

羽島市定員管理適正化計画

令和 2 年度 ~ 令和 6 年度

令和 2 年 3 月策定

令和 3 年 3 月改定

羽島市

1 計画策定の背景

現在、本市の財政運営は非常に厳しい状況に直面しています。令和2年度から着手する財政の「安定化対策」においては、財源不足を補うための各種取り組みの一環として、一般職員・非常勤職員の人員削減及び職員給料・手当等の削減を実施することとなっています。

定員管理のための各種参考指標によると、本市の職員数は極めて少ない水準にあるため、平成28年度から令和元年度における計画では、職員増員の方針で目標人数の設定を行いました。

しかし、今後の財政の「安定化対策」を進めていくためには、職員の目標人数を再設定する必要があり、従来計画の対象としてこなかった非常勤職員（令和2年度から「会計年度任用職員」）についても、計画に含めたいうえで人件費抑制を図る必要があります。

そこで、令和6年度を目標年次とする新たな計画を、1年前倒しで策定することとしました。本計画においては、市民サービスの低下や職員のワークライフバランス後退を招くことがないように留意しつつ、業務の見直しや職員一人ひとりの能力・意欲の向上を図ることなどにより、行政運営に必要とされる職員数の確保と体制の維持に努めることとします。

市民病院においては、「新公立病院改革プラン」の中で経営安定性に係る目標として医師等の職員数を掲げ、経営改革の一環として定員管理に取り組んでいます。また、消防においては「羽島市消防力整備計画」の中で、消防力維持のために必要な消防吏員数を計画しています。よって、市民病院及び消防については、本計画の対象から除くこととします。

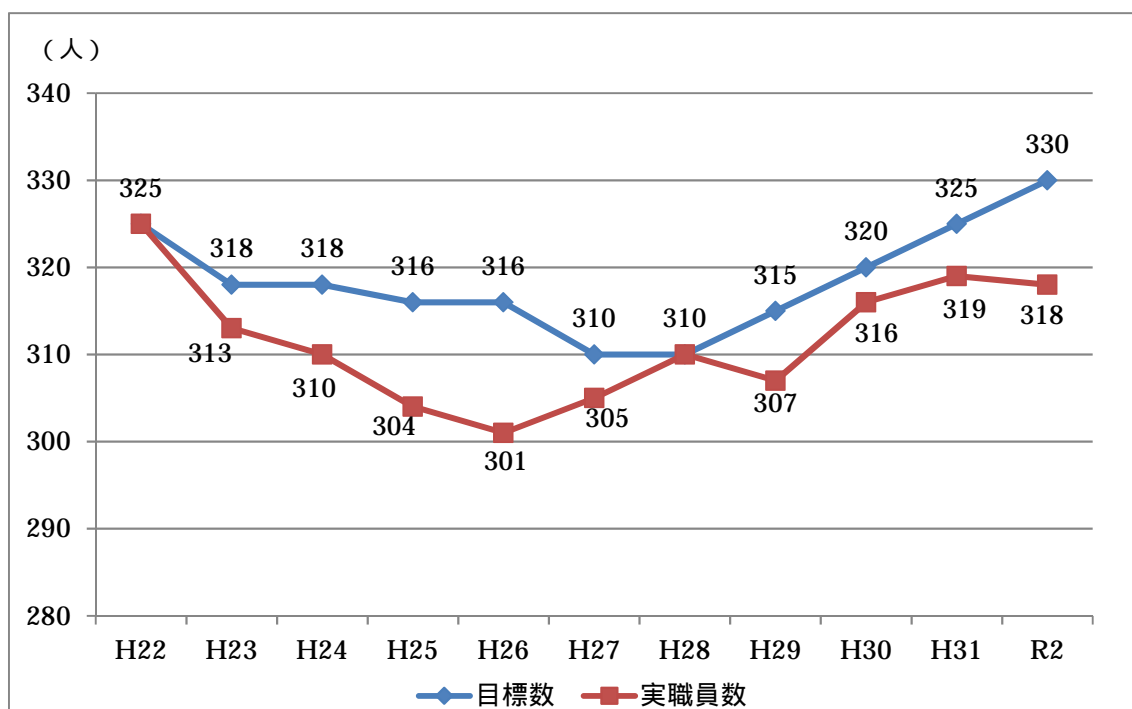
2 これまでの定員管理の状況

本市では、平成 16 年度から平成 27 年度において、定員管理適正化計画に基づく職員数削減を実施し、11 年間で当初の職員数（平成 16 年度 380 人）のおよそ 2 割にあたる 75 人の削減を実現しました。しかし、社会経済の変化とともに市民ニーズや行政課題が多様化・高度化していく中で、円滑な行政運営を行っていくためには一律に職員数を削減するのではなく、増やすべき分野は増員を図っていくなど、メリハリある職員配置を行う必要がありました。

