

瑞穂市定員管理計画

【 令和8年度～令和12年度 】

令和8年3月

瑞穂市 

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 計画の内容	4
4 数値目標の考え方	6
5 定員管理における具体的な推進方法	6
〈 参考資料 〉	10

1 定員管理計画の策定の趣旨

近年、少子高齢化の進展や人口減少社会の到来により、行政需要の高度化・複雑化が進み、地方自治体を取り巻く社会情勢や環境は、これまで以上に大きく変化していきます。大規模な自然災害をはじめとする様々なリスクに対する危機管理の高まり、行政のデジタル・トランスフォーメーション（DX）の実現に向けた対応、持続可能な開発目標（SDGs）の推進など、様々な課題に対して迅速かつ的確に対応していくことが必要です。

こうした状況の中で、地方自治体は、限られた財源を十分に活用して効率的で効果的な市政運営を行い、限られた人員で最大の効果を発揮することが求められています。

本市においては、これまで人口増加傾向を維持してきましたが、今後、令和12年にピークを迎え、その後減少に転じる見込みとなっています。今後も人口減少対策をはじめとした市民の行政ニーズや地域課題に対応した質の高い行政サービスを提供しつつ、職員のワークライフバランスの実現や多様な働き方の推進、やりがいの創出など、働きやすい労働環境を整備・維持していくためには、必要に応じた職員数を確保・管理することが重要です。

第3次瑞穂市総合計画における本市が目指す将来像「こどもが輝き 誰もが笑顔あふれる 安心して住みよい^{まち}都市」の実現に向け、適正な職員総数を確保し、施策方針や事業展開によっては増員を行うなど、業務量や状況に応じて柔軟に対応できる職員体制を維持することを目的に、令和8年度を起点とする令和12年度までの5年間に於ける「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28年度から令和2年度までの5年間の定員管理計画では、総数で10人の増員計画、令和2年度から令和7年度までの5年間の定員管理計画では、総数で19人の増員計画とし、適正な定員管理に取り組んできました。

一般行政職（事務職）については、高度化・多様化する行政需要の増加や事業実施に向け、行政運営に必要となる体制確保及び定年引上げに伴う採用の平準化を行ったことにより、必要数の増員を行いました。

技能労務職（単純な労務に雇用される職員）は、主に学校給食調理員として採用しており、給食の安定した品質や安全性を保つため、現状維持となりました。

保育士・教諭職については、保育所の公私連携による民営化に伴い、施設数は減少したものの、子育て世帯への支援対策の実施や保育ニーズの増加に対応するため、現状維持となりました。

