

羽島市定員管理適正化計画

(令和7年度～令和11年度)

羽 島 市

目 次

1. 計画策定の趣旨	1
2. 定員管理適正化の状況と課題	
(1) 前回計画における目標と実績の比較	2
(2) 年度別職員数の推移	3
(3) 年齢別職員数の比較	3
(4) 人件費等の推移	4
(5) 類似団体との比較	4
(6) 時間外勤務及び年次休暇取得の推移	5
(7) 育児休業等取得数の推移	5
(8) 派遣職員数の推移	6
(9) 病気休職者数の推移	6
(10) 障害者雇用率の推移	6
(11) 会計年度任用職員数の推移	7
3. 定員適正化に向けた方策	
(1) 組織改革	7
(2) 事務事業の見直し	7
(3) 民間活力の活用	8
(4) 計画的な採用の継続	8
(5) 多様な人材の確保	8
(6) 人材の育成	8
(7) ワーク・ライフ・バランスの実現	8
(8) 多様な人材の活用	8
(9) 様々な雇用形態	8
4. 定員適正化計画	
(1) 基本的な考え方	9
(2) 対象職員	9
(3) 計画期間	9
(4) 適正人員数の検討	9
(5) 数値目標及び年次計画	10

1. 計画策定の趣旨

本市では、令和2年度から令和6年度までを計画期間とする定員管理適正化計画を策定し、効率的な業務運営に努めることで、当該期間における数値目標を達成しました。

また、人口規模と産業構造により全国の都市を分類した「類似団体別職員数」の指標においては、同分類の都市の中でもトップクラスの効率的な業務運営を実施し続けています。

現在、全国の地方公共団体では、少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少をはじめ、災害対策、感染症対策、公共インフラの老朽化、こども・子育て政策の強化などの課題への対応に加え、社会情勢の急速な変化に対応するため、デジタルトランスフォーメーション（DX）やグリーン・トランスフォーメーション（GX）推進の取組みが求められています。

一方、職員の働き方を巡る状況も目まぐるしい変化を続け、育児や介護を軸とした「多様で柔軟な働き方の実現」、「労働時間の是正」、「正規・非正規間の格差解消」を柱とする働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進、地方公務員法の改正に伴う定年延長制度の導入など、状況の変化へ対する様々な取組みが必要となっています。こうした中で、各業務の現場においては、業務量に対する職員数が必ずしも十分とはいえない状況も生じています。

こうした現状を踏まえ、本市においては、従来の効率的な業務運営を継続していくのはもちろんのこと、その一方、多様化・複雑化する課題に迅速かつ的確に対応し、令和7年度（2025年度）から令和26年度（2044年度）までを計画期間とする「羽島市みらい共創プラン（羽島市第七次総合計画）」を着実に推進し、持続可能な行財政運営を可能とするため、令和7年度を起点とした新たな定員管理適正化計画を策定します。

