

関市定員適正化計画

(令和5年度～令和9年度)



関 市

令和5年3月

も く じ

1	策定の趣旨	2
2	職員数の状況	3
(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
3	定員適正化計画	9
(1)	基本方針	
(2)	計画期間	
(3)	目標職員数	
4	適正化に向けて	10～11
(1)	事務事業の見直し（ICTの活用等）	
(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、職員の定員及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年度以降の定員適正化計画では、地方分権の進行や市民ニーズの多様化に対し、きめ細かな対応や質の高い行政サービスを提供するため、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、計画に基づいた職員数を確保することはできませんでした。

令和5年度からは、平成30年度に策定された「第5次総合計画」の後期基本計画がスタートします。将来都市像の実現に向けて、近年の人口減少や、少子高齢化のほか急速な国際化と情報通信技術の発達、多様化する価値観など、めまぐるしく変化する社会情勢において、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、暫定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、柔軟な働き方や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。

さらに、令和5年度からは定年延長制度がスタートし、2年に1歳ずつ段階的に65歳まで定年年齢が引き上げられます。

これらを踏まえ、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。

※本計画の各表にある職員数は、特に但し書きがない限り、再任用職員及び暫定再任用職員を含み、市長、副市長及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、令和2年度から令和4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714人と比較し、令和5年4月1日現在における職員数は715人となり、累計増減計画36人(5.0%)を大幅に下回る1人増(0.1%)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ました。増員計画に転換した平成27年度以降の職員数は、横ばいの状況が続いています。〈表2〉

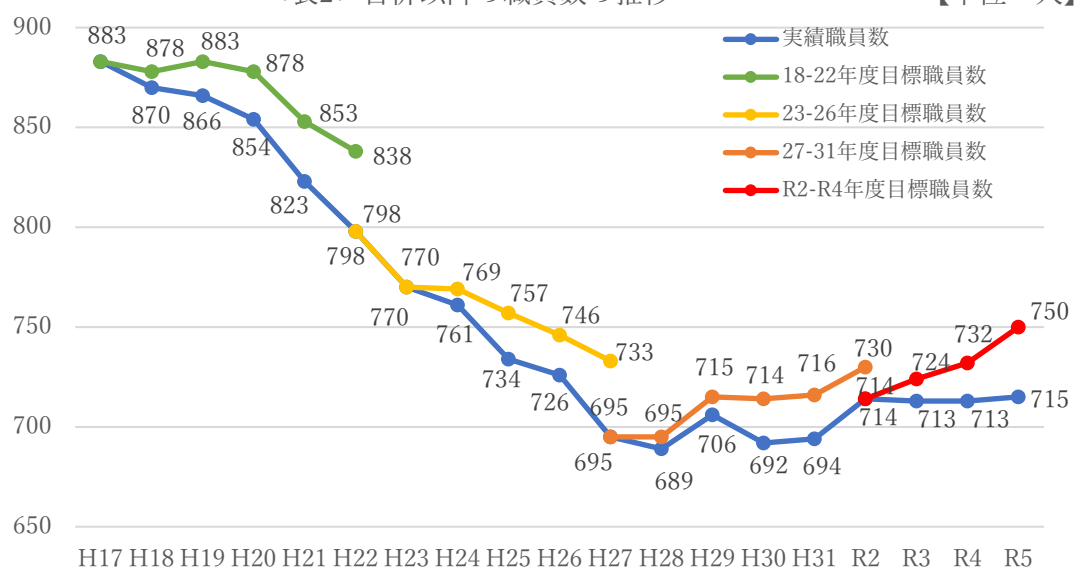
〈表1〉前計画期間の計画と実績

【単位：人】

		R2	R3	R4	R5
計 画	職員数	714	724	732	750
	累計増減数	-	10	18	36
	累計増減率(%)	-	1.4	2.5	5.0
実 績	職員数	714	713	713	715
	累計増減数	-	△ 1	△ 1	1
	累計増減率(%)	-	△ 0.1	△ 0.1	0.1

