

第5次

土岐市職員定員適正化計画

令和8年3月
土岐市

目 次

1	計画の目的	1
2	本市の現状	1
	(1) 職員数の推移	1
	(2) 部門別職員数の推移	1
	(3) 職員の年齢構成	3
3	参考指標における職員数の比較	4
	(1) 類似団体別職員数の状況による比較	4
	(2) 岐阜県内市との比較	5
	(3) 地方公共団体の職員数の推移との比較	5
4	第4次定員適正化計画期間における変動要因	6
	(1) 機構改革	6
	(2) 定年延長制度	6
5	定員適正化計画	7
	(1) 基本方針	7
	(2) 計画期間	7
	(3) 対象者	7
	(4) 目標人数	7
6	定員適正化へ向けた取組	8
	(1) 業務効率の向上	8
	(2) 組織マネジメントの強化	8
	(3) 計画的な職員採用	8
	(4) アウトソーシングの活用	8
	(5) 定年延長制度の活用	9
	(6) 育児休業が取得しやすい環境の整備	9
	(7) 職員の能力向上	10
	(8) 職員の心身の健康管理	10

1 計画の目的

本市では、これまでに第4次までの定員適正化計画を策定し、職員の定員の適正化を進めており、定員数の見直しとともに、必要度や重要度の高い事業に重点的に職員を配置することにより、適正な定員管理に努めてきました。

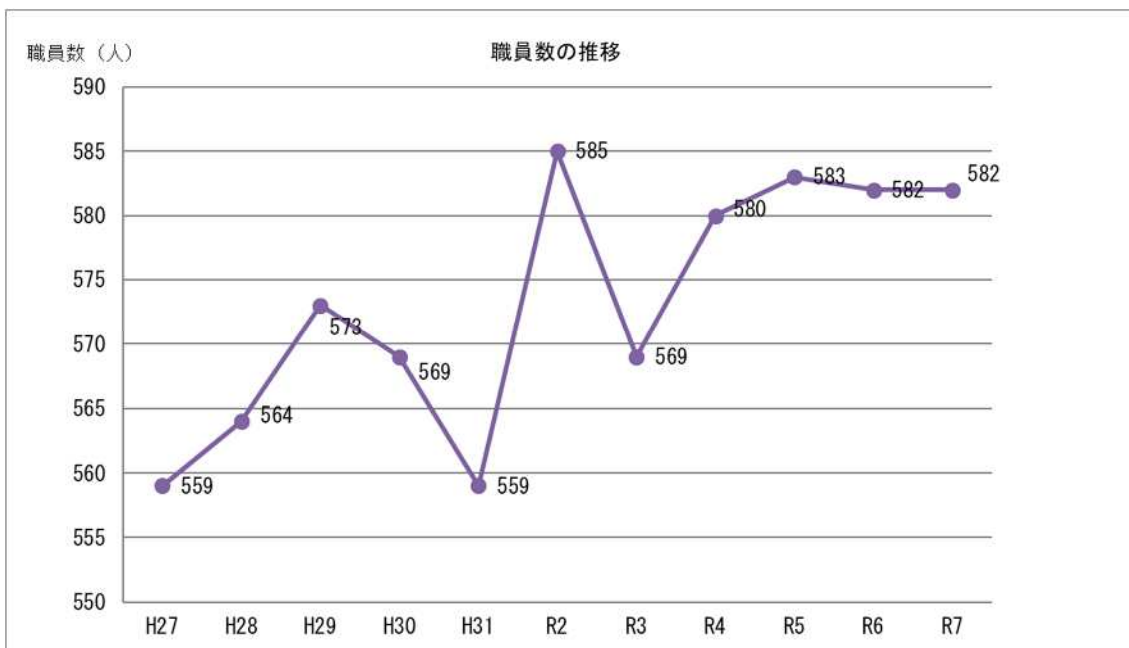
今回、令和7年度にて第4次定員適正化計画が終了することから、令和8年度から令和12年度までの5年間について新たな定員適正化計画を策定し、適正な定員管理に努めます。

