

# たつの市職員定員適正化計画

(令和2年4月1日～令和7年4月1日)

令和2年3月策定



## 目次

はじめに	1
1 これまでの定員管理の取組と職員数の推移	1
2 職員数の現状と比較	3
(1) 職員数の現状	
(2) 職員数の比較	
(3) 時間外勤務等の総時間数の推移	
3 新たな定員適正化計画の内容	8
(1) 取組方針	
(2) 計画期間	
(3) 対象職員	
(4) 定年延長への対応	
(5) 年度別定員管理計画	
4 計画推進のための手法	9
(1) 組織体制の見直し	
(2) 民間活力の導入の推進	
(3) 計画的な新規職員採用	
(4) 新たな任用形態の活用	
(5) 障害者の雇用促進	
(6) 人材育成の推進	

## はじめに

本市では、平成17年10月市町合併以後、民間委託、指定管理者制度等の活用による効率的な行政運営を推進するとともに、3次にわたる職員定員適正化計画のもと、職員数の適正化に努めてきました。

一方、人口減少時代の到来や社会経済情勢の変化による市民が求める行政サービスの高度化・多様化や地方創生に向けた取組などの新たな行政課題により業務量が増加傾向にある中、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律により、超過勤務の上限規制が設けられたほか、障害者の雇用において、平成30年度から法定雇用率が引き上げられたことにより、更なる障害者の雇用促進の取組が求められるなど、職員の健康管理に配慮した適正な定員管理、人事管理、労務管理等を行っていく必要があります。

こうした状況の中、たつの市職員定員適正化計画（第3次）の期間終了日である令和2年4月1日を起点として、令和7年4月1日までの5年間を期間とする「たつの市職員定員適正化計画」を策定し、更なる行政サービスの向上と行財政運営を図るため、引き続き適正な職員数の管理に取り組んでいきます。

### 1 これまでの定員管理の取組と職員数の推移

本市では、平成17年4月1日から平成27年4月1日までの10年間において、職員数の削減のための取組を積極的に実施してきた結果、平成27年4月1日までに職員数（消防職員を除く。）225人を削減し、「平成27年4月1日までの10年間で職員数200人を削減する」という目標を大きく上回る実績を上げました。

また、平成27年4月1日から令和2年4月1日までの5年を計画期間とするたつの市職員定員適正化計画（第3次）を策定し、行政職においては、原則、退職者補充を行い、現状数を維持し、保育士・教諭等においては、認定こども園化、集団生活に支援を必要とする幼児の増加等による深刻な保育士等不足となり、平成29年5月に、平成30年4月1日から令和2年4月1日までの退職者数に対し、採用者数を9名増加する計画改訂を行いました。

なお、技能労務職においては、原則、退職者不補充とし、職員数の削減を図ってきました。

職員数の推移（各年4月1日現在）

単位：人、%

計 画	定員適正化計画（第1次）						定員適正化計画（第2次）				
	H17年	H18年	H19年	H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年
定員適正化計画目標職員数	900	880	872	849	829	770	759	744	730	714	700
職員数	900 (772)	880 (755)	868 (742)	832 (708)	798 (673)	769 (646)	739 (616)	727 (606)	586	566	556
対前年増減数	—	▲ 20	▲ 12	▲ 36	▲ 34	▲ 29	▲ 30	▲ 12	▲ 20	▲ 20	▲ 10
対H17年増減数	—	▲ 20	▲ 32	▲ 68	▲ 102	▲ 131	▲ 161	▲ 173	▲ 186	▲ 206	▲ 216
対H17年削減率	—	▲ 2.2	▲ 3.6	▲ 7.6	▲ 11.3	▲ 14.6	▲ 17.9	▲ 19.2	▲ 24.1	▲ 26.7	▲ 28.0

