

## 第4次西尾市職員定員適正化計画（令和5年度～令和9年度）

### 1 はじめに

本市の財政状況をみると、歳入の根幹となる市税は、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う景気悪化から緩やかに持ち直し、コロナ禍前の水準に戻りつつあるものの、感染状況は未だ予断を許さない状況にあり、海外経済の不確実性等から、今後の推移を注視していく必要があります。

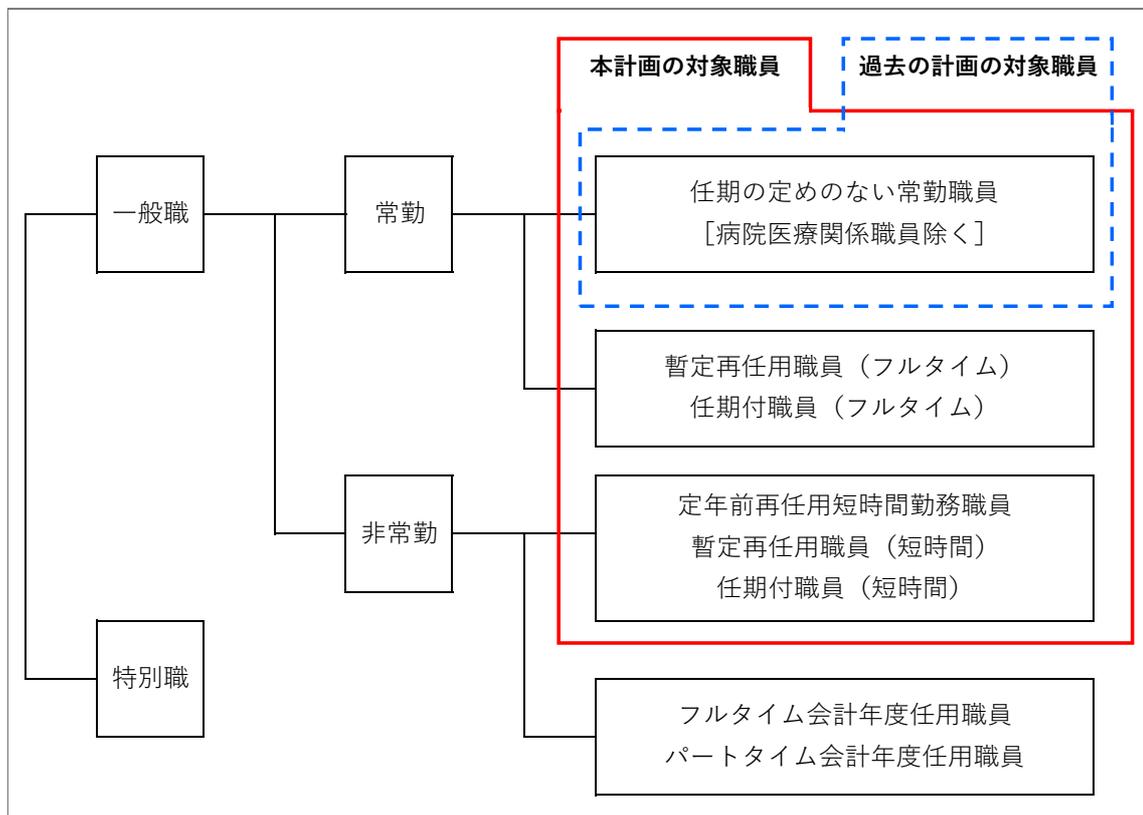
一方、歳出においては、急激な物価上昇により、光熱水費や燃料費を始めとした経常的経費が増加し、加えて、少子高齢化による社会保障関連経費や老朽化した公共施設の長寿命化等の必要不可欠な費用の増加が見込まれます。

こうした状況を踏まえ、更なる歳入確保や事業の見直しによる歳出削減の取り組みをより一層強化する必要があります。

本計画の策定には、適正な定員管理の目的があり、定員管理は歳出において大きな割合を占める人件費に直接影響するとともに、各種施策を展開する上で重要な要素の一つです。人口減少と少子高齢化が進展する中であっても、未来に夢や希望の持てるワクワクする西尾市を創生するために、今後の行政需要の動向等を考慮し、本市の実態に即した新たな計画を策定します。

### 2 対象職員

本計画の対象職員は、会計年度任用職員を除く一般職の職員とします。ただし、病院医療関係職員は病院経営と連動して検討する必要があるため、対象外とします。



### 3 計画期間

本計画の実施期間は、令和5年度から令和9年度までの5年間とします。

### 4 今までの職員定員適正化計画の取り組み及び実績

本市では、「新西尾市職員定員適正化計画」（以下「第1次計画」という。）の策定以降、合併により一時的に増加した職員数を削減し、業務体制の見直しや事業全般にわたる事務の効率化等の行財政改革の取り組みを行うとともに、行政サービスの向上に努めてきました。

合併初年度の平成23年度に「第1次計画」、平成26年度に「西尾市職員定員適正化計画（平成27年度～平成31年度）」（以下「第2次計画」という。）、令和元年度に「西尾市職員定員適正化計画（令和2年度～令和4年度）」（以下「第3次計画」という。）を策定し、平成23年度から令和4年度までの12年間で目標を大きく上回る182人の職員数を削減することができました。

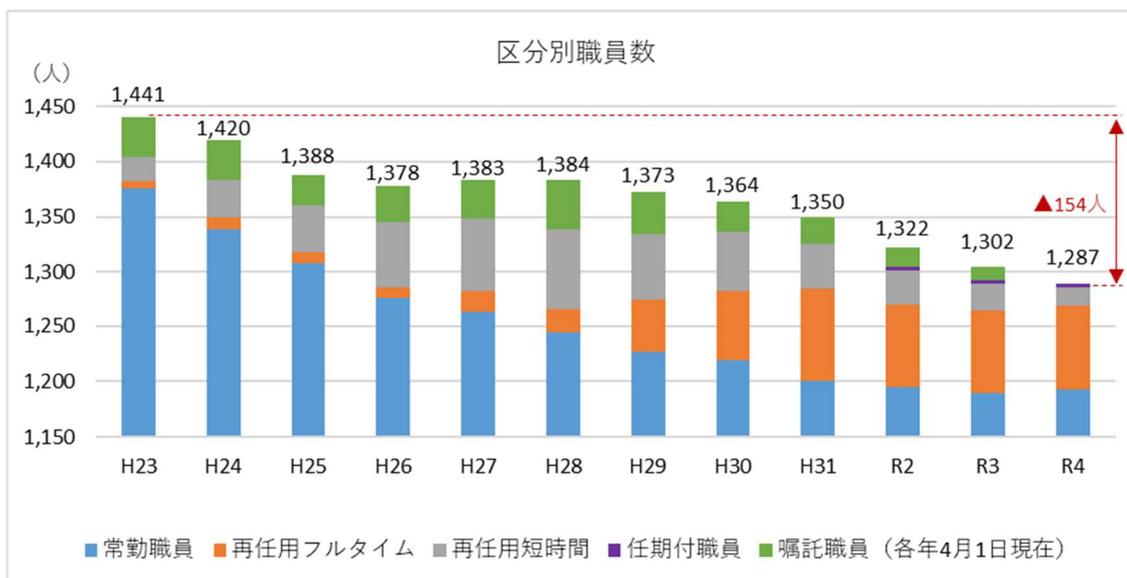
第1次計画（平成24年度から平成26年度まで）	削減目標数80人に対し100人削減
第2次計画（平成27年度から平成31年度まで）	削減目標数36人に対し76人削減
第3次計画（令和2年度から令和4年度まで）	削減目標数8人に対し6人削減
第1次計画から第3次計画まで	削減目標数124人に対し182人削減

