

瑞穂市定員管理計画

【 令和3年度～令和7年度 】

令和5年3月改訂



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 〉	9

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、国・県からの権限移譲など地方分権の推進等、地方自治体を取り巻く社会情勢や環境は大きく変化しています。地方創生への更なる取り組み、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意識の高まり、ポストコロナ時代を見据えた政策、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確に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、今後10年間はこれまでの人口増加傾向を維持し、総人口は増加するものと推計しています。また、現在、下水道整備事業やJR穂積駅圏域拠点化構想事業をはじめとする大型事業への実施に向けた取り組みを進めているところです。今後も高度化・多様化する市民の行政ニーズや地域課題に対応した質の高い行政サービスを提供しつつ、職員の健康管理に配慮し、働きやすい労働環境を維持していくためには、必要に応じた職員数を確保することが重要です。

将来にわたり、誰もが安心して住み続けられるように、第2次瑞穂市総合計画が目指す「誰もが未来を描けるまち 瑞穂」を推進するため、職員総数を抑制しつつも、施策方針や事業展開によっては増員を行うなど、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3年度を起点とする令和7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において、総数では10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）及び技能労務職（単純な労務に雇用される職員）については、技能労務職の退職不補充を中心として、現状維持を目指してきました。しかし、高度化・多様化する行政需要に対応するため、専門的業務に従事する専門職の確保が求められ、必要数の増員を行いました。

また、一方で、保育士職及び消防職については、保育所の公私連携による民営化に伴う保育士の削減や、消防職の岐阜市への身分統一に伴う瑞穂市の定員からの除外により、減員となりました。

しかし、総数では計画どおりの採用ができず、第1表のように令和2年4月1日現在、職員総数は4.5%の減員（平成27年度比：消防職除く）となり計画数を大幅に下回っています。なお、第2表のように一般行政職及び保健師はそれぞれ1.9%

及び0.5%の増員となり、保育士・教諭職は4.2%の減員となりました。

また、令和2年4月1日現在の職員の年齢構成は、第3表のようにながらつきがあり、特に30歳代後半から40歳代前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。

〈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	H27	H28	H29	H30	H31	R2
職員数	349	427	420	424	419	350	341
退職者(前年度)		31	36	20	26	87	24
一般行政職		14	14	8	7	7	11
保育士・教諭職		7	17	10	12	8	10
技能労務職		3	3	2	2	1	2
保健師		1	0	0	0	1	1
消防職		6	2	0	5	*70	—
採用者		37	29	24	21	18	15
一般行政職		15	14	10	8	13	10
保育士・教諭職		12	13	13	7	3	3
技能労務職		2	0	0	0	2	0
保健師		2	0	0	2	0	2
消防職		6	2	1	4	—	—
差引増減数			▲7	4	▲5	▲69	▲9
増減数累計 (消防職除く)			▲7 (▲7)	▲3 (▲4)	▲8 (▲8)	▲77 (▲7)	▲86 (▲16)
増減率：％ (消防職除く)			▲1.6 (▲2.0)	▲0.7 (▲1.1)	▲1.9 (▲2.2)	▲18.0 (▲2.0)	▲20.1 (▲4.5)

(地方公共団体定員管理調査より)

