



# 第7次日進市定員適正化計画

計画期間 令和8年4月～令和13年4月

令和8年3月

日進市

# 目 次

1	はじめに .....	1
2	定員管理の状況 .....	2
	（1）これまでの定員管理の状況	
	（2）第6次定員適正化計画による定員管理の達成状況	
3	現状分析 .....	4
	（1）国の示す試算方法による職員数との比較	
	（2）県内同規模市との比較	
	（3）職員の年齢構成	
4	計画策定における検討事項 .....	8
	（1）人口の将来的な見通し	
	（2）定年引上げによる職員数の変化	
	（3）時間外勤務と休暇の取得状況	
	（4）男性職員の育児休業の取得状況	
	（5）年齢別職員構成の平準化	
5	定員管理の目標 .....	12
	（1）定員管理の基本方針	
	（2）計画期間	
	（3）定員管理の目標値	
	（4）公益的法人等への派遣	
	（5）その他	

## 1 はじめに

職員の定員管理は、「組織体を構成するすべての人員の適正な配分を維持するために必要とされる条件を整備し、運用する管理過程」であり、その目的は、「国民負担の増加抑制に留意しつつ、貴重な人材を活かすために、「最小の職員数で最大の効果を挙げるようにすること」にある」とされています<sup>1)</sup>。

地方自治体においては、社会情勢の変化とともに住民の行政ニーズが多様化していく中で、地域住民のニーズを適切に反映し、円滑な行政運営が行えるよう地域の実情を踏まえ自主的に定員管理に取り組んでおり<sup>2)</sup>、本市においても、平成8年度以降「定員適正化計画」に基づいた定員管理を推進してきました。

全国的に本格化する少子高齢化、人口減少により生産年齢人口が減少して労働力の絶対量が不足することを踏まえ、自治体経営においても、限られた資源を前提に AI、RPA 等の ICT 技術を積極的に活用し継続的な業務改善に取り組み、自治体が本来担うべき機能を発揮できる環境を整えることが求められています。

本市においては、全国的に人口が減少するなかで令和12年頃まで人口が増加する予測が立てられており、それに伴い必要とされる行政サービスやインフラの整備を進めるほか、今後老朽化する公共施設等の維持管理等の課題、高度化・多様化する市民ニーズや新たな行政課題に対応していく必要があります。

また、まちづくりのビジョンや地域経営の指針とするために策定する総合計画においても、組織運営・人事マネジメントにおける課題として、高度化・多様化かつ増大する行政需要に対応した組織体制を柔軟に構築する必要性、中・長期的な視点での職員採用を行い、職員数を適切に管理する必要性などが挙げられています。

今回の第7次定員適正化計画の策定にあたっては、期間内に想定される本市を取り巻く状況の変化、第6次総合計画で将来都市像として掲げる「ともに暮らす 私たちがつないで創る 人とみどりを大切にするまち 日進」を目指すために必要な人材を確保することを目的として、配置すべき職員数の目標値等を定めていきます。

1) 地方行政改革における定員管理、調査と情報第532号、国立国会図書館、2006年4月7日。

2) 地方公共団体における適切な定員管理の推進について、地方公共団体定員管理研究会、令和2年3月。

## 2 定員管理の状況

### (1) これまでの定員管理の状況

本市では、平成8年度に策定した第1次定員適正化計画から第6次定員適正化計画まで、同計画に基づいて〔表1〕のとおり定員管理を行いました。

これまでの計画の中で、第3次定員適正化計画では、全国的な人員削減の流れのなか、国の指針<sup>3)</sup>に基づき職員を削減しましたが、その他の計画期間では、人口増加及び、財政規模等から試算した職員数を基に増員しました。

第4次定員適正化計画では計画職員数と実際の職員数に差が生じました。これは人口が大幅増加する推計がなされており、それに見合う職員数増加を計画していたものの、実際には人口増加が緩やかであったため職員増加数を抑えたこと、団塊の世代の定年退職に加えて普通退職者が増加したことが一因として考えられます。その後の第6次計画においては、働き方の多様化に伴い普通退職者が増加したことや、定年延長を見越した職員数を計画しているため実際の職員数と差が生じています。

