

第5次
丹波市定員適正化計画
(令和8年度～令和12年度)

令和8年3月



目次

1	計画策定の趣旨	1
2	現状分析	1
	(1)第4次計画における職員数の推移	
	(2)時間外勤務の状況	
	(3)職員の年齢構成	
	(4)丹波市人口の将来推計	
	(5)育児休業等の状況	
	(6)地方公共団体の職員数の推移	
3	定員適正化計画（R8-R12）	6
	(1)計画期間	
	(2)定員適正化の基本的な考え方	
	(3)対象とする職員	
	(4)計画の目標値	
	(5)会計年度任用職員の任用管理	
4	定員適正化に向けた取組	8
	(1)計画的な職員採用	
	(2)障がい者雇用	
	(3)DX化の推進	
	(4)再任用職員及び会計年度任用職員の活用	
	(5)多様な任用形態の活用	
	(6)職員の健康管理	
	(7)人材育成の推進	

1 計画策定の趣旨

本市では令和3年3月に第4次定員適正化計画を策定し、第1次から第3次計画に引き続き、合併後に増大した職員数の適性化に向けて、組織の人員配置を最適化し、業務効率を向上させることで定員管理に取り組んできました。

その結果、令和7年4月1日の定員適正化計画に対応した職員数は625人となり、平成17年4月の854人から229人（約26%）削減という着実な成果をあげてきました。

しかしながら、社会構造の変化や行政需要の多様化・複雑化は常に進行しており、業務負担が増大しています。また、職員の出産休暇や育児休業取得者数の増加が示すように、働きやすい職場環境の整備が求められる一方で、市内における生産年齢人口の減少により、必要な職員数の確保が困難になるなど、今後の行政運営に影響を及ぼす課題も存在します。

加えて地方公務員法の改正により、令和5年度から職員の定年が段階的に引き上げられ、隔年で定年退職者が生じることから、今後の職員数及び職員数の構成は一定ではなくなります。

こうした複雑な状況を考慮のうえ、定員管理を行っていくため、令和8年度から令和12年度までの5年間を期間とする新たな定員適正化計画を策定することとします。

2 現状分析

(1) 第4次計画における職員数の推移

第4次計画における定員管理の状況は表1のとおりで、令和7年4月1日の目標である630人を確保することができず、625人となりました。

とりわけ技師は、第3次計画までは事務職に含めていましたが、計画的な採用を行い人材育成に努めていくため、第4次計画から職種を分けて目標設定していましたが、目標から大きく乖離しており、技師の採用が非常に困難な状況にあります。

技師の不足を補うために事務職を増員していますが、引き続き技師の確保は市の業務遂行のための重要な要素です。

技能労務職は、退職者不補充で会計年度任用職員の活用や民間事業者への委託などを原則として進めています。水道・清掃事業については、ライフラインの確保、災害時対応の重要性から、技術・ノウハウの維持・継承の必要性を鑑み、一定数の職員を確保することを考慮しながら計画立てています。

表 1

(単位：人)

職種		R3. 4. 1	R4. 4. 1	R5. 4. 1	R6. 4. 1	R7. 4. 1
事務職	計画目標	463	457	451	447	442
	実数	462	458	457	450	448
	差	-1	1	6	3	6
技師	計画目標	12	16	20	24	28
	実数	12	13	12	15	16
	差	0	-3	-8	-9	-12
専門職	計画目標	49	50	50	50	50
	実数	49	51	51	52	50
	差	0	1	1	2	0
消防職	計画目標	84	83	83	82	82
	実数	84	82	83	82	81
	差	0	-1	0	0	-1
技能労務職	計画目標	34	34	32	28	25
	実数	34	33	31	30	27
	差	0	-1	-1	2	2
任期付職員	計画目標	4	3	3	3	3
	実数	4	3	3	3	3
	差	0	0	0	0	0
合計	計画目標	646	643	639	634	630
	実数	645	640	637	632	625
	差	-1	-3	-2	-2	-5

