

春日井市定員管理に関する基本方針

1 趣旨

本市では、市の最上位計画である「第六次春日井市総合計画」に掲げる「暮らしやすさと幸せをつなぐまち かすがい」の実現のため、様々な計画を推進しています。

人口の急速な減少と超高齢化の進行に加え、新型コロナウイルス感染症の流行がもたらす近年の社会経済情勢の目まぐるしい変化に伴い、行政課題は複雑かつ多様化し、社会保障負担の増大など財政状況も厳しさを増していくものと予測されますが、こうした状況下にあっても、市として持続可能な行政運営を確保するとともに、安定した行政サービスを提供し続けなければなりません。

一方、全ての職員がいきいきと活躍できる職場環境の実現に向け、年次有給休暇取得率、育児休業取得率の向上や時間外勤務の縮減に継続的に取り組み、職員のワーク・ライフ・バランスを推進することも重要な課題です。

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ることを受け、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。

2 職員数の状況

総務省が実施する「地方公共団体定員管理調査」における職員数の状況について、類似する市町村(施行時特例市)での各団体との比較は、次表のとおりです。

(人)

団 体 名	面積 (R3.10.1)	住基人口 (R3.1.1)	普通会計※ 職員数 (R3.4.1)	人口1万人 当たり職員数 (普通会計)
埼玉県草加市	27.46	250,225	1,213	48.48
神奈川県大和市	27.09	240,998	1,247	51.74
埼玉県所沢市	72.11	344,216	1,848	53.69
静岡県沼津市	186.96	193,375	1,059	54.76
埼玉県春日部市	66.00	233,391	1,308	56.04
大阪府茨木市	76.49	283,233	1,625	57.37
愛知県春日井市	92.78	310,991	1,862	59.87
群馬県太田市	175.54	224,217	1,365	60.88
佐賀県佐賀市	431.82	231,648	1,444	62.34
神奈川県茅ヶ崎市	35.70	244,475	1,525	62.38
埼玉県熊谷市	159.82	195,410	1,222	62.54
兵庫県加古川市	138.48	263,134	1,648	62.63
神奈川県厚木市	93.84	223,710	1,427	63.79
兵庫県宝塚市	101.80	233,499	1,509	64.63
三重県四日市市	206.50	311,347	2,017	64.78
神奈川県平塚市	67.82	256,652	1,713	66.74
大阪府岸和田市	72.72	192,736	1,304	67.66
群馬県伊勢崎市	139.44	213,274	1,466	68.74
静岡県富士市	244.95	252,243	1,892	75.01
茨城県つくば市	283.72	241,809	1,836	75.93
神奈川県小田原市	113.60	189,425	1,453	76.71
新潟県長岡市	891.06	266,344	2,148	80.65
新潟県上越市	973.89	189,282	1,582	83.58

※普通会計とは、公営企業等会計以外の会計を総合して一つの会計としてまとめたものです。

人口1万人当たりの職員数は、59.87人であり、施行時特例市 23 団体の中では、少ない方から7番目となっています。

◎類似団体別職員数

類似団体(施行時特例市)の職員数の平均値(類似団体別職員数)と当市の職員数の比較は、次表のとおりです。

(人)

部 門		春日井市 職員数 (R3.4.1)	類似団体 別職員数 ※	比較	比較率	
普通会計	福祉関係を 除く一般行政	議 会	9	15	▲ 6	▲ 66.7%
		総務・企画	266	385	▲ 119	▲ 44.7%
		税 務	76	101	▲ 25	▲ 32.9%
		労 働	3	6	▲ 3	▲ 100.0%
		農林水産	12	37	▲ 25	▲ 208.3%
		商 工	16	35	▲ 19	▲ 118.8%
		土 木	147	204	▲ 57	▲ 38.8%
		小 計	529	783	▲ 254	▲ 48.0%
	福祉関係	民 生	697	467	230	33.0%
		衛 生	229	245	▲ 16	▲ 7.0%
		小 計	926	712	214	23.1%
	一般行政部門計		1,455	1,495	▲ 40	▲ 2.7%
	教 育		98	186	▲ 88	▲ 89.8%
	消 防		309	329	▲ 20	▲ 6.5%
	普通会計計		1,862	2,010	▲ 148	▲ 0.1%

※ 算出方法

$$\frac{\text{施行時特例市の人口1万人
当たりの部門毎の職員数}}{\times} \frac{\text{春日井市の住民基本台帳人口}}{10,000}$$

(計算例)

$$\begin{aligned} &\text{施行時特例市の議会部門の人口1万人当たり職員数} && 0.48 \text{ 人} \\ &\text{令和3年1月1日現在住民基本台帳人口} && 310,991 \text{ 人} \\ &0.48 \times 310,991 \div 10,000 = 14.927568 \Rightarrow 15 \text{ 人(四捨五入)} \end{aligned}$$

