

# 第3次 名張市定員管理方針

令和8年2月

名 張 市

## はじめに

本市では、今日まで、行財政改革の取組として、第1次、第2次の定員適正化計画及び第1次、第2次定員管理方針に基づき計画的に職員数の削減・管理を進めてきました。結果として、類似団体との職員数を比較する指標の全てにおいて、平均を大きく下回る状況となっており、経費の抑制など効果的・効率的な運営を図ってきたところで

一方で、人口減少とともに、全国平均を上回るスピードで高齢化が進む状況下において、福祉サービスの充実をはじめ、ますます多様化・高度化する市民ニーズへの的確な対応が求められています。加えて、今後も厳しい財政状況が予測される中ではありますが、良好な行政サービスを継続できる組織体制を確保していくことが重要となっています。

こうしたことから、今後も引き続き、市民の暮らしを支えていくという視点を基本に、再任用職員や任期付職員等を含めた多様な人材を活用する中で、更なる効率化、スリム化の取組など、市民の期待に応えられる職員体制の方向性を定員管理方針として定めます。

# 目 次

- 1 これまでの定員適正化計画等の取組状況と人件費の推移・・・ 4
  - (1) これまでの定員適正化計画等の取組状況
  - (2) 類似団体との比較
  - (3) 人件費の推移
  
- 2 定員管理方針・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
  - (1) 対象期間
  - (2) 対象職員
  - (3) 定員管理における方針
  - (4) 定員管理方針の取組
  
- 3 推進管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
  - (1) 定員管理状況の公表
  - (2) 方針の見直し
  
- 4 参考資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18
  - (1) 職員数（部門別）の推移
  - (2) 採用及び退職者数の推移
  - (3) 定年退職者数及び再任用職員数の今後の見込み

# 1 これまでの定員適正化計画等の取組状況と人件費の推移

## (1) これまでの定員適正化計画等の取組状況

職員数について、平成17年度策定の「第1次定員適正化計画」では、平成18年度からの5年間の削減数は57人、削減率は6.16%となり、当時、国から示された目標削減率5.7%を上回る結果となりました。

平成22年度策定の「第2次定員適正化計画」では、平成23年度からの5年間で更に53人を削減し、816人とする目標を定めていました。しかしながら、事務職・専門職・技能労務職においては目標数値495人、消防職においては目標数値115人を達成したものの、医療職においては、病院経営に必要とされる医師の確保や地域医療体制の充実、7対1看護配置体制の整備などのため、平成24年度に市立病院の職員定数を233人から276人に改正し、医師や看護師を増員したことにより目標数値206人を上回りました。よって全体の職員数は855人※1となり、目標数値を39人上回る結果となりました。

平成27年度には、これまで「定員の適正化」として人員の削減を基本に策定してきた計画について、類似団体と比較しても少ない人員の中、第3次計画としては、「定員を管理する」ことを基本とした「定員管理方針」を策定し、平成28年度からの5年間は、次の三つの観点から定員管理を進めてまいりました。まず、一つ目の『市民1万人当たりの職員数における一般行政部門職員数』は、令和2年度は40.31人となり、方針どおりの41人程度を維持しました。二つ目の『職員年齢構成』については、少ない年齢層における職員の採用により、中長期的な平準化を進め、三つ目の『労働力の確保』については、令和2年度は503人※2となり、方針どおり、おおむね500人※2を確保したという状況となりました。

令和2年度策定の「第2次定員管理方針」では、『市民1万人当たりの職員数における一般行政部門職員数』は、令和7年度において44.12人となり、方針の目標であった44人程度を維持しました。『職員年齢構成』は、職員数の少ない30歳前後の年齢層において職員を採用したことにより、中長期的な平準化が進んでいます。『労働力の確保』は、令和7年度において486人※3となり、この方針の目標であったおおむね520人※3を大きく下回る状況となりました。

※1. 第2次定員適正化計画の目標数値は、教育長を含めた職員数と設定していたことから、図表1の人数に教育長を加えた855人としています。

※2. 令和2年度の労働力の実績は再任用職員、任期付短時間勤務職員を0.8人換算した数値としています。

※3. 消防職・医療職を除き、再任用職員等を含みます。

図表1 取組状況

[単位：人]

区 分	H17年度	H 22年度	H 27年度	R2年度	R7年度	R2年度と の比較
	実績値	実績値	実績値	実績値	実績値	
事務職等	631	555	494	480	460	△ 20
消防職	105	112	115	117	121	4
医療職	190	202	245	244	223	△ 21
合計	926	869	854	841	804	△ 37