※事務職には、学芸員、司書、指導主事を含みます。

※技師…建築職、土木職

※専門職

医師、保健師、看護師、放射線技師、理学療法士、栄養士、社会福祉士、
介護支援専門員、看護専門学校専任教員

※技能労務職…給食調理員、環境整備員

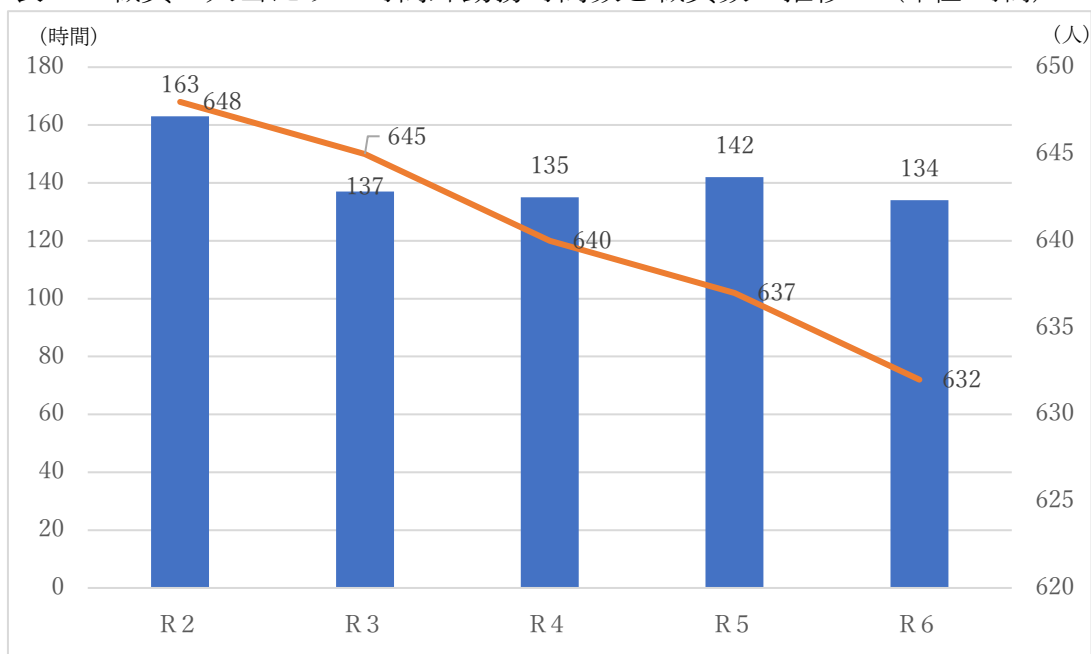
(2) 時間外勤務の状況

令和2年度から令和6年度までの職員1人当たりの時間外勤務時間数は表2のとおりです。職員数が減少するなかでも時間外勤務時間数の削減がすすんできていますが、依然として慢性的な時間外勤務も発生している状態です。