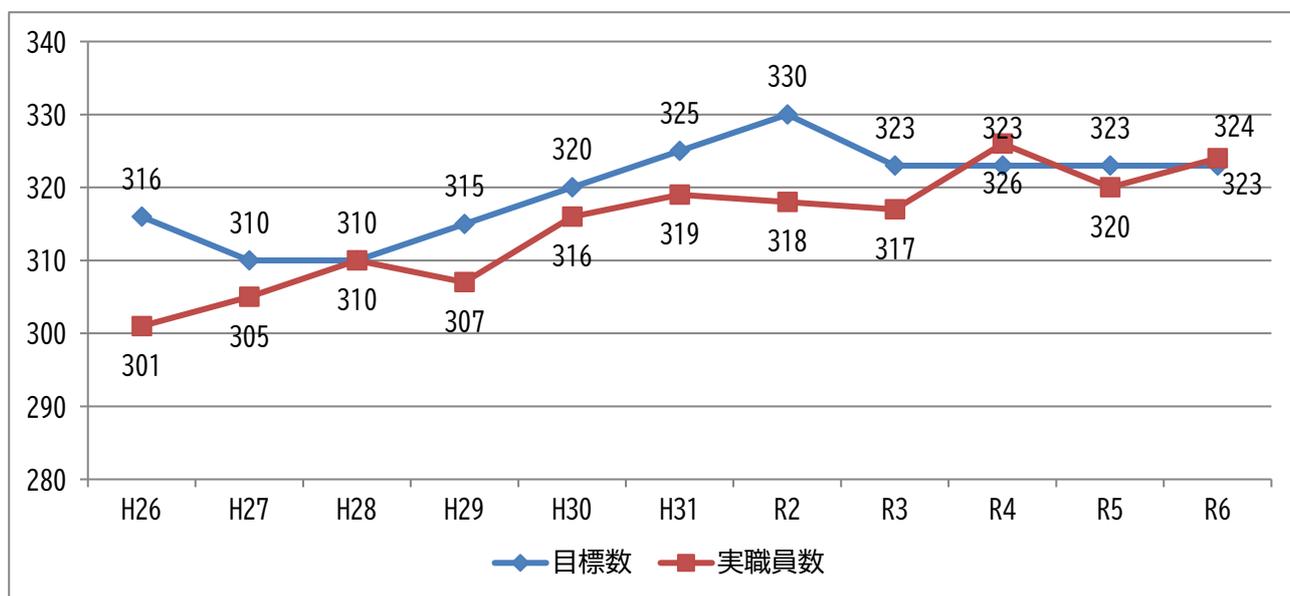
2. 定員管理適正化の状況と課題

(1) 前回計画における目標と実績の比較

「羽島市定員管理適正化計画(令和2年度～令和6年度)」(以下、前回計画という。)では、計画期間中における毎年4月1日時点の職員数(消防部門及び病院部門を除く。)を数値目標として設定しました。その目標と実績を表したのが、**図表1**です。

前回計画期間中には、新型コロナウイルス感染症対策に加え、財政の「安定化対策」や「新庁舎建設」「次期ごみ処理施設建設」「市民病院の維持・経営改善」等の重点課題への対応が求められる中、概ね目標を達成することができました。

図表1 羽島市定員管理適正化計画における目標と実績



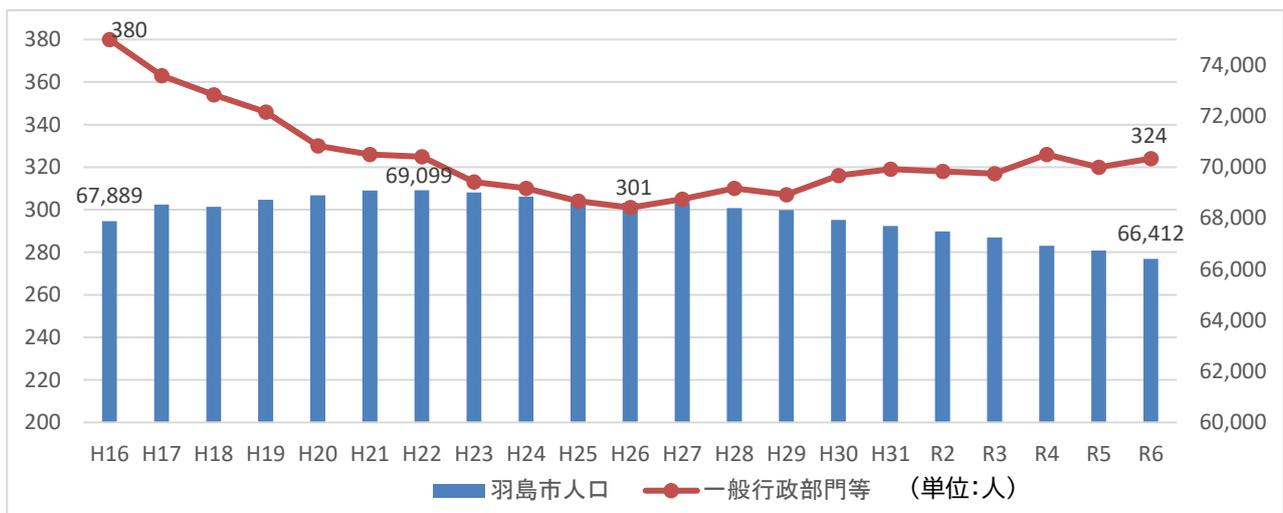
(2) 年度別職員数の推移

年度別職員数と羽島市人口について、平成 16 年度から令和 6 年度にかけての推移を表したのが、図表 2 です。

本市の人口は、平成 22 年度をピークに平成 23 年度以降減少に転じ、それ以降も緩やかな減少が続いています。

職員数については、これまでの定員適正化計画の着実な実施により、平成 16 年度と比較し、令和 6 年度は 56 人の減少となっています。近年は、行政ニーズの高まりに伴い微増傾向となっています。