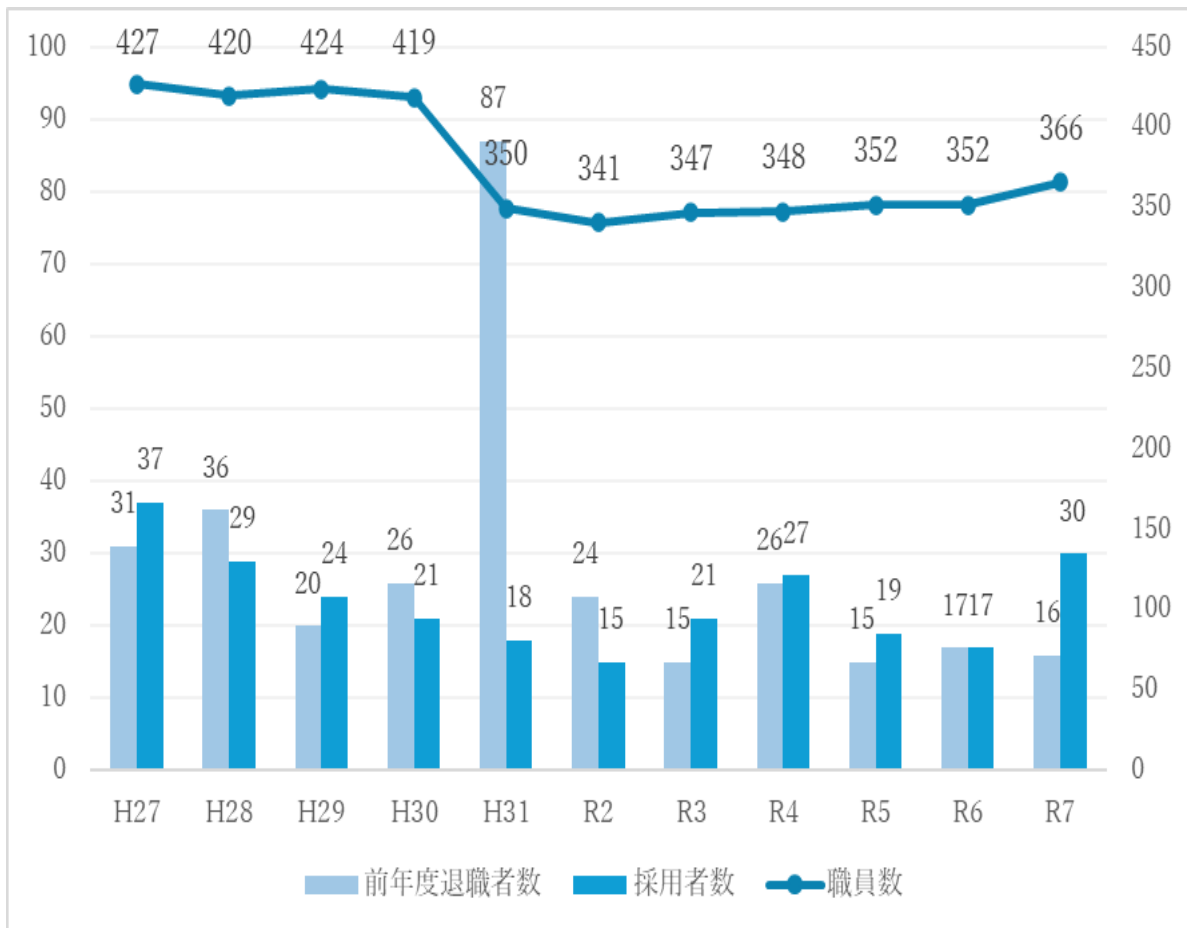
① 職員数の推移

令和2年度から令和7年度までの定員計画に基づき、人材の確保のため、ほぼ毎年、退職者数を超える人数を採用しており、その結果職員数が増加しています。

実績では、一般行政職は2.6%の増員、保育士・教諭職は14.3%の増員となりました。しかし、令和7年4月1日現在、職員総数の計画数に対し、実績では3.2%の減員となり、計画数を大幅に下回っています。