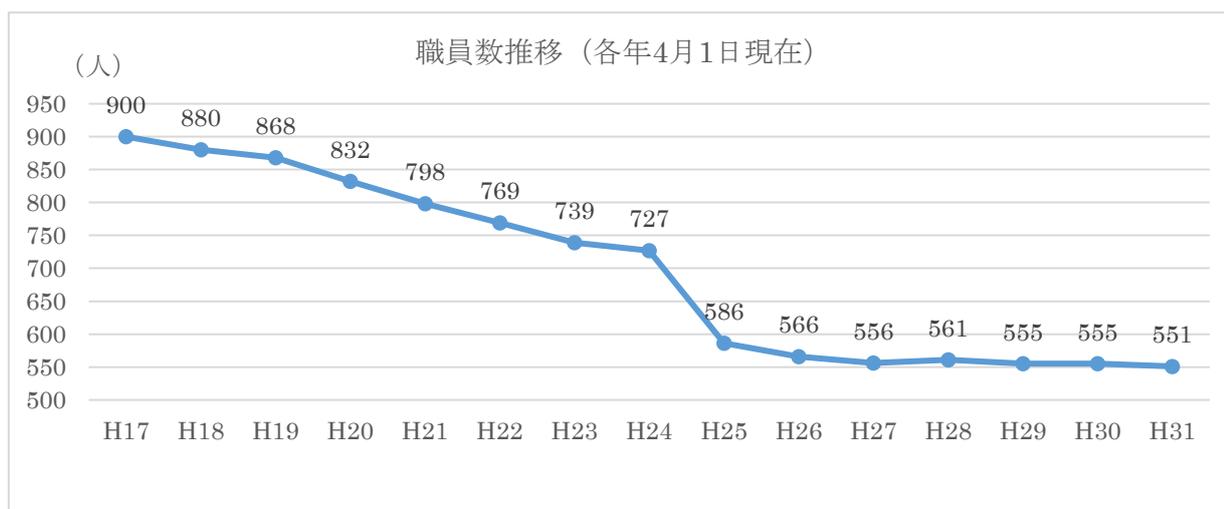
※職員数は、特別職及び医療職を除く。

※職員数（ ）は、西はりま消防組合設立（平成25年4月1日）を考慮せずに消防職員を除いた人数

計 画	定員適正化計画（第3次）				
	H28年	H29年	H30年	H31年	R2年 (予定)
定員適正化計画目標職員数	552	548	550	548	551
職員数	561	555	555	551	544
対前年増減数	5	▲ 6	0	▲ 4	▲ 7
対H17年増減数	▲ 211	▲ 217	▲ 217	▲ 221	▲ 228
対H17年削減率	▲ 27.3	▲ 28.1	▲ 28.1	▲ 28.6	▲ 29.5

※職員数は、特別職及び医療職を除く。（市民病院に勤務する技能労務職を含む。）

※定員適正化計画目標職員数は、市民病院に勤務する技能労務職を除く。



部門別職員数の推移

単位：人

部門		区分	職 員 数 (各年 4 月 1 日現在)							増減数 ②-①
			H17年①	H22年	H27年	H28年	H29年	H30年	H31年②	
普 通 会 計	福祉 関係 を 除 く 一 般 行 政	議会	11	5	5	5	5	5	5	▲6
		総務	120	115	102	110	106	99	102	▲18
		税務	38	33	31	31	30	30	27	▲11
		農林水産	45	40	31	32	32	32	29	▲16
		商工	10	11	10	11	11	11	12	2
		土木	67	60	49	46	45	48	48	▲19
		小計	291	264	228	235	229	225	223	▲68
	福祉 関係	民生	114	94	96	100	103	103	119	5
		衛生	65	53	49	45	45	41	41	▲24
		小計	179	147	145	145	148	144	160	▲19
	一般行政部門計		470	411	373	380	377	369	383	▲87
	教 育		167	130	103	104	102	110	94	▲73
	消 防		128	123	0	0	0	0	0	▲128
普通会計計		765	664	476	484	479	479	477	▲288	
公 営 企 業 等 会 計	病 院		30	21	20	19	16	16	14	▲16
	水 道		29	22	15	15	15	14	14	▲15
	下 水 道		30	20	17	17	16	17	16	▲14
	そ の 他		46	42	28	26	29	29	30	▲16
	公営企業等会計計		135	105	80	77	76	76	74	▲61
総合計			900	769	556	561	555	555	551	▲349

※職員数は、特別職及び医療職を除く。(市民病院に勤務する技能労務職を含む。)

