

# 美濃加茂市定員適正化計画

(R 2 - R 6)

## 1 はじめに

美濃加茂市では、平成17年3月29日に総務省から示された、「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな方針」に沿って、平成17年度から平成21年度、平成22年度から平成26年度、平成27年度から令和元年度まで、5年ごとに市民ニーズの高度化・多様化、行政改革への取り組みや社会経済情勢の変化などに対応するため、明確な定員目標を設定した定員適正化計画を策定し、適正な組織体制・人員配置となるよう取り組みを進めてきました。

今後は、第6次総合計画の、Walkable city minokamo～すべての健康のために、歩き続けるまち～の基本構想である、健康な心を育む、健康な体をつくる、健康な社会の形成や、美濃加茂市まち・ひと・しごと創生総合戦略 Caminho (カミーノ) を着実に推進するとともに、地方分権、組織再編、業務の見直し等を行い、効率的な組織の編成を図りながら引き続き定員の適正化に努める必要があることから新たな定員適正化計画を策定します。

策定に当たっては、厳しい財政状況や働き方改革による長時間労働の是正、正規職員と非常勤職員との格差是正、さらに再任用制度、定年引上げなど国の動向を踏まえた上で、多様化していく市民ニーズや複雑化する国の施策に対応するため、また、適正な市民サービスの維持及び推進のため、より効率的かつ効果的に人員を確保するよう努めます。

## 2 職員数の現状

(各年4月1日現在)

		職員数(人)					増減率 (%) H27→H31	類似団体 職員数 修正値 (B)	超過数 (A) - (B)
		平成 27年	平成 28年	平成 29年	平成 30年	平成31 年(A)			
一般 行政 部門	議会	3	4	3	3	3		5	▲ 2
	総務	91	87	92	92	94	3.3	86	8
	税務	23	23	24	23	22	△ 4.3	24	▲ 2
	民生	82	84	90	85	83	1.2	109	▲ 26
	衛生	19	18	18	18	20	5.3	25	▲ 5
	労働								
	農林 水産	8	10	10	10	8		17	▲ 9
	商工	6	7	8	8	8	33.3	11	▲ 3
	土木	30	32	33	36	37	23.3	36	1
	小計	262	265	278	275	275	5.0	313	▲ 38
特別行 政部門	教育	38	42	40	40	38		47	▲ 9
	小計	38	42	40	40	38		47	▲ 9
普通会計 計		300	307	318	315	313	4.3	360	▲ 47
公営企 業等会 計部門	水道	11	11	10	10	10	△ 9.1		
	その他	26	30	28	30	28	7.7		
	小計	37	41	38	40	38	2.7		
合計		337	348	356	355	351	4.2		

※職員数は一般職に属する職員数であり、市職員の身分を有する休職者、派遣職員等を含み、非常勤職員を除きます。

※類似団体の職員数は、すべての市町村を対象にして、その人口と産業構造の2つの要素を基準として、グループに分類し、グループごとに人口1万人あたりの職員数を算出し、グループに属する類似団体の人口1万人あたり職員数の平均値(加重平均値)を算出し指標としています。

また、団体によっては、業務の一部を民間委託している場合や一部事務組合等の所管としている場合があるため、職員配置を考慮した「修正値」を表示しました。

## 3 職員数の現状分析

事務事業の見直し、施設の運営管理の委託化、非常勤職員など多様な任用、電子自治体の推進等により、平成17年度から平成22年度までの5年間で15人(361人⇒346人、削減率4.16%)の職員削減を図りました。

また、平成22年度から平成26年度までの5年間も定員適正化計画に基づき、行政改革のいっそうの推進等を行い、9人(346人⇒337人、削減率2.60%)削減しました。

平成27年度から令和元年度までの5年間では、これまでの職員数の削減や行政需要の増加などを考慮し、定員適正化計画でも増加を見込み14人(337人⇒351人、増加率4.15%)増加しました。

その結果、令和2年4月1日現在における当市の職員数は362人となっており、平成11年度からの21年間でみると、30人の職員を削減しています。

しかし、これまでの大幅な職員数の削減や、地方分権の推進、国や県からの権限移譲などに伴い、職員の担当する業務量の増加と安定的な行政サービスの提供に懸念が生じることも考えられ、また、長時間労働の改善や健康で働きやすい職場環境など職員の働き方への配慮も考慮する必要があります。