2 本市の現状

(1) 職員数の推移

職員数を見ると、平成31年度までは、第3次定員適正化計画が終了した平成22年4月1日の職員数584人を超えることはありませんでしたが、令和2年度には585人となりました。

令和3年度に退職者不補充等の措置により569人まで減少しましたが、機構改革に伴う部局等の増設や病院事務組合の設置等により、令和4年度に再び職員数が増加し、以後令和7年度まで580人強で推移しています。



地方公共団体定員管理実態調査（各年度4月1日現在）

(2) 部門別職員数の推移

適正な定員管理に資することを目的に総務省が行う、地方公共団体定員管理調査に基づく部門別の平成27年度から令和7年度までの職員数の推移をみると、総務部門が大幅に増加し、教育部門が減少しています。

これは、総務部門については、保育職を含む育児休業中の職員を人事課付けとしたこ

とや、平成28年度のまちづくり推進課の創設、令和2年度の市長公室の創設等によるものです。教育部門については、平成30年度の学校給食センターの調理業務を委託化したことに伴い、調理員が皆減したことや令和6年度に保育園・幼稚園のこども園化に伴い、妻木幼稚園及び肥田幼稚園が廃止されたことによるものです。

民生部門では、平成29年度に恵風荘が指定管理者制度に移行した為、職員が減少しましたが、令和6年度の保育園・幼稚園のこども園化に伴い再び増加しています。

また、令和2年度の病院事業の指定管理者制度への移行により、医療職以外の職員がその他の部門への所管替えとなり、普通会計の職員数が増加しています。特に衛生部門は、移行後に市の病院事業として残された業務を行う為の職員が増加しました。

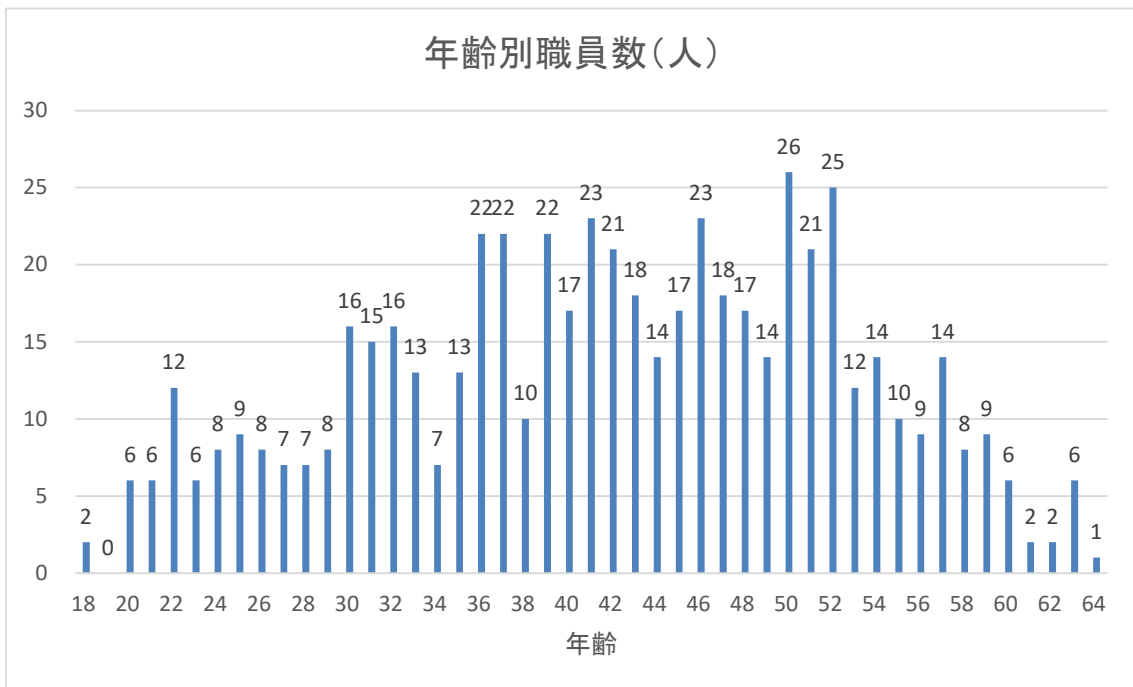
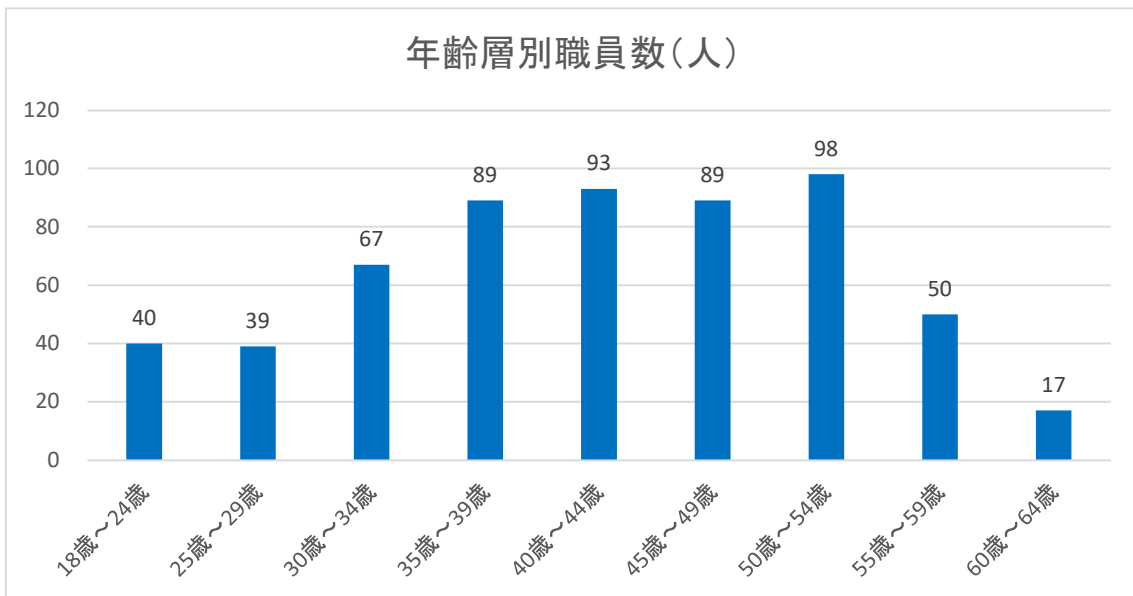
【部門別職員数の推移】