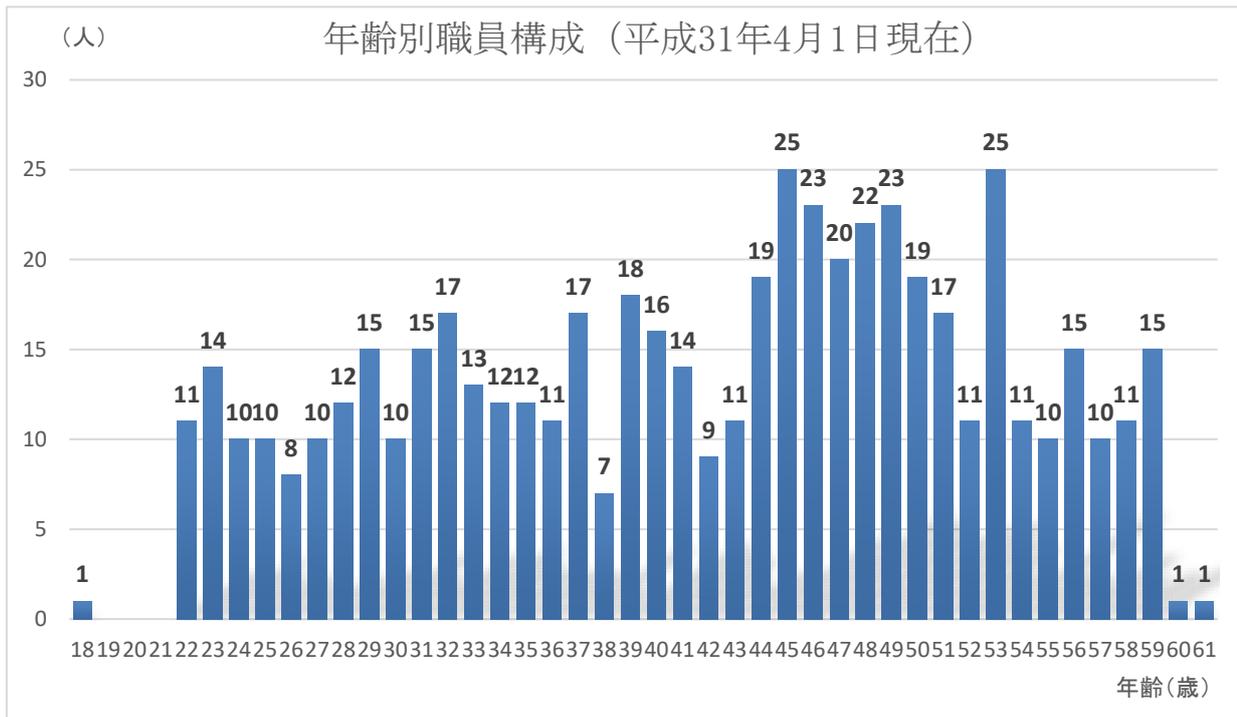
## 2 職員数の現状と比較

### (1) 職員数の現状

#### ①職員の年齢構成

平成31年4月1日現在における医療職を除く本市職員数は551人で、平均年齢は41.9歳です。

年齢構成については、30歳未満の職員が16.5%、30歳台の職員が24.0%、40歳台の職員が33.0%、50歳台の職員が26.1%、60歳台の職員が0.4%となっており、これまでの定員適正化計画により新規採用職員の人数を抑制してきたことによる年齢構成の偏在が生じています。



※職員数は、特別職及び医療職を除く。（市民病院に勤務する技能労務職を含む。）

## ②年齢及び職種別職員数の状況

平成31年4月1日現在の職種別職員数は、行政職が全体の75%、保育士・教諭等が19%、技能労務職が6%を占めています。

行政職の年齢構成は、合併以後、新規採用職員数を抑制してきたため、次の表のとおり、若年層の職員割合が低くなっています。

技能労務職については、原則退職者不補充とし、臨時的任用職員での補充等に対応しているため、若年層の職員が存在しない状況です。

職種別職員数（平成31年4月1日現在）

単位：人

年齢 職種	~19歳	20歳 ~24歳	25歳 ~29歳	30歳 ~34歳	35歳 ~39歳	40歳 ~44歳	45歳 ~49歳	50歳 ~54歳	55歳 ~59歳	60歳~ ~	合計
行政職	1	20	39	56	41	51	87	72	46	1	414
保育士・ 教諭等	0	15	16	9	21	12	17	6	7	1	104
技能労務職	0	0	0	2	3	6	9	5	8	0	33
合計	1	35	55	67	65	69	113	83	61	2	551

※職員数は、特別職及び医療職を除く。（市民病院に勤務する技能労務職を含む。）

## (2) 職員数の比較

### ①類似団体別職員数との比較

定員管理によく用いられる指標として、総務省定員管理調査のデータに基づく「類似団体別職員数の状況」があります。

類似団体別職員数とは、全ての市区町村を対象にして、その人口と産業構造の2つの要素を基準とし、いくつかのグループ（類型区分）に分け、グループ内での人口1万人当たりの職員数の平均値を算出したもので、本市の類型区分は、「一般市 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）に該当します。

