

淡路市定員適正化計画



淡 路 市

令和7年5月策定

1 策定に当たって

平成17年4月1日の5町合併から市制20周年を迎え、これまで積み上げてきた成果を糧に、更なるまちづくりを進める指針となる「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、市の将来像である「いつかきっと帰りたくなる街づくり」の実現に向けて、市民・住民、地域、行政等が一体となり進めているところである。

このような状況の下、本市職員の定員適正化については、4次にわたる定員適正化計画を策定し、職員数を市発足時の710人から283人（約39%）減員し、令和7年4月1日現在では427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。

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5次) 定員適正化計画（計画期間・令和8年度～令和12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

第1次定員適正化計画では、市発足当初の平成17年4月1日現在の職員数710人を、平成22年4月1日時点で647人を目標とし、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。

第2次定員適正化計画では、平成22年4月1日現在の職員数556人を基準として、平成23年度から平成27年度までを計画期間とし、平成27年度における目標値を453人と設定し、計画終了年度の平成27年度時点では109人減の447人となった。

第3次定員適正化計画では、平成27年4月1日現在の職員数447人を基準として、平成28年度から令和2年度までを計画期間とし、令和2年度における目標値を413人とし、計画終了年度の令和2年度時点では36人減の411人となった。

第4次定員適正化計画では、令和2年4月1日現在の職員数411人を基準として、令和3年度から令和7年度までを計画期間とし、令和7年度における目標値を430人とし、計画終了年度の令和7年度時点では16人増の427人となっており、市発足当初との比較では、283人（△39.8%）の減員となっている。

表1 職員数の推移（平成17年～令和7年：各年4月1日現在）

(人)

区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
総職員数	710	699	667	619	604	556	538	507	487	467	447
【前年度比較増減数】		▲ 11	▲ 32	▲ 48	▲ 15	▲ 48	▲ 18	▲ 31	▲ 20	▲ 20	▲ 20
定員適正化計画 (平成18年2月策定)	710	700	696	678	656	647					
定員適正化計画 (平成23年3月策定)						556	532	515	498	471	453
区分	H27	H28	H29	H30	H31	R02	R03	R04	R05	R06	R07
総職員数	447	428	419	417	404	411	409	412	421	430	427
【前年度比較増減数】		▲ 19	▲ 9	▲ 2	▲ 13	7	▲ 2	3	9	9	▲ 3
定員適正化計画 (平成27年5月策定)	447	438	426	420	413	413					
定員適正化計画 (令和2年5月策定)						411	410	414	419	425	430

表2 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	R 7	合併当初比較 (R7－H17)
普 通 会 計 部 門	一 般 行 政 部 門	議会	4	5	3	3	4	0
		総務企画	1 1 3	1 2 6	1 1 6	9 5	1 0 7	△ 6
		税務	2 5	2 3	2 6	2 5	2 4	△ 1
		民生	1 9 7	1 3 9	1 0 4	9 4	1 0 4	△ 9 3
		衛生	4 2	4 2	3 5	3 4	3 7	△ 5
		農林水産	5 9	2 8	2 7	3 0	2 9	△ 3 0
		商工	6	1 0	1 2	1 3	1 0	4
		土木	5 0	3 6	2 8	2 8	2 9	△ 2 1
		計	4 9 6	4 0 9	3 5 1	3 2 2	3 4 4	△ 1 5 2
	教育部門		7 5	6 8	5 3	4 9	4 4	△ 3 1
	消防部門		1	1	1	0	1	0
	小 計		5 7 2	4 7 8	4 0 5	3 7 1	3 8 9	△ 1 8 3

公営企業会計部門	病 院	1 6	1 5	1 0	8	7	△ 9
	水 道	3 1	1	0	0	0	△ 3 1
	下水道	3 1	4	3	4	4	△ 2 7
	その他	6 0	5 8	2 9	2 8	2 7	△ 3 3
	小 計	1 3 8	7 8	4 2	4 0	3 8	△ 1 0 0
合 計		7 1 0	5 5 6	4 4 7	4 1 1	4 2 7	△ 2 8 3
(洲本市) 合計		5 8 6	4 8 3	4 5 6	4 3 0	(R6) 4 2 7	
(南あわじ市) 合計		6 5 1	5 7 6	4 8 7	4 7 1	(R6) 4 6 2	