区 分 部 門			4月1日現在の職員数										
			H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
		総 務	78	84	89	90	88	101	97	96	93	109	106
		税 務	28	27	28	28	29	28	28	28	28	27	27
		労 働											
		農林水産	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
		商 工	22	23	23	21	21	21	21	23	23	24	21
		土 木	38	38	39	40	40	41	41	40	41	38	37
		小 計	175	181	188	189	188	201	197	197	195	208	201
	福 祉 関 係	民 生	120	121	116	121	118	119	117	124	123	131	131
		衛 生	65	65	65	65	67	76	65	67	72	66	71
小 計	185	186	181	186	185	195	182	191	195	197	202		
一般行政部門計			360	367	369	375	373	396	379	388	390	405	403
教 育			79	75	82	69	64	67	68	68	68	55	57
消 防			70	71	70	73	73	73	73	75	75	74	75
普通会計計			509	513	521	517	510	536	520	531	533	534	535
部 門 公 営 企 業 等 会 計	水 道	12	13	13	13	12	11	12	13	13	11	10	
	下 水 道	12	12	12	12	10	10	9	9	9	11	10	
	交 通												
	そ の 他	26	26	27	27	27	28	28	27	28	26	27	
	公営企業等会計部門計	50	51	52	52	49	49	49	49	50	48	47	
総合計			559	564	573	569	559	585	569	580	583	582	582

(3) 職員の年齢構成

令和7年4月1日現在の本市における年齢層別職員構成をみると、30代前半から50代前半までの職員で全体の75%を占めており、10代、20代及び50代後半の職員が極端に少ない年齢構成になっています。

今後新規採用職員数を退職者の補充を基本とした場合、年齢構成の偏りが継続し、職員の昇任・昇格の遅滞によるモチベーションの低下や、組織的に伝承すべき知識や技術の消失等が懸念されます。