そこで、平成 28 年度から令和 2 年度を計画期間とする定員管理適正化計画では、平成 27 年 4 月 1 日時点の職員数である 305 人から 25 人増の 330 人を目標に設定し、積極的な新規職員採用を実施するとともに、組織・機構の改革や業務効率化に取り組んできました。

しかし、昨今の人手不足による採用難や想定外の自己都合退職などの影響もあり、令和 2 年 4 月 1 日時点では目標を下回る 318 人となりました。

〔図表 1〕羽島市定員管理適正化計画における目標と実績

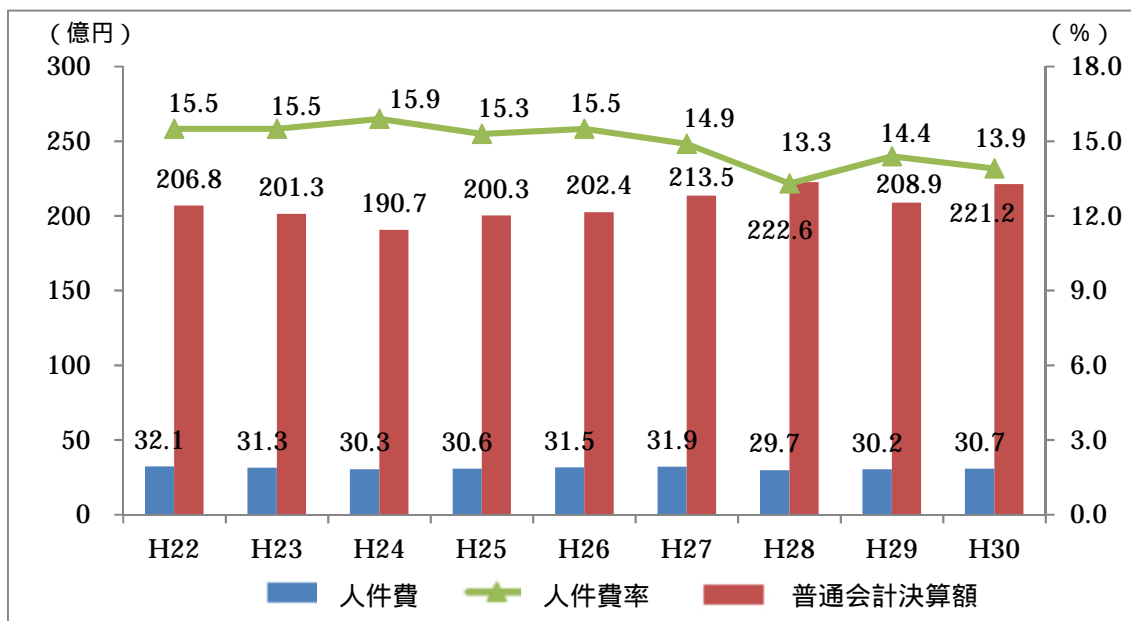


3 現状と課題

(1) 人件費の抑制

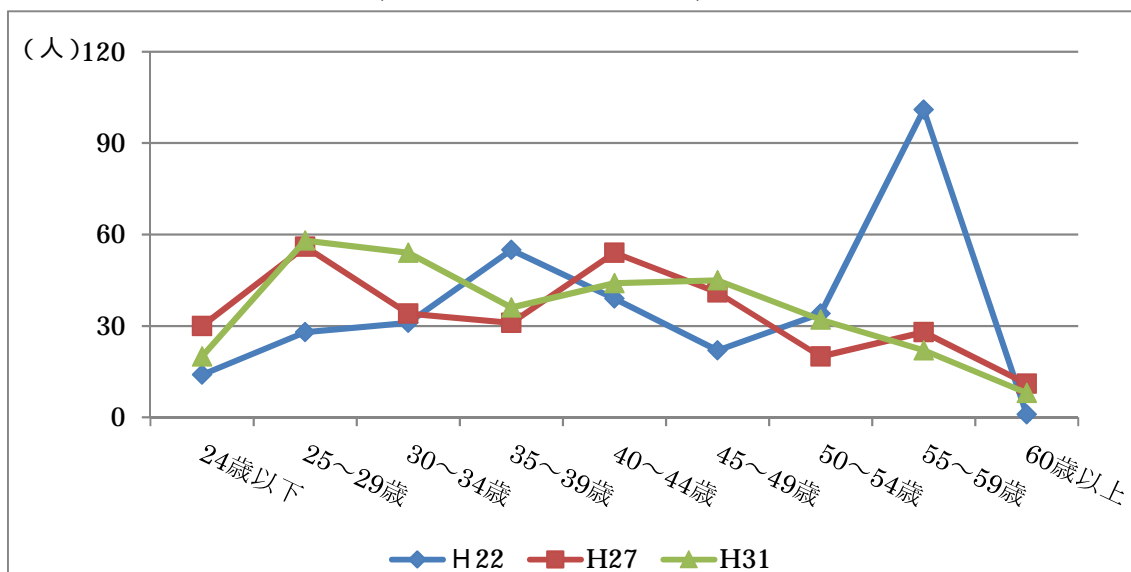
平成30年度の人件費は30.7億円で、普通会計決算額221.2億円に占める割合は13.9%となっています。人件費率は平成22年度と比較して1.6ポイントの減少となりました。

