

第5次

たつの市職員定員適正化計画

(令和7年4月1日～令和12年4月1日)

令和7年3月策定

たつの市

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 現状分析	4
(1) 職員数の現状	
(2) 職員数の比較	
(3) 人件費の推移	
(4) 時間外勤務の状況	
(5) 障害者雇用の状況	
(6) 長期休暇等の状況	
(7) 早期退職者の状況	
(8) 再任用職員・会計年度任用職員の状況	
(9) 60歳以降の職員の働き方について	
3 新たな定員適正化計画の内容	13
(1) 基本方針	
(2) 計画期間	
(3) 対象職員	
(4) 年度別数値目標	
(5) 会計年度任用職員の任用管理	
4 計画推進のための取組	15
(1) 事務事業及び組織体制の見直し	
(2) 働き方改革の推進	
(3) ICTの活用・DXの推進	
(4) 民間活力の活用	
(5) 障害者の雇用促進	
(6) 60歳以降の職員の活躍推進	
(7) 人材育成の更なる推進	

はじめに

本市では、平成17年10月市町合併以後、事務事業の見直し、組織・機構の簡素合理化、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、4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。

今後、人口減少、少子高齢化などの更なる社会情勢の変化への対応や子育て・教育環境の充実、地域経済の活性化などの重点施策の推進を着実に進めるとともに、DXによる業務生産性の向上、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進、職員の意識改革の更なる醸成により、変革と創造に挑み続ける組織体制を構築していくため、職員の定員管理、人事管理、労務管理等をより適正に行っていく必要があります。

こうした状況の中、市制施行20年を契機に、たつの市の更なる成長と飛躍及び輝かしい未来に向け、職員定員適正化計画（第4次）の期間終了日である令和7年4月1日を起点として、令和12年4月1日までの5年間の期間とする新たな計画を策定し、更なる行政サービスの向上と行財政運営を図り、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（第1次・第2次計画）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7年4月1日までの10年間（第3次・第4次計画）においては、職員数の大幅な削減は行わず、全職種における職員数の維持を原則として、引き続き適正な定員管理に努めてきました。

職種ごとでは、行政職においては、原則、退職者補充とし現状数の維持を、保育教諭等においては、認定こども園化や集団生活に支援を必要とする幼児の増加などに対応するため増員を、また、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。

しかしながら、地震や風水害など未曾有の自然災害の多発化、前例のない新型コロナウイルス感染症への対応、また国を挙げたデジタル・ガバメントへの移行など行政を取り巻く環境が大きく変容したことを受け、近年は、全体的に事務事業が増加傾向にある一方で、退職者や休職者などの増加により本計画に沿った職員数が確保できておらず、職員一人当たりの負担が増えている状況にあります。

職員数の推移（各年度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)				
年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
計画目標職員数	900	880	872	849	829	770	759	744	730	714	700
職種	行政職	540	531	523	510	490	475	453	446	420	416
	保育教諭等	104	103	104	101	98	97	95	95	92	93
	技能労務職	128	121	115	97	85	73	67	65	58	47
小計	772	755	742	708	673	645	615	606	586	566	556
消防職	128	125	126	124	125	124	124	121	0	0	0
合計	900	880	868	832	798	769	739	727	586	566	556
計画目標職員数との比較		0	△ 4	△ 17	△ 31	△ 1	△ 20	△ 17	△ 144	△ 148	△ 144

対前年増減数

行政職		△ 9	△ 8	△ 13	△ 20	△ 15	△ 22	△ 7	△ 12	△ 14	△ 4
保育教諭等		△ 1	1	△ 3	△ 3	△ 1	△ 2	0	△ 1	△ 2	1
技能労務職		△ 7	△ 6	△ 18	△ 12	△ 12	△ 6	△ 2	△ 7	△ 4	△ 7
小計	0	△ 17	△ 13	△ 34	△ 35	△ 28	△ 30	△ 9	△ 20	△ 20	△ 10

対H17増減数

行政職		△ 9	△ 17	△ 30	△ 50	△ 65	△ 87	△ 94	△ 106	△ 120	△ 124
保育教諭等		△ 1	0	△ 3	△ 6	△ 7	△ 9	△ 9	△ 10	△ 12	△ 11
技能労務職		△ 7	△ 13	△ 31	△ 43	△ 55	△ 61	△ 63	△ 70	△ 74	△ 81
小計	0	△ 17	△ 30	△ 64	△ 99	△ 127	△ 157	△ 166	△ 186	△ 206	△ 216

計画		定員適正化計画(第3次)					定員適正化計画(第4次)				
年度	H17	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7(予定)
計画目標職員数	900	552	548	550	548	551	548	551	552	551	549
職種	行政職	540	422	419	417	414	416	413	408	404	410
	保育教諭等	104	95	96	101	104	106	105	108	108	111
	技能労務職	128	44	40	37	33	24	23	23	20	19
小計	772	561	555	555	551	546	541	539	532	540	532
消防職	128	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	900	561	555	555	551	546	541	539	532	540	532
計画目標職員数との比較		9	7	5	3	△ 5	△ 7	△ 12	△ 20	△ 11	△ 17

