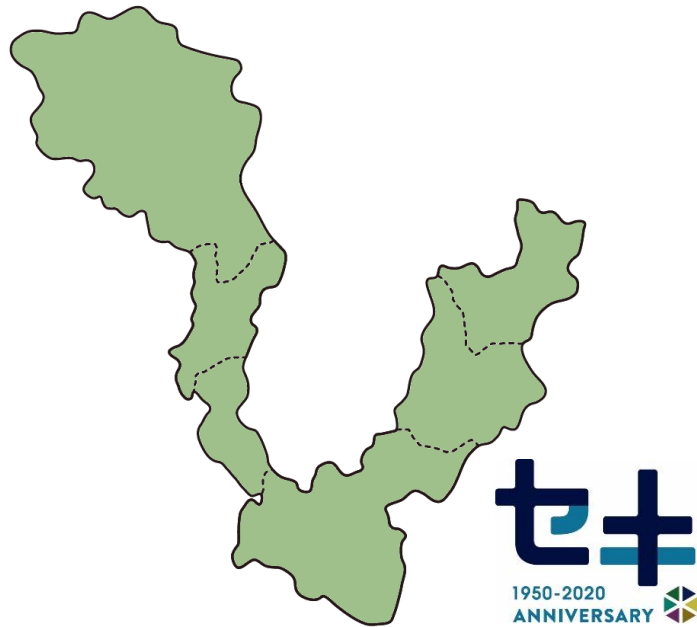


# 関市定員適正化計画

(令和2年度～令和4年度)



関 市

令和2年3月

# も く じ

<b>1 策定の趣旨</b> . . . . .	<b>2</b>
<b>2 職員数の状況</b> . . . . .	<b>3</b>
(1) 職員数の推移 . . . . .	3
(2) 部門別職員数の推移 . . . . .	4
(3) 職種・年齢別職員数 . . . . .	5
(4) 類似団体別職員数との比較 . . . . .	6
(5) 定員回帰指標との比較 . . . . .	7
(6) 県内他市との比較 . . . . .	8
<b>3 定員適正化計画</b> . . . . .	<b>9</b>
(1) 基本方針	
(2) 計画期間	
(3) 目標職員数	
<b>4 適正化に向けて</b> . . . . .	<b>10～11</b>
(1) 事務事業の見直し（ICTの活用）	
(2) 組織の見直し	
(3) 職員の適正配置（多様な職員の活用）	
(4) 人材育成	
(5) 健康管理・ワークライフバランス	
(6) 障がい者雇用	

## 1. 策定の趣旨

本市では、平成17年2月の市町村合併以降、人口減少・過疎化・少子高齢化などを背景とした厳しい財政状況の下で、業務の効率化を進めながら、より効果的な行政組織を構築するため、「定員適正化計画」や「新市建設計画」、「行政改革大綱」等において、職員の定員および人件費等の適正化に取り組んできました。

その結果、職員数は、平成17年4月1日現在883人から平成27年4月1日現在では695人となり、10年間で188人(△21.3%)と、大幅な削減を達成しました。

しかしながら、急速に進む人口減少や社会情勢の変化、それに伴う行政需要の増大・多様化などにより、職員一人ひとりに求められる能力や業務量は年々増加の一途をたどってきました。

こうした状況の中、平成27年度に策定した定員適正化計画では、地方分権の進展による市町村への権限移譲等に的確に対応し、より安定した市民サービスを提供していくため、人員削減を前提とするのではなく、計画的な職員採用により適正な人員を確保することとし、取り組んできましたが、令和2年4月1日現在の職員数は700人となり、平成27年4月1日現在の職員数695人と比較し、わずか5人増にとどまる結果となりました。

平成30年度からは、今後10年間の「まちづくりの道しるべ」となる「第5次総合計画」がスタートし、将来都市像の実現に向けて、人口減少、超高齢化社会が急激に進む中、それらがもたらす課題を解決していくための様々な取組みを、限られた財源と人材を最大限有効活用し、円滑かつ、着実に推進していく必要があります。

