

淡路市定員適正化計画



淡 路 市

令和2年5月策定

1 策定に当たって

本市は、これまでの行政改革の中で、平成18年2月（第一次）、平成23年3月（第二次）及び平成27年5月（第三次）に「淡路市定員適正化計画」を策定し、組織の再編、旧町ごとに設置した地域事務所の業務の見直し等により、職員数を合併時の710人から299人（約42%）減員し、令和2年4月1日現在では411人とし、総人件費の削減を図り、職員の定員適正化に努めてきたところである。

令和2年4月1日に市制15周年の節目を迎え、これまで積み上げてきた成果を糧に、更に今後5年間の視野に入れた施策の展開を図りながら、まちづくりを進めるための指針となる「第2次淡路市総合計画」に基づく各種施策を確実に実行し、新たなステージの将来像である「いつかきっと帰りたくなる街づくり」の実現に向けて、地方自治の基本である「最小の経費で最大の効果」を挙げ、安定的に施策を実行できるよう「第4次淡路市行政改革大綱」、「第2次淡路市新行財政改革推進方策」等に基づき、行政改革を着実に推進しているところである。

一方、人口減少や少子高齢化の急速な進行、制度改正に伴う新たな業務、地方分権の進展による市へ権限移譲など、社会情勢の変化や市民ニーズに的確に対応し、安定した市民サービスを提供していくためには、行政サービスが低下することがないように、中長期的な視点に立って、計画的な職員採用により、本市の実情に応じた適正な職員数を確保する必要がある。

これらを踏まえ、改めて、「（第四次）定員適正化計画（計画期間・令和3年度～令和7年度）」を策定するものである。

2 これまでの定員管理の状況

（1）第一次定員適正化計画（平成18年2月策定）

ア 策定方針

平成17年3月に総務省が示した「新地方行革指針による地方改革の推進」では、地方公務員の定員管理・給与の適正化等の推進が掲げられ、平成17年度から平成21年度末までの5年間に4.6%以上の総定員純減を図ることが示され、この指針等に基づき、定員管理の適正化の目標設定を行うこととした。

イ 第一次計画期間

計画期間は、平成18年度から平成22年度までの5か年間とした。

ウ 第一次目標職員数

計画策定時当初 710人（平成17年4月1日）

目標職員数 647人（平成22年4月1日）

△ 63人（△8.9%）

エ 第一次計画期間における定員適正化の実績

早期退職を奨励し、採用人数を抑制した結果、目標を大きく上回る達成状況（154人の削減）となった。

(人)

| 年 度 | H 1 7 | H 1 8 | H 1 9 | H 2 0 | H 2 1 | H 2 2 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 【計画値】 | 7 1 0 | 7 0 0 | 6 9 6 | 6 7 8 | 6 5 6 | 6 4 7 |
| 【実績値】 | 7 1 0 | 6 9 9 | 6 6 7 | 6 1 9 | 6 0 4 | 5 5 6 |
| [前年比較] | | △ 1 1 | △ 3 2 | △ 4 8 | △ 1 5 | △ 4 8 |
| 退職者数 | | △ 2 6 | △ 4 0 | △ 5 5 | △ 2 9 | △ 3 3 |
| 採用者数 | | 9 | 7 | 6 | 4 | 5 |
| その他異動 | | 6 | 1 | 1 | 1 0 | △ 2 0 |

※ 退職者数は、当該年度の前年度（4月1日～3月31日）の退職者数である。

※ 採用者数は、当該年度の前年度4月2日から当年度4月1日までの採用者数である。

※ その他異動とは、一部事務組合関係（解散、派遣等）による職員の異動等である。

※ 平成22年度の「その他異動」の減は、淡路広域水道企業団への異動職員の減等による。

(2) 第二次定員適正化計画（平成23年3月策定）

ア 策定方針

平成28年度から令和2年度までにかけて、段階的に合併による普通交付税の優遇措置がなくなり、今後も社会保障費の増大が見込まれている中で、更なる厳しい財政運営を強いられることから、定員管理の適正化の目標設定を行い、人件費の削減を行うこととした。