対前年増減数

行政職		6	△ 3	△ 2	△ 3	2	△ 3	△ 5	△ 4	6	△ 2
保育教諭等		2	1	5	3	2	△ 1	3	0	3	△ 2
技能労務職		△ 3	△ 4	△ 3	△ 4	△ 9	△ 1	0	△ 3	△ 1	△ 4
小計	0	5	△ 6	0	△ 4	△ 5	△ 5	△ 2	△ 7	8	△ 8

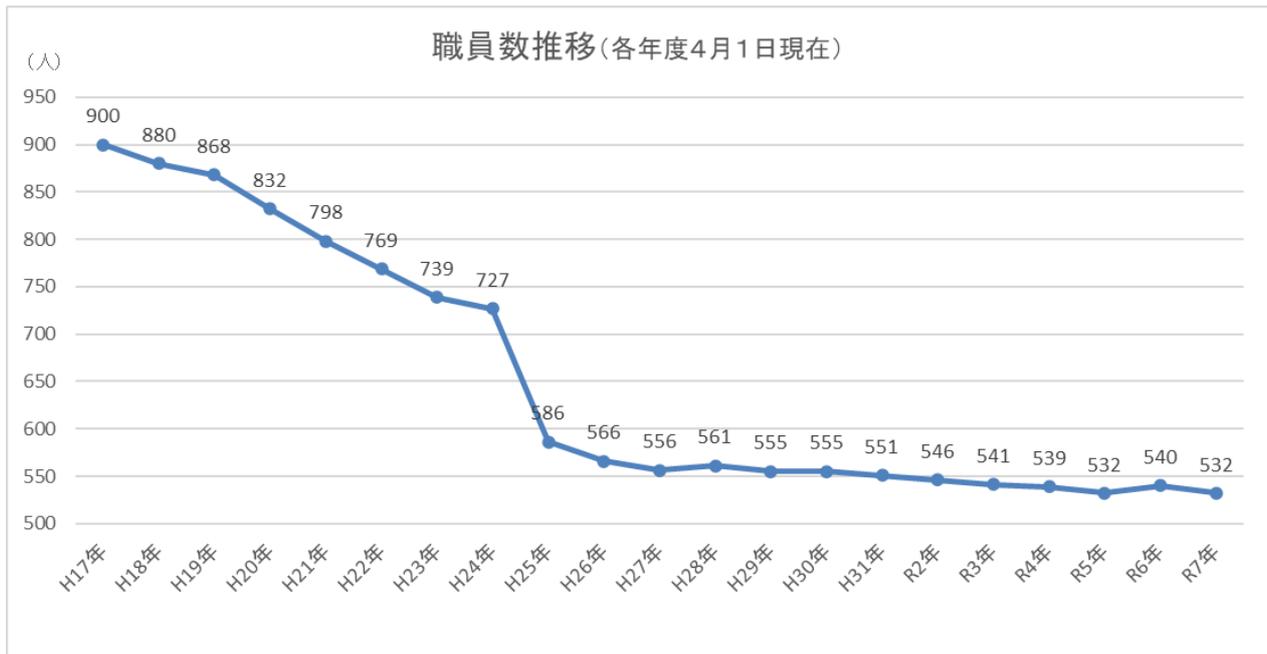
対H17増減数

行政職		△ 118	△ 121	△ 123	△ 126	△ 124	△ 127	△ 132	△ 136	△ 130	△ 132
保育教諭等		△ 9	△ 8	△ 3	0	2	1	4	4	7	5
技能労務職		△ 84	△ 88	△ 91	△ 95	△ 104	△ 105	△ 105	△ 108	△ 109	△ 113
小計	0	△ 211	△ 217	△ 217	△ 221	△ 226	△ 231	△ 233	△ 240	△ 232	△ 240

※職員数は、特別職を除く。

また、平成24年度までは消防職員を、平成31年度までは市民病院に勤務する技能労務職員を含む。

（平成25年4月 西はりま消防組合設立 / 令和2年4月 たつの市民病院 地方独立行政法人へ移行）



部門別職員数の推移(各年度4月1日現在)

単位：人

部 門		区 分	職 員 数(人)							増減数 ②-①	
			H17①	H22	H27	R2	R3	R4	R5		R6②
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	11	5	5	5	5	6	6	7	△ 4
		総 務	120	115	102	104	108	104	105	103	△ 17
		税 務	38	33	31	28	28	28	28	27	△ 11
		労 働	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		農林水産	45	40	31	27	27	28	27	27	△ 18
		商 工	10	11	10	12	12	11	11	13	3
		土 木	67	60	49	51	49	46	46	48	△ 19
		小 計	291	264	228	227	229	223	223	225	△ 66
	福 祉 関 係	民 生	114	94	96	132	135	139	141	147	33
		衛 生	65	53	49	33	35	35	33	33	△ 32
		小 計	179	147	145	165	170	174	174	180	1
	一般行政部門計		470	411	373	392	399	397	397	405	△ 65
	教 育		167	130	103	89	81	80	73	77	△ 90
消 防		128	123	0	0	0	0	0	0	△ 128	
普通会計計		765	664	476	481	480	477	470	482	△ 283	
公 営 企 業 等 会 計	病 院	30	21	20	0	0	0	0	0	△ 30	
	水 道	29	22	15	17	15	16	15	12	△ 17	
	下 水 道	30	20	17	18	17	17	17	16	△ 14	
	交 通	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	そ の 他	46	42	28	30	29	29	30	30	△ 16	
	公営企業等会計計	135	105	80	65	61	62	62	58	△ 77	
総合計		900	769	556	546	541	539	532	540	△ 360	