※対象職員：教育長（第2次計画まで）、再任用職員及び病院医療関係職員を除く常勤一般職の職員

### 5 現状分析

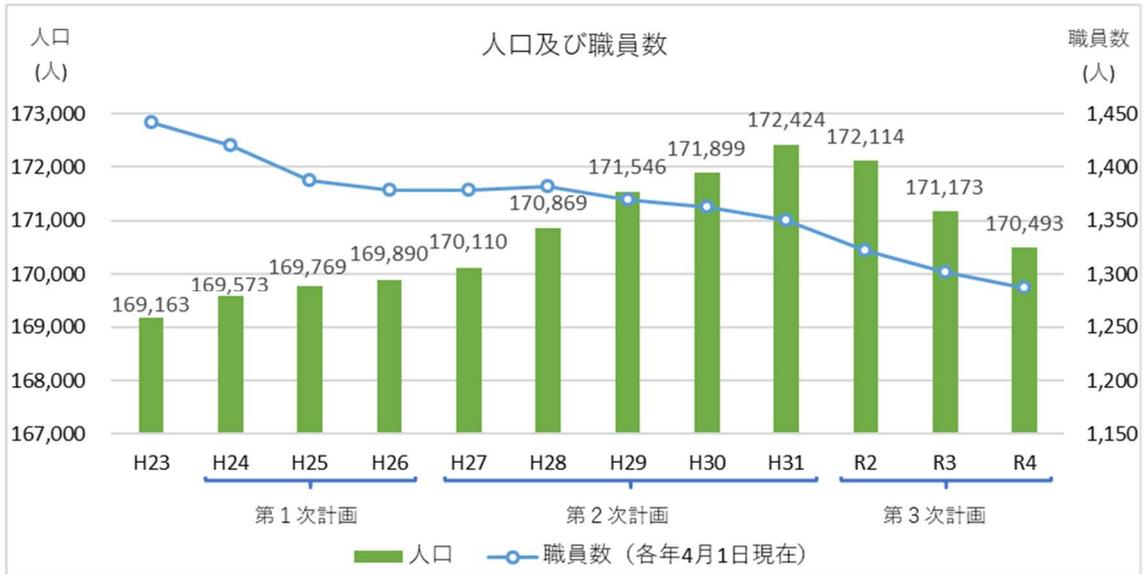
#### (1) 職員数の推移

第1次計画から第3次計画までの期間において、任期の定めのない常勤職員（以下「常勤職員」という。）は大きく減少しました。また、再任用職員については、平成29年4月の制度見直しによりフルタイム勤務職員が増加する一方、短時間勤務職員が減少しました。嘱託職員（職員OB）は平成27年度をもって勸奨退職制度が廃止されたことに伴い、令和4年度には0人となり、職員数全体では平成23年と比較し154人減少しました。



(2) 人口と職員数の推移

本市の人口は合併後も順調に増加していましたが、平成31年をピークに徐々に減少しています。一方、職員数については第1次計画から第3次計画までの取り組みにより大きく減少しています。



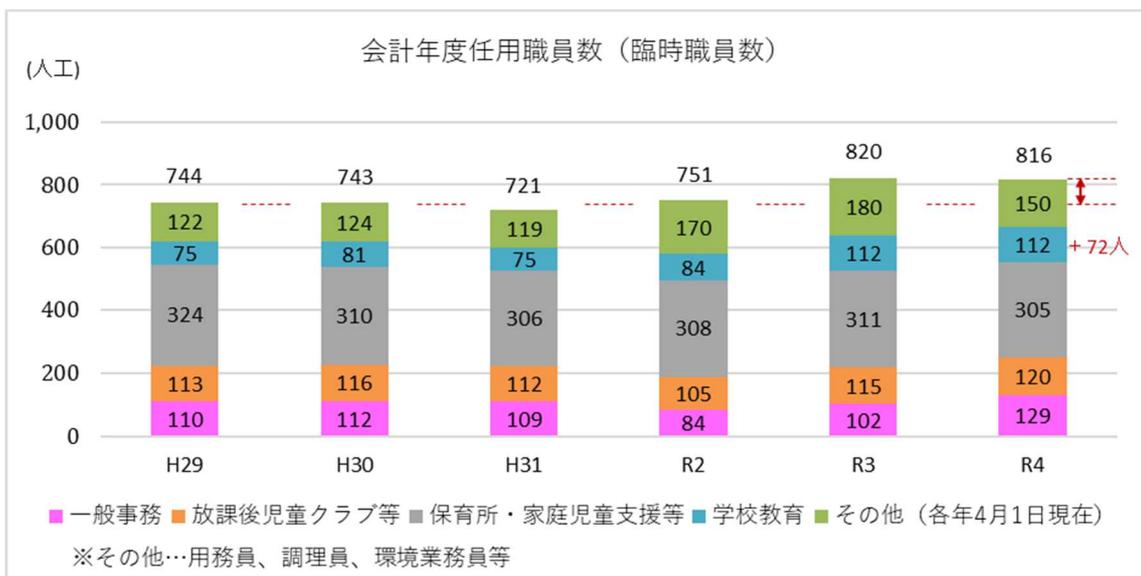
(3) 会計年度任用職員数（臨時職員数）の推移

臨時職員は令和2年4月の制度改正により、会計年度任用職員に切り替わりました。

会計年度任用職員は、常勤職員の抑制及び嘱託職員の減少に伴い補助的業務を行う職が必要となったこと、子育て部門や教育部門等において短時間勤務の職や専門的な職が求められたこと等により増加傾向にあります。

