

高山市第五次定員適正化計画

(平成27年度～平成31年度)

高 山 市

< 目 次 >

| | |
|------------------------------|----|
| 1. 策定にあたって | 1 |
| 2. 職員数の現状 | |
| (1)職員数の推移 | 2 |
| (2)職員の部門別配置状況 | 3 |
| (3)職員の年齢構成 | 4 |
| (4)専門職員の現状 | 5 |
| (5)再任用職員の現状 | 5 |
| (6)類似団体との比較 | 6 |
| (7)県内他市との比較 | 7 |
| (8)平成26年度と平成27年度の職員数の比較..... | 8 |
| (9)現状からみる今後の課題 | 9 |
| 3. 定員適正化計画 | |
| (1)計画期間 | 11 |
| (2)計画の位置付け | 11 |
| (3)推進項目 | 11 |
| (4)目標職員数 | 12 |
| (5)その他 | 13 |
| 4. 計画の公表と見直し | 13 |

1. 策定にあたって

本市は、平成17年2月に近隣9町村との合併により、市域面積が日本一広大となり、雄大な自然や豊富な観光資源を多く持つ魅力ある市となりました。

市町村合併以後に策定した第3次定員適正化計画（H17～H21）では、市町村合併により肥大化した組織体制を身の丈に合った体制とすることを喫緊の課題として、平成22年度当初の目標職員数を850人と掲げ取り組みましたが、平成22年度当初の職員数は967人となり、5年間で283人の人員削減に留まりました。

その後の第4次定員適正化計画（H22～H26）では、引き続き、簡素で効率的な組織を整備し、最小の経費で最大の効果を上げる行政システムの確立を目指すため、少数精鋭主義による適正化の推進を図ることを基本方針とし、あわせて、職員削減目標を高め、平成27年度当初の目標職員数を800人と掲げ取り組みました。その結果、平成27年度当初の職員数は837人となり目標には届かなかったものの、5年間で130人（目標削減数の167人に対して77.8%）の人員削減を行い、職員数の適正化や人件費の抑制を図ってきました。

今後の高山市を取り巻く環境は、人口減少・少子高齢化の進展、公共施設の老朽化に伴う財政負担の増加、合併特例期間の終了による地方交付税の段階的縮減、人口減少に伴う市税の減少など、一層厳しい状況になることが予想されており、持続可能な行財政基盤の確立を目指すため、更に効率的な行政運営をすすめていく必要があります。

今回の計画策定にあたり、これまでの職員数の適正化に向けた取り組みを検証し、新たに策定した第六次行政改革大綱の推進による効率的・効果的な行財政運営をすすめながら、課題に対応した適正な職員体制を確立するため、ここに第五次定員適正化計画を策定します。

2. 職員数の現状

(1)職員数の推移

平成17年度に策定した第3次定員適正化計画では、市町村合併により肥大化した職員数1,250人を身の丈にあった職員数に削減するため、5年間で400人純減することを目標に掲げ、さらに平成22年3月に策定した第4次定員適正化計画では、職員800人体制を目指して取り組んできました。

第4次定員適正化計画期間においては、平成22年度当初職員数967人を167人減員するため、事務事業の見直しを行うとともに早期退職者の募集などに取り組みましたが、平成27年度当初の職員数は837人となり、減員は130人にとどまりました。

第4次定員適正化計画期間中の推移（各年度4月1日）

〔目標：平成27年度当初800人（△167人）〕

（単位：人）

| 区分 | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 | H27 | 計 |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 職員数 | 967 | 944 | 918 | 897 | 872 | 837 | — |
| 職員削減数 | — | △23 | △26 | △21 | △25 | △35 | △130 |