※病院職員は、医療職を除く。

※播磨高原広域事務組合への派遣職員を含む。

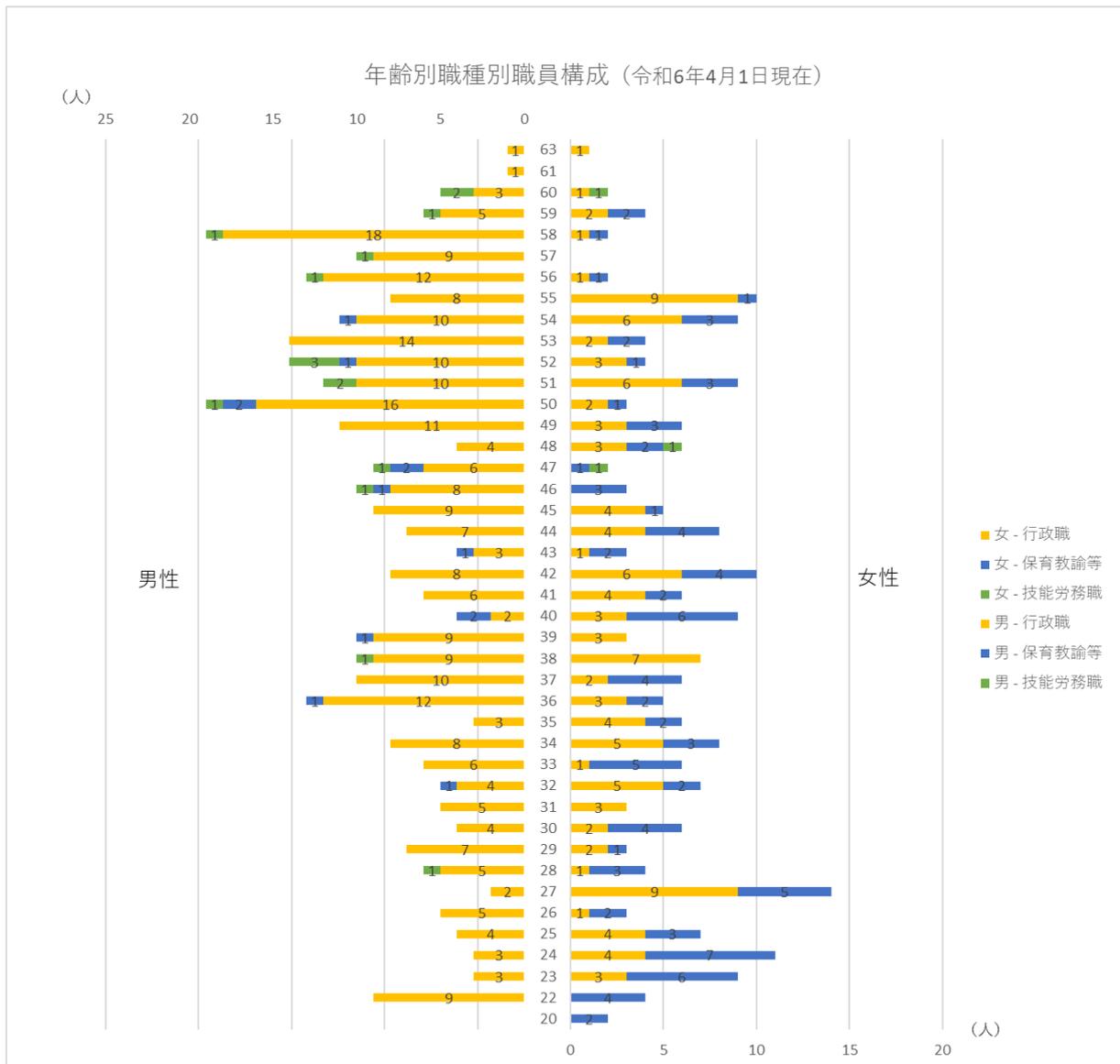
2 現状分析

(1) 職員数の現状

ア 職員の年齢構成

令和6年4月1日現在における本市職員数は540人で、平均年齢は42.6歳です。

職員の年齢構成については、30歳未満の職員が17.8%、30歳台の職員が24.3%、40歳台の職員が24.1%、50歳台の職員が32.0%、60歳台の職員が1.8%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。



