相生市第７次定員適正化計画

〈令和８年度～令和１２年度〉

令和７年５月

相　　生　　市

目　　次

１　計画策定の背景及び趣旨　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１

２　これまでの定員適正化の取組み

（１）定員適正化計画の推移　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１

（２）各部門別職員数の推移　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　４

３　職員数の現状と課題

（１）職員の年齢構成　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　５

（２）職員の再任用制度　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　６

（３）定年引上げ制度　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　６

（４）類似団体との比較　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　６

４　新たな定員適正化計画について

（１）基本的な考え方　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　８

（２）計画期間　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　９

（３）目標職員数　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　９

（４）職種別職員の基本的な考え方　・・・・・・・・・・・・・・・・・・　９

（５）定員適正化の基本的手法　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１０

（６）計画の推進にあたって　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１１

１　計画策定の背景及び趣旨

少子高齢化の進行や安全･安心への意識の高まりなど、社会経済情勢の変化に伴い、高度化・多様化する市民ニーズに対して、地方自治体は、予算や人員等の行政資源が限られる中で、効率的で効果的な行政運営を進め、より質の高い市民サービスを提供することが求められています。

本市においては、これまで６次にわたる定員適正化計画や平成１７年度から取り組んでいる行財政健全化計画のもと、事務事業の見直しやアウトソーシングの推進等により職員数の削減を行い、人件費の削減を図るとともに、職員数の適正化に努め、成果をあげてきました。

しかしながら、地域創生に向けた取組みや大規模な感染症や多発する災害への対応など新たな行政課題により業務量が増加傾向にある中、ワークライフバランスを実現し、公私の両立による働きがいを創出するなど、職員の健康管理や多様な働き方にも配慮した適正な定員管理、人事管理等に取り組む必要があります。

そこで、更なる市民サービスの向上や持続可能な行財政運営を図るため、これまでの定員管理の実績や定年引上げに伴う対応、今後における行政需要の動向等を勘案し、引き続き、計画的に適正な定員管理を行っていく必要があることから、令和８年度から令和１２年度までを計画期間とする第７次定員適正化計画を策定します。

２　これまでの定員適正化の取組み

（1）　定員適正化計画の推移

本市では、これまでに第１次から第６次の定員適正化計画を策定し定員管理の適正化に取り組んできました。

これらの計画は、市民ニーズの高度化・多様化に伴う行政需要の増加、厳しい財政運営の状況、団塊世代の職員の大量退職など、本市を取り巻く社会経済情勢を踏まえつつ、市民サービスの質を維持・向上させ、市民満足度を高めることを念頭に、事務事業の見直しや民間委託の推進等により、適正な定員管理に努めてきました。特に、平成１８年度から平成２２年度を計画期間とする第３次計画においては、第１期行財政健全化計画期間に併せ、職員数を目標値の４１人削減を上回る４６人（１３．０％）の削減を達成しました。また、第４次計画においても、新たな定住･子育て支援施策、社会保障・税番号制度等への対応などを当初の定員数を維持しながら適正な定員管理に努めてきました。

平成２８年度から令和２年度を計画期間とする第５次計画においては、教育現場の充実を図るため、学校用務員の正規職員化を行うとともに、機構改革等による効率的な組織運営の取組みや、市立図書館における指定管理者制度の導入などアウトソーシングの推進を図ってきました。しかしながら、職員の早期退職者や民間企業の採用が堅調に推移していること等により目標職員数２５０人に対し、２４８人となりました。

令和２年度から令和７年度を計画期間とする第６次計画においては、保健師を増員し、保健部門以外の福祉部門へ分散配置するなど連携強化を図るとともに、新たな行政需要等に対応するための職員配置に努めてきました。また、小規模な工事や自動車運転業務等の民間事業者への委託など、効率的で効果的な人員管理を推進してきました。しかしながら、少子化による幼稚園クラス数の減少や計画外退職、引き続き民間企業の採用が堅調なこと等により目標職員数２６０人に対し、２４８人となり１２人の乖離となりました。

