

第4次朝来市定員適正化計画 【令和6年度～令和10年度】

人と人がつながり 幸せが循環するまち

～対話で拓く朝来市の未来～



令和6年3月
朝 来 市

目 次

はじめに

1 これまでの定員管理の取り組み

2 朝来市の状況

- (1) 部門別職員数の推移
- (2) 人口1万人当たり職員数の推移
- (3) 年齢別職員構成
- (4) 育児休業の取得状況
- (5) 部分休業・育児短時間勤務者の状況
- (6) 時間外勤務時間の推移
- (7) 職種別定年退職予定者の推移
- (8) 定数外職員数の推移
 - ① (暫定)再任用職員数の推移
 - ② 会計年度任用職員数の推移
- (9) 総職員数の推移

3 他団体における職員数の推移

- (1) 全国の地方公務員数の推移
- (2) 兵庫県内同規模団体の職員の推移

4 各指標モデル・他団体との比較

- (1) 定員回帰指標との比較
- (2) 定員モデルとの比較
- (3) 類似団体(3つの指定要件を満たす20団体)との比較
- (4) 兵庫県内他市との比較

5 定員管理における課題

- (1) 年齢構成のバランスの確保
- (2) 業務量の増加
- (3) 専門職・技術職の確保
 - ① 子育て支援施策に係る専門職
 - ② 福祉・介護施策に係る専門職
 - ③ こども園に係る専門職
- (4) 多様な働き方の推進への対応
- (5) 定年延長制度への対応

6 新たな定員適正化計画について

- (1) 基本的な考え
- (2) 計画期間
- (3) 対象職員
- (4) 定員管理の基本方針
 - ① 実労働力としての職員数
 - ② 職種ごとの目標定員
 - ③ 計画的な採用による年齢構成の平準化
 - ④ 専門職の計画的な採用
 - ⑤ 育児休業者、部分休業者等への対応
 - ⑥ 障害者雇用の促進
- (5) 定数職員数の目標値
- (6) 定数外職員を含めた総職員数の管理
- (7) 年度別計画

— 資料編 —

- (1) 男女別・年代別の職員構成
- (2) 新規採用職員の男女別構成
- (3) 女性管理職員数（一般行政職）の推移
- (4) 早期退職者の状況
- (5) 年次有給休暇の平均取得日数
- (6) 派遣職員の状況
- (7) 類似団体別職員数における累計区分
- (8) 類似団体（全国 82 団体）との比較
- (9) 前計画で比較した 11 団体との比較
- (10) 令和 5 年度定員モデルによる試算職員数



はじめに

平成17年4月に誕生した朝来市は合併後19年目を迎えました。これまで、4次にわたる行財政改革大綱を策定し、それに基づく実施計画により、地方債残高の縮減や歳出の効率化、計画的な職員数の管理等に取り組み、健全財政の維持に努めてきました。

このような状況の下、本市職員の定員適正化については、3次にわたる定員適正化計画を策定し、新規採用職員の抑制や、勧奨退職制度の活用により、平成17年4月1日の職員数502人を、令和7年4月に320人とすることを目標に、機能的な行政組織の構築に取り組んできました。

一方で、想定を上回る少子化・高齢化の進行や、それに伴う子育て支援、高齢者福祉、更に、マイナンバー制度の導入や、新型コロナウイルス感染症による影響を始めとする社会情勢の変化により、求められる行政サービスが多様化・複雑化するとともに、地方創生にむけた新たな行政課題への対応、頻繁な国の制度創設や改正、国から地方自治体への権限移譲等により業務量が増加傾向にあります。

また、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律により、時間外勤務の上限規制が設けられたことにより、職員の健康管理等にも配慮した適正な定員管理、人事労務管理が求められています。

第4次朝来市行財政改革大綱においては、基本方針として「職員の育成と組織力の強化」を掲げており、将来に向けて効率化を図りながらも今後の社会情勢やその他行政を取り巻く諸要因の変化に対応しながら、必要な職員数を確保していく必要があります。

このため、令和3年度から令和7年度を計画期間とした定員適正化計画（以下、「前計画」という。）の期間中ではありますが、社会情勢等の変化や令和5年4月からの定年延長に伴う高齢期職員の活用、女性活躍の推進をはじめとする今後のさらなる多様な働き方の推進等を考慮し、これまでの成果や今後の課題等を整理するなかで、新たに第4次定員適正化計画（以下、本計画という。）を策定し、定員の適正化を図っていくこととします。

1 これまでの定員管理の取り組み

第1次定員適正化計画では、合併当初の平成17年4月1日現在の職員数502人を、10年後の平成27年4月1日時点で321人（平成26年2月改訂）を目標とする内容でした。この間、事務事業の見直しや組織機構の改編に加え、指定管理制度の推進、ごみ処理収集業務の一部外部委託化、消防業務の広域化などにより計画的に職員の削減を図ってきました。

第2次定員適正化計画では、平成26年4月1日現在331人を基準として、平成27年度から令和3年度までを計画期間とし、令和3年度における目標値を315人と設定しました。

第3次定員適正化計画では、令和2年4月1日現在の職員数326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320人と設定しました。

表1 職員数の推移＜平成17年～令和5年：各年4月1日現在＞

（単位：人）

区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
総職員数	502	489	466	447	434	427	418	408	335	330	322	327	324	326	326	326	334	326	323	327	-
職員純減数	-	▲13	▲23	▲19	▲13	▲7	▲9	▲10	▲73	▲5	▲8	5	▲3	2	▲1		8	▲8	▲3	4	-
第1次計画	502	490	482	470	463	450	443	429	360	337	321	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2次計画	-	-	-	-	-	-	-	-	-	331	331	330	324	323	320	317	315	-	-	-	-
第3次計画	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	326	334	329	326	321	320

＊第1・2次定員適正化計画値の欄における平成25年度及び平成26年度の数値は、消防広域化による消防職員の減員を考慮した数値です。

＊総職員数には、総務省への割愛職員を含んでいます。

＊総職員数には、任期付短時間勤務職員は含んでいません。

＊総職員数には、暫定再任用短時間勤務職員は含んでいません。

2 朝来市の状況

(1) 部門別職員数の推移

令和元年度から令和5年度までの「地方公共団体定員管理調査」における各部門の職員数の推移は下表のとおりです。なお、この調査における各部門の職員数は、一定の条件のもとで職務を中心に区分しているため、必ずしも部課の配置人数と一致するものではありません。