また、他の市区町村の平均130時間(※)と比較するとやや高めの水準となっています。

※ 令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果(表15-3)より

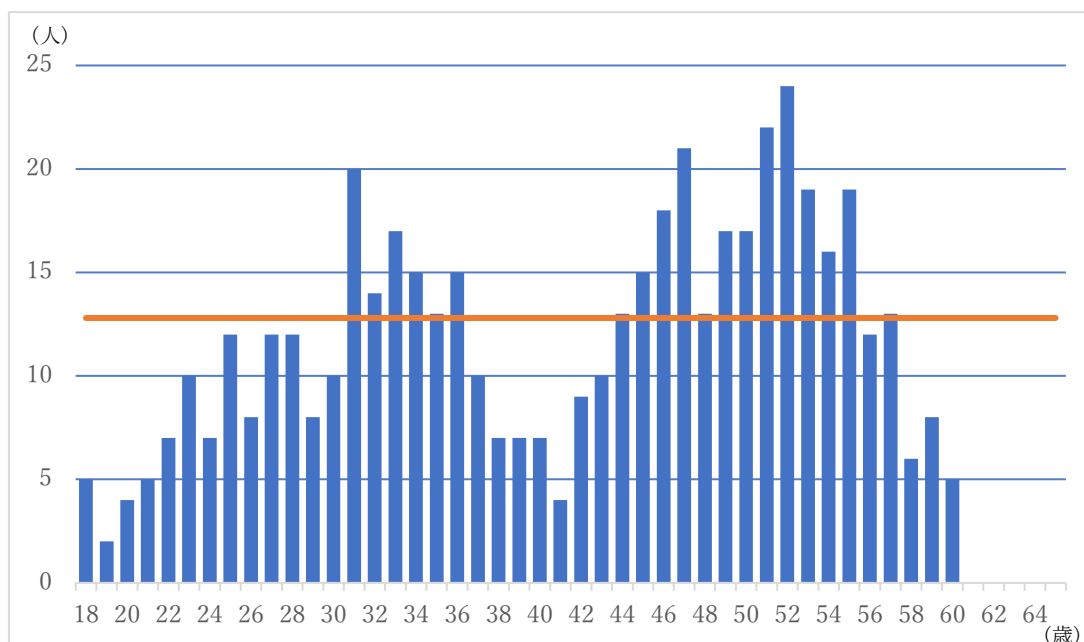
表2 職員1人当たりの時間外勤務時間数と職員数の推移 (単位:時間)



(3) 職員の年齢構成

年齢別に見た職員数は表3のとおりです。平成16年の6町合併直後に職員数を削減するため採用を抑制したことから、22歳から59歳までの平均12.8人/年と比較して41歳前後の職員が少ないことが見て取れます。また、今後は定年延長の影響により、60歳から65歳の職員が増加していくことが見込まれます。

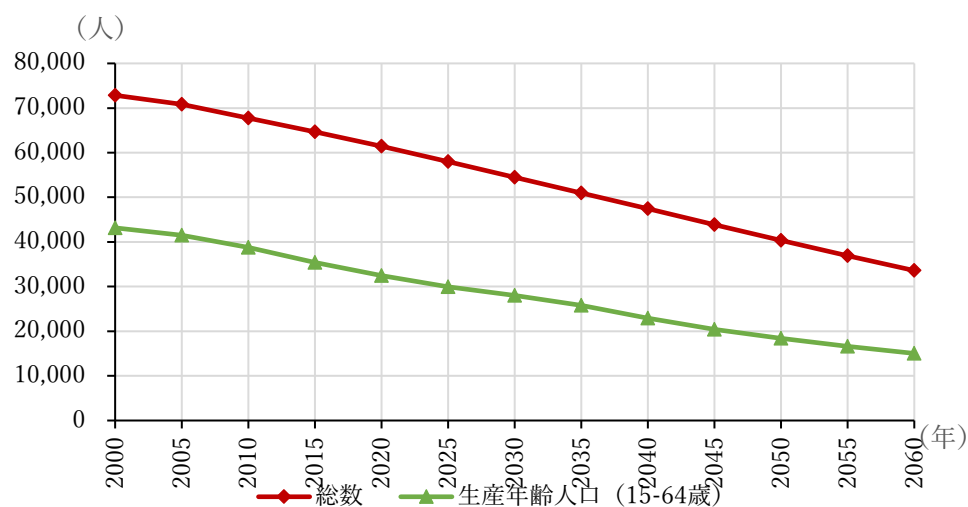
表3 年齢別職員数（行政職）令和7年4月1日現在



(4) 丹波市人口の将来推計

本市の令和7年3月31日現在の住民基本台帳人口は59,699人で、第3期丹波市人口ビジョン(令和6年3月)における令和27年の人口は43,834人と推計されており、20年間で約15,000人の減少となる見込みです。人口減少は生産年齢人口(15~64歳)の減少を招き、あらゆる業界で人手不足が深刻化します。このことは丹波市の職員採用においても例外ではなく、職員数の確保が困難になることが見込まれます。