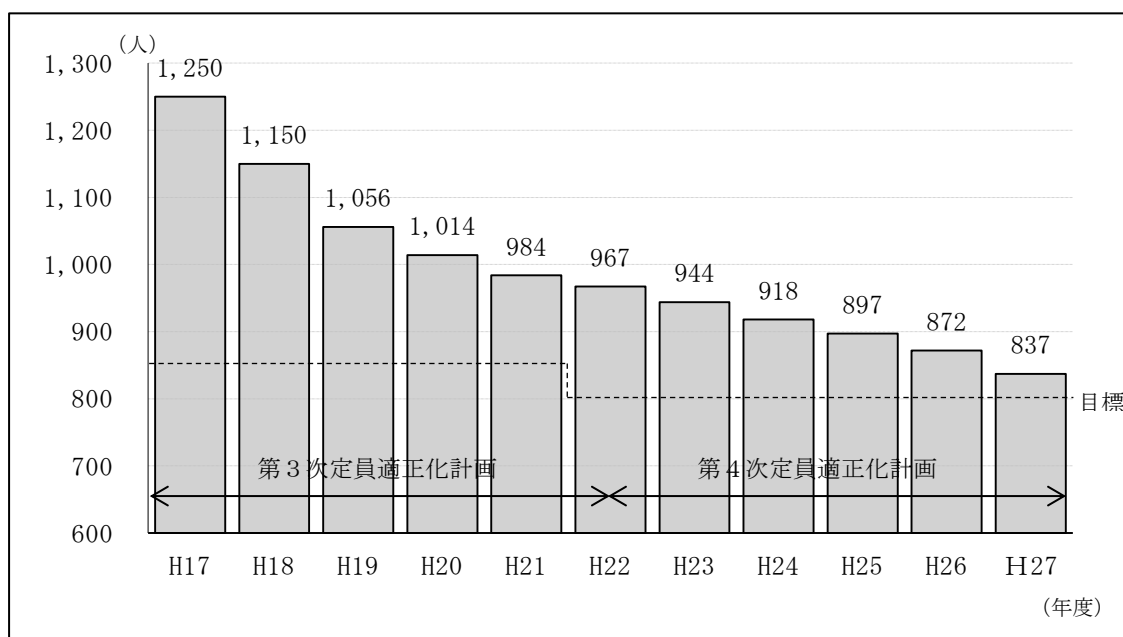
（参考）第3次定員適正化計画期間中の推移（各年度4月1日）

〔目標：平成22年度当初850人（△400人）〕

（単位：人）

| 区分 | H17 | H18 | H19 | H20 | H21 | H22 | 計 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-----|-----|------|
| 職員数 | 1,250 | 1,150 | 1,056 | 1,014 | 984 | 967 | — |
| 職員削減数 | — | △100 | △94 | △42 | △30 | △17 | △283 |

職員数の推移グラフ（第3次及び第4次定員適正化計画期間中：各年度4月1日）



(2)職員の部門別配置状況

平成26年4月1日現在の職員配置を、他の自治体との職員数の比較に用いられる部門別区分を基準に分類したものです。

職員部門別配置状況

(単位:人)

| 区 分 | | 職員数 |
|--------------|---------------|-----|
| 普通会計部門 ※1 | 一般行政部門 | 541 |
| | 議会部門 | 8 |
| | 総務企画部門 | 146 |
| | 税務部門 | 41 |
| | 民生部門 | 121 |
| | 衛生部門 | 61 |
| | 労働部門 | 2 |
| | 農林部門 | 53 |
| | 商工部門 | 34 |
| | 土木部門 | 75 |
| | 教 育 | 84 |
| 消 防 | 146 | |
| 小 計 | 771 | |
| その他会計部門 | 病 院 ※2 | 22 |
| | 水 道 ※3 | 25 |
| | 下 水 道 ※4 | 22 |
| | そ の 他 ※5 | 25 |
| | 小 計 | 94 |
| 派遣等 | 一部事務組合への派遣 ※6 | 7 |
| 合 計 | | 872 |