類似団体別職員数との比較では、福祉関係の民生部門は多いものの、その他のすべての部門で少なくなっています。また、民生部門が多い主な要因としては、保育の質を高めるために、保育士を多く配置していることが挙げられます。

◎ 部門別職員数の推移

「地方公共団体定員管理調査」における部門別の職員数の推移は、次表のとおりです。この調査は、毎年4月1日を基準とし、一般職に属する常勤職員を対象としています。

(人)

区 分 部 門		職員数(人)						増減数 (B-A)	
		平 29 (A)	平 30	平 31	令2	令3	令4 (B)		
普通会計	福祉関係を 除く一般行政	議 会	9	9	9	9	9	9	0
		総務・企画	262	255	258	266	266	268	6
		税 務	75	74	76	75	76	75	0
		労 働	2	2	2	2	3	3	1
		農林水産	13	13	13	11	12	12	▲1
		商 工	14	14	15	15	16	16	2
		土 木	126	130	137	145	147	144	18
		小 計	501	497	510	523	529	527	26
	福祉関係	民 生	647	672	680	690	697	696	49
		衛 生	223	228	230	227	229	235	12
		小 計	870	900	910	917	926	931	61
	一般行政部門計		1,371	1 397	1 420	1 440	1 455	1 458	87
	教 育		100	100	95	99	98	97	▲3
	消 防		309	310	310	309	309	307	▲2
普通会計計		1,780	1,807	1,825	1,848	1,862	1,862	82	
公営企業等 会計部門	病 院	819	844	865	871	926	932	113	
	水 道	33	35	37	37	38	40	7	
	下 水 道	41	41	45	48	52	50	9	
	交 通	0	0	0	0	0	0	0	
	そ の 他	57	56	58	59	62	65	8	
	公営企業等会計部門計		950	976	1,005	1,015	1,078	1,087	137
総合計		2,730	2,783	2,830	2,863	2,940	2,949	219	

平成 29 年度と令和4年度の部門別職員数を比較すると、普通会計部門において大きな増加が見られるのは民生及び土木で、主な要因は次表のとおりです。

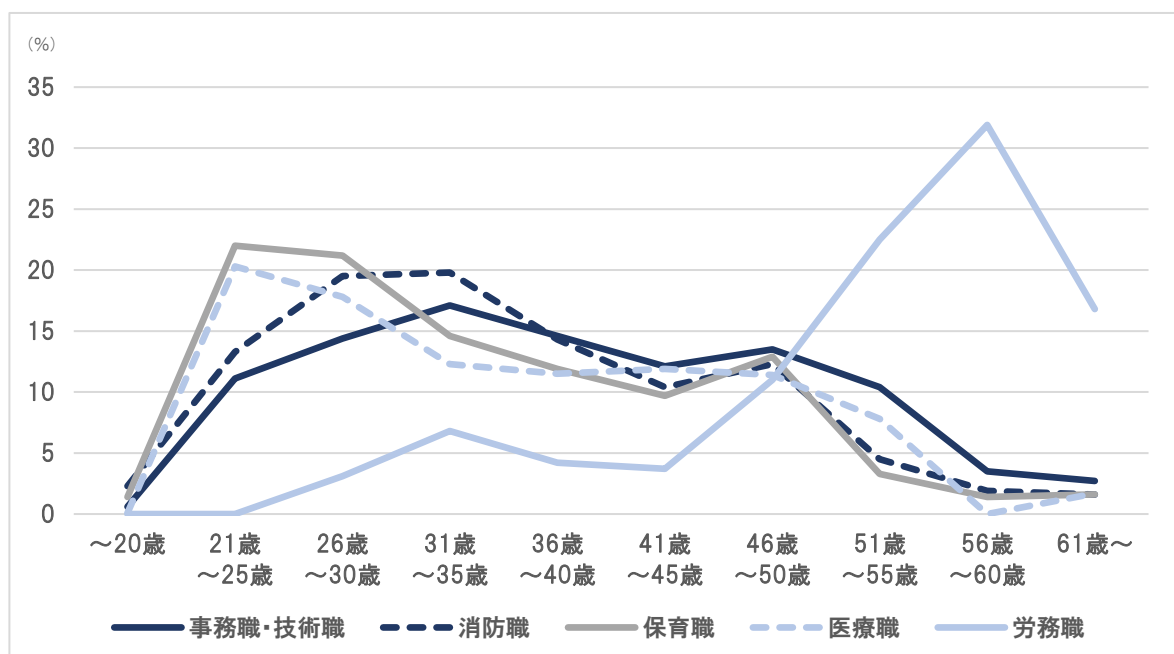
部門	対平成 29 年度比		主な要因
	人数	増加率	
民生	49 人	7.6%	保育需要増への対応、福祉サービス提供体制の確保
土木	18 人	14.3%	都市基盤整備(主要道整備・施設建替え等)体制の確保、組織改正に伴う部門の変更

