

定員適正化計画

(R5～R9)

令和5年3月

美濃市

1 定員適正化計画の策定にあたって

(1) 計画の趣旨

本市では、平成8年3月に策定された「美濃市行政改革大綱」に基づいた定員管理計画（平成8年度～平成12年度）を策定し、適正な定員管理を進めることとし、以降、第3次定員適正化計画（平成18年度～平成22年度）までは、持続可能な財政運営のための徹底した行財政改革の推進として職員の定員の削減を進めてきました。

第4次定員適正化計画（平成25年度～平成29年度）からは、職員の削減による組織構造の歪み、市民サービスの維持向上並びに緩やかな世代交代を図るため、また、これまでの取り組みにより十分に職員の削減はされているとして、平成25年4月1日現在の職員数が「適正な水準」とし、現状維持を目標に第5次定員適正化計画（平成30年度～令和4年度）により、適正な定員管理に努めてきました。

しかしながら、第4次及び第5次計画では、計画的な職員採用や再任用制度の活用に取り組んできましたが、目標を下回る結果となりました。

令和3年度に今後10年間のまちづくりの指針となる「第6次総合計画」がスタートし、将来都市像である「一人ひとりが挑戦 夢かなえるまち」の実現に向けて、少子高齢化・人口減少等をはじめとする様々な行政課題の解決に向けて限られた人材で将来に過度な負担を残さないよう健全な行財政運営のもとで推進していかなければなりません。また、多様化かつ複雑化する社会情勢の中、変化していく市民ニーズに対応していく組織体制も必要です。

これらを見据えて、会計年度任用職員制度や定年延長制度を考慮した定員管理を引き続き行っていくための新たな定員適正化計画を策定します。

(2) これまでの取り組み

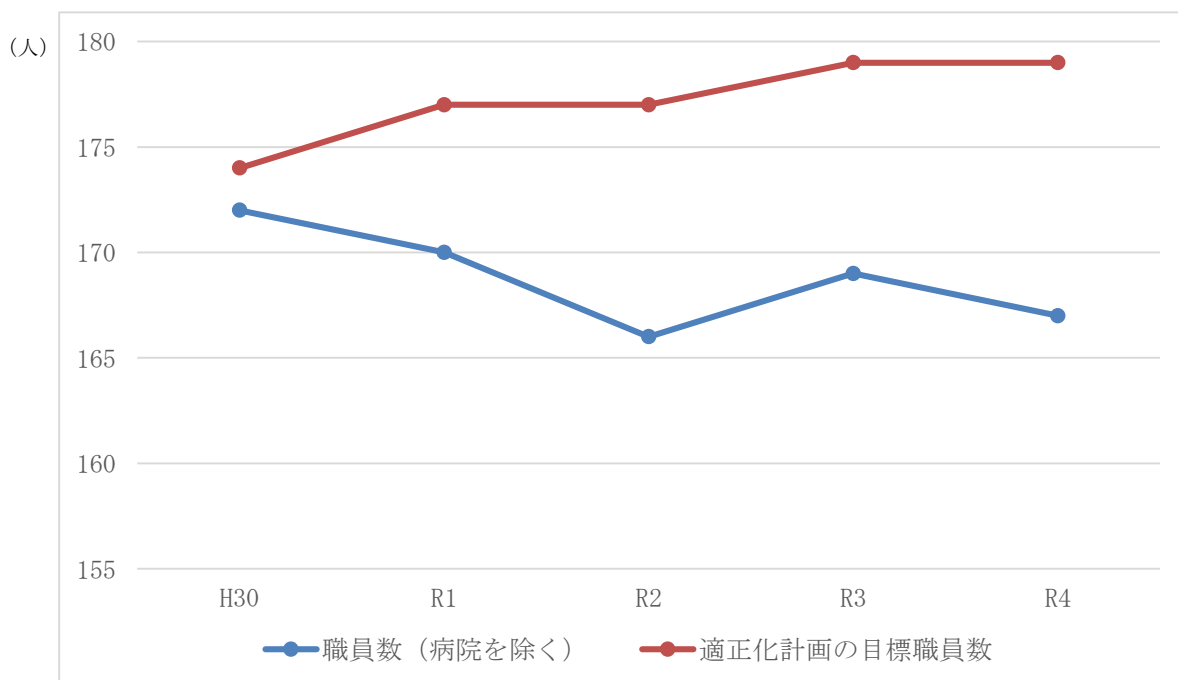
前計画では、安定した市民サービスの提供が可能な組織力を確保するため、新規採用方法（経験者枠・随時募集）の拡充及び再任用制度の活用等により、病院部門を除く職員数の目標を179人として適正化を進めてきました。