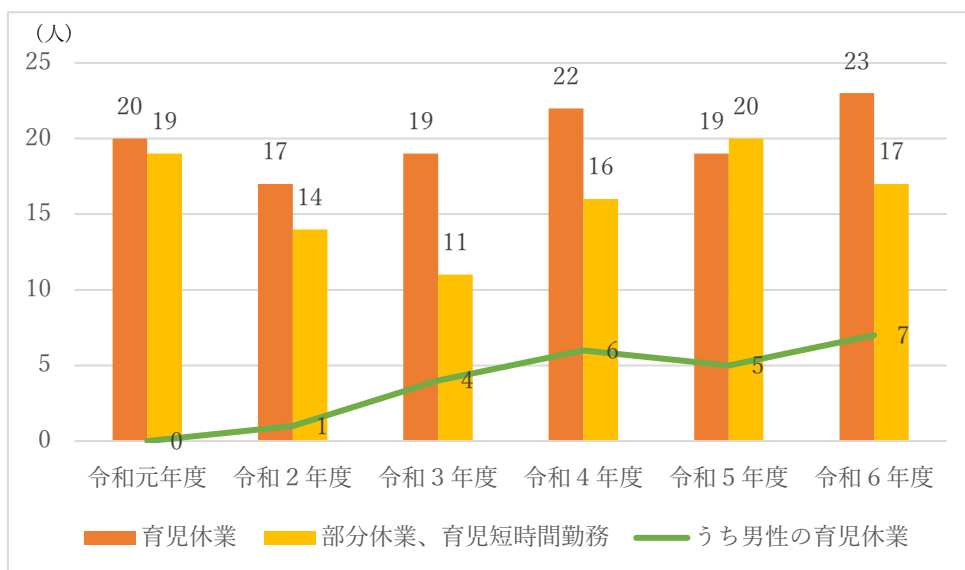
表4 丹波市人口の将来推計



(5) 育児休業等の状況

育児休業は概ね 20 人前後で推移しており、部分休業・育児短時間勤務も 15 人前後で推移しています。一方で男性職員の育児休業取得人数がここ数年で顕著な伸びを見せています。本市も男性職員の育児参加を推進しており、今後、さらに育児休業取得者数の増加が見込まれます。

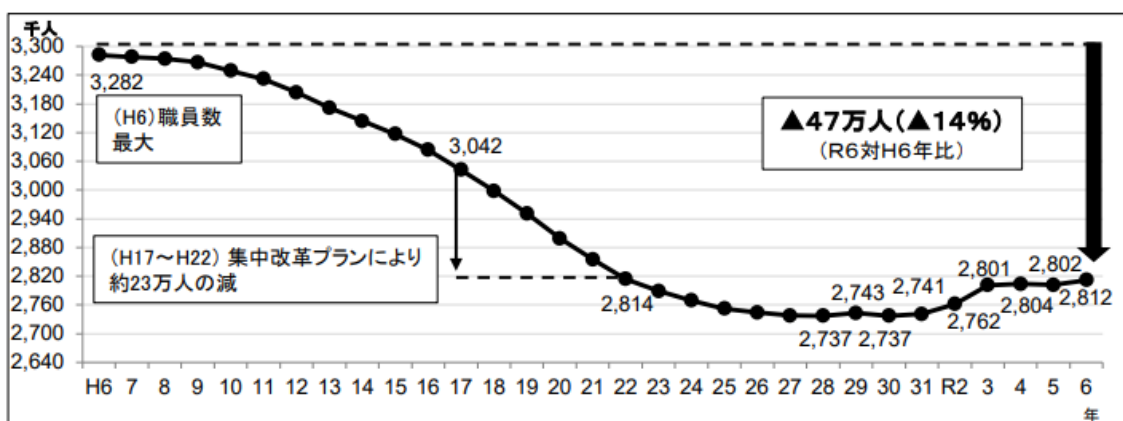
表 5 育児休業等の取得状況の推移



(6) 地方公共団体の職員数の推移

令和6年地方公共団体定員管理調査結果（総務省）によれば、地方公務員数は平成6年をピークとして、平成28年まで一貫して減少を続けてきましたが、その後、横ばいから微増傾向にあり、地方公共団体の担う業務量が社会保障分野を中心に次第に多くなってきています。