〔表1〕 これまでの定員管理の状況

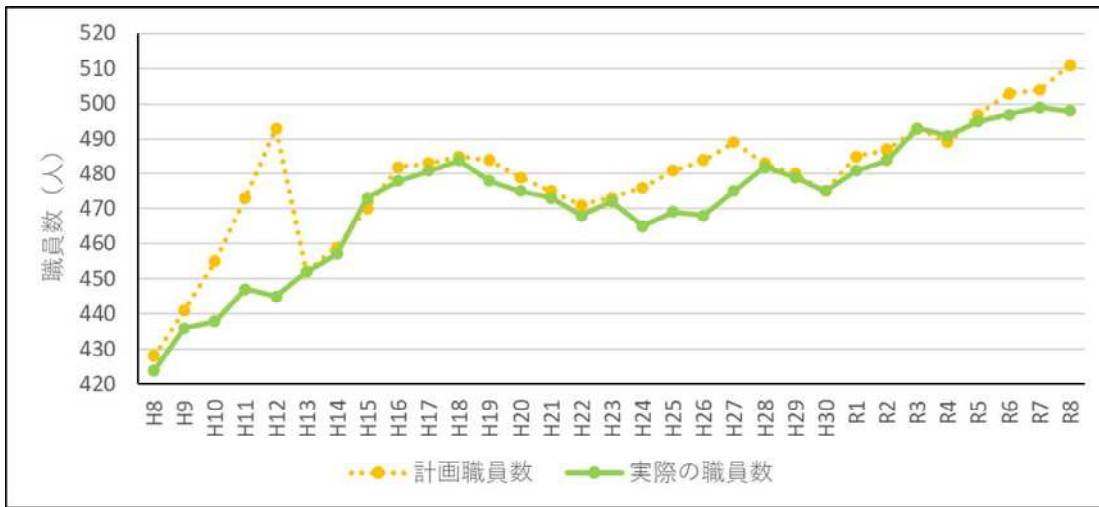
〔単位：人〕

	第1次計画					第2次計画					
年度	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	
計画職員数	428	441	455	473	493	452	459	470	482	483	
実際の職員数	424	436	438	447	445	452	457	473	478	481	
差	▲4	▲5	▲17	▲26	▲48	0	▲2	3	▲4	▲2	
	第3次計画					第4次計画					
年度	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	
計画職員数	485	484	479	475	471	473	476	481	484	489	
実際の職員数	484	478	475	473	468	472	465	469	468	475	
差	▲1	▲6	▲4	▲2	▲3	▲1	▲11	▲12	▲16	▲14	
	第5次計画					第6次計画					
年度	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
計画職員数	483	480	475	485	487	493	489	495	503	504	511
実際の職員数	482	479	475	480	484	493	491	495	497	499	498
差	▲1	▲1	0	▲5	▲3	0	2	0	▲6	▲5	▲13

※ 職員数は各年4月1日の数値。育休代替任期付職員は除く。

3) 経済財政運営と改革の基本方針2014について、閣議決定、平成26年6月24日。

〔図 1〕 これまでの定員管理の状況



## (2) 第6次定員適正化計画期間内の職員数の推移

第6次定員適正化計画期間内においては、引き続きSPIや職務経験者採用など多様な採用を本格的に推進して人材確保に努めましたが、前計画期間に引き続き普通退職者が多くみられました。また、定年延長を見込んだ職員数の増加を計画していた結果、令和6年以降の職員数に不足が生じました。働き方の多様化が進む中、特に20歳代及び30歳代の退職が増加しており、今後もこの傾向は続くと思込まれるため、引き続き人材確保に努める必要があります。

〔表 2〕 第6次定員適正化計画期間内の職員数の推移

〔単位：人〕

第6次日進市定員適正化計画と職員数推移

区分		R3.4	R4.4	R5.4	R6.4	R7.4	R8.4
定員適正化計画	前年度定年退職者数	4	12	2	0	6	0
	前年度普通退職者数	6	7	7	7	7	7
	新規採用数	19	15	15	15	14	14
	職員数合計	493	489	495	503	504	511
	再任用職員数	28	27	19	15	14	10
実際の職員数	前年度定年退職者数	4	12	2	0	5	0
	前年度普通退職者数	6	5	7	17	13	15
	新規採用数	19	15	13	19	20	14
	職員数合計	493	491	495	497	499	498
	再任用職員数	28	26	18	12	12	12
計画との差		0	2	0	▲ 6	▲ 5	▲ 13

※ 職員数は各年4月1日の数値。任期付職員は除く。

### 3 現状分析

#### (1) 国の示す試算方法による職員数との比較

〔表3〕は国の示す標準的な試算方法により試算される職員数と本市の職員数を比較したものです。全国の規模の類似する団体の職員数などを指標として試算されます。これらは事務の広域化等の差が出にくい一般行政部門の比較に適しています。

一般行政部門の職員数については、どの試算方法においても本市の実職員数が下回っており、業務委託や指定管理など、事務事業に関しての外部資源の活用の流れもあり、本市職員は比較的少ない人数で効率的に業務をこなしているといえます。

また、部門ごとの職員配置についての比較では、本市は民生部門の配置が多く、その他の部門の配置が少なくなっています。特に民生部門の配置が多いことは、子どもの数が多く、人口が増加している本市及び周辺地域の特徴となっています。

