

平成29年4月25日  
行政改革推進委員会  
資料5

# 瑞穂市定員管理計画

【平成28年度～平成32年度】

平成28年12月改訂

瑞穂市企画部秘書広報課

# 目 次

1 定員管理計画の策定の趣旨 .....	1
2 これまでの定員適正化への取り組みと現状.....	1
3 計画期間 .....	4
4 目標数値 .....	4
5 数値目標の考え方 .....	6
6 定員管理における具体的な推進方法 .....	6
〈 参考資料 〉 .....	9

## 1 定員管理計画の策定の趣旨

現在、急速な少子高齢化の進展と人口減少社会の到来から、社会経済環境が大きく変化する中、国からの地方創生への取り組み、安全・安心の意識の高まり、市民の価値感・ライフスタイルの多様化、女性が光輝く社会の構築、市民参画・協働意識の高まりなど、行政需要は益々増大しています。高度化・多様化する市民の行政ニーズや地域課題に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、職員の能力開発や人材育成をはじめ、組織機構の改革や適正な定員管理により、機能的な組織運営が求められています。

また、市町村は、基礎自治体として憲法及び地方自治法に基づき、住民の福祉の増進に努めるとともに、最少の経費で最大の効果を挙げる必要があります。限られた財源を十分に活用するためには、常にその組織及び運営の合理化に努め、公共施設全体の規模の適正化を図らなければなりません。

人口減少社会を迎えているにもかかわらず、本市においては、今後10年間はこれまでの増加傾向を維持し、増加するものと推計しています。若い世代の転入や定着による保育所等の待機児童対策や、高齢化を見据え市民が生涯活躍できるまちづくりが必要だと考えます。

将来にわたり、誰もが安心して住み続けられるように「誰もが未来を描けるまち瑞穂」を進めるため、平成28年度を起点とする平成32年度までの5年間における「瑞穂市定員管理計画」を策定し、定員の適正化に取り組むものとします。

## 2 これまでの定員適正化への取り組みと現状

本市では、平成22年度から平成26年度までの5年間の定員管理計画において、一般行政職及び技能労務職（単純な労務に雇用される職員（瑞穂市例規より））に視点を注ぎ、大幅な職員削減は困難と考えるものの、技能労務職の退職不補充を中心として、最終的には減数を目指して取り組んできました。

しかし、本市を取り巻く状況は、権限移譲による事務量の増加や治水、防災、防犯、インフラなどの基盤整備、加えて人口増加により保育所、幼稚園、小中学校の整備や高齢化による行政需要が増加することとなり、平成25年3月には、これらに対応できるよう定員の見直しを行いました。

この結果、第1表のように職員数総数は8.6%（平成22年度比）の増員となりました。なお、第2表のように消防職員・保育士及び教諭職を除いた一般行政職（事務職）及び技能労務職は、1.02%の増員となりましたが、保育士及び教職については、4.06%の増員となり、一般行政職等と比べて増加率が高くなっています。

また、平成27年4月1日現在の職員の年齢構成は、年齢別構成表のようにかなりのばらつきがあり、特に30歳代の職員の割合が少なくなっています。将来にわたり年齢構成等に歪が生じないように、計画的な職員採用により平準化を図ることが必要と考えられます。

### 〈職員数の推移〉

第1表 職員総数の推移（各年4月1日現在：人）

年度	H15 5月	H22	H23	H24	H25	H26	H27
職員数	349	394	400	409	420	422	427(※)
退職者(前年度)		24	17	19	21	23	31
一般行政職		12	8	10	10	8	14
(割愛・派遣)		(3)	(3)	(4)	(5)	(3)	(5)
保育士・教諭		6	8	5	4	9	7
技能労務職		6	1	1	3	1	3
保健師				1		1	1
消防職				2	4	4	6
採用者数		34	23	28	32	25	37
一般行政職		14	5	10	17	9	15
(割愛・派遣)		(5)	(1)	(4)	(5)	(3)	(4)
保育士・教諭		12	11	9	7	10	12
技能労務職					1		2
保健師					2	2	2
消防職		8	7	9	5	4	6
差引増減数			6増	9増	11増	2増	6増
増減数累計			6増	15増	26増	28増	34増
増員率			1.5	3.8	6.6	7.1	8.6

(地方公共団体定員管理調査より)