また、行政需要の動向を見定めた適正な職員の配置を行いながら、指定管理者制度も含めた業務委託化の推進、組織機構の見直し、再任用職員や会計年度任用職員の活用など様々な方策により、効率的・効果的な行政運営に努めるとともに、職員育成や健康管理、また、ワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境づくりにも取り組んでいく必要があります。

これらを踏まえ、今後の再任用制度の延長や定年引上げ等を見据えつつ、引き続き計画的な職員採用により適正な職員数を確保していくための新たな定員適正化計画を策定します。

---

※前回の計画では、目標職員数の基準に再任用職員を含めていませんでしたが、ここでは計画・実績値ともに再任用職員を含めた職員数を基準とします。

※本計画の各表にある職員数は、特に但し書きがない限り、再任用職員を含み、市長、副市長および教育長を含みません。

## 2. 職員数の状況

### (1) 職員数の推移

前回の定員適正化計画においては、平成27年度から平成31年度（令和元年度）までを計画期間と定め、職員の適正化を図ってきましたが、計画初年度の695人と比較し、令和2年4月1日現在における職員数は700人となり、累計増減計画35人（5.0%）を大幅に下回る5人増（0.7%）の結果となりました。

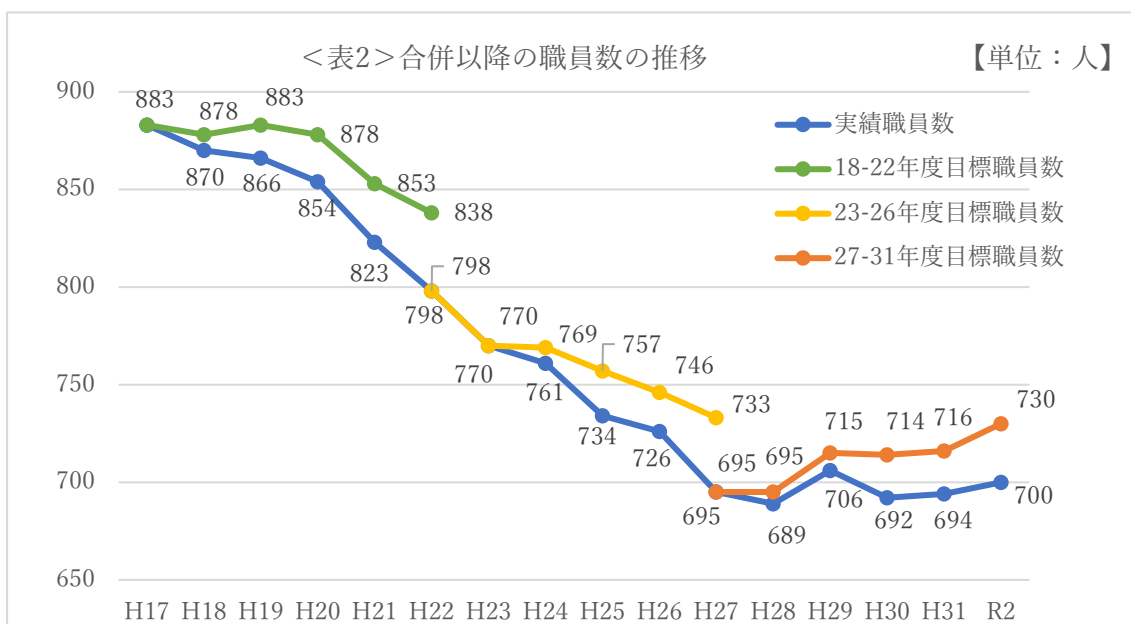
＜表1＞

また、合併以降、平成17年度から平成31年度までの職員数の推移では、適正化計画の目標人数以上の削減を早期に達成し、増員計画に転換した平成27年度以降も職員数は横ばいの状況が続いています。＜表2＞

