適正化の基本的方針	1
第 3	計画の期間	2
第 4	現状分析	2
1	職員数の推移	2
2	類似団体別職員数の状況	4
第 5	定員管理の制度改正・課題等	5
1	本市における主な制度改正及び環境変化	5
2	主な部門ごとの課題	7
第 6	定員適正化の具体的な計画	9
1	全体	9
2	一般事務職・技師職（福祉分野等の専門職を含む。）	9
3	保育職	9
4	消防職	10
5	技能労務職	10
6	その他	10
第 7	定員適正化計画の推進における連携項目	11
1	行政改革	11
2	人材育成・人材確保	11

第1 計画策定の趣旨・目的

近年における全国的な人口減少や少子化・高齢化のさらなる進展、デジタル技術の発達、行政課題の多様化・複雑化、職員の定年引上げ等の社会情勢を踏まえると、本市においても、業務効率化をより一層進めるとともに、効果的な行政組織の構築・運営が求められている。

現在、本市では、令和6年度（2024年度）から新たな第7次総合計画をスタートし、「ともにつながり 笑顔と希望あふれるまち とうかい」を目指して、まちづくりを進めているところである。行政推進項目の1つとして「より良い職場づくりと人材育成を推進する」を掲げ、多様な働き方のニーズに対応し、職員が心身ともに充実した状態で働くことができる職場環境を整え、より多くの人に働きたいと思われる魅力ある職場づくりを推進することや、職員の資質を高め合う取り組みを推進し、市民ニーズなどに柔軟に対応でき、多様化・高度化するまちづくりの課題に対して意欲的にチャレンジする職員を育成することで、行政力の底上げを図ることを基本方針としている。

この基本方針の達成に向けて、迅速な意志決定及び柔軟な対応を図る組織体制を推進するとともに、採用職員の中長期的な均衡を図り、効率的・効果的な行政運営が適正に行われるよう、職員の定員の適正化を図るものである。

第2 定員適正化の基本的方針

- 1 総合計画等を推進し、実施するための組織を構築するとともに、職員の配置人数の適正化を目指す。
- 2 職員の定年引上げを踏まえ、中長期的な視点での退職者数の把握に努め、計画的に新規職員を採用する。
- 3 行政需要の動向を考慮し、再任用職員（定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員のことをいう。以下同じ。）、任期付職員、会計年度任用職員、業務の委託化等の一層の活用を図り、職員配置の柔軟化につなげる。
- 4 定員適正化を進めるに当たり、政策推進に必要な職の増減を十分に精査し、毎年度の職員数の推移を確認し、計画的かつ着実な執行体制の整備に取り組む。

第3 計画の期間

令和8年度（2026年度）から令和17年度（2035年度）までの10年間とする。なお、近年の急速な社会情勢の変化等を踏まえ、市を取り巻く環境変化に、速やかにかつ弾力的に対応していくため、必要に応じて当該計画期間中に見直しを行っていく。

第4 現状分析

1 職員数の推移

平成28年度（2016年度）から10年間を計画期間とする前計画では、「事務の実施体制の見直しや効率化を始めとした行政改革の推進に取り組むことにより職員数の削減に努めること」「行政改革により生じた職員数の削減を新たな行政課題に対する人的資源として活用すること」を掲げ、職員数の現状維持を原則としながら、保育職を増員し、10年後の令和7年度（2025年度）当初の一般職員数を907人とする目標を示していた。しかしながら、福祉分野における相談件数の増加、公共施設等の更新、障がい者雇用の推進など、新たな行政需要が生じたことにより、結果として職員数は目標より14人多い921人となった。

表1 前計画の目標

基準人数 平成28年度 (2016年度)	目標人数 令和7年度 (2025年度)	増減数	増減率
870人	907人	+37人	+4.3%

表2 一般職員数の推移（再任用フルタイム職員を除く常勤職員）

区分	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	H28年度 との比較
一般事務・ 技師職	493	505	511	506	503	506	508	509	508	506	+13
保育職	239	267	271	268	275	287	287	285	290	289	+50
消防職	115	115	115	115	117	119	119	120	121	121	+6
技能労務職	23	21	15	11	11	11	8	7	7	5	△18
合計	870	908	912	900	906	923	922	921	926	921	+51