表 6 地方公務員数の推移



3 定員適正化計画 (R8-R12)

(1) 計画期間

令和5年度から始まった定年延長による段階的な定年引上げが令和14年度まで続くことに配慮しつつ、令和8年度から令和12年度までの5年間を本計画の計画期間とします。なお、計画期間内であっても、社会経済情勢の大きな変化等により改定の必要が生じた場合は見直しを行います。

(2) 定員適正化の基本的な考え方

定員適正化の目的は、単なる職員数の管理ではなく、市民に対して行政サービスの質を維持し、効率的かつ持続可能な組織運営を実現するための最適な人員配置を行うことにあります。

さらに、職員の働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの確保、女性、障がいのある職員が心身ともに健康で働きやすい職場環境を整えていくことが重要になります。定着率を向上させ、安定的な行政運営を図る必要があります。

近年は男性職員の育児休業取得が増加していることから、こうした状況においても行政サービスを維持するため、一定の職員数を確保しておくことが必要となっています。

その一方で、職員数を増加させることは、将来の財政負担の増大にもつながりかねないため、今後も事務事業の見直し・改善や適正な職員配置、DXの推進、財源確保など、効率的かつ効果的な行財政運営に一層努めていかなければなりません。

(3) 対象とする職員

これまでの計画に引き続き、任期の定めのない常勤職員（定年引上げ対象職員を含む）、派遣職員（派遣・受入れ両方）、特定任期付職員を対象とします。

(4) 計画の目標値

第4次計画で目標数値とした630人を5人下回っており、必要数を確保できていない状況です。

本計画では上記(2)定員適正化の基本的な考え方を踏まえたうえで、次の事項を柱とし、令和12年4月1日の目標職員数を表7のとおり設定します。

ア 定年引上げが完了する令和14年度に630人とすることを目標とします。

イ 年齢構成の均一化を図ります。そのため、社会人採用により、職員数の少ない年齢層の補完を目指します。

ウ 定年引上げ期間中の令和5年度から14年度までの間は、定年退職者が2年に1度しか生じないことから、定員を一定に固定した場合、新規採用職員数が年度により大幅に変動し、採用活動において適材を安定的に確保することが困難になります。

そのため、新規採用職員の確保にあたっては定年が65歳となる令和14年を見据えた中長期的な観点からの定員管理が必要となります。

よって従来の退職者の補充を前提とした採用を複数年度間で平準化することで新規採用職員の確保に努めます。

エ 技師は、採用のみならず事務職からの職種替も視野に入れた補充を目指します。

オ 定年が65歳となる令和14年度以降は行政上の課題、各職場の業務量に応じた職員数の配置を進める必要があるため、次期計画においてはこの点に留意します。

表7 職種別計画表

(単位：人)

職種	R 7 (実績)	R 8	R 9	R 10	R 11	R 12
事務職	451	448	444	447	445	450
技師	16	19	22	25	28	28
専門職	50	53	54	54	53	53
消防職	81	82	82	82	82	82
技能労務職	27	26	23	23	20	20
合計	625	628	625	631	628	633
再任用短時間	16	15	21	14	19	10
合計(再任含)	641	643	646	645	647	643
退職(再任除)	30	23	9	0	8	0
採用(再任除)	27	26	6	6	5	5

※再任用短時間勤務職員は、定年に達した職員全員が再任用となった場合の数

※技師、専門職が再任用となった場合、医師、看護師、放射線技師、理学療法士、栄養士、専任教員は、職務が変わらない限り専門職の枠として考え、その他は事務職の枠として考えます。