他の自治体との比較に用いる区分

各自治体の状況
(特別会計の設置等)により職員数に差が生じる区分

※1 普通会計…個々の地方公共団体ごとに各会計の範囲(特別会計など)が異なるため、自治体間の比較などをする際に統一的に用いられる会計区分

※2 病院 …国民健康保険事業(直診勘定)

※3 水道 …水道事業、簡易水道事業

※4 下水道 …下水道事業、農業集落排水事業

※5 その他 …国民健康保険事業(事業勘定)、後期高齢者医療事業、介護保険事業、観光施設事業

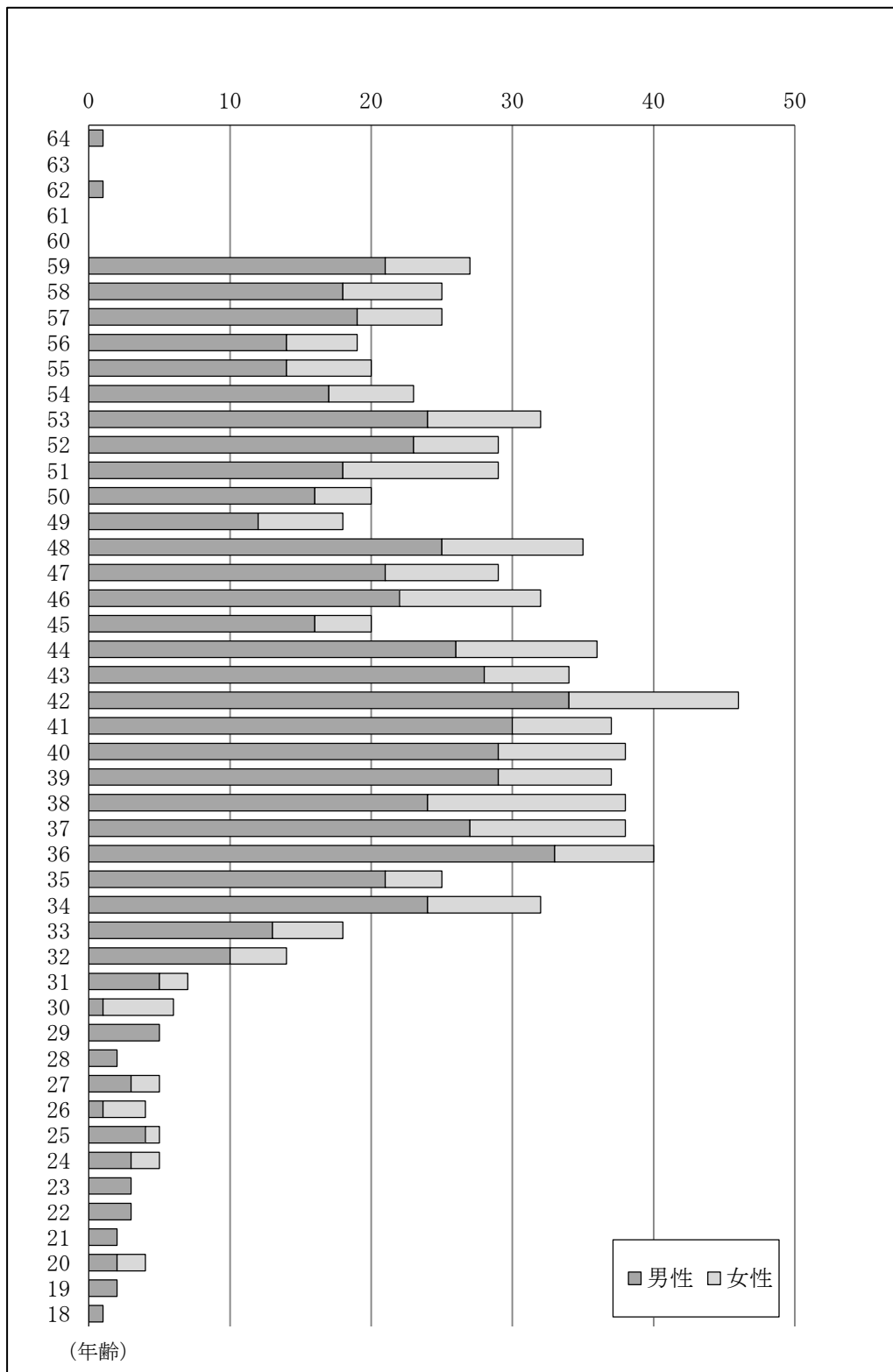
※6 派遣 …飛騨農業共済事務組合、古川国府給食センター利用組合

(3)職員の年齢構成

平成26年4月1日現在の職員数872人の年齢・性別構成は以下のとおりです。

年齢・性別構成グラフ

(単位：人)



(4)専門職員の現状

平成26年4月1日現在の職員数872人のうち、専門職員（技術・消防職など）331人の職種別職員数は以下のとおりです。

職種別職員数 (単位：人)

| 職 種 | 職員数 |
|----------|-----|
| 一般職（技術）※ | 88 |
| 医師 | 7 |
| 獣医師 | 3 |
| 看護師 | 12 |
| 保健師 | 24 |
| 栄養士 | 3 |
| 保育士 | 49 |
| 消防職 | 145 |
| 合 計 | 331 |

※ 一般職（技術）…土木、電気、建築、機械、農業関係の専門職員

(5)再任用職員の現状

公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が、平成26年度より段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、国の要請（雇用と年金の接続）に基づき再任用制度を創設し、定年退職者で再任用を希望する職員を再任用職員（短時間勤務）として採用しています。

再任用職員数 (単位：人)

| 退職年度 | 再任用年度 | |
|--------------------|-------|-----|
| | H26 | H27 |
| H25年度退職者（再任用期間1年間） | 6 | - |
| H26年度退職者（ " ） | - | 9 |

(6)類似団体との比較

類似団体とは、総務省が全国の市町村を「人口」と「産業構造」の要素により分類したもので、本市は市類型区分の「Ⅱ－１」（人口規模５万人以上から１０万人未満）に分類されます。