職員数の推移（各年度４月１日現在）

（単位：人）

年度		第１次定員適正化計画				第２次定員適正化計画				第３次定員適正化計画			
区分		H6	H7	H11	差引	H11	H12	H17	差引	H17	H18	H22	差引
一般行政	計画値(A)	259	252	256	△3	245	235	231	△14	207	203	179	△28
	実績値(B)	259	252	245	△14	245	235	211	△34	207	203	179	△28
	(B)－(A)	－	0	△11	△11	－	0	△20	△20	－	0	0	0
特別行政	計画値(A)	－	－	－	－	102	98	99	△ 3	90	90	82	△8
	実績値(B)	107	106	102	△5	102	98	90	△12	90	92	86	△4
	(B)－(A)	－	－	－	－	－	0	△9	△9	－	2	4	4
公営企業等	計画値(A)	－	－	－	－	70	72	71	1	57	56	52	△5
	実績値(B)	75	74	70	△5	70	72	53	△17	57	52	43	△14
	(B)－(A)	－	－	－	－	－	0	△18	△18	－	△4	△9	△9
合計	計画値(A)	－	－	－	－	417	405	401	△16	354	349	313	△41
	実績値(B)	441	432	417	△24	417	405	354	△63	354	347	308	△46
	(B)－(A)	－	－	－	－	－	0	△47	△47	－	△2	△5	△5

年度		第４次定員適正化計画				第５次定員適正化計画				第６次定員適正化計画						
区分		H22	H23	H27	差引	H27	H28	R2	差引	R2	R3	R4	R5	R6	R7	差引
一般行政	計画値(A)	－	－	－	－	180	－	175	△5	173	－	－	－	－	186	13
	実績値(B)	179	173	180	1	180	171	173	△7	173	169	172	175	174	175	2
	(B)－(A)	－	－	－	－	－	－	△2	△2	－	－	－	－	－	△ 11	△ 11
特別行政	計画値(A)	－	－	－	－	48	－	61	13	60	－	－	－	－	60	0
	実績値(B)	86 (47)	86 (48)	48	1	48	51	60	12	60	58	57	57	54	55	△ 5
	(B)－(A)	－	－	－	－	－	－	△1	△1	－	－	－	－	－	△ 5	△ 5
公営企業等	計画値(A)	－	－	－	－	14	－	14	0	15	－	－	－	－	14	△ 1
	実績値(B)	16	15	14	△2	14	14	15	1	15	15	15	18	18	18	3
	(B)－(A)	－	－	－	－	－	－	1	1	－	－	－	－	－	4	4
合計	計画値(A)	281 (242)	281 (243)	242	0	242	－	250	8	248	－	－	－	－	260	12
	実績値(B)	281 (242)	274 (236)	242	0	242	236	248	6	248	242	244	250	246	248	0
	(B)－(A)	－	△7	0	0	－	－	△2	△2	－	－	－	－	－	△ 12	△ 12

※一般行政・・・・特別行政、公営企業等以外の部門
　特別行政・・・・教育部門、消防部門
　公営企業等・・・病院部門、下水道事業部門、国民健康保険事業部門、介護保険事業部門
※第４次、第５次及び第６次計画における計画値(合計)職員数は、病院部門(公営企業等)の医療職を除く。
　また、西はりま消防組合設立による消防本部の移管（平成２５年度）のため、平成２２年度及び平成２３年度の（　）は、消防部門の職員を除いた職員数