また、会計年度任用職員数には、常勤職員の育児休業取得による代替職員も含んでおり、その人数は、平成29年の48人工に対し令和4年は55人工と増加しています。

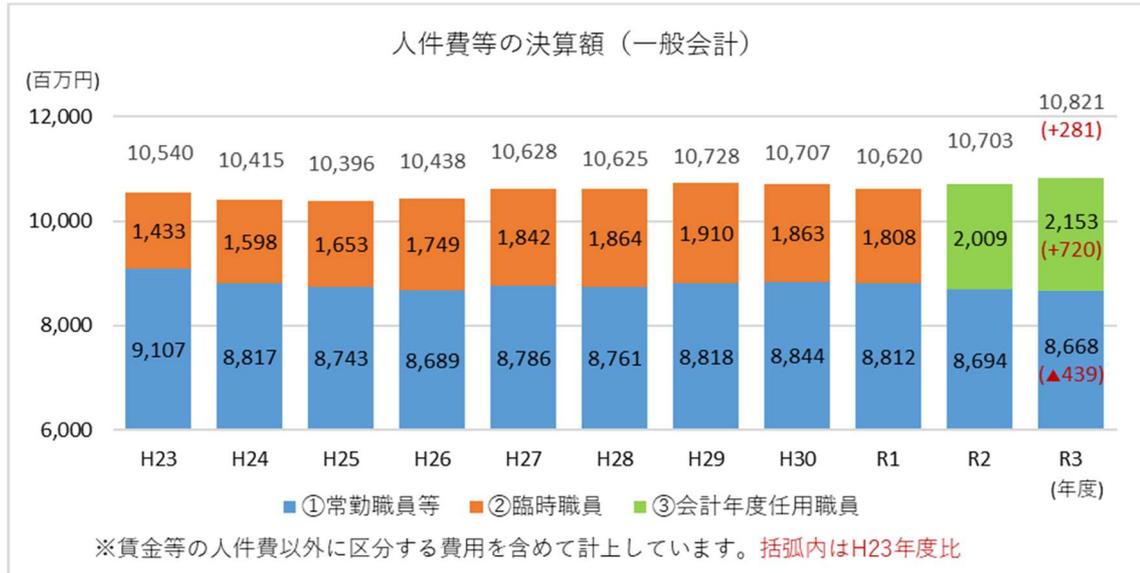
なお、職員数は勤務時間数に応じて常勤換算した人数（人工）で表記しています。



(4) 人件費等の推移

常勤職員等に係る人件費等（一般会計、退職手当を除く）については、職員数の減少等に伴い、平成23年度と比較し約4億4千万円減額しました。

一方、会計年度任用職員（臨時職員）に係る人件費等は約7億2千万円増額し、総額としては約2億8千万円増額しました。増額の主な理由は、放課後児童クラブの拡充等の市民サービスの向上によるものや、会計年度任用職員の制度移行に伴う給与水準の見直しによるものです。

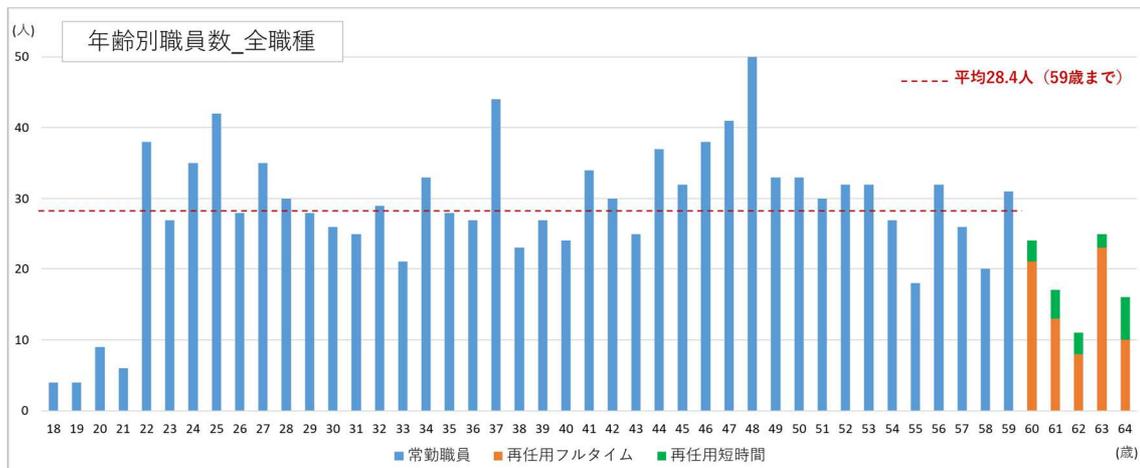


(5) 年齢別職員数

令和4年4月1日現在の年齢別職員数は次図のとおりです。

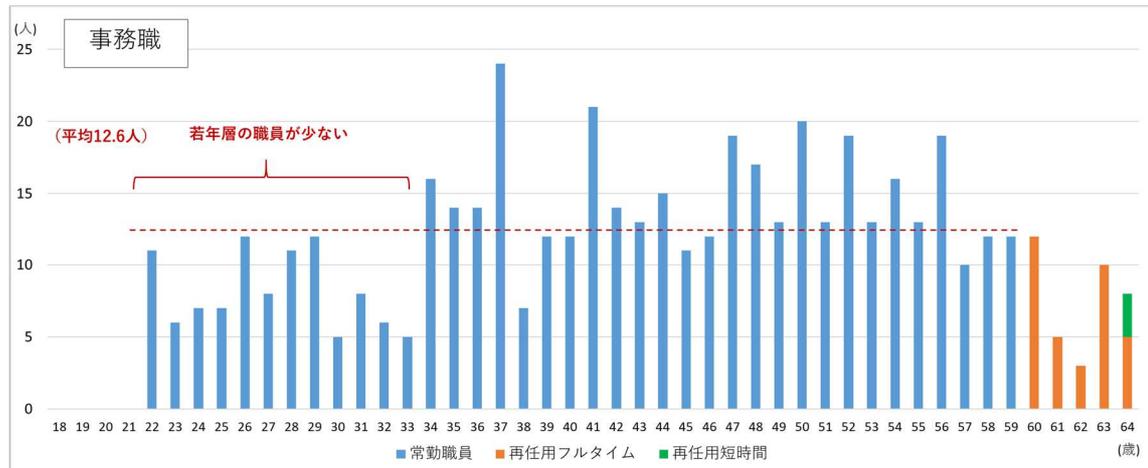
全職種の年齢構成をみると職員数の少ない年齢があるものの、年代別では比較的平準化しています。