表2 部門別職員数の推移（各年4月1日現在）（単位：人）

区分	R1	R2	R3	R4	R5
議会	4	4	4	4	4
総務・企画	106	104	107	106	105
税務	14	15	15	14	15
民生	20	19	18	17	17
衛生	34	34	36	34	32
労働	0	0	0	0	0
農林水産	23	20	22	22	21
商工	13	14	14	14	14
土木	17	16	16	16	17
一般行政計	231	226	232	227	225
教育	69	74	76	74	73
消防	0	0	0	0	0
普通会計計	300	300	308	301	298
水道	5	4	4	4	4
下水道	4	4	4	4	4
その他	16	17	17	16	16
公営企業等合計	25	25	25	24	24
合計	325	325	333	325	322

- * 地方公共団体定員管理調査における職員数には、総務省への割愛職員は含んでいません。
- * 地方公共団体定員管理調査における職員数には、任期付短時間勤務職員は含んでいません。
- * 地方公共団体定員管理調査における職員数には、暫定再任用短時間勤務職員は含んでいません。
- * 表3、表4、表11においても、地方公共団体定員管理調査における職員数のため、任期付短時間勤務職員及び暫定再任用短時間勤務職員は含んでいません。

(2) 人口1万人当たり職員数の推移

令和元年度から令和5年度までの人口1万人あたりの職員数は下表のとおり推移しています。人口が減少しているため、人口1万人あたり職員数は年々増加傾向にあります。

表3 人口1万人当たり職員数（各年4月1日現在）（単位：人）

区分	R1	R2	R3	R4	R5
職員数 [㊦]	325	325	333	325	322
人口 [㊧] （各年4月1日現在）	30,497	30,076	29,525	28,971	28,516
人口1万人当たり職員数 $\text{㊦} / \text{㊧} \times 10,000$	106.6	108.1	112.8	112.2	112.9

（3）年齢別職員構成

令和5年4月1日における年齢別職員構成は下表のとおりです。20歳から59歳までの10歳ごとの区分のうち、40歳代と50歳代の割合は29.5%と高く、最も割合の低い年齢層は、20歳代の19.57%となっています。

表4 年齢別職員構成（各年4月1日）（単位：人）

区分	R1		R5	
	職員数	構成比（%）	職員数	構成比（%）
20歳以下	3	0.92%	2	0.62%
20～29歳	58	17.85%	63	19.57%
30～39歳	68	20.92%	66	20.50%
40～49歳	120	36.92%	95	29.50%
50～59歳	74	22.77%	95	29.50%
61歳以上	2	0.62%	1	0.31%
合計	325	100%	322	100%

（4）育児休業の取得状況

令和元年度から令和4年度における育児休業新規取得状況は下表のとおりです。育児休業取得率は、女性職員については100%で、直近4年間では、平均4人が取得しています。

一方、男性職員の育児休業取得については、職場風土の醸成や適正な職員配置に努めながら、育児参加の促進に積極的に取り組んでおり、令和4年度は75%の取得率となっています。

表5 育児休業新規取得者の状況（各年4月1日）（単位：人）

区分		R1	R2	R3	R4
男性	育児休業対象職員	4	5	4	4
	育児休業取得職員	0	1	0	3
	育児休業取得率	0%	20%	0%	75%
女性	育児休業対象職員	4	7	4	2
	育児休業取得職員	4	7	4	2
	育児休業取得率	100%	100%	100%	100%

（５）部分休業・育児短時間勤務者の状況

令和元年度から令和４年度における、育児休業のために勤務時間を短くしている部分休業・育児短時間勤務者の状況は下表のとおりです。直近４年間では、部分休業をしている職員は平均で 5.5 人となっています。

表６ 部分休業・育児短時間勤務者の状況（各年４月１日） （単位：人）

区分	R 1	R 2	R 3	R 4
育児短時間勤務職員	0	1	1	0
部分休業職員	3	5	7	7

（６）時間外勤務時間の推移

令和元年度から令和４年度までの時間外勤務時間の推移は下表のとおりです。職員一人あたりの時間外勤務時間の平均は 125 時間となっています。また、参考として、労働基準法に基づく年間時間外勤務時間の上限である 360 時間を超える職員の割合は平均で 6.2%となっています。

表７ 時間外勤務時間の推移（各年度）

区分	R 1	R 2	R 3	R 4	平均
1人当たり平均値	123時間	118時間	113時間	146時間	125時間
（参考） 360時間超の割合	8.5% 21人／246人	6.1% 15人／244人	2.8% 7人／245人	7.5% 18人／238人	6.2%

＊選挙事務及び災害対応事務は含んでいません。

＊「360時間超の割合」には、他律的業務・特例業務も含んでいます。下段は該当者／時間外勤務手当の支給対象者（管理職を除く職員）

（７）職種別定年退職予定者の推移

令和 10 年度末までの職種別定年退職予定者は下表のとおりです。定年延長制度の施行により、令和５年度から定年年齢が段階的に引き上げられることにより、本市の各年度における退職者数は今後大きく変動します。

このため、60 歳以上の職員の就労動向も勘案しつつ、年齢構成の平準化、新規職員採用の在り方について検討する必要があります。

表8 職種別定年退職予定者の推移（各年度末）

（単位：人）

区分	R4	R5		R6		R7		R8		R9		R10	
		前	後	前	後	前	後	前	後	前	後	前	後
一般事務	3	4	0	2	4	6	0	7	2	3	0	9	6
看護師・保健師等	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0
保育教諭	1	1	0	0	1	2	0	1	0	2	0	0	2
技能労務職	0	2	0	0	2	0	0	2	0	1	0	0	0
合計	5	7	0	2	7	8	0	10	2	10	0	9	8

＊「前」は定年延長制度の導入前の人数

＊「後」は定年延長制度の導入後の人数

（８）定数外職員数の推移

① （暫定）再任用職員数の推移

（暫定）再任用職員数は、平成 26 年度の制度導入以降、任用期間が段階的に引き上げられたため増加しましたが、各年度の定年退職者や希望者数により変動があります。

表9 （暫定）再任用職員数の推移

（単位：人）

区分	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
（暫定）再任用職員	4	6	2	8	16	14	13	18	11	16	20

再任用職員には、正規職員と同様の勤務時間となる「再任用フルタイム勤務職員」と「再任用短時間勤務職員」の2つの勤務形態があります。「再任用フルタイム勤務職員」は、職員定数にカウントされますが、「再任用短時間勤務職員」はカウントされません。