◎ 年齢別職員構成の状況

令和4年4月1日現在の一般職に属する常勤職員の年齢別職員構成は、次表のとおりです(上段は人数、下段は構成比率)。

上段:人
下段:%

年齢	～ 20歳	21歳 ～ 25歳	26歳 ～ 30歳	31歳 ～ 35歳	36歳 ～ 40歳	41歳 ～ 45歳	46歳 ～ 50歳	51歳 ～ 55歳	56歳 ～ 60歳	61歳 ～	計
事務職・ 技術職	6	109	142	168	144	119	133	102	34	27	984
	0.6	11.1	14.4	17.1	14.6	12.1	13.5	10.4	3.5	2.7	100.0
消防職	7	41	60	61	44	32	38	14	6	5	308
	2.3	13.3	19.5	19.8	14.3	10.4	12.3	4.5	1.9	1.6	100.0
保育職	7	113	109	75	61	50	66	17	7	8	513
	1.4	22.0	21.2	14.6	11.9	9.7	12.9	3.3	1.4	1.6	100.0
医療職	1	193	170	117	110	113	109	74	50	16	953
	0.1	20.3	17.8	12.3	11.5	11.9	11.4	7.8		1.7	100.0
労務職	0	0	6	13	8	7	21	43	61	32	191
	0.0	0.0	3.1	6.8	4.2	3.7	11.0	22.5	31.9	16.8	100.0
合計	21	456	487	434	367	321	367	250	158	88	2949
	0.7	15.5	16.5	14.7	12.4	10.9	12.4	8.5	5.4	3.0	100.0



3 定員管理にあたって

(1) 基本的な考え方

貴重な経営資源である職員を最大限有効に活用し、春日井市行政運営方針の考え方のもと、人材育成、業務の効率化（組織強化）、働き方改革を推進し、効率的な行政運営を目指すため、次に掲げる取組を推進します。

ア 効果的な人員配置による組織力の向上

本市ではこれまでも「春日井市行政運営基本方針」に基づき、行政サービスの質を保ちつつ、事務の効率化に取り組んできました。

今後ますます厳しい財政状況が予想されることから、重点施策等に対応するための人員配置を行う一方で、既存業務の見直し、柔軟な業務応援体制の構築、業務委託や民間活力の活用等により、限られた人的資源を効果的・効率的に配分し、組織力の向上を図っていきます。

イ ワーク・ライフ・バランスの推進による職場活力の向上

働き方に対する考え方が多様化する中、誰もが希望する仕事と生活のバランスを実現でき、活躍できる環境を整えることは職場の責務となっています。

特に子育て世代の職員が安心して各種制度を利用できるよう、代替となる常勤職員の確保や家庭生活に理解ある職場風土の形成を進めていきます。

ウ 人材育成及びデジタル技術の利活用による労働生産性の向上

春日井市職員人材育成基本方針に基づき、市民感覚、経営感覚、チャレンジ精神などを備え、時代に即した「目指す職員像」に向かって、職員の意識改革を進めるとともに、研修等を通じて、創造力、政策立案能力など、自治体職員としての基礎能力の向上を図っていきます。

また、デジタル技術及びアウトソーシングの利活用等により、抜本的な事務の見直しを行い、業務負荷の縮減を進めていきます。

エ 技術職員の安定的な確保

近年の技術職員の採用においては、人員の確保が困難な状況が続いており、欠員を会計年度任用職員で補充している状況にあります。技術職員の採用については、今後も困難な状況が続くことが予想されますので、短期的な職員数の増減にとらわれることなく、中長期的な視点に立った職員採用を行っていきます。

オ 定年延長に伴う対応

地方公務員法の改正に伴い、令和5年度から職員の定年年齢が段階的に引き上げられ、令和13年度には65歳となります。

当市においては、これまでも定年退職後の多くの職員が、フルタイム再任用職員として65歳まで任用されていたため、定年延長による定数管理への影響は少ないものの、これまで以上に高齢期職員の豊富な知識・技術・経験等の活用を進めていきます。

カ 多様な任用形態による持続可能な組織体制の実現

これまで本市では、業務の性質等に応じ、再任用職員や任期付職員、会計年度任用職員を任用してきました。

今後も、知識経験が求められる業務には暫定再任用職員や任期付職員を、定型的・補助的な性質の業務には会計年度任用職員を活用するなど、行政課題に応じ多様な任用形態を選択していきます。

(2) 取組期間

令和5年度から令和9年度までの5年間

(3) 対象職員

正規職員、特定任期付職員、暫定再任用職員(フルタイム)

(4) 定員管理の運用

今後の職員定数につきましては、各部局の新規及び廃止事業を把握した上で、将来にわたり安定した行政サービスを継続して提供していくために必要な職員数を確保することを基本としつつ、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを実現できるよう職員採用を行っていきます。

また、職員の状況と主な増減理由については、市のホームページで公開していきます。