イ 第二次計画期間

計画期間は、平成23年度から平成27年度までの5か年間とした。

ウ 第二次目標職員数

計画策定時当初 556人（平成22年4月1日）

目標職員数 453人（平成27年4月1日）

△103人（△18.5%）

エ 第二次計画期間における定員適正化の実績

地域事務所の業務の見直し等、事務を集約することで、必要な職員数の整理をし、計画にない中途退職者もあったが、採用者数等を調整することで、ほぼ計画どおりの職員数となった。

(人)

| 年 度 | H 2 2 | H 2 3 | H 2 4 | H 2 5 | H 2 6 | H 2 7 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 【計画値】 | 5 5 6 | 5 3 2 | 5 1 5 | 4 9 8 | 4 7 1 | 4 5 3 |
| 【実績値】 | 5 5 6 | 5 3 8 | 5 0 7 | 4 8 7 | 4 6 7 | 4 4 7 |
| [前年比較] | | △ 1 8 | △ 3 1 | △ 2 0 | △ 2 0 | △ 2 0 |

| | | | | | | |
|-------|--|-----|-----|-----|-----|-----|
| 退職者数 | | △30 | △38 | △30 | △35 | △30 |
| 採用者数 | | 9 | 5 | 10 | 12 | 11 |
| その他異動 | | 3 | 2 | | 3 | △1 |

※ 平成27年度の「その他異動」には、教育長が平成27年4月1日から特別職のみの身分を有することになったことによる減(△1)を含んでいる。

(3) 第三次定員適正化計画(平成27年5月策定)

ア 策定方針

合併による普通交付税の優遇措置がなくなる今後の財政事情を見据え、組織の再編等による事務の集約化を図り、退職に対する採用を抑え、人件費総額を抑制する。

一方、これまでの行政改革の取組により、危機的な財政状況から一定の改善が図られたことを踏まえ、行政サービスの維持の観点から、極度な人員削減は控えることとし、将来の年齢構成等も十分考慮した上で、定員管理の目標設定を行うこととした。

イ 第三次計画期間

計画期間は、平成28年度から令和2年度までの5か年間とした。

ウ 第三次目標職員数

計画策定時当初 447人(平成27年4月1日)

目標職員数 413人(令和2年4月1日)

△34人(△7.6%)

エ 第三次計画期間における定員適正化の実績

津名事務所の本庁集約による廃止等、組織の再編等による事務の集約化を図り、必要な職員数の整理をするも、計画にない中途退職者もあり計画を大きく下回った年度があったが、採用者数等を調整することで、ほぼ計画どおりの職員数となった。

(人)

| 年 度 | H27 | H28 | H29 | H30 | H31 | R2 |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 【計画値】 | 447 | 438 | 426 | 420 | 413 | 413 |
| 【実績値】 | 447 | 428 | 419 | 417 | 404 | 411 |
| [前年比較] | | △19 | △9 | △2 | △13 | 7 |
| 退職者数 | | △35 | △31 | △20 | △26 | △21 |
| 採用者数 | | 15 | 20 | 16 | 14 | 23 |
| その他異動 | | 1 | 2 | 2 | △1 | 5 |

(4) 部門別職員数の推移 (各年度4月1日現在)