〈表2〉合併以降の職員数の推移

【単位：人】



※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。

※R2年度職員数より、関商工高等学校常勤講師を含む。

(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、部門別職員数の令和4年度と平成31年度（令和元年度）を比較すると、一般行政部門では34人の増（7.5%）、教育部門では15人の減（△9.1%）、公営企業等会計部門では2人の減（△2.6%）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	H31 (R1)	R2	R3	R4
普通会計	一般行政	職員数	452	473	482	486
		対前年度増減数	-	21	9	4
		累計増減数	-	21	30	34
	教育	職員数	164	156	149	149
		対前年度増減数	-	△ 8	△ 7	0
		累計増減数	-	△ 8	△ 15	△ 15
普通会計の合計		職員数	616	629	631	635
		対前年度増減数	-	13	2	4
		累計増減数	-	13	15	19
公営企業等会計		職員数	78	78	78	76
		対前年度増減数	-	0	0	△ 2
		累計増減数	-	0	0	△ 2
合 計		職員数	694	707	709	711
		対前年度増減数	-	13	2	2
		累計増減数	-	13	15	17

※「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。

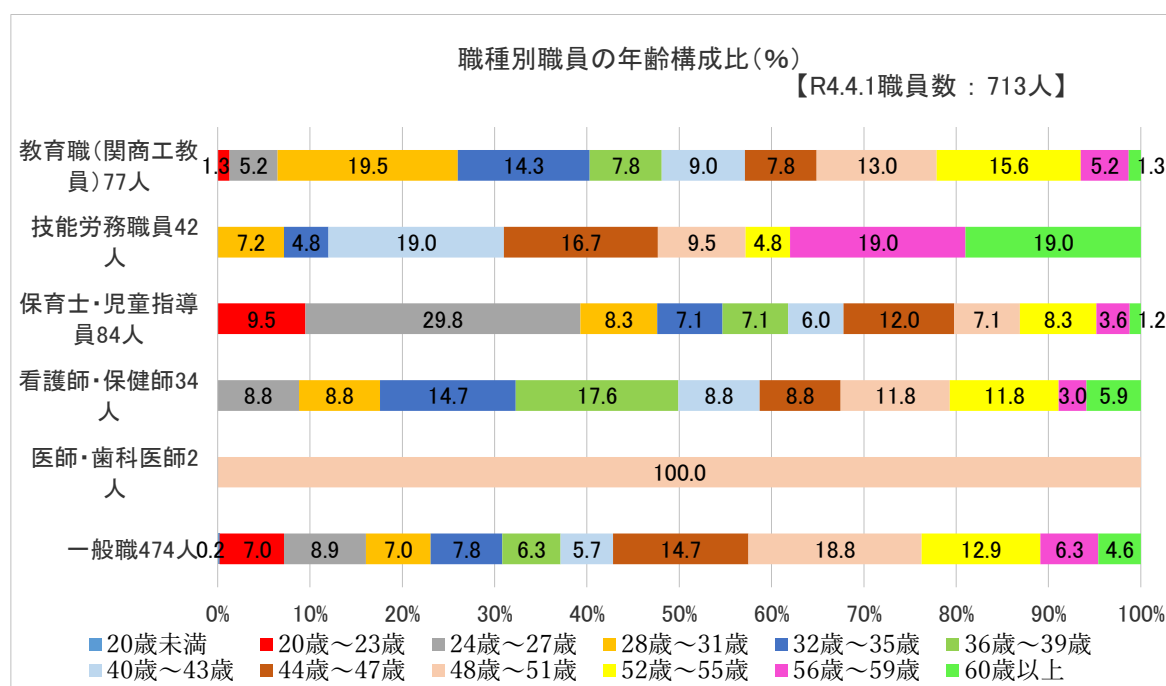
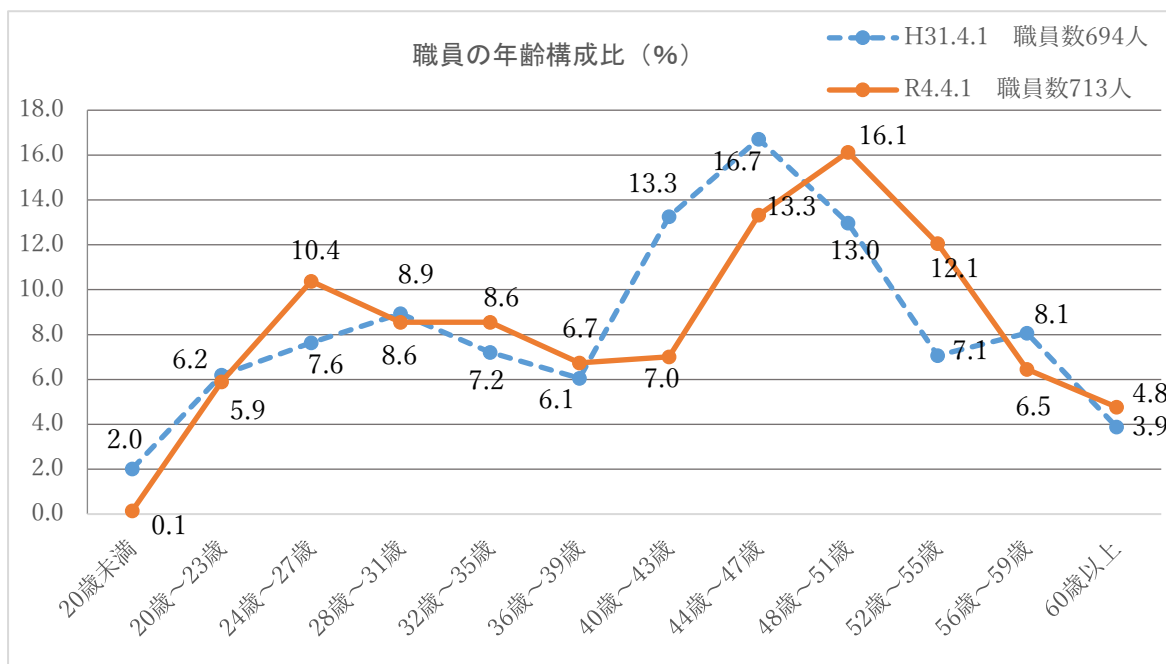
※職員数は、パートタイム再任用職員を除く。