また、60 歳到達日以降、引き上げられた定年年齢前に一旦退職し、再度短時間勤務の職として再任用される「定年前再任用短時間勤務職員」は、職員定数にはカウントされません。

② 会計年度任用職員数の推移

会計年度任用職員数は、これまで定員適正化計画に基づき、職員の削減に努めてきた一方で、拡大する行政需要や新たな行政課題に対応するため、常勤職員の補助業務や専門性の高い業務では、非常勤の職員である会計年度任用職員を有効に活用することにより、行政サービス水準の維持と向上を図ってきました。

表 10 会計年度任用職員の推移

(単位：人)

区分	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
1号会計年度任用職員 ※短時間勤務	246	250	275	288	280	270	273	216	220	222	218
2号会計年度任用職員 ※フルタイム勤務								54	50	42	40
計								270	270	264	258

*時給の会計年度任用職員を除く

*令和元年度以前は臨時・嘱託職員数を計上

(9) 総職員数の推移

正規職員（常勤職員）、定年前再任用短時間勤務職員、（暫定）再任用職員、会計年度任用職員の推移は次表のとおりです。

総職員数は、平成 28 年度の 623 人をピークに平成 29 年度以降は減少傾向にあります。

表 11 総職員数の推移

(単位：人)

区分		H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
定数職員	正規職員（常勤職員）	336	331	322	327	324	326	325	325	333	325	322
定数外職員	割愛職員（総務省派遣）	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
	任期付短時間勤務職員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	（暫定）再任用職員	4	6	2	8	16	14	13	18	11	16	20
	会計年度任用職員	246	250	275	288	280	270	273	270	270	264	258
	計	250	256	277	296	296	284	287	289	282	281	280
総職員数		586	587	599	623	620	610	612	614	615	606	602

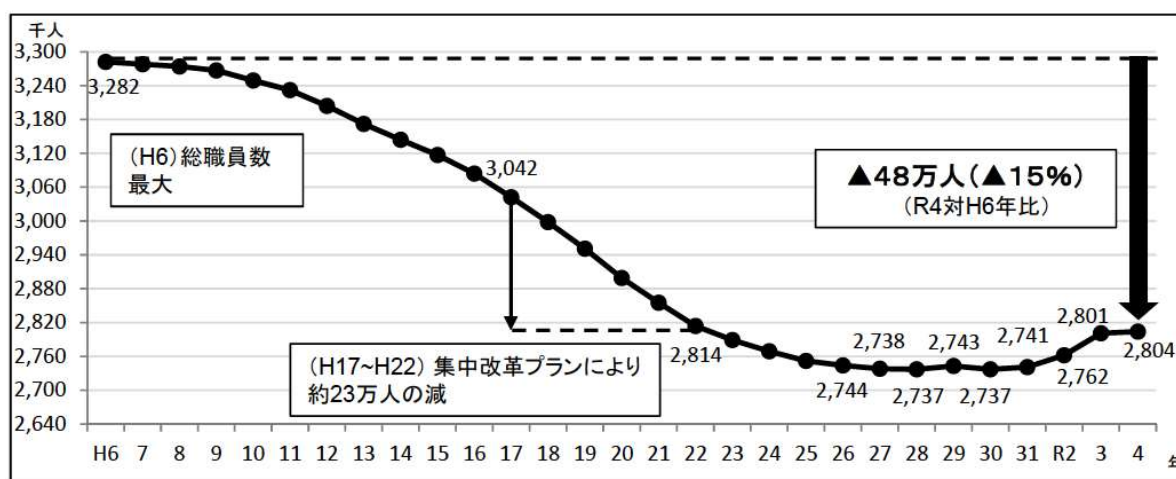
3 他団体における職員数の推移

(1) 全国の地方公務員数の推移

総務省「令和4年度地方公共団体定員管理調査」結果によれば、全国の地方自治体の総職員数は、平成6年をピークとして平成28年まで一貫して減少していますが、それ以降は緩やかな増加傾向となっています。

日本の総人口は平成20年をピークに、平成23年以降は減少しています。多くの自治体で人口が減少しているにも関わらず、近年は職員数が増加傾向にあることがわかります。その理由は、後期高齢者の増加等による行政需要の増大、新型コロナウイルス感染症対策や子育て支援のための体制強化、防災・減災対策等の新たな行政課題への対応、頻繁な国の制度創設・改正、国から地方自治体への権限移譲等が考えられます。

表 12 全国市区町村職員数（政令指定都市を除く）



出典：総務省「令和4年度地方公共団体定員管理調査結果のポイント」

(2) 兵庫県内同規模団体の普通会計職員数の推移

市域が200キロ平方メートル以上で人口2万人以上5万人以下の県内5団体の職員数は、増減を繰り返しながら近年ほぼ横ばいで推移しており、「平成の大合併」によるスリム化、職員削減の取組も終焉を迎えた状況といえます。

表 13 県内5団体の普通会計職員数の推移（単位：人）

団体名	R1	R2	R3	R4
南あわじ市	430	431	427	428
宍粟市	372	382	385	378
丹波篠山市	346	372	385	380
朝来市	300	300	308	301
養父市	254	254	262	257

4 各指標モデル・他団体との比較

(1) 定員回帰指標との比較

定員回帰指標とは、住民基本台帳人口と面積の2つの要素のみから自治体の職員数を試算する参考指標です。業務の委託化、広域化など各自治体の個別事情は反映されませんが、人口と面積から算出される平均的な規模感をつかむことができるため、現状分析の第1次チェックツールとして活用されています。

定員回帰指標による令和5年度普通会計職員数の試算値は、375人となりますが、実際の職員数は298人であり、77人下回っている状況です。

表14 定員回帰指標との比較

(単位：人)

区分	職員数 (R5.4.1現在)	定員回帰指標の 試算職員数	差
普通会計	298	375	▲ 77

[算定式] $\text{試算職員数} = a \times X1(\text{人口}) + b \times X2(\text{面積}) + c$

a : 人口千人当たりの係数 (人口区分ごと)

b : 面積1km²当たりの係数 (団体区分ごと)

c : 一定値 (人口区分ごと)

X1 : 当該団体の人口 (千人)

X2 : 当該団体の面積 (km²)