(人)

| 区 分 | | H 1 7 | H 2 2 | H 2 7 | R 2 | 合併当初比較 (R2-H17) |
|----------------------------|--------------------------------------|-------|-------|-------|----------------|--------------------|
| 普 通 会 計 部 門 | 議 会 | 4 | 5 | 3 | 3 | △ 1 |
| | 総務企画 | 1 1 3 | 1 2 6 | 1 1 6 | 9 5 | △ 1 8 |
| | 税 務 | 2 5 | 2 3 | 2 6 | 2 5 | 0 |
| | 民 生 | 1 9 7 | 1 3 9 | 1 0 4 | 9 4 | △ 1 0 3 |
| | 衛 生 | 4 2 | 4 2 | 3 5 | 3 4 | △ 8 |
| | 農林水産 | 5 9 | 2 8 | 2 7 | 3 0 | △ 2 9 |
| | 商 工 | 6 | 1 0 | 1 2 | 1 3 | 7 |
| | 土 木 | 5 0 | 3 6 | 2 8 | 2 8 | △ 2 2 |
| | 計 | 4 9 6 | 4 0 9 | 3 5 1 | 3 2 2 | △ 1 7 4 |
| | 教育部門 | 7 5 | 6 8 | 5 3 | 4 9 | △ 2 6 |
| | 消防部門 | 1 | 1 | 1 | 0 | △ 1 |
| | 小 計 | 5 7 2 | 4 7 8 | 4 0 5 | 3 7 1 | △ 2 0 1 |
| | 公 営 企 業 会 計 部 門 | 病 院 | 1 6 | 1 5 | 1 0 | 8 |
| 水 道 | | 3 1 | 1 | 0 | 0 | △ 3 1 |
| 下水道 | | 3 1 | 4 | 3 | 4 | △ 2 7 |
| その他 | | 6 0 | 5 8 | 2 9 | 2 8 | △ 3 2 |
| 小 計 | | 1 3 8 | 7 8 | 4 2 | 4 0 | △ 9 8 |
| 合 計 | | 7 1 0 | 5 5 6 | 4 4 7 | 4 1 1 | △ 2 9 9 |
| (洲本市) 合計 | | 5 8 6 | 4 8 3 | 4 5 6 | (H31) 4 2 6 | |
| (南あわじ市) 合計 | | 6 5 1 | 5 7 6 | 4 8 7 | (H31) 4 6 9 | |

3 現在の状況と課題

(1) 職員数 (令和2年4月1日現在) 部門別職員数の比較

《表1》

(人)

| 区 分 | | 淡路市 | 類似団体 修正値 | 比較 | 洲本市 | 南あわじ市 |
|----------------------------|------|-----|-------------|-------|-----|-------|
| 普 通 会 計 部 門 | 議 会 | 3 | 6 | △ 3 | 4 | 6 |
| | 総務企画 | 9 5 | 1 0 6 | △ 1 1 | 9 0 | 1 2 8 |
| | 税 務 | 2 5 | 2 6 | △ 1 | 1 8 | 1 7 |
| | 農林水産 | 3 0 | 3 3 | △ 3 | 2 8 | 3 8 |
| | 商 工 | 1 3 | 1 6 | △ 3 | 9 | 1 4 |

| | | | | | | |
|------|------|-----|-----|------|-----|-----|
| 会計部門 | 土木 | 28 | 35 | △7 | 26 | 20 |
| | 民生 | 94 | 82 | 12 | 94 | 94 |
| | 衛生 | 34 | 37 | △3 | 42 | 36 |
| | 労働 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | 小計 | 322 | 341 | △19 | 312 | 353 |
| | 教育部門 | 49 | 67 | △18 | 46 | 77 |
| | 計 | 371 | 408 | △37 | 358 | 430 |
| | 消防部門 | 0 | 85 | △85 | 1 | 1 |
| | 合計 | 371 | 493 | △122 | 359 | 431 |