＜表1＞前計画期間の計画と実績

【単位：人】

		H27	H28	H29	H30	H31	R2
計	職員数	695	695	715	714	716	730
	累計増減数	-	0	20	19	21	35
画	累計増減率（%）	-	0	2.9	2.7	3.0	5.0
	職員数	695	689	706	692	694	700
実	累計増減数	-	△ 6	11	△ 3	△ 1	5
	累計増減率（%）	-	△ 0.9	△ 1.6	△ 0.4	△ 0.1	0.7



※表1、2ともに各年4月1日現在とする。

※職員数は、パートタイム再任用職員を含む。

## (2) 部門別職員数の推移

総務省が毎年実施している「地方公共団体定員管理調査」に基づき、部門別職員数の平成31年度と平成26年度を比較すると、一般行政部門では13人の増(3.0%)、教育部門では28人の減(△14.6%)、公営企業等会計部門では14人の減(△15.2%)となっています。

職員数の推移の内訳(部門別)

【単位:人】

部 門		区 分	H26	H27	H28	H29	H30	H31
普通会計	一般行政	職員数	439	429	433	451	446	452
		対前年度増減数	-	△10	4	18	△5	6
		累計増減数	-	△10	△6	12	7	13
	教育	職員数	192	175	174	178	170	164
		対前年度増減数	-	△17	△1	4	△8	△6
		累計増減数	-	△17	△18	△14	△22	△28
普通会計の合計		職員数	631	604	607	629	616	616
		対前年度増減数	-	△27	3	22	△13	0
		累計増減数	-	△27	△24	△2	△15	△15
公営企業等会計		職員数	92	81	82	77	76	78
		対前年度増減数	-	△11	1	△5	△1	2
		累計増減数	-	△11	△10	△15	△16	△14
合 計		職員数	723	685	689	706	692	694
		対前年度増減数	-	△38	4	17	△14	2
		累計増減数	-	△38	△34	△17	△31	△29