図表 2 年度別職員数と羽島市人口の推移



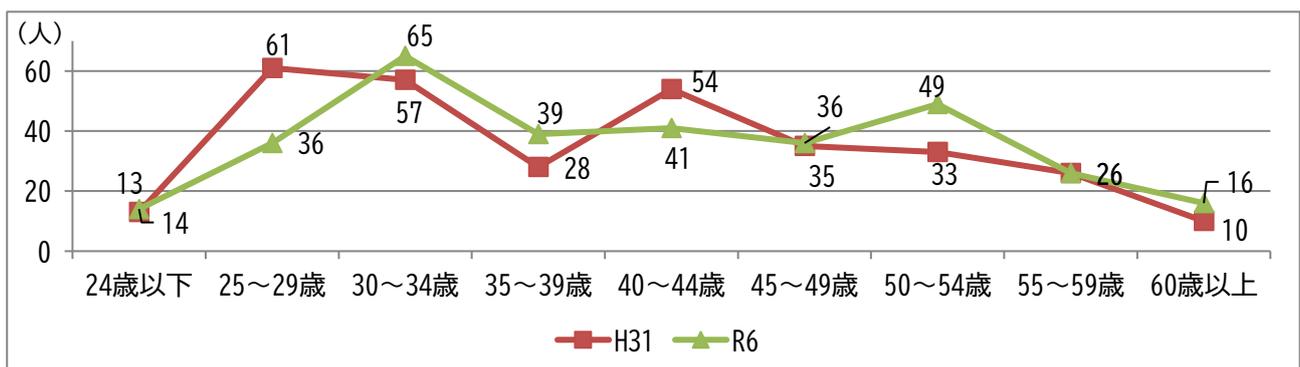
(3) 年齢別職員数の比較

令和 6 年 4 月 1 日時点の一般行政部門等の年齢別職員数を、5 年前(平成 31 年 4 月 1 日時点)と比較したのが、図表 3 です。

5 年前の年齢別職員数では、30 歳前後及び 40 代前半の職員数が多く、30 代後半の職員数は、他の年代に比べて比較的少ない状況となっていました。

現在は 30 代前半と 50 代前半の職員数が多く、20 代の職員数が少ない状況となっています。

図表 3 年齢別職員数の比較

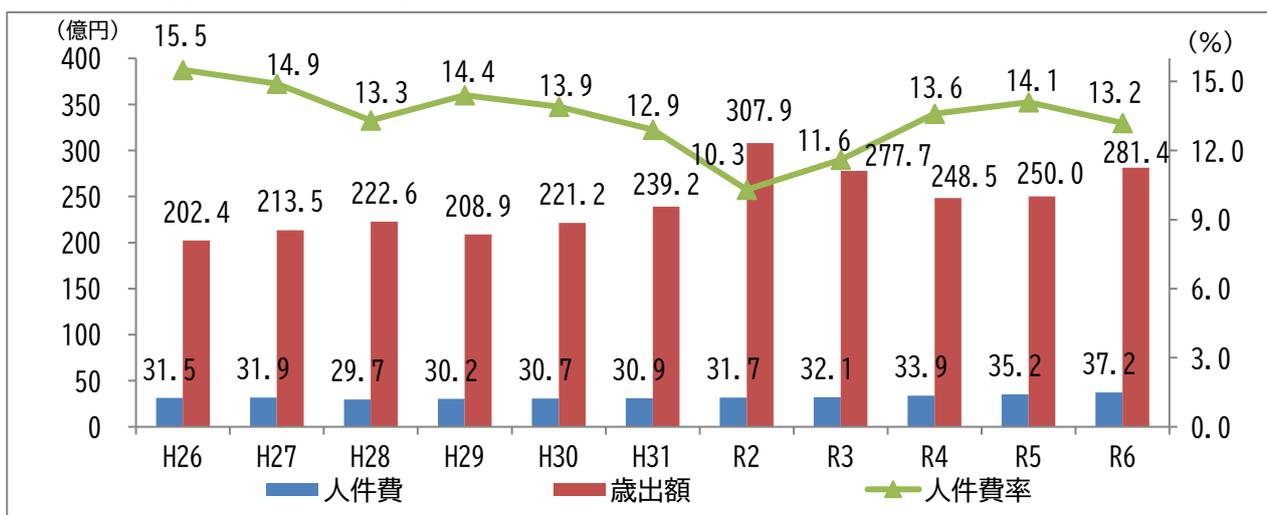


(4) 人件費等の推移

