

第3次
丹波市定員適正化計画
(H28年度～H32年度)

平成28年3月

丹 波 市

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	これまでの定員管理の取組み	1
3	本市の職員数の状況	
	(1) 類似団体及び県内団体との比較	5
	(2) 職種別・年齢別・性別職員数	6
4	定員適正化の目標	10
5	定員適正化の目標を達成するための基本的な取組み	11

1 計画策定の趣旨

丹波市では、合併後において行政改革大綱及び定員適正化計画に基づき、職員数の削減を行い、平成17年4月1日に854人であった職員数が平成27年4月1日現在195人減の659人となっており、これまで事務事業を見直すとともに職員数の削減の取組みにより、一定の効果が得られています。

また、類似団体との比較においても、平成26年度普通会計ベースで2名増の570人で、現段階においては概ね平均的な職員数となっています。

しかしながら、平成7年度以降人口減少が続き、合併時73,457人であった人口は平成27年3月末では67,248人となり、今後も人口減少や少子高齢化が更に進むことが見込まれています。

財政状況についても、平成27年度から普通交付税の遡減措置、そして平成32年度には一本算定により約12億円減少する見込みであり、平成27年度の財政収支見通しでは平成32年度以降で収支不足となる厳しい状況が見込まれています。

平成32年度600人体制を目標とする第2次定員適性化計画は平成27年度をもって終了しましたが、今後の少子高齢化や人口減少社会への対応を図るため、引き続き効率的・効果的な行政体制を目指し、限られた職員数による遂行体制を整える必要があること、加えて、第2次計画の期間内における豪雨災害の発生や新規施策への対応などの状況変化に鑑み、目標年度や目標職員数の見直しを図る必要が生じたことから、ここに、平成28年度から平成32年度の5年間を期間とする第3次定員適正化計画を策定し、職員定員の適正化に取り組みます。

2 これまでの定員管理の取組み

(1) 第1次定員適正化計画（平成18年度～平成22年度）

合併による効果を活かすため、徹底した事務事業の整理、組織の合理化、及び事務執行方法等の見直しを進め、総合計画の将来目標に基づき職員の定員管理の適正化を計画的に推進するため、平成18年3月に第1次となる丹波市定員適正化計画を策定しました。

第1次計画の計画期間は、平成18年度から平成22年度の5箇年ですが、目標年度はさらに5年先の平成27年4月を設定し、目標人数は平成17年4月1日現在職員数854人を基準として、平成27年4月までに254人削減し600人とするとともに、平成18年度から平成22年度の年度毎の数値目標を掲げました。

そして、この第1次計画を達成するために、事務職退職者の4分の1以下の採用等により職員数の削減に取り組み、表1のとおり平成22年4月の職員数は150人削減し、目標719人に対して704人となりました。

(2) 第2次定員適正化計画（平成23年度～平成27年度）

第2次計画は、第1次計画で設定した目標職員数600人は変更せず、平成27年4月から達成年度のみを地方交付税の合併支援措置が終了する平成32年4月に変更し、平成23年度から平成27年度までの5箇年計画としました。

また、第1次計画では、職員数合計のみの目標設定としていましたが、第2次計画では、目標年度における職員数の達成に向けて、職種別の年次計画を設定し、年度ごとの定員管理の目安としました。

職員数600人の目標年度を遅らせたのは、従来、57歳以上の職員に個人を特定して退職を勧奨していましたが、人事院から平成22年8月に年金支給開始年齢の引上げに合わせて定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当であるという考え方が示されたことにより、定年年齢の引上げを想定し、定年年齢3年前に個人を特定して勧奨を行うものに変更したのが主な理由です。

なお、定員管理の方法としては、退職勧奨と併せて職員の採用抑制を行うこととし、その採用抑制については、表3のとおり業務の見直しに伴い、技能労務職及び教諭・保育士については退職時の常勤職員の補充を行わず、専門職及び消防職は原則退職者同数の補充、事務職については、退職者数を考慮しながらできる限り最少人数での採用とすることで職員の削減を行うものとなりました。