〔表3〕 国の示す試算方法による職員数と本市職員数との比較

〔単位：人〕

	R7 実職員数	定員モデル		類似団体別職員数		定員回帰指標		
		試算値	差	試算値	差	試算値	差	
普 通 会 計	議 会	6	118	▲ 7	8	▲ 2		
	総 務	105			144	▲ 39		
	税 務	30	34	▲ 4	39	▲ 9		
	民 生	199	182	17	169	30		
	衛 生	33	38	▲ 5	52	▲ 19		
	労 働	0			0	0		
	農林水産	7	20	▲ 3	14	▲ 7		
	商 工	10			18	▲ 8		
	土 木	38	49	▲ 11	61	▲ 23		
	計	428	441	▲ 13	505	▲ 77	445	▲ 17
教 育	44			74	▲ 30			
消 防	0							
普通会計計	472							
公営企業等会計部門	42							
総 合 計	514							

※1 職員数は令和7年4月1日の数値。任期付職員を含む。

※2 定員モデル：各地方公共団体の職員数と、職員数に関連する行政需要を表す説明変数となる統計数値との相関関係を重回帰分析による試算。

※3 類似団体別職員数の状況による試算：各類型に属する団体の人口 1 万人当たりの職員数の平均値（加重平均値）と各団体の人口による試算。単純値と修正値の2種類の試

算方法があり、修正値を使用した。類型は人口と産業構造の2つの要素を基準として分けられ、本市は市Ⅱ-3に分類される。

※4 定員回帰指標：人口と面積の2つの説明変数による試算。

## (2) 県内同規模市との比較

〔表4〕は、県内で人口が8.5万人から12万人の市の職員数と本市の職員数を部門別に比較、人口1万人当たりの職員数を比較したものです。

職員数の比較については、水道及び消防等の一部事務組合並びに市民病院の有無等による影響が少ない一般行政部門の職員数を使用しています。また、その中でも、各市の保育園設置数に大きな差があるため、保育士数は除いてあります。

本市職員数は、他6市の平均職員数よりも少なくなっています。また、人口1万人当たりの職員数においても他6市の平均と比べて少なくなっており、業務委託や指定管理など、事務事業に関しての外部資源の活用の流れもあり、本市職員は比較的少ない人数で効率的に業務をこなしているといえます。

〔表4〕 県内同規模市の職員数及び人口1万人当たりの職員数の比較

区 分 部 門		職 員 数(人)								
		団体名	日進市	半田市	東海市	江南市	大府市	あま市	北名古屋市	6市平均
		類型	市Ⅱ-3	市Ⅲ-2	市Ⅲ-2	市Ⅱ-2	市Ⅱ-2	市Ⅱ-2	市Ⅱ-3	
		人口(人)	94,033	117,207	113,354	98,729	93,016	88,756	86,168	99,538
		面積(k㎡)	34.91	47.42	43.43	30.20	33.66	27.49	18.37	33.43
一 般 行 政 部 門 ( 保 育 除 く )	議 会		6	7	7	6	7	5	6	6
	総 務		100	103	127	87	112	109	97	106
	税 務		29	39	39	39	35	35	30	36
	労 働		0	1	1	1	2	0	0	1
	農林水産		7	8	16	9	11	8	6	10
	商 工		9	19	7	11	8	12	3	10
	土 木		41	61	77	50	44	24	24	47
	民 生		67	118	87	60	79	93	67	84
	衛 生		34	59	48	43	33	44	37	44
計			<b>293</b>	<b>415</b>	<b>409</b>	<b>306</b>	<b>331</b>	<b>330</b>	<b>270</b>	<b>344</b>
人口1万人当たり職員数(一般行政部門)			<b>31</b>	35	36	31	36	37	31	<b>35</b>

※ 令和7年地方公共団体定員管理調査結果より調製。任期付職員数を含む。

※ 保育園設置数に差があるため、保育士を除いた職員数で比較。

### (3) 職員の年齢構成

〔図2〕は年齢別の職員数（事務職）を示したものです。

理想の年齢構成は、全年齢において平均人数である8.0人前後で各年齢の人数が揃っていることです。しかしながら、現在の年齢構成を見てみると、顕著な傾向として51歳から55歳にかけての世代が相対的に多くなっています。また20歳代前半、50歳代後半の世代は相対的に少なくなっています。各年齢による職員数のばらつきがあることにより、今後大量退職時に人員が不足するなど、人員配置に困難が生じることが懸念されます。