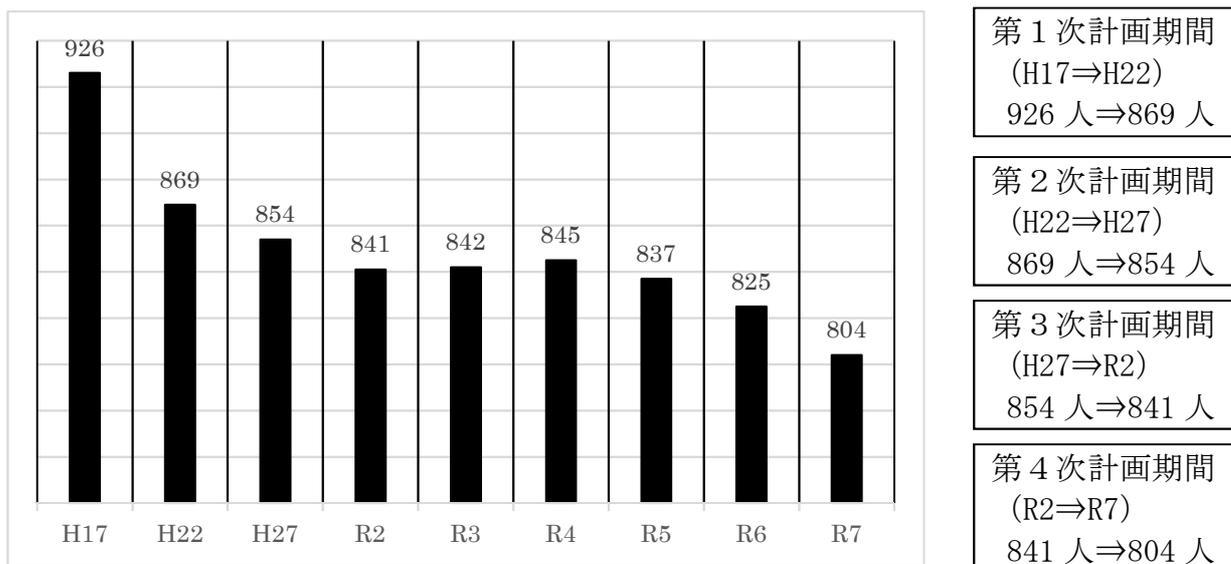
※1. 職員数は、各年度4月1日時点の実績値です。

※2. 総務省「地方公共団体定員管理調査」の作成要領により、平成27年度より教育長を含めないこととしました。

※3. 総務省「地方公共団体定員管理調査」の作成要領により、令和2年度よりフルタイム会計年度任用職員（旧：長期臨時職員）を含めないこととしましたが、推移比較等を考慮し、令和2年度、令和7年度の人数に含めています。

図表2 年度別職員数の推移（年度4月1日時点）

[単位：人]



※1. 職員数は、各年度4月1日時点の実績値です。

※2. 総務省「地方公共団体定員管理調査」の作成要領により、平成27年度より教育長を含めないこととしました。

※3. 総務省「地方公共団体定員管理調査」の作成要領により、令和2年度よりフルタイム会計年度任用職員（旧：長期臨時職員）を含めないこととしましたが、推移比較等を考慮し、令和2年度、令和7年度の人数に含めています。

なお、「第1次定員適正化計画」からの職員数の推移は、図表3のとおりです。

この間、平成19年に伊賀南部消防組合から名張市消防本部に組織替えがあったことや、前述の市立病院の職員定数の改正などにより、一部の職種では職員数増となっていますが、市全体としては、職員数を削減している状況となっています。

図表3 職員数の推移

[単位:人、%]

区 分	H17年度	H22年度	H27年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
4月1日現在職員数	926	869	854	841	842	845	837	825	806
事務・技術等	435	395	372	362	365	360	361	365	365
保育士・幼稚園教諭	107	81	58	52	48	47	41	38	31
保健師・看護師・栄養士等	20	24	31	36	38	38	37	37	37
給食調理員・学校用務員等	69	55	33	30	27	28	29	29	27
小 計	631	555	494	480	475	473	468	469	460
増 減 累 計	—	△76	△137	△151	△156	△158	△163	△162	△171
増減率 (H17年度比)	—	△12.04	△21.71	△23.93	△24.72	△25.04	△25.83	△25.67	△27.10
消防職員	105	112	115	117	115	115	118	119	123
医師・医療技術職・看護師等	190	202	245	244	252	257	251	237	223
増 減 累 計	—	△57	△72	△85	△84	△81	△89	△101	△120
増減率 (H17年度比)	—	△6.16	△7.78	△9.18	△9.07	△8.75	△9.61	△10.91	△12.96

- ※1. 職員数は、各年度4月1日時点の実績値です。
- ※2. 総務省「地方公共団体定員管理調査」の作成要領により、平成27年度より教育長を含めないこととしました。
- ※3. 総務省「地方公共団体定員管理調査」の作成要領により、令和2年度よりフルタイム会計年度任用職員（旧：長期臨時職員）を含めないこととしましたが、推移比較等を考慮し、令和2年度以降も人数に含めています。
- ※4. 定員管理方針の区分は職種を単位とするため、人事公表等により掲載している所属区分とは異なります。所属区分による職員数の推移は、P.16「図表14 職員数(部門別)の推移」に記載しています。
- ※5. 第1次及び第2次定員適正化計画、第1次定員管理方針の実数値は、初年度と最終年度以外（H18～H21、H23～H26、H28～R1）は省略しています。

図表4 労働力の推移

[単位:人]

区分	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
定員管理職員数	480	475	473	468	469	460
再任用等短時間勤務職員数	28	32	33	41	31	26
合計労働力	508	507	506	509	500	486

- ※1. 再任用等短時間勤務職員は、職員により勤務時間が異なりますが、実際の職員数を計上しています。
- ※2. 定員管理職員数は、消防職・医療職を除きます。

また、20代、30代の若年層の職員は、結婚、出産といったライフイベントが重なりやすい時期であることから、一定数の職員が恒常的に育児休業等を取得しています。さらに、近年は心身の病気によりやむなく退職する職員も一定数います。退職者を出さない職場環境の整備を進める一方で、不測の退職者があっても、残された職員の著しい業務負担の増加や行政サービスの質が低下することが無いよう、一定の職員数を確保する必要があります。