イ 年齢及び職種別職員数の状況

令和6年4月1日現在の職種別職員数は、行政職が全体の76%、保育教諭等が20%、技能労務職が4%を占めています。

行政職のうち、土木職などの専門職については、特に30歳台から40歳台の職員割合が低くなっています。

また、技能労務職については、原則退職者不補充とし、短時間勤務職員での補充等に対応しているため、若年層の職員が極めて少ない状況です。

年齢別職種別職員数（令和6年4月1日現在）

単位：人

職種 年齢	行政職								保育教諭等		技能労務職	合計
	事務職	土木	建築	保健師	管理栄養士	社会福祉士	司書	学芸員	保育教諭	指導主事	技能労務職	
20									2			2
21												0
22	6	2		1					4			13
23	5	1							6			12
24	5							2	7			14
25	5			2	1				3			11
26	3	2					1		2			8
27	9						2		5			16
28	5	1							3		1	10
29	5	2		1			1		1			10
30	6								4			10
31	8											8
32	4	1		2		1	1		3			12
33	5	2							5			12
34	11	1		1					3			16
35	7								2			9
36	14	1							2	1		18
37	11			1					4			16
38	14		1	1							1	17
39	11		1							1		13
40	3	2							8			13
41	6			2	1		1		1	1		12
42	14								4			18
43	3							1	3			7
44	8	2		1					4			15
45	12		1						1			14
46	8								3	1	1	13
47	3	3							1	2	2	11
48	7								2		1	10
49	11	2		1					3			17
50	14	1	1	1			1		1	2	1	22
51	12	2	1					1	3		2	21
52	10	2	1						1	1	3	18
53	15							1	2			18
54	14	1		1					3	1		20
55	9	3		4			1			1		18
56	12	1							1		1	15
57	7	2									1	10
58	18	1							1		1	21
59	6						1		2		1	10
60	3			1							3	7
61	1											1
62												0
63	2											2
合計	332	35	6	20	2	1	9	5	100	11	19	540

※暫定再任用フルタイム勤務職員を含む。

(2) 職員数の比較

ア 類似団体別職員数との比較

定員管理に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、下表のとおり「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。

一般市の類似団体（令和5年度） 計 687 団体

産業構造		Ⅱ次、Ⅲ次90%以上		Ⅱ次、Ⅲ次90%未満	
		Ⅲ次65%以上	Ⅲ次65%未満	Ⅲ次55%以上	Ⅲ次55%未満
人口	類型	3	2	1	0
0以上～ 50,000未満	I	I-3(55団体)	I-2(83団体)	I-1(134団体)	I-0(25団体)
50,000以上～ 100,000未満	II	II-3(109団体)	II-2(77団体) 三木、高砂、丹波、たつの	II-1(43団体)	II-0(7団体)
100,000以上～ 150,000未満	III	III-3(59団体)	III-2(29団体)	III-1(11団体)	III-0(0団体)
150,000以上～	IV	IV-3(35団体)	IV-2(17団体)	IV-1(3団体)	IV-0(0団体)

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たもので、大部門での大まかな職員数の状況把握に適しています。

一方、「修正値」は、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で、より細かく実情に応じた職員数の状況把握に適しています。

「単純値」は、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うため、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です。本市の令和5年4月1日現在の普通会計部門における職員数は468人で、類似団体別職員数の502人と比較すると34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7.3%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（令和5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	6	6	0	0.0
総務・企画	103	115	▲ 12	▲ 11.7
税務	28	31	▲ 3	▲ 10.7
民生	141	150	▲ 9	▲ 6.4
衛生	33	48	▲ 15	▲ 45.5
農林水産	27	26	1	3.7
商工	11	16	▲ 5	▲ 45.5
土木	46	51	▲ 5	▲ 10.9
一般行政職計	395	443	▲ 48	▲ 12.2
教育	73	59	14	19.2
普通会計計	468	502	▲ 34	▲ 7.3

イ 人口1万人当たりの職員数の比較

次に、「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、令和5年4月1日現在の状況は次の表のとおりで、本市の人口1万人当たり職員数は53.32人となり、類似団体77市の内、少ない方から数えて25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58.80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（一般市Ⅱ-2） 単位：人

団体名		面積 (R5.10.1)	住基人口 (R5.1.1)	一般行政職員数 (R5.4.1)	人口1万人 当たり職員数	順位
岐阜県	羽島市	53.66	67,076	236	35.18	1
岡山県	総社市	211.90	69,678	289	41.48	2
兵庫県	三木市	176.51	74,872	323	43.14	3
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
兵庫県	たつの市	210.87	74,081	395	53.32	25
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
兵庫県	高砂市	34.38	88,166	513	58.19	37
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
兵庫県	丹波市	493.21	61,717	398	64.49	54
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
福島県	南相馬市	398.58	57,527	517	89.87	77
Ⅱ-2 合計			5,557,930	32,683	58.80	

さらに、「人口1万人当たりの職員数」について県内各市と比較すると、29市のうち、本市は少ない方から数えて16番目とほぼ中間に位置しますが、県内の平均が57.94人であることと比べても、県内におい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。