〔図2〕 年齢別職員数（事務職）

〔単位：人〕



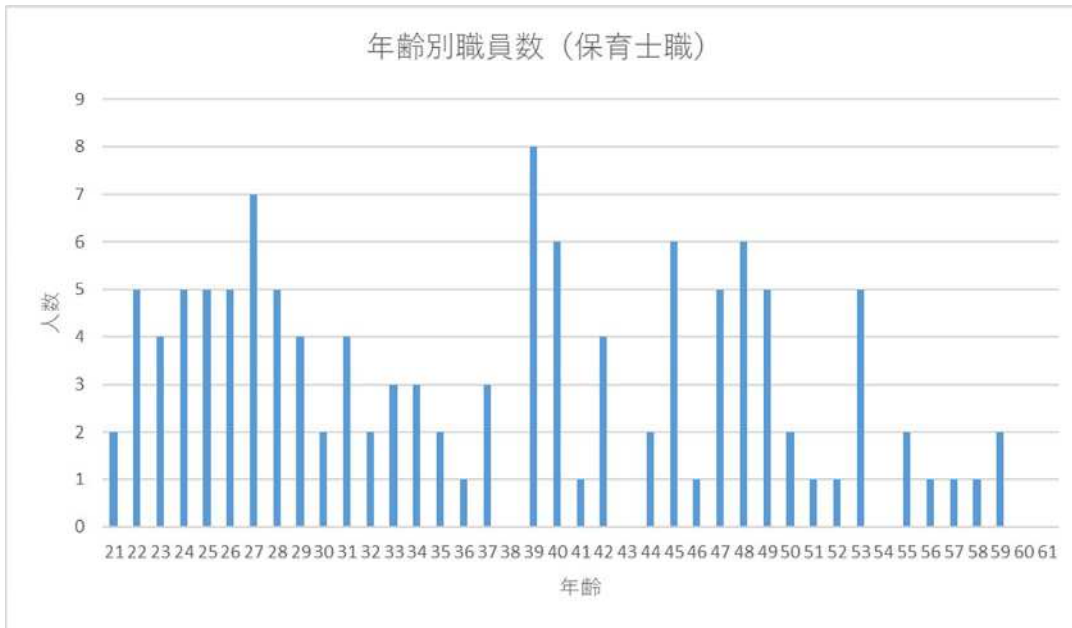
※R7.4.1 現在の職員数（任期付職員を除く）。

〔図3〕は年齢別の職員数（保育士職）を示したものです。

現在の年齢構成を見てみると、50歳代前半より上の世代が相対的に少なくなっており、また30歳代後半から40歳代中盤にかけては年齢ごとの職員数の差が大きくなっています。役職者の大量退職時に経験の浅いまま園長等の重要な役職に就く職員が生じるなど、経験年数に応じた職階の不均衡が生じる恐れがあります。

〔図3〕 年齢別職員数（保育士職）

〔単位：人〕



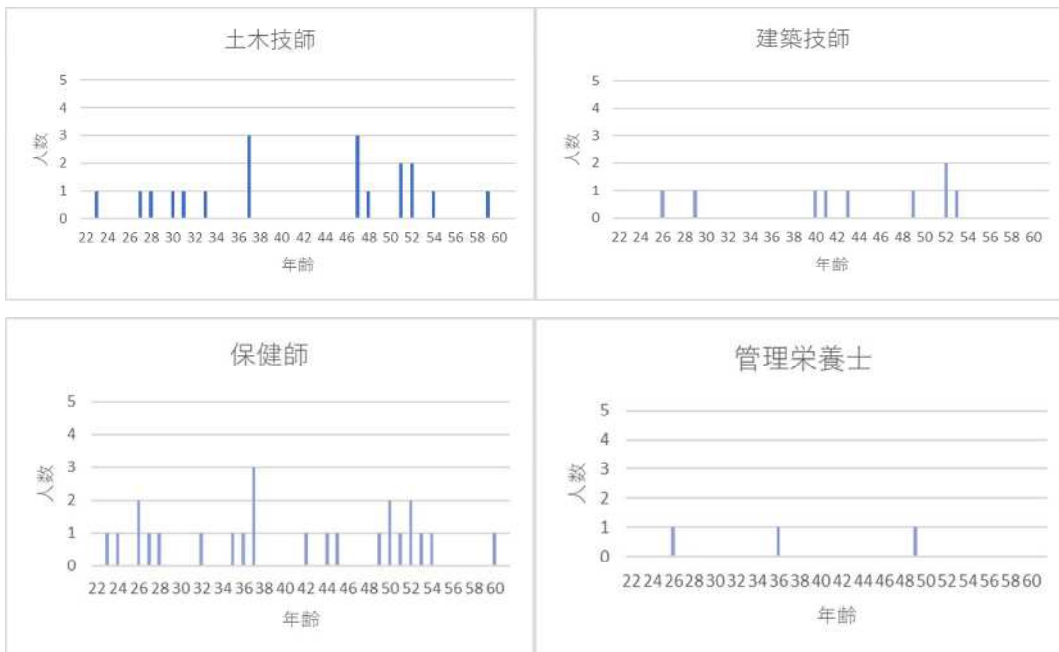
※R7.4.1 現在の職員数（任期付職員を除く）。

〔図4〕は年齢別の職員数（技術職）を示したものです。

その他の技術職については、総数が少ないこともあり、土木技師の40歳代前半のように、世代により職員がいない空白が生じていますが、概ね計画的に採用されています。引き続き、技術の確実、円滑な継承に問題が生じないように注意する必要があります。