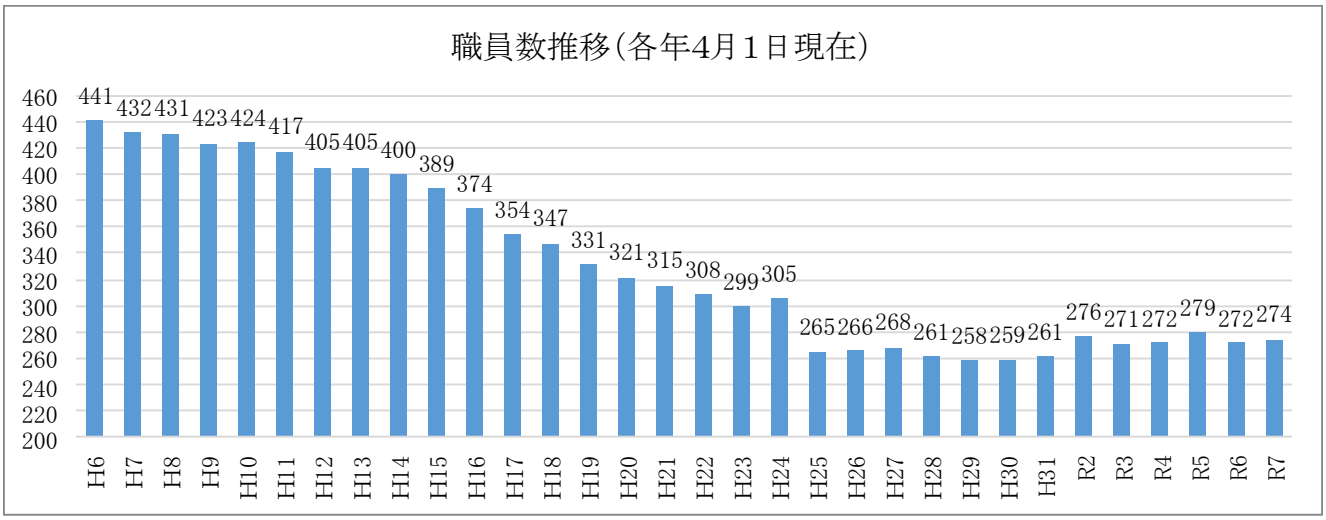
（２）各部門別職員数の推移

部門別職員数（大分類）の推移は、次の表のとおりです。

（単位：人）

大部門	H22.4.1 現在職員数（参考）	H27.4.1 現在職員数（参考）	R2.4.1 現在職員数 (A)	R3.4.1 現在職員数	R4.4.1 現在職員数	R5.4.1 現在職員数	R6.4.1 現在職員数	R7.4.1 現在職員数 (B)	差引 (B)－(A)
議会	3	3	4	4	3	3	3	3	△ 1
総務	47	52	54	52	52	54	54	54	0
税務	18	15	16	15	15	15	15	15	△ 1
民生	24	30	26	26	27	27	28	28	2
衛生	54	46	43	42	42	43	42	42	△ 1
労働	0	0	0	0	0	0	0	0	0
農林水産	9	9	9	9	9	9	9	9	0
商工	3	5	4	4	5	4	4	4	0
土木	21	20	17	17	19	20	19	20	3
一般行政計	179	180	173	169	172	175	174	175	2
教育	47	48	60	58	57	57	54	55	△ 5
消防	39	0	0	0	0	0	0	0	0
普通会計計	265	228	233	227	229	232	228	230	△ 3
病院	30	28	30	31	30	31	28	28	△ 2
下水道	5	4	4	4	4	6	6	6	2
その他	8	8	9	9	9	10	10	10	1
公営企業等会計	43	40	43	44	43	47	44	44	1
合計	308	268	276	271	272	279	272	274	△ 2