上記算定式により、本市の職員数を試算すると次のとおりとなります。

$$\text{試算職員数} = 5.7 \times 28.516 + 0.33 \times 403.06 + 80 = 375$$

(2) 定員モデルとの比較

定員モデルとは、一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門別の職員数と、その職員数と相関関係が強い各種統計データを用いて、多重回帰分析の手法によってそれぞれの団体における平均的な試算職員数を部門別に算出できる参考指標です。

定員モデル試算職員数 261 人に対して、本市職員数は 255 であり 6 人下回っています。

表 15 定員モデルとの比較

(単位：人)

区分	議会・総務	税務	民生	衛生	経済	土木	一般行政計
定員モデル 試算職員数	81	18	77	28	39	18	261
R5職員数 (派遣除く)	103	15	56	32	34	15	255
増減	22	▲3	▲21	4	▲5	▲3	▲6

*定員モデル試算職員数との比較において、派遣職員のうち、派遣先業務と本市業務との関連性を考慮し、双方業務が密接に関連していると考えられる南但広域行政事務組合及び兵庫県農業共済組合、県後期高齢者医療広域連合への派遣は職員数に含め、その他の派遣は職員数から除いています。

【除外職員】県養父土木事務所2人、但馬広域行政事務組合1人、県立大学大学院1人、
県職場研修4人、総務省1人

*こども園に勤務する保育教諭（R5：39人）は、定員モデルでは民生に計上されることから、民生部門に含めて比較しています。

（3）類似団体（指定要件を満たす20団体）との比較

類似団体別職員数は、全国の市町村を人口規模と産業構造（産業別就業人口の構成比）を基準に累計区分したうえで、同じ区分に属する市町村の職員数と人口を基に、人口1万人当たりの職員数の平均値を算出し、適正な定員管理を検討するうえでの参考指標とするものです。

指標には、部門ごとに同じ累計の全国全団体の単純な平均値である「単純値」と部門ごとに職員を配置している団体だけでの平均値である「修正値」があります。団体によっては、窓口業務や清掃業務を民間委託している場合や、消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、「修正値」の方がより実態に則したものとなります。

人口と産業構造別に団体を区分するため、類似団体としてイメージがしやすく、大部門、小部門ごとに細かい比較分析が可能ですが、一方それ以外の団体の特殊事情が考慮されず、また団体区分における平均値であるため各区分の両端に位置する団体によっては、試算職員数とのブレが大きくなるデメリットがあります。

また、平成の大合併で誕生した団体とそうではない団体では、市域の広さや支所の設置状況等により職員数に大きな差が生じることから、前計画と同様に類似団体全体の平均値ではなく、本市が属する類似団体区分「Ⅰ-2」のうち、

- ① 平成の大合併により発足
 - ② 市域が200キロ平方メートル以上
 - ③ 支所を設置している

の3つの指定要件を満たした団体を比較対象として選定して比較を行いました。前計画においては本市を除く11団体との比較でしたが、本計画では類似団体数

が増加し、本市を除く20団体との比較となりました。

類似団体の人口を朝来市に置き換えた場合の試算職員数の平均値と比較した結果は、本市職員数301人に対して平均値職員数は277人となり、本市職員数が24人上回っている状況です。

表16 指定要件を満たす類似20団体試算値との比較

(① 平成の大合併により発足・② 市域200km²以上・③ 支所設置団体)

(単位：人)

県名	団体名	面積 (Km ²)	R4.1.1 人口	R4.4.1 消防を除く 普通会計 職員数	1万人当たり 職員数	類似団体の人口を朝来市に置き換えた場合の職員数
三重県	いなべ市	219.83	44,919	315	70.1	204.5
群馬県	みどり市	208.42	49,768	354	71.1	207.5
大分県	臼杵市	291.20	36,830	293	79.6	232.0
新潟県	五泉市	351.91	48,091	399	83.0	242.0
岐阜県	本巣市	374.65	33,302	285	85.6	249.6
岐阜県	山県市	221.98	25,983	223	85.8	250.3
新潟県	糸魚川市	746.24	40,534	348	86.2	251.5
福井県	大野市	872.43	31,622	273	86.3	251.8
岐阜県	恵那市	504.24	48,371	423	87.4	255.0
滋賀県	高島市	693.05	46,926	439	93.6	272.8
新潟県	妙高市	445.63	30,828	300	97.3	283.8
岩手県	大船渡市	322.51	34,285	342	99.8	290.9
滋賀県	米原市	250.39	38,136	381	99.9	291.4
岐阜県	郡上市	1030.75	39,761	400	100.6	293.4
島根県	大田市	435.34	33,243	342	102.9	300.0
兵庫県	朝来市	403.06	29,165	301	103.2	301.0
兵庫県	宍粟市	658.54	36,010	378	105	306.1
富山県	南砺市	668.64	48,624	519	106.7	311.3
岡山県	備前市	258.14	32,667	368	112.7	328.5
岐阜県	飛騨市	792.53	23,028	267	115.9	338.2
岐阜県	下呂市	851.21	30,738	378	123	358.7
平均		505	37,269	349	95.0	277

(4) 兵庫県内他市との比較

兵庫県内において、市域が200キロ平方メートル以上で人口5万人以下の県内5団体との比較を行いました。

比較団体の人口を朝来市に置き換えた場合の試算職員数の平均値と比較した結果は、本市職員数301人に対して平均値職員数は298人となり、本市職員数が3人上回っている状況です。

表 17 県内 6 市の人口 1 万人あたりの普通会計職員数の状況

(単位：人)

県名	団体名	面積 (Km2)	R4.1.1 人口	R4.4.1 消防を除く 普通会計 職員数	1 万人当たり 職員数	類似団体の人口 を朝来市に置き 換えた場合の職 員数
兵庫県	養父市	422.91	22,389	257	114.8	334.8
兵庫県	宍粟市	658.54	36,010	378	105.0	306.1
兵庫県	朝来市	403.06	29,165	301	103.2	301.0
兵庫県	丹波篠山市	377.59	40,316	380	94.3	274.9
兵庫県	南あわじ市	229.01	45,845	428	93.4	272.3
平均		418	34,745	349	102	298

5 定員管理における課題

(1) 年齢構成のバランスの確保

現状、本市職員の年齢構成は若干偏りがあり、加えて暫定再任用職員制度や定年延長制度により、その移行期間の退職者数は年度により変動します。これらを踏まえ、中長期的な視点で持続可能な行政運営体制を維持するため、年齢構成のバラつきを是正する必要があります。