採用抑制は、適切な年齢構成を維持する上で好ましいことではありませんが、目標達成を優先せざる得ない計画となりました。

その結果、表2のとおり平成27年4月の職員数は、平成22年4月と比較して45人削減の659人となっています。

退職及び採用の状況については表3のとおりですが、特に平成26年度に発生した豪雨災害による業務増、消防署出張所の拡充及び看護専門学校の県から市への移管等の対応のため、平成27年度の採用者数は、前年度退職者数を上回っています。

部門別職員数の推移については表4のとおりで、平成23年度と平成27年度の比較では、災害対応及び消防出張所の拡充により「農林水産・商工」「消防」部門は増員となっており、それ以外の部門は維持又は減員しています。

平成27年度「教育」部門が12名減員している主な要因は、認定こども園への移行に伴い、幼稚園教諭が減員したことによるものです。

表1 第1次計画の実績 ※（ ）は定員適正化計画の目標値

職種	H16.11	H17.4	第1次計画					
			H18.4	H19.4	H20.4	H21.4	H22.4	H27.4
事務職	579	584	545	532	515	487	471	
教諭 保育士	72	73	67	62	58	53	48	
専門職	46	48	45	45	46	44	45	
消防職	55	59	63	67	70	71	73	
技能労務職	70	90	85	79	74	71	67	
合計	822	854	805	785	763	726	704	
(計画)			(807)	(777)	(762)	(740)	(719)	(600)

表2 第2次計画の実績 ※ () は定員適正化計画の目標値

職種	H23. 4	H24. 4	H25. 4	H26. 4	H27. 4	H32. 4
事務職	468 (473)	453 (471)	450 (462)	451 (477)	458 (472)	
教諭 保育士	47 (47)	46 (42)	44 (37)	41 (24)	26 (0)	
専門職	42 (47)	42 (47)	42 (47)	42 (47)	51 (56)	
消防職	73 (73)	73 (73)	73 (73)	71 (73)	77 (73)	
技能労務職	59 (58)	54 (51)	53 (40)	50 (37)	47 (33)	
合計	689	668	662	655	659	
(計画)	(698)	(684)	(659)	(658)	(634)	(600)

表3 第2次計画における職種別退職者及び採用者数の推移

区分	H23	H24	H25	H26	H27
職員数 (4月1日) (増減数)	689 (△15)	668 (△21)	662 (△6)	655 (△ 7)	659 (4)
採用者数	5	10	18	21	38
事務職	3	7	16	16	20
教諭・保育士	0	0	0	0	0
専門職	1	2	1	2	12
消防職	1	1	1	3	6
技能労務職	0	0	0	0	0
退職者等数	31	24	28	34	-
事務職	22	19	17	25	-
教諭・保育士	1	2	3	3	-
専門職	2	1	2	3	-
消防職	1	1	3	0	-
技能労務職	5	1	3	3	-

※派遣及び割愛採用は職員数が増減する場合のみ人数に含む。[H27採用者(専門職)には、兵庫県から新たに派遣された看護専門学校専任教員9人を含む。]

表1～3共通

事務職：事務職、技師、学芸員、司書、指導主事
 専門職：医師、保健師、看護師、看護専門学校専任教員、放射線技師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、栄養士、介護支援専門員、社会福祉士
 技能労務職：給食調理員、校務員、用務員、環境整備員、施設管理員、機械員、運転員、自動車教習所技能指導員

