

# 江南市定員管理指針

(令和7年度～令和14年度)

江南市

## 1. 策定の趣旨

地方公共団体は、行政運営にあたって、最少の経費で最大の効果をあげ、常に組織及び運営の合理化に努めなければなりません（地方自治法第2条）。厳しい財政状況の下、総職員数の増加を抑制しつつ、効率的で質の高い行政を実現するため、行政需要の変化や地域的特性など、地域の実情に応じた、きめ細やかな定員管理に取り組む必要があります。

一方で、職員の意識の変化にも対応することが求められています。若年労働力の絶対量が不足する中、多様化する市民ニーズを把握し、的確な政策対応をするためにも、魅力的な職場環境を整備し、必要な人材を採用・確保しなければなりません。デジタルトランスフォーメーション（DX）を基本とした業務の効率化や意識改革により、異なるバックグラウンド、キャリア意識、人生設計を持つ一人一人の職員が躍動し、Well-being が実現されることが重要です。

また、令和3年6月に地方公務員法が改正され、令和5年度以降、2年に1歳ずつ職員の定年年齢が段階的に引き上げられるとともに、役職定年制が導入されるなど、公務員の身分に関する諸制度に大きな変化がもたらされたことを受け、職員の採用や人材育成の観点から、この変化にしっかりと対応していく必要があります。

これらのテーマに的確に対応していくため、中長期的な視点で職員数を管理していく必要があることから、本方針を策定するものです。

なお、この指針において職員とは、一般職に属する常勤職員のことをいいます。

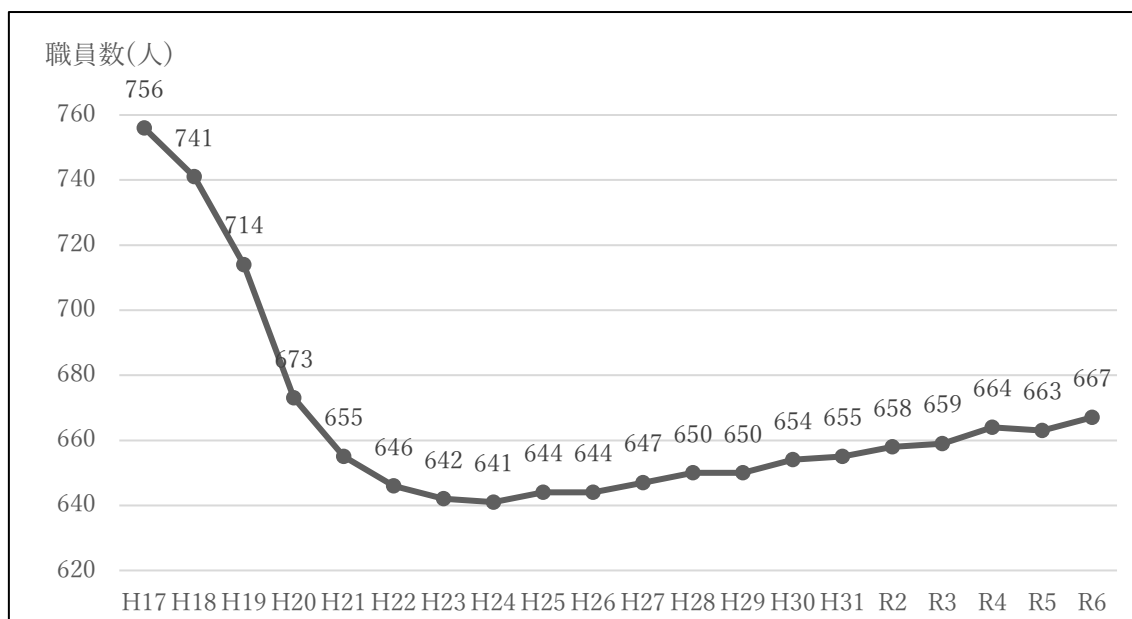
## 2. これまでの定員管理の取組み

江南市では、平成17年度から平成21年度までの期間において、行財政構造改革集中改革プランに基づき、指定管理者制度や民間委託の導入、事務事業の見直し等により定員管理の適正化を図ってきました。

集中改革プランでは、行財政運営の徹底したスリム化を図ることで策定時に756人いた職員数を5年間で目標数値108人を上回る110人の職員数を削減し、平成22年4月1日時点の職員数は646人となりました。

また、その後の平成23年度から平成29年度までの江南市経営改革プラン及び江南市第二次経営改革プラン以降、労務職は原則として退職不補充とし、効果的・効率的な行政運営を行ってきました。近年では、保育を主とした行政需要の拡大へ対応するため、職員数は微増傾向にあります。