※年度当初人数

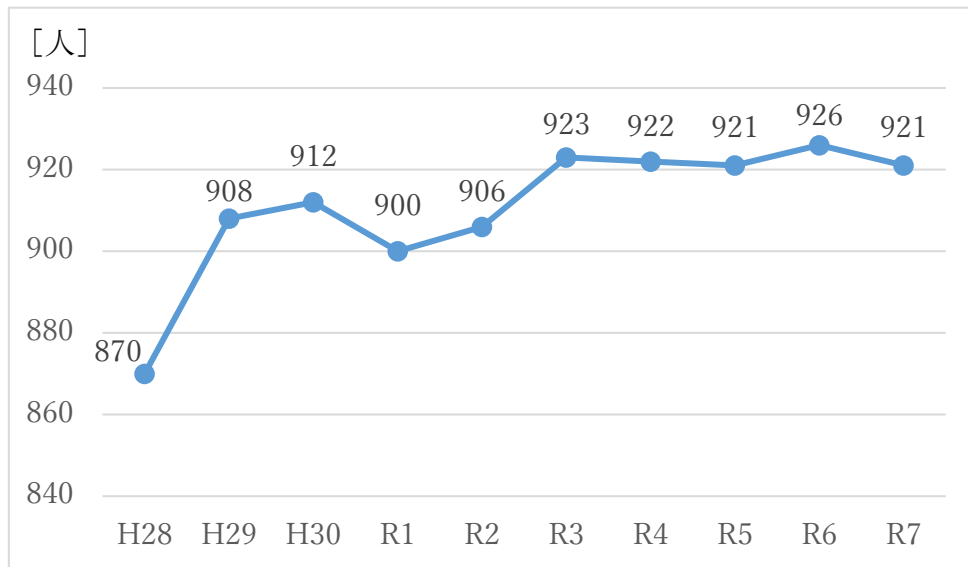


図1 一般職員数の推移

また、再任用職員については、フルタイム勤務の職員は一時的に増加したものの、フルタイム勤務と比べて勤務時間が約8割となる短時間勤務職員は減少を続け、10年間で46人の減少となっている。

表3 再任用職員数の推移

区分	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	H28年度 との比較
フルタイム 勤務	10	15	16	16	17	13	9	8	5	7	△3
短時間勤務	58	55	54	54	42	35	30	26	16	15	△43
合計	68	70	70	70	59	48	39	34	21	22	△46