*岐阜市に身分統一されたことによる退職

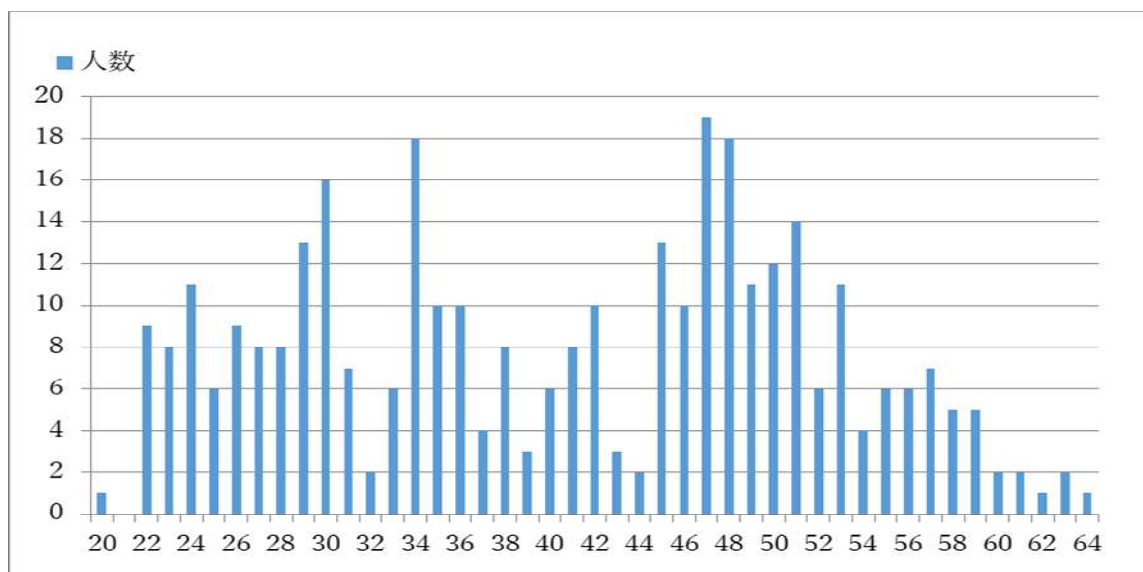
第2表 職員総数の推移（各年4月1日現在：人）

年度	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R2 計画数
職員数	427 (422)	420 (419)	424 (421)	419	350	341	365
差引増減数		▲7	4	▲5	▲69	▲9	
一般行政職		0	2	1	6	▲1	
保育士・教諭職		▲4	3	▲5	▲5	▲7	
技能労務職		▲3	▲2	▲2	1	▲2	
保健師		0	0	2	▲1	1	
消防職		0	1	▲1	▲70	—	
増減数累計		▲7	▲3	▲8	▲77	▲86	
【増減率:%】		【▲1.6】	【▲0.7】	【▲1.9】	【▲18.0】	【▲20.1】	
一般行政職		0	2	3	9	8	
【増減率:%】		【0】	【0.5】	【0.7】	【2.1】	【1.9】	
保育士・教諭職		▲4	▲1	▲6	▲11	▲18	
【増減率:%】		【▲0.9】	【▲0.2】	【▲1.4】	【▲2.6】	【▲4.2】	
技能労務職		▲3	▲5	▲7	▲6	▲8	
【増減率:%】		【▲0.7】	【▲1.2】	【▲1.6】	【▲1.4】	【▲1.9】	
保健師		0	0	2	1	2	
【増減率:%】		【0】	【0】	【0.5】	【0.2】	【0.5】	
消防職		0	1	0	▲70	▲70	
【増減率:%】		【0】	【▲0.2】	【0】	【▲16.4】	【▲16.4】	

備考：（ ）内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数

〈職員の年齢別構成表〉

第3表 職員の年齢別構成表（令和2年4月1日現在）



3 計画の内容

① 計画期間

令和3年度から令和7年度の5年間とします。

② 計画対象職員

特別職、短時間勤務の再任用・任期付職員及び非常勤職員を除くすべての職員を対象とします。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。

③ 数値目標

令和8年4月1日の職員数 384人

令和2年4月1日の計画職員数との比較 19人増(5.2%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3年度～令和7年度)

基準日	R2.4.1 実職員数	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	R8.4.1
全職員数	341	365	365	368	371	377	378	384
増減員数		—	0	3	3	6	1	6
増減員数累計		—	0	3	6	12	13	19
R2.4.1との比較		—	0%増	0.8%増	1.6%増	3.3%増	3.6%増	5.2%増
① 一般行政職	226	231	231	234	238	243	245	251
② 技能労務職	12	13	13	13	12	12	12	12
① + ②	238	244	244	247	250	255	257	263
① + ②増減員数		—	0	3	3	5	2	6
① + ②増減員数 累計：A		—	0	3	6	11	13	19
A：R2.4.1との 比較		—	0%増	1.2%増	2.5%増	4.5%増	5.3%増	7.8%増
保育士・教諭職	103	121	121	121	121	122	121	121