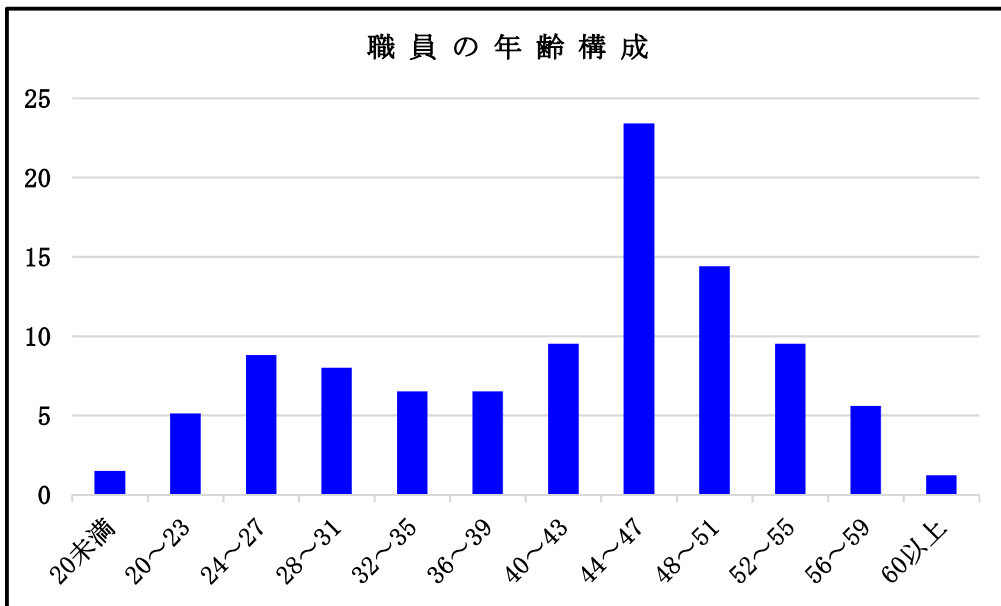
※ 類似団体修正値は、人口や産業構造の類似した団体と比較し、各部門の職員配置数（平成31年4月1日）の平均を示したもので、当該部門に職員を配置している団体を対象に比較した指標となるものである。

※ 実施している事業にばらつきがある公営企業会計部門は除外している。

※ 洲本市及び南あわじ市は、平成31年4月1日現在の定員管理職員数である。

(2) 職員の年齢構成（令和2年4月1日現在）

《表2》



(%)

| 年齢 | 20未満 | 20～23 | 24～27 | 28～31 | 32～35 | 36～39 | 40～43 | 44～47 | 48～51 | 52～55 | 56～59 | 60以上 |
|-----|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| 人数 | 6 | 21 | 36 | 33 | 27 | 27 | 39 | 96 | 59 | 39 | 23 | 5 |
| 構成比 | 1.5 | 5.1 | 8.8 | 8.0 | 6.5 | 6.5 | 9.5 | 23.4 | 14.4 | 9.5 | 5.6 | 1.2 |

(3) 定年退職予定者数

《表3》

(人)

| 退職年度 | R 2 | R 3 | R 4 | R 5 | R 6 | R 7 | R 8 | R 9 | R 10 |
|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 退職予定者数 | 13 | 6 | 5 | 4 | 5 | 7 | 15 | 12 | 13 |
| (うち保育士) | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 |

(4) 現状分析及び課題

表1から、現状の職員数は他の類似団体と比較すれば、消防の職員数を除いても37人少なく、民生の部門の職員数を除き、類似団体を下回る職員数とすることができた。今後も、行政サービスの低下を招かないよう適正配置に向けた取組が必要である。

職員数の内訳では、民生の部門は、少子高齢化の急速な進行など、社会情勢の変化や市民ニーズに的確に対応し、安定した市民サービスを提供するため多く、一方、教育の部門については、公民館等社会教育施設の設置数の違いが影響していると考えられる。

次に、表2から、本市職員の年齢構成は、40歳代中盤から後半にかけて職員層が厚く、50歳代後半と職員採用の抑制による30歳代の職員層が薄くなっており、年齢構成に偏りがある。