※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歳代半ばから50歳代半ばまでが全体の約4割を占め、極端に多い状況ですが、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歳代半ばから50歳代半ばまでの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、職員全体及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、令和4年度では本市を含めて全国で83市あり、普通会計全体の職員数（修正値）で比較すると32人（△5.1%）少ない状況となっています。

超過している部門としては、農林水産部門で3人（10.7%）、商工部門で4人（16.0%）、土木部門で3人（5.1%）、教育部門で8人（5.4%）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14人（△26.9%）、民生部門の26人（△18.1%）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	単純値及び修正値により算出した職員数との比較					
			R3.4.1 現在	単純値による比較				修正値による比較	
				類似団体職員数	超過数	超過率 %	類似団体職員数	超過数	超過率 %
				単純値× 住基人口 10,000			修正値× 住基人口 10,000		
			A	B	D=A-B	D/A×100	C	E=A-C	E/A×100
普通 会 計	一般行政		482	498	△16	△3.3	522	△40	△8.3
		議会	5	7	△2	△40.0	7	△2	△40.0
		総務	132	139	△7	△5.3	138	△6	△4.5
		税務	36	37	△1	△2.8	37	△1	△2.8
		民生	144	158	△14	△9.7	170	△26	△18.1
		衛生	52	54	△2	△3.8	66	△14	△26.9
		労働	1	1	0	0.0	2	△1	△100.0
		農林水産	28	25	3	10.7	25	3	10.7
		商工	25	18	7	28.0	21	4	16.0
		土木	59	59	0	0.0	56	3	5.1
	特別行政		149	92	57	38.3	141	8	5.4
		教育	149	92	57	38.3	141	8	5.4
普通会計の計			631	590	41	6.5	663	△32	△5.1

※「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、令和３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３１人、普通会計部門の職員数で１０２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９４．０人、普通会計部門では８６．１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（km²）＋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（km²）＋一定数（８０）

