

定員適正化計画

(H30～H34)

平成30年3月

美濃市

1. 定員適正化計画の趣旨

本市では、平成 27 年 10 月から人口減少と地域経済の活性化の課題に対して、一体的・持続的に取組むため「美濃市まち・ひと・しごと創生総合戦略」及び「美濃市第 5 次総合計画後期基本計画(平成 28 年度～平成 32 年度)」を策定し、各種の具体的な施策の展開を推進しているところです。

今後、超高齢化社会の到来や少子化による人口減少により、更に厳しさを増す財政状況の中、今まで以上に効率的な行政運営をしていくことが必要とされています。他方、地方創生などの新たな課題への対応や、少子高齢化の進展、複雑・多様化する市民ニーズ、さらに増大することが予想される行政需要に適切に対応していくことが課題となっており、時間外勤務の縮減やワーク・ライフ・バランスの実現、職員の働き方改革に対する取り組みも、ますます重要となっています。

そこで、これまでの定員適正化の取り組みを踏まえ、増大する行政需要への適切な対応を前提とし、継続的に効率的な組織運営を推進するための指針として本計画を策定するものです。

2. これまでの取り組み

本市では、平成 8 年度的美濃市行政改革大綱以降、職員数の適正化に取り組み、平成 8 年度に 338 人あった職員数は、平成 20 年度には 315 人(△6.8%)まで縮減するなど積極的な行財政改革に取り組んできました。

平成 21 年度から 25 年度までの 5 ヶ年を推進期間とする行財政改革では、第 2 次集中改革プランとして、指定管理者制度の導入、民間委託、組織改編などに取り組み、平成 21 年度の職員数の 316 人が、25 年度には 298 人(△5.7%)となりました。

平成 26 年度から 29 年度までの定員適正化計画(以下、前回計画という。)では、目標である平成 29 年度の病院部門を除く職員数 179 人、病院部門の職員数 130 人の計 309 人に対して、病院部門を除く職員数 171 人、病院部門の職員数 137 人の計 308 人となり目標を達成することができました。

これらのことから、この 10 年間(平成 20 年から 29 年まで)で、職員数は 315 人から 308 人へ 7 人(△2.2%)、病院部門を除く職員数においては、200 人から 171 人へ 29 人(△14.5%)と大きく削減しており、市民 1000 人当たりの職員数も平成 20 年の 8.39 人から 8.05 人と削減しています。

部門別でみると、「商工」と「病院」が増加し、それ以外の部門については、横ばいか減少となっています。「商工」部門は、ユネスコ無形文化遺産に登録された本美濃紙を含む美濃和紙産業の活性化等のための増員を行い、「病院」部門では、経営の健全化の観点から、診療報酬改定にあわせ医療技術職員や看護師

を増員してきたことに加え、在宅医療の推進や健診棟及び外来棟の増築に伴う増員を行いました。

【過去 10 年間における職員数の推移】

(単位：人)

	職員数 (病院部門除く)	対前年度 削減数	人口	市民 1,000 人 当たり職員数	病院部門 職員数	全職員数
H20	200	-9	23,833	8.39	115	315
H21	201	1	23,683	8.49	115	316
H22	193	-8	23,357	8.26	113	306
H23	188	-5	23,092	8.14	116	304
H24	184	-4	22,846	8.05	116	300
H25	179	-5	22,473	7.97	119	298
H26	181	2	22,167	8.17	130	311
H27	177	-4	21,928	8.07	130	307
H28	175	-2	21,548	8.12	134	309
H29	171	-4	21,242	8.05	137	308

※職員数は各年 4 月 1 日現在。人口は各年 3 月 31 日現在の住民基本台帳人口。

【過去 10 年間における部門別職員数の推移】

(単位：人)