この偏りにより、職員の知識や技術の継承などが円滑に行われない問題など、組織の活力低下による弱体化等を懸念する。

表3による今後の定年退職予定者数の推移をみると、一時的に定年退職者が極端に少なくなるが、計画的な採用による職員の年齢構成の平準化を推進していく必要がある。

4 定員適正化計画について

(1) 策定方針

これまでの行財政改革の取組により、健全化判断比率は着実に改善し、危機的な財政状況から脱したとはいえ、依然高い水準であることから、行政サービスの維持の観点から、専門職員の採用や将来の年齢構成等も十分考慮し、平準化を図りながら一定数の職員を採用するなど、適正な定員管理の目標設定を行うこととする。

(2) 計画期間

計画期間は、令和3年度から令和7年度までの5か年間とする。

(3) 目標職員数

430人(令和7年4月1日)

増員 50人

減員 33人

差 引 17人（令和2年度当初比4.1%）

(4) 定員適正化計画の年次別進捗状況の目標（各年度4月1日）

(人)

| 年 度 | R 2 | R 3 | R 4 | R 5 | R 6 | R 7 |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 【計画値】 | 413 | 410 | 414 | 419 | 425 | 430 |
| [前年比較] | | △3 | 4 | 5 | 6 | 5 |
| 退職者数 | | △13 | △6 | △5 | △4 | △5 |
| 採用者数 | | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

※ 退職者数は、当該年度の前年度の定年退職予定者数である。

※ 採用者数は、当該年度4月1日の採用予定者数である。

5 計画の実施に当たって

(1) 退職者数と採用者数の調整

将来の年齢構成を適正に保つためには、早期退職募集制度を活用しながら、計画的に一定数の職員を新規採用する必要がある。このことにより、一時的に職員数が減少する時期には、職員の再任用制度などを活用し、行政サービスの維持に努めることとする。

なお、国家公務員の定年を60歳から65歳へ段階的に引き上げることが検討されていることから、本市職員の定年についても、その動向を注視する必要がある。

そのため、国の動向や行政需要等職員任用を取り巻く環境が大きく変化した場合には、必要に応じて本計画の見直しを行うものとする。

※ 計画の5年間では、一時的に定年退職者が極端に少なく一方、その後の見通しは、定年退職者が多くなる時期を迎えるため、定年退職者が極端に少なくなる時期にも、平準化を図りながら一定数の職員を採用することで、将来の年齢構成の適正化を行う。

(計画後の見通し)

| 年 度 | R 7 | R 8 | R 9 | R 10 | R 11 | R 12 |
|--------|-----|-----|-----|------|------|------|
| 【見通し】 | 430 | 433 | 428 | 426 | 423 | 424 |
| [前年比較] | | 3 | △5 | △2 | △3 | 1 |
| 退職者数 | | △7 | △15 | △12 | △13 | △9 |
| 採用者数 | | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

(2) 専門職員の採用

複雑多様化・高度化する市民ニーズに対して迅速かつ的確に対応するため、土木技術や建築技術、社会福祉の職などの専門職員を必要に応じ採用することとする。

また、保育士の採用については、小規模保育所の統廃合、幼保一元化に

よる認定こども園への移行など、受け入れるべき対象児童数に注視しながら、指定管理者制度や公私連携による運営の導入などを見据え、慎重に対応する。

(3) 障害者雇用

障害者の雇用については、単に法的雇用率の達成を目標とすることだけでなく、障害者雇用の趣旨を尊重し、障害者が就業可能な職場や職種等環境を整備する。

(4) 人材育成

働き方改革に基づき、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を更に推進し、心身ともに健康で働くことができる環境と整えるとともに、複雑多様化・高度化する市民ニーズに対して迅速かつ的確に対応するため、職員一人一人の意識改革を図り、人材の育成及び能力開発を推進する。

(5) 事務事業の見直し

限られた行政資源（人、物、税）を最大限に活用し、新たな行政課題や社会経済情勢の変化に的確に対応し、「最小の経費で最大の投資効果を得る」ために、引き続き、事務事業の見直しを推進する。

また、事務事業の外部委託や、公の施設の管理運営については指定管理者制度を導入するなど民間活力を積極的に活用する。