令和2年度から令和6年度までの5年間における育児休業等取得者及び病気退職者の月平均の推移は、図表5のとおりです。

病気退職者数は横ばいの状態ですが、育児休業等取得者数は増加傾向にあり、5年間の平均では、月平均として合計18人が労働力から実質減員となっています。

図表5 育児休業取得者数及び病気退職者数の推移 [単位：人]

区分	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	5年平均
育児休業等取得者数 (月平均)	7	8	12	11	18	11
病気退職者数 (月平均)	9	8	8	6	5	7
合計	16	16	20	17	23	18

【参考】会計年度任用職員の状況 (制度改正により令和2年度から臨時職員が会計年度任用職員に移行)

会計年度任用職員は、各部局の業務量や職員配置状況、専門知識又は資格保有等の必要性といった状況を勘案し、任用しています。

図表6 会計年度任用職員（パートタイム）の状況 [単位：人]

区分	R2年度	R7年度	比較	参考（業務等）
市長部局（保育所・病院を除きます。）	214	203	△11	事務補助員、宿直員等
保育所	63	61	△2	保育士、調理員
市立病院	92	94	2	看護師、看護助手等
教育委員会	149	157	8	学習サポーター、調理員等
合計	518	515	△3	

※1. 令和2年度、令和7年度ともに4月1日時点の人数を記載しています。

## (2) 類似団体との比較

### ①部門別類似団体職員数の状況

類似団体とは、人口と産業構造を基準に、指定都市等を除く一般市を16区分に分類するもので、本市は「人口5万人以上10万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%未満の団体」(この類型を「Ⅱ-2」といいます。)に属しています。令和6年4月1日現在、「Ⅱ-2」には全国で76市が該当しています。

部門別類似団体職員数の比較によると、本市の一般行政部門職員は332人で、類似団体試算値に比べて117人少なくなっています。また、本市の特別行政部門職員は177人で、類似団体試算値に比べて16人多くなっています。

図表7 部門別類似団体職員数の比較(令和6年4月1日時点)

[単位:人、%]

区 分		対象職員数 A	類似団体 試算値B	超過数 C (A-B)	超過率 C/A×100
一般行政 部門	議 会	6	6	0	0.00
	総 務	99	124	△ 25	△ 25.25
	税 務	25	32	△ 7	△ 28.00
	農林水産	14	26	△ 12	△ 85.71
	商 工	7	17	△ 10	△ 142.86
	土 木	45	49	△ 4	△ 8.89
	民 生	103	155	△ 52	△ 50.49
	衛 生	33	40	△ 7	△ 21.21
	小 計	332	449	△ 117	△ 35.24
特別行政 部門	教 育	58	55	3	5.17
	消 防	119	106	13	10.92
	小 計	177	161	16	0.90
普通会計	合 計	509	610	△ 101	△ 19.84
公営企業等 会計部門	病 院	250	—	—	—
	水 道	19	—	—	—
	下 水 道	18	—	—	—
	そ の 他	19	—	—	—
	小 計	306	—	—	—
合 計		815	916	△ 101	△ 12.39

※1. 総務省「地方公共団体定員管理調査」より抜粋。公営企業等会計職員数の類似団体試算値は示されていないため、本市職員数と同数として比較しています。

※2. 類似団体試算値は、「修正値」で算出しています。「修正値」とは、消防業務を一部事務組合等の所管としているなど各区分で職員を配置していない場合、全団体で平均をすると職員数が少なく計算されてしまうため、職員を配置している団体のみで平均値を算出したものです。

## ②定員回帰指標の状況

定員回帰指標とは、人口と面積の二つを基本的要素とする簡素でわかりやすい指標として総務省より示されたものです。部門ごとの精微な比較はできませんが、合併・非合併の別に、同等の権能を有する人口・面積が同規模の地方公共団体の職員総数を比べてどのような状況にあるのかを概括的傾向として客観的に示すものです。

定員回帰指標における試算職員数と比較したところ、本市の一般行政部門では58人、普通会計部門では43人下回っています。

### 定員回帰指標を職員数の試算方法

$$\begin{array}{rclclclclclcl}
 \text{試算職員数} & = & \text{人口係数} & \times & \text{人口(千人)} & + & \text{面積係数} & \times & \text{面積(k}\text{m}^2\text{)} & + & \text{一定値} \\
 Y & & a & & X1 & & b & & X2 & & c \\
 \text{一般行政部門} & = & 4.0 & \times & 75.248 & + & 0.22 & \times & 129.77 & + & 60 \\
 \text{普通会計部門} & = & 5.7 & \times & 75.248 & + & 0.33 & \times & 129.77 & + & 80
 \end{array}$$

a : 人口1,000人当たりの係数（総務省公表・平成30年度改定版 一般市）

b : 面積1km<sup>2</sup>当たりの係数（総務省公表・平成30年度改定版 一般市）

c : 一定値（総務省公表・平成30年度改定版 一般市）

X1 : 当市の人口（令和6年1月1日時点の住民基本台帳人口）

X2 : 当市の面積

図表8 定員回帰指標試算職員数との比較（令和6年4月1日時点） [単位:人、%]

区分 部門	名張市 A	定員回帰 指標 B	定員回帰指標との比較	
			超過数 C (A-B)	超過率 (C/A×100)
一般行政部門	332	390	△ 58	△ 17.47
普通会計部門	509	552	△ 43	△ 8.45

※1. 普通会計部門職員数とは、一般行政部門と特別行政部門を合わせた職員数のことです。

## ③人口に対する職員数の状況

人口対職員数（類似団体・一般行政部門職員数）によると、本市の人口1万人当たりの職員数は44.12人であり、類似団体76市の中で5番目に少ない職員数となっています。