「Ⅱ－１」の類似団体１９８団体のうち、人口９万人以上の類似団体は１８団体あり、その１８団体の平成２６年度普通会計部門職員数の平均６４４人に対し、本市は７７２人で１２８人多く、また、「人口千人当たり職員数」の比較においても、平均より１．６２人多くなっています。

部門別職員数の類似団体との比較

(単位:人)

| 部 門 | | 区 分 | 高山市 (H26. 4. 1) | 類似団体平均 (18 団体) | 差 引 |
|------------------------|--------|-----|--------------------|-------------------|-----|
| 普通 会 計 部 門 | 一般行政部門 | | 541 | 474 | 67 |
| | 議会部門 | | 8 | 7 | 1 |
| | 総務企画部門 | | 146 | 138 | 8 |
| | 税務部門 | | 41 | 40 | 1 |
| | 民生部門 | | 121 | 124 | △ 3 |
| | 衛生部門 | | 61 | 54 | 7 |
| | 労働部門 | | 2 | 1 | 1 |
| | 農林部門 | | 53 | 29 | 24 |
| | 商工部門 | | 34 | 16 | 18 |
| | 土木部門 | | 75 | 65 | 10 |
| | 教 育 ※1 | | 85 | 100 | △15 |
| | 消 防 ※2 | | 146 | 70 | 76 |
| 合 計 | | | 772 | 644 | 128 |

※1 教育…統計上、教育長が一般職であるため、1名加える。

※2 消防…市単独で消防本部を運営している場合は職員数に計上される（複数の自治体が一部事務組合を構成している場合は職員数に計上されない）。

人口と職員数の比較

(単位:人)

| 区 分 | 人 口 (H26. 1. 1) | 普通会計 職員数 | 人口千人 当たり職員数 | 職員一人 当たり人口 |
|-------------------|--------------------|-------------|----------------|---------------|
| 高 山 市 | 92, 224 | 772 | 8. 37 | 119. 5 |
| 類似団体平均 (18 団体) | 95, 415 | 644 | 6. 75 | 148. 2 |
| 差 引 | △3, 191 | 128 | 1. 62 | △28. 7 |