※各年度、再任用職員を含む。



※職員数は、病院部門(公営企業等)の医療職を含めた全職員数

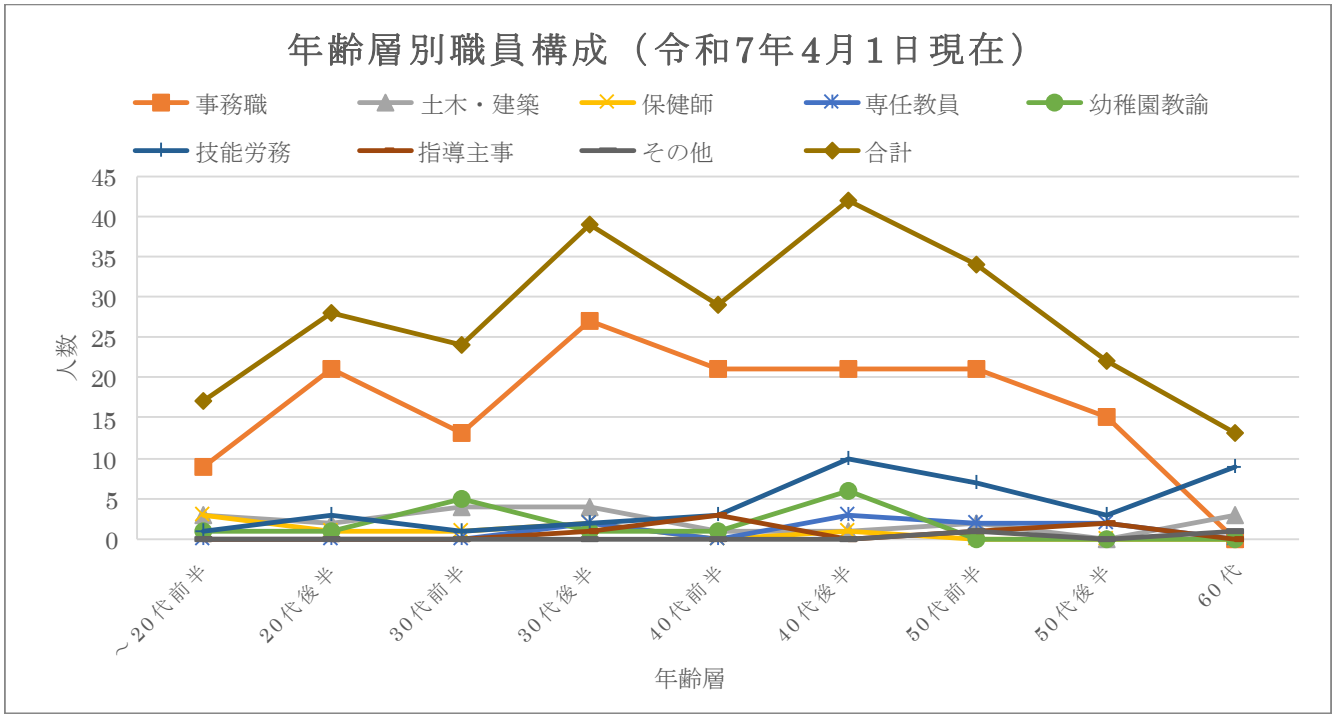
３　職員数の現状と比較

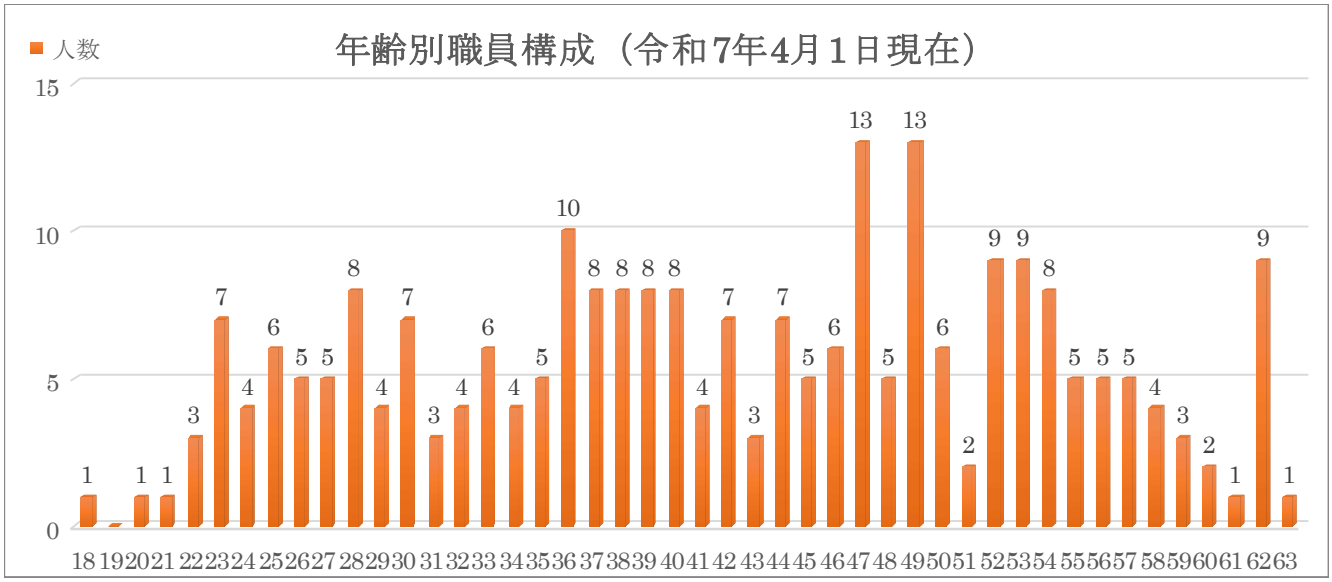
（１）　職員の年齢構成

令和７年４月１日現在における病院部門の医療職を除く職員数は、２４８人で、平均年齢は４１．９歳です。

年齢構成については、３０歳未満が１８．２％、３０歳台が２５．４％、４０歳台が２８．６％、５０歳台が２２．６％、６０歳台が５．２％となっており、３０歳未満が少なく、３０歳台後半及び４０歳台後半が多くなっています。３０歳台後半の職員が多い要因は、事務職の採用試験の年齢制限を引き上げたことによるものであり、４０歳台後半が多い理由は、技能労務職員や幼稚園教諭、専任教員などの職種において、この年齢層の職員数が他の年齢層と比較して多いことが要因ですが、全体を通しては、比較的バランスの取れた年齢構成となっています。

今後においても、市民サービスの低下を招かないよう、年齢構成の平準化を考慮しながら、計画的な採用を行う必要があります。





（２） 職員の再任用制度

本市では、職員の雇用と年金の接続を図るとともに、人事の新陳代謝を図り組織活力を維持しつつ職員の能力を十分活用していくため、平成２６年度から再任用制度の本格的な運用を開始し、高年齢層職員の知識、経験、技術等の効果的な活用を図ってきました。

（３） 定年引上げ制度

複雑化・高度化する行政課題への的確な対応などの観点から、行政サービスを将来にわたり安定的に提供する体制を確保するため、能力と意欲のある高齢期職員を最大限活用しつつ、若い世代へその知識、技術、経験などを継承していくことを目的に、令和５年度以降の定年年齢が段階的に引き上げられるとともに、組織全体としての活力の維持や高齢期における多様な職業生活設計の支援などを図っています。

（４） 類似団体との比較

定員管理によく用いられる指標として、総務省定員管理調査のデータに基づく「類似団体別職員数の状況」があります。

類似団体別職員数とは、すべての市区町村を対象にして、その人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の２つの要素を基準として、いくつかのグループに分け、グループに属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、グループごとに人口１万人当たりの職員数を算出し、そのグループを類似団体として職員数の比較をするものです。比較する部門については、実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門は除外し、普通会計職員数を対象としています。