なお、東海地域（愛知県・岐阜県・三重県）の類似団体18市の中で2番目に少ない職員数となっています。

図表9 東海地域における人口に対する職員数比較（令和6年4月1日時点）

〔単位：人、km<sup>2</sup>〕

	団 体 名	住基人口 (R6. 1. 1)	面積	一般行政 職員数	人口1万人 当たり職員数	合併・ 非合併
1	岐阜県羽島市	66,775	53.66	244	36.54	非合併
2	三重県名張市	75,248	129.77	332	44.12	非合併
3	愛知県江南市	98,729	30.20	476	48.21	非合併
4	愛知県愛西市	61,128	66.68	303	49.57	H17 合併
5	愛知県あま市	88,756	27.49	442	49.80	H22 合併
6	愛知県碧南市	72,534	36.12	362	49.91	非合併
7	岐阜県美濃加茂市	57,540	74.81	298	51.79	非合併
8	愛知県大府市	93,016	33.66	486	52.25	非合併
9	愛知県豊明市	68,038	23.22	366	53.79	非合併
∴	∴	∴	∴	∴	∴	∴
17	岐阜県中津川市	74,532	676.45	526	70.57	H17 合併
18	岐阜県土岐市	54,990	116.02	405	73.65	非合併

※合併・非合併は、平成11年から平成22年までの「平成の大合併」期間における状況です。

また、県下14市の人口1万人当たりの職員数比較は、図表10のとおりで、当市は人口当たりの職員数が最も少ない市となっています。

図表10 県下14市における人口に対する職員数比較（令和6年4月1日時点）

〔単位：人、km<sup>2</sup>〕

	団体名	団体類型	住基人口 (R6. 1. 1)	面積	一般行政 職員数	人口1万人 当たり職員数	合併・非合併
1	名張市	市Ⅱ-2	75,248	129.77	332	44.12	非合併
2	桑名市	市Ⅲ-2	138,963	136.68	615	44.26	H16 合併
3	鈴鹿市	市Ⅳ-2	195,589	194.46	925	47.29	非合併
4	四日市市	施行時特例市	307,825	206.45	1,477	47.98	H17 合併
5	伊勢市	市Ⅲ-3	120,306	208.35	701	58.27	H17 合併
6	亀山市	市Ⅰ-2	49,313	191.04	298	60.43	H17 合併
7	津市	市Ⅳ-3	271,000	711.19	1,641	60.55	H18 合併
8	いなべ市	市Ⅰ-2	44,697	219.83	276	61.75	H15 合併
9	松阪市	市Ⅳ-2	157,316	623.58	1,025	65.16	H17 合併
10	伊賀市	市Ⅱ-0	85,989	558.23	634	73.73	H16 合併
11	志摩市	市Ⅰ-1	45,114	178.95	392	86.89	H16 合併
12	尾鷲市	市Ⅰ-3	15,877	192.71	149	93.85	非合併
13	熊野市	市Ⅰ-3	15,299	373.35	157	102.62	H17 合併
14	鳥羽市	市Ⅰ-1	16,842	107.34	209	124.09	非合併

※合併・非合併は、平成11年から平成22年までの「平成の大合併」期間における状況です。

### (3) 人件費の推移

本市における「第1次定員適正化計画」策定時以降の普通会計の人件費の状況は、定年退職者数の増加や伊賀南部消防組合から名張市消防本部に組織替えがあったことなどにより、平成17年度と令和6年度の決算比で約8億円の増額となっています。

一方、退職手当及び消防人件費を除いた人件費の状況は、市独自又は国の要請に伴う給料削減を実施したことにより年度ごとに増減はありますが、平成17年度と令和6年度の決算比で約3億円の減額となりました。

図表1-1 人件費の推移（普通会計） [単位：百万円]

区 分	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
人 件 費	4,538	4,988	5,277	5,337	5,284
うち退職手当①	233	746	654	705	738
うち消防人件費②	34	33	777	811	768
①・②を除く人件費	4,271	4,209	3,846	3,821	3,778

区 分	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度
人 件 費	5,092	5,424	5,030	5,298	5,203
うち退職手当①	619	808	527	891	699
うち消防人件費②	843	876	892	882	908
①・②を除く人件費	3,630	3,740	3,611	3,525	3,596

区 分	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
人 件 費	5,009	4,816	4,695	4,751	4,803
うち退職手当①	632	612	425	455	549
うち消防人件費②	903	913	938	942	955
①・②を除く人件費	3,474	3,291	3,332	3,354	3,299

区 分	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	比較 (R6年度-H17年度)
人 件 費	5,168	5,156	5,176	5,029	5,369	831
うち退職手当①	432	434	440	242	402	169
うち消防人件費②	942	925	943	970	1,008	974
①・②を除く人件費	3,794	3,797	3,793	3,817	3,959	△312