第1表 〈職員数、退職者数および採用者数の推移〉

単位：人



※H31：消防職が岐阜市に身分統一されたことによる退職を含む

第2表 〈職種別職員数の推移〉

単位：人

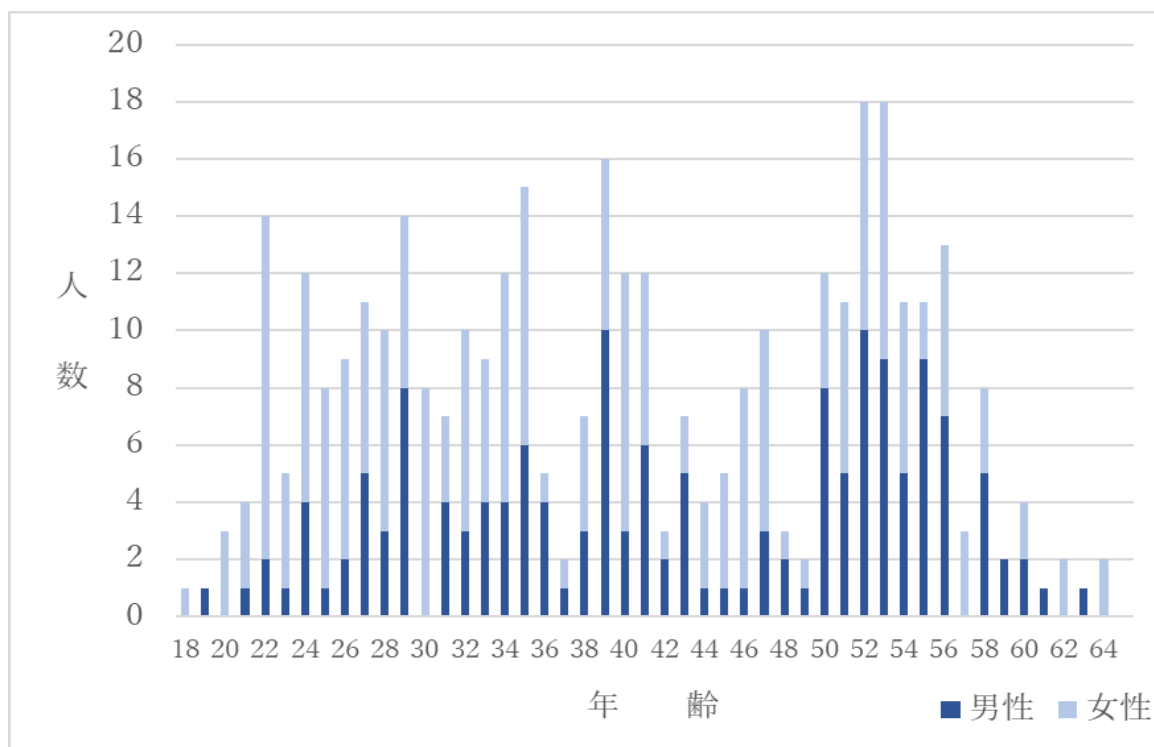
区 分		R3	R4	R5	R6	R7	R8	当初比較	増減率
計	計画値	365	368	371	377	378	384	19	5.2%
	実績値	347	348	352	352	366		19	5.5%
	比較	▲ 18	▲ 20	▲ 19	▲ 25	▲ 12		6	
一般行政職	計画値	231	234	238	243	245	251	20	8.7%
	実績値	230	231	235	231	236		6	2.6%
	比較	▲ 1	▲ 3	▲ 3	▲ 12	▲ 9		▲ 8	
技能労務職	計画値	13	13	12	12	12	12	▲ 1	▲7.7%
	実績値	12	11	10	10	10		▲ 2	▲16.7%
	比較	▲ 1	▲ 2	▲ 2	▲ 2	▲ 2		▲ 1	
保育士・ 教諭職	計画値	121	121	121	122	121	121	0	0.0%
	実績値	105	106	107	111	120		15	14.3%
	比較	▲ 16	▲ 15	▲ 14	▲ 11	▲ 1		15	

②職員の年齢構成

また、令和7年4月1日現在の職員の年齢構成は、かなりのばらつきがあり、特に30歳代後半、40歳代前半および後半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みが生じないように、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。

第3表 〈職員の年齢別男女別構成表〉（令和7年4月1日現在）

単位：人



3 計画の内容

① 計画期間

令和8年度から令和12年度の5年間とします。

② 計画対象職員

一般職の常勤職員（フルタイムの再任用職員を含む）を対象とします。ただし、育児休業職員の任期付代替職員は対象となることから、代替職員が採用されている育児休業中の職員は対象外とします。

なお、短時間勤務の再任用職員、会計年度任用職員は対象外としますが、行政需要に的確に応じるために、必要となる適切な人員確保・人員配置に努めます。

③ 数値目標

令和13年4月1日の職員数 390人

令和8年4月1日の計画職員数との比較 6人増（1.6%増）

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(令和8年度～令和12年度)

基準日	R7.4.1 実職員数	R8.4.1	R9.4.1	R10.4.1	R11.4.1	R12.4.1	R13.4.1
全職員数	366	384	386	390	392	393	390
増減員数		0	2	4	2	1	▲3
増減員数累計		0	2	6	8	9	6
R8.4.1との比較			0.5%増	1.6%増	2.1%増	2.3%増	1.6%増
① 一般行政職	236	251	254	257	258	259	256
② 技能労務職	10	12	10	10	10	9	9
① + ②	246	263	264	267	268	268	265
① + ②増減員数		0	1	3	1	0	▲3
① + ②増減員数 累計：A		0	1	4	5	5	2
A：R8.4.1との 比較			0.4%増	1.5%増	1.9%増	1.9%増	0.8%増
保育士・教諭職	120	121	122	123	124	125	125

令和13年4月1日の予定職員数と想定増減数

部門区分	R7.4.1の 職員数	類似団体 (診断表)	左に対する 過不足数	R13.4.1の 予定職員数	R13-R7 の増減数
議会	3	5	▲2	4	1
総務・企画	77	85	▲8	81	4
税務	16	23	▲7	18	2
民生 (保育士含む)	146	94	52	151	5
衛生	19	23	▲4	20	1
労働	1	1	0	1	0
農林水産	4	9	▲5	5	1
商工	2	9	▲7	2	0
土木	23	36	▲13	26	3
一般行政(計)	291	285	6	308	17
教育 (教諭含む)	49	55	▲6	55	6
普通会計(計)	340	340	0	363	23 【6.8%増】
公営企業等会計	26	調査項目なし	調査項目なし	27	1
総合計	366	366 ※公営企業を26人と した場合の数値	0	390	24 【6.6%増】