※年度当初人数

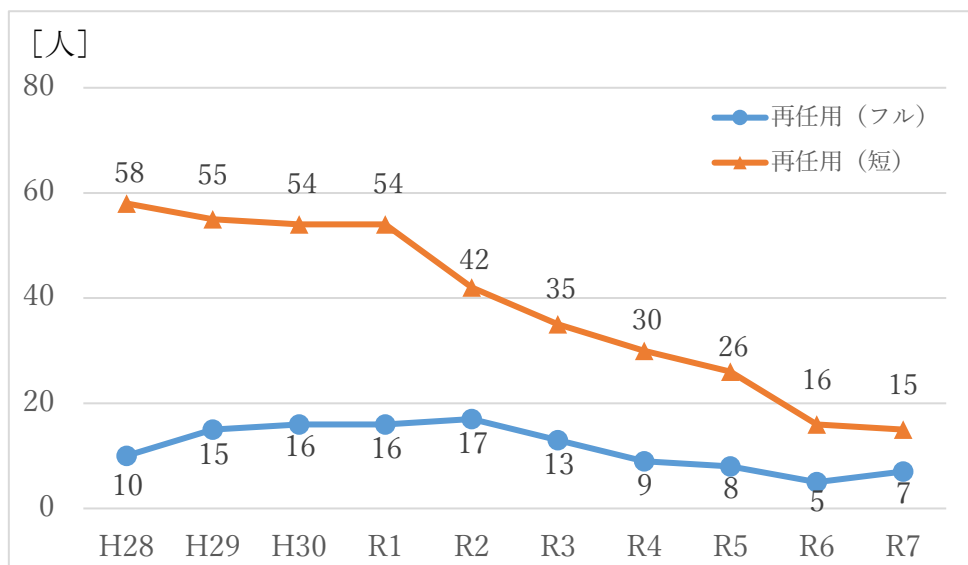


図2 再任用職員数の推移

2 類似団体別職員数の状況

令和6年（2024年）4月1日時点の類似団体別職員数との比較では、普通会計でみると、単純値で99人の超過、修正値で101人の超過となっている。本市では公立保育園の数が多く、民生部門の職員数が多くなっている状況である。また、総務・企画、商工及び消防部門では、修正値でそれぞれ29人、15人及び30人の不足となっており、他団体と比較して職員数が少ない状況である。

表4 類似団体別職員数との比較（単純値及び修正値）

大部門	東海市 職員数 (人)	単純値による比較			修正値による比較		
		職員数 (人)	超過数 (人)	超過率 (%)	職員数 (人)	超過数 (人)	超過率 (%)
議会	7	7	0	0.0	7	0	0.0
総務・企画	127	163	△36	△28.3	156	△29	△22.8
税務	39	43	△4	△10.3	43	△4	△10.3
民生	374	185	189	50.5	187	187	50.0
衛生	48	63	△15	△31.3	42	6	12.5
労働	1	1	0	0.0	1	0	0.0
農林水産	16	27	△11	△68.8	22	△6	△37.5
商工	7	23	△16	△228.6	22	△15	△214.3
土木	77	80	△3	△3.9	81	△4	△5.2
一般行政 計	696	592	104	14.9	561	135	19.4
教育	77	105	△28	△36.4	81	△4	△5.2
消防	121	98	23	19.0	151	△30	△24.8
普通会計 計	894	795	99	11.1	793	101	11.3

※令和6年（2024年）4月1日時点

※類似団体別職員数とは、すべての市町村を対象にして、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準として、いくつかのグループ（類似団体）に分け、グループごとに人口1万人当たりの職員数を加重平均により算出して指標とすることで、市町村間の職員数の比較を可能にし、適正な定員管理を推進するための参考指標である。

※単純値とは、類似団体全体を対象に、人口1万人当たりの職員数の平均を算出したもので、団体間の全体的な傾向を把握する際に有効である。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。

第5 定員管理の制度改革・課題等

1 本市における主な制度改革及び環境変化

(1) 本市の人口推移と将来人口推計

本市の人口は、平成30年（2018年）には11万5千人に達した以降、令和2年（2020年）以降は転出数が転入数を上回る社会減、また、令和4年（2022年）には死亡数が出生数を上回る自然減となったが、令和6年（2024年）には回復傾向になっている。

本市の将来人口推計では、少子化・高齢化の進展により、総人口の減少と高齢者人口の割合の増加が見込まれている。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いる。特に福祉・介護分野における対応力の強化が求められる一方で、子育て支援や教育分野では対象人口の減少に伴う業務量の変動が予想される。こうした人口構造の変化は、職員配置の見直し要因となっており、長期的な視点での定員管理が必要である。

(2) 会計年度任用職員制度の新設

令和2年度（2020年度）から導入された会計年度任用職員制度は、非常勤職員の雇用形態を法制度上明確化し、任用・勤務条件・給与体系の統一を図るものであり、以前の臨時職員と比較し、期末・勤勉手当の支給、給与改定時の遡及適用等、給与水準が引き上げられた。