※1. 人件費は、職員給、退職手当、共済組合負担金、委員報酬等の合計です。

※2. 令和2年度より会計年度任用職員制度が開始されたことに伴い、令和2年度の人件費から会計年度任用職員の人件費を含みます。

## 2 定員管理方針

### (1) 対象期間

対象期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

### (2) 対象職員

対象職員は、前回の定員管理方針と同様、消防職を除く一般職でフルタイム勤務の職員とします。

ただし、採用及び配置においては、再任用等短時間勤務職員（再任用職員、任期付短時間勤務職員）についても対象とします。

なお、地方公務員の定年退職年齢を65歳に引き上げる「地方公務員法の一部を改正する法律」が令和4年度から施行され、令和13年度までの経過措置期間中において、定年退職年齢が段階的に引き上げられます。一方で、満60歳を迎えた職員については、本人の希望により「定年退職年齢まで常勤職員として勤務」、「定年前再任用短時間勤務職員として勤務」、「退職」のいずれかを選択できることとなります。また、「定年退職年齢まで常勤職員として勤務」を選択した職員は、定年退職年齢後は「暫定再任用職員として勤務」、「退職」のいずれかを選択できることとなります。そのため、61歳以上の職員については、常勤職員と再任用職員が混在することとなり、常勤職員の人数を見込むことは困難となります。以上のことから、今回の第3次定員管理方針より、再任用職員についても常勤職員と同様に取り扱うこととします。

※消防職については、第1次及び第2次定員適正化計画においては対象職員としていましたが、市民の安心・安全を確保するために人員を確保する必要があること等を踏まえ、第1次定員管理方針の対象職員から除いています。

### (3) 定員管理における方針

本市では、第1次の定員適正化計画を策定する前から職員数の削減に取り組んできており、その後も定員適正化計画及び定員管理方針を着実に推進してきました。

今後も、限られた人員で、市民の理解と信頼を得られる行政運営を行うために、良質な行政サービスを継続して提供できる簡素で効率的な組織体制の構築を図るとともに、必要度や重要度の高い事務事業には必要に応じて重点的に職員を配分することや、職員一人一人の能力を最大限に発揮できるよう職員を支える職場環境づくりを進めることが重要です。

また、最少の経費で最大の効果を上げる観点から、引き続き、事業の見直しや民間活力の導入を積極的に検討することが必要です。

これらのことを踏まえながら、次の三つの観点から定員管理を進めます。

#### ①職員年齢構成における定員管理

定年退職年齢の引上げにより定年退職者がいない年度がありますが、当該年度に職員の新規採用を行わない場合、組織の新陳代謝や職員配置及び人事異動等に影響を与えることが予想されます。そのため、中長期的な観点から、前回の定員管理方針に引き続いて職員年齢構成の平準化を図ります。

#### ②労働力の確保における定員管理

災害対応や子育て支援、直面する超高齢化社会の進行など、緊急時や社会課題に対応することができる労働力の確保が求められています。そうした中で、上記①を踏まえ、再任用等短時間勤務職員を有効な労働力として活用し、配置する職員数の計画目標値は、500人を確保することとします。

また、今後も20代、30代の若年層の職員において、一定数の職員が育児休業等を取得し、実質の労働力が減員することが見込まれます。そのため、育児休業等の取得による実質の労働力の減員分を補填する観点から、計画目標値に対して上限値を設定し、年度ごとの育児休業等の取得状況に応じた弾力的な定員管理を行うことで、実質の労働力を確保することとします。なお、上限値については、令和2年度から令和6年度までの5年間における月平均の育児休業等取得者数の平均である11人を計画目標値に加算した511人とします。

図表12 労働力の確保

[単位：人]

区 分	R2 年度	R7 年度	R13 年度
労働力（目標値）	500	520	500 (上限値：511)
4月1日現在 定員管理職員数	480	460	496
再任用等短時間勤務職員数	28	26	4
合計労働力（実績値）	508	486	—

※1. 再任用等短時間勤務職員は、職員により勤務時間が異なりますが、実際の職員数を計上しています。

※2. 令和2年度、令和7年度の労働力（目標値）は、再任用等短時間勤務職員を0.8人換算した数値として設定されたものです。

#### ③市民1万人当たりの職員数における定員管理

引き続き、組織の簡素化及び効率化に加え、業務改善・事務事業の見直しを実施す

る中で、上記①及び②を考慮していく必要があります。東海地区の類似団体、三重県内の市のいずれにおいても約7割が市民1万人当たりの一般行政部門職員数が50人以上となっていることや人口減少は見込まれるものの一定の行政サービスを維持する観点から直ちに減員できないことを踏まえ、本方針における市民1万人当たりの一般行政部門職員数については、50人程度を目標として定員管理を行います。

#### (4) 定員管理方針の取組

##### ①組織及び事務の見直しとDX、公民連携の推進

総合計画に基づく組織機構の見直しによる組織の統廃合に合わせ、より効率的に事業が実施できるよう、各部局内での権限と責任による職員配置等が柔軟に行えるような職員体制の実現に努めます。あわせて、目標管理及び人事評価制度などを踏まえ、職員の適性及び能力を考慮した効果的な職員配置に努めます。

近年では、新たな市民ニーズや権限移譲による事務量の増加に伴い、事務事業の見直しや整理、合理化を図ってきており、令和7年度には開庁時間の短縮を行うことで、職員の働き方改革を推進しているところです。また、これまで保育所の民営化や大規模小学校の給食業務の民間への委託、戸籍等窓口の受付・対応等において、民間活力の導入により行政サービスの維持、向上を図ってきました。しかし、少子化による生産年齢人口の減少により、公民いずれも人材不足が加速しています。

そのため、限られた人的資源を一層効果的に活用する必要があることから、近隣自治体との広域連携や国や県との事務負担の見直しを検討するとともに、公民連携の推進、「名張市行財政改革プラン」に沿ったテレワークの推進やフレックスタイム制の導入による職員の働き方改革、「名張市DX推進計画」に沿ったAI（人工知能）やRPA（自動処理）などのICT技術の活用、事務手続のオンライン化に取り組みながら、職員数と事務量のバランスに配慮した定員管理に努めます。