3 参考指標における職員数の比較

(1) 類似団体別職員数の状況による比較（令和6年4月1日現在）

類似団体別職員数の状況とは、全市区町村を対象として、その人口と産業構造を基準に累計区分し、各類型に属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、類型ごとに人口1万人当たりの職員数の平均値を算出したものです。その類型に属する団体を類似団体として職員数の比較をする参考指標で、普通会計部門及び一般行政部門の職員を対象としています。

類似団体と比較すると、本市は総務部門、民生部門及び衛生部門の職員が多く、農林水産部門の職員が少なくなっています。これは、民生部門については市立こども園が多いため保育士（85人：県下6番目）や調理員（13人：県下4番目）を確保する必要があり、衛生部門についてはごみ収集処理やし尿収集処理（清掃職員42人：県下3番目）を直営で行っていることによるものです。

この指標の試算結果では、本市の普通会計の職員数は47人の超過となっています。

（単位：人）

大部門	R6.4.1 現在職員数 A	類似団体Ⅱ-2 修正値※ B	超過数 A-B C	超過率（%） C/A*100
議会	5	5	0	0.0
総務・企画	109	88	21	19.3
税務	27	23	4	14.8
民生	131	104	27	20.6
衛生	66	44	22	33.3
農林水産	5	18	▲13	▲260.0
商工	24	22	2	8.3
土木	38	42	▲4	▲10.5
一般行政計	405	346	59	14.6
教育	55	64	▲9	▲16.4
消防	74	77	▲3	▲4.1
普通会計計	534	487	47	8.8

※修正値とは、団体によっては清掃業務を民間委託している、消防業務を一部事務組合で行っている等、職員が配置されていない部門がある場合があるので、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして、平均値を算出したものです。

(2) 岐阜県内市との比較（令和6年4月1日現在）

岐阜県内の市と、人口1万人当たりの普通会計の職員数及び職員1人当たりの人口を比較すると、県下21市中7番目となっています。県内市の中では、住民に対する職員は多いと言えます。

【普通会計】

(単位：人)

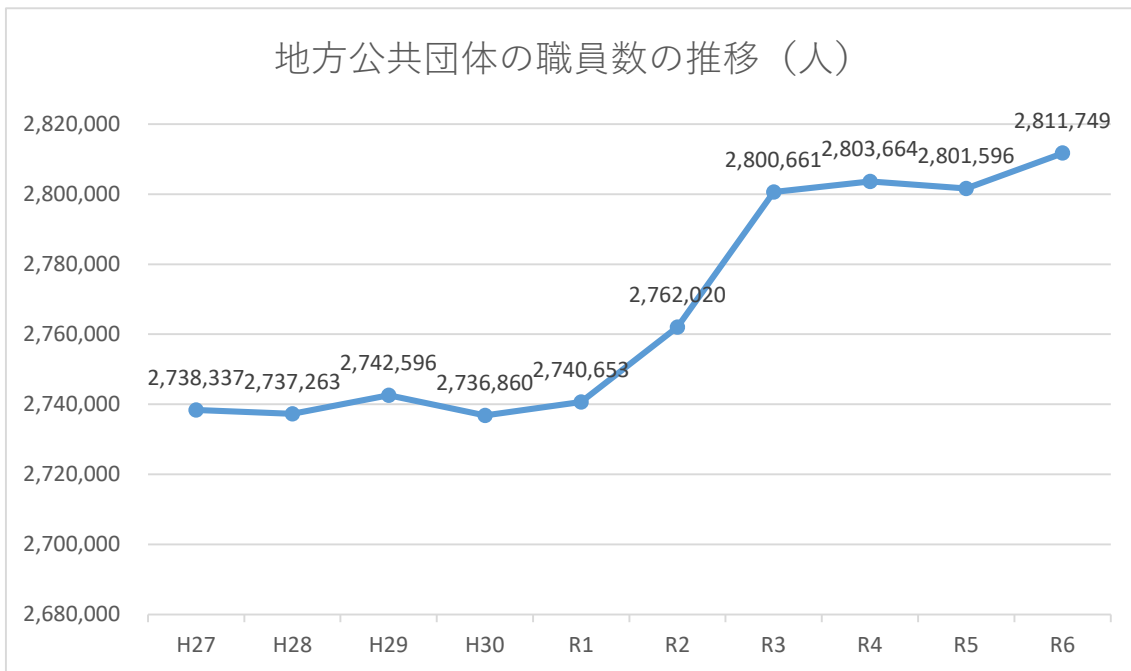
市町村名	面積 (R6. 10. 1)	人口 (R6. 1. 1)	普通会計 職員数 (R6. 4. 1)	人口1万人 当たり 職員数	職員1人 当たり人口
飛騨市	792.53	22,106	355	160.59	62.27
下呂市	851.21	29,495	461	156.30	63.98
郡上市	1,030.75	38,450	466	121.20	82.51
恵那市	504.24	46,868	509	108.60	92.08
瑞浪市	174.86	35,731	370	103.55	96.57
中津川市	676.45	74,532	756	101.43	98.59
土岐市	116.02	54,990	534	97.11	102.98
海津市	112.03	32,084	308	96.00	104.17
高山市	2,177.61	83,281	741	88.98	112.39
山県市	221.98	25,233	219	86.79	115.22
本巣市	374.65	33,109	276	83.36	119.96
美濃市	117.01	19,279	152	78.84	126.84
大垣市	206.57	158,049	1,194	75.55	132.37
関市	472.33	84,825	634	74.74	133.79
岐阜市	203.60	400,937	2,893	72.16	138.59
多治見市	91.25	106,181	704	66.30	150.83
美濃加茂市	74.81	57,540	336	58.39	171.25
各務原市	87.81	144,940	839	57.89	172.75
瑞穂市	28.19	56,329	326	57.87	172.79
羽島市	53.66	66,775	369	55.26	180.96
可児市	87.57	100,207	476	47.50	210.52