平成26年度から令和6年度までの普通会計決算における職員人件費等の推移を表したのが、図表4です。

市の歳出額は、平成31年度以降の新庁舎建設や令和2年度からのコロナ対策で増加し以降も増加の傾向がみられます。一方、職員人件費は、約30億円から37億円で推移し、人件費率は抑制されています。令和2年度から令和4年度にかけては、財政安定化対策による給料・手当削減などの影響により、大幅な人件費率の減少がみられます。

図表4 普通会計決算における職員人件費

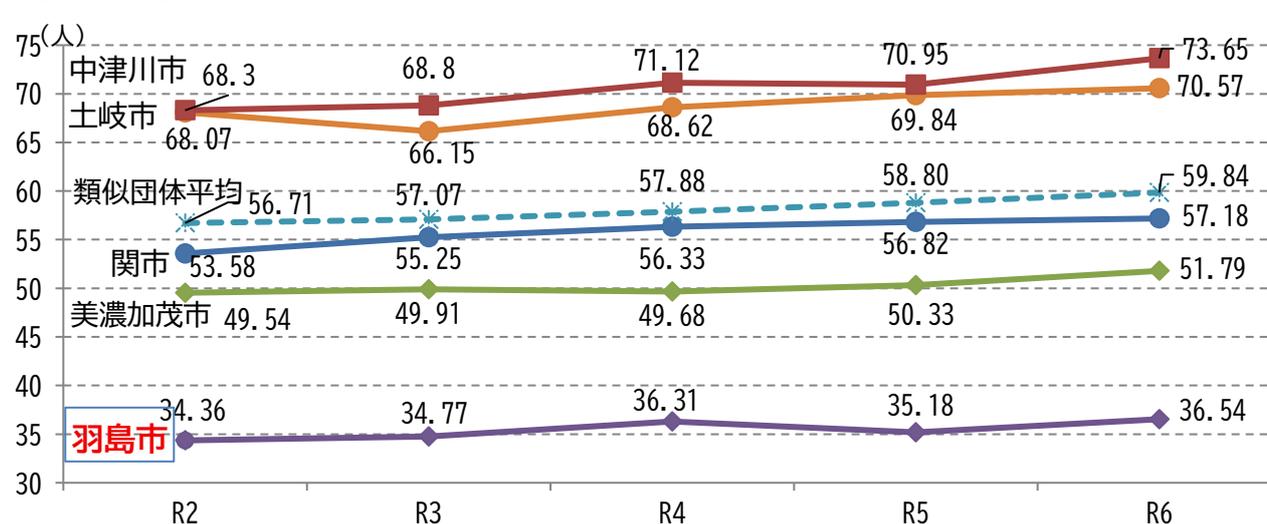


(5) 類似団体との比較

岐阜県内において、羽島市と同じ類型(Ⅱ-2)には、関市、中津川市、恵那市、美濃加茂市、土岐市が分類されています。これらの都市と羽島市について、一般行政部門における職員数(人口1万人当たり)の推移を比較したのが、図表5です。