制度導入に伴い、正規職員との業務分担の再整理や、会計年度任用職員の確保・研修・育成体制の整備など、新たな管理課題が生じている。

(3) 定年引上げ、役職定年制等の導入及び新規採用職員数の平準化

地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）により、令和5年（2023年）4月から、国家公務員と同様に、定年の段階的引上げ（令和13年度（2031年度）の制度完成）、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）及び定年前再任用短時間勤務制が導入された。定年引上げにより職員の在職期間が長期化することや、役職定年制の導入により、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る。

また、これらの制度改革により、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る。

(4) 育児休業等の取得者数の増加

育児休業制度の普及と職場環境の改善により、育児休業の取得者数は年々増加しており、特に男性職員による取得事例が増えている。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ことのできる業務には限りがあり、課内の業務分担の見直しが必要となっている。また、育児休業後の復職支援や職場復帰後の業務調整など、人的資源管理の観点からも対応が求められる。

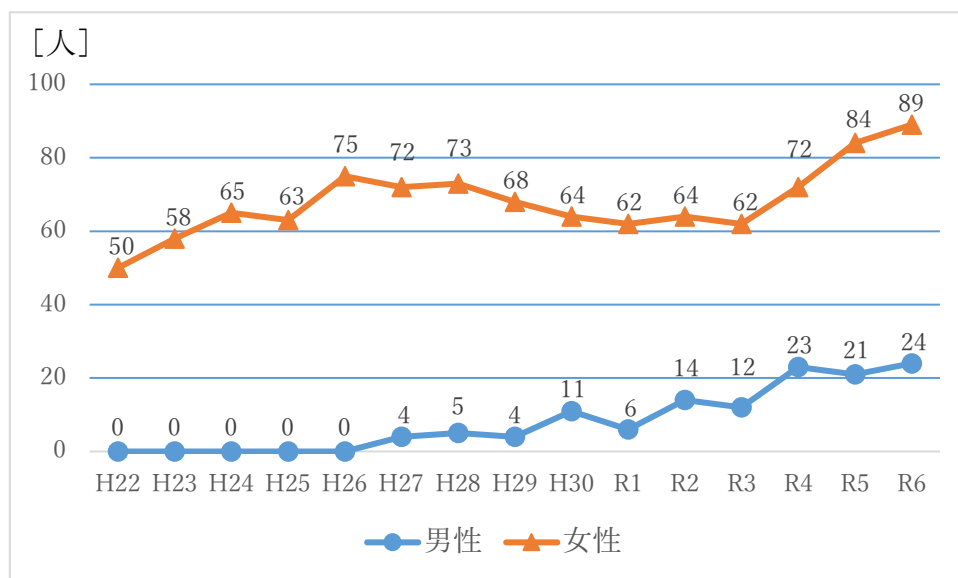


図3 育児休業取得者の推移（男性・女性）

(5) 男性職員による育児休業取得期間の長期化

男性職員による育児休業の取得期間について、1か月を超える長期取得が増加傾向にある。また、時期を分けての複数回の取得など、同一年度に複数の時期で一時的に職場を離れることなどが発生し、その期間の代替職員の配置などの対応において苦慮する事例がある。こうした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や、代替職員の確保体制の整備が必要となっている。

(6) 育児や介護等の家庭生活と仕事の両立を目指した制度の拡充

働き方改革の進展により、子の看護等休暇の対象年齢の拡大、部分休業制度取得形態の追加等の見直し、介護休暇・介護時間の取得の時間に係る制限の廃

止など、育児・介護と仕事の両立を支援する制度が拡充され、今後、制度を利用する職員の増加が見込まれる。これにより、職員の勤務形態はさらに多様化し、フルタイム勤務を前提とした従来の業務体制では対応が困難となる場面も増えている。業務量とのバランスを踏まえた配置計画の工夫や、柔軟な勤務形態に対応できる業務設計が求められており、制度運用と実務の両面からの調整が必要である。