(2) 業務量の増加

少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化への対応のほか、国や県から権限移譲された事業、地方創生、自然災害への備えなど、市全体の業務量が増加傾向にあります。業務量の状況を表す指標の一つである時間外勤務時間数の状況を見ると、恒常的な時間外勤務が発生している状況にあります。

このような状況の中では、機動的かつ弾力的に職員を配置することは困難であるため、改めて市全体の業務量を見定め、適正な職員数を位置づける必要があります。

(3) 専門職・技術職の確保

専門職及び技術職については、健康や福祉、インフラ整備をはじめ、安心・安全な市民生活を支えるための各種事業の推進に必要な専門知識と技術を継承するため、継続的な採用が必要です。しかし、専門職・技術職を巡っては自治体間又は民間との採用競争が激しくなっており、本市においても近年は職員採用試験への応募が少なく、人数の確保ができていない状況となっています。

また、本市においては、専門的知識を有する職員（保健師・看護師・主任介護支援専門員等）が一定数管理職になっている現状を踏まえると、市民と対面し寄り添った業務ができる現場の専門職の確保が急務となっています。

① 子育て支援施策に係る専門職

令和5年4月よりこども家庭庁が新設され、国による子ども関連政策の充実が期待されるところですが、本市においても、「子ども・家庭・地域を笑顔でつむ 子育て・子育て応援のまち 朝来」を基本理念として各種施策に取り組んでいます。誰もが安心して子どもを生み育てられることができ、子どもがいきいきと健やかに育つ環境をつくるには、保護者だけではなく社会全体で、家族のケア、家計の経済的支援、仕事と家庭の両立支援などに取り組む必要があります。

② 福祉・介護施策に係る専門職

少子・高齢社会の進展等により、今後ますます市民の福祉・介護サービスに対する需要の増大・多様化が見込まれます。

③ こども園に係る専門職

支援を要する園児の受け入れが増加傾向にあることや、共働き世帯の増加などから、少子化に向かいつつも多様なニーズに対応できる保育教諭の確保が必要です。業務を効率化するためのＩＣＴシステムの導入を行い、働きやすい環境整備に努める一方、職員の健康管理や働き方の観点からも職員の確保を図る必要があります。

（４）多様な働き方の推進への対応

【産休・育休・育児短時間勤務・部分休業制度の利用に伴う実労働力の補填】

仕事と家庭の両立や女性活躍の推進の重要性が叫ばれる中で、本市においても女性のみならず、男性の育児休業や、配偶者出産休暇や男性の育児参加休暇の取得者が増加傾向にあります。

一方で、組織として部分休業や育児短時間勤務制度などの多様な働き方を推進していくためには、制度を利用しやすい職場環境を整備していくことが重要であります。具体的には、当該職員が制度を利用することに伴い欠けてしまう労働力に対しては、必要な限度において職員の充足を図ることにより住民サービスを堅持していくことが必要です。

（５）定年延長制度への対応

令和５年４月１日施行の地方公務員法の一部を改正する法律及び本市改正条例により、職員の定年が６０歳から６５歳まで２年に１歳ずつ段階的に引き上げられます。

これに伴い、令和６年度から定年が延長される職員が生じ、従前制度においては、退職や再任用短時間勤務への移行により、定員管理における定数の対象者に含まれなかった高齢期職員が定員管理における定数の対象となります。

組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持しつつ、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期職員の効果的な活用を図るため、ベテラン職員が働きがいをもって取り組むことができる体制の整備や意識付けが重要となってきます。

6 新たな定員適正化計画について

(1) 基本的な考え

新たな定員適正化計画は、中長期的な施策の推進や行政サービス水準の安定、それを支える職員数との均衡を保っていくことを考慮し、正規職員が十分に能力を発揮できる体制を構築することが必要です。

よって、定年延長制度の実施に対応した新規採用職員枠の確保、専門スキル等を有する人材の採用に努め、育児休業取得等の長期休業者への対策も含めて必要な限度において職員の充足を図り、効率的で柔軟な職員配置にも対応できる計画とします。

なお、本計画の期間中においても法令改正等による権限移譲、深刻な行政課題の発生など、計画に大きな影響を及ぼす状況が発生した場合は、組織改正や事務事業の見直し等を図りつつ、必要に応じて適宜、本計画を見直すこととします。

また、計画期間中の退職者等の見込人数は流動的であることから、年齢構成の平準化等も踏まえ、目標年度までの間には一時的に計画人数を上回る場合も想定されます。

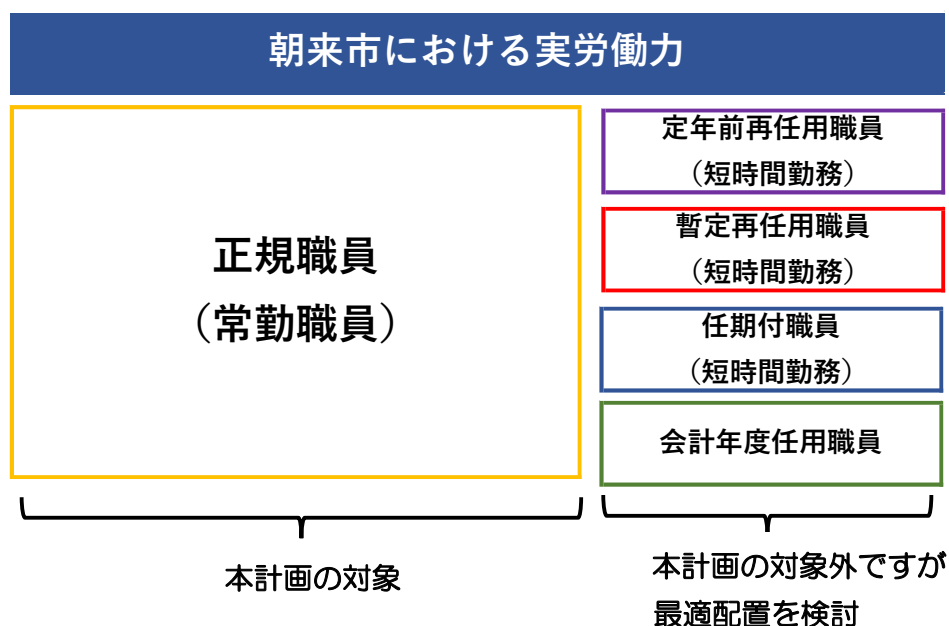
(2) 計画期間

令和5年4月1日現在の職員数を基準として、令和6年度から令和10年度までの5年間とします。

(3) 対象職員

- 本計画の対象は、一般職の常勤職員（役職定年職員、フルタイム任期付職員を含む）とします。
- 会計年度任用職員、暫定再任用職員（短時間勤務）、定年前再任用短時間勤務職員は本計画の対象外ですが、実労働力としての職員数（総職員数）としての適正数について検討します。