県内29市における人口1万人当たり職員数

単位：人、km

団体名	区分	人口 R5.1.1	面積 R4.10.1	総職員数 R5.4.1	一般行政部門		
					職員数 R5.4.1	人口1万人 当たり職員数	順位
小野市	一般市	47,451	92.94	347	195	41.10	1
加古川市	特例市	259,884	138.48	1,811	1,068	41.10	2
明石市	中核市	305,404	49.42	2,076	1,281	41.94	3
尼崎市	中核市	458,895	50.71	3,222	1,943	42.34	4
三木市	一般市	74,872	176.51	565	323	43.14	5
宝塚市	特例市	230,788	101.80	2,261	1,024	44.37	6
三田市	一般市	108,387	210.32	1,220	483	44.56	7
西宮市	中核市	482,796	99.96	3,857	2,228	46.15	8
伊丹市	一般市	202,539	25.00	2,201	939	46.36	9
加西市	一般市	42,265	150.98	559	199	47.08	10
川西市	一般市	155,098	53.44	1,143	732	47.20	11
西脇市	一般市	38,716	132.44	717	184	47.53	12
姫路市	中核市	528,459	534.56	4,034	2,541	48.08	13
芦屋市	一般市	95,378	18.47	1,066	485	50.85	14
神戸市	指定都市	1,510,917	557.03	21,478	7,746	51.27	15
たつの市	一般市	74,081	210.87	530	395	53.32	16
加東市	一般市	39,719	157.55	480	228	57.40	17
高砂市	一般市	88,166	34.38	1,001	513	58.19	18
赤穂市	一般市	45,440	126.85	933	274	60.30	19
相生市	一般市	27,974	90.40	283	179	63.99	20
丹波市	一般市	61,717	493.21	625	398	64.49	21
豊岡市	一般市	77,758	697.55	873	533	68.55	22
丹波篠山市	一般市	39,923	377.59	496	281	70.39	23
南あわじ市	一般市	45,193	229.01	464	346	76.56	24
洲本市	一般市	41,826	182.38	423	325	77.70	25
朝来市	一般市	28,676	403.06	322	225	78.46	26
淡路市	一般市	42,437	184.24	421	341	80.35	27
宍粟市	一般市	35,309	658.54	675	302	85.53	28
養父市	一般市	21,969	422.91	288	224	101.96	29
平均		179,725	229.68	1,875	894	57.94	

以上のとおり、「類似団体別職員数」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。

【参考】 県内同規模団体の部門別職員数（令和5年4月1日現在）

単位：人

市		たつの市	三木市	高砂市	丹波市	芦屋市	豊岡市	相生市	赤穂市	宍粟市
部門	カテゴリ	Ⅱ-2	Ⅱ-2	Ⅱ-2	Ⅱ-2	Ⅱ-3	Ⅱ-3	Ⅰ-3	Ⅰ-2	Ⅰ-2
	人口(R5.1.1現在)	74,081	74,872	88,166	61,717	95,378	77,758	27,974	45,440	35,309
普通会計	福祉関係を除く一般行政									
	議会	6	5	10	5	8	7	3	3	3
	総務	103	98	129	129	120	184	56	54	102
	税務	28	21	30	26	33	40	16	13	20
	労働	0	1	1	0	1	0	0	0	0
	農林水産	27	21	11	35	2	45	9	14	35
	商工	11	14	8	14	3	25	4	15	11
	土木	46	40	69	48	57	73	20	41	36
	小計	221	200	258	257	224	374	108	140	207
	福祉関係									
	民生	141	59	189	88	186	118	28	85	62
	衛生	33	64	66	53	75	41	43	49	33
	小計	174	123	255	141	261	159	71	134	95
	一般行政部門	395	323	513	398	485	533	179	274	302
教育	73	95	54	70	124	129	57	106	76	
消防	0	94	96	84	115	129	0	87	0	
普通会計計	468	512	663	552	724	791	236	467	378	
人口1万人あたりの職員数(一般行政ベース)		53.32	43.14	58.19	64.49	50.85	68.55	63.99	60.30	85.53
人口1万人あたりの職員数(普通会計ベース)		63.17	68.38	75.20	89.44	75.91	101.73	84.36	102.77	107.05

(3) 人件費の推移

本市の直近5か年度における人件費の推移は次の表のとおりです。

令和元年度と比べて令和2年度の人件費が増大している主な要因は、令和2年度から会計年度任用職員制度が始まり、人件費として費用計上されることとなったものです。

また、人件費比率についても、少しずつ増加傾向にあることが分かります。

直近5か年度における人件費の推移

単位：千円、%

区分	H30	R元	R2	R3	R4
歳出計	35,805,115	35,289,733	47,489,639	40,056,861	38,308,178
うち人件費	4,276,387	4,193,784	5,509,892	5,279,123	5,278,451
人件費比率	11.9	11.9	11.6	13.2	13.8

※決算統計による数値(H30年度～R4年度普通会計)

次の表は、県内同規模団体との人件費等の比較で、県内同規模団体の中では、本市は比較的人件費の割合が低いことが分かります。

県内同規模団体との比較

単位：千円、%、人

区分	たつの市	三木市	高砂市	丹波市	芦屋市	豊岡市	相生市	赤穂市	宍粟市
歳出計	38,308,178	34,825,129	41,578,969	39,220,402	45,686,492	51,211,808	14,292,319	23,155,223	24,202,916
うち人件費	5,278,451	5,863,924	6,357,720	5,737,404	8,367,724	7,949,790	2,265,445	4,659,084	4,139,275
人件費比率	13.8	16.8	15.3	14.6	18.3	15.5	15.9	20.1	17.1
職員数	475	517	645	551	741	799	231	465	378