※平成27年度調査より教育長を含めないこととなったため1減

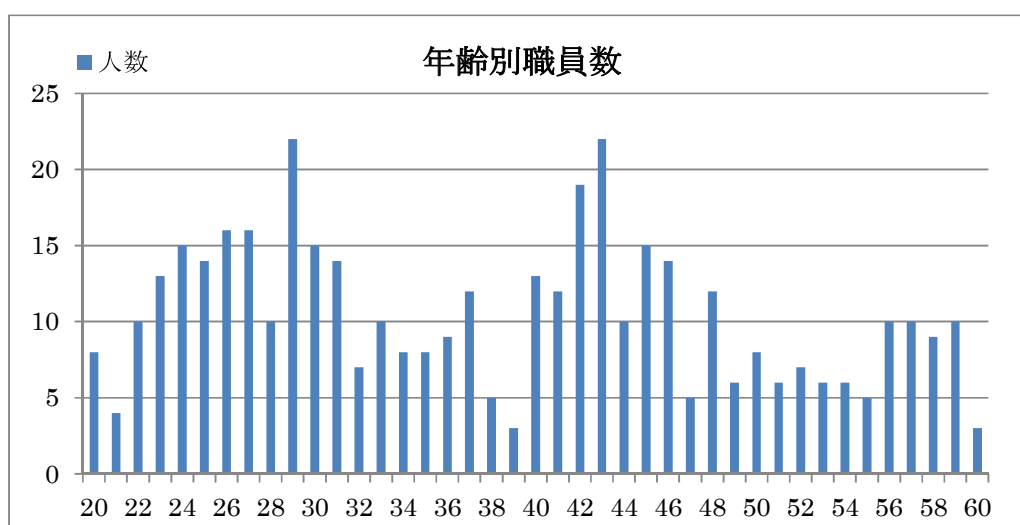
第2表 職員総数の推移（各年4月1日現在）

年 度	H 2 2	H 2 3	H 2 4	H 2 5	H 2 6	H 2 7	H 2 7 計画数
職 員 数	394	400	409	420	422(420)	427※(422)	425
退職者（前年度）		17	19	21	23	31	
採 用 者 数		23	28	32	25	37	
差引増減数		6 増	9 増	11 増	2 増	6 増	
消防職、保育士・教諭除く		▲4	▲2	7 増	1 増	2 増	
増減数累計		▲4	▲6	1 増	2 増	4 増	
平成22年との比較		▲1.02	▲1.52	0.25	0.51	1.02	
保育士・教諭		3 増	4 増	3 増	1 増	5 増	
増減数累計		3増	7増	10 増	11 増	16 増	
平成22年との比較		0.76	1.78	2.54	2.79	4.06	

備考：（ ）の数は育児休業任期付代替職員として代替職員が採用されている育児休業中の職員数を含まないものとする。（平成26年度計画より変更）

※平成27年度調査より教育長を含めないこととなったため1減

〈職員の年齢別構成表〉



### 3 計画期間

平成28年度から平成32年度の5年間とします。

### 4 目標数値

平成33年4月1日の職員数 435人

平成27年4月1日の計画職員数との比較 10人の増(2.4%の増)

なお、育児休業職員の任期付代替職員は定員に含まれることから、代替職員が採用されている育児休業中の職員は定員に含まないものとします。

具体的な数値目標としては、次のとおりとします。

#### 職員数の推移計画(平成28年度～平成32年度)

基準日	H27.4.1	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	H32.4.1	H33.4.1
全職員数	425	427	429	432	434	435	435
増減員数	—	2	2	3	2	1	0
増減員数累計	—	2	4	7	9	10	10
H27.4.1との比較	—	0.5%	0.9%	1.6%	2.1%	2.4%	2.4%
① 一般行政職	217	219	220	223	223	224	224
② 技能労務職	20	20	15	13	13	13	13
① +②	237	239	235	236	236	237	237
① +②増減員数	—	2	▲4	1	0	1	0
① +②増減員数累計A	—	2	▲2	▲1	▲1	0	0
保育士職	118	118	123	126	128	128	128
消防職	70	70	71	70	70	70	70
A:H27.4.1との比較	—	0.8%	▲0.8%	▲0.4%	▲0.4%	0%	0%

### 平成33年4月1日の予定職員数と想定増減数

部門区分	H27.4.1 現在の職員数	類似団体 (診断表)	左に対す る過不足数	H33.4.1の 予定職員数	H33-H27 増減数
議会	4	4		4	0
総務	68	77	▲9	70	2
税務	19	24	▲5	19	0
民生 (保育士含む)	139	81	58	145	6
衛生	21	29	▲8	21	0
労働	1	1	0	1	0
農林水産	5	15	▲10	5	0
商工	1	5	▲4	1	0
土木	22	36	▲14	22	0
一般行政(計)	280	272	8	288	8
教育 (教諭含む)	55	69	▲14	55	0
消防	70	75	▲5	70	0
普通会計(計)	405	416	▲11	413	8
公営企業等会計	22	調査項目なし	調査項目なし	22	0
総合計	427	438 ※公営企業を 22人とした 場合の数値	▲11	435	8