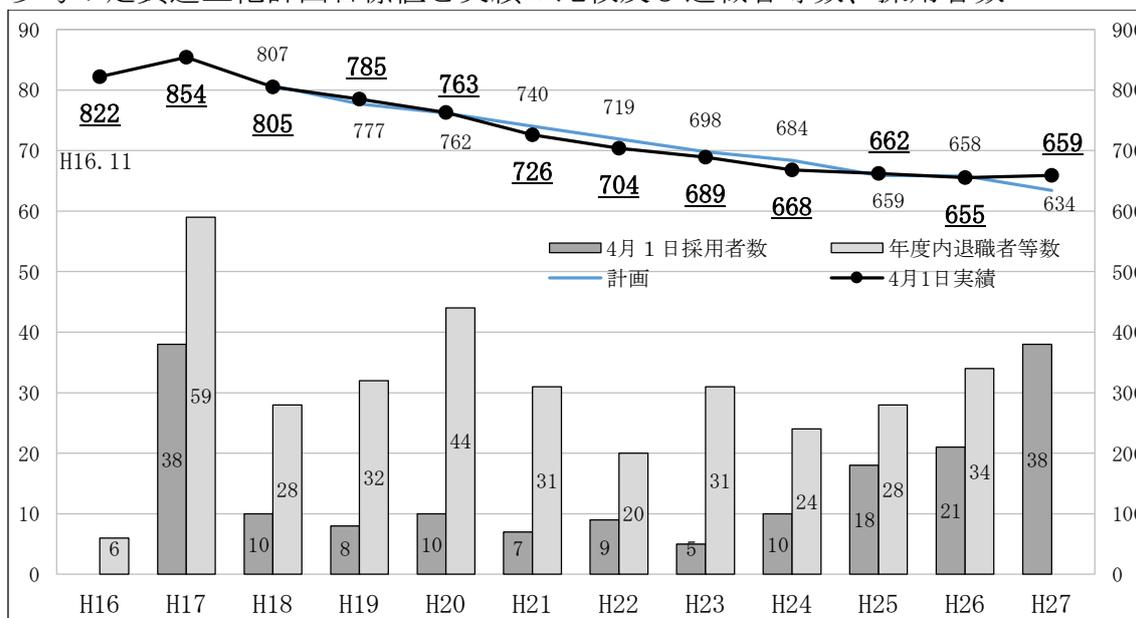
表4 第2次計画における部門別職員数の推移

部門		年度	参考 H17	職員数 (各年度4月1日現在)								
				H23	H24		H25		H26		H27	
					前年 比較	前年 比較	前年 比較	前年 比較	前年 比較			
普通 会計	一般 行政	議会・総務・税務	257	194	182	▲12	179	▲3	182	3	178	▲4
		農林水産・商工	64	44	44	0	44	0	44	0	52	8
		土木	56	42	42	0	42	0	43	1	42	▲1
		民生・衛生	135	150	144	▲6	142	▲2	135	▲7	142	7
		一般行政 小計	512	430	412	▲18	407	▲5	404	▲3	414	10
	特別 行政	教育	169	97	95	▲2	94	▲1	91	▲3	79	▲12
		消防	64	74	74	0	74	0	74	0	80	6
		特別行政 小計	233	171	169	▲2	168	▲1	165	▲3	159	▲6
	普通会計 計		745	601	581	▲20	575	▲6	569	▲6	573	4
	公営企業等会計部門		102	80	80	0	80	0	79	▲1	79	0
合計		847	681	661	▲20	655	▲6	648	▲7	652	4	
氷上多可衛生事務組合(派遣)		7	8	7	▲1	7	0	7	0	7	0	
総合計		854	689	668	▲21	662	▲6	655	▲7	659	4	

※地方公共団体定員管理調査及び氷上多可衛生事務組合派遣による。ただし、H23からH26までは「教育」に教育長を含むが、定員適正化計画及びH27との整合を図るため除いている。