※ 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。令和6年度の部門別職員数から導き出されたもので、令和7年度の数値ではありません。

※ 令和7年4月1日の数字は定員管理調査における数字です。

4 数値目標の考え方

本市では、今後5年間において総人口は微増すると見込まれており、引き続き安定した行政運営を行うため、また、職員の働き方改革の推進による長時間労働の是正や育児休業等の長期休職者の増加に対応していくため、適正な職員数の確保及び管理が必要です。また、定年引上げ期間中は、年齢構成の平準化を考慮して、新規採用者を一定数継続的に確保する必要があります。

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。

一般行政職は、子育て支援施策、少子高齢化施策、デジタル化の推進などへの対応に加え、制度改正や国事業の実施といった新たな行政需要に対応する必要があり、業務量の増大が見込まれますが、継続的な事務事業の見直しや、DX推進による事務の効率化なども進め、適正な職員数を確保します。

保育士・教諭職は、子育て世代の年齢層の増加や女性の社会進出に伴う保育業務の需要の高まりに対応するとともに、ICT導入等の保育現場の働き方改革を進めつつ、子育て支援対策として、こども誰でも通園制度や土曜保育などを実施するため、一定数の保育職員を維持する必要があります。

技能労務職は、退職不補充を原則として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、主な職種である学校給食調理員について、アレルギー対応など給食の安全性の向上と質の低下を招かないよう、正規職員採用の必要性を十分検証します。また、安心安全な給食を提供しながら経費の節減を図るため、民間活力の導入も視野に入れ、検討を進めることとします。

これらのことを踏まえ、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。

なお、今後の状況の変化に応じて必要な場合は、随時、柔軟に計画を見直していきます。

5 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、効果的な行政サービス及び公共施設マネジメントの推進

「第3次瑞穂市総合計画（令和8年度から10年間）」に基づき、市民ニーズや行政が対応すべき課題に改めて目を向け、必要な施策・事業を展開していくため、行政評価制度の運用により、業務改善や行政サービスの向上に取り組み、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。

「第四次瑞穂市行政改革大綱」に基づき、事務事業の必要性・効率性・有効性の面から事業の廃止、縮小・重点化などの改善措置を講じるため、事業仕分けを導入

し、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」を区分けするとともに、事業の順位付けを行います。また、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。

マイナンバーの活用やDXの推進に取り組み、各種手続きのオンライン化・システム導入、事務作業の自動化など、AIやRPAなどのデジタル技術の導入により事務処理の効率化を図ります。

公共施設については「公共施設等総合管理計画」に基づき、施設の更新・統廃合・長寿命化などを計画的に行うことにより、機能等の見直しやあり方を検討し、最適な配置を実現することで、定員配置の適正化を図ります。

② 組織・機構の見直しによる業務効率化の推進

簡素で効率的な組織体制を確立し、能率の向上や行政サービスの向上を目指すため、働き方改革の推進を踏まえ、常に業務改善を検討するなど、必要に応じた組織・機構の設置や廃止などの見直しを行います。社会情勢や行政需要の変化を的確に把握し、新たな課題に迅速に対応できる柔軟な行政運営を行うために、市民ニーズ等への弾力的な対応に努めます。

③ 民間活力の活用

市民サービスに与える影響や費用対効果などを考慮しつつ、市による民間事業者への適正な指導・監督体制の整備など、業務が適正に継続できることを十分検証したうえで、民間の経営能力や企画力、専門性を活かした効率的・効果的な行政運営を行うために、民間委託や民営化、民間主導事業の推進、官民連携手法の導入など、民間活力を積極的に活用します。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、サービスの質の確保や行政の責任に留意しながら検討を行っていきます。

④ 高齢期職員の活躍推進

定年引上げにより、豊富な知識、技術、経験等を持った高齢期職員や再任用職員について、希望する任用形態や業務内容を把握したうえで、個々の能力を活かすことができる職責へ効果的に配置することで、事務や技術の継承を進め、市全体の職務遂行能力の維持に努めます。また、個々の健康や体力の状況に応じて、職場環境の改善など、必要な措置を講じます。