消防を除く 普通会計の計	335	341	▲6	343	8	2.4%
-----------------	-----	-----	----	-----	---	------

※類似団体(診断表)の数値は、中・小部門に職員が配置されていない類似団体を除外して算出した平均値(いわゆる修正値)です。平成26年度の部門別職員数から導き出されたもので、平成27年度の数値ではありません。

※平成27年4月1日の数字は定員管理調査における数字です。

## 5 数値目標の考え方

定員管理計画の数値目標は、基本的にすべての職種が対象であり、それぞれ情勢・状況の変化に応じた事務事業の見直しを継続することとし、その事務に応じた定員管理に取り組むことを基本としますが、各職種においては、個別的に次のような考え方を基本とします。

消防職は、岐阜市に消防事務を委託していることから、瑞穂市の消防防災力の確立・確保に必要な人数として、今後も70名を維持します。

保育士及び教諭職は、当市が合併以後も人口増加を続け、なかでも保育所や幼稚園に入所、入園を希望する年齢層の増加が見られることから、市においては民間活力を活用する要件が充分でなく、その需要を満たすためには、やむなく、最低限、保育・教育クラス担任の確保面から、一定人数の保育職員を確保せざるを得ない状況となっています。また、保育所及び幼稚園における職員の年齢・性別の構成からみると、この部門における育児休業の取得が多いことから、任期付代替職員の採用を行っていくものとします。

一般行政職は、当市は人口増加を続け潜在的な事務量が増加するなか、かねてよりアウトソーシングを実施し、事務事業や施設管理の委託、IT化の推進などにより、職員の削減及び行政コストの削減に努めてきたところです。しかし、行政事務の複雑化に伴う委託化の難しさや、高齢化の進行に伴う介護福祉サービスの需要増加が見込まれ、さらに政策間連携が必要な事業の増加、従来は行政が行なわない分野の事業を行うなかで、行政サービスの低下を招かないためにも、一定数の職員の確保はやむを得ないことであり、職員の増加も必然性があるのが実態です。

技能労務職は、非常勤職員への転向を行い、定数の削減を進めてきました。今後もこれらの職員が配置されている所属ごとに正規職員採用の必要性を十分検証しながら、採用抑制を図っていくこととします。

このことから、各部門において数値目標を設定し、それらを総合して本市全体の数値目標を設定します。

## 6 定員管理における具体的な推進方法

### ① 事務事業の見直し・公共施設マネジメントの推進

「第2次総合計画（平成28年度から10年間）」に基づき、市民ニーズに対応した行政サービスを継続的に提供していくため、行政評価制度の運用により業務の改善を実施し、行政（業務）のスリム化に取り組みます。また、公共施設については、「公共施設等総合管理計画」に基づき、施設の老朽化の状況や人口減少・少子高齢化が進



む現状を踏まえ、機能等の見直しや統廃合を含むあり方を検討し、施設配置の適正化を図ります。

ア 今後も事務事業の再編・整理を行うことで、「行政が担うべきもの」と「民間が行うことが適切なもの」の区分けをします。

イ 瑞穂市が目指す重点分野を明確にし、メリハリのある人員配置を行います。

ウ 各部門に共通する基本的な業務や、業務目的や手段が同一または類似する業務等について、統一化や一元化を図り、業務の効率化を図ります。

エ マイナンバー、ICTの積極的な活用など、事務処理の効率化を図ります。

#### ② 組織・機構の見直しによる業務効率化の推進

簡素かつ効率的で、時代に即した組織運営とするため、組織・機構を見直していきます。社会情勢や時代の要請等を的確に把握し、新たな課題に対応できる柔軟な行政運営を行うために、市民のニーズ等への弾力的な対応に努めます。

#### ③ 民間委託、民営化、指定管理制度の活用

市民サービスに与える影響、コスト等を考慮し、民間に任せの方が効率的かつ効果的に業務を行えるものについては、今後も民間委託や民営化を推進し、また、公共施設についても、指定管理者制度を活用し、適正な管理運営を図ります。なかでも、保育所の民営化、給食センターの委託化などについては、人材確保の面からも課題事項とされているため、行政サービスの低下を招かない範囲において検討を行っていきます。