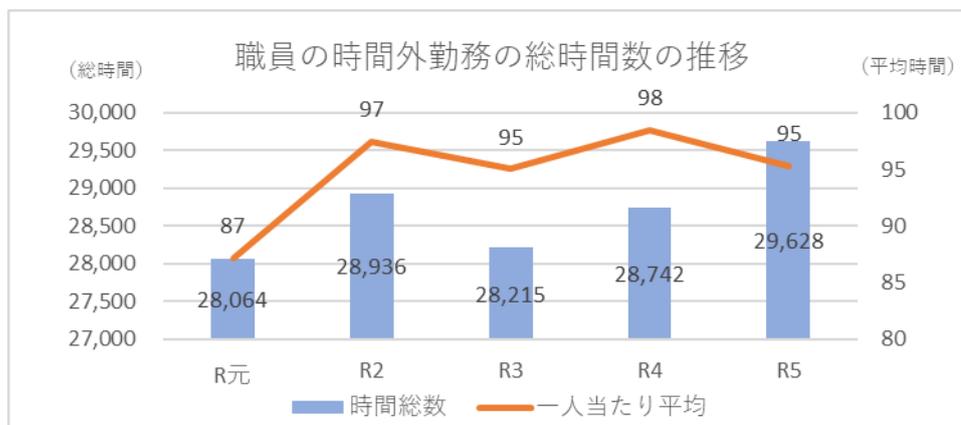
※決算統計による数値(R4年度普通会計) / ※職員数はR4.4.1現在(普通会計ベース)

近年、民間との給与格差の是正のため、人事院勧告による増額改定がなされており、今後においても同様の傾向が続くことが想定されることから、適正な人件費比率を維持できるよう、会計年度任用職員を含めた職員の適正配置により一層努めていく必要があります。

(4) 時間外勤務の状況

令和元年度以降における職員の時間外勤務状況は、次の表のとおりです。

前5か年度（平成26年度～平成30年度）と比較すると総時間数は減少してはいるものの、一人当たりの平均時間数は増加するなど、依然として高い状態で推移しています。



(5) 障害者雇用の状況

令和6年度における障害者雇用の状況は、次の表のとおりです。

法定雇用率の引上げに示されるよう、障害者等が能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍することが当たり前の社会を目指して、本市においても引き続き雇用対策を進めていきます。

障害者雇用の状況

単位：％、人

区分		R6.4月	R7.4月	R8.7月
法定雇用率		2.8%	2.8%	3.0%
必要人数	市長部局	14人	14人	15人
	教育委員会部局	10人	10人	11人
実人数	市長部局	15人	15人	17人
	教育委員会部局	11.5人	12人	13人

※R7.4月及びR8.7月の実人員は予定人員

(6) 長期休暇等の状況

令和元年度以降における職員の長期休暇等の状況は、次の表のとおりです。

分限休職については、精神疾患によるものが多く、また平均日数に示すとおり、職場に復帰するまでの日数が長期化する傾向にあります。

育児休業については、全体的に取得者が増加傾向にあり、特にここ数年は、育児休業法の改正を受け、男性職員も取得し始めています。

分限休職及び育児休業の状況

単位：人

単位：人

年度	分限休職を受けた者	うち前年度から継続する者	うち精神疾患患者	育児休業を取得した者	うち前年度から継続する者	うち男性職員
R元	11		11	19		0
R2	11	3	11	19	14	0
R3	9	2	8	25	16	0
R4	7	2	6	25	20	2
R5	9	3	8	22	10	3
R6	7	2	7	20	13	1

<平均日数>171日

<平均日数>男性18日 女性692日

(7) 早期退職者の状況

過去10年間における職員の早期退職者の状況は、次の表のとおりです。

早期退職者は全体的に増加傾向にあり、特に20歳台から30歳台の若手職員の早期退職が増加している傾向にあります。

過去10年間の年代別早期退職者数

単位：人

年齢	H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6	合計
20歳台	男		1		2	2	2	2	1		10
	女	2	2	2	2	4	2	5	1	3	25
	計	2	3	2	4	2	6	7	2	3	35
30歳台	男			1		2	3	2	4	4	18
	女	1	3	1	1	1	3	1	2	3	16
	計	1	3	2	1	2	3	6	3	6	34
40歳台	男			1	1			1	1	1	6
	女		1			1	3	1		2	8
	計	0	1	1	1	2	3	2	1	3	14
50歳台	男	1			1	2	1	2	1	3	12
	女	1	5	1	4	4	1	2	2	4	26
	計	2	5	1	5	6	2	4	3	7	38
合計	男	1	1	2	4	5	5	6	7	8	46
	女	4	11	4	7	7	6	10	9	12	75
	計	5	12	6	11	12	11	17	15	20	121