本市にあてはめた試算値

【R3.1.1現在の本市の状況 人口：８７，２４５人 面積：４７２．３３km²】

●一般行政部門

人口係数（４．０）×人口（８７．２千人）＋面積係数（０．２２）×面積（４７２．３３km²）＋一定数（６０）
＝５１３人（R3.4.1現在の職員数４８２人／試算値との差△３１人）

●普通会計部門

人口係数（５．７）×人口（８７．２千人）＋面積係数（０．３３）×面積（４７２．３３km²）＋一定数（８０）
＝７３３人（R3.4.1現在の職員数６３１人／試算値との差△１０２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	482	513	94.0
普通会計部門職員数	631	733	86.1

(6) 県内他市との比較

県内21市における人口1,000人当たりの職員数は、平均11.6人で、本市は8.1人となっており、県内では6番目に少ない数値となっています。

県内各市の人口1,000人当たりの職員数				
団体名	住民基本台帳人口	面積	職員数	1,000人当たりの職員数
	A		B	$B/A \times 1,000$
可児市	101,557	87.57	542	5.3
各務原市	146,961	87.81	904	6.2
美濃加茂市	57,304	74.81	363	6.3
瑞穂市	55,325	28.19	347	6.3
多治見市	109,453	91.25	777	7.1
関市	87,245	472.33	709	8.1
本巣市	33,764	374.65	306	9.1
山県市	26,484	221.98	243	9.2
高山市	86,683	2,177.61	837	9.7
土岐市	57,294	116.02	569	9.9
岐阜市	407,387	203.6	4,166	10.2
羽島市	67,595	53.66	722	10.7
瑞浪市	36,985	174.86	415	11.2
海津市	33,576	112.03	402	12.0
恵那市	49,096	504.24	641	13.1
美濃市	20,162	117.01	310	15.4
中津川市	77,320	676.45	1,297	16.8
大垣市	160,794	206.57	2,749	17.1
下呂市	31,385	851.21	620	19.8
飛騨市	23,467	792.53	467	19.9
郡上市	40,573	1,030.75	855	21.1
平均	81,448	402.6	869	11.6

※人口は、令和3年1月1日現在の住民基本台帳人口による。

※職員数は、令和3年4月1日現在による。

※面積は、令和3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5年4月1日から令和10年3月31日（結果は令和10年4月1日）までの5年間とします。

(3) 目標職員数

令和5年4月1日現在の職員数715人を基準として、5年間で28人を増員し、令和10年4月1日現在の職員数を743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】

	R5	R6	R7	R8	R9	R10
職員数((暫定)再任用を含まない) A	687	704	710	722	725	734
前年度中の退職者数	29	6	12	6	15	6
一般行政職	16	4	9	4	10	4
専門職	11	2	3	2	3	2
技能労務職	2	0	0	0	2	0
新規採用予定者数	24	23	18	18	18	15
(暫定)再任用職員数 B	28	23	20	20	18	9
前年度中の任期満了退職者数	2	5	7	0	9	9
一般行政職	2	2	3	0	6	7
専門職	0	0	2	0	1	0
技能労務職	0	3	2	0	2	2
新規(暫定)再任用予定者数	9	0	4	0	7	0
各年4月1日現在の(暫定)再任用を含む職員数 A+B	715	727	730	742	743	743
対前年度増減		12	3	12	1	0
対前年度増減率(%)		1.7	0.4	1.6	0.1	0.0
累積増減数		12	15	27	28	28
累積増減率(%)		1.7	2.1	3.8	2.2	1.8

※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。

※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の活用等）

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、ＡＩやＲＰＡなどのデジタル技術を活用し、負担軽減や生産性の向上を図るとともに、各種事務事業のデータ分析を実施し、利活用することで、効果的かつ効率的な行政運営を行います。

（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、暫定再任用職員や、定年延長制度による６０歳超職員を活用します。

さらに、これまでに引き続き会計年度任用職員を活用します。

（４）人材育成

多様化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図り、組織力の向上に努めます。

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、職員の働き方改革を進めることで、柔軟な働き方や、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。