結果は、令和4年4月1日現在における職員数は167人と12人の減と大幅に下回る結果となりました。また、計画期間の始期である平成30年度と終期の令和4年度を比較しても平成30年度当初の172人に対して5人の減となり、計画期間中を通して目標を達成することはありませんでした。原因は、組織の統廃合や業務の委託化の他、新規採用試験の応募者数の減少及び内定辞退の増加、30歳前後の職員における自己都合退職者が増加したことと考えられます。なお、病院部門は職員数が病院機能や収益を左右するため、経営全体を見据えて定員管理をしていく必要があることから計画対象から除いています。計画期間中の状況は、表1のとおりです。

<表 1> 前計画での目標値と実数

(単位：人)

	H30	R1	R2	R3	R4
病院部門を除く職員数	172	170	166	169	167
適正化計画の目標職員数	174	177	177	179	179



2 職員数の状況

(1) 職員の推移

平成25年度から令和4年度までの10年間の職員数の推移は、表2のとおりです。

平成25年度的全職員数は298人、令和4年度は319人で21人の増となっています。内訳では、病院部門を除く職員は179人から167人と12人の減、病院部局の職員は119人から152人の33人増となっています。

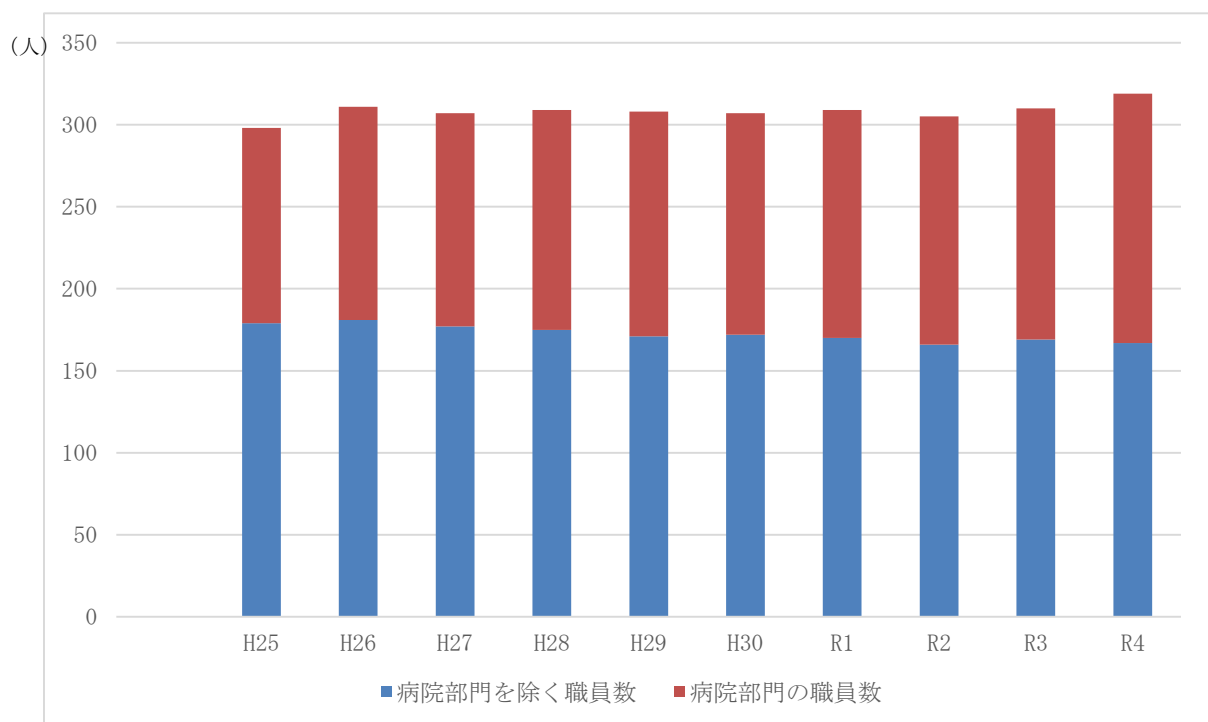
10年間の傾向は、病院部門を除く職員は前年度比で増となった年度もありますが全体的には減少傾向、病院部門の職員は増加しており、特に平成26年度及び令和4年度は前年度比で11人の増となっています。平成26年度は地域包括病棟の導入、令和4年度は新型コロナウイルス感染症対応が要因です。