(図表2) 普通会計決算における職員人件費の推移



市民病院及び消防を除く職員の年齢別構成を見ると、団塊の世代が在職していた平成22年度と比べてバランスの取れた状態となっています。今後の人件費増加を抑制するためには、昇格要件やポストの見直し等を検討していく必要があると言えます。

(図表3) 職員の年齢別構成(市民病院及び消防を除く)

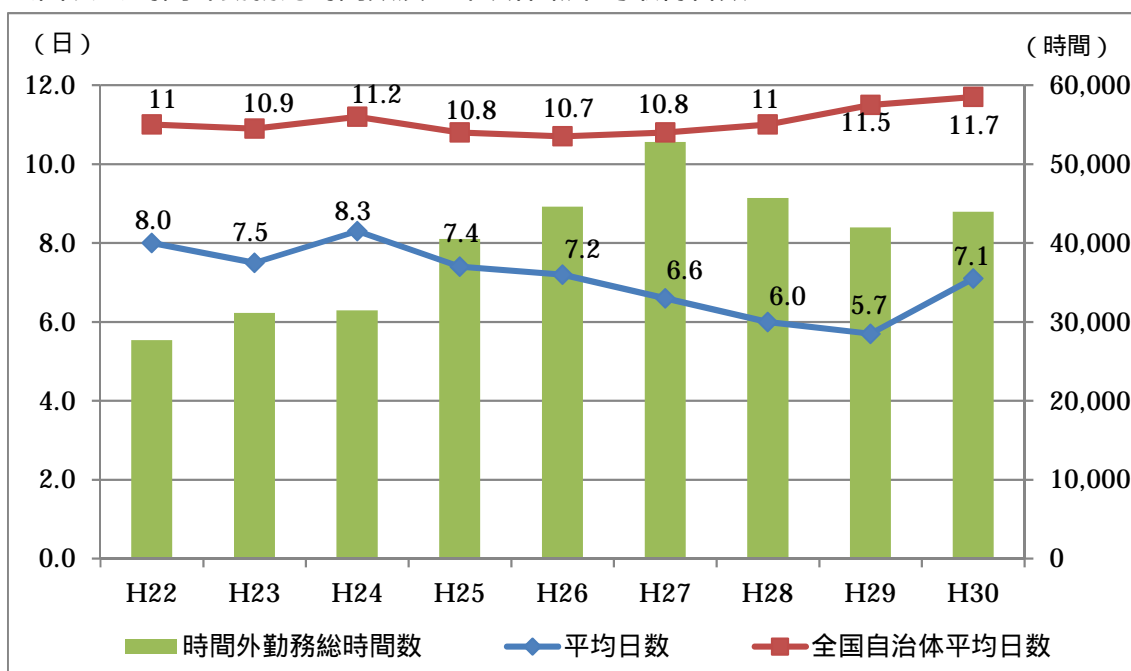


(2) 時間外勤務縮減及び年次休暇の取得促進

時間外労働に上限規制が導入され、本市においても原則月 45 時間、年 360 時間を上限として設定し、時間外勤務縮減に取り組んでいます。時間外勤務総時間については、平成 27 年度までは増加が見られましたが、現在は減少する傾向にあります。

一方、年次休暇の平均取得日数については、平成 30 年度において全国自治体平均の 11.7 日を大きく下回る 7.1 日となっており、改善が必要な状況となっています。