(7)県内他市との比較

本市は、全国一の市域面積を有し、すべての市民に対して同じ行政サービスの提供、安全確保の体制等を確立するため、多くの支所数を配置し、消防本部（市単独設置）するなど、他市とは条件が異なる中で、県内他市との「人口千人当たり職員数」比較では、県下21市中12番目の順位となっています。

県内他市の人口と職員数（普通会計部門）の比較（平成26年度）

（単位：人）

| 団体名 | 人口 (H26. 1. 1) | 職員数 (H26. 4. 1) | 人口千人当 たり職員数 | 職員一人当 たりの人口 | 順 位 | (参考) | | |
|-------|-------------------|--------------------|----------------|----------------|--------|----------------------------|----------|--------------|
| | | | | | | 市域面積 (km ²) | 支所 数※ | 市単独消 防の有無 |
| 可児市 | 100,815 | 452 | 4.48 | 223.0 | 1 | 87.57 | - | × |
| 羽島市 | 68,740 | 347 | 5.05 | 198.1 | 2 | 53.66 | - | ○ |
| 各務原市 | 148,750 | 756 | 5.08 | 196.8 | 3 | 87.81 | 1 | ○ |
| 美濃加茂市 | 55,240 | 300 | 5.43 | 184.1 | 4 | 74.81 | - | × |
| 多治見市 | 114,968 | 729 | 6.34 | 157.7 | 5 | 91.25 | - | ○ |
| 岐阜市 | 416,625 | 2,660 | 6.38 | 156.6 | 6 | 203.60 | 1 | ○ |
| 大垣市 | 163,088 | 1,088 | 6.67 | 149.9 | 7 | 206.57 | 2 | × |
| 関市 | 92,080 | 632 | 6.86 | 145.7 | 8 | 472.33 | 5 | × |
| 美濃市 | 22,275 | 164 | 7.36 | 135.8 | 9 | 117.01 | - | × |
| 瑞穂市 | 52,856 | 400 | 7.57 | 132.1 | 10 | 28.19 | 1 | ○ |
| 本巣市 | 35,583 | 284 | 7.98 | 125.3 | 11 | 374.65 | 3 | × |
| 高山市 | 92,224 | 772 | 8.37 | 119.5 | 12 | 2,177.61 | 9 | ○ |
| 土岐市 | 60,882 | 516 | 8.48 | 118.0 | 13 | 116.02 | - | ○ |
| 瑞浪市 | 39,643 | 354 | 8.93 | 112.0 | 14 | 174.86 | - | ○ |
| 中津川市 | 82,325 | 751 | 9.12 | 109.6 | 15 | 676.45 | 7 | ○ |
| 山県市 | 29,131 | 278 | 9.54 | 104.8 | 16 | 221.98 | 2 | ○ |
| 海津市 | 37,465 | 371 | 9.90 | 101.0 | 17 | 112.03 | 5 | ○ |
| 恵那市 | 53,637 | 534 | 9.96 | 100.4 | 18 | 504.24 | 3 | ○ |
| 郡上市 | 45,092 | 528 | 11.71 | 85.4 | 19 | 1,030.75 | 6 | ○ |
| 飛騨市 | 26,300 | 322 | 12.24 | 81.7 | 20 | 792.53 | 3 | ○ |
| 下呂市 | 35,544 | 483 | 13.59 | 73.6 | 21 | 851.21 | 5 | ○ |
| 平均 | 84,441 | 606 | 7.17 | 139.3 | | | | |