〔図4〕 年齢別職員数（技術職）

〔単位：人〕



## 4 計画策定における検討事項

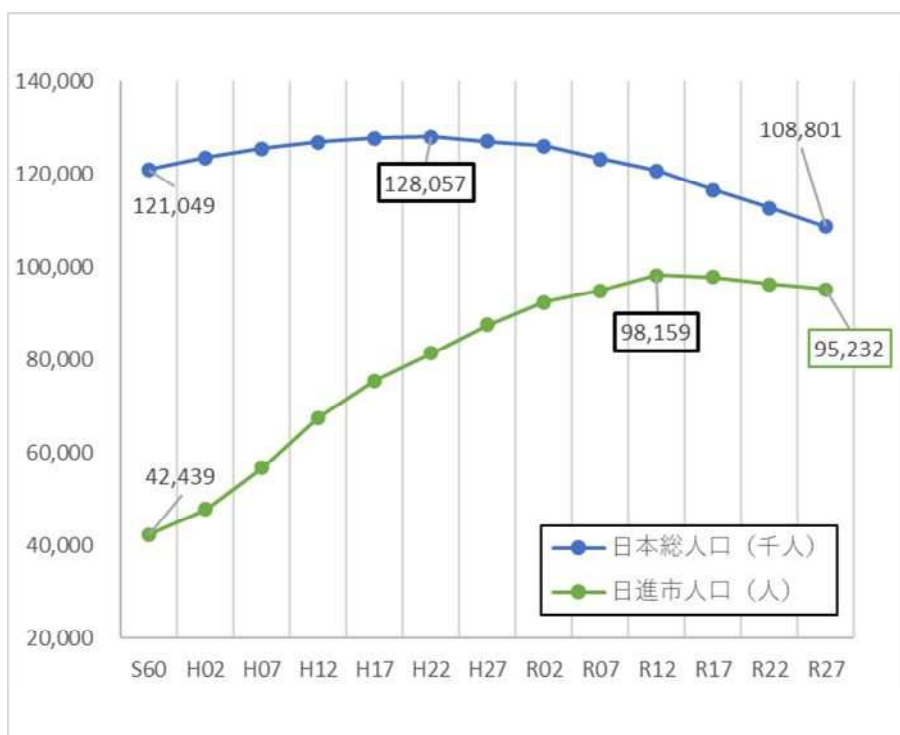
### (1) 人口の将来的な見通し

〔図5〕は、日本総人口及び本市人口の実績と将来的な見通しを示したものです。

日本総人口は平成22年をピークに人口が減少に転じており、今後も減少していきます。それに対し、本市では令和12年まで人口が増加し、その後緩やかに減少に転じると予想されています。

本計画期間内においては、いままでの計画以上に人口増加スピードが鈍化していくこと、令和12年以降は人口が減少する予測であることから、計画期間内の人口増減に対応する職員数については、本市の業務効率化も踏まえて検討する必要があります。

〔図5〕 日本総人口及び日進市人口の実績及び将来的な見通し



## (2) 定年引上げによる職員数の変化

地方公務員法の一部を改正する法律の施行により、公務員の定年が60歳から65歳まで段階的に引き上げられます。

このことにより、〔表5〕に示すように旧定年年齢(60歳)を超える職員(以下、「高年齢職員」という。)が増加し、職員数全体に占める高年齢職員数の割合も増加していきます。特に令和13年度以降においては、事務職等における高年齢職員数の割合は1割を超える試算となり、今後さらに増加することが見込まれます。そのため、高年齢職員に対しては、長年培った経験と知識等の能力を発揮し、組織力の低下を防止する必要があります。本計画の目標値設定には、以上を踏まえて検討する必要があります。

〔表5〕 定年引上げにより定年が延長される職員、再任用職員数及び高年齢職員割合の見通し

	R7.4	R8.4	R9.4	R10.4	R11.4	R12.4	R13.4	R14.4
定年(歳)	62	62	63	63	64	64	65	65
定年延長職員数(人)	4	10	12(2)	22(3)	22(4)	32(5)	43(5)	61(5)
うち61歳の職員	4	6	6(2)	10(1)	6(1)	10(1)	17(2)	18
うち62歳の職員	0	4	6	6(2)	10(1)	6(1)	10(1)	17(2)
うち63歳の職員			0	6	6(2)	10(1)	6(1)	10(1)
うち64歳の職員					0	6(2)	10(1)	6(1)
うち65歳の職員							0	10(1)
高年齢職員の割合(全体)	1%	2%	2%	4%	4%	6%	9%	12%
高年齢職員の割合(事務職等)	1%	3%	3%	5%	5%	7%	10%	15%
高年齢職員の割合(保育士職)	0%	0%	2%	2%	3%	4%	4%	4%