職員数の推移（表1）



### 3. 現状と課題

#### 3-1 職員構成の推移

##### 現状

5年前と比較して、教育部門では、労務職（給食調理員等）の退職不補充により職員数が9人減少（▲21%）しているのに対し、民生部門では、保育需要の拡大に対応するため保育職を積極的に採用した結果、職員数が15人増加（+7%）しています（表2、3）。

##### 課題

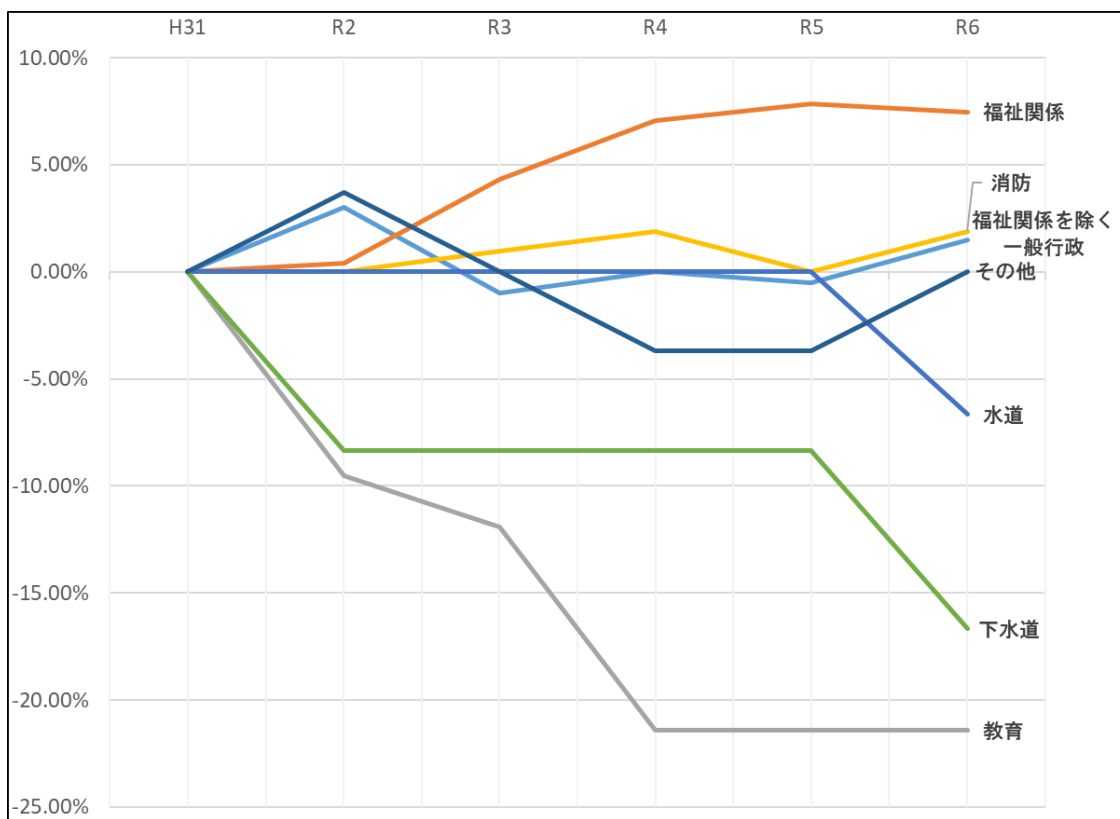
令和6年4月1日時点で保育職の約半数が20歳代となっており、年齢構成の大きな偏りが課題となっています（表4）。保育行政の質の確保のため、人材育成に力を入れるとともに、中途採用によって年齢構成の偏りを是正していく取組みが必要です。また、近年、採用試験の倍率が低い土木・建築職や保健職など専門職の計画的な人材確保も課題です。