病院部門を除く職員を市民千人当たりした場合、平成25年度は7.97人、令和4年度は8.51人となっています。要因は、職員も減少していますが、人口が減少しているため0.54人と微増しています。

<表2> 過去10年間における職員数の推移

(単位：人)

	病院部門を除く職員数	対前年度増減数	市民1,000人当たり職員数	対前年度増減数	病院部門の職員数	対前年度増減数	全職員数	対前年度増減数
H25	179	△5	7.97	△0.08	119	3	298	△2
H26	181	2	8.17	0.20	130	11	311	13
H27	177	△4	8.07	△0.10	130	0	307	△4
H28	175	△2	8.12	0.05	134	4	309	2
H29	171	△4	8.05	△0.07	137	3	308	△1
H30	172	1	8.22	0.17	135	△2	307	△1
R1	170	△2	8.24	0.02	139	4	309	2
R2	166	△4	8.15	△0.09	139	0	305	△4
R3	169	3	8.43	0.28	141	2	310	5
R4	167	△2	8.51	0.08	152	11	319	9



(2) 部門別職員数の推移

毎年実施されている総務省の地方公共団体部門定員管理調査による平成25年度から令和4年度までの部門別の職員数を比較しますと(表3)、一般行政部門は1人の減(△0.7%)、教育部門は5人の減(△22.7%)、病院部門は33人の増(27.7%)、水道及び下水道部門は2人の減(△20.0%)となっています。

主な部門別では、総務・企画部門は育児休業による秘書課付け職員の増えたことにより増に、衛生部門では清掃センターでのペットボトル、トレイの収集業務を委託したことにより減に、教育部門は、学校給食センター調理業務等の完全委託等による減、病院部門は、健康管理センターの充実に伴う健診業務の増、育児休業等に対する働き方改革に伴う増、在宅医療支援業務及び訪問看護業務の増により増加傾向にあります。その他では、特別会計の業務を一般会計の業務と兼務としたことにより減となっています。

病院部門も含めた総職員数は21人の増（7.0%）と増加していますが、病院部門を除くと12人の減（△6.7%）となっています。

<表3>過去10年間の部門別職員数の推移

部 門	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	比較 (R4-H25)	
											職員数	割合
議会	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0.0
総務・企画	43	48	45	40	44	46	46	45	45	46	3	7.0
税務	13	13	12	13	12	11	11	11	12	12	▲1	▲7.7
民生	19	20	20	20	19	21	21	20	19	20	1	5.3
衛生	25	24	25	26	23	21	21	20	24	21	▲4	▲16.0
農林水産	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	0	0.0
商工	12	11	13	14	13	13	13	13	12	13	1	8.3
土木	17	17	17	16	16	17	17	16	17	16	▲1	▲5.9
一般行政計	139	143	142	140	138	139	139	135	139	138	▲1	▲0.7
教育	22	21	19	19	18	19	19	19	17	17	▲5	▲22.7
普通会計計	161	164	161	159	156	158	158	154	156	155	▲6	▲3.7
病院	119	130	130	134	137	135	139	139	141	152	33	27.7
水道	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	▲1	▲20.0
下水道	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	▲1	▲20.0
その他	8	7	6	6	6	6	4	4	4	4	▲4	▲50.0
総合計	298	311	307	309	308	307	309	305	310	319	21	7.0
総合計（病院除く）	179	181	177	175	171	172	170	166	169	167	▲12	▲6.7