県内他都市と比較しても、羽島市の職員数は大幅に少ない数値で推移しています。

図表5 類似団体



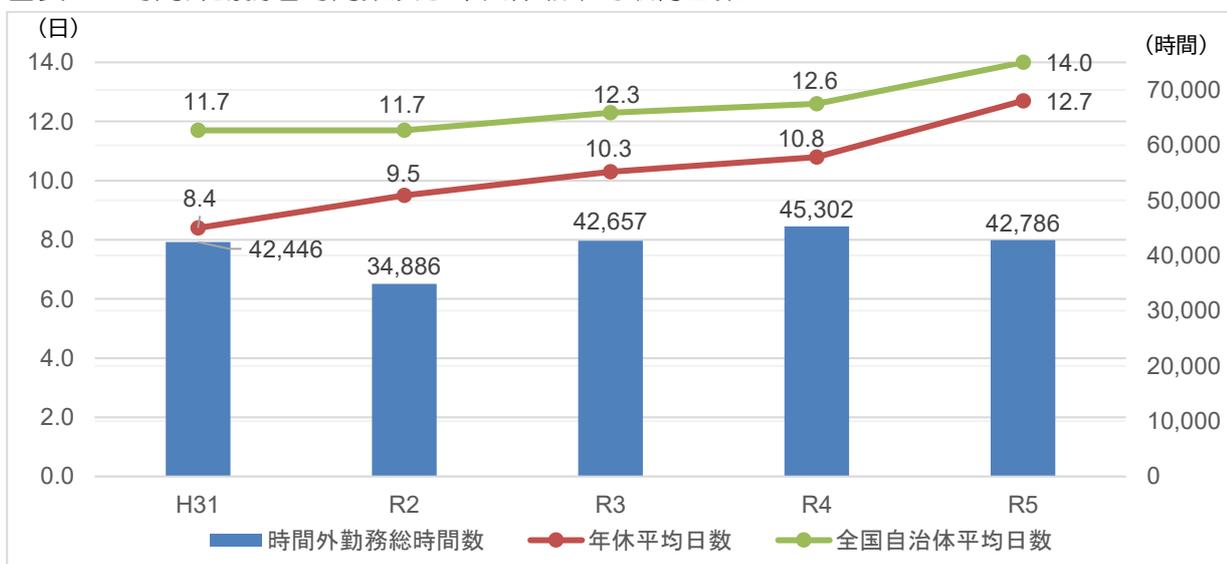
(6) 時間外勤務及び年次休暇取得日数の推移

平成31年度から令和5年度までの職員の時間外勤務層時間数及び年次休暇平均取得日数の推移を表したのが、図表6です。

新型コロナウイルス感染症が発生した令和2年度においては、イベントや公式行事の自粛などの影響により、一時的に時間外勤務の減少が見られましたが、その後の業務の再開や通常化などにより元の水準へと推移しています。

一方、年次休暇の平均取得日数については、近年の働き方改革の浸透に伴い増加傾向にあります。依然として全国自治体平均日数と比較し2日ほど少ない状況となっています。

図表6 時間外勤務層時間数及び年次休暇平均取得日数



(7) 育児休業取得者等の推移

平成31年度から令和5年度までの職員の時間外勤務層時間数及び年次休暇平均取得日数の推移を表したのが、図表7です。

育児休業は、子どもが3歳の誕生日を迎える前日まで取得することができ、また、復職後も小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、短時間勤務や部分休業といった制度を活用することができます。さらに、本市独自の制度である「子育て時間制度」では、子が小学校を卒業するまで取得することが可能です。職員が気兼ねなく制度を活用できるよう、業務を代替するための組織的な人的措置が必要となります。

図表7 育児休業等取得者数

	H31	R2	R3	R4	R5	R6	近3年平均
育児休業	11	11	11	11	8	12	10.3
部分休業・子育て時間	7	12	14	18	17	18	17.6

※ 育児休業は、病院及び消防部門を除く毎年4月1日における職員課付職員数

(8) 派遣職員数の推移

本市では、省庁や岐阜県を含む他の地方公共団体、一部事務組合、市内公共的団体等へ職員を派遣し、異なった環境における新たな経験を通して、広い視野と高い見識を備えた職員の育成に取り組んでいます。職員派遣の継続実施に当たり、業務を代替するための組織的な配慮が必要となります。

図表 8 市から外部機関への派遣職員数

	H31	R2	R3	R4	R5	R6	近3年平均
市から外部機関への派遣職員数	6	6	5	4	4	6	4.7

※ 市から国や県等の外部機関への派遣職員数

(9) 病気休職者数の推移

職員が心身の故障等を理由に 90 日を超えて勤務できない場合には、病気休職となります。勤務できない期間が長期間にわたる場合には、業務を代替するための人的措置が必要となります。