しかし、職種ごとの年齢構成をみると職員の年齢構成に偏りのある職種があるため、市民サービスの低下を招かないよう職種ごとで職員数の平準化を図る必要があります。



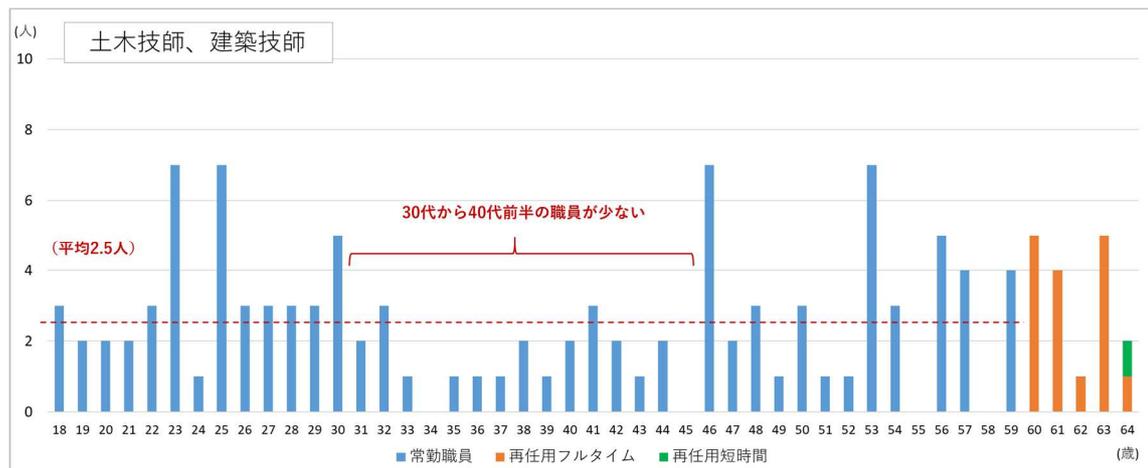
### 【事務職】

合併後に採用者数を抑制した影響を受ける若年層の職員が平均数まで達しておらず、持続可能な組織体制の維持が懸念される状況です。



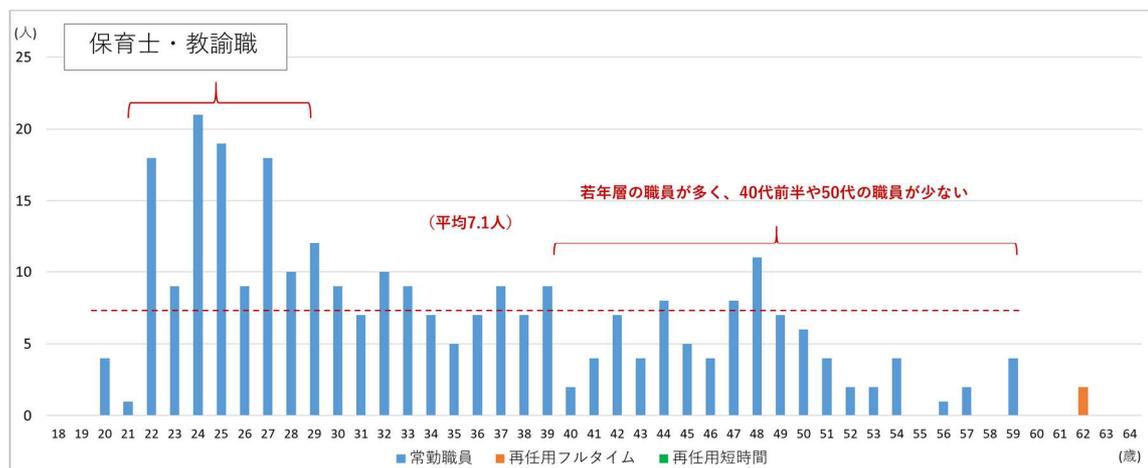
### 【土木技師、建築技師】

30代から40代前半の職員が他の年齢層よりも少なく、実務の中心となる中堅職員が少ない状況です。



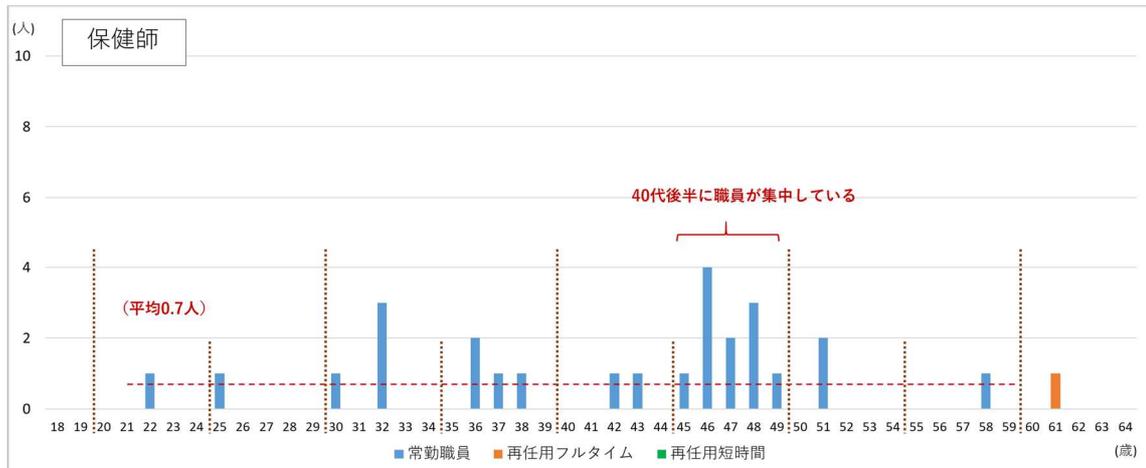
### 【保育士・教諭職】

近年、積極的な採用を行った結果、若年層の職員が多い一方、普通退職する職員が多く、40代以降の職員が少ない状況です。



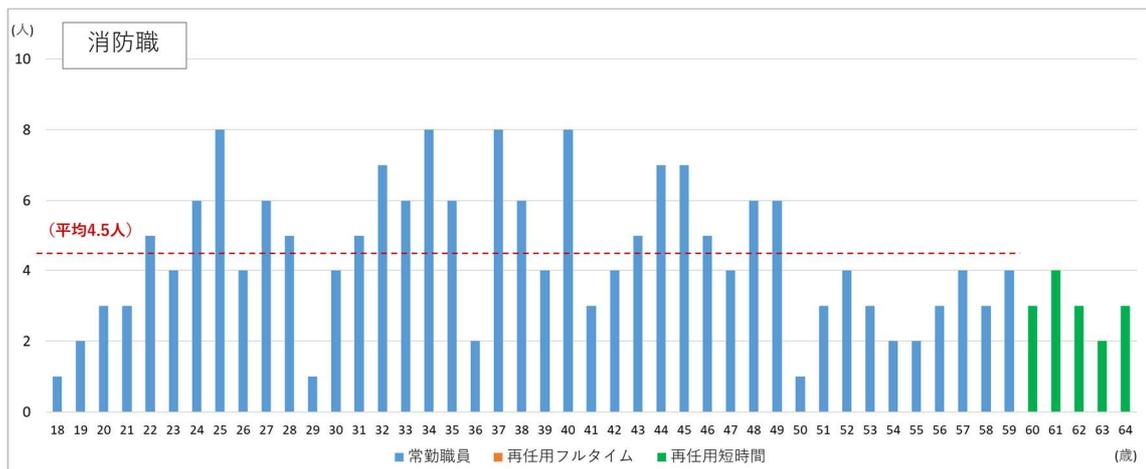
【保健師】

年齢の偏りが顕著であり、将来的に市民サービスの提供が困難となる状況が予想されます。



【消防職】

50代以降の職員が若干少ないものの、その他の年代別では比較的平準化しています。



(6) 定年引上げに伴う働き方の意向

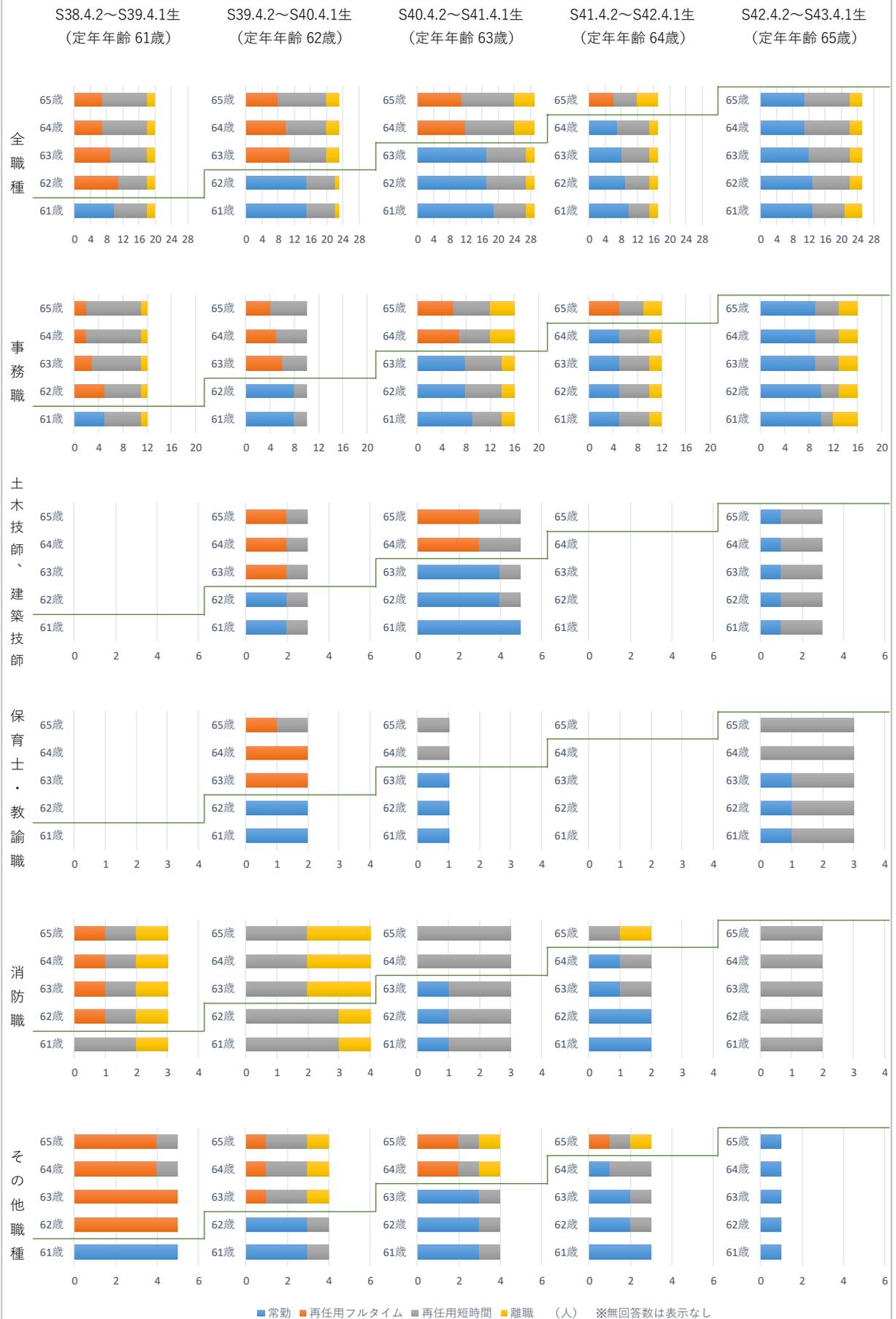
令和5年4月に施行される定年引上げに伴い、60歳以降の職員の働き方は大きく変化します。これを踏まえ、令和4年11月に段階的な定年引上げ期間に退職する職員（昭和38年度生まれ～昭和43年度生まれ）に対し、60歳以降の働き方についての意向調査を行いました。

【意向調査結果】

- ・約15%の職員が65歳に達する前に離職を選択する。
- ・勤務を選択する職員のうち、年齢ごとの常勤または短時間勤務を選択する職員の割合は以下のとおりで、年齢を重ねるにつれて短時間勤務を選択する職員が多くなる。