※「地方公共団体定員管理調査」による。公営企業等会計部門は、国保事業(事業勘定、直診勘定)、上下水道、農業集落排水、簡易水道、介護保険事業の特別会計が該当する。

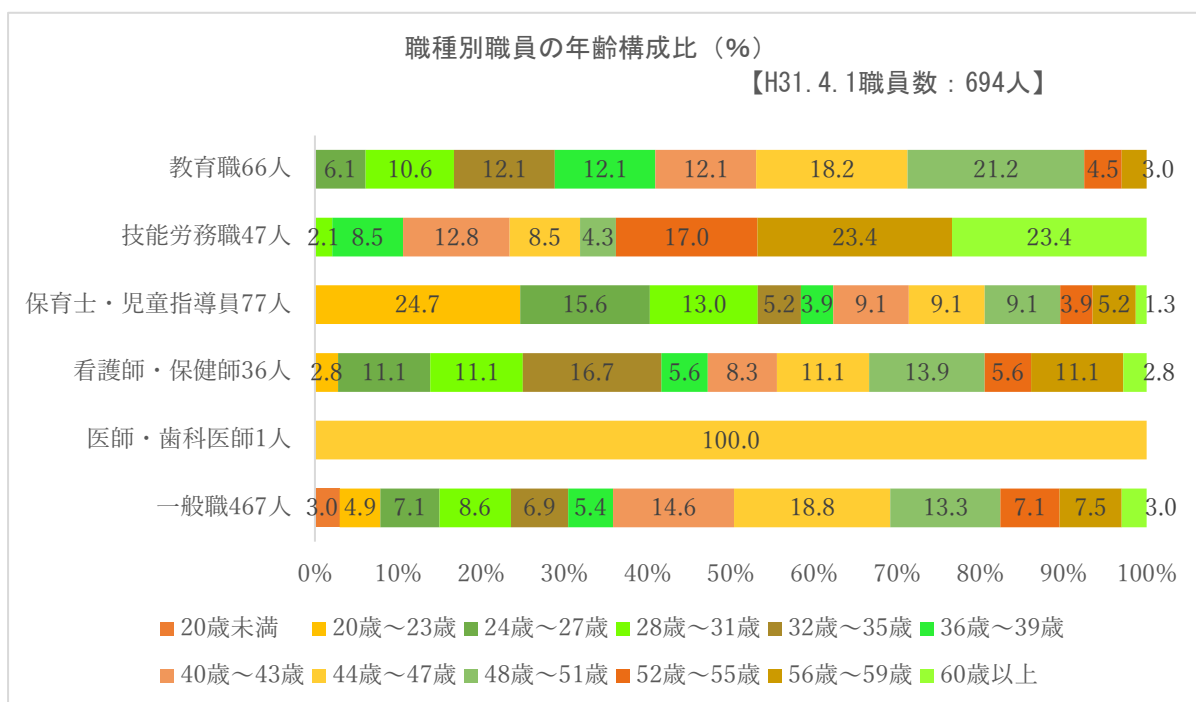
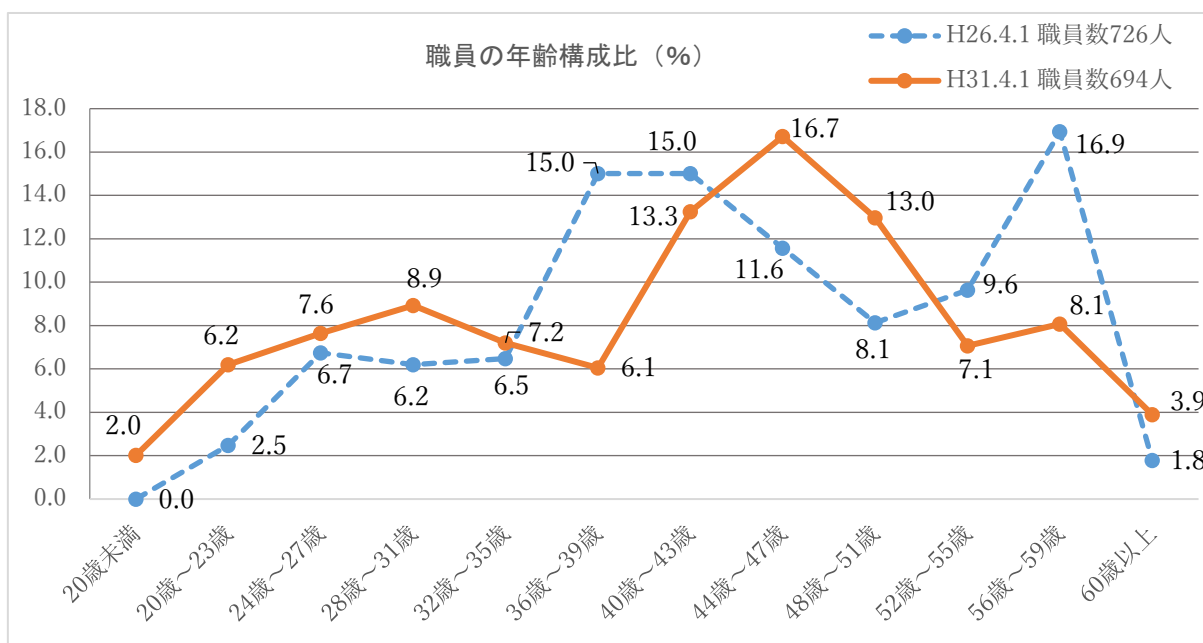
※職員数は、パートタイム再任用職員を除く。

※各年4月1日現在による。

### (3) 職種・年齢別職員数

職員の年齢構成は40歳代が全体の約4割を占め、極端に多い状況ですが、今回の定員適正化計画により新規採用職員の確保に努めた結果、30歳までの若い職員が増加傾向にあります。

