

知立市定員適正化計画

計画期間 令和8年度～令和12年度

1 これまでの定員管理状況

職員の定数管理については、平成15年4月に消防業務の広域化を実施するとともに、行政経営改革プラン等に基づき、事務事業の見直し、機構改革、会計年度任用職員で対応可能な業務への同職員の活用、施設の廃止並びに職員の定年年齢の段階的引上げ等を行うことにより、退職者の補充を極力最小限にとどめ、職員数の抑制に努めてきた。

(各年4月1日現在)

部 門	区 分	R3	R4	R5	R6	R7
一般行政	職員数 A	414	415	415	427	436
	対前年増減数	3	1	0	12	9
	類似団体修正値	417	421	426	437	—
	類似団体修正値超過数	△3	△6	△11	△11	—
特別行政	職員数 D	43	41	38	38	37
	対前年増減数	1	△2	△3	0	△1
公営企業等	職員数 E	33	34	32	33	37
	対前年増減数	△1	1	△2	1	4
合 計	職員数 A+D+E	490	490	485	498	510
	対前年増減数	3	0	△5	13	12

注1 「類似団体修正値」は、「類似団体別職員数の状況」による。

○ 過去の定員適正化計画の具体的内容及び達成状況

令和2年度に策定した定員適正化計画においては、令和7年度当初の職員総数を512名として計画を策定した。

結果として、令和7年度当初職員総数は510名となり、ほぼ目標を達成することができたといえる。

なお、類似団体修正値超過数はマイナスの数値となっており、類似団体に比して考えると、当市の職員数が決して過大な数値ではないと言える。

2 定員管理の現状分析及び課題

部 門	超 過 理 由	今後の適正化計画における課題
民 生	◎子ども・子育て支援新制度に伴う入所者の増	園児の動向及び保護者・市民の要望の適正な把握による保育体制の確立を目指す。併せて、保育士業務の整理・見直しによる効率的な保育行政運営の確立を目指す。
	◎福祉分野における重層的な支援体制の整備・こ	

	ども家庭センターの機能強化への対応	
土 木	◎知立駅周辺土地区画整理事業及び連続立体交差事業等の大型事業への対応	当市にとって100年に一度のまちづくりと言われる事業であり、事業の早期完了を目標とした職員配置を行う。

3 定員適正化計画の基本的考え方

全国的に人口減少に転じるなか、当市の人口は2030年頃までは増加を見込んでいる。また、『第7次知立市総合計画』の将来像である「にぎわう・つながる・自分らしさをかなえるまち」を実現するため、土地区画整理事業などによる定住・交流人口の増加や『第3期知立市子ども・子育て支援事業計画』などによる定住施策を推進する必要があり、事業の計画期間中において一定数の職員を配置する必要があると見込まれる。

しかし、高齢化の進展による介護サービスの充実への対応や公共施設等総合管理計画に基づく公共施設の計画的な修繕・更新などに対して、限られた財源を有効に活用する必要がある中で、職員数を安易に増やすことは、将来的に財政を大きく圧迫することにつながると予測される。

今後の職員数の急激な増加を抑制するため、引続き職員の流動的配置などの少数精鋭主義配置の継続、行政を活発化させるために民間活力の導入、暫定再任用職員及び会計年度任用職員の任用を積極的に取り入れていくとともに、定期的に国から発表される定員モデルや類似団体職員数との比較分析結果を参考にしながら一層の定員管理の適正化を図るものとし、令和8年3月議会にて、職員総数581名とし、知立市職員定数条例を改正した。

①定員適正化目標（数、率）

現在の職員数を部門別に類似団体のそれと比較した場合、特に民生部門で職員数の多さが目に付く。これは保育士数がかなり類似団体と比べて多いことによるものである。従って今後は、公立保育園のあり方、保育士業務の整理・見直しを行い、適正な保育士数の維持に引続き努めるものとする。

また、民生部門に限らず他部門においても業務の効率化を行うことで必要人員を減らし、余剰人員分を効率的に配置することで、増加する事務事業等に対して現員の枠内で吸収することとする。

以上のほかにも、事務事業の見直しや民間委託の推進、施設管理の一元化、管理職の組織管理能力等を高めること等を通じて、当市の規模に応じた適正な職員数を維持するものとする。

令和12年度までの5年間における定員管理の目標は次のように設定する。

令和12年度当初の職員総数について、581名を上限とし、適正に管理する。

なお、検討されている国家公務員の定年延長が実施された場合は、この職員数影響の有無を検証する。

②主な定員適正化手法の概要

組織・機構の定期的な見直し並びに業務改革及びDXの推進により、事務の効率化及び標準化を推進する。あわせて、期限を定めて実施する事業については、終期を設定する（サンセットの考え方を導入する）とともに、事業終了時には、原則として配置の見直しを行う。

また、類似団体との比較等を参考に、適正な職員数の確保に努めるとともに、事務の効率化に必要な研修の実施及び人事評価制度の適切な運用等を通じて、職員個々の能力開発を図り、限られた人員で最大限の成果を発揮できる体制の構築に努める。

技能労務職については、退職に伴う欠員補充を原則として行わず、業務の実施方法を検証した上で、民間委託化又は任期付職員の採用等による対応を検討する。