令和8年4月1日の予定職員数と想定増減数

部門区分	R2.4.1の 職員数	類似団体 (診断表)	左に対する 過不足数	R8.4.1の 予定職員数	R8-R2の 増減数
議会	4	4	0	4	0
総務・企画	74	81	▲7	78	4
税務	17	23	▲6	19	2
民生 (保育士含む)	120	100	20	145	25
衛生	19	23	▲4	21	2
労働	1	1	0	1	0
農林水産	3	13	▲10	4	1
商工	2	11	▲9	2	0
土木	23	38	▲15	26	3
一般行政(計)	263	294	▲31	300	37
教育 (教諭含む)	54	62	▲8	57	3
普通会計(計)	317	356	▲39	357	40 【12.6%増】
公営企業等会計	24	調査項目なし	調査項目なし	27	3
総合計	341	380 ※公営企業を24人と した場合の数値	▲39	384	43 【12.6%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。平成31年度の部門別職員数から導き出されたもので、令和2年度の数値ではありません。

※ 令和2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年間に於いて総人口は増加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暇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。

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、事務事業の見直しや民間委託等の推進を行い、職員の抑制に努めてきたところです。しかし、多様化・複雑化する行政需要に対応し、特に専門性の高い業務における行政サービスの低下を招かないよう、業務を迅速かつ着実に遂行するためには、専門職員を適正に配置するなど、状況に応じて柔軟かつ的確に対応していくことが必要です。

保育士及び教諭職は、本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、今後も市民ニーズや公私連携による民営化等を踏まえて、最低限の保育・教育クラス担任を確保するために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、民間活力の導入も視野に入れながら、採用抑制を図っていくこととします。

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・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、やがて迎える人口減少・少子高齢化を鑑み、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 マイナンバーの活用、デジタル改革の推進など、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

簡素で効率的な組織体制を確立するため、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コスト等を考慮しつつ、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 任期に定めのある職員の活用

再任用職員については、これまで培った豊富な経験、知識、技術を活用し、そのスキルやノウハウを継承していくため、幅広い職域で最大限に配置していきます。また、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 会計年度任用職員の活用

会計年度任用職員については、必要な事務事業の内容、期間、人員等を十分精査した上で正規職員との役割分担を考慮した配置を行い、適正な制度運用を図ります。

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、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）の人材確保が困難となっているため、積極的で柔軟な対応を図ります。

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になるため、

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、特例的な定員を措置します。また、組織活力の維持や職員の新陳代謝を図るため、採用状況を加味しながら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	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	合計
一般行政職	0	4	0	4	0	3	0	10	0	1	11	33
保育士・教諭職	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	2	6
技能労務職	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2
保健師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	5	0	5	0	3	0	11	0	4	13	41

※ 退職年度は、前年度末退職者数

⑦ 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、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、人事評価制度の活用により、職員の勤労意欲や資質の向上、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、その能力・技術等を最大限発揮して事務遂行能力の向上につなげることを目指します。

⑧ 職員の健康管理と働き方改革

近年の業務の高度化・多様化に伴い、職員一人ひとりの業務量の増加や業務内容の複雑化による心身の負担が課題となっているため、定期的な健康相談やストレスチェック等を実施するなど、職員の健康管理に配慮し、健康で働きやすい職場環境づくりを進めます。また、働き方改革を推進するために、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた長時間労働の改善（時間外勤務の縮減）及び年次有給休暇や育児休業の取得促進等に積極的に取り組みます。