しかし、現在のいびつな構成比から、40歳代職員の定年退職時期を見据え、計画的な採用を継続して行うことで、職員全体および職種別職員の年齢構成の平準化を図る必要があります。



#### (4) 類似団体別職員数との比較

類似団体とは、全国の自治体を人口と産業別就業人口の構成比の2つの要素を基準としてグループ分けした中で、同一のグループに属する団体のことをいいます。

類似団体別職員数による比較は、普通会計部門（公営企業等会計部門を除いた部門）を対象として、グループ毎に算出した人口1万人当たり職員数の平均値の職員数を算出する方法で行われるもので、部門ごとに職員が配置されていない団体について考慮することなく集計して平均値を算出する「単純値」と部門ごとに職員が配置されている団体のみを対象として平均値を算出する「修正値」があります。

これは、各団体の地域特性や重点的に取り組む施策が異なるため、単純に比較することはできませんが、本市の傾向を把握するための有効な資料となります。

本市の類似団体（市Ⅱ-2 人口5万人以上10万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%未満の団体）は、平成31年度では本市を含めて全国で90市あり、普通会計全体の職員数（修正値）で比較すると40人（△6.5%）少ない状況となっています。

超過している部門としては、商工部門で6人（23.1%）、教育部門で30人（17.6%）多い状況となっています。また、著しく不足している部門としては、衛生部門の16人（△30.2%）、民生部門の39人（△32.2%）となり、衛生部門については、清掃事務所における技能労務職員不足、民生部門については、合併以降、保育園の統廃合や民間委託について検討された時期に保育士の採用を控えたことによる保育士不足などが大きな要因と考えられます。

類似団体別職員数との比較

【単位：人・%】

部門別区分	職員数 H30.4.1 現在	単純値及び修正値により算出した職員数との比較						
		単純値による比較				修正値による比較		
		類似団体職員数 単純値× 住基人口 10,000	超過数	超過率 %	類似団体職員数 修正値× 住基人口 10,000	超過数	超過率 %	
		A	B	D=A-B	D/A×100	C	E=A-C	E/A×100
普通会計	一般行政	446	501	△55	△12.3	516	△70	△15.7
	議会	5	7	△2	△40.0	7	△2	△40.0
	総務	130	137	△7	△5.4	136	△6	△4.6
	税務	34	38	△4	△11.8	38	△4	△11.8
	民生	121	160	△39	△32.2	160	△39	△32.2
	衛生	53	53	0	0.0	69	△16	△30.2
	労働	1	1	0	0.0	2	△1	△100.0
	農林水産	25	26	△1	△4.0	27	△2	△8.0
	商工	26	18	8	30.8	20	6	23.1
	土木	51	61	△10	△19.6	57	△6	△11.8
	特別行政	170	100	70	41.2	140	30	17.6
教育	170	100	70	41.2	140	30	17.6	
普通会計の計	616	601	15	2.4	656	△40	△6.5	

※「地方公共団体定員管理調査」中の「定員管理診断表」による。公営企業等会計部門（国保事業（事業勘定、直診勘定）、上下水道、農業集落排水、簡易水道、介護保険事業の特別会計）は、市区町村により実施している事業にばらつきがあるため除く。

※特別行政部門の教育職員数には、関商工高等学校教諭を含む。

※人口は、平成 30 年 1 月 1 日現在の住民基本台帳人口による。

### （５）定員回帰指標との比較

定員回帰指標とは、地方公共団体定員管理研究会が道府県と市町村を人口規模で区分（類似団体別職員数の区分と共通）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、各団体の一般行政部門と普通会計部門の平均的な職員数を表します。詳細な分析には向きませんが、簡素でわかりやすい指標です。

