

美濃加茂市定員適正化計画

(H27-H31)

1 はじめに

美濃加茂市においては、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指針」の方針に沿って、平成17年度から平成21年度までの5箇年における明確な定員削減目標を設定した定員適正化計画を策定し、目標を上回る削減を図ることができました。

その後、平成22年度から平成26年度の5箇年においても、定員適正化計画に基づき行政改革をいっそう推進してきました。

今後、年金支給開始年齢の引き上げに伴い、市職員の再任用制度を踏まえた上で、平成27年度から平成31年度の5箇年において、定員適正化計画を改めて策定し、健全財政の維持を図るため行政改革を推進し、より効率的で効果的な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 (%) H22→H26	類似団体 職員数 修正値 (B)	超過数 (A)- (B)
		平成 22年	平成 23年	平成 24年	平成 25年	平成26 年(A)			
一般 行政 部門	議会	4	4	4	4	4		5	▲ 1
	総務	91	92	82	82	89	△ 2.2	90	▲ 1
	税務	22	21	22	23	22		24	▲ 2
	民生	87	84	83	80	81	△ 6.9	102	▲ 21
	衛生	19	17	17	20	20	5.3	27	▲ 7
	労働								
	農林 水産	8	7	7	6	8		23	▲ 15
	商工	5	6	7	7	7	40.0	10	▲ 3
	土木	37	36	36	33	31	△ 16.2	34	▲ 3
	小計	273	267	258	255	262	△ 4.0	315	▲ 53
特別行 政部門	教育	42	39	41	40	38	△ 9.5	48	▲ 10
	小計	42	39	41	40	38	△ 9.5	48	▲ 10
普通会計 計		315	306	299	295	300	△ 4.8	363	▲ 63
公営企 業等会 計部門	水道	10	10	10	10	11	10.0		
	その他	22	24	26	27	27	22.7		
	小計	32	34	36	37	38	18.8		
合計		347	340	335	332	338	△ 2.6		

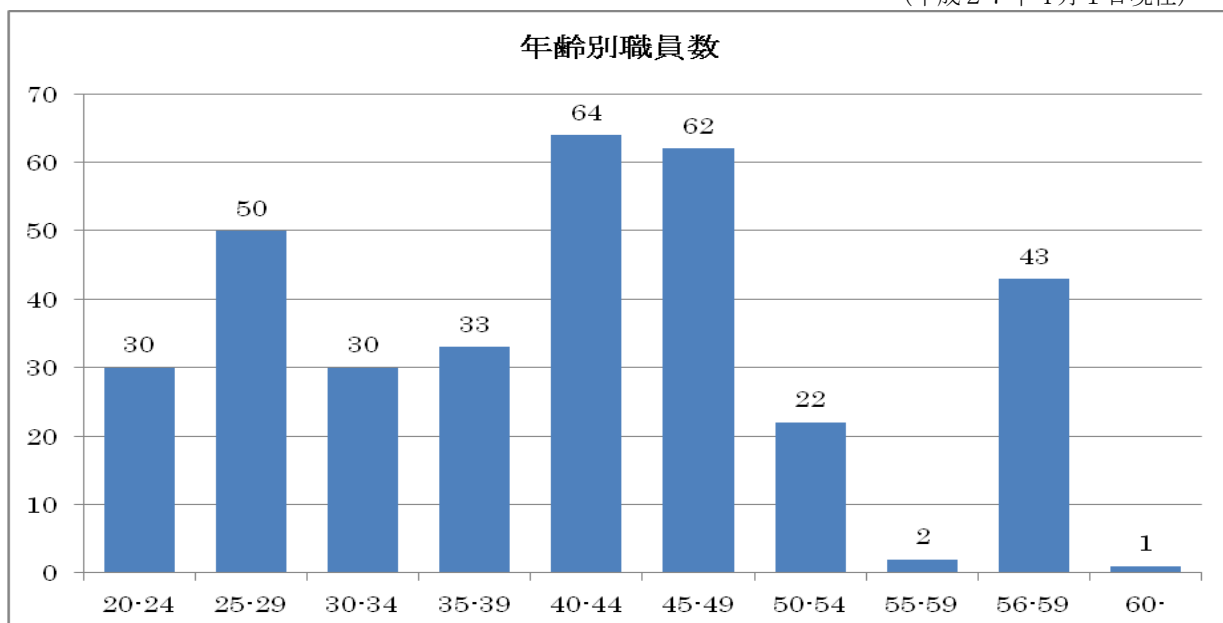
※職員数は一般職に属する職員数であり、教育長、市職員の身分を有する休職者、派遣職員等を含み、非常勤職員を除きます。

※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。

(平成27年4月1日現在)



※職員数には教育長を含まない。

3 職員数の現状分析

事務事業の見直し、施設管理の委託化、嘱託員化、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人の職員削減を図りました。その後、平成27年4月1日現在における当市の職員数は337人となっており、平成11年度からの16年間でみると、55人の職員を削減しています。

しかし、職員数の大幅な削減や、国や県からの権限移譲等に伴い、職員の担当する業務量が増加し、安定的な行政サービスを提供することが困難な状況になることが懸念されます。

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53人少なくなっており、民生、農林部門で特に職員数が少ない状況にあります。

4 定員適正化目標

(1) 基本方針

当市は、平成11年度当初393人いた職員を平成22年度までの間に、退職不補充、嘱託員化、業務委託などにより46人の職員削減を行い、平成22年度当初の職員数を351人とするという目標についても、4人上回る削減を達成しました。

これは、機構改革の推進や非常勤職員の活用そして業務の委託化の推進を図ることにより退職職員数に比して採用職員数を減じたことによるものであります。

今後、行政需要の複雑多様化、地方分権の進展による権限委譲等に伴う事務量の増加が見込まれます。また、これまで職員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、また、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大量退職を見据え、計画的な職員採用を図りながら、若干の増員を行います。

- ① 社会情勢の変化や多様化する行政需要に、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う。
- ② 職員の人材育成に努め、職員個々の能力向上を図り、業務執務能率の向上を図る。
- ③ 「民間でできることは民間に」という原則に基づき、住民サービスの質の確保や行政責任に留意しつつ、事務事業の民間委託を進めるとともに指定管理者制度の推進など、施設管理に民間活力を積極的に活用する。
- ④ 職員の大量退職によって生じる行政サービスの水準の低下を防ぐため、再任用職員の活用を図る。
- ⑤ 近年、専門職（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、積極的な対応を図る。

(2) 計画の内容

①□ 目標数値

平成27年度から平成31年度までの5箇年において、上記方策を推進し、職員12人の純増をし、平成32年4月1日現在の職員総数を349人とします。

② 年度別計画

年齢構成に歪みが生じることがないように、また同一年度に大勢の退職者が見込まれる場合に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	H27	H28	H29	H30	H31	H32	増減率(数) H27⇒H32
職員数	337	340	343	346	348	349	3.56%
退職者数	11	14	9	9	2		45人
翌年度採用者数	14	17	12	11	3		57人
増減数	3	3	3	2	1		12人