部 門	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	比較(H29-H20)	
											職員数	割合
議会	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0.0
総務・企画	48	47	46	46	44	43	48	45	40	44	▲ 4	▲ 8.3
税務	12	12	12	13	13	13	13	12	13	12	0	0.0
民生	20	21	20	20	19	19	20	20	20	19	▲ 1	▲ 5.0
衛生	29	28	28	26	26	25	24	25	26	23	▲ 6	▲ 20.7
農林水産	7	8	8	6	6	6	6	6	7	7	0	0.0
商工	10	10	11	11	11	12	11	13	14	13	3	30.0
土木	19	19	17	17	17	17	17	17	16	16	▲ 3	▲ 15.8
一般行政計	149	149	146	143	140	139	143	142	140	138	▲ 11	▲ 7.4
教育	31	33	30	29	27	22	21	19	19	18	▲ 13	▲ 41.9
普通会計計	180	182	176	172	167	161	164	161	159	156	▲ 24	▲ 13.3
病院	115	115	113	116	116	119	130	130	134	137	22	19.1
水道	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	▲ 1	▲ 20.0
下水道	7	7	5	5	5	5	5	5	5	5	▲ 2	▲ 28.6
その他	8	8	7	6	7	8	7	6	6	6	▲ 2	▲ 25.0
総合計	315	316	306	304	300	298	311	307	309	308	▲ 7	▲ 2.2
総合計(病院除く)	200	201	193	188	184	179	181	177	175	171	▲ 29	▲ 14.5

※職員数は各年 4 月 1 日現在。

3. 職員数の現状分析

定員適正化計画の策定にあたり、職員数の現状について、総務省が示す地方公共団体の適正な定員管理に資するための参考指標である「定員回帰指標」、「類似団体別職員数」の2つを用いて分析を行います。

(1) 定員回帰指標による分析

普通会計の平均的な職員数を試算する「定員回帰指標」では、全国の市町村を人口規模で区分し、同程度の人口・面積の団体がどの程度の職員数を有するかを試算し、各団体の職員数と比較する指標です。

$$\begin{aligned} Y \text{ (人)} &= a X_1 + b X_2 + c \\ &= 7.5 \times 21.242 + 0.41 \times 117.01 + 10 \\ &= 207.2891 \\ &\approx 207 \text{ 人 (試算値)} > 156 \text{ 人 (実数)} \end{aligned}$$

X_1 : 当該団体の人口 (千人) 21.242 (千人)
 X_2 : 当該団体の面積 (km²) 117.01 (km²)
 a : 人口千人当たりの係数 7.5
 b : 面積1km²当たりの係数 0.41
 c : 一定値 10

本市の普通会計職員数を、平成29年3月31日現在の住民基本台帳人口及び面積を用いて定員回帰指標に基づき試算すると、試算値207人に対し平成29年4月1日現在の実職員数が156人と51人下回っている状況です。

(2) 類似団体別職員数による分析

類似団体は、全ての市町村を、その人口と産業構造を基準にグループに分け、グループに属する市町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、グループごとに人口1万人当たりの職員数の平均値を算出し、指標とすることで、各市町村の職員数との比較をするものです。

本市は、I-2 (人口5万人未満、産業構造II次、III次90%以上かつIII次65%未満) に分類されており、この類型には全国で63団体、県内で5団体が属しています。

$$\begin{aligned} Y \text{ (人)} &= \text{該当団体の属する類型の人口1万人当たり職員数(人)} \times \text{当該類型別} \\ &\quad \text{団体の住民基本台帳人口(人)} / 10,000 \text{ 人} \\ &= 83.38 \text{ 人} \times 21,653 \text{ 人} / 10,000 \text{ 人} = 181 \text{ 人} \end{aligned}$$

※住民基本台帳人口は平成28年1月1日現在のものです。
人口1万人当たりの職員数には単純値を使用しています。

類似団体による、平成 28 年度の普通会計職員数は上記のとおり 181 人となりますが、実際の職員数は 159 人であり、22 人下回っている状況です。

普通会計	職員数 (H28.4.1)	住基人口 (H28.1.1)	人口 1 万人当 たり職員数	順位	
				(全国 63 団体中)	(県内 5 団体中)
美濃市	159	21,653	73.43	20 位	1 位
類似団体合計	18,671	2,239,336	83.38	—	—
類似団体平均との比較	—	—	▲ 9.95	—	—

本市の普通会計における人口 1 万人当たりの職員数は、73.43 人となっており、類似団体の平均である 83.38 人より、約 10 人少なく、類似団体(63 団体)の中で少ない方から 20 番目、県内の類似団体(5 団体)の中で 1 番少なくなっており、定員管理の適正化が着実に進んでいます。