区分	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
常勤	65.0%	62.5%	55.9%	47.5%	44.8%
短時間勤務	35.0%	37.5%	44.1%	52.5%	55.2%

### 働き方の意向調査結果



## 6 職員数の分析

令和4年4月1日現在の「地方公共団体定員管理調査」の数値を基に職員数の分析を行いました。

なお、「地方公共団体定員管理調査」は地方公共団体の職員数や部門別の配置等の実態を調査し、適正な定員管理に資することを目的に総務省（旧自治省）が昭和50年から毎年実施している調査です。対象職員は短時間勤務の再任用職員を除き、病院医療関係職員を含みます。

### (1) 類似団体<sup>※1</sup>との比較

#### ア 比較対象

各地方公共団体の人口規模と産業構造を基準に分類された類似団体19市での比較を行いました。【パターン①】

#### イ 比較結果

比較結果はP.10「類似団体19市及び近隣市の職員数」のとおりです。

なお、主な比較結果は次のとおりです。

区分		一般行政部門合計	普通会計合計	病院・消防・交通を除いた合計
【パターン①】 類似団体との比較	西尾市職員数	826人	1,150人	1,055人
	平均値（単純値）	881人	1,173人	1,139人
	超過数	<b>55人不足</b>	<b>23人不足</b>	<b>84人不足</b>

#### ウ 分析結果

部門別の単純値<sup>※2</sup>による平均値により職員数を比較すると、本市の職員数が上回っている部門は民生部門、衛生部門及び消防部門でした。超過理由としては、民生部門は公設保育所数が類似団体と比較して多いこと、衛生部門は市単独でごみ処理施設を有していること、消防部門は消防業務を一部事務組合等の所管としている市があること等が挙げられます。