3 現在の状況と課題

(1) 職員数（令和7年4月1日現在）部門別職員数の比較

表1 類似団体職員数及び近隣2市との部門別職員数の比較

(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	一 般 会 計 部 門	議 会	4	6	△ 2	4	6
		総務企画	1 0 7	1 1 1	△ 4	9 5	1 2 4
		税 務	2 4	2 5	△ 1	1 7	1 5
		農林水産	2 9	3 4	△ 5	2 9	3 9
		商 工	1 0	1 6	△ 6	9	1 5
		土 木	2 9	3 5	△ 6	3 1	2 9
		民 生	1 0 4	8 2	2 2	1 0 5	8 4
		衛 生	3 7	4 0	△ 3	3 6	3 2
		労 働	0	0	0	1	0
		小 計	3 4 4	3 4 9	△ 5	3 2 7	3 4 4
	教育部門		4 4	5 4	△ 1 0	4 3	7 8
	計		3 8 8	4 0 3	△ 1 5	3 7 0	4 2 2
	消防部門		1	8 6	△ 8 5	2	0
	合 計		3 8 9	4 8 9	△ 1 0 0	3 7 2	4 2 2

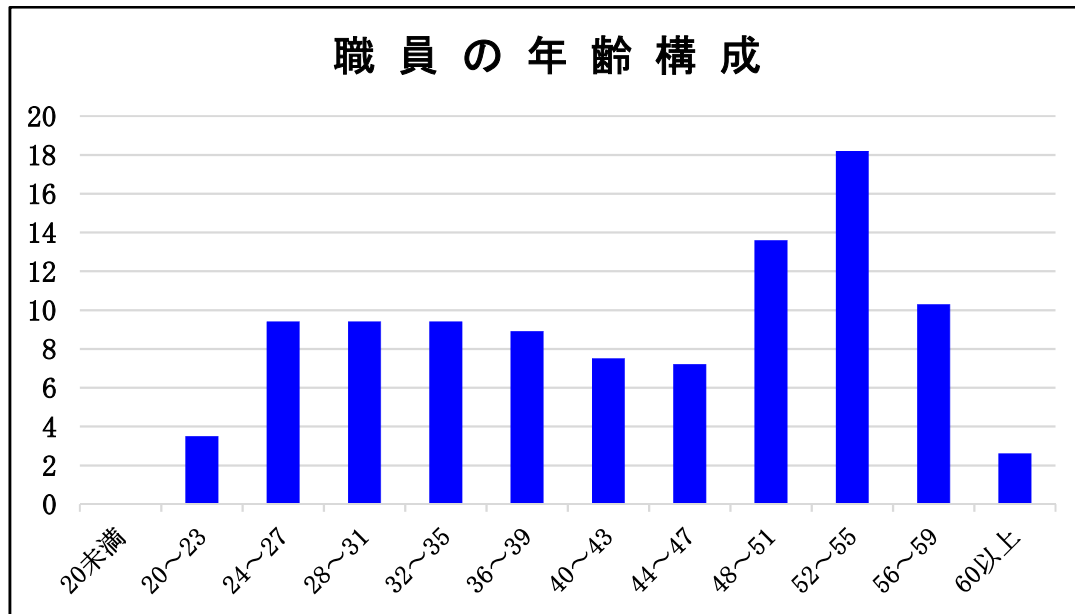
※ 類似団体修正値は、人口や産業構造の類似した団体と比較し、各部門の職員配置数（令和6年4月1日）の平均を示したもので、当該部門に職員を配置している団体を対象に比較した指標となるものである。

※ 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、令和6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7年4月1日現在）

表2 職員の年齢構成



(%)

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 (人)	0	15	40	40	40	38	32	31	58	78	44	11
構成比	0	3.5	9.4	9.4	9.4	8.9	7.5	7.2	13.6	18.2	10.3	2.6