※退職は前年度末の退職者数で、「勸奨及び定年退職」としている。普通退職があった場合は同数を採用補充することを基本とします。

(5) 会計年度任用職員の任用管理

本計画において会計年度任用職員は定員管理の対象ではありませんが、行政需要の変化に機敏に対応したメリハリある配置が可能な職であり、職員数全体の約4割にあたり、行政運営において必要不可欠な存在となっています。一方でその配置が恒常的となっている部署では、職務内容や配属の必要性を検証しながら適切な管理を行っていく必要があります。

表8 会計年度任用職員数の推移 (単位：人)

R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
386	401	422	443	450	395

R 4：図書館2→3人体制による増

R 5：スクールサポートスタッフの配置による増

R 7：アフタースクールの外部委託による減

4 定員適正化に向けた取組

(1) 計画的な職員採用

職員の採用にあたっては、定年引上げ期間中の令和5年度から令和14年度までの間は、年度ごとに大きな偏りが生じないように計画的に新規採用を行っていきます。

また、土木職・建築職を中心に人材確保が困難になっている状況を踏まえ、即戦力として活躍できる職務経験を持った人材の登用のほか、既存のやり方にとらわれない試験方法や周知方法などを検討しながら安定した人材の確保に努めます。

(2) 障がい者雇用の推進

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく障がい者雇用率(令和8年7月以降3.0%)を確保するため、引き続き障がい者採用を推進するとともに、障がい特性に配慮した配置・職務内容の設定ができるよう本人と相談し、就業可能な職場環境を整備し、職場定着を支援します。

表9 障がい者雇用の推移

	R4. 6. 1	R5. 6. 1	R6. 6. 1
法定雇用率	2.6%	2.6%	2.8%
雇用率	3.04%	2.71%	2.94%
実績人数	27.5人	24.5人	26.5人

(3)再任用職員及び会計年度任用職員の活用

丹波市では、安心して子どもを産み育てることができる職場づくりを積極的にすすめています。今後、育児休業を取得する男性職員の増加が見込まれるなかで、欠員対応として、また、定型的・時期的に集中する業務等で民間委託等ができない業務への対応として、再任用職員及び会計年度任用職員を活用します。

(4)多様な任用形態の活用

定年引上げを迎えた職員には、所掌事務に従事するだけにとどまらず、これまで培った知識や経験を必要とする業務に配置することで、それらが継承されるよう、若手職員の育成や組織力の維持に配慮した役割を担わせます。また、定型業務は会計年度任用職員を活用するなど任用形態を工夫することにより、必要とする人材を確保します。

(5)民間活力の活用

良質な市民サービスの維持・向上を図るため、市民団体との事業協力をはじめ、民間に任せたほうが効率的かつ効果的に業務を行えるものについては、業務委託、指定管理者制度、PPP/PFI(※) 民営化など適切な手法を検討し推進していきます。

※PPP 公共施設等の建設、維持管理、運営等を行政と民間が連携して行うことにより、財政資金の効率的使用や行政の効率化等を図るもの

※PFI 公共施設の設計・建設・維持管理・運営などに民間資金、経営能力、技術的能力を活用する手法

(6)職員の健康管理

業務の多様化・複雑化に伴い、職員一人ひとりにかかるストレスは増加しており、職員の健康管理を適切に行うことが重要です。これは、職員にとってのみでなく、公務を効率的かつ的確に提供する視点からも必要な対応であり、慢性的な時間外勤務の是正、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを図るとともに、保健師による面談、メンタルヘルス研修等の実施により職員の健康管理を適切に行っていきます。

(7)人材育成の推進

効率的かつ持続可能な組織運営を実現するためには、職員一人ひとりの能力開発により組織全体の能力を向上させることが不可欠です。そのためには人材育成基本方針に基づいた人材育成を推進し、職員研修を充実させ

るとともに職員の勤務意欲や能力を高める人事評価制度を活用する必要があります。

(8)DX化の推進

生産年齢人口の減少を受けて職員採用が困難になる中で、多様化する市民ニーズに対応し、市民サービスを維持向上させるため、デジタル技術を活用しながら、市役所の生産性を向上させ、人的資源を職員でなければできない業務にシフトさせていきます。(丹波市DX推進計画)