〔図表 4〕時間外勤務総時間数及び年次休暇平均取得日数



(3) 育児休業取得者等の増加

職員は、子どもが 3 歳の誕生日を迎える前日まで育児休業を取得することができ、復職後も短時間の勤務とすることが可能です。今後、休業取得者の増加が見込まれるため、業務を代替するための人的措置が必要な状況となっています。

〔図表 5〕子育て支援制度の利用者数(病院・消防を除く)

	H27	H28	H29	H30	H31
職員数	305	310	307	316	319
育児休業者数	5	4	8	10	14
部分休業・子育て時間 ¹ 利用者数	13	12	9	8	9
育児休業代替任期付職員数	2	3	6	8	8

1 子育て中の職員が無給で毎日 2 時間まで休業を取得できる制度

4 新たな定員管理適正化計画

(1) 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。計画期間中に数値目標に変更の必要性が生じた場合は、計画を見直すものとしてとします。

(2) 対象職員

市民病院及び消防を除く部門の、職員及び会計年度任用職員²を対象とします。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対象とし、時給職員は対象に含めないこととします。

市民病院及び消防の職員については、それぞれ「新公立病院改革プラン」及び「羽島市消防力整備計画」に基づく定員管理を行っているため、本計画の対象からは除きます。

2 羽島市における会計年度任用職員は、一般的に1日の勤務時間が5時間45分のパートタイム職員。

(3) 目標人数と年次計画

令和6年4月1日時点の目標人数は、職員を323人、会計年度任用職員(月給)を105人とします。行政サービスの確実な提供のために必要な人員は確保しつつ、業務見直し等を進めることにより人件費の抑制を図ります。

職員については、令和4年度から段階的に職員の定年年齢が引き上げられる予定ですが、年齢構成のバランス確保と業務継続の必要性を考慮し、新規職員の採用は継続して実施することとします。

会計年度任用職員については、今後もパートタイム職員のみ採用することとし、年度ごとに職の必要性や任用形態を検討した上で採用します。

(図表6) 職員の年次計画(4月1日時点)

	H31	R2	R3	R4	R5	R6
計画 ³	325	330	323	323	323	323
実数	319	318	-	-	-	-

3 計画及び実数は、人件費負担を伴わない職員(無給となる育児休業取得者等)を含む。

(図表7) 会計年度任用職員(月給)の年次計画(4月1日時点)

	H31	R2	R3	R4	R5	R6
計 画	-	101	105	105	105	105
実 数	109	99	-	-	-	-

- 主な減員要素
- ・ 区画整理事業の完了
 - ・ オリンピック関連事業の終了
 - ・ 新庁舎建設事業の完了
 - ・ ICTの活用
 - ・ 学校校務員の非常勤化

- 主な増員要素
- ・ マイナンバー関係事務の増加
 - ・ 育児休業取得者の増加に伴う代替措置
 - ・ 定年年齢の引上げ

(4) 定員管理のための取り組み

事務事業の見直し・効率化

事業のスクラップ等を進めるとともに、ICT技術の活用を進めて事務処理の迅速化・省力化を図ります。

組織・機構の見直し

市民ニーズや行政課題に対応したメリハリある人員配置に努めます。また、既存の組織・機構を見直して業務効率の向上を図ります。

計画的な職員採用

多様で魅力ある職員採用試験を実施することで、計画職員数の確保に努めます。特に専門職においては採用が困難な状況となっているため、受験者増加に向けた取り組みを継続します。