※公営企業等会計部門とは、病院(国保診療所)、国保、介護保険、下水道、水道、その他(農業共済)である。

参考：定員適正化計画目標値と実績の比較及び退職者等数、採用者数



※H16退職はH16.11以降の退職者数。

※H17採用者数はH17.2採用1人、氷上多可衛生事務組合からの身分移管25人を含む。

※県からの派遣及び割愛採用は、前年度対比増減がある場合のみ人数に含んでいる。

【数値に含んでいる派遣職員の内訳】〔採用〕H17:1人、H20:2人、H27:9人〔退職〕H20:1人

3 本市の職員数の現状

(1) 類似団体及び県内団体との比較

本市の平成26年4月1日の普通会計職員数は570人、類似団体では568人となっており、概ね平均的な職員数となっています。

なお、兵庫県内の団体との比較では、本市は消防業務を1市単独で実施しているのに対して、県内他市では消防業務が一部事務組合である場合など、事務事業を広域で実施している場合があるため単純比較はできませんが、人口千人当たりの職員数は、表5のとおり兵庫県内の市の平均より1.71人多く21番目となっています。

これは、兵庫県内の市を面積の大小や、産業構造に関係なく人口と職員数で単純に比較した場合ですが、人口に対して職員数が多い状況を示しています。

【類似団体】

総務省が人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）から類似する市区町村をグループに分けた（類型区分）ものです。

丹波市は「Ⅱ－1」（人口：50,000以上～100,000未満、産業構造がⅡ次・Ⅲ次95%未満、Ⅲ次55%以上）の類型区分に属し、兵庫県内では芦屋市、豊岡市、三木市、丹波市の4団体、全国では198団体が同じ類型区分です（平成26年4月1日現在）。

表5 県内の市の職員数の比較 (単位：人)

団体名	人口 H26.1.1	面積 H27.10.1 単位：km ²	総職員数 H26.4.1	普通会計		
				職員数 H26.4.1	人口千人当 たり職員数	左の 順位
西脇市	43,048	132.44	680	215	4.99	1
川西市	160,923	53.44	1,227	877	5.45	2
加古川市(特例市)	271,426	138.48	1,648	1,493	5.50	3
宝塚市(特例市)	234,290	101.80	1,991	1,314	5.61	4
尼崎市(中核市)	467,125	50.72	3,198	2,689	5.76	5
伊丹市	201,760	25.00	1,912	1,162	5.76	6
三田市	114,870	210.32	1,146	668	5.82	7
三木市	80,387	176.51	540	470	5.85	8
たつの市	79,870	210.87	682	467	5.85	9
明石市(特例市)	297,057	49.42	1,977	1,744	5.87	10
小野市	50,052	92.94	340	294	5.87	11
加西市	46,386	150.98	656	280	6.04	12
西宮市(中核市)	482,506	99.96	3,602	3,039	6.30	13
姫路市(中核市)	543,991	534.47	3,790	3,437	6.32	14
加東市	40,059	157.55	449	262	6.54	15
高砂市	94,309	34.38	1,052	648	6.87	16

芦屋市	96,850	18.47	980	667	6.89	17
神戸市(指定都市)	1,553,789	557.02	14,701	11,366	7.32	18
相生市	30,931	90.40	267	227	7.34	19
洲本市	47,039	182.38	459	380	8.08	20
丹波市	68,252	493.21	649	570	8.35	21
淡路市	46,922	184.35	467	421	8.97	22
南あわじ市	50,344	229.01	510	454	9.02	23
篠山市	43,793	377.59	450	399	9.11	24
豊岡市	86,689	697.55	882	792	9.14	25
宍粟市	41,440	658.54	658	380	9.17	26
赤穂市	50,298	126.86	929	465	9.24	27
朝来市	32,762	403.06	331	307	9.37	28
養父市	26,006	422.91	301	262	10.07	29
平均	185,627	229.68	1,603	1,233	6.64	
指定都市除く	136,764	217.99	1,135	871	6.37	
指定都市、中核市除く	93,431	216.74	847	609	6.52	
指定都市、中核市、特例市除く	69,681	233.13	708	485	6.96	