図表 9 病気休職者数

	H31	R2	R3	R4	R5	R6	近3年平均
病気休職者数	1	0	0	3	2	2	2.3

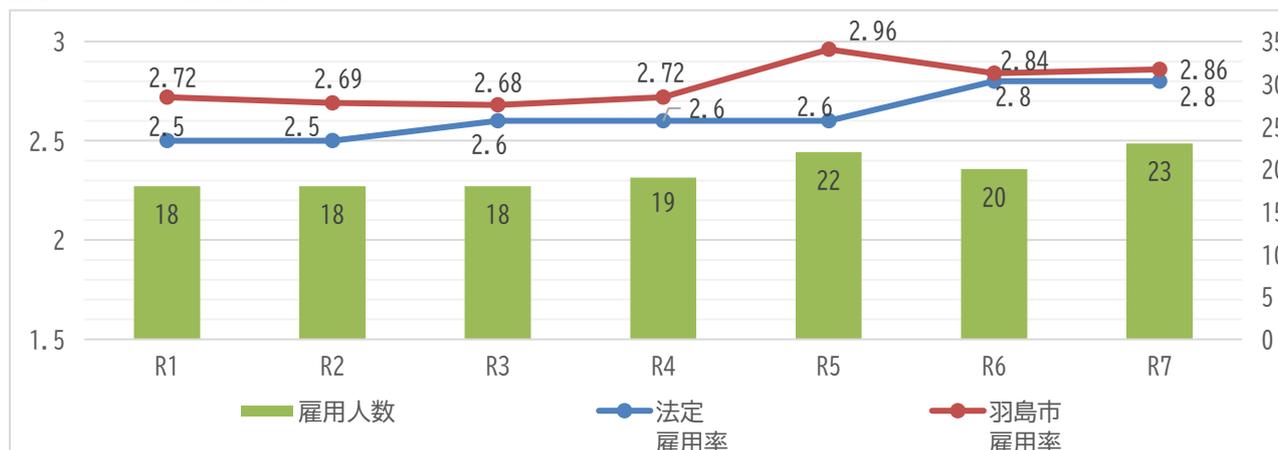
※ 消防及び病院部門を除く毎年 4 月 1 日における職員課所属の職員数

(10) 障害者雇用率の推移

障害者雇用促進法では、法定雇用率を設定し、国や地方公共団体、民間事業者が対象障害者の雇用義務を果たすよう定めています。

本市では、羽島市障がい者活躍推進計画を策定し、障がい者を積極的に雇用し、障害者雇用率は法定雇用率を上回っています。

図表 10 障害者雇用率

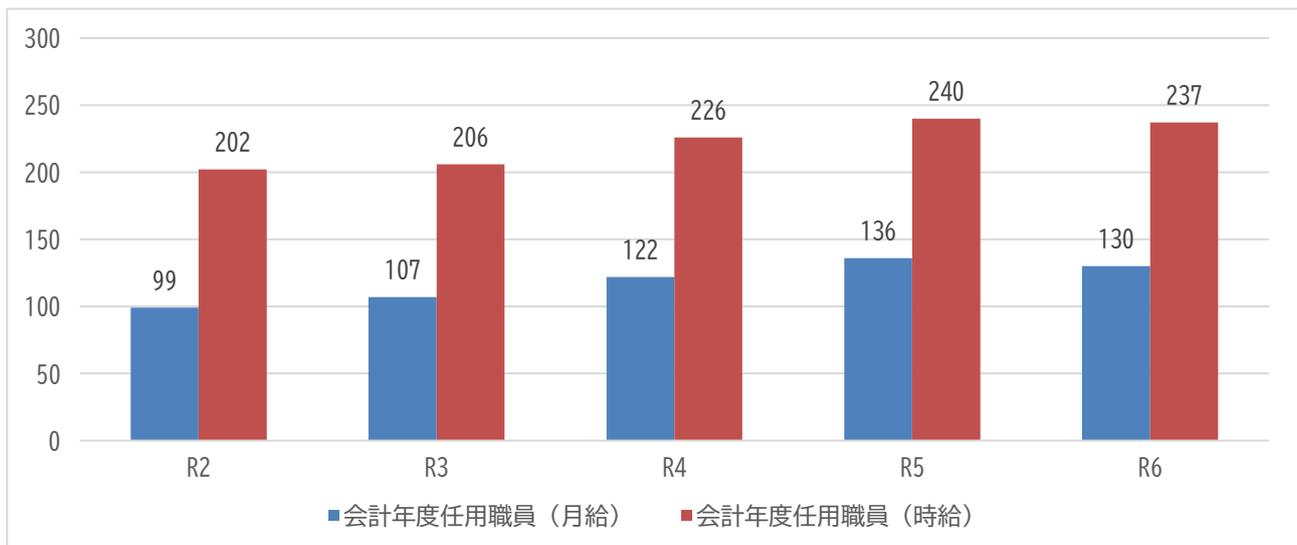


(11) 会計年度任用職員数の推移

令和2年度から6年度までの会計年度任用職員数の推移を表したのが、図表11です。地方公務員法及び地方自治法の改正により、令和2年4月から会計年度任用職員制度が創設されました。

令和2年4月の制度創設時には、会計年度任用職員数は301人（月給99人、時給202人）となっていました。行政ニーズの増加に伴う業務量の増加や賃金の上昇による勤務時間短縮等の影響により、令和6年4月には367人（月給130人、時給237人）となっています。

図表11 会計年度任用職員数



※ 障がい者を含めた職員数

3. 定員適正化に向けた方策

(1) 組織及び機構改革

高度化・多様化する市民ニーズに迅速かつ的確に対応するため、機動的で効率的な組織の構築を目指し、組織の再編や所管業務の見直しを進めます。

また、庁内横断的に対応が必要となる課題に対応するため、庁内プロジェクトチームを編成するなど、組織の柔軟性を発揮します。

(2) 事務事業の見直し・効率化

メリハリのある行政運営を目指し、あるべき姿を追求し、職員自らの気づきによる改善を行う事務事業評価等を活用し、事務事業の見直しを図り、効率化を進めます。また、DXを活用した業務の合理化や事務の簡素化を進め、事務事業の執行に必要なかつ適正な職員配置や計画的なジョブローテーションを行うことにより、効率的で持続可能な職員体制の構築に努めます。