※ ( ) 内の数値は保育士職の内訳を示す。

※ 定年前再任用短時間勤務を選択しない想定とする。

※ 高年齢職員の割合に関しては、R7.4.1 職員数(全体:497 人事務職等:375 人、保育士職:122 人)を維持した場合を想定して算出。

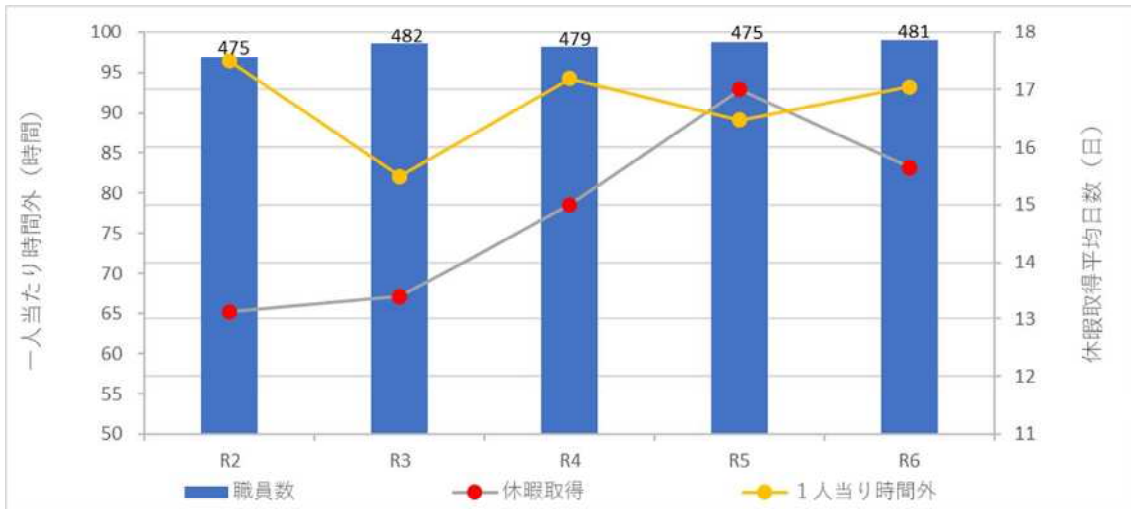
## (3) 時間外勤務と休暇の取得状況

〔図6〕は職員の時間外勤務の状況と休暇の取得状況を示したものです。

令和2年から令和6年までの職員一人当たりの時間外勤務時間数は、ほぼ横ばいで推移しています。同期間の休暇の取得については平均で2.5日以上増加しています。これらのことから、業務の効率化が進み、就労環境が改善されていることがわかります。

今後も継続して業務の効率化及び業務配分の最適化を進め、就労環境を改善していく必要があります。

〔図6〕 職員の時間外勤務及び休暇の取得状況



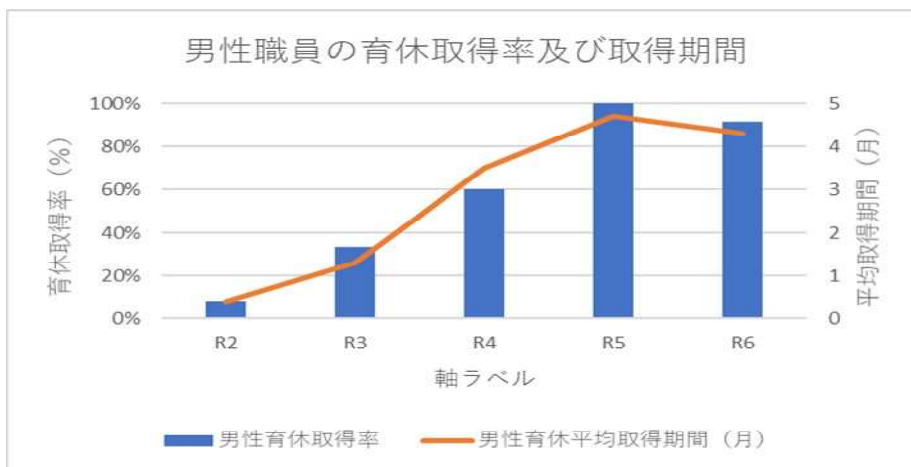
※ 選挙事務及び非常配備対応は時間数に含まない。

#### (4) 男性職員の育児休業の取得状況

〔図7〕は男性職員の育児休業の取得率と平均取得期間を示したものです。

国としても男性育休の取得促進を強く推進しており、法改正等により金銭面においても育児休業が取得しやすい状況となりました。本市でも若年層を中心に育児参加への意識変化がみられ、令和2年度以降の男性職員の育児休業取得率は飛躍的に上昇し令和6年度においては100%近くで推移しています。また、取得期間についても平均4か月以上と比較的長期間取得するケースが多くなっています。今後は職員の性別を問わず育児休業を取得していく機運と環境が、一層整っていくこととなるため、本計画の目標値設定には、以上を踏まえて検討する必要があります。