4. 現状と今後の課題

平成 8 年度以降、職員数の適正化を推進してきた結果、89 人(△34.2%)の職員(病院部門を除く)の削減が行われました。

病院部門では、病院の新築移転、健診棟の増築、経営の健全化と地域医療問題への対応等から医療関係職員の確保に努めた結果、59 人(75.6%)の増員となりました。

この間、事務事業の再編、指定管理者制度の導入、民間委託、組織改編等あらゆる方策で職員削減に努めた結果、前回計画の目標に達したことから、職員を計画的に削減する行財政改革の目的は達成されたと思われま。

一方で、人員削減に加え、今後、より一層複雑・多様化する市民ニーズや権限委譲、地方分権、地方創生などの新たな課題への対応等の影響により、市全体の業務量が増加するなど、各業務の現場における仕事量に対する職員数が必ずしも十分ではない状況も生じています。

このような状況から、職員間のコミュニケーションの希薄化や職場内研修が十分に行えないことに加え、心身の故障等により離職する職員が生じるなど、今後の人事管理、組織管理、事務管理に深刻な事態が生じることが危惧されます。さらにこれらの悪循環から、育児・介護休業も気兼ねなく取得できない状況を招くことが懸念されます。

こうした現状を踏まえ、持続可能な市政運営のための徹底した行財政改革の推進のため職員の意識改革や資質・能力向上を継続的に図る一方で、安定した安心できるきめ細やかな行政サービスを提供できるよう、新たな行政需要を的確に見定め、バランスのとれた体制整備を行う必要があります。

5. 定員適正化計画

(1) 計画期間

平成 30 年度～平成 34 年度

(2) 計画対象

病院部門を除く普通会計部門及び公営企業等会計部門の全職員

(※病院部門については、職員数が病院機能や収益を左右することから、経営全体を見据えながら定員管理していく必要がある為、計画対象から除く。)

(3) 定員管理の基本方針

本市の定員管理については、新たな行政需要への対応や市民サービスの維持向上を図るため、また、職員数の現状分析からも従来への取り組みにより、十分に職員が削減されていると考えられることから、前回計画の目標職員数を『適正な水準』として維持しながら、定員の適正化を図ります。

(4) 目標職員数

平成 34 年度（平成 34 年 4 月 1 日現在）の職員数（病院部門を除く）を 179 人とします。

(単位：人)

	H29	H30	H31	H32	H33	H34
退職見込み	—	6	5	9	4	6
採用見込み	—	9	8	9	6	6
目標職員数(病院部門除く) (各年4月1日現在)	171	174	177	177	179	179

※退職見込みは、前年度定年退職者数+1。

※採用見込みは、新規採用と再任用（フルタイム）の合計

(5) 今後の取り組み

地方分権・行政課題に対応した効率的な行政システムを確立し、事務事業の整理合理化、組織機構を財政健全化に対応できる組織とすることにより定員の適正化に取り組めます。

しかし、地方分権の推進に伴い、国や県からの権限委譲や地方創生などの新たな課題への対応、市民ニーズの複雑・多様化により、職員一人当たりの事務量も年々増加することが予想されます。

このような状況の中、今後職員数の増加を抑制しつつ、安定した市民サービスを提供し、安定した組織力を確保するために、次に掲げる取り組みを進めていきます。

① 組織の見直し

引き続き行財政改革を推進し、簡素で効率的な組織づくりに向けた取り組みを進めます。

また、限られた職員数での行政運営を可能とするため、研修等を強化し、職員一人ひとりの資質向上を図ります。

② 民間活力の活用

行政が直接行う必要性、市民サービスに与える影響、コスト等を考慮し、民間事業者に委託した方が効果的・効率的に行える業務については、事業委託や指定管理者制度の導入の推進等を図ります。

また、市民・ボランティア・NPOや事業者との協働の推進を積極的に行います。

③ 再任用職員の活用と会計年度任用職員制度の検討

雇用と年金の接続を図る必要から、希望する退職者を再任用し、豊富な経験と知識を活かすことができるよう積極的に活用していきます。

また、非常勤嘱託職員等については、平成32年度に予定されている新たな会計年度任用職員制度に移行することとなることから、職員数とのバランスを考慮し効率的、効果的に活用できるよう今後検討していきます。

(6) 計画の見直し

社会情勢や行政需要の急速な変化などに迅速かつ柔軟に対応するために、必要に応じて見直しを行います。

また、国において定年延長の検討がされていますが、本計画は定年延長を考慮していません。今後、法律等の整備状況に合わせて必要に応じて見直しを行います。