##### ②再任用職員及び任期付職員など多様な人材の活用

再任用職員については、職員の持つ豊かな知識、経験や能力・技術等を若手職員に継承し、将来にわたって行政サービスの質が維持できるよう、積極的に任用及び活用を図っていきます。なお、再任用職員の配置に当たっては、各部局における業務量等を勘案し、年度ごとに配属先を決定することで柔軟な人員配置を行います。

また、法務、防災対策、移住定住、農業普及に係る分野などにおいて、現在、任期付職員の活用を図っています。引き続き、期間が限定された事業や重点的事业、専門的分野等への一定の専門的知識や技術を持った職員の時限的配置を行い、効果的な労働力の確保を行っていきます。

さらに、観光、情報発信、DX等の多様化する行政課題に対応するため、「地域おこし協力隊」、「地域活性化企業人」、「集落支援員」等の制度を活用して積極的に外部人材の登用を図っていきます。

### ③定年延長制度への対応と職員の年齢構成の平準化に向けた職員採用試験の実施

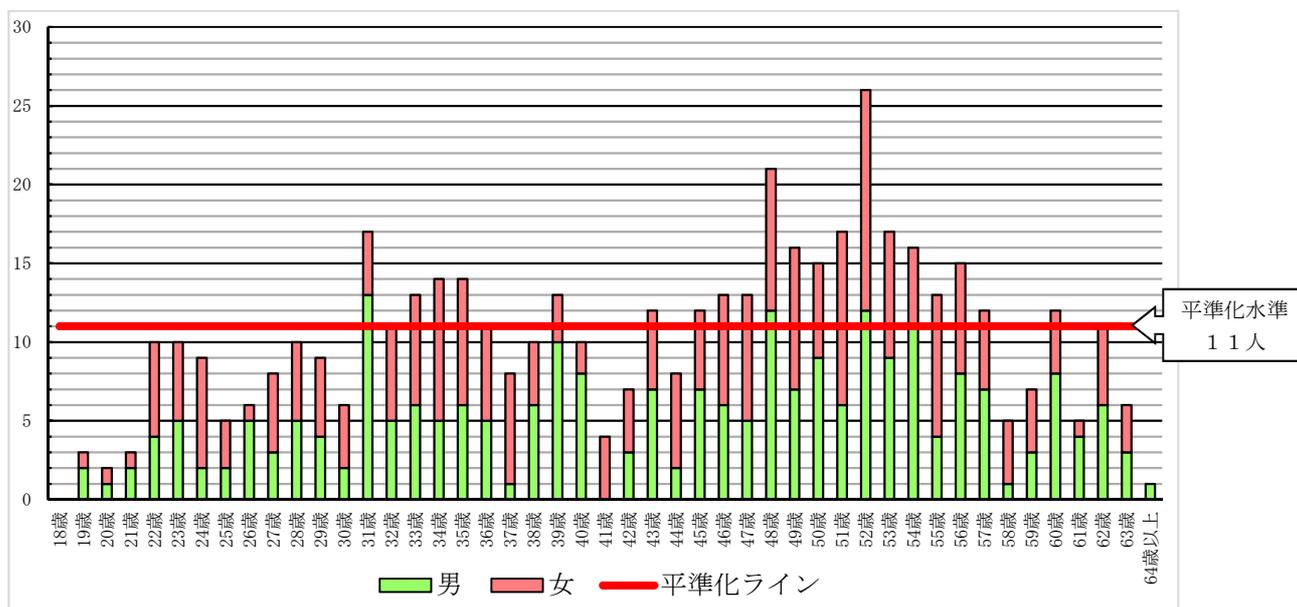
本市の職員の年齢構成は、財政状況による採用職員数の抑制や国の集中改革プランによる定員適正化計画、生産年齢人口の減少に伴う民間企業等との人材確保競争の激化などにより40歳前後や30歳未満の人数が少なくなっており、45歳以上の職員が全体の約5割を占めています。また、定年退職年齢の引上げに伴い、令和13年度までの経過措置期間において、定年退職者が生じない年がありますが、定年退職者の生じない年に新規職員採用を行わない場合、年齢構成が更にいびつな状況となる可能性があります。加えて、令和14年度以降、毎年10人以上が定年退職を迎えることとなり、令和19年度には最多の26人が定年退職となります。令和14年度から令和23年度までの10年間で平均17人の定年退職が見込まれ、これにより職員の大量減員が想定されることから、将来的な業務の運営に支障を来す可能性があります。

そのため、労働力として配置する職員数を考慮するとともに、令和14年度以降の職員の大量減員を見据え、各年齢における職員数の平準化を図る必要があることから、各年齢の職員数をおおむね11人程度として年齢構成の平準化を行います。

なお、新規採用職員の募集において、事務職・技術職採用試験の受験資格を29歳まで、職務経験者枠については39歳までとしています。今後の採用試験についても、年齢構成の平準化をはじめ、技術職・福祉職等の職種ごとの年齢バランスや職員数を勘案しながら、募集年齢制限については柔軟に対応します。

また、土木技術職や保健師等の専門職の人材確保が困難な状況であることから、学校等を訪問しての職場の魅力発信や勤務環境の整備・改善等を通じて選ばれる職場づくりを進めるとともに、採用試験における受験資格の要件緩和や試験科目の見直し等も行うことで、必要な人材の確保に一層注力します。

図表13 年齢別職員構成（令和7年4月1日時点）



#### ④役職者管理の視点

引き続き、小規模組織の見直しを積極的に進めるとともに、管理職ポストの精査と、職責に応じたポストの管理を徹底することで、指揮命令系統を明確にし、簡素で効率的な組織体制の構築に取り組みます。