表 18 朝来市における実労働力



(4) 定員管理の基本方針

① 実労働力としての職員数

本計画の対象は、一般職の常勤職員（役職定年職員、フルタイム任期付職員を含む）ですが、効率的な行政サービスを維持していくために、職員定数に含まれない定数外職員（会計年度任用職員、暫定再任用職員、定年前再任用短時間勤務職員）を含めた、総職員数の適正管理を図ります。

また、総職員数の適正管理にあたっては、60歳以上の職員の就労動向を勘案し、会計年度任用職員については、業務の性質による役割分担を考慮しながらも、定例的又は補助的業務を担うための範囲内で任用し、総数に留意した上で、過度な任用にならないように管理を行います。

② 職種ごとの目標定員

前計画までは、普通会計及び公営企業会計ごとに定員管理を行ってきましたが、行政需要や市民ニーズの急速な変化、業務形態や業務量の変化に対応していくため、職種ごとに定員管理の目標値を定めることとします。また、配置人数や職種は状況の変化に対して柔軟に変更する体制を整えます。

③ 計画的な採用による年齢構成の平準化

令和5年度現在においては、20歳代から30歳代の職員が少なく、主任や係長初任者の職にある職員の層が薄くなっていることから、今後、業務のノウハウの継承が困難になり、ノウハウを有する職員に業務が集中するなど、組織の弱体化が懸念されます。

このような状況の中、職員の年齢構成の不均衡を緩和し、組織の活性化や知識・技術の円滑な継承を図っていくため、定年が段階的に引き上げられることによって定年退職者が発生しない年度においても、定年退職者分を2年間に平準化するなど継続的に新規採用を行うとともに、即戦力となる社会人経験者や任期付職員の積極的な採用に努めます。

④ 専門職の計画的な採用

頻発化・激甚化する自然災害、健康増進対策等、高度複雑化する行政需要に対応するため、保健師、土木職、建築職等を始めとする専門職については、退職者数、専門職員の管理職への昇格、年齢構成、業務量等を勘案しながら計画的に採用を行います。また、保育教諭については、保育現場に集中できるよう、社会保障に関する事務量を考慮し、中長期的な視点で、園運営に必要な職員数を確保します。

⑤ 育児休業者、部分休業者等への対応

実勤務職員数の減少によって、慢性的な職場への負担増や市民サービスの質に影響がでないよう必要な職員数の充足を図り、男女を問わずに制度を利用する職員も周囲の職員も誰もが気兼ねなく、育児休業や部分休業等を確実に取得でき、子育てがしやすい職場づくり、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場づくり

を目指します。

⑥ 障害者雇用の促進

障害者の雇用の促進等に関する法律の改正による障がい者の法定雇用率の引き上げを踏まえ、引き続き雇用を促進するとともに、公的機関の責務として、積極的に採用活動及び職場環境の整備に努めていきます。

(5) 定数職員数の目標値

定員管理における課題で述べた業務量の増加、専門職・技術職の確保、多様な働き方の推進への対応、地方公務員には適用されないものの、労働基準法によって義務付けられている年次有給休暇の取得ができていない職員や年間時間外勤務時間の上限を超える職員の状況からは、現状において職員数が不足していることが伺えます。

しかし、このような状況を単に職員数を増加することのみで解決することは、定員管理や行政運営の面から適正でないため、上述している定員適正化に向けた基本方針を踏まえた上で、必要最小限の範囲において充足を図る計画とします。

具体的には、これまでの定員適正化計画においては、他団体派遣職員、育児休業職員、部分休業職員も含めた職員数で定員管理を行ってきましたが、人口減少と相反して増大する行政需要と複雑化・多様化する行政課題に対応し、かつ、ワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい職場環境を整備するには、単純に常勤職員の人数ではなく、現場の実労働力として必要な職員の確保に努める必要があることから、本計画の目標とする職員数は、令和5年度職員数 323 人を基準として、他団体派遣職員数（南但広域行政事務組合・兵庫県後期高齢者医療広域連合への派遣を除く）、育児休業取得職員数、部分休業取得職員数を考慮し、令和10年度の目標値を 335 人とします。

なお、本計画における目標値は、策定時における設定であり、社会情勢を含め、今後の本市を取り巻く状況の変化等に合わせ、柔軟に定員管理及び計画の見直しを実施します。

表 19 定員管理職員数の目標値

(単位：人)

区分	人数
令和5年度正規職員数	323
派遣職員の見込数 ※割愛職員（総務省派遣）を含む ※南但広域行政事務組合・県後期高齢者医療 広域連合への派遣を除く	8
育児休業・部分休業取得職員の見込数	4
目標職員（実労働職員）数	335

* 令和5年度正規職員数には、総務省への割愛職員を含んでいます。

* 派遣職員見込み数は、過去の派遣職員数の実績を基に算出しています。

* 育児休業・部分休業職員の見込み数は、過去の取得者数の実績を基に算出しています。

（６）定数外職員を含めた総職員数の管理

定数外職員は、非常勤の職員として、定数職員と一体的に管理することに努め、事務事業の見直しや効率化の推進に向けて業務内容を精査し適正な配置を行います。

表 20 定数外職員を含めた総職員数の管理

（単位：人）

区分		R5	R6	R7	R8	R9	R10
定数職員	正規職員（常勤職員）	323	327	327	329	330	335
定数外職員	定年前再任用短時間勤務職員	0	一体的に管理				
	暫定再任用職員	20					
	任期付短時間勤務職員	1					
	1号会計年度任用職員	218					
	2号会計年度任用職員	40					
	計	279	274	273	270	268	262
総職員数		602	601	600	599	598	597

＊職員数管理のため、正規職員（常勤職員）には、総務省への割愛職員を含んでいます。

（７）年度別計画

計画期間中の退職者や派遣職員数、育児休業等の長期休職者の見込数は流動的ではありますが、年齢構成を勘案しつつ職員数の適正化を図っていくものとします。

表 21 年度別計画

(単位：人)