(3) 定年退職予定者数

令和 5 年 4 月から定年年齢が段階的に引き上げられることになり、令和 1 4 年には定年年齢が 6 5 歳になる。

令和 1 4 年までは定年退職は 2 年に一度になり、今後 1 0 年間の退職予定者数は、年度によって大きなばらつきが生じる。

表 3 定年退職予定者数

(人)

退職年度	R 7	R 8	R 9	R 10	R 11	R 12	R 13	R 14	R 15
退職予定者数	2	0	5	0	5	0	1 4	0	1 2
(うち保育士)	0	0	0	0	0	0	1	0	1

(4) 育児休業取得者等の状況

育児休業取得者等の状況は、次表のとおりである。

今後も育児休業等を希望に応じて取得でき、育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立を一層容易にするため、子育てがしやすい職場づくりに取り組む必要があり、加えて男性の育休取得促進の取組により、育児休業等の取得者はさらに増加することが見込まれる。

表 4 育児休業取得者等の状況

(人)

	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
育児休業取得者 (うち男性の取得者)	1 3 (1)	1 4 (0)	2 2 (5)	1 9 (2)	2 5 (7)
部分休業・育児短時間勤務者	7	1 1	1 1	1 0	1 3
心身の故障による休職者	1	3	5	5	9

(5) 会計年度任用職員数の状況

正規職員数は、これまでの定員適正化計画に基づき縮減を進めてきたが、その一方で会計年度任用職員数は、変化する社会経済情勢への対応をはじめ、国や県からの権限移譲に伴う業務のほか、育児休業や病気休職者に対する対応などにより、近年は微増傾向が続いている。

会計年度任用職員数の管理については、令和5年度からの定年延長による役職定年を迎える正規職員の職員数の動向を注視しつつ、職務内容や採用数を検証しながら適正管理に努めていく。

表5 会計年度任用職員数の推移（各年度4月1日現在）

(人)

R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
5 0 6	5 2 1	5 2 1	5 1 8	5 1 8

(6) 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15人少なく、民生の部門を除き、類似団体を下回る職員数となっている。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、少なくなっていると考えられる。

次に、表2から、職員の年齢構成は、50歳代前半の職員層が多く、職員採用の抑制による40歳代の職員層が少なくなっており、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の懸念がある。

次に、表3による今後の定年退職予定者数の推移をみると、定年年齢の引上げに伴い、一時的に定年退職者が少なくなるが、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。

表4及び表5から、育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立や育児休業の促進のため、今後育児休業等の取得者の増加が見込まれること、また、変化する社会情勢への対応などにより、会計年度任用職員数と、定年延長による役職定年を迎える正規職員の職員数の動向を注視しつつ、職務内容や採用数を検証しながら、職員数の適正な管理に努めていく必要がある。

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、依然高い水準であり、第二の財政危機を踏まえながら、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8年度から令和12年度までの5か年間とする。

(3) 目標職員数

470人（令和12年4月1日）

増員 50人

減員 10人

差引 40人（令和7年度当初比9.3%）

(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 7	R 8	R 9	R 1 0	R 1 1	R 1 2
【計画値】	4 3 0	4 4 0	4 4 5	4 5 5	4 6 0	4 7 0
[前年比較]		△ 3	4	5	6	5
退職者数		0	△ 5	0	△ 5	0
採用者数		1 0	1 0	1 0	1 0	1 0

※ 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) 計画的な職員の採用

令和14年までは定年退職は2年に一度になるが、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し、増加する業務量への対応や、第2次淡路市総合計画に掲げた市の将来像である「いつかきっと帰りたくなる街づくり」の実現に向けて、必要な職員数を確保し、行政サービスの維持に努めることとする。

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 1 2	R 1 3	R 1 4	R 1 5	R 1 6	R 1 7
【見通し】	4 7 0	4 6 6	4 7 6	4 7 4	4 7 2	4 7 4
[前年比較]		4	1 0	△ 2	△ 2	2
退職者数		△ 1 4	0	△ 1 2	△ 1 2	△ 8
採用者数		1 0	1 0	1 0	1 0	1 0

(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、業務を効率化するためのICTシステム（情報通信技術）の導入を行い、働きやすい環境整備に努めるなど、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を整えとともに、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。