この類似団体職員数には、「単純値」と「修正値」があります。

「単純値」は、職員が配置されていない部門を考慮することなく平均値を算出し、大部門での大まかな職員数の状況把握に適しています。しかし、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない部門を有する団体が同一グループ内に存在していると、そのグループの平均値は低くなってしまいます。そこで、部門ごとに実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出したものが「修正値」です。この「修正値」は、より細かく実情に応じた職員数の状況把握に適しているため、本市においては、「修正値」を用いて職員数を比較します。

また、類似団体別職員数は、他団体との比較を行う観点から、団体毎に実施している事業にばらつきがある公営企業等会計の職員数を除外しているため、職員数の比較においては、普通会計職員数を対象としています。

比較検証結果は次の表のとおり、本市の平成30年4月1日現在の普通会計部門における職員数は473人で、類似団体別職員数の554人と比較すると81人少なくなっています。

この指標による比較では、本市の普通会計部門における職員数は、類似団体の平均職員数より17.1%少ない状態にあることが分かります。

この結果は、計画を前倒しして職員数の削減目標を達成してきた取組の成果が、全国的な職員数の比較分析で顕著に現れたものと評価できます。

類似団体別職員数との比較（平成30年4月1日現在）

単位：人、%

区分 (大部門)	たつの市 職員数	類似団体別職員数(修正値) 比較		
		類似団体職員数	超過数	超過率
議会	5	6	▲1	▲20.0
総務	97	112	▲15	▲15.5
税務	30	33	▲3	▲10.0
民生	103	156	▲53	▲51.5
衛生	41	58	▲17	▲41.5
農林水産	28	26	2	7.1

商工	11	16	▲5	▲45.5
土木	48	53	▲5	▲10.4
一般行政職計	363	460	▲97	▲26.7
教育	110	94	16	14.5
普通会計計	473	554	▲81	▲17.1

※職員数は、派遣職員を除く。(播磨高原広域事務組合：2人、揖龍地区農業共済事務組合：4人)  
 ※類似団体職員数は、公営企業等会計の職員数を除外しているため、職員数の比較においては、普通会計の職員を対象とする。

## ②人口1万人当たりの職員数の比較

さらに、「人口1万人当たりの職員数」(総務省提示)をもって、本市の職員数を同一類似団体各市と比較すると、平成30年4月1日現在の状況は次の表のとおり、本市の人口1万人当たり職員数は46.84人となり、類似団体90市の内、少ない方から数えて15番目となっています。類似団体の人口1万人当たりの職員数の平均が56.10人であることと比べても、本市職員数の人口に占める割合が低いことが分かります。

また、兵庫県内の類似団体4市の中では、本市の人口1万人当たり職員数が2番目に少なくなっています。

なお、比較対象の職員数については、普通会計職員数から教育部門の職員を除いた一般行政職員数を用いています。

類似団体別人口1万人当たり職員数(類似団体区分：一般市Ⅱ-2) 単位：人

団体名	人口 (H30.1.1)	一般行政 職員数 (H30.4.1)	人口1万人当 たり職員数	順位
岐阜県羽島市	68,219	231	33.86	1
兵庫県三木市	78,414	288	36.73	2
静岡県袋井市	87,908	331	37.65	3
埼玉県行田市	82,051	339	41.32	4
三重県名張市	79,278	331	41.75	5
福井県鯖江市	69,297	291	41.99	6
福岡県行橋市	73,360	314	42.80	7
滋賀県守山市	82,705	362	43.77	8
滋賀県栗東市	68,882	310	45.00	9
愛知県あま市	88,872	409	46.02	10
埼玉県羽生市	55,243	255	46.16	11
大阪府柏原市	70,118	324	46.21	12
茨城県つくばみらい市	51,590	239	46.33	13
山形県米沢市	81,847	381	46.55	14

兵庫県たつの市	77,499	363	46.84	15
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
兵庫県高砂市	92,020	477	51.84	37
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
兵庫県丹波市	65,448	427	65.24	74
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
宮城県気仙沼市	64,947	612	94.23	90
合 計	6,373,934	35,758	56.10	—