また、人口一人当たりの職員数の平均値（加重平均値）を比較すると、19市中、一般行政部門合計では9番目に、普通会計合計では8番目に、病院・消防・交通を除いた合計では7番目に職員が少ない結果となりました。

#### ※1 類似団体

全国の市区町村を指定都市、中核市、施行時特例市、特別区、その他一般市、町村に区分し、その他一般市と町村は人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）に応じ、一般市を16類型に、町村を15類型に区分し、同じ区分となった団体のことをいいます。なお、本市は一般市「IV-2」に該当し、同区分の団体は全国で19市あります。

#### ※2 単純値

職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均値を算出したもの。単純値は、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門以上の定員管理の大きな状況を把握する場合に適しています。

## (2) 県内の類似団体及び近隣市との比較

### ア 比較対象

地方公共団体の職員数については、人口規模以外にも、地勢条件、財政状況等の様々な要因を考慮することが考えられるため、次のパターンで比較を行いました。

- 【パターン②】 類似団体のうち県内の5市での比較
- 【パターン③】 類似団体のうち刈谷市を除く県内の4市での比較  
※刈谷市は職員数が突出しているため
- 【パターン④】 近隣市（西三河地域の中核市を除いた市）7市での比較

### イ 比較結果

比較結果はP.10「類似団体19市及び近隣市の職員数」のとおりです。

なお、主な比較結果は次のとおりです。

区分		一般行政部門合計	病院・消防・交通を除いた合計
【パターン②】 類似団体のうち 県内市との比較	西尾市職員数	826人	1,055人
	平均値（単純値）	905人	1,092人
	超過数	<b>79人不足</b>	<b>37人不足</b>
【パターン③】 類似団体のうち 刈谷市を除く 県内市との比較	西尾市職員数	826人	1,055人
	平均値（単純値）	853人	1,035人
	超過数	<b>27人不足</b>	<b>20人超過</b>
【パターン④】 近隣市との比較	西尾市職員数	826人	1,055人
	平均値（単純値）	906人	1,154人
	超過数	<b>80人不足</b>	<b>99人不足</b>

### ウ 分析結果

職員数を比較すると、一般行政部門合計では全てのパターンにおいて当市が平均値を下回っていますが、病院・消防・交通を除いた合計ではパターン③のみ平均値を上回っています。これは教育部門において、幼稚園等の教育施設が他市と比較して多いことや学校給食の委託状況によることが要因として挙げられます。

また、人口一人当たりの職員数の平均値（加重平均値）を比較すると、近隣市7市中一般行政部門合計では3番目に、病院・消防・交通を除いた合計では2番目に職員が少ない結果となりました。

## (3) 分析結果のまとめ

行政需要や各団体の施策の選択等により職員配置をしているため、合計人数での単純比較はできないものの、一般行政部門合計や団体により職員の配置数が大きく異なる病院・消防・交通を除いた合計において、当市の職員数は類似団体及び近隣市と比べ職員が少ない結果となりました。

類似団体19市及び近隣市の職員数 (令和4年4月1日現在)

(単位：人、%)

比較 パターン	団体名	集団 区分 (94.11 住基台帳)	職員数 (実数)														人口一万人当たり職員数 (加重平均)				R3財力 指数 (3年平均)	R3財力 バイレス 指数																
			職員数 (実数)														一般会計		特別・準特別・定額を併く				総合計															
			議会	総務 企業	税務	労働	農林 水産	商工	土木	民生	衛生	一般行政 合計	教育	消防 合計	普通会計 合計	病院	水道	下水道	交通	その他			公営企業 等合計	警察・消 防・交通を 除く合計	総合計	一般会計	特別・準特別・定額を併く	総合計										
①	愛知県	西尾市	170,868	7	170	61	2	23	10	74	355	124	826	135	189	1,150	439	26	24	8	44	541	1,095	1,691	48,34	9	3	67,28	8	6	61,75	7	2	98,94	13	6	0.98	98.8
②	愛知県	日立市	172,599	10	298	62	4	19	58	150	229	76	906	122	286	1,314	0	62	34	0	43	139	1,167	1,453	52,46	12	2	73,56	14	10	65,04	10	8	0.81	98.9			
③	愛知県	ひたちなか市	157,140	8	200	65	0	29	19	122	137	73	653	131	0	784	0	39	24	0	87	150	934	934	41,55	1	5	49,89	1	5	59,44	5	5	0.95	98.4			
④	愛知県	新木市	156,930	10	263	63	1	37	36	106	224	82	822	152	196	1,170	0	26	22	0	63	111	1,085	1,281	52,35	11	14	74,52	16	14	69,11	14	7	0.72	99.4			
⑤	愛知県	新木市	167,652	10	245	60	0	44	21	127	161	70	738	136	212	1,086	0	16	21	0	55	92	966	1,178	44,06	4	3	64,83	6	3	57,66	3	3	0.97	98.9			
⑥	愛知県	千早赤松市	271,740	13	362	80	1	47	27	232	394	197	1,353	146	373	1,872	0	47	54	0	74	175	1,674	2,047	49,77	10	6	68,87	9	6	61,58	6	5	1.05	100.9			
⑦	愛知県	富山県	167,216	10	182	62	2	30	46	100	259	88	779	161	219	1,159	489	43	24	0	52	608	1,059	1,767	46,62	6	6	69,36	11	6	63,39	9	9	0.74	97.3			
⑧	愛知県	長野県	154,615	8	222	67	6	55	39	120	350	119	986	161	0	1,147	28	43	24	0	39	134	1,253	1,281	63,75	17	14	74,16	15	18	81,01	18	10	0.59	99.4			
⑨	愛知県	岐阜県	159,894	10	220	59	1	21	25	146	286	160	928	229	0	1,157	1,468	29	32	0	46	157,5	1,264	2,732	58,08	15	12	79,10	12	17	79,10	17	19	0.86	100.7			
⑩	愛知県	静岡県	168,175	9	217	55	0	28	24	96	173	73	675	198	207	1,030	889	21	20	0	49	979	963	2,059	40,15	1	2	64,23	5	2	57,27	2	2	0.82	98.1			
⑪	愛知県	豊川市	186,775	9	205	53	1	19	17	110	392	85	891	69	184	1,144	859	33	25	0	20	937	1,038	2,081	47,69	7	3	61,24	3	3	55,57	1	1	0.84	102.1			
⑫	愛知県	刈谷市	152,443	9	200	55	1	19	25	131	489	74	1,003	111	0	1,114	0	25	18	0	30	73	1,187	1,187	65,80	19	7	73,10	13	7	77,88	16	7	0.81	99.2			
⑬	愛知県	安城市	189,334	10	193	62	2	23	21	135	508	94	1,048	104	0	1,152	0	34	20	0	45	99	1,251	1,251	55,35	14	5	60,84	2	2	66,08	12	3	0.26	96.6			
⑭	愛知県	小牧市	150,982	7	165	51	1	12	25	91	308	65	725	78	158	961	970	28	17	0	37	1,052	885	2,013	48,01	8	4	63,64	4	4	58,61	4	4	1.22	101.0			
⑮	三重県	松阪市	160,624	8	218	76	5	44	44	106	374	163	1,038	190	2	1,230	491	33	38	0	65	627	1,364	1,857	64,61	18	3	76,57	18	3	84,92	19	3	0.57	98.7			
⑯	三重県	新鹿市	197,513	11	227	69	1	33	18	160	300	87	906	164	213	1,283	0	66	37	0	56	159	1,229	1,442	45,85	5	5	64,94	7	8	62,21	8	4	0.89	100.3			
⑰	鳥取県	出雲市	174,693	8	224	87	3	85	35	112	125	87	766	222	218	1,206	191	48	44	0	64	347	1,144	1,553	43,84	11	10	69,03	10	10	65,49	11	11	0.56	98.4			
⑱	広島県	広島市	189,039	12	244	64	6	58	23	187	345	63	1,002	141	292	1,435	0	40	43	0	39	122	1,285	1,857	52,98	13	7	75,89	17	13	66,89	13	9	0.85	100.3			
⑳	愛媛県	今治市	153,632	9	221	53	2	60	57	137	266	95	900	103	221	1,224	0	35	35	3	42	115	1,115	1,339	58,65	16	16	79,76	19	15	72,66	15	11	0.52	95.5			