区分		R 5	R 6	R 7	R 8	R 9	R10
一般行政職員		247	248	247	247	247	250
	60歳以下	247	244	245	239	234	234
	60歳以上	0	4	2	8	13	16
	※定年退職		▲4		▲2		▲6
有資格職員		22	23	24	24	24	25
	60歳以下	21	22	23	23	23	21
	60歳以上	1	1	1	1	1	4
	※定年退職						
こども園勤務職員		39	41	42	44	45	46
	60歳以下	39	40	42	42	42	41
	60歳以上	0	1	0	2	3	5
	※定年退職		▲1				▲2
技能労務職員		15	15	14	14	14	14
	60歳以下	15	13	14	14	12	11
	60歳以上	0	2	0	0	2	3
	※定年退職		▲2				
正規職員の計		323	327	327	329	330	335
	60歳以下	322	319	324	318	311	307
	60歳以上	1	8	3	11	19	28
定年退職予定者数		0	▲7	0	▲2	0	▲8
勸奨・普通退職見込者数		10	10	10	10	10	10
次年度採用予定者数		14	17	12	13	15	14

*一般行政職員：事務職、土木職、建築職、文化財専門員など

*有資格職員：保健師、看護師、管理栄養士、（主任）介護支援専門員など

*こども園勤務職員：保育教諭、副園長（事務担当）など

*技能労務職員：給食調理員、技能員、清掃員など

— 資料 編 —

用語の説明

定年延長制度について

60歳であった定年を段階的に引き上げて65歳とする制度

	～令和4年度	令和5年度 ～6年度	令和7年度 ～8年度	令和9年度 ～10年度	令和11年度 ～12年度	令和13年度 ～【完成形】
定年	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）

- ① 管理監督職(管理職手当支給対象職員)の職員は、60歳の誕生日から同日以後の最初の4月1日までの間に、管理監督職以外の職に異動させる。
- ② 役職定年による異動により公務の運営に著しい支障が生ずる場合に限り、引き続き管理監督職として勤務させることができる特例を設けることができる。

定年前再任用短時間勤務制

定年前再任用短時間勤務制は、60歳に達した日（60歳の誕生日の前日）以後、定年前に退職した者を、短時間勤務の職員に採用することができる制度です。

定年前再任用短時間勤務職員の任期は、定年前再任用の日から定年退職日相当日（常勤職員の定年退職日）までとなります。

暫定再任用制度

暫定再任用制度は、定年が段階的に引き上げられる経過期間において、65歳まで再任用できるよう、現行再任用制度と同様の仕組みを措置する制度です。

1号・2号会計年度任用職員

1週間当たりの勤務時間が常勤職員と同一である者を「2号会計年度任用職員」とし、これよりも短い時間である者を「1号の会計年度任用職員」と定めています。

(1) 男女別・年代別の職員構成／4月1日現在 (単位：人)

区分	R5				
	職員数	男	割合	女	割合
10代	3	2	66.7%	1	33.3%
20代	62	22	35.5%	40	64.5%
30代	66	37	56.1%	29	43.9%
40代	95	63	66.3%	32	33.7%
50代	95	66	69.5%	29	30.5%
60代	1	0	0.0%	1	100.0%
合計	322	190	59.0%	132	41.0%

* 職員数には、総務省への割愛職員は含んでいません。

* 職員数には、任期付短時間勤務職員は含んでいません。

(2) 新規採用職員の男女別構成／各年4月1日 (単位：人)

区分	職員数	男	割合	女	割合
R1	19	10	52.6%	9	47.4%
R2	18	6	33.3%	12	66.7%
R3	19	11	57.9%	8	42.1%
R4	9	5	55.6%	4	44.4%
R5	13	4	30.8%	9	69.2%
合計	78	36	46.2%	42	53.8%

(3) 女性管理職員数（一般行政職）の推移／各年4月1日 (単位：人)

区分	職員数	男	女	割合
R1	77	60	17	22.1%
R2	78	61	17	21.8%
R3	83	66	17	20.5%
R4	84	67	17	20.2%
R5	85	67	18	21.2%

(4) 早期退職者の状況／各年度末 (単位：人)

区分	R1	R2	R3	R4
勧奨退職	2	1	0	3
普通退職	9 (2)	8 (2)	10 (1)	8 (1)
計	11 (2)	9 (2)	10 (1)	11 (1)

* () は普通退職者のうち、在職期間の通算を伴う退職者数

(5) 年次有給休暇の平均暇取得日数／各年度末 (単位：日)

区分	R1	R2	R3	R4	平均
全職種	8.9	9.4	10.4	10.4	9.8

(6) 派遣職員の状況

(単位：人)

	H31	R2	R3	R4	R5
兵庫県（市町振興課・災害対策課）	－	1	1	－	1
兵庫県但馬県民局但馬長寿の郷	1	1	－	－	1
兵庫県但馬県民局養父土木事務所	1	1	1	2	2
但馬広域行政事務組合	1	1	1	1	1
宮城県山元町	1	1	1	－	－
兵庫県後期高齢者医療広域連合	1	1	－	1	1
兵庫県立大学大学院	1	1	1	1	1
兵庫県公立大学法人芸術文化観光専門職大学	－	1	1	1	1
総務省	1	1	1	1	1
内閣府	1	1	1	1	－
県朝来土地改良センター	1	1	1	1	1
計	9	11	9	9	10

	H31	R2	R3	R4	R5
南但広域行政事務組合（総務課）	3	3	3	3	3
南但広域行政事務組合（環境課）	6	6	6	5	5
南但広域行政事務組合（農業共済課）	3	－	－	－	－
兵庫県農業共済組合	－	3	3	2	2
計	12	12	12	10	10

(7) 類似団体別職員数における累計区分（令和４年４月１日現在 団体数／一般市）

団体 区分	産業構造		Ⅱ次、Ⅲ次90%以上		Ⅱ次、Ⅲ次90%未満	
			Ⅲ次65%以上	Ⅲ次65%未満	Ⅲ次55%以上	Ⅲ次55%未満
	人口区分	類型	3	2	1	0
一般市	5万人未満	Ⅰ類	52	82	129	25
	5～10万人未満	Ⅱ類	112	78	48	7
	10～15万人未満	Ⅲ類	59	29	11	0
	15万人以上	Ⅳ類	35	17	3	0