(参考) 近隣市の人口1万人当たり職員数

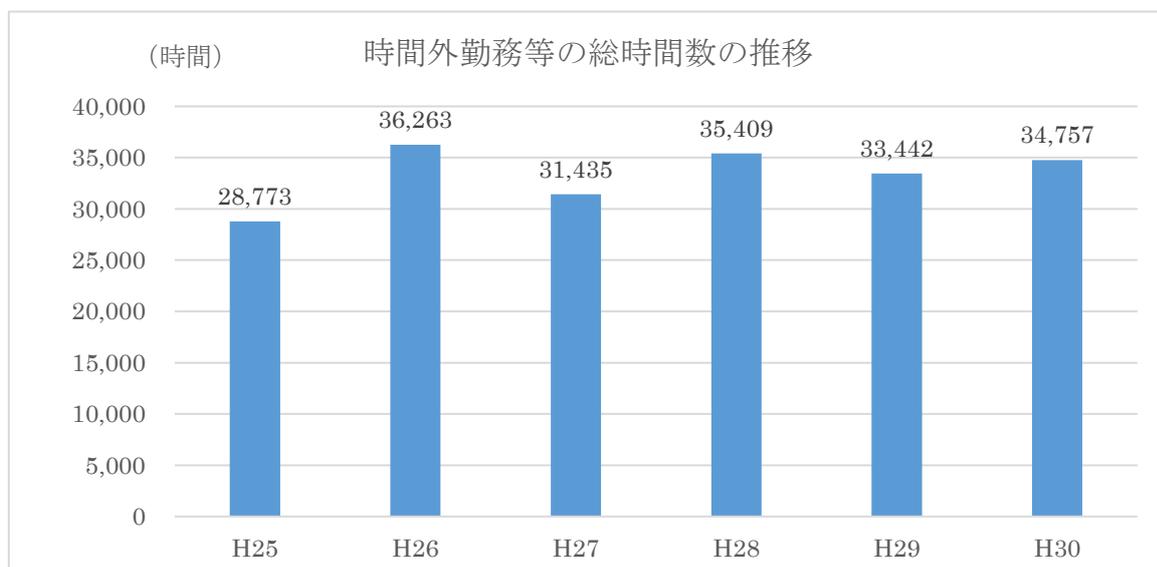
単位：人

団体名	人口 (H30.1.1)	一般行政 職員数 (H30.4.1)	人口1万人当 たり職員数	類似団体区分
姫路市	538,488	2,334	43.34	中核市
相生市	30,107	170	56.47	一般市 I-2
赤穂市	48,440	254	52.44	一般市 I-2
宍粟市	38,669	295	76.29	一般市 I-2

以上のとおり、総務省が示す「類似団体別職員数の状況」や「人口1万人当たりの職員数」を用いた職員数の比較分析から、本市は、これまでの定員適正化計画の目標値を着実に達成してきことで、類似団体の平均よりも少ない職員数で行政運営を行っていることが分かります。

### (3) 時間外勤務等の総時間数の推移

平成25年度以降の職員（医療職を除く。）の時間外勤務等の時間数は、新規事業や職員数の削減等により、高い状態で推移しています。



### 3 新たな定員適正化計画の内容

#### (1) 取組方針

本市における定員管理の現状については、平成17年市町合併以後、早くから職員数の抑制に取り組んできた結果、類似団体別職員数との比較においても限られた職員数で効率的な行政運営が進められているものと考えます。

今後の定員管理の取組方針としては、(1)行政職においては、令和4年度から施行予定の定年延長を見据えて、たつの市職員定員適正化計画（第3次）における令和2年4月1日現在の予定職員数（以下「予定職員数」という。）から退職者補充を4名抑制し、少数精鋭の組織体制を確立し、行政サービスの質の向上に努めていきます。(2)保育士・教諭等においては、慢性的な保育士等不足に加え、幼児教育・保育の無償化や保育希望の低年齢化による保育需要の増により、今後においても、更なる保育士等不足の状況が継続する見込みであることから、予定職員数から約11%（12名）採用者数を増加し、更なる保育サービスの向上と円滑な園運営に努めていきます。(3)技能労務職については、原則退職者不補充とし、引き続き職員数の削減を図っていきます。ただし、水道事業に係る技能労務職については、技術継承の観点から今後検討します。

また、雇用と年金の接続の観点から任用が義務付けられている再任用職員については、令和2年度から任用期間が4年、令和4年度からは5年となり、再任用職員の増加が見込まれます。再任用職員（短時間勤務）の増員分については、同様の勤務形態である会計年度任用職員（パートタイム）の任用を控えることで調整を図ります。