※人口は、平成26年1月1日現在住民基本台帳人口（総務省）。

※面積は、国土地理院「平成27年度全国都道府県市町村別面積調」（平成27年10月1日現在）。

※職員数は、平成26年度地方公共団体定員管理調査結果（総務省）。

※「総職員数」及び普通会計「職員数」に教育長1人を含む。

※総職員数は、普通会計職員数に公営企業会計等職員数を加えたもの（氷上多可衛生事務組合派遣職員7名除く）。

（２） 職種別・年齢別・性別職員数（平成27年4月1日現在）

平成27年4月1日現在における職種別、年齢別、性別職員数は表6及び図1のとおりとなっています。

35歳から58歳までの年齢別平均職員数は21.5人（事務職15.4人、教諭・保育士0.9人、専門職1.8人、消防職1.5人、技能労務職1.8人）で、18歳から34歳までの年齢別平均職員数は8.2人（事務職5.1人、教諭・保育士0.2人、専門職0.4人、消防職2.4人、技能労務職0.1人）となっていることから、年齢構成に偏りがある状況です。

定員適正化の目標を達成するための取組みのひとつとして新規採用職員の採用を抑制してきた結果ですが、将来は、計画的に新規採用を行い、組織として年齢構成の平準化を図ることが必要となっています。

なお、年齢別・性別職員数は図2のとおりとなっていますが、男女別の比率については、男性67.2%（事務職70.5%、教諭・保育士0.0%、専門職19.6%、消防職100.0%、技能労務職70.2%）、女性32.8%（事務職29.5%、教諭・保育士100.0%、専門職80.4%、消防職0.0%、技能労務職29.8%）となっており、男性職員の比率が多くなっています。

表6 職種別・年齢別・性別職員数

年齢	事務職			教諭・保育士			専門職			消防職			技能労務職			合計		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	合計
64							1	1								1	1	
63																		
62																		
61																		
60																		
59	1		1									2		2	3		3	
58	14	3	17		1	1		1	1	1	1	1		1	16	5	21	
57	10	3	13		2	2				2		2	1		13	5	18	
56	8	3	11		1	1		1	1			1	1	2	9	6	15	
55	19	2	21				1		1	2		2		2	24	2	26	
54	6	2	8							3		3	1		10	2	12	
53	10	3	13		2	2		2	2	3		3		1	13	8	21	
52	13	2	15							3		3		2	15	5	20	
51	10	3	13		1	1		4	4	2		2	2	4	14	10	24	
50	5	3	8					2	2				3		8	5	13	
49	10	1	11		1	1		2	2	1		1	3		14	4	18	
48	6	1	7		2	2		2	2	1		1	2		9	5	14	
47	14	5	19		1	1	1	3	4	3		3		2	18	11	29	
46	11	2	13		1	1	2	1	3	2		2	1	1	16	5	21	
45	18	4	22					3	3					3	18	10	28	
44	13	5	18										3	1	16	6	22	
43	13	6	19		1	1							2		15	7	22	
42	25	6	31				1	1	2	2		2	1		29	7	36	
41	14	7	21				1	1	2	2		2	2		19	8	27	
40	8	7	15		2	2		2	2	3		3	1		12	11	23	
39	8	7	15		1	1		2	2	3		3	2		13	10	23	
38	10	5	15		2	2				3		3	1		14	7	21	
37	11	5	16		2	2		3	3	2		2		1	13	11	24	
36	7	7	14		1	1	1	2	3						8	10	18	
35	11	4	15		1	1	1		1	2		2		1	14	6	20	
34	5	4	9		2	2				4		4			9	6	15	
33		4	4		1	1		2	2	5		5			5	7	12	
32	2	1	3		1	1				6		6			8	2	10	
31	2	2	4				1		1	2		2			5	2	7	
30	2		2				1		1	5		5		1	8	1	9	
29	2		2							1		1			3		3	
28	2	4	6							1		1			3	4	7	
27	2	4	6					1	1	3		3			5	5	10	
26	8	5	13							2		2			10	5	15	
25	6	2	8							1		1			7	2	9	
24	8	2	10							1		1			9	2	11	
23	3	3	6							2		2			5	3	8	
22	3	7	10					2	2						3	9	12	
21	1		1							3		3			4		4	
20	1		1												1		1	
19	1		1							3		3			4		4	
18		1	1							1		1			1	1	2	
合計	323	135	458		26	26	10	41	51	77		77	33	14	47	443	216	659