※職員数は各年4月1日現在、

※再任用短時間勤務職員は除く

※その他…国民健康保険特別会計、介護保険特別会計に従事する職員数

(3) 年齢別の職員数

平成25年度と令和4年度における職員（病院部門を除く）の年齢構成（表4）は、平成25年度は55歳以上の職員が45人（25.2%）と最も大きな割合を占めているのに対し、令和4年度は30代前半の職員36人（21.6%）が最も大きな割合となっています。

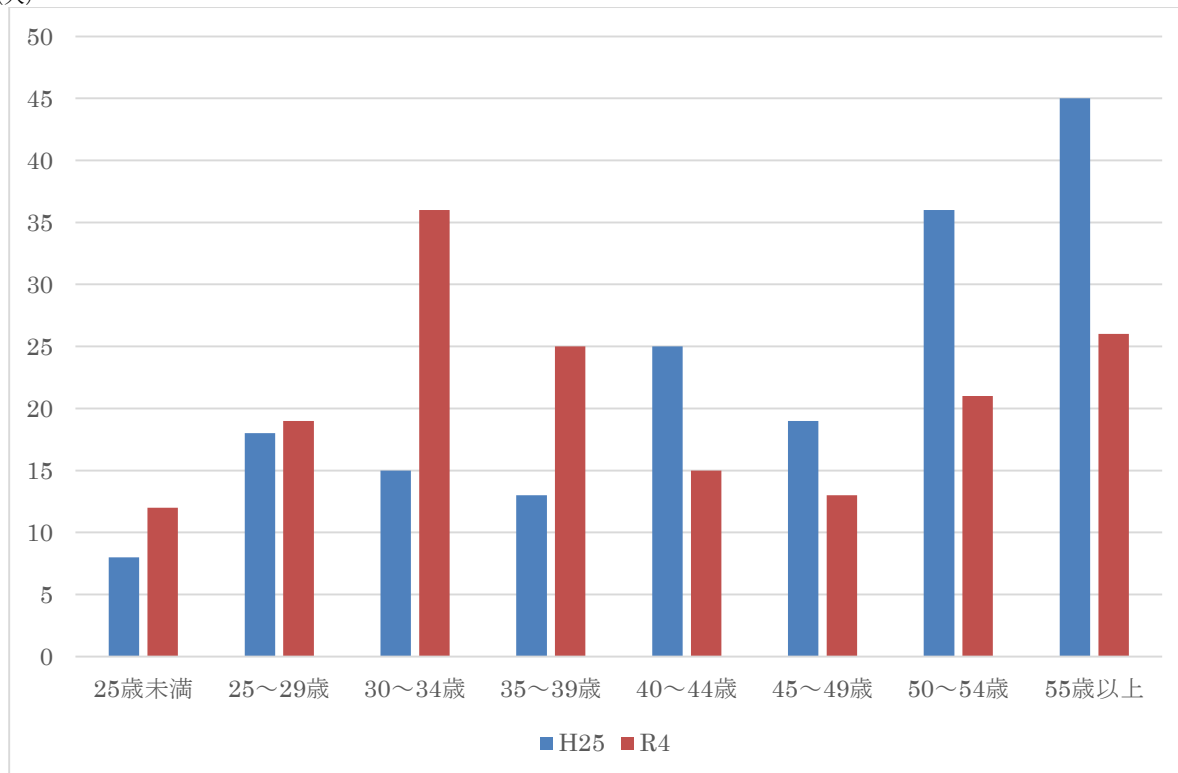
令和4年度の年齢構成では、職員が少ない年齢が最も小さな割合は25歳未満の職員12人（7.2%）となっています。

<表4>平成25年度と令和4年度との年齢別職員数（病院部門を除く）の比較

(単位：人)

	25歳未満	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳以上
H25	8 (4.5%)	18 (10.0%)	15 (8.4%)	13 (7.3%)	25 (13.9%)	19 (10.6%)	36 (20.1%)	45 (25.2%)
R4	12 (7.2%)	19 (11.4%)	36 (21.6%)	25 (15.0%)	15 (9.0%)	13 (7.8%)	21 (12.5%)	26 (15.5%)

(人)