(3) 地方公共団体の職員数の推移との比較

地方公共団体の職員数は、平成6年をピークに平成28年まで一貫して減少したものの、平成29年からは国土強靱化に向けた防災・減災対策や、地方創生、子育て支援への対応等のため横ばいから微増傾向が続いており、令和3年は新型コロナウイルス感染症対策への対応などにより増加しています。

また、令和6年は、令和5年度から段階的に定年が引き上げられたことに伴い、令和5年度末に定年退職者が生じないことにより、職員数が大幅に増加しています。

土岐市においては、平成27年から令和5年にかけて同様に増加していますが（559人→583人）、令和6年における定年引上げを理由とする職員数は増加していません。



4 第4次定員適正化計画期間における変動要因

（1）機構改革

第4次定員適正化計画では、病院事業の指定管理者制度への移行に伴い、所管替えにより増加した職員数を、移行前の職員数に戻すことを目標とし、具体的な目標値として令和2年4月1日の職員数585人を令和8年4月1日までに565人（20人減）とすることを決めました。

しかしながら、多様化する行政サービスや社会情勢の変化に柔軟かつ迅速に対応できる組織とするため、令和2年度及び令和6年度に機構改革を実施したことに伴い、新たな部局が新設され、必要となる職員数が増加しました。この機構改革等に伴い増加した職員数は19人で、第4次定員適正化計画の削減数とほぼ同数の職員数となりました。

（2）定年延長制度

令和5年度より、定年延長制度が実施され、2年に1歳ずつ定年を引き上げ令和13年度に定年が65歳となります。なお、令和13年度までに定年を迎える職員は、原則として希望により65歳までは暫定再任用職員として任用されます。

令和5年度及び令和6年度に60歳を迎えた職員は14人おり、令和7年4月1日現

在で12人が在職（内フルタイム8人、短時間勤務4人）、2人が退職を希望しました。第4次定員適正化計画では、定員の対象となるフルタイムの職員が5割と想定していましたが、現在は67%がフルタイムを希望しています。今後も年金が受給できる年齢までは同様の傾向が続くと予想します。