※年齢は平成27年4月1日現在。

※兵庫県より派遣及び割愛採用の職員16名含む。

図1 年齢別職員数（平成27年4月1日現在）

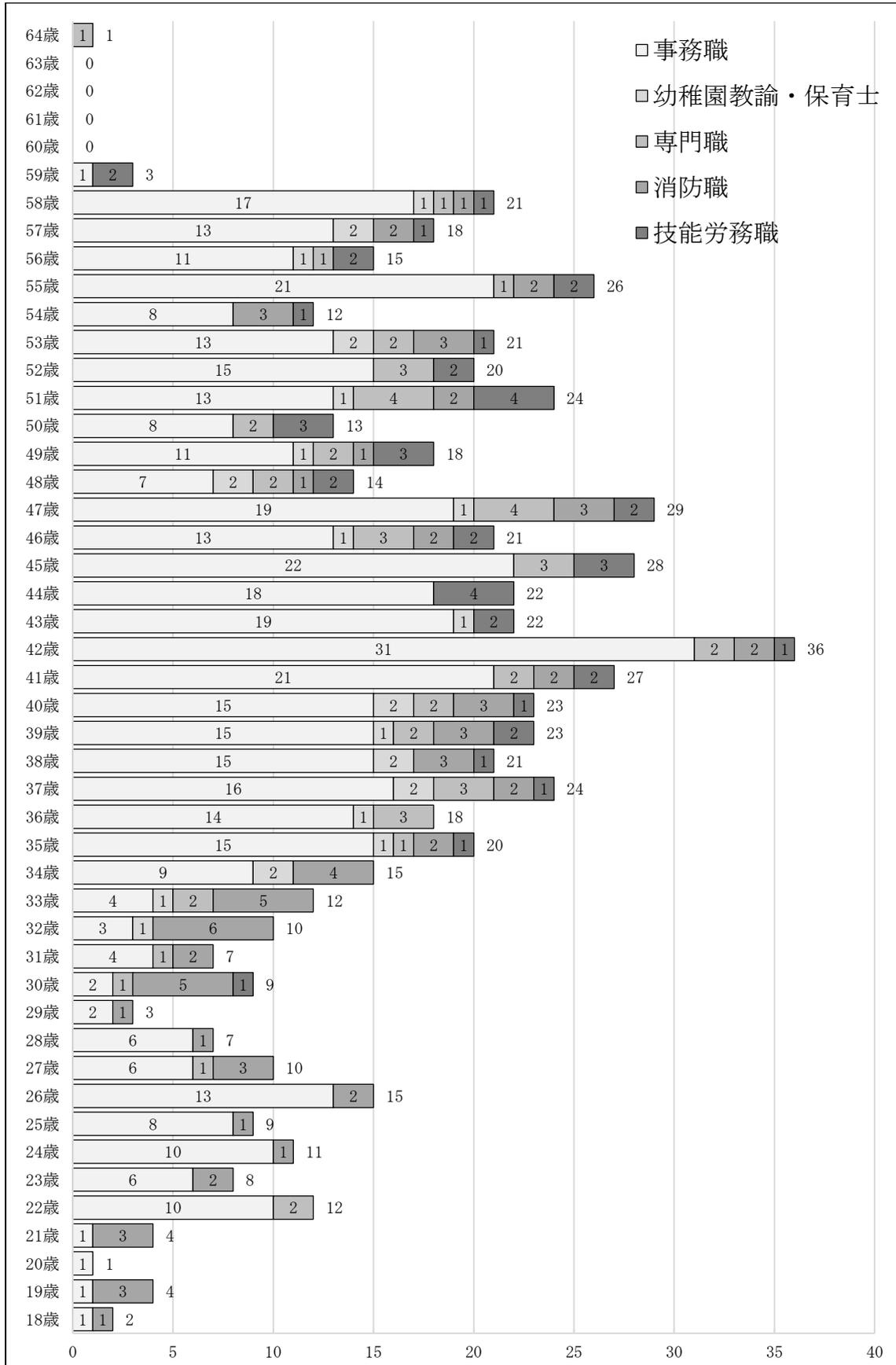
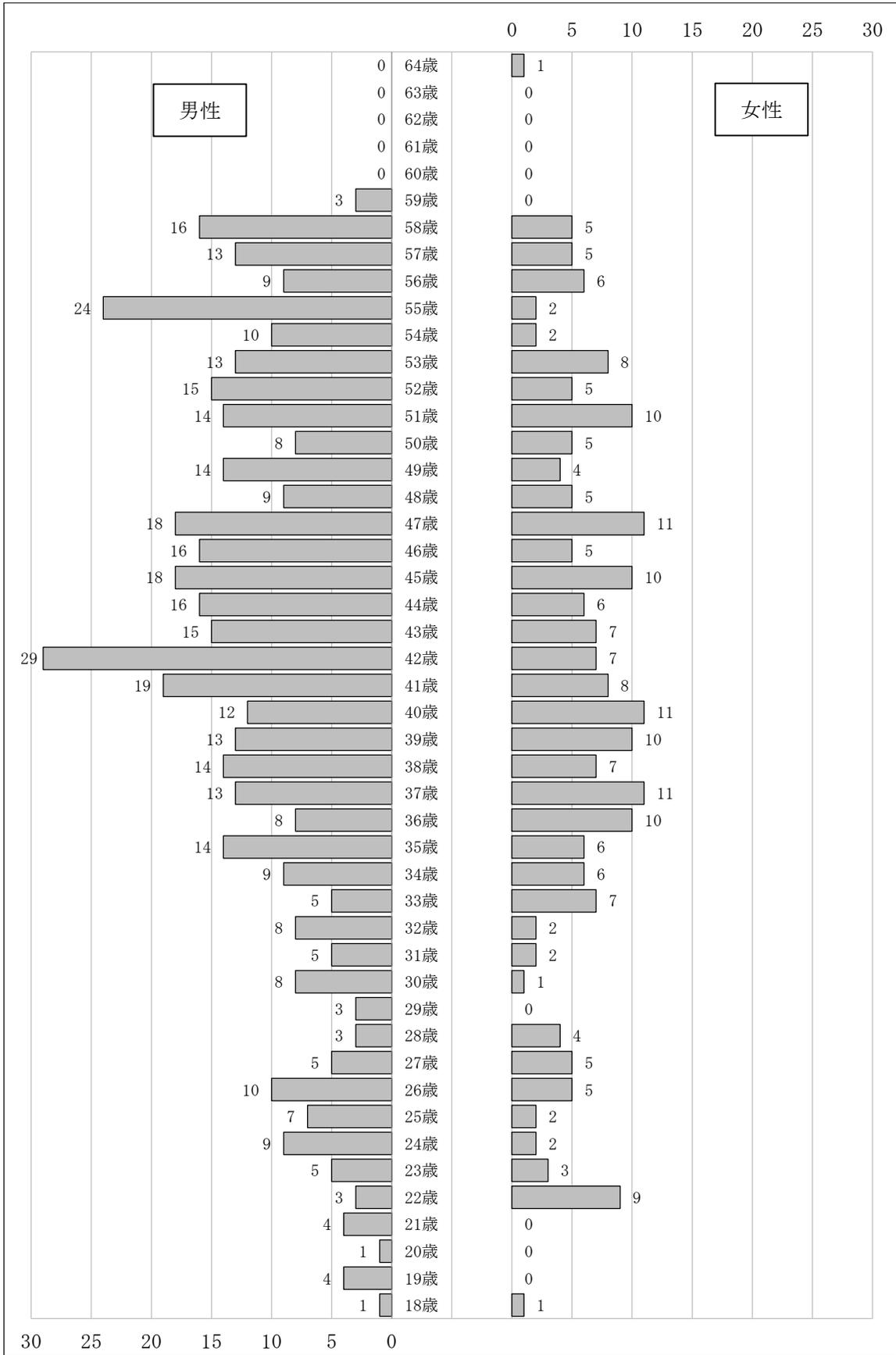