部門別職員数の推移（表2）

（各年度4月1日現在）

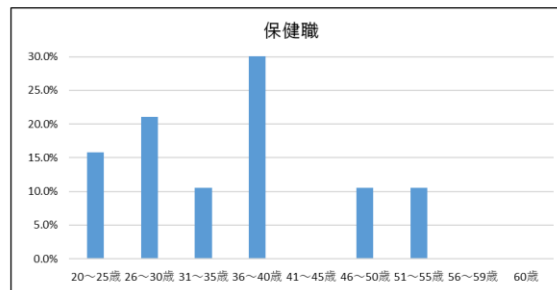
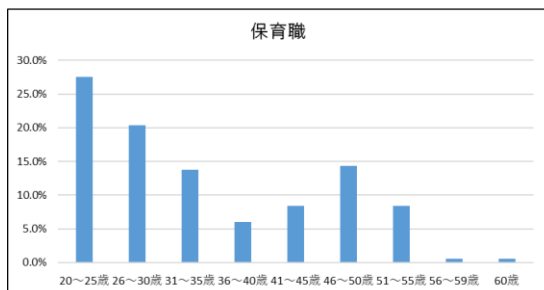
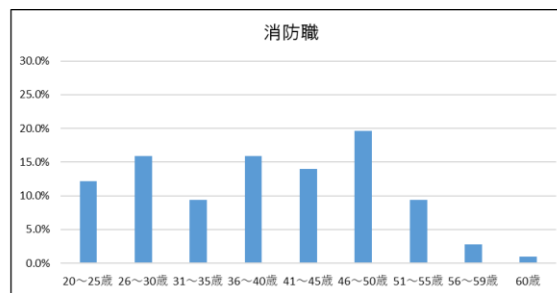
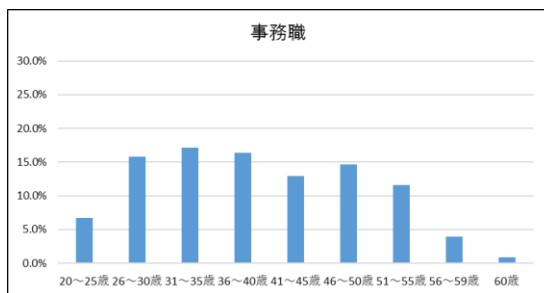
区 分 部 門		職 員 数（人）						対前年増減数（人）				
		H31	R2	R3	R4	R5	R6	R2	R3	R4	R5	R6
普 通 会 計	議 会	6	6	6	6	6	6	0	0	0	0	0
	福祉関係を除く一般行政											
	総務・企画	82	87	86	86	86	87	5	▲1	0	0	1
	税 務	39	39	37	38	37	39	0	▲2	1	▲1	2
	労 働	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0
	農林水産	10	10	10	9	9	9	0	0	▲1	0	0
	商 工	9	10	8	8	10	11	1	▲2	0	2	1
	土 木	53	53	50	52	50	50	0	▲3	2	▲2	0
	小 計	200	206	198	200	199	203	6	▲8	2	▲1	4
	福祉関係											
	民 生	215	216	224	229	231	230	1	8	5	2	▲1
	衛 生	39	39	41	43	43	43	0	2	2	0	0
	小 計	254	255	265	272	274	273	1	10	7	2	▲1
一般行政部門計	454	461	463	472	473	476	7	2	9	1	3	
教 育	42	38	37	33	33	33	▲4	▲1	▲4	0	0	
警 察	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
消 防	105	105	106	107	105	107	0	1	1	▲2	2	
普通会計計	601	604	606	612	611	616	3	2	6	▲1	5	
公 営 企 業 等 会 計	病 院	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	水 道	15	15	15	15	15	14	0	0	0	0	▲1
	下 水 道	12	11	11	11	11	10	▲1	0	0	0	▲1
	交 通	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	そ の 他	27	28	27	26	26	27	1	▲1	▲1	0	1
	公営企業等会計計	54	54	53	52	52	51	0	▲1	▲1	0	▲1
総合計	655	658	659	664	663	667	3	1	5	▲1	4	

平成31年度からの部門別職員数の増減率（表3）



職種別年齢構成の状況（表4）

（令和6年4月1日現在）



### 3-2 育児休業等の取得状況

#### 現状

育児休業取得者は増加傾向にあり、中でも男性職員の取得者が大きく増えています。国家・地方公務員に係る男性の育児休業取得率の政府目標が、令和7年度までに1週間以上の取得率を85%、令和12年までに2週間以上の取得率を85%とされているなか、令和6年度には94.7%と対象者のほとんどが育児休業を取得しています（表5、6）。また、年次有給休暇取得日数は増加傾向にあるものの県内市町村平均と比べて少ない状況が続いています（表7）。

#### 課題

育児休業取得者の増加に伴い、同時に複数の職員が育児休業を取得している職場では、代替職員の確保や会計年度任用職員では対応困難な業務が一部の職員に集中するなど、新たな問題が発生しています。また、仕事と生活の調和のとれた働き方が求められる中、年次有給休暇の取得促進やフレックス制度の導入など「働き方改革」に取り組まなくてはなりません。

各年度4月1日現在の育児休業取得者数（表5）

	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6
取得人数(人)	22	28	26	32	26	26	32	36	35	28