*朝来市は、Ⅰ－2(人口5万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%未満)に属します。

(8) 類似団体（全国82団体）との比較

様式 1 大部門以上定員管理診断表						令和4年1月1日現在 住民基本台帳人口 29,165 人		類 型	団 体 コード	都 道 府 県 名	市 区 町 村 名
								市 I-2	282251	兵庫県	朝来市
大 部 門	職員数の増減					単純値及び修正値により算出した職員数との比較					
	R3.4.1	R4.4.1		R5.4.1		単純値 による比較			修正値 による比較		
	現 在	現 在	増 減	現 在	増 減	単純値 ×住基人口 10,000	超 過 数	超 過 率	修正値 ×住基人口 10,000	超 過 数	超 過 率
	職 員 数	職 員 数		職 員 数		D	F(B-D)	F/B×100	F	G(B-F)	G/B×100
	A	B	B-A	C	C-B	人	人	%	人	人	%
議 会	4	4		4		3	1	25.0	3	1	25.0
総 務・企 画	107	106	▲ 1	105	▲ 1	61	45	42.5	68	38	35.8
税 務	15	14	▲ 1	15	1	15	▲ 1	▲ 7.1	15	▲ 1	▲ 7.1
民 生	18	17	▲ 1	17		54	▲ 37	▲ 217.6	25	▲ 8	▲ 47.1
衛 生	36	34	▲ 2	32	▲ 2	21	13	38.2	34		0.0
農 林 水 産	22	22		21	▲ 1	14	8	36.4	14	8	36.4
商 工	14	14		14		9	5	35.7	8	6	42.9
土 木	16	16		17	1	21	▲ 5	▲ 31.3	19	▲ 3	▲ 18.8
一 般 行 政 計	232	227	▲ 5	225	▲ 2	199	28	12.3	186	41	18.1
教 育	76	74	▲ 2	73	▲ 1	37	37	50.0	34	40	54.1
消 防						21	▲ 21				
普 通 会 計 計	308	301	▲ 7	298	▲ 3	257	44	14.6	220	81	26.9
病 院											
水 道	4	4		4							
下 水 道	4	4		4							
交 通											
そ の 他	17	16	▲ 1	16							
公営企業等会計	25	24	▲ 1	24							
合 計	333	325	▲ 8	322	▲ 3						

(9) 前計画で比較した 11 団体との比較

(単位：人)

県名	団体名	面積 (Km2)	R4.1.1 人口	R4.4.1 消防を除く 普通会計 職員数	1万人当たり 職員数 ()は前計画 でのR1数値	類似団体の人口 を朝来市に置き 換えた場合の職 員数
新潟県	糸魚川市	746.24	40,354	348	86.2(86.3)	251.5
福井県	大野市	273	31,622	273	86.3(83.8)	251.8
滋賀県	高島市	693.05	46,926	439	93.6(94.2)	272.8
岩手県	久慈市	623.5	34,075	321	94.2(89.2)	274.7
岩手県	大船渡市	322.51	34,285	342	99.8(94.4)	290.9
滋賀県	米原市	250.39	38,136	381	99.9(96.7)	291.4
岐阜県	郡上市	1030.75	39,761	400	100.6(97.3)	293.4
兵庫県	宍粟市	658.54	36,010	378	105.0(97.9)	306.1
兵庫県	朝来市	403.06	29,165	301	103.2(97.8)	301.0
岡山県	備前市	258.14	32,667	368	112.7(106.4)	328.5
兵庫県	養父市	422.91	22,389	257	114.8(107.1)	334.8
岐阜県	飛騨市	792.53	23,028	267	115.9(106.3)	338.2
平均		590	34,035	340	101(96.3)	295

(10) 令和5年度定員モデルによる試算職員数

部 門	試 算 式		説明変数		計 算 数 値						
					数 値	単位	個別計算 結果	試算 職員数	実 職員数	差引	差引（率）
議 会 ・ 総 務	Y=20.921						20.9	81	103	22	27.2
	0.000895	X1	X1	住民基本台帳世帯数	12,294.00	世帯	11.0				
	0.002469	X2	X2	第1次産業就業者数	800.00	人	2.0				
	0.015455	X3	X3	総面積	403.06	km ²	6.2				
	0.032345	X4	X4	可住地面積	64.54	km ²	2.1				
	0.000003	X5	X5	標準財政規模	12,873,445.00	千円	38.6				
税 務	Y=4.523						4.5	18	15	▲ 3	▲ 16.7
	0.000478	X1	X1	住民基本台帳世帯数	12,294.00	世帯	5.9				
	0.016769	X2	X2	可住地面積	64.54	km ²	1.1				
	0.001465	X3	X3	事業所数	1,703.00	所	2.5				
	0.000102	X4	X4	軽自動車数	16,706.00	台	1.7				
	0.00013	X5	X5	固定資産税納税義務者数(土地)	15,738.00	人	2.0				
民 生	Y=10.188						10.2	77	56	▲ 21	▲ 27.3
	0.003411	X1	X1	住民基本台帳世帯数	12,294.00	世帯	41.9				
	-0.00183	X2	X2	65歳以上の人口	10,336.00	人	-18.9				
	0.65428	X3	X3	社会福祉施設等数(公営)	0.00	施設	0.0				
	6.615177	X4	X4	保育所数(公営)	7.00	所	46.3				
	-0.005199	X5	X5	保育所在所児数(公営)	489.00	人	-2.5				
衛 生	Y=0.019						0.0	28	32	4	14.3
	0.000954	X1	X1	65歳以上の人口	10,336.00	人	9.9				
	0.009401	X2	X2	総面積	403.06	km ²	3.8				
	0.000004	X3	X3	衛生費	2,154,214.00	千円	8.6				
	0.000294	X4	X4	ごみ収集量	9,379.00	t	2.8				
	0.001835	X5	X5	直営ごみ収集量	1,494.00	t	2.7				
経 済	Y=2.683						2.7	39	34	▲ 5	▲ 12.8
	0.029452	X1	X1	総面積	403.06	km ²	11.9				
	0.03366	X2	X2	小売店数	316.00	店	10.6				
	0.000019	X3	X3	農業費	415,373.00	千円	7.9				
	0.000009	X4	X4	農地費	614,941.00	千円	5.5				
土 木	Y=-2.228						-2.2	18	15	▲ 3	▲ 16.7
	0.000511	X1	X1	屋間人口	28,550.00	人	14.6				
	0.000005	X2	X2	市町村道実延長	626.10	km	0.0				
	0.000003	X3	X3	都市計画費	699,267.00	千円	2.1				
	0.042779	X4	X4	都市公園数	4.00	箇所	0.2				
	0.007601	X5	X5	公営住宅戸数	417.00	戸	3.2				