※早期退職者は、年齢が59歳までの勸奨退職者又は自己都合退職者をいう。

(8) 再任用職員・会計年度任用職員の状況

各年度4月1日現在における職員区分ごとの職員数は、次の表のとおりです。

全体の職員数としては、令和2年度と比較しほぼ同数ではあるものの、会計年度任用職員の割合が約46%とほぼ半数を占めており、高い割合で推移していることが分かります。

職員区分別職員数（各年度4月1日現在）

単位：人、%

職員区分	R2	R3	R4	R5	R6	割合
正規職員	544	538	534	529	537	51.9
再任用職員	36	29	21	29	21	2.0
うちフルタイム勤務	2	3	5	3	3	
うち短時間勤務	34	26	16	26	18	
会計年度任用職員	456	484	526	470	476	46.1
うちフルタイム勤務	29	29	21	21	20	
うちパートタイム勤務	427	455	505	449	456	
合計	1,036	1,051	1,081	1,028	1,034	100.0

(9) 60歳以降の職員の働き方について

令和5年度から定年引上げ制度が開始され、職員の定年年齢が65歳まで段階的に引き上げられる移行期において、60歳以降の職員は、フルタイム勤務や短時間勤務など多様な勤務形態から働き方を選択できることとなりました。

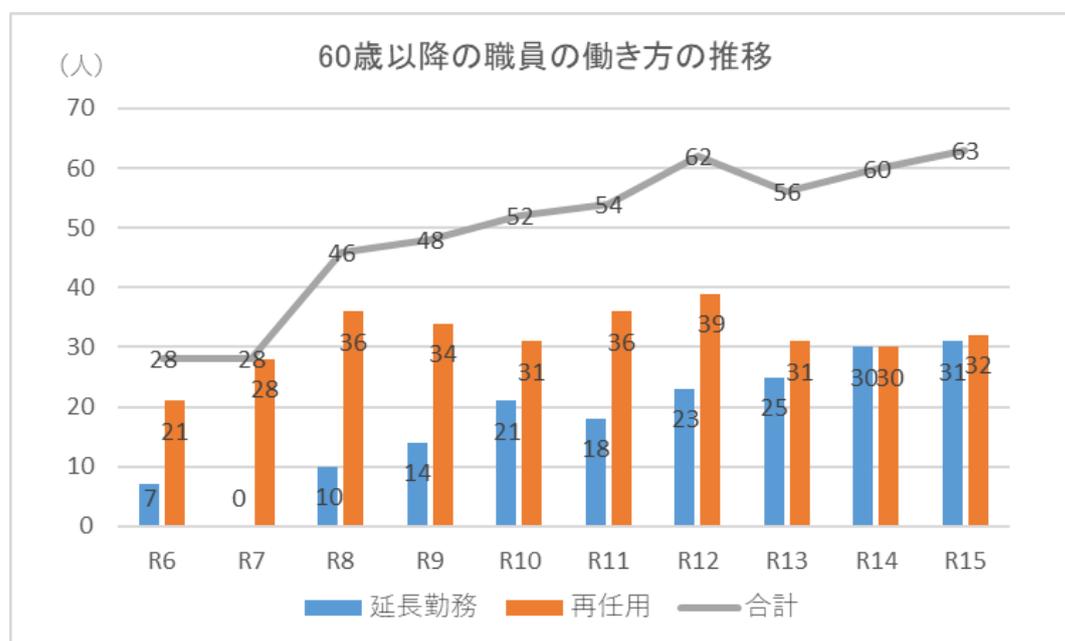
以下に、令和4年3月に対象職員へ実施したアンケート調査結果から、60歳以降の職員における将来の働き方について想定を行いました。

単位：人

年度	前年度 60歳到達者	区分	人数	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
R6	9	延長勤務	7	7				
		再任用	21	2	9	4	6	
R7	10	延長勤務	0					
		再任用	28	7	8	9	4	
R8	18	延長勤務	10	10				
		再任用	36	8	7	8	9	4
R9	10	延長勤務	14	4	10			
		再任用	34	4	8	5	8	9
R10	15	延長勤務	21	7	4	10		
		再任用	31	6	4	8	5	8
R11	16	延長勤務	18	7	7	4		
		再任用	36	5	6	4	17	4
R12	18	延長勤務	23	8	6	6	3	
		再任用	39	5	6	7	4	17
R13	17	延長勤務	25	8	7	6	4	
		再任用	31	5	6	6	8	6
R14	17	延長勤務	30	8	8	7	3	4
		再任用	30	5	5	6	6	8
R15	20	延長勤務	31	10	7	8	4	2
		再任用	32	6	6	5	9	6

※令和8年度までは、実績及び意向調査結果に基づき算出

※令和9年度以降は、アンケート調査(R4.3月実施)の有効回答に基づき算出



3 新たな定員適正化計画の内容

(1) 基本方針

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。

新たな定員適正化計画における基本方針としては、上記2の現状分析に示すとおり、長期休暇者や早期退職者などが増加していること、定年引上げに伴う60歳以降の職員における働き方の多様化により、各年度において一定数のフルタイム勤務者が見込まれることなどを踏まえ、職種ごとに次のとおりとします。

行政職においては、土木職や保健師など専門職の人員確保、事務職における年齢構成の平準化を踏まえ、採用者数を増加し体制整備を図ることで、更なる行政サービスの向上に努めていきます。