5 定員適正化計画

本市の定員管理の現状では、類似団体別職員数との比較において職員数が超過しており、岐阜県内市との比較においても上位の職員数となっています。

しかしながらこれは、市立幼稚園・こども園を多く設置するため、また、ごみ収集処理やし尿収集処理を直営で行うために必要な職員数を確保することによるものです。

本市の実情、職員の年齢構成及び定年延長制度の実施等を踏まえ、次のとおり定員適正化計画を策定します。

（1）基本方針

定年引き上げが完了する令和13年度までは、新規採用職員が極端に少なくなることを避けるため、退職者が生じない年においても新規職員を採用します。併せて現在の年齢構成の偏りを解消するため、毎年度の退職者数を上回る採用をしたうえで、退職者が多くなる令和14年度以降において採用者数を抑制する前倒し採用を行い、年齢層の平準化を図ります。

（2）計画期間

本計画は、令和8年度から令和12年度までの5年間を計画期間とします。

（3）対象者

本計画の対象者は下記のとおりとし、令和7年4月1日現在の職員数（582人）を基準とします。

対象	対象外
正規職員 任期付職員（フルタイム勤務） 暫定再任用職員（フルタイム勤務）	任期付職員（短時間勤務） （暫定）再任用職員（短時間勤務） 会計年度任用職員 臨時的任用職員