(3) 民間活力の活用

行政サービスの必要性、質の維持・向上、必要となるコスト等を考慮したうえで、民間事業者への委託が可能な業務については、PPP手法（PFI、指定管理者制度、業務委託等による公民連携）の活用、市民や市民団体等との協力等の最適な手法を見極め、民間活力の活用を図ります。

(4) 計画的な採用の継続

職員の新規採用においては、職員の年齢構成のバランスを中長期的に考慮したうえで、引き続き計画的に実施していきます。また、高度化・多様化する市民ニーズに対応でき得る経験や専門性を持つ職員の採用を計画的に実施します。

(5) 多様な人材の確保

労働力人口の減少や若年層を中心とした雇用の流動化等を要因として、本市においても安定的な職員の確保が困難となっており、土木・建築などの技術職や資格職・専門職を対象とした通年募集や、年齢上限を引き上げた社会人経験枠、人物重視の採用を行う自己推薦枠を設けるなど、多様な人材の確保に努めます。

(6) 人材の育成

限られた人的資源の中で、高度化・多様化する市民ニーズに的確かつ迅速に対応するためには、職員自身の能力の向上が必要不可欠です。OJT、職場の内外における研修、自己啓発の推進や人事評価制度の活用などを通して、能力や専門性の向上を図り、多様な行政需要に責任を持つ的確な対応ができる豊かな人間性を持った人材の育成を図ります。

(7) ワーク・ライフ・バランスの実現

ノー残業デーや午後 8 時以降の時間外勤務の原則禁止、人事評価における組織目標への時間外勤務削減の設定など、長時間労働を是正し、職員の負担を軽減します。また、早出・通常・遅出の 5 種類の勤務時間から職員本人の意向を踏まえた勤務時間を選択することができる時差出勤やテレワークによる在宅勤務、週休三日制を行うことで、職員一人ひとりが、仕事と暮らしのバランスを図りつつ、職員本人の能力を最大限に発揮できるよう、心身ともに健やかな状態を保つことができる環境づくりに取り組みます。