また類似団体の職員数と比較すると一般行政部門の職員数が47人少なくなっており、民生部門で特に職員数が少ない状況にあります。

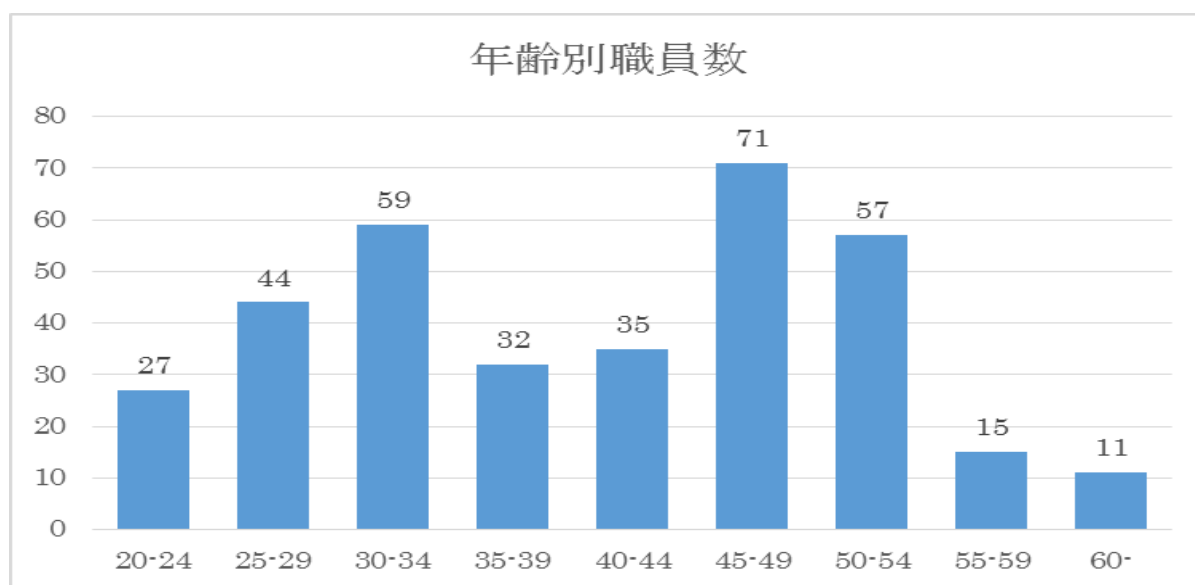
#### 4 職員年齢別構成の状況

本市の平成31年4月1日現在の年齢別職員数の構成をみますと、45歳から54歳までの職員数が多く、35歳から44歳までの職員数が極端に少ない年齢構成になっています。これは、バブル期の好景気時期に公共投資等業務量が増したことによる職員採用と、バブル期崩壊後の就職氷河期に職員採用を控えたことが原因だと考えられます。

定員適正化を考えるうえで、今後5年先から見込まれる退職者の増加の補充をどのように進めていくべきかも課題になります。

今後、職員年齢構成の平準化を図る必要もあります。

(平成31年4月1日現在)



※職員数には教育長を含まない。

#### 5 計画の基本方針

本市を取り巻く環境は、情報通信技術の積極的な導入など検討をしていくものの、当面は行政需要の多様化・複雑化、地方分権の推進、国県からの権限移譲や市民ニーズの多様化などにより、事務量の増加が見込まれます。

また、これまで職員数削減に努めてきた中で、職員の年齢構成に歪みが生じているこ

とや、将来的な職員の年齢構成を考慮するとともに、同一年度における職員の退職者数の増減を見据え、平準化を考慮し計画的な職員採用を図りながら、以下の基本的な考え方を踏まえ、定員の適正化を図ります。

- (1) 社会情勢の変化や多様化・複雑化する行政需要、市民ニーズに、的確かつ柔軟に対応できるよう組織・機構の見直しを図り、組織のスリム化、適正な職員配置を行います。
- (2) 職員の人材育成に努め、職員の意欲、能力が最大限発揮されるよう、多様な研修の機会を設け、業務事業の能率向上を図ります。
- (3) 市民が身近な場所で各種証明書の交付が受けられるなど、市民サービスのいっそうの向上と迅速化を図り、ライフスタイルに応じた利便性の高いサービスを提供するため、また、事務の自動化を図るため、情報通信技術を有効に活用し、業務の効率化を推進します。
- (4) 市民サービスの質の確保や行政責任に留意しつつ、より効率的に事務事業の民間委託や官民連携事業方式等を進めるとともに、指定管理者制度の推進など、施設の運営管理に民間活力を積極的に活用します。
- (5) 年度によりばらつきがある職員の退職によって生じる行政サービスの水準の低下を防ぎ、また、重点的な取り組みに柔軟に対応できるよう、再任用職員の活用を図るとともに、定年年齢の引き上げの検討を行います。
- (6) 専門的な知識や技術、経験を有する職（特に技術職と保育士）の人材確保が困難になりつつあることから、実務経験者の採用を含め、積極的で柔軟な対応を図り適正な人員確保に努めます。

## 6 定員適正化計画の内容

### (1) 計画期間

令和2年度から令和6年度とします。

### (2) 目標数値

令和2年度から令和6年度までの5年間において、上記方策を推進し、職員9人を増員し、令和6年4月1日現在の職員総数を371人とします。

### (3) 年度別計画

年齢構成に極端な歪みが生じないように、また、同一年度に多くの退職者が見込まれる場合には組織機能が低下しないよう、必要な職員採用を行うこととしており、年度別計画は次のとおりとします。

(各年4月1日現在)

区分	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	増減率(数) R 2⇒R 7
職員数	3 6 2	3 6 5	3 6 6	3 7 0	3 7 1	3 7 3	1 1
(うち再任用職員数)	(9)	(7)	(6)	(6)	(10)		
退職者数	6	8	5	1 1	5		
翌年度採用者数	1 1	1 0	9	8	8		
増減数	3	1	4	1	2		

※再任用職員数は、職員数に含まれる。