#### ④ 任期に定めのある職員の活用

定年退職職員を対象とした再任用制度について、今後は希望者が増加することが想定され、また、豊富な経験や知識を持った職員の退職による事務効率やスキルの低下、経験不足による組織力の低下を防ぐためにも、再任用職員を幅広い職域で最大限に配置していきます。

育児休業中の代替職員についても、積極的な採用を行っていきます。

#### ⑤ 非常勤嘱託員及び補助職員の活用

事務の内容、形態等を精査することで、専門性が高い業務や精通するまで比較的時間を要するような業務については、知識・経験を有する非常勤嘱託員を活用し、短期間で終了する業務やルーチンワーク的な業務については、補助職員を活用し、正規職員の抑制を図ります。

また、資格や免許を必要とする専門職についての補充についても、非常勤嘱託員や補助職員の活用を検討していきます。

⑥ 計画的な職員採用

職員の年齢構成の適正化に配慮しながら、退職者の状況に応じて職種毎に必要な人材を精査し、計画的な職員採用に努めます。また、組織活力の維持や職員の新陳代謝を図るため、45歳以上の職員を対象とする早期退職募集制度の活用を行います。なお、本市における年度別定年退職者数は、次のとおりとなっています。

〈年度別定年退職者数〉

(単位：人)

退職年度	H28	H29	H30	H31	H32	H33	合計
一般行政職	5	5	2	4	3	5	24
保育士・教諭	3	1	2	4	1		11
技能労務職	2	2	2	1	1	1	9
保健師							0
消防職			2				2
合計	10	8	8	9	5	6	46

※ 退職年度は、前年度末退職者数

※ 県からの派遣及び割愛は除く

⑦ 労務的業務への民間活力の導入について

労務的業務については、すでに多くの部分を委託化しているところですが、市民に対する公権力を伴う業務等ではなく、民間等において担うことのできる行政サービスであると判断しています。したがって、労務的業務への民間活力の導入に当たっては、市民サービスが低下することのないように配慮して推進していくこととします。

⑧ 人材育成、人事評価

高度化、多様化する市民ニーズや、国・県からの権限移譲により、高度な知識と能力が要求される業務に柔軟かつ適切に対応できる職員育成のために、OJTの実践による職員の能力開発や意識改革を進め、各種研修の充実を図ります。また、人事評価制度の導入により、職員の意識や資質の向上、モチベーションアップなどを図りながら人材育成を行い、事務遂行能力の向上に努めます。

⑨ 職員の健康管理とワーク・ライフ・バランス

業務が高度化・多様化する一方、職員数の減少に伴い職員一人一人の負担が増加しているため、ストレスチェック制度の導入など、職員の健康管理に配慮し、職員が元気に業務を遂行できる職場づくりを進めます。また、仕事と家庭が両立しやすい環境（ワーク・ライフ・バランス）の整備に努めます。

〈 参考資料 〉

県下各市人口1万人当たりの職員数

(単位：人)

市 名	住民基本台帳 人口 (H26.1.1)	一般行政		普通会計職員数	
		職 員 数	人口1万人当た りの職員数	職 員 数	人口1万人当た りの職員数
各務原市	148,750	470	31.60	756	50.82
羽島市	68,740	219	31.86	347	50.48
可児市	100,815	369	36.60	452	44.83
岐阜市	416,625	1,828	43.88	2,660	63.85
多治見市	114,968	522	45.40	729	63.41
美濃加茂市	55,240	262	47.43	300	54.31
関市	92,080	440	47.78	632	68.64
瑞穂市	52,856	273	51.65	400	75.68
大垣市	163,088	853	52.30	1,088	66.71
本巣市	35,583	207	58.17	284	79.81
高山市	92,224	541	58.66	772	83.71
土岐市	60,882	361	59.30	516	84.75
中津川市	82,325	512	62.19	751	91.22
瑞浪市	39,643	250	63.06	354	89.30
美濃市	22,275	143	64.20	164	73.63
山県市	29,131	193	66.25	278	95.43
海津市	37,465	250	66.73	371	99.03
恵那市	53,637	369	68.80	534	99.56
飛騨市	26,300	214	81.37	322	122.43
郡上市	45,092	382	84.72	528	117.09
下呂市	35,544	345	97.06	483	135.89
平 均	84,441	429	58.05	606	81.46

※職員数は、定員管理調査（平成26年4月1日現在）によるものです