この定員回帰指標との比較において、本市は、一般行政部門の職員数で 76 人、普通会計部門の職員数で 129 人下回る状況となっています。〈資料 1〉

また、試算職員数を 100 とした場合、本市の実職員数は一般行政部門では 85.4 人、普通会計部門では 82.7 人となり、いずれも標準的な職員数を下回っています。〈表 1〉

#### 〈資料 1〉定員回帰指標の算出式（H31.3 月改定）

##### ●一般行政部門

人口係数（4.0）×人口（千人）+面積係数（0.22）×面積（km<sup>2</sup>）+一定数（60）

##### ●普通会計部門

人口係数（5.7）×人口（千人）+面積係数（0.33）×面積（km<sup>2</sup>）+一定数（80）

#### 本市にあてはめた試算値

【H30.1.1 現在の本市の状況 人口：89,444 人 面積：472.33 km<sup>2</sup>】

##### ●一般行政部門

人口係数（4.0）×人口（89.4 千人）+面積係数（0.22）×面積（472.33 km<sup>2</sup>）+一定数（60）  
 = 522 人（H30.4.1 現在の職員数 446 人／試算値との差△76 人）

##### ●普通会計部門

人口係数（5.7）×人口（89.4 千人）+面積係数（0.33）×面積（472.33 km<sup>2</sup>）+一定数（80）  
 = 745 人（H30.4.1 現在の職員数 616 人／試算値との差△129 人）

〈表 1〉試算職員数を 100 とした場合の実職員数指標

【単位：人】

	本市職員数	試算職員数	実職員数指標
一般行政部門職員数	446	522	85.4
普通会計部門職員数	616	745	82.7



## (6) 県内他市との比較

県内の同じ類型（類似団体別職員数の区分と共通）6市との人口1,000人当たりの職員数の比較です。

一般行政部門では平均5.6人に対して5.0人（△0.6人）、普通会計部門では平均7.7人に対して6.9人（△0.8人）と、平均よりもわずかながら少ない状況で、いずれも類似団体7市中3番目の順位であり、人口や面積規模から比較して多いという状況にはありません。

県内の同じ類型(Ⅱ-2)団体との比較

【単位：人】

団体名	人口 A	面積km <sup>2</sup>	一般行政部門		順位	普通会計部門		順位
			職員数 B	1,000人当たりの職員数 B/A×1,000		職員数 B	1,000人当たりの職員数 B/A×1,000	
関市	89,444	472.33	446	5.0	3	616	6.9	3
中津川市	79,633	676.45	516	6.5	6	750	9.4	6
羽島市	68,219	53.66	231	3.4	1	363	5.3	1
恵那市	50,934	504.24	400	7.9	7	533	10.5	7
美濃加茂市	56,703	74.81	275	4.8	2	315	5.6	2
土岐市	59,026	116.02	375	6.4	5	517	8.8	5
瑞穂市	54,295	28.19	273	5.0	3	395	7.3	4
平均				5.6			7.7	

※一般行政部門は、特別行政部門（教育、警察、消防部門）と企業会計部門を除いた部門、普通会計部門は、企業会計部門を除いた部門。

※人口は、平成30年1月1日現在の住民基本台帳人口による。

※職員数は、平成30年4月1日現在による。

※面積は、平成29年10月1日現在の「全国都道府県市区町村別面積調」による。

### 3. 定員適正化計画

#### (1) 基本方針

行財政改革で推進される、事務事業の見直しや業務の民間委託等に対応し、職員の適正配置に努めるとともに、職員育成を推進し、限られた人的資源の中で、複雑かつ高度化する行政需要に対応するための職員力・組織力の向上に努めます。