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

「定員回帰指標」とは、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。

試算では普通会計職員数は230人となりますが、美濃市の職員数は156人と74人の不足となり、試算値を大幅に下回ります。

$$\begin{aligned} Y(\text{人}) &= a \times X_1 + b \times X_2 + c \\ &= 5.7 \times 19.618 + 0.33 \times 117.01 + 80 \\ &= 230.4359 \\ &\approx 230 \text{人 (試算値)} > 156 \text{人 (R4.4.1)} \end{aligned}$$

a : 人口千人当たりの係数 5.7

b : 面積1 km当たりの係数 0.33

X₁ : 人口 19.618 (R4.3.31)

X₂ : 面積 (km²) 117.01 (R4.3.31)

c : 一定値 80

(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型（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、全国では81団体、県内で本市を含めて6団体が本型に属しています。

試算では類似団体の普通会計職員数は173人となりますが、美濃市の職員数は156人と17人の不足となり、試算値を大幅に下回ることになります。

$$\begin{aligned} Y(\text{人}) &= \text{I-2型の人口1万人当たり職員数(人)} \times \text{人口(人)} / 10,000 \text{人} \\ &= 85.79 \text{人} \times 20,162 \text{人} / 10,000 \text{人} = 173 \text{人} \end{aligned}$$

4 類似団体及び県内団体との職員数の比較

(1) 類似団体別職員数との比較

表6では、美濃市と類似団体のうち住基人口に近い団体、県内の類似団体、類似団体以外で住民基本台帳の人口が同数程度の団体とを比較しました。

本市の普通会計における人口1万人当たりの職員数は、77.37人ですが、全国類似団体の81団体の平均は85.79人で平均より約8人少なく、類似団体の中では少ない方から29番目、県内の類似6団体では最も少なくなっています。

また、住民基本台帳の人口に近い団体と比較をしても、職員数が少ないことがわかります。

<表6> 類似団体別職員数による比較

	団体名	面積 (km ²)	人口 (R3.1.1) (人)	普通会計 職員数 (R3.4.1) (人)	人口1万人 当たりの 職員数 (人)
県内の 類似団体	山口市	221.98	26,484	222	83.82
	瑞浪市	174.86	36,985	380	102.74
	恵那市	504.24	49,096	514	104.69
	郡上市	1030.75	40,573	495	122.00
	飛騨市	792.53	23,467	333	141.90
類似団体	多久市	96.56	18,721	185	98.82
	津久見市	79.48	16,739	192	114.70
	大月市	280.25	23,183	266	114.74
	羽咋市	81.85	20,940	145	69.25
	勝山市	253.88	22,581	230	101.86
人口 近い団体	阿久根市	134.28	19,842	189	95.25
	飯山市	202.43	20,332	197	96.89
	富良野市	600.71	21,071	225	106.78
	須崎市	135.35	21,088	226	107.17
	枕崎市	282.93	18,815	227	120.65
	美濃市	117.01	20,162	156	77.37

(2) 岐阜県内の市との比較

県内21市の人口1万人当たりの職員数を比較すると、最も少ない市が可児市の47.07人、最も多いのが下呂市の145.61人で、本市は少ない方から10番目の77.37人と21市の中では、ほぼ中間に位置していますが、普通会計の職員数は最も少ない156人となっています。

<表7> 県内21市の職員数

普通会計	普通会計職員数 (R3.4.1)	人口 (R3.1.1)	人口1万人当 たりの職員数	順位
岐阜市	2,877	407,387	70.62	7位
大垣市	1,144	160,794	71.15	8位
高山市	752	86,683	86.75	13位
多治見市	707	109,453	64.59	6位
関市	631	87,245	72.33	9位
中津川市	757	77,320	97.90	16位
美濃市	156	20,162	77.37	10位
瑞浪市	380	36,985	102.74	17位
羽島市	359	67,595	53.11	2位
恵那市	514	49,096	104.69	18位
美濃加茂市	324	57,304	56.54	4位
土岐市	520	57,294	90.76	15位
各務原市	817	146,961	55.59	3位
可児市	478	101,557	47.07	1位
山県市	222	26,484	83.82	11位
瑞穂市	323	55,325	58.38	5位
飛騨市	333	23,467	141.90	20位
本巣市	283	33,764	83.82	12位
郡上市	495	40,573	122.00	19位
下呂市	457	31,385	145.61	21位
海津市	300	33,576	89.35	14位