#### (2) 計画期間

令和2年4月1日から令和7年4月1日までの5か年を計画期間とします。ただし、計画期間中でも、状況の変化に応じて採用者数を見直す場合があります。

#### (3) 対象職員

常勤の一般職の職員を対象とします。

#### (4) 定年延長への対応

現在、国において導入が検討されている公務員の定年延長については、その動向を注視し、制度の確立・導入がなされた場合、その状況に応じて採用者数を見直します。

## (5) 年度別定員管理計画

単位：人

職種	区分	H31年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
行政職	退職者数		20	7	6	11	8	8
	採用者数		22	10	6	11	6	6
	小計		2	3	0	0	▲2	▲2
	職員数	414	416	419	419	419	417	415
	(定員適正化数値)	(419)	—	—	—	—	—	—
保育士 教諭等 (指導主事含む)	退職者数		6	3	0	2	0	2
	採用者数		8	5	4	4	4	3
	小計		2	2	4	2	4	1
	職員数	104	106	108	112	114	118	119
	(定員適正化数値)	(107)	—	—	—	—	—	—
技能労務職	退職者数		3	1	1	1	3	1
	採用者数		0	0	0	0	0	0
	小計		▲3	▲1	▲1	▲1	▲3	▲1
	職員数	25	22	21	20	19	16	15
	(定員適正化数値)	(22)	—	—	—	—	—	—
合計	退職者数		29	11	7	14	11	11
	採用者数		30	15	10	15	10	9
	小計		1	4	3	1	▲1	▲2
	職員数	543	544	548	551	552	551	549
	(定員適正化数値)	(548)	—	—	—	—	—	—

※市民病院で勤務する医療職及び技能労務職を除く。  
 ※職員数は、派遣職員を含む。(播磨高原広域事務組合：2人)  
 ※退職者数の欄は、前年度の退職予定者数を記載する。  
 ※採用者数の欄は、当該年度の採用予定者数を記載する。  
 ※職員数の欄は、当該年度の4月1日の職員数を記載する。

## 【目標職員数】

たつの市職員定員適正化計画（第3次）における令和2年4月1日現在の予定職員数548人から1人（行政職▲4、保育士・教諭等+12、技能労務職▲7）増加し、令和7年4月1日現在の職員数を549人とすることを目標とします。

## 4 計画推進のための手法

## (1) 組織体制の見直し

簡素で効率的な組織を維持するため、事業の拡大や新規事業への対応は、スクラップアンドビルドの考え方にに基づき、既存事業の必要性や適時性等を再検証するほか、業務の正確性・効率性を向上させるため、AI（人工知能）、RPA（自動処理）などの新しい技術も視野に入れ、必要最小限の人員で対応できる組織体制の見直しを行います。

## (2) 民間活力の導入の推進

行政サービスの質の維持・向上を考慮した上で、民間活力の導入が可能な業務について常に検証し、包括的業務委託、指定管理者制度など最適な手法を見極め、積極的に推進し、行政の更なるスリム化を図ります。

## (3) 計画的な新規職員採用

将来にわたり安定的な行政組織を運営するため、退職者の動向や職員の年齢構成等を考慮し、長期的視点に立った計画的な採用に努めていきます。

また、民間企業等の職務を経験した採用試験を引き続き実施し、年齢構成の偏りを是正します。

なお、技能労務職については、原則退職者不補充とし、再任用職員、会計年度任用職員等を配置することで補います。

## (4) 新たな任用形態の活用

定年退職者が長年培ってきた経験や能力を活用し、専門的知識や技術を必要とする業務等に再任用職員を配置することで、組織体制を維持していきます。

なお、再任用職員については、原則、短時間勤務の任用としますが、今後導入予定の定年延長を見据えて、フルタイム勤務の任用を検討します。

また、多様な働き方を実現することで業務の担い手を確保するため、令和2年4月から新たに任用する会計年度任用職員の活用を積極的に行います。

## (5) 障害者の雇用促進

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、法定雇用率を確保するため、引き続き障害者雇用を推進するとともに、障害者が就業可能な職場、職種等についても検討し、積極的に雇用することとします。

## (6) 人材育成の推進

人材育成基本方針に基づき、職員研修の更なる充実、人事評価制度の確立、適材適所の人事配置を実施し、職員一人ひとりの意識改革を図ることで、組織全体の質的レベルを引き上げます。

また、職員の能力を最大限発揮できる職場環境づくりを進めるため、時間外勤務等の縮減や休暇取得を推進し、職員の健康管理に努めます。