男性職員の育児休業取得率（表6）

	R1	R2	R3	R4	R5	R6
男性の育児休業新規取得人数 (a)	0	1	2	4	9	18
新たに取得可能となった人数 (b)	10	12	18	17	24	19
取得率 (a/b)	0.0%	8.3%	11.1%	23.5%	37.5%	94.7%

※令和6年度は、申出による見込みも含む。

各年度の年次休暇の平均取得日数（表7）

区分	R1	R2	R3	R4	R5
年次休暇の平均取得日数	8.0日	9.5日	9.6日	10.4日	12.1日
県内市町村平均取得日数	11.0日	11.8日	12.2日	12.6日	14.1日

### 3-3 定年引上げによる影響

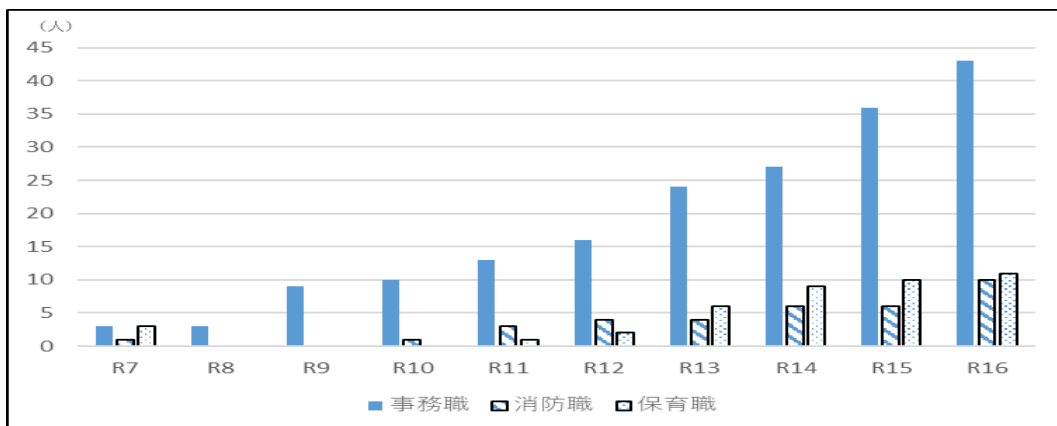
#### 現状

令和5年度から段階的に定年年齢が引き上げられることに伴い、60歳超の職員数は徐々に増加していくことが見込まれます(表8)。また、原則として定年退職者は2年に1度しか生じないこととなります(表9)。

#### 課題

退職者の補充を前提に新規採用を行った場合、採用者数が年度によって大きく変動し、職員の経験年数や年齢構成に偏りが生じます。その結果、専門的な知見の世代間の継承や、計画的な人員配置・人材育成が困難となるなどの課題が見込まれます。また、60歳超の職員がモチベーションを維持できるような人事管理、職場環境の整備が必要です。

役職定年者(60歳超職員)の人数の推計(表8)



職種別定年退職者数の推移(表9)

(単位:人)

年度 \ 職種	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
事務職	3	0	3	0	6	0	4	0	3	9
消防職	1	0	0	0	0	0	1	0	2	1
保育職	3	0	0	0	0	0	0	0	1	1
保健職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
看護職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	7	0	3	0	6	0	5	0	6	11

※ 上記2表は、60歳超のすべての職員が定年前再任用短時間勤務を希望せず、定年までフルタイムで勤務した場合の推計

### 3-4 類似団体との比較

「地方公共団体定員管理調査」において、類似団体（Ⅱ-2）に分類される他市との比較は次のとおりです。

#### （1）県内類似団体との人口1万人当たり職員数の比較

（単位：人）

団体名	住民基本 台帳人口 (R5. 4. 1)	普通会計 職員数 (R5. 4. 1)	人口1万人 当たり職員数
あま市	88,613	498	56.20
豊明市	68,203	395	57.92
江南市	98,785	611	61.85
知立市	72,062	453	62.86
碧南市	72,459	461	63.62
みよし市	61,375	398	64.85
大府市	92,892	655	70.51
愛西市	61,378	439	71.52
犬山市	72,331	528	73.00
知多市	83,646	663	79.26
常滑市	58,684	471	80.26
蒲郡市	78,443	697	88.85

人口1万人当たり職員数は、61.85人であり、県内12団体の類似団体との比較では、少ない方から3番目となっています。



(2) 全国の類似団体（77団体）の平均と部門別職員数の比較 (単位：人)