保育教諭等においては、就学前の子どもの人口が逡減していますが、核家族世帯や共働き世帯の増加による保育需要の低年齢化に加え、保育士等の配置基準の改善が図られていることを踏まえ、採用者数を増加し、更なる教育・保育環境の充実に努めていきます。

技能労務職においては、原則、退職者不補充とし、民間委託や短時間勤務職員の活用などにより体制維持を図っていきますが、技術継承の観点から時節に応じた職員の採用も今後検討していきます。

また、再任用職員においても、今後一定期間における増加が見込まれますが、会計年度任用職員の任用を調整することで職員全体の人数が大幅に増加しないよう、適正に定員管理を行っていきます。

(2) 計画期間

令和7年4月1日から令和12年4月1日までの5か年を計画期間とします。

ただし、計画期間中においても、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（暫定フルタイム再任用職員を含む。）の職員を対象とします。

(4) 年度別数値目標

計画期間中における年度別の職員数の目標については、次の表のとおりです。

数値目標としては、第4次の定員適正化計画における令和7年4月1日現在の予定職員数549人から2人（行政職+7人、保育教諭等△3人、技能労務職△2人）増加し、令和12年4月1日現在の職員数を551人に設定します。

単位：人

職種	区分	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
行政職	退職者数		29	9	6	8	20	10
	採用者数		27	13	10	11	21	12
	小計		▲2	4	4	3	1	2
	職員数	410	408	412	416	419	420	422
	うち60歳超	7	2	11	14	19	16	21
	(定員適正化数値)	(417)	—	—	—	—	—	—
保育教諭等 (指導主事含む)	退職者数		6	0	0	0	0	2
	採用者数		4	2	2	2	1	2
	小計		▲2	2	2	2	1	0
	職員数	111	109	111	113	115	116	116
	うち60歳超	0	0	0	0	1	1	2
	(定員適正化数値)	(118)	—	—	—	—	—	—
技能労務職	退職者数		4	0	0	0	1	1
	採用者数		0	0	0	0	0	0
	小計		▲4	0	0	0	▲1	▲1
	職員数	19	15	15	15	15	14	13
	うち60歳超	3	0	1	2	3	2	1
	(定員適正化数値)	(16)	—	—	—	—	—	—
合計	退職者数		39	9	6	8	21	13
	採用者数		31	15	12	13	22	14
	小計		▲8	6	6	5	1	1
	職員数	540	532	538	544	549	550	551
	うち60歳超	10	2	12	16	23	19	24
	(定員適正化数値)	(551)	—	—	—	—	—	—

※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示す。(勸奨及び自己都合退職者を除く。)

※採用者数の欄は、当該年度の採用予定者数を示す。

※職員数の欄は、当該年度の4月1日の職員数を示す。

(5) 会計年度任用職員の任用管理

本計画においては、会計年度任用職員は定員管理の対象外ですが、職員数全体に占める会計年度任用職員の割合が約46%と高く、市の財政に与える影響が大きいことから、正規職員とのバランスを考慮し、任用・更新(再度の任用)が必要な業務を見極めて配置するなど一定の任用管理を行いながら適正な配置に努めていきます。

特に、令和5年度から令和13年度までの定年引上げ期間においては、原則、定年退職者が2年に1回しか生じない中、定年前再任用短時間勤務制度の導入に

より、職員が将来の働き方を選択することができ、定員管理がより複雑化されることから、今後、職員の定員管理を適正に行うためには、市全体の職員数も常に念頭に置き、正規職員や再任用職員が増員される場合は、会計年度任用職員の任用を調整することで、市全体の職員の定員管理・人事管理を行っていきます。

4 計画推進のための取組

(1) 事務事業及び組織体制の見直し

引き続き、事業評価により事務事業の必要性や費用対効果など適宜見直しを行い、最小の経費で最大の効果を上げるため、スクラップアンドビルドの考え方にに基づき、事務事業の合理化を図り、歳出抑制に努めるとともに、効率的な組織体制の整備を行っていきます。

(2) 働き方改革の推進

職員一人ひとりが働きやすい職場環境づくりを行い、職員のエンゲージメントを高めることで労働生産性を向上させていくため、時間外勤務の縮減、年次有給休暇や育児休業の取得率向上など、職員の健康管理に配慮するとともに、働き方改革や職員のワーク・ライフ・バランスの積極的な推進に努めていきます。

(3) ICTの活用・DXの推進

定型的で業務量の多い単純業務や窓口案内業務などについて、AIやRPA等のICTを活用することや文書管理システムの導入、デジタルツールの活用などDXの視点から業務の効率化及び柔軟な働き方を図ることで、適正な定員管理に取り組めます。

(4) 民間活力の活用

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することで、行政の更なるスリム化を図ります。

(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) 60歳以降の職員の活躍推進

定年引上げ制度により、定年年齢が65歳まで段階的に引き上げられる中において、60歳以降の職員が仕事へのやりがいを感じ、組織の中でこれまでの経験や知識が最大限に活かされるよう、職員一人ひとりにあった適正な人員配置を検討していきます。

(7) 人材育成の更なる推進

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、適材適所の人員配置を実施し、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。