〔図7〕 職員の時間外勤務及び休暇の取得状況



## (5) 年齢別職員構成の平準化

現状分析で示した通り、職種ごとに特徴はありますが、職員の年齢構成にはばらつきがありました。

そのばらつきにより、以下の問題が想定されます。

### ①大量退職時の人員不足

定年退職者数は年度によりばらつきがあるため、大量退職時には人員不足が生じる可能性があります。しかし、職員数確保のために退職者数に応じて採用人数の増減を行うことは、若い世代の年齢構成にばらつきをもたらし、将来に同じ問題を残すことにつながります。

そのため、継続的に若手職員を一定人数採用することにより年齢構成を維持するとともに、職務経験者採用等による年齢別職員構成の平準化が求められます。併せて、職員のキャリア形成に関しての研修等を広い世代に実施し、多様な働き方についての選択を広げることで、特定年度に退職者が集中する事態を予防していきます。

### ②役職配置、経験年数に応じた職階の不均衡

経験が豊富かつ能力のある職員が役職に就くのが理想ですが、役職者の大量退職時や、少数世代が役職に就く際には、通常より若い世代の職員が重要な役職に就く可能性があります。

役職配置、経験年数に応じた職階の不均衡が生じることにつながり、円滑な行政運営に支障が生じる可能性があります。

### ③技術の確実な継承

技術職については、もともとの構成人数が少ないため、年齢構成の一律な平準化ということは馴染みません。一方で、例えば同じ土木技師でも道路、河川、管渠等の専門分野に偏りを生じないように人材を確保していくことも肝要となります。年代構成をはじめ職員の専門分野などをきめ細やかに見極めつつ必要となる人物像を検討し確保していくことで、技術とノウハウが将来に向かって円滑に継承していくことを目指します。

保育士職については、50歳代前半より上の世代が相対的に少なくなっており、また30歳代後半から40歳代中盤にかけては年齢ごとの差が大きくなっています。本市の保育現場の特性を熟知した園長等管理職を将来に向かって確保していくためにも、計画的な採用と人材育成により早期に備える必要があります。

各職種において空白世代や専門職員を技術面で指導ができる人材の補完について、職務経験者採用等を検討する必要があります。

以上の問題を踏まえると、職員の年齢構成を平準化するためには、職員の一定数の採用を継続することが必要です。しかし、多様化、高度化する市民サービスに対応するには、職員の質の確保についても考慮に入れて採用する必要があります。

## 5 定員管理の目標

### (1) 定員管理の基本方針

本計画に基づく定員管理については、これまでの定員管理の状況、現状分析、職員の就労環境及び本市を取り巻く社会情勢等を踏まえ、以下を基本方針として整理します。

#### ① 人口推計に合わせた総労働力職員数の設定

本市の人口は、今後いままでの計画以上に人口増加スピードが鈍化していき、令和12年以降は人口減少する予測であることから、職員数の大幅な増加は行いません。計画期間内の再任用職員数は減少していきませんが、再任用職員を除く職員数としては微増し、人口推計に見合う総労働力職員数の調整を図ります。

#### ② 定年延長後を見据えた年代別職員数の平準化

退職者数に合わせて採用数を増減させると、若年層に再び谷間が生じることや、高年齢職員の占める割合が高くなることによる組織力低下を防止する必要があるため、定年延長下でも毎年一定数の採用を維持することとします。また、高年齢職員を中心に、技能や経験が活かせるよう、外部団体への派遣を含めた様々なキャリアパスを示していけるよう努めます。

#### ③ 多様な働き方に対応できる職員確保

今後も育児休業制度の普及に伴い、多くの職員が育児と仕事の両立を図るため育児休業をはじめとした子育て支援の制度を活用していくことが想定されます。このことから、職員定員数は充足していても実働人員は不足する可能性があるため、職員数は維持しつつ任期付職員や会計年度任用職員による臨時代替の任用制度を引き続き整備していくこととします。

#### ④ 継続的な業務改革（BPR）

業務可視化、AI、RPA等のICT技術の活用、行政手続きのオンライン化などによる業務効率化を進め、限られた人員の中で質の高い行政サービスを提供できるように、業務の特性や状況に応じて外部資源の活用を検討していきます。また、一時的に増加する業務については部署を横断した連携体制で対応しつつ、適切な人員配置と併せて、一般任期付職員任用をはじめとした制度を引き続き活用していくことで、業務遂行の体制整備と就労環境の改善の両立に努めます。