また、「組織機構の見直し方針」における目標数値であった、事務・技術職（消防職、保育士・幼稚園教諭職、技能労務職を除きます。）の「7級職員（部長級）の割合を7%以内」、「6級職員（室長級）の割合を18%以内」とする管理職級職員数の抑制を継続していきます。

#### ⑤人材育成の推進

職員には、令和2年度以降のコロナ禍に代表されるような社会情勢の変化に柔軟に対応する能力が求められている一方で、人事評価制度が定着し、職員の成績率に応じて勤勉手当の支給率に差が生じるよう制度を改正したことから、「名張市人材育成基本方針」を基に、引き続き、職員一人一人の意欲や能力等を最大限発揮できるよう取り組みます。

また、若手、中堅、管理職の職員が、それぞれ知識の習得等を継続して行えること、知識や経験を引き継いでいくことを念頭に職場内を活性できるよう取り組みます。

加えて、政策形成過程のチェック機能の強化及び次代のリーダー育成を考慮し、中堅職員の役割を明確にすることにより、責任感や判断力の養成とリーダーとしての意識付けの更なる強化を図ります。

#### ⑥心身の不調による休職を未然に防ぐ取組、休職者の復職支援

良好な行政サービスを継続し続けるためには、職員が心身ともに健康であることが重要です。しかし、国や県からの権限移譲や、行政需要の多様化・高度化などにより、職員の負担は増えており、心身の不調による休職者は、過去5か年の月平均で7人となっています。

そのため、ストレスチェックの結果等を活用して産業医面談をはじめとしたメンタルヘルスクエアを充実させることで休職を未然に防ぐ取組や復職後も安定的に勤務ができるよう、支援体制の充実を目指します。

#### ⑦会計年度任用職員等の適正な人員配置

定員の適正管理を推進していくために、補助業務を担う会計年度任用職員（パートタイム）等についても、その業務の必要性を精査し、必要に応じて適切に配置していきます。

### 3 推進管理

#### (1) 定員管理状況の公表

市民の理解と協力を得るため、定員管理の状況を、毎年、市広報や市ホームページを通じて市民に公表します。また、「名張市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」に基づき、採用者数や退職者数、部門別職員数等を公表します。

#### (2) 方針の見直し

定員管理方針は、今後の法改正や財政事情、行政需要の動向及び社会情勢の変化、各部局ヒアリング等により方針の見直しを行う必要が生じた場合には、適切に見直しを行います。

## 4 参考資料

### (1) 職員数（部門別）の推移

人事公表等における職員数の推移は、図表 1 4 のとおりです。

平成 1 9 年 4 月に伊賀南部消防組合の解散に伴い消防部門が追加となりましたが、平成 1 4 年度の職員数を下回る職員削減を実施してきました。

なお、下記の図表は所属区分を単位としていますが、P. 5 における職員数の推移は職種を単位として分類しています。

図表 1 4 職員数（部門別）の推移

[単位：人]

区 分	H14 年度	H17 年度	H22 年度	H27 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
合計職員数 (A)	879	821	869	854	829	830	824	827	815	799
		(926)								
普通会計 計	596	537	578	533	506	501	510	507	509	507
一般行政部門	461	418	369	336	316	317	333	330	332	329
教育部門	135	119	97	82	73	69	62	59	58	56
消防部門(B)	0	0	112	115	117	115	115	118	119	122
		(105)								
公営企業等会計 計	283	284	291	321	323	329	324	320	306	292
病院会計(C)	213	205	217	261	259	265	268	263	250	235
水道会計	44	38	29	20	19	19	19	20	19	20
下水道会計	0	18	17	16	18	18	18	18	18	18
その他	26	23	28	24	27	27	19	19	19	19
消防部門・病院会計 を除いた職員数 (A)-(B)-(C))	666	616	540	478	453	450	451	446	446	442
H14 年度比	-	△50	△126	△188	△213	△216	△215	△220	△220	△224

※ 1. 「総務省「地方公共団体定員管理調査」より抜粋。職員数は、各年度 4 月 1 日時点の実績値です。

※ 2. 総務省「地方公共団体定員管理調査」の作成要領により、平成 2 7 年度から教育長を含めていません。

※ 3. 総務省「地方公共団体定員管理調査」の作成要領により、令和 2 年度よりフルタイム会計年度任用職員（旧：長期臨時職員）を含めていませんので、P. 5 「図表 3 職員数の推移」の職員数とは一致しません。

## (2) 採用及び退職者数の推移

定員管理方針の対象期間における職員の採用者数及び退職者数の推移は、図表15、16のとおりです。

図表15 採用者数の推移

[単位：人]

区 分	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
採用者数 計	59	55	60	47	60
事務・技術等 計	18	22	23	17	19
一般事務職	13	21	22	15	18
土木技術職	4	0	1	1	1
電気技術職	1	0	0	0	0
建築技術職	0	1	0	1	0
保育士・幼稚園教諭	3	0	0	0	0
保健師・管理栄養士等 計	2	2	2	2	2
保健師	1	0	2	1	1
看護師(病院以外)	0	1	0	0	0
社会福祉士	1	0	0	0	0
管理栄養士	0	0	0	1	1
心理士	0	1	0	0	0
給食調理員・学校用務員等	2	4	5	1	4
消防職員	0	1	4	6	6
消防職	0	1	4	5	5
救急救命士	0	0	0	1	1
医師・医療技術職・看護師等 計	34	26	26	21	29
医師	13	10	13	7	10
医療技術職	2	3	3	5	4
看護師	16	12	9	6	10
医療事務職	3	1	1	1	5
看護教員	0	0	0	2	0