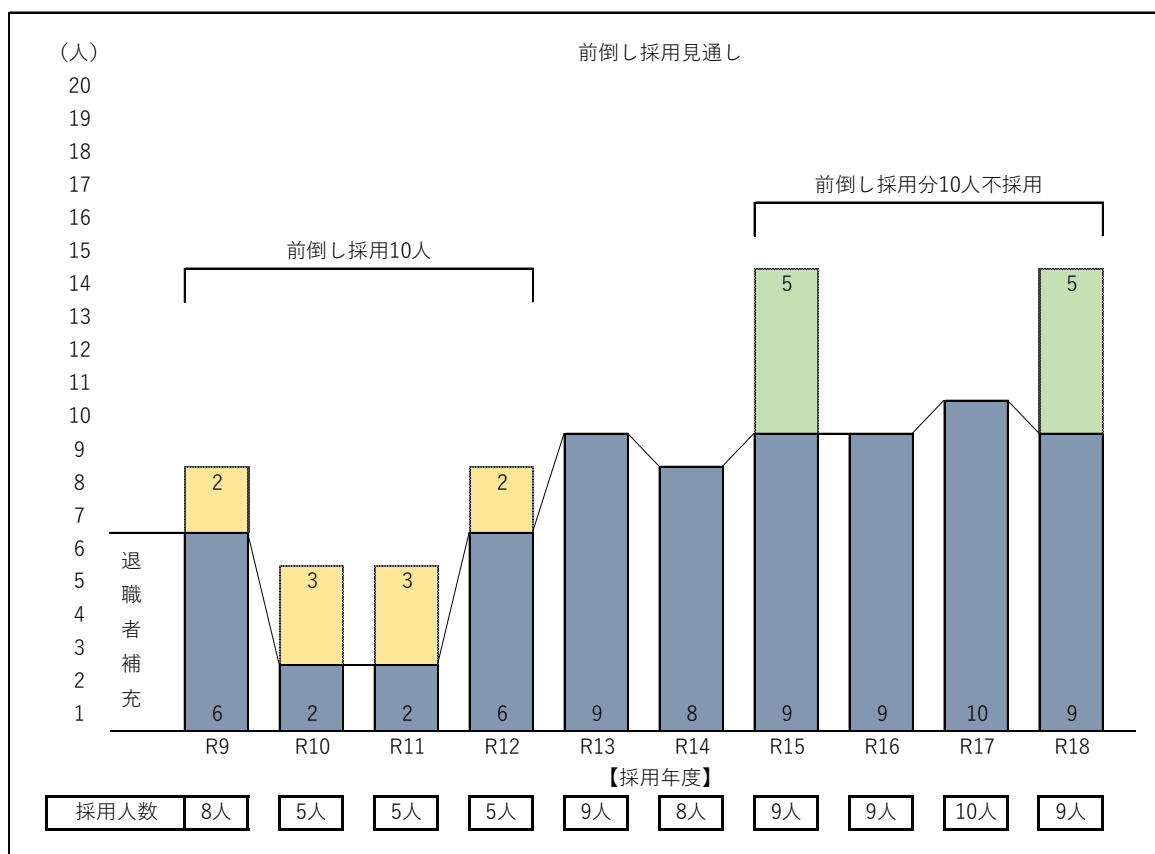
※本計画の対象外となった職員数は別途管理します。

（4）目標人数

本市における適正な職員数を584人とし、令和13年4月1日の職員数は594人とすることを目標とします。最終的な目標達成は令和18年4月1日とします。

年度	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R13-R8
職員数 (各年度4月1日)	584人	586人	589人	592人	594人	594人	+10人
増減数		+2人	+3人	+3人	+2人	増減なし	+10人

【前倒し採用見通し】



※65歳退職者補充分のみ考慮（自己都合退職者等は除く）

（職員数推移の想定条件）

60歳を超えた職員の動向を以下のとおりとします。

- ・ 7割が再任用フルタイム勤務又は定年延長を選択（職員定員に含む）
- ・ 2割が再任用短時間勤務又は会計年度任用職員を選択（職員定員に含まない）
- ・ 1割が退職

※大きな環境変化等があった場合は、計画期間中であっても目標値を見直す可能性があります。

6 定員適正化へ向けた取組

定員適正化計画の実施にあたり、必要な行政事務を最小の人員で効率的・効果的に処理するための取り組みが必要となりますが、単に最小の人員とするために職員数の増加を抑制するだけでは職員の負担が増えるだけでなく、時間外勤務の増加による人件費の増加や、メンタルヘルスの不調を招きかねません。

業務の効率化を図るとともに、適正な人事管理や、働きやすい職場環境の整備に取り組むことで、組織力を低下させることなく、適正な定員管理を行います。

(1) 業務効率の向上

「行財政重点改革プラン」に基づき、行政コスト・行政運営の見直しを図る中で行政のデジタル化の推進を継続します。併せて、業務プロセスの再検証や、事務事業の見直しを行い、業務効率の向上を図ります。

(2) 組織マネジメントの強化

複雑・多様化する行政課題への確かつ柔軟に対応できる、簡素で効率的な組織・機能の再構築と職員配置の適正化を進めます。

(3) 計画的な職員採用

将来に渡り持続可能な市政運営を行っていくため、職員の年齢構成に配慮し、中長期的に退職者数や育児休業取得職員数を見据えたうえで必要な人数を精査し、計画的な職員採用に努めます。

(4) アウトソーシングの活用

行政の担うべき役割を明確化し、定例的又は補助的な業務、施設管理や専門職が行っている業務のアウトソーシングについて検討します。

(5) 定年延長制度の活用

定年の引上げにより、豊富な知識、技術、経験等を有する60歳以降の職員が、自らの能力を存分に発揮するために、加齢に伴う身体機能の低下等も考慮しながら、知識・経験等を活かした配置及び活かすための新たな職の設置の必要性を検討し、若年層を含めた組織全体の活力の維持・向上を図ります。

(6) 育児休業が取得しやすい環境の整備

職員の離職防止にもつながる、ライフワークバランスの推進の一環として、職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備を進めます。そのために、育児休業支援制度の周知、育児休業を取得する職員の代替人員の確保を図ります。

代替人員については、任用期間を限定した任期付職員及び会計年度職員の採用を主と

しますが、それだけでは確保しきれないため正規職員も併せて検討します。

(7) 職員の能力向上

「土岐市人財育成基本方針」に基づいた職員研修を実施することにより、職員に専門的な知識や技術を習得させ、職員の能力向上を図ります。

(8) 職員の心身の健康管理

心身ともに健康で、元気に能力を十分発揮して業務を遂行していくために、時間外削減に向けた適切な労務管理、ストレスチェックの実施や結果に基づくカウンセリングを実施する等、職員の健康管理に配慮し、良好な職場環境づくりに取り組みます。



第5次土岐市職員定員適正化計画

令和8年3月 策定

土岐市役所総務部人事課