⑨ 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。

〈 参考資料 〉

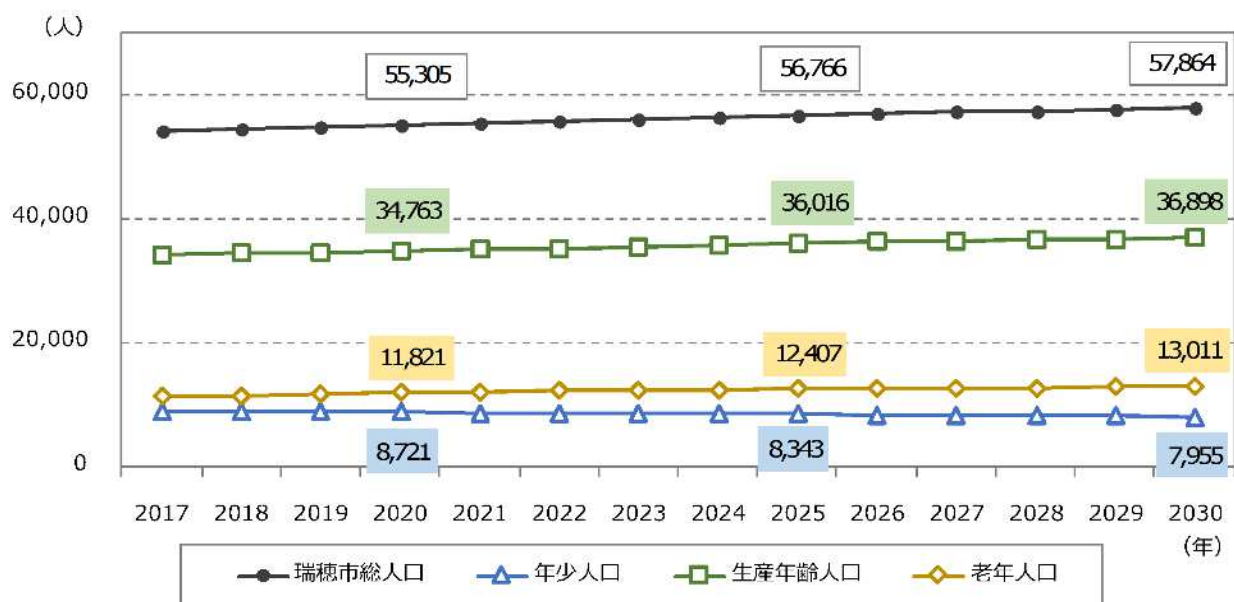
1. 県下各市人口1万人当たりの職員数

(単位:人)

市 名	住民基本台帳人口 (H31.1.1)	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	各務原市	148,225	516	34.81	806	54.38
2	羽島市	67,957	237	34.87	366	53.86
3	可児市	102,175	425	41.60	489	47.86
4	岐阜市	409,900	1,825	44.52	2,847	69.46
5	多治見市	111,090	497	44.74	699	62.92
6	美濃加茂市	56,987	275	48.26	313	54.92
7	瑞穂市	54,686	272	49.74	326	59.61
8	関市	89,024	452	50.77	616	69.19
9	大垣市	161,539	861	53.30	1,095	67.79
10	本巣市	34,412	194	56.38	279	81.08
11	高山市	88,482	512	57.86	738	83.41
12	海津市	34,684	220	63.43	330	95.14
13	土岐市	58,567	373	63.69	510	87.08
14	中津川市	78,950	520	65.86	746	94.49
15	美濃市	20,752	139	66.98	158	76.14
16	瑞浪市	37,705	269	71.34	361	95.74
17	山県市	27,356	197	72.01	226	82.61
18	恵那市	50,463	403	79.86	533	105.62
19	郡上市	41,933	354	84.42	494	117.81
20	飛騨市	24,272	228	93.94	334	137.61
21	下呂市	32,576	326	100.07	459	140.9
平 均		82,464	433	60.88	606	82.74

※ 職員数は、定員管理調査（平成31年4月1日現在）によるものです

2. 市の人口推計（独自推計）



※「第2期瑞穂市まち・ひと・しごと創生総合戦略（令和2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