その上で、社会情勢の変化や行政需要の動向を考慮し、継続的な市民サービスの質の向上をめざし、適正な職員数、年齢構成の管理に努めます。

#### (2) 計画期間

令和2年4月1日から令和5年3月31日（結果は令和5年4月1日）までの3年間とします。

#### (3) 目標職員数

令和2年4月1日現在の職員数714人を基準として、3年間で36人を増員し、令和5年4月1日現在の職員数を750人とすることを目標とします。

##### 年度別職員数の目標

【単位：人】

		R2	R3	R4	R5
職員数（再任用を含まない） A		686	700	712	725
前年度中の退職者数	一般行政職	30	28	23	23
	専門職	14	15	15	16
	技能労務職	11	10	5	4
	技能労務職	5	3	3	3
新規採用予定者数		35	42	35	36
再任用職員数 B		28	24	20	25
前年度中の任期満了退職者数	一般行政職	5	11	11	0
	専門職	2	4	8	0
	専門職	2	0	0	0
	技能労務職	1	7	3	0
新規再任用予定者数		6	7	7	5
各年4月1日現在の再任用を含む職員数 A+B		714	724	732	750
対前年度増減			10	8	18
対前年度増減率（%）			1.4	1.1	2.5
累積増減数			10	18	36
累積増減率（%）			1.4	2.5	5.0

※専門職は、医師、看護師・保健師、保育士（園長含む）・児童指導員、教員等を対象とする。

※本計画より「職員数(再任用を含まない)」欄には、関商工高等学校常勤講師を含む。

※退職者数には、定年退職者のほか年度途中の早期退職者見込みを含む。

## 4. 適正化に向けて

限りある経営資源を最大限有効活用するため、次の（１）から（６）を基本的な考え方として定員の適正化を図ります。

### （１）事務事業の見直し（ICTの活用）

限られた財源の中で、社会経済情勢の変化や高度化・多様化する市民ニーズに的確に対応するため、各種事務・事業の目標や妥当性・有効性・効率性等、多角的な視点で適宜見直しの検討を実施し、必要に応じて整理縮小や統廃合を図り、限られた人的資源の有効活用と歳出抑制に努めます。また、現在、様々な分野で開発、活用が進む人工知能（AI）や業務効率化・自動化（RPA）の導入による業務効率化を図ります。

### （２）組織の見直し

総合計画や各施策計画の方針等を十分に把握しながら社会経済情勢や、複雑かつ多様化する市民ニーズや行政課題に的確に対応するため、柔軟な組織の見直しを検討し、さらには、国の動向による新たな施策等の対応については、関係部局間の横断的な連携を図り、柔軟で効率的な業務執行体制の構築に取り組みます。

### （３）職員の適正配置（多様な職員の活用）

職員の配置にあっては、それぞれの職員が有する知識、経験、技術等を把握し、適性を見極め適材適所の配置に努めるとともに、若手職員にあっては、計画的な人事ローテーションにより能力向上に努めます。

一定の期間に専門的な知識経験を活用する業務や一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務等については、任期付職員を活用します。また、豊富な知識や行政経験、技術を活用できる業務については、引き続き再任用職員を活用します。さらに、令和２年度から任用する会計年度任用職員を活用します。

### （４）人材育成

複雑かつ増大する市民ニーズに的確に対応するため、「関市人材育成基本方針」に基づき研修等を実施することで、職員一人ひとりの意識改革や資質の向上を高め、組織力の向上を図ります。

また、人事評価制度を活用し、職員の勤務意欲や能力を引き出すことにより、公務能率の向上を図ります。

### （５）健康管理・ワークライフバランス

時間外勤務の縮減や休暇取得促進プログラム（YASUMO）を推進し、ストレスチェック制度の適切な運用や、健康相談体制の充実などにより、職員の健康管理

に努めます。

また、「関市職員働き方改革推進プラン」を進めることで、仕事と家庭との両立ができる環境づくり（ワークライフバランス）の推進に努めます。

#### （6）障がい者雇用

「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正による障がい者の法定雇用率の引き上げを踏まえ、引き続き雇用を推進するとともに、障がい者が就業可能な職場、職種等についても検討します。