図2 年齢別・性別職員数（平成27年4月1日現在）



4 定員適正化の目標

第2次定員適正化計画では、地方交付税の合併支援措置が終了する平成32年度の職員数の見通しを600人、計画最終年の平成27年度の目標を634人としていましたが、平成26年8月に発生した豪雨災害の復旧復興への対応が必要になったことや、幼稚園、保育園の認定こども園への移行やクリーンセンター、給食調理業務の委託等について、当初の見込みより遅れており、また、消防署出張所の拡充による消防吏員の増員、看護専門学校由市への移管による職員の増員など業務も増えていることから、計画策定時の状況と異なってきています。

そのようなことから、第2次定員適正化計画では「平成32年度の職員数の見通しを600人」としていましたが、状況の変化や施策による事業増により目標の年度を2年間遅らせ、職員数については30人増員する見直しを行い、「平成34年度職員数630人」を目標とします。

第3次定員適正化計画については上記を達成するための、平成28年度から平成32年度の5箇年計画とし、平成32年度の職員数の目標を643人とします。

なお、平成26年度の類似団体との比較については概ね平均的な職員数となっているものの、少子高齢化や人口減少がさらに進む中で、厳しい財政状況が見込まれており、長期展望に立って限られた財源を効率よく運営するために、今後も財政規模に見合った職員数とすることが必要であることから、制度の見直しや社会状況の変化などにより計画を見直す必要がある場合には、適宜見直すものとしします。

表7 職種別年次推進計画

(単位：人)

職種	H27 (実績)	H28	H29	H30	H31	H32
事務職	458	464	466	468	482	473
教諭・保育士	26	27	26	19	0	0
専門職	51	51	50	50	50	51
消防職	77	78	81	79	81	82
技能労務職	47	45	42	41	39	37
合計	659	665	665	657	652	643

5 定員適正化の目標を達成するための基本的な取組み

(1) 勸奨退職制度の活用及び新規採用職員の抑制

従来どおり勸奨退職制度を活用するとともに、新規採用職員の採用者数は、平準化を図りながら退職者の5分の3程度とし、職員数の削減に取り組みます。

(2) 効率的・効果的な行政体制の整備

上記の「勸奨退職制度の活用及び新規採用職員の抑制」を達成するため、下記の取組みを実施します。

ア 組織体制の整備

市民ニーズや新たな行政課題に迅速に対応できる効率的で柔軟な組織体制を構築するため、適宜、見直しを行います。

イ 人事管理の推進

ワークライフバランスを考慮した職員が働きやすい環境を整えるとともに、職員の資格や適性、強みを活かした人員配置やジョブローテーションを進めるなど、行政課題に応じた適材適所を意識した人事政策に努めます。

ウ 人材育成の推進

限られた職員数による遂行体制の実現に向け、職員の能力を高め、伸ばしていくよう、人材育成のあり方を再検討し、職員のモチベーション及び能力の向上を図ります。

エ 柔軟な業務執行体制の確保

業務の特性を見極めた上で、任期付職員の採用や再任用制度の導入、民間からの派遣・出向、専門性の高い人材の登用等を検討していきます。

また、女性の管理・監督（係長）職への積極的な登用を推進するとともに、テレワークなどの導入も検討し、出産や育児を経て復帰しやすい環境を整備していくなど、限りある人的資源の中で一人ひとりの能力を十分に発揮できる取組みを進めます。

オ 民間活力等の導入

民間にできることは可能な限り民間に委ねることを主眼とし、行政事務のアウトソーシングを推進していきます。

また、公共施設等のあり方を明確にし、指定管理者制度やPFI、民営化など運営形態の見直しによって民間活力の導入を積極的に推進していきます。