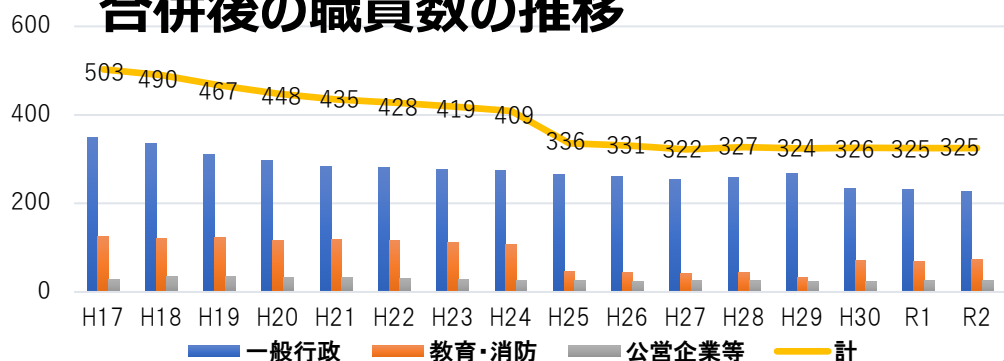


第3次定員適正化計画

第1次・第2次定員適正化計画の目標

- 合併時 H17.4 503名 → R3.4 315名(目標)
- 退職者不補充・勧奨退職の積極的な運用
- 指定管理者制度の推進、ごみ収集や消防の広域化

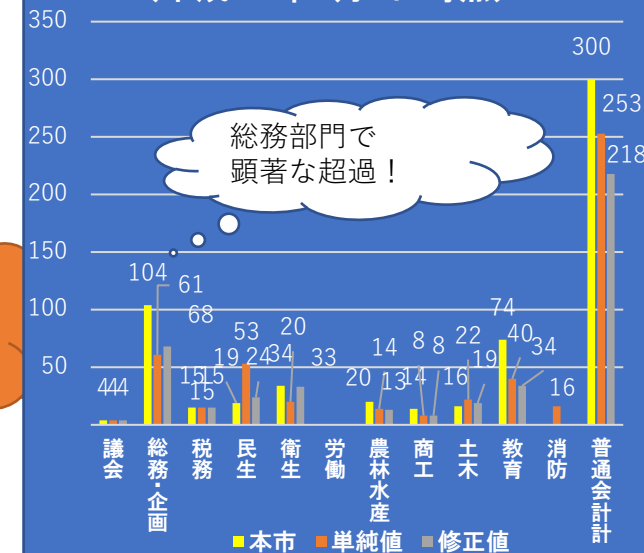
合併後の職員数の推移



現在の職員数の分析 R2:326名 (普通会計300名)

- 定員回帰指標 384名 (▲84名)
(人口と面積から算出)
- 定員モデル 266名 (▲11名)
※ 保育教諭以外の教育部門の職員数を除いて試算
(行政需要を表す統計数値から算出、ex: 事業所)
- 類似団体別職員数平均 218名 (82名超過)
(人口と産業構造から全国の市区町村を分類)

類似団体比較 (平成31年4月1日時点)



目標値の設定

朝来市の
特徴

条件① 合併団体
平成の大合併

条件② 支所設置
3支所

条件③ 広大な市域
200km²以上

- 類似団体との比較では、総務部門で顕著な超過が見られ、支所設置も大きな要因と分析
- 類似団体の中から、本市同様、上記3条件を満たす団体を抽出し1万人当たり職員数の平均を算出、過去の推移率から、令和7年度における推計値を算出。
(大船渡市、久慈市、糸魚川市、養父市、穴粟市ほか計11団体)
- 更に、本市特殊事情を考慮したものを令和7年度目標値として設定

見直しの必要性

① 増加する行政需要

- ・ 想定を上回る少子化・高齢化による高齢者福祉、子育て支援策の充実
- ・ マイナンバー制度の導入、老朽施設の営繕

② 新たな交付税措置

- ・ 支所に要する経費や人口密度による割増等合併団体特有の経費の参入

③ 働き方改革

- ・ 改正労働基準法による時間外勤務の上限規制等きめ細かな労務管理
- ・ 職員数と業務量のアンバランスによるメンタルヘルス不調職員の増加

適正化に向けた取組

- ・ 人材育成
- ・ 任期付、再任用、国県からの派遣職員の活用
- ・ 女性活躍推進やテレワークの活用による働き方改革

第3次定員適正化計画の目標

R2.4 326名 → R7.4 **320名**