人材の育成

職員のモチベーションを高め、組織全体の能率向上を図るため、各種研修や人事評価制度等を活用した人材育成を行います。

職員の健康管理

業務の高度化等に伴い、職員一人あたりの業務負担が増加する傾向にあるため、健康診断やストレスチェック制度などを活用し、職員の健康管理に配慮します。

ワークライフバランスの推進

仕事と生活の調和のとれた働き方を実現するため、長時間労働の削減や年次休暇等を取得しやすい健全な職場環境づくりを推進します。

【資料】 定員管理の参考指標

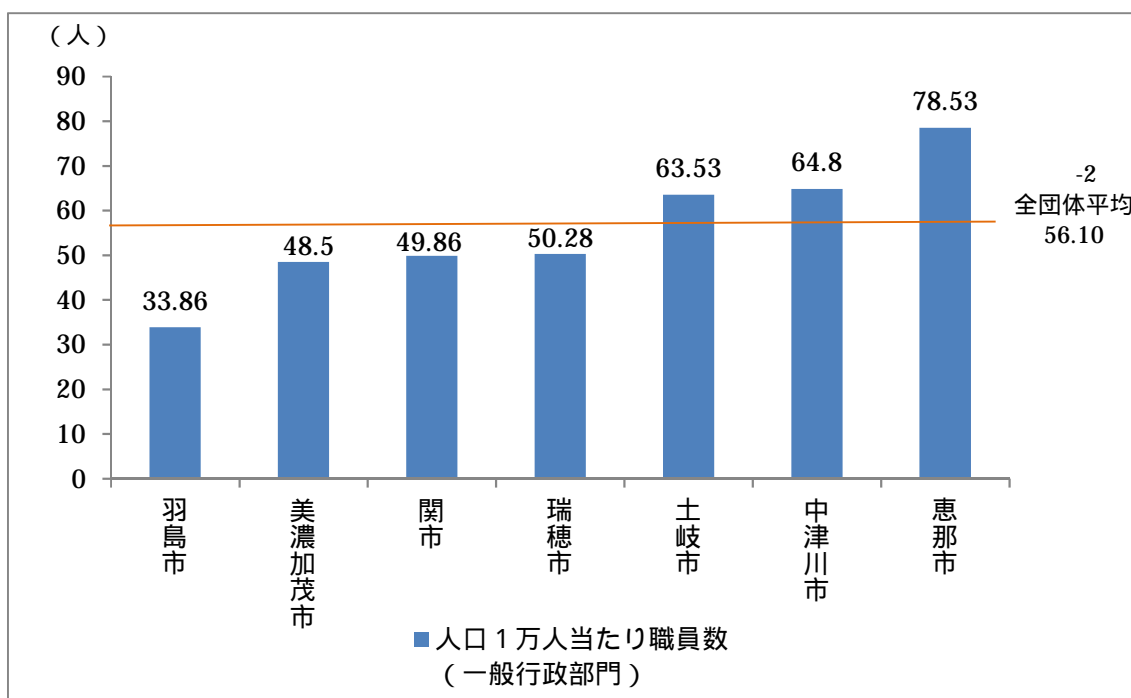
総務省は、地方公共団体がそれぞれの定員を判断するために、次のような各種参考指標を提示しています。

(1) 類似団体別職員数

「類似団体別職員数」とは、普通会計部門及び一般行政部門について、人口と産業構造の2つの要素を基準に類似する市区町村をグループ分けし、グループごとに人口1万人当たりの職員数の平均値を算出し、職員数の比較を行うものです。羽島市は類型 -2 に分類されています。

平成30年度の本市の人口1万人あたり職員数（一般行政部門）は、同類型である90団体の中で最も少ない33.86人となっています。岐阜県内の類似団体別職員数を比較すると、図表8のとおりとなります。

〔図表8〕一般行政部門における職員数の岐阜県内類似団体（-2）との比較（H30年度）⁴



4 図表8の羽島市を除く県内6市は全て市立保育園を有しており、保育士が多数在籍している。また、当市では民間委託しているごみ収集・処理業務を直営で行っている市もある。関市、中津川市及び恵那市においては、平成の大合併による職員数増加もあった。

(2) 定員モデル

「定員モデル」とは、一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門別の職員数と、その職員数に最も相関関係のある行政需要に関連する統計数値を基に、多重回帰分析の手法によってそれぞれの団体における平均的な職員数を算出する指標です。

平成 30 年度に改定された第 10 次モデルにより職員数を試算すると、図表 9 のとおりとなります。本市の試算職員数は 272 人ですが、実職員数はそれよりも 41 人少ない状況となっています。

〔図表 9〕定員モデルによる一般行政部門の職員数

部門	試算職員数 (人)	H30.4.1 実職員数 (人)	実職員数 指数 ⁵
議会・総務	88	95 ⁶	108.0
税務	27	27	100.0
民生	60	31 ⁷	51.7
衛生	35	29 ⁸	82.9
経済	22	21	95.5
土木	40	28 ⁹	70.0
一般行政部門合計	272	231	84.9

5 試算職員数を 100 とした場合の指数。

6 派遣・休職中の職員 14 人の配属先を同部門に集約している。

7 職員数が少ない理由として、業務委託や非常勤職員の活用等が考えられる。

8 職員数が少ない理由として、育児休業中の保健センター保健師等が含まれていないこと、斎場等の施設に正規職員を配置していないこと等が考えられる。

9 職員数が少ない理由として、市の面積が比較的狭いため、市道等の維持管理を効率的に行えていること等が考えられる。