⑤ 多様な任用形態（定員外）の活用

安定的な組織運営を図るため、業務の性質による役割分担を考慮しながら、必要な事務事業の内容、期間、人員等を十分精査したうえで、会計年度任用職員を活用します。また、60歳以降の働き方として、短時間勤務を選択する職員（再任用短時間勤務職員）が一定数見込まれるため、働き手不足が想定される中、再任用短時間勤務職員の豊富な知識、技術、経験等を活用します。

⑥ 計画的な職員採用、人材の確保

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、専門的な知識や技術、経験を有する職（土木・建築職、保健師、精神保健福祉士、社会福祉士、保育士等）を始めとして、人材確保が困難となっているため、応募者の増加や早期の人材確保に努め、社会人経験者の採用など採用試験や採用方法の工夫・見直しを継続的に行います。さらに、職員の離職防止に向けた取り組みについても検討します。

また、定年延長制度の導入に伴い、定年年齢が段階的に引き上げられることから、その影響を緩和し、新規採用数の確保や年齢・役職・職種など均衡のとれた職員構成を図るため、特例的な措置を行います。

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おり、今後、大量退職が見込まれる年代層を見越して、年齢構成に歪みが生じないように、前倒しでの採用を図ります。

〈年度別定年退職者数〉

（単位：人）

退職年度	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	合計
一般行政職	1	0	2	0	6	0	0	11	20
保育士・教諭職	0	0	0	0	0	0	3	2	5
技能労務職	1	0	0	0	1	0	0	0	2
保健師	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	2	0	2	0	7	0	3	13	27

⑦ 人材育成、人事評価及び適正な人事配置

高度化・多様化する市民ニーズや制度改正及び国事業の実施などにより、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、「人材育成基本方針」に基づき、職員の専門性と能力の向上、業務に必要なスキルや経験、知識の習得に努め、限られた人材でも大きな成果を得られるよう、各種研修の充実を図ります。さらに、職員のエンゲージメントを高めるため、自分の役割に誇りをもち、やりがいを感じることができるよう、職員が成長できる環境を整えます。

また、人事評価制度について、評価の信頼性と納得性を高め、職員の勤労意欲や資質の向上につながるよう、制度の熟度を高める取り組みを進めます。職員のモチベーションアップを高めるための人事評価制度の運用を図り、能力・技術等を最大限発揮するとともにその役割を果たすことができるよう、職員の希望、適正等を総合的に勘案した適材適所の人事配置を行います。

⑧ 職員の健康管理

限られた人員で効果的な行政運営を進めるためには、職員が心身ともに健康で、その能力を最大限発揮することが重要です。そのため、定期的な健康相談やストレスチェック等の実施、メンタルヘルスケアに関する研修や相談体制の充実により、近年増加しているメンタル不調者の休職を未然に防ぐ取り組みや、復職後の支援体制を整え、職員の健康管理に配慮した健康で働きやすい職場環境づくりを進めます。

⑨ 働き方改革の推進

長時間労働の改善（時間外勤務の縮減）や休暇取得の促進を図り、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境の整備を進めます。また、すべての職員が、ライフステージに応じた働き方や、育児・介護との両立支援など、柔軟かつ多様な選択ができるように、各種休業制度の周知と取得促進に積極的に取り組みます。

⑩ 障がい者の雇用と活躍推進

「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく法定雇用率を引き続き達成するため、障がい者の雇用を推進するとともに、障がい者がその特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるような職場づくりに取り組みます。