※1 支所数には振興事務所及び分庁舎を含む（出張所は含まない）。

(再掲) 県内他市の人口と職員数の比較

（単位：人）

| 区 分 | 人 口 | 職員数 | 人口千人 当たり職員数 | 職員一人 当たり人口 |
|-----|--------|-----|----------------|---------------|
| 高山市 | 92,224 | 772 | 8.37 | 119.5 |
| 平均 | 84,441 | 606 | 7.17 | 139.3 |
| 差 引 | 7,783 | 166 | 1.20 | △19.8 |

(8)平成26年度と平成27年度の職員数の比較

平成27年度当初職員数（837人）は、平成26年度当初職員数（872人）と比較して35人減員しました。

職員部門別配置状況（H26.4.1とH27.4.1の比較）

（単位：人）

| 区 分 | | H26 | H27 | 増 減 | 主な増減理由 |
|---------|------------|-----|-----|-----|---------------------|
| 普通会計部門 | 一般行政部門 | 541 | 512 | △29 | |
| | 議会部門 | 8 | 8 | 0 | |
| | 総務企画部門 | 146 | 126 | △20 | 事務の統廃合縮小、非常勤職員による対応 |
| | 税務部門 | 41 | 40 | △1 | 再任用職員の活用 |
| | 民生部門 | 121 | 114 | △7 | 民間等委託 |
| | 衛生部門 | 61 | 61 | 0 | |
| | 労働部門 | 2 | 2 | 0 | |
| | 農林部門 | 53 | 50 | △3 | 事務の統廃合縮小 |
| | 商工部門 | 34 | 35 | 1 | 組織の見直し |
| | 土木部門 | 75 | 76 | 1 | 組織の見直し |
| | 教 育 | 84 | 80 | △4 | 再任用職員の活用 |
| | 消 防 | 146 | 147 | 1 | 職員派遣 |
| | 小 計 | 771 | 739 | △32 | |
| その他会計部門 | 病 院 | 22 | 21 | △1 | 再任用職員の活用 |
| | 水 道 | 25 | 26 | 1 | 業務量の増 |
| | 下 水 道 | 22 | 22 | 0 | |
| | そ の 他 | 25 | 23 | △2 | 民間等委託 |
| | 小 計 | 94 | 92 | △2 | |
| 派遣等 | 一部事務組合への派遣 | 7 | 6 | △1 | 派遣の終了 |
| 合 計 | | 872 | 837 | △35 | |