2 主な部門ごとの課題

(1) 一般事務職・技師職（福祉分野等の専門職を含む。）

ア 行政のデジタル化に伴う事務の効率化

行政手続のオンライン化やA I等の導入をより強力に推進することにより、窓口業務や内部事務の効率化を図る必要がある。従来の定型的な事務処理業務のスピード化を図ることで、職員にはシステム運用やデータ分析、業務改善提案など、より高度な業務遂行能力、いわゆる職員1人当たりの生産性の向上が求められることになる。また、より一層デジタル化に対応できる人材の確保・育成が重要な課題となっている。

イ 行政課題の多様化・複雑化への対応

市民ニーズの多様化や社会課題の複雑化により、行政サービスは従来の画一的な対応から、個別性・専門性の高い対応へと変化している。また、複数部署にまたがる横断的な課題が増加しており、職員には調整力、企画力、関係機関との連携力が求められている。こうした業務の質的变化に対応するためには、職員の配置や役割分担の見直しが必要であり、柔軟な人材運用が求められている。

ウ 福祉分野等の専門職による対応の増加

高齢者福祉、障がい福祉、児童福祉などの分野では、専門的知識と経験を有する職員による対応が不可欠となっている。相談支援やケースワーク、制度説明、関係機関との連携など、専門職が担う業務は年々増加しており、一般事務職との役割分担が明確化されつつある。定員管理においては、福祉分野等の専門職の計画的な採用と育成、配置の適正化が重要である。

(2) 保育職

ア 新しい配置基準への対応

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いる。これに伴い、各保育園の人員体制の再構築が求められており、配置基準に対応するための職員の増員を検討する必要性が高まってきている。

イ 特別支援児の増加

発達に特性のあるこどもや医療的ケアを必要とするこどもの増加により、保育士には専門的な対応や保護者との連携が求められ、業務負担が増加している。そのため、特別支援児対応を前提とした人員配置や、専門性を有する職員の育成・確保が課題となっている。

ウ 公立園の統廃合の計画策定

少子化の進行及び施設の老朽化を背景に、本市では「保育園長寿命化計画」及び「公立保育園と民間保育所等の在り方に関する基本方針」に基づき、公立保育園の統廃合と民間保育所との役割分担を進めている。今後、統廃合の進捗状況や施設再編のスケジュールに応じた柔軟な人員計画が不可欠である。また、保育の質の維持と職員の働きやすさを両立させるため、職場環境の整備や支援体制の強化も併せて検討する必要がある。

エ 共働き世帯の増加による入所率の増加

共働き世帯の増加により、保育ニーズは年々高まり、入所率の上昇が続いている。特に、早朝・延長保育の利用者や3歳未満児の入所希望者が増加している。

(3) 消防職

ア 救急件数の増加による救急体制の強化

高齢化の進展等により、救急出動件数は年々増加している。これに対応するためには、救急隊の増員や救急救命士の育成等を進め、救急体制を強化する必要がある。そのため計画的な採用を進めるとともに、働きやすい環境を整備し、職員の離職防止を進めていく必要がある。

イ 指揮隊の常時運用

災害対応力の強化や現場指揮体制の充実を図るため、指揮隊の常時運用ができる体制を確保する必要がある。そのためには指揮隊員の専門的訓練や人員配置、さらには通常の消防隊との連携体制の構築も含めた体制を確立する

必要がある。特に夜間・休日を含む24時間体制の組織運営が課題である。

ウ 地震、台風、局地的な大雨等の大規模災害への対応

近年、地震や台風、局地的な大雨等の自然災害が全国的に発生しており、消防職員には迅速かつ的確な対応力が求められている。災害対応訓練を強化するとともに、人的体制の充実が必要であり、災害対応力の維持・向上を前提とした人員配置が重要な課題となっている。

第6 定員適正化の具体的な計画

1 全体

育児休業等により、長期的に職場を離れる職員については、東海市職員定数条例（昭和44年東海市条例第8号）の定数に含まないこととし、育児休業等の代替職員については正規職員で配置することを基本とする。

育児休業等の代替職員を正規職員で配置するための増員については、過去10年間の育児休業等の実績における下限値を考慮して設定する。

また、業務の効率化と専門性の強化を両立させるため、職種構成の最適化と人材育成を計画的に進めるとともに、職員が働きやすい環境の整備に努め、将来の行政需要や社会変化に柔軟に対応できる持続可能な人員体制の構築を目指す。