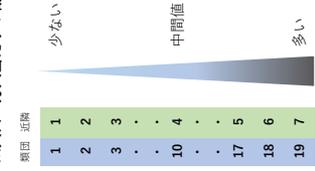
【中核市を除く近隣市】

①	愛知県	碧南市	II-2	72,727	6	98	27	1	13	10	50	121	25	351	104	0	455	385	12	17	0	32	446	516	901	48,29	2	2	62,61	3	3	70,95	5	5	1.23	94.4
②	愛知県	知立市	II-2	72,087	6	74	27	0	6	6	62	208	26	415	41	0	456	0	15	5	0	14	34	490	490	57,57	6	6	63,27	4	4	67,97	4	4	0.98	100.4
③	愛知県	高浜市	I-2	49,280	4	62	20	0	2	5	17	66	25	201	42	0	243	0	8	8	0	21	37	280	280	40,80	1	1	49,32	1	1	56,82	1	1	1.02	98.5
④	愛知県	みよし市	II-2	61,245	5	96	26	1	18	6	23	130	32	337	62	0	399	135	0	9	0	27	171	435	570	55,03	4	4	65,15	5	5	71,03	6	6	0.52	97.0

【西尾市職員数との比較】

比較 パターン	(19市)	単独値 (平均値)		単独値×住基人口/10,000		超過数																
		単独値	超過数	単独値	超過数	単独値	超過数															
①	愛知県	13,01	3,68	0.12	2,09	1,78	7,35	17,31	5,69	51,57	8,36	8,71	68,64	18,59	2,10	1,67	0.04	2,90	25,30	66,60	93,94	
②	愛知県	9,22	63	2	36	30	126	296	97	881	143	149	1,173	318	36	29	1	50	434	1,139	1,607	
③	愛知県	▲2	▲52	▲2	▲13	▲20	▲52	59	27	▲55	▲8	▲40	▲23	121	▲10	▲5	7	▲6	107	▲84	84	
④	愛知県	0.49	11,03	3,33	0.08	1.12	1.19	6.40	24,21	5,18	53,03	5,89	6,27	65,19	27,19	1,72	1,22	0.09	2,09	32,31	63,95	97,50
⑤	愛知県	▲1	▲18	4	1	4	▲10	▲35	▲59	35	▲79	34	82	37	▲26	▲3	6	8	▲12	▲37	25	
⑥	愛知県	0.47	10,52	3,27	0.09	1.10	1.07	5.84	22,24	5,29	49,89	5,58	7,84	63,31	33,98	1,74	1,23	0.12	2,13	39,20	60,57	102,51
⑦	愛知県	8	180	56	2	19	18	100	380	90	853	95	1,34	1,082	581	30	21	2	36	670	1,035	1,752
⑧	愛知県	▲1	▲10	5	0	4	▲8	▲26	▲25	34	▲27	40	55	68	▲142	▲4	3	6	8	▲129	20	▲61
⑨	愛知県	0.69	12,18	3,75	0.09	1.40	1.08	6.11	22,83	4,92	53,05	8,47	1,58	63,10	14,38	1,47	1,39	0.07	3,14	20,45	67,52	83,55
⑩	愛知県	12	208	64	2	24	18	104	390	84	906	145	27	1,078	246	25	24	1	54	350	1,154	1,428
⑪	愛知県	▲5	▲38	▲3	0	▲1	▲8	▲30	▲35	40	▲80	▲10	162	72	193	1	0	7	▲10	191	▲99	263

※人口一万人当たりの職員数が少ない市を1位として順位付け



## 7 課題

合併初年度に策定した第1次計画以降、喫緊の課題や本市独自の重点事業等には増員を図りつつも、全体的には組織のスリム化に取り組みながら市民サービスの維持、向上に努めてきました。

一方、近年では働き方改革の推進により職員を取り巻く環境は大きく変化しており、職員の健康を維持し、働きやすい職場環境を確保することも重要視されてきています。

このような状況を総合的に判断した上で計画を策定するため、主な課題を以下のとおりまとめました。

### (1) 子育て支援への対応

定住人口の増加を図るためには、働きながら安心して子育てのできる環境を整備、推進することが求められています。そのために、施設等の充実や多様化する子育て問題に適切に対応する必要があり、保育士・教諭職だけでなく専門的知識を有した社会福祉士や公認心理師等の有資格者を確保する必要があります。

### (2) 高齢者福祉への対応

住まい、医療、介護、予防、生活支援が包括的に提供される地域包括ケアシステムの更なる充実を図り、自立支援、重度化防止、認知症対策を推進するため、保健師等の専門知識を持った職員の福祉部門への配置が求められています。

### (3) 防災減災への対応

東日本大震災から得た教訓を活かし、今後発生が予想される巨大地震に伴う被害を最小限に食い止める等、引き続き重点的に防災減災へ取り組んでいきます。そのために、緊急時における迅速な災害対応が可能となる組織体制の整備に取り組む必要があります。

### (4) 行政事務の高度化、複雑化への対応

市民ニーズの多様化により行政事務が高度化、複雑化する中でも、行政手続のオンライン化を始めとするDXの推進等により業務の効率化を進め、職員が政策立案等の業務に対して高度な知識を身につけるとともに、調査研究を行う十分な時間を確保できる体制を整える必要があります。