※平成27年度当初予算の職員総数は841名で計上（上記との差は、年度末に退職申出があったことによる）

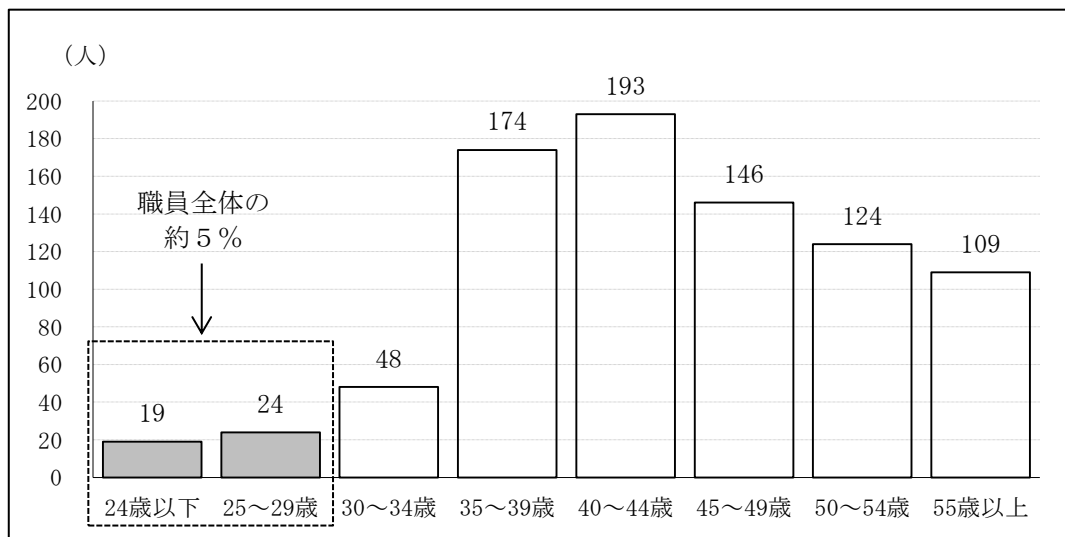
(9)現状からみる今後の課題

①年齢構成の平準化の必要性

市町村合併により膨れ上がった職員数を適正にするため、市町村合併以降退職勧奨制度を積極的に運用しながら、新規採用職員を大幅に抑制するなど職員削減に取り組んできました。

その結果、29歳以下の職員の割合が職員全体の約5%となるなど、年齢構成の偏りが生じており、今後活力ある組織を維持していくためには、計画的な職員採用による職員の年齢構成の平準化が必要です。

正職員の年齢構成グラフ (H27.4.1現在 837人)



②専門職員の確保の必要性

これまで市役所全体の職員削減にあわせて専門職員（技術職員など）も削減してきました。今後、平成27年度から5年間の全定年退職者数（108名）のうち、専門職員が39名を占めており、計画的な専門職員の採用及び育成が必要です。

定年退職予定者数

(単位：人)

| 職 種 \ 年 度 | H27 | H28 | H29 | H30 | H31 | 合 計 |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 一般職（事務） | 14 | 12 | 10 | 9 | 12 | 57 |
| 一般職（技術）※ | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 医師・獣医師 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 看護・保健師 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 9 |
| 保育士 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 |
| 消防職 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 現業職 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 12 |
| 合 計 | 24 | 22 | 19 | 19 | 24 | 108 |

39名

※ 一般職（技術）…土木、電気、建築、機械、農業関係の専門職員

③再任用職員などの活用の必要性

国の要請に基づく再任用制度の創設に伴い、定年退職職員の長年培った行政経験と知識・技術を活用することが必要です。

今後、再任用職員の活用については、市役所全体の業務量や嘱託職員の業務内容を踏まえた中で適正な配置の検討が必要です。

再任用職員数（定年退職者で再任用を希望する職員）

（単位：人）

| 退職年度 \ 雇用年度 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | H31 |
|-----------------|------|-----|------|-----|-----|-----|
| | (実数) | → | (推計) | → | → | → |
| H25年度（再任用期間1年間） | 6 | | | | | |
| H26年度（"） | | 9 | | | | |
| H27年度（再任用期間2年間） | | | 15 | 15 | | |
| H28年度（"） | | | | 15 | 15 | |
| H29年度（再任用期間3年間） | | | | | 15 | 15 |
| H30年度（"） | | | | | | 15 |
| 合計 | 6 | 9 | 15 | 30 | 30 | 30 |

嘱託職員数の推移（各年4月1日）

（単位：人）

| 年度 | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 | H27 |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 嘱託職員数 | 191 | 161 | 149 | 151 | 144 | 122 |

④他市との比較における本市特性の考慮の必要性

平成17年2月の市町村合併により、その広大な市域面積の管理や市民サービスの水準を維持するため、支所（9支所）や消防署（3分署、3出張所）など一定の職員数を必要とする施設を多く配置しており、また、市単独で消防本部を組織するなど他の自治体と異なる特性があります。

他の自治体との比較で用いる一般的な指標では、地勢・気候をはじめ、道路延長や公の施設の数など、個々の自治体の特性は考慮されていません。そのため、他都市との比較においては、上記の本市の事情を考慮することが必要です。