2 一般事務職・技師職（福祉分野等の専門職を含む。）

育児休業等の代替職員に相当する職員数として20人の増員を行い、531人を目指すとともに、職種構成の見直しによる機能強化を図る。

具体的には、行政のデジタル化により、将来的には定型的な事務処理業務は縮小傾向にあると見込まれるため、事務にかかる人員の削減に努めつつ、福祉分野等の専門性の高い行政課題への対応力を強化するため、専門職を中心に必要な人員の増員を目指す。

3 保育職

育児休業等の代替職員に相当する職員数として30人の増員を行い、322人を目指す。

具体的には、新たな配置基準、特別支援児の増加及び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の対象人口の減少、公立園の統廃合計画に応じた人員調整や育児休業等の代替職

員に相当する職員分の増員対応を踏まえ、適正な人員確保及び柔軟な人員配置を行う。

4 消防職

現状の職員数から26人の増員を行い、152人を目指す。

具体的には、平時においては増加傾向にある救急需要に対応するための救急体制の強化や指揮隊の常時運用、また、職員の休暇取得等の働きやすい環境整備への対応等とし、あわせて災害時等の緊急時に向けて、災害対応訓練の強化や人的体制の充実を目的とするものである。なお、増員については、将来の救急需要の予測や職員の年齢構成等を考慮し、計画的に実施する。

5 技能労務職

前計画に引き続き、技能労務職の見直し取組方針に基づき、技能労務職の新規採用は原則として行わない。

6 その他

(1) 障がい者の雇用

地方公共団体の社会的責任を果たすため、別枠で採用する。

(2) 再任用職員の任用

行政ノウハウの次世代への継承を図ること及び雇用と年金の接続の観点から、人事評価等を考慮した選考を行い、適切な配置に努めることとし、定員管理は別に実施する。なお、暫定再任用職員については、定年の段階的引上げが完了した後、令和13年度（2031年度）をもって制度終了となり、フルタイム勤務の再任用職員は不在となる。

表5 一般職員数の目標人数

区分	R7 年度	R8 年度 見込み	R17 年度	R8 年度見込みと R17 年度との比較	要因
一般事務・ 技師職	506人	511人	531人	+20人	育児休業等 の対応
保育職	289人	292人	322人	+30人	育児休業等 の対応
消防職	121人	126人	152人	+26人	定数の増
技能労務職	5人	5人	1人	△4人	退職不補充
合計	921人	934人	1,006人	+72人	

第7 定員適正化計画の推進における連携項目

1 行政改革

急速に変化する社会経済情勢に迅速かつ的確に対応しうる持続可能な行財政運営を確立し、質の高い市民サービスを適切に提供していくため、「ヒト」「モノ」「カネ」「情報」「時間」の限られた行政資源の質を高めることは重要である。限られた人員のなかで、多様化・複雑化する市民ニーズに的確に対応するため、組織体制や人員配置を適正化するとともに、職員一人ひとりの能力開発や意識改革を図り、多様な働き方へのニーズに対応し、職員にとって魅力ある職場環境を整備することにより、より生産性の高い効率的かつ効果的な行政執行体制の構築を進めていく。

2 人材育成・人材確保

「東海市人材育成・確保基本方針」に基づき、「風通しが良く、個人の力が最大限に発揮される組織」及び「柔軟に考えて行動できる職員」を目指し、職員の計画的な育成を推進するとともに、多様な働き方の推進など、職場環境づくりにも取り組み、人材確保にも努めていく。また、専門職の配置の必要性が高まる中で、専門職のキャリア形成の支援も重要となってくる。あわせて、職員の担う業務は高度化・専門化する中で、生産性の高い組織体制を維持していくためには、職員の健康管理は大きな要因であり、健康診断やメンタルヘルス対策等の健康管理の充実に努めていく。