#### ⑤ 職務経験者採用等による永続的な人材確保

技術職を中心に必要となる技能を補完するため、職務経験者採用等を実施していきます。

### (2) 計画期間

本計画は令和8年4月から令和13年4月までの期間とします。

### (3) 定員管理の目標値

定員管理の基本方針を踏まえ、以下に目標値を定めます。

〔表7〕 定員管理の目標値

〔単位：人〕

第7次日進市定員適正化計画目標値 令和8年4月～令和13年4月

区分		基準値 R8.4	R9.4	R10.4	R11.4	R12.4	目標値 R13.4	職員増減数 (目標値 -基準値)	
定年(歳)		62	63	63	64	64	65		
定員 適正 化計 画	事 務 職 等	前年度定年退職者数	0	4	0	6	0	4	
		前年度普通退職者数	9	6	6	6	6	6	
		新規採用数	8	9	9	9	9	9	
		職員数	376	375	378	375	378	377	1
	保 育 士 職	前年度定年退職者数	0	0	0	0	0	2	
		前年度普通退職者数	6	4	4	4	4	4	
		新規採用数	6	6	4	4	4	6	
		職員数	122	124	124	124	124	124	2
	合 計	職員数合計	<b>498</b>	499	502	499	502	<b>501</b>	3
		うち61歳以上職員数	10	12	22	22	32	43	33
		再任用職員数(労働力換算値)	10	8	7	9	5	5	▲5
		職員数合計(労働力換算値)	<b>508</b>	507	509	508	507	<b>506</b>	▲2

※ 再任用職員数(労働力換算値)は、週の勤務日数を考慮して再任用職員数×(4/5)で算出した。

※ 定年前再任用短時間勤務職員は想定しない。

※ 事務職等の新規採用数は、定年65歳完全移行後にも労働力換算値としての職員数を維持できるように計画した。

※ 保育士職の新規採用数は、健康こども部の計画数を採用した。

※ 普通退職者数は令和3年から令和7年までの普通退職者数の平均を見込んだ。

各職種における採用の考え方は、以下のとおりです。

#### ①事務職

年齢構成の平準化のため、毎年一定数の職員を採用します。相対的に人数の少ない世代については、その世代ごとに効果を検証し、必要な世代については職務経験者採用等による平準化を検討します。

#### ②保育士職

保育園の適正運営が持続的に継続するよう、退職補充を原則とした採用により職員数を確保していきます。また、今後の保育園運営のあり方を検討する中で、外部資源や任期付職員、再任用職員、会計年度任用職員等を活用して弾力的な保育ニーズに対応していきます。

### ③技術職その他の専門人材（土木技師、建築技師、保健師、管理栄養士、IT人材等）

本市にとって必要となる技能を時宜に応じ検討したうえで、状況に応じて職員を採用していきます。具体的には、専門分野や年代別の職員構成を見極めたうえで、職務経験者採用等を活用しながら人材を確保していきます。併せて、研修等により職員の保有する専門性のさらなる充実を図ります。

### ④技能労務職

定年退職者等の不補充を原則とし、再任用職員、会計年度任用職員等を活用することで技能労務職の減員を図ります。

## （４）公益的法人等への派遣

定年延長制度により、今後、本市では旧定年齢（60歳）前後の職員数が増え職員全体の年齢構成の偏りが見込まれます。そのため、行政課題の解決に資する限り、経験豊富な職員を公益的法人等へ一定期間派遣し、業務改善や人材育成、魅力ある新規事業の展開等を通じて市民サービスの質の維持・向上を目指すとともに、職員の年齢構成の偏りをなくしていきます。

	R8.4	R9.4	R10.4	R11.4	R12.4	R13.4
定員適正化計画目標職員数	498	499	502	499	502	501
うち高年齢職員数	10	12	22	22	32	43
うち公益的法人等への派遣人数見込み	3	3	6	7	14	14
職員に占める高年齢職員の割合	2.0%	2.4%	4.4%	4.4%	6.4%	8.6%
職員に占める高年齢職員の割合（公益的法人等への派遣人数を除く）	1.4%	1.8%	3.2%	3.0%	3.6%	5.8%

## （５）その他

本計画は、現時点における目標設定であり、人口推移の変化、行政改革による業務量の変化、財政状況、制度改正及び外部資源の活用等、今後の本市を取り巻く社会情勢等の変化に合わせて、柔軟な定員管理及び計画の見直しを行います。

## 第7次日進市定員適正化計画

令和8年3月

発行：日進市

編集：日進市総合政策部人事課

住所：〒470-0192

愛知県日進市蟹甲町池下 268 番地

HP：<http://www.city.nisshin.lg.jp>