また、年々増加傾向にある不服申立て等に対応するため、法律に関する高度で専門的な知識を有した専門職員の採用についても検討していく必要があります。

### (5) 育児休業及び介護休暇の取得への対応

ワークライフバランスの推進等により、育児休業を取得する職員が増加しており、今後は介護休暇を取得する職員の増加も見込まれます。休暇休業中の職員の代替として会計年度任用職員の任用を進めていますが、補助的業務や単純業務を担う会計年度任用職員では常勤職員が行っていた業務全てを賄うことが困難であるため、常勤職員の採用の前倒しが求められています。

## (6) 年齢構成の偏りへの対応

将来にわたり継続して質の高い市民サービスを提供するためには職種別の年齢構成の偏りを平準化することが必要です。今後の採用については引き続き民間企業等における職務経験者、就職氷河期世代を対象とした採用を実施していく必要があります。

## (7) 定年引上げへの対応

定年引上げに伴い、高齢職員の働き方に配慮した内容や安全に働ける職場環境の整備、労働災害の予防的観点から高齢職員の健康づくりの推進への取り組みが求められています。

## 8 まとめ

### (1) 職員数に対する考え方

職員数に対する考え方については、職種別に定め、次のとおりとします。

#### 【事務職】

子育て世代が抱える問題が多様化する中でも、十分なサポートを継続的かつ充実したものにするために、現状の事務職の人数を維持しつつ、より専門的な知識を有した社会福祉士や公認心理師等の資格を持つ事務職の採用を計画的に行います。

#### 【土木技師、建築技師】

土木、上下水道関連事業、公共施設長寿命化事業等を円滑に推進するために必要な人員を確保します。その上で継続的な採用を行うとともに、若手職員への技術・ノウハウの継承による人材育成に努めます。

#### 【保育士・教諭職】

制度改正に伴う未満児クラス数の増加に対応するため、令和7年度までに職員を増員します。また、若年層の職員が多く、今後育児休業を取得する職員の増加が想定されることから、適正な保育の質を確保するために必要な人員を確保します。

#### 【保健師】

継続的な業務が遂行できる体制を維持するために、年齢構成の平準化が期待できる民間企業における職務経験者等の採用の活用を含め、積極的な採用を行います。また、福祉部門や人事部門への職員の配置を検討します。

#### 【消防職】

多様化、複雑化する事案に対応するため、積極的に職員の派遣や研修を行うことで職員のスキルアップに努め、消防力の更なる強化を図ります。その上で市民の安全・安心な暮らしを守ることのできる組織体制を維持します。



(単位：人、人工)

区分 職種	基準値			目安値												増減 (令和9年-令和4年)					
	令和4年4月			令和5年4月			令和6年4月			令和7年4月			令和8年4月			令和9年4月					
	常勤、 任期付	再任用		常勤、 任期付	再任用		常勤、 任期付	再任用		常勤、 任期付	再任用		常勤、 任期付	再任用		常勤、 任期付	再任用				
フルタイム		短時間	フルタイム		短時間	フルタイム		短時間	フルタイム		短時間	フルタイム		短時間	フルタイム		短時間				
事務職	478	37	1	489	36	0	498	26	6	495	28	8	499	21	15	502	15	24	24	▲22	23
	516 (515.5)			525 (525.0)			530 (527.0)			531 (527.0)			535 (527.5)			541 (529.0)			25 (13.5)		
土木技師 建築技師	107	16	1	106	16	0	113	12	0	117	11	1	123	8	1	128	6	2	21	▲10	1
	124 (123.5)			122 (122.0)			125 (125.0)			129 (128.5)			132 (131.5)			136 (135.0)			12 (11.5)		
保育士・ 教諭職	285	2	0	289	5	0	304	5	0	310	5	0	313	6	0	315	6	0	30	4	0
	287 (287.0)			294 (294.0)			309 (309.0)			315 (315.0)			319 (319.0)			321 (321.0)			34 (34.0)		
保健師	26	1	0	26	1	0	29	1	0	31	2	0	34	1	0	37	0	1	11	▲1	1
	27 (27.0)			27 (27.0)			30 (30.0)			33 (33.0)			35 (35.0)			38 (37.5)			11 (10.5)		
消防職	189	0	14	190	0	16	193	0	16	194	0	15	196	0	13	197	0	10	8	0	▲4
	203 (200.2)			206 (202.8)			209 (205.8)			209 (206.0)			209 (206.4)			207 (205.0)			4 (6.0)		
労務職	45	17	1	41	18	0	43	10	0	39	13	1	39	11	2	39	8	3	▲6	▲9	2
	63 (62.5)			59 (59.0)			53 (53.0)			53 (52.5)			52 (51.0)			50 (48.5)			△13 (▲14.0)		
その他職種	65	2	0	62	5	0	62	5	0	64	4	0	65	3	0	66	3	0	1	1	0
	67 (67.0)			67 (67.0)			67 (67.0)			68 (68.0)			68 (68.0)			69 (69.0)			2 (2.0)		
合計	1,195	75	17	1,203	81	16	1,242	59	22	1,250	63	25	1,269	50	31	1,284	38	40	89	▲37	23
	1,287 (1,282.7)			1,300 (1,296.8)			1,323 (1,316.8)			1,338 (1,330.0)			1,350 (1,338.4)			1,362 (1,345.0)			75 (63.5)		

※下段は職種別の合計人数（括弧内は常勤換算した人工）

※消防職以外の再任用職員（短時間）は1人当たり0.5人工で換算

消防職の再任用職員（短時間）は1人当たり0.8人工で換算

※事務職…精神保健福祉士、社会福祉士、公認心理師含む

※その他職種…技師、司書、学芸員、獣医師、専任教員、指導主事、医師、管理栄養士、防災専門官

#### (4) 職員の定員適正化に向けた方針

計画上の職員数については今後の目安として捉えることとし、以下に掲げる対策を講じた上で、職員の定員適正化に努めていきます。

ア 課題を解決しつつ、質の高い行政サービスを継続的に提供するためには、今まで以上に職員一人一人が業務に対して前向きな強い意識を持ち、職員自身の質の向上を図る必要があります。

そのために、専門的または高度な知識を身につけるための研修や派遣の実施、定年引上げに伴う高齢職員から得られる知識や経験の継承、職員の意識改革等に取り組んでいきます。

イ 業務内容を、企画立案業務、判断業務等のコアな業務と定型的な業務、単純業務等のノンコアな業務に分別し、それぞれの業務の特性に応じて、DXの推進や業務委託（アウトソーシング）等の活用、業務改善、職員の適正な配置により、事務の効率化を図っていきます。