大部門	中部門	小部門	類似団体 平均 (R5.4.1)	R5.4.1		R6.4.1 (参考)	
				職員数	差	職員数	差
議会	議会		8	6	▲ 2	6	▲ 2
総務・企画	総務一般	総務一般	70	36	▲ 34	35	▲ 35
		会計出納	8	6	▲ 2	6	▲ 2
		管財	7	2	▲ 5	2	▲ 5
		行政委員会	6	4	▲ 2	4	▲ 2
	企画開発		17	9	▲ 8	9	▲ 8
	住民関連	住民関連一般	14	7	▲ 7	7	▲ 7
		防災	8	5	▲ 3	7	▲ 1
		広報広聴	5	3	▲ 2	3	▲ 2
		戸籍等窓口	22	13	▲ 9	13	▲ 9
		市民センター等施設	11	1	▲ 10	1	▲ 10
税務	税務		41	37	▲ 4	39	▲ 2
民生	民生	民生一般	18	11	▲ 7	11	▲ 7
		福祉事務所	55	37	▲ 18	37	▲ 18
		保育所	103	174	71	170	67
		その他の社会福祉施設	11	7	▲ 4	9	▲ 2
		各種年金保険関係	4	2	▲ 2	3	▲ 1
衛生	衛生	衛生一般	17	2	▲ 15	2	▲ 15
		市町村保健センター等施設	28	24	▲ 4	24	▲ 4
	公害		3	1	▲ 2	1	▲ 2
	清掃	清掃一般	8	9	1	9	1
		ごみ収集	12	3	▲ 9	3	▲ 9
		ごみ処理	7	1	▲ 6	1	▲ 6
		し尿処理	3	1	▲ 2	1	▲ 2
	環境保全		6	2	▲ 4	2	▲ 4
労働	労働	労働一般	2	1	▲ 1	1	▲ 1
農林水産	農業	農業一般	26	9	▲ 17	9	▲ 17
商工	商工	商工一般	12	9	▲ 3	9	▲ 3
	観光		9	1	▲ 8	2	▲ 7
土木	土木	土木一般	29	17	▲ 12	18	▲ 11
		建築	15	8	▲ 7	9	▲ 6
	都市計画	都市計画一般	14	20	6	18	4
		都市公園	5	5	0	5	0
一般行政部門合計			604	473	▲ 131	476	▲ 128
教育	教育一般	教育一般	28	11	▲ 17	11	▲ 17
		社会教育	12	9	▲ 3	9	▲ 3
	保健体育	保健体育一般	8	3	▲ 5	3	▲ 5
		給食センター	9	9	0	9	0
		保健体育施設	5	1	▲ 4	1	▲ 4
消防	消防		136	105	▲ 31	107	▲ 29
普通会計合計			802	611	▲ 191	616	▲ 186

全国の類似団体の平均と当市の職員数を部門別に比較すると、ほぼ全ての部門で職員数が少なく、効果的な行政運営ができて一方、保育所の部門では、他市と比べ公立保育所数が多いため、平均の1.7倍の職員数となっています。

#### 4. 今後の方針

以上の現状と課題を踏まえ、江南市職員定数条例（昭和29年条例第5号）に規定する職員の定数を上限として、令和7年度から令和14年度までの期間中、次の取組みを実施していくこととします。

##### ①退職補充に係る新規採用の平準化

定年退職者が発生しない年度の翌年度とその翌年度の2年間で採用者数の平準化を図ることで、定年引上げ期間中においても、一定の新規採用者数を確保するための特例的な定員（特例定員）を確保します。特例定員は、行政需要の増加が見込まれる部門への配置や、育児休業を取得した職員の代替要員など、その目的を明確にしたうえで、退職補充に限らない定員とします。

##### ②採用方法の多様化による人材の確保

試験対策が必要な科目の廃止、採用区分の新設、実施時期の前倒し等によって、新卒採用だけでなく中途採用も含めた採用試験受験者数を確保します。また、これによって年齢構成の偏りの是正、専門職の人材確保、将来の安定的な採用予定者数や管理職候補者数の確保を図ります。

##### ③高齢期職員の効果的な配置

高齢期職員の配置は、培ってきた知識・経験を活かせるよう、高齢期職員一人一人の知識・経験や希望等を考慮したうえで、「業務担当として即戦力として活躍」、「若手職員の育成」、「上司のサポート」、「業務改善の担当」などの効果的な配置をします。

##### ④「働き方改革」の推進

長時間労働の抑制や年次有給休暇の促進、仕事と家庭の両立支援を実現するため、フレックス制度や在宅勤務制度の活用、開庁時間の見直しなど、仕事と生活の調和のとれた働き方ができる環境を整備します。