⑪ 人件費の見通しを踏まえた定員管理

今後の人口減少局面を見据え、行政需要や財政状況を鑑みて、総職員数を管理し、人件費の見通しを踏まえた適正な定員管理に努めます。

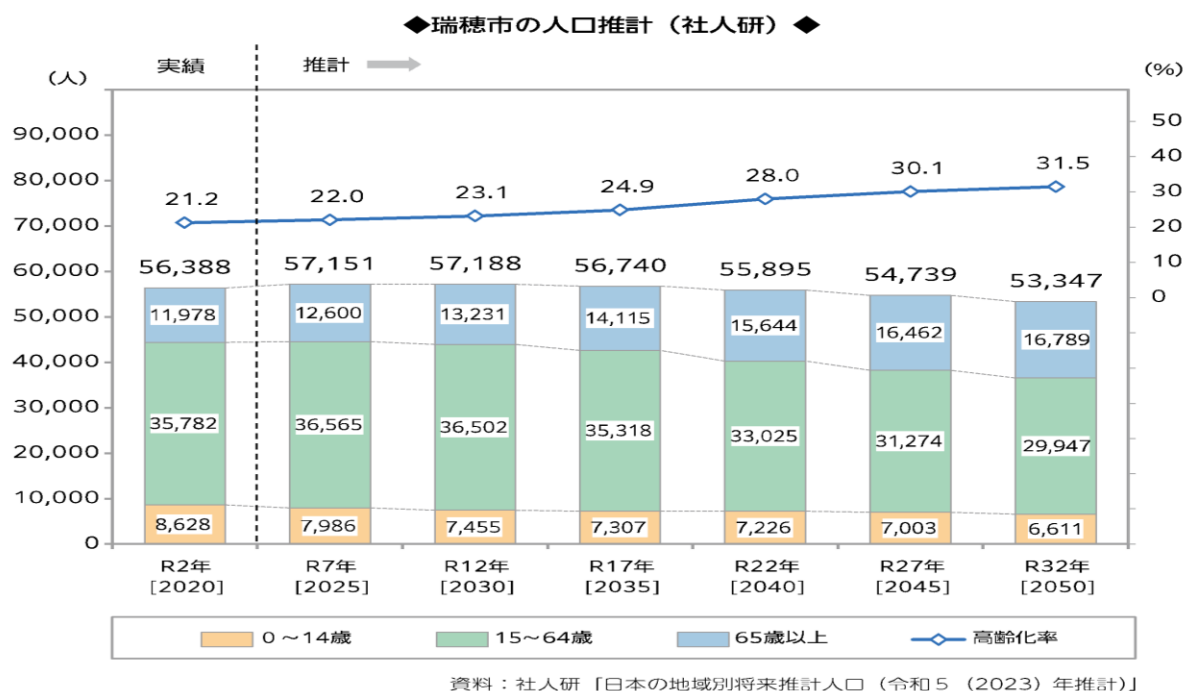
〈 参考資料 〉

1. 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 (R6.1.1)	一般行政		普通会計		
		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	
1	羽島市	66,775	244	36.54	369	55.26
2	各務原市	144,940	539	37.19	839	57.89
3	可児市	100,207	407	40.62	476	47.5
4	岐阜市	400,937	1,907	47.56	2,893	72.16
5	多治見市	106,181	507	47.75	704	66.3
6	瑞穂市	56,329	278	49.35	326	57.87
7	美濃加茂市	57,540	298	51.79	336	58.39
8	本巣市	33,109	189	57.08	276	83.36
9	関市	84,825	485	57.18	634	74.74
10	大垣市	158,049	973	61.56	1,194	75.55
11	高山市	83,281	518	62.2	741	88.98
12	海津市	32,084	214	66.7	308	96
13	美濃市	19,279	132	68.47	152	78.84
14	中津川市	74,532	526	70.57	756	101.43
15	土岐市	54,990	405	73.65	534	97.11
16	山県市	25,233	186	73.71	219	86.79
17	瑞浪市	35,731	280	78.36	370	103.55
18	恵那市	46,868	386	82.36	509	108.6
19	郡上市	38,450	334	86.87	466	121.2
20	飛騨市	22,106	243	109.92	355	160.59
21	下呂市	29,495	331	112.22	461	156.3
平均	79,569	447	65.32	615	88.02	

※ 職員数は、定員管理調査（令和6年4月1日現在）によるものです

2. 市の人口推計（社人研推計）



※「第3期瑞穂市まち・ひと・しごと創生総合戦略（令和7年3月）」より抜粋

3. 「瑞穂市職員定数条例」より抜粋

（定数）

第2条 職員の定数は、次の表に掲げるとおりとする。

区分	定数
市長の事務部局	人 177
議会の事務部局	4
選挙管理委員会の事務部局	(6)
監査委員の事務部局	3
教育委員会の事務部局	174(11)
農業委員会の事務部局	(8)
公営企業の事務部局	8(4)
合計	366(29)

備考 () 書は、市長の事務部局との併任を示す。

2 次に掲げる職員は、前項に規定する職員の定数の外に置くものとする。

- (1) 他の地方公共団体等へ派遣された職員（当該他の地方公共団体等において給料を支給される職員に限る。）
- (2) 公益的法人等への瑞穂市職員の派遣等に関する条例（平成15年瑞穂市条例第24号）の規定による公益的法人等への派遣職員
- (3) 給料の支給を受けていない職員