※1. 上記の人数は、当該年度の前年度4月1日から当該年度の4月1日までに採用した人数です。

※2. 採用者数及び退職者数からは、人事交流に伴う教職員等は除いています。

図表 1 6 退職者数の推移

[単位：人]

区 分	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
退職者数 計	57 (20)	48 (11)	69 (18)	58 (6)	80 (12)
事務・技術等 計	17 (7)	20 (8)	23 (9)	13 (0)	21 (2)
一般事務職	16 (6)	19 (7)	20 (8)	13 (0)	17 (1)
土木技術職	0 (0)	1 (1)	2 (1)	0 (0)	4 (1)
電気技術職	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
建築技術職	0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)
保育士・幼稚園教諭等	10 (4)	2 (0)	7 (2)	1 (1)	5 (0)
保育士	9 (4)	2 (0)	5 (2)	1 (1)	4 (0)
給食調理員	1 (0)	0 (0)	2 (0)	0 (0)	1 (0)
保健師・管理栄養士等 計	1 (1)	2 (1)	4 (1)	3 (0)	2 (0)
保健師	0 (0)	0 (0)	2 (0)	1 (0)	1 (0)
看護師(病院以外)	0 (0)	1 (1)	1 (1)	1 (0)	0 (0)
社会福祉士	0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)
管理栄養士	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (0)
心理士	0 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
歯科衛生士	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
給食調理員・学校用務員等	3 (3)	2 (2)	2 (1)	1 (0)	5 (3)
消防職員	2 (2)	1 (0)	1 (0)	5 (3)	4 (3)
消防職	2 (2)	1 (0)	1 (0)	5 (3)	4 (3)
救急救命士	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
医師・医療技術職・看護師等 計	24 (3)	21 (0)	32 (5)	35 (2)	43 (4)
医師	11 (0)	11 (0)	10 (0)	11 (0)	9 (0)
医療技術職	0 (0)	4 (0)	1 (0)	2 (2)	1 (0)
看護師	13 (3)	6 (0)	21 (5)	20 (0)	32 (4)
医療事務職	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (0)
看護教員	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)

※ 1. 上記の人数は、4月1日から翌年3月31日までに退職した人数です。

※ 2. 退職者数の ( ) は、退職者のうち定年退職者数です。

※ 3. 採用者数及び退職者数からは、人事交流に伴う教職員等は除いています。

### (3) 定年退職者数及び再任用職員数の今後の見込み

今後の定年退職者数と再任用職員数の見込みは、図表17、18のとおりです。

定年退職年齢の引上げに伴い、令和13年度までの経過措置期間において、定年退職年齢が段階的に引き上げられることから、令和7年度、令和9年度、令和11年度には定年退職者が生じないこととなります。

図表17 定年退職者数の見込み

[単位：人]

区 分	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	合計
定年退職者数 計	0	10	0	9	0	19
事務・技術等 計	0	7	0	4	0	11
一般事務職	0	5	0	4	0	9
土木技術職	0	2	0	0	0	2
電気技術職	0	0	0	0	0	0
建築技術職	0	0	0	0	0	0
保育士・幼稚園教諭	0	0	0	1	0	1
保育士	0	0	0	1	0	1
給食調理員	0	0	0	0	0	0
保健師・管理栄養士等 計	0	0	0	0	0	0
保健師	0	0	0	0	0	0
看護師(病院以外)	0	0	0	0	0	0
社会福祉士	0	0	0	0	0	0
管理栄養士	0	0	0	0	0	0
心理士	0	0	0	0	0	0
歯科衛生士	0	0	0	0	0	0
給食調理員・学校用務員等	0	2	0	1	0	3
消防職員	0	1	0	3	0	4
消防職	0	1	0	3	0	4
救急救命士	0	0	0	0	0	0
《参考》定年退職の年齢	62歳	62歳	63歳	63歳	64歳	—

※1. 人事交流に伴う教職員等は除きます。

図表 1 8 再任用職員数の見込み

[単位：人]

区 分	R8 年度	R9 年度	R10 年度	R11 年度	R12 年度	R13 年度
R3 退職者	5 (0)	—	—	—	—	—
R4 退職者	11 (0)	11 (0)	—	—	—	—
R5 退職者	1 (0)	1 (0)	1 (0)	—	—	—
R6 退職者	7 (2)	7 (2)	7 (2)	3 (0)	—	—
R7 退職者	—	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	—
R8 退職者	—	6 (1)	6 (1)	6 (1)	—	—
R9 退職者	—	—	—	—	—	—
R10 退職者	—	—	—	6 (3)	6 (3)	—
R11 退職者	—	—	—	—	—	—
R12 退職者	—	—	—	—	—	3 (0)
合計	24 (2)	26 (3)	15 (3)	16 (4)	7 (3)	3 (0)

※ 1. 再任用職員数は、令和 7 年度退職者までは現在任用中の再任用職員数と意向調査の結果を基に試算しており、令和 8 年度以降の退職者については、平成 2 7 年度以降の実績を踏まえて、定年退職者のうち技能労務職は 1 0 割の職員、その他の職は 6 割の職員が再任用を希望するものとして試算しています。

※ 2. 再任用職員数の ( ) は、見込んでいる再任用職員のうち消防職の職員数です。

※ 3. 再任用職員の任用期間は、6 5 歳までとして試算しています。