5 定員適正化計画

本市の平成25年度以降の定員適正化計画は、「職員の削減」から「適正な水準の維持」を目標に定員管理を行ってきましたが、令和5年4月1日の職員数においても「適正な水準」を維持することができない見込みから、次のとおり定員適正化計画推進していきます。

(1) 基本方針

社会情勢の変化による様々な課題に対応していくために5年間で平成25年4月1日現在の水準に戻していきます。近年の行政需要の増加や市民サービスの複雑化を考えると、早期に「適正な水準」に達するべきではありますが、一度に多くの採用は職員の年齢構成が偏り、昇格等に影響が生じることになり職員の士気低下に大きな影響を及ぼすことが懸念されます。新規採用に当たっては、導入される定年延長制度の影響を踏まえ、会計年度任用職員の活用等により、退職者数や年齢構成を考慮した計画的な新規採用とし、適正な定員管理を行い持続可能な行政運営に努めていきます。

(2) 計画期間

令和5年度から令和9年度までの5年間で計画期間とし、結果は令和9年4月1日とします。

(3) 対象となる職員

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

※職員には、再任用及び任期付勤務職員を含む。(短時間勤務は対象外)

※病院部門は、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ことから対象から除く。

(4) 目標

令和9年4月1日の職員数を、定年延長を踏まえて179人とすることを目標とします。

(単位：人)

年 度	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8	R 9
退職者数	—	1 1	3	8	4	8
採用者数	—	1 1	9	9	9	8
職員数 (各年4月1日現在)	1 6 7	1 6 7	1 7 3	1 7 4	1 7 9	1 7 9

※退職者数は、定年退職者、再任用退職者(フルタイム)、普通退職者見込み数

※採用者数は、新規採用者、新規再任用職員(フルタイム)見込み数

(5) 計画推進にあたって

行政サービスの高度化かつ多様化等により、職員に求められる能力は高くなっており、また、一部では恒常的な時間外勤務の増加やそのことが起因と思われる精神疾患等により、療養が必要となる職員がいます。

このため、職員の資質向上を図る研修及び心身の健康を維持するための健康診査等を実施し、迅速で的確な対応ができる人材育成を図っていきます。

また、組織及び事務事業の見直しや適材適所の配置等の人事管理により、年次休暇や育児休業が取得しやすい職場づくり等、働きやすい職場環境づくりに取り組み、市民サービスを維持する適正な定員管理を進めていきます。

① 組織及び事務事業の見直し

社会状況や市民ニーズに即した迅速で的確な対応ができる簡素で効率的な組織の構築及び職員配置に努めます。

各事務事業は、事務事業評価及び新年度予算編成時等に検証し、スクラップアンドビルドを行うとともに、DXの推進や民間企業への委託などにより、効率的な市民サービスの提供に努めます。

② 人材育成と健康管理

限られた人数の中で最大の効果を発揮するため、専門実践能力を身に付ける研修、経験年数に応じた階層別研修等の他、OJT等を通じて、職員一人ひとりの資質向上を図ります。

心身ともに職員が健康で働くことができる職場環境が提供できるよう、人間ドックやストレスチェックを定期的に受診できるように配慮していきます。

③ 計画的な職員採用と多様な任用制度の活用

持続可能な行政運営、また、安定した市民サービスの提供体制が維持できるよう退職者数や年齢構成を踏まえた計画的な職員採用に努めます。特に近年は保健師や土木・建築技術職員は、慢性的に不足している状態が続いていますので、試験方法や待遇等の見直しにより人員確保に努めていきます。

再任用職員の豊かな経験・知識・技術等を最大限に活用し、行政サービスの安定的な提供や専門的な知見の継承とともに、組織力の維持・向上を図ります。

行政需要において高度な専門的知識を要する場合や育児休業等の補充に当たっては、任期付職員の活用を検討していきます。また、産前・産後休暇や病気休暇等により一時的に職員が不足する場合は、会計年度任用職員を活用していきます。

(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、必要に応じて計画の見直しを行います。