(8) 多様な人材の活用

女性職員や障がいのある職員に対して、働きやすい職場環境を提供し、仕事へのアクセシビリティの向上を図るとともに、こうした職員への理解と配慮を促すことで職員の能力が十分発揮されるよう支援し、職域の拡大や登用を積極的に推進し、組織の活性化を図ります。

(9) 様々な雇用形態

市の職員として培った能力・経験を引き続き発揮できるよう、役職定年や定年後も働く意欲と能力を有する職員については、活躍の場を提供します。また、会計年度任用職員については、職員数とのバランスを考慮した適性かつ効果的な活用を図ります。

4. 定員適正化計画

(1) 基本的な考え方

本市の職員数は長年、組織改革や事務事業の見直しなどにより、全国的に少数で効率的な行政運営を維持してきました。一方、環境変化に伴い、多様な行政ニーズへの対応、働き方改革や子ども・子育て環境の充実が喫緊の課題であり、組織活性化には「実質常勤職員数」の確保が必要となっています。

本計画では、育児休業者や病気休職者等の職員数を除いた「実質常勤職員数」を基に適正人員数を検討します。また、本市を取り巻く厳しい財政状況を踏まえ、一般職員数と会計年度任用職員数とのバランスを考慮し、効率性の向上と人件費抑制を図ります。

(2) 対象職員

本計画における対象職員は、消防部門及び病院部門を除く一般職員及び会計年度任用職員とします。

会計年度任用職員については、1年間を任期として採用する月給職員のみを対象とし、障がい者の働きやすさを優先し、障害者は対象に含めません。

消防部門及び病院部門の職員については、それぞれ「羽島市消防力整備計画」及び「新公立病院改革プラン」に基づき定員管理を行っているため、本計画の対象に含めません。

(3) 計画期間

本計画における計画期間等は、次のとおりとします。

基準年月日	令和7年4月1日
目標年月日	令和11年4月1日
計画期間	令和7年度から令和11年度までの5年間

(4) 適正人員数の検討

総務省の地方公共団体定員管理研究会から提示された3つの分析手法を用いて本市の一般行政部門の職員数を比較分析した結果、いずれの分析手法による比較においても大幅に少ない状況となっています。

分析手法	分析結果(人数)	本市職員数	比較
①定員モデル(H30.4.1)	272人	231人	▲41人
②定員回帰指標(R5.4.1)	337人	236人	▲101人
③類似団体との比較 (R6.4.1 修正値)	316人	244人	▲72人

【必要人員の算定】

- ・有給休暇取得者分 2.5人
 - ・育児休業等取得者 14.9人(育休10.3人、部分休等4.6人)
 - ・派遣職員 4.7人
 - ・病気休暇 2.3人 計24.4人≒25人
- ※必要人員 R6.4.1職員数 324人+25人=349人

(5) 数値目標及び年次計画

定員適正化に向けた方策の推進及び適正人員数の検討結果を踏まえ、令和 11 年 4 月 1 日時点における適正人員を計上します。

一般職員数は、令和 7 年 4 月 1 日時点の職員数 329 人を基準として、20 人増の 349 人とします。

会計年度任用職員数は、令和 7 年 4 月 1 日時点の職員数 127 人を基準として、28 人減の 99 人とします。

この数値を目標とした年次計画は次のとおりです。

【一般職員】

	R6	R7	R8	R9	R10	R11
計 画	324	329	334	338	342	349
対前年増減	—	5	5	5	5	5

【会計年度任用職員】

	R6	R7	R8	R9	R10	R11
計 画	127	127	120	113	106	99
対前年増減	—	0	▲7	▲7	▲7	▲7

(毎年 4 月 1 日現在 単位：人)

計画の見直しについて

計画期間内において新規課題への対応や新たな地方公務員制度改革などにより本計画を変更する必要が生じた場合は、行政需要の動向や計画の推進状況を見極め、必要に応じて定員管理計画の見直しを適宜行うものとします。