3. 定員適正化計画

(1)計画期間

本計画の期間は、高山市第六次行政改革大綱の計画期間と同じ、平成27年度から平成31年度までの5年間とします。

(2)計画の位置付け

第六次行政改革大綱を上位計画とします。

(3)推進項目

少数精鋭で効率的な行政運営を行い、最小の経費で最大の効果を上げる行政システムの確立を目指すため、次の4つの推進項目のもと定員の適正化に取り組みます。

推進項目① 組織の見直し

新たな行政課題への対応や効率的かつ柔軟な組織編成を行うとともに、適材適所の人員配置など職員数の適正化を図ります。

- ・組織体制の見直し、管理職ポストの削減 など

推進項目② 既存事業の廃止・縮小

既存事業の効果を検証し、目的を終えた事業や効果の低い事業の廃止・縮小を行い職員数の適正化を図ります。

- ・建設整備事業の収束、派遣事業の終了 など

推進項目③ 民間活力の導入

民間事業者の専門的知識などを効果的に活用し、PPP手法（PFI、業務委託など）の導入など民間活力の導入により職員数の適正化を図ります。

- ・民間事業者への業務委託、施設の移譲 など

推進項目④ 再任用職員などの活用

定年退職した職員の行政経験や知識を活かすための再任用職員や専門的な知識や経験を有する任期付職員などを活用し、職員数の適正化を図ります。

- ・再任用職員の活用 など

(4)目標職員数

市役所全体の業務量に基づく職員配置や、職員の年齢構成の平準化の取り組みなどを基に、平成31年度当初における目標職員数を次のとおり設定します。

なお、市役所全体の業務量に基づく職員配置という視点から、今回の目標設定は、従来からの正職員数に加え、嘱託職員数、再任用職員数を目標に加えています。

目標職員数 (単位：人)

| 区 分 | 職員数 | | | |
|--------------|-----|------|-------|-----|
| | 正職員 | 嘱託職員 | 再任用職員 | 合 計 |
| 平成27年度当初（現状） | 837 | 122 | 9 | 968 |
| 平成31年度当初（目標） | 830 | 110 | 30 | 970 |
| 増 減 | △7 | △12 | 21 | 2 |

(職員削減の内訳) (単位：人)

| 区 分 | 正職員 | 嘱託職員 | 再任用職員 | 合 計 |
|-------------|-----|------|-------|-----|
| ①組織の見直し | △5 | | | △5 |
| ②既存事業の廃止、縮小 | △12 | | | △12 |
| ③民間活力の導入 | △5 | | | △5 |
| ④再任用職員などの活用 | △9 | △12 | 21 | 0 |
| 小 計 | △31 | △12 | 21 | △22 |
| 新規、重点事項等対応 | 24 | | | 24 |
| 合 計 | △7 | △12 | 21 | 2 |

【参 考】

目標職員数 (単位：人)

| 区 分 | 職員数 | | | |
|--------------|-----|------|-------|-----|
| | 正職員 | 嘱託職員 | 再任用職員 | 合 計 |
| 平成31年度当初（目標） | 830 | 110 | 30 | 970 |
| 平成36年度当初（目標） | 800 | 80 | 50 | 930 |
| 増 減 | △30 | △30 | 20 | △40 |

(5)その他

①地方公務員制度改革等への対応

検討過程にある定年延長制度などの地方公務員制度改革は、組織運営に大きな影響を与えるため、その動向を注視しながら対応します。

②計画的な採用

将来の組織力低下を招かないよう中長期的な視点から職員採用を継続します。

また、年齢構成や職種別職員の状況を考慮し、民間経験者等の中途採用についても検討します。

③技能労務職場の対応

現在、給食センターや資源リサイクルセンターの改築等が検討されている中で、その運営形態によっては、職員配置についても見直しが必要となります。

今後の技能労務職員の配置については、それぞれの状況を踏まえ、当該施設が円滑に運営できるよう職員配置を検討します。

4. 計画の公表と見直し

計画の進捗状況については、広報紙、ホームページ等を通じて市民に分かりやすく公表します。

また、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ある場合は、適宜見直しを行うものとします。

高山市第五次定員適正化計画

高山市企画管理部総務課