本市の類型区分は、「一般市　Ⅰ－３」（人口５万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次９０％以上かつⅢ次６５％以上の団体）に該当し、令和６年４月１日現在、全国で５７団体となっています。

ア　定員管理診断表（大部門）

（単位：人）

大部門	R6.4.1 職員数（A）	単純値及び修正値により算出した職員数			
		単純値		修正値	
		比較（B）	超過数 （A－B）	比較（C）	超過数 （A－C）
議　　会	3	4	△ 1	4	△ 1
総　　務	54	63	△ 9	70	△ 16
税　　務	16	16	0	16	0
民　　生	28	54	△ 26	37	△ 9
衛　　生	42	21	21	30	12
労　　働	0	0	0	0	0
農 林 水 産	9	14	△ 5	13	△ 4
商　　工	4	9	△ 5	10	△ 6
土　　木	19	23	△ 4	23	△ 4
一般行政（計）	175	204	△ 29	203	△ 28
教　　育	54	33	21	39	15
消　　防	0	16	△ 16	0	0
普通会計（計）	229	253	△ 24	242	△ 13

※1　単純値…中部門又は小部門に職員が配置されていない団体について考慮することなく集計して、平均値を算出しており、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握する場合に適しています。

※2　修正値…中部門、小部門に職員を配置している団体のみを対象とし、中・小部門ごと、及び類型別団体ごとに、職員数の平均値を算出しており、細かい比較に適しています。

定員管理診断表では、類似団体の多くの市がごみ収集・処理業務等を委託や一部事務組合で行っており、学校用務員においては、正規職員を配置している市が少ないことから衛生部門及び教育部門で超過となっています。また、保育所部門の民間委託や、消防業務を一部事務組合で行っていることから、民生部門及び消防部門で下回っています。

全体を通してみると、一般行政部門、普通会計全体ともに類似団体と比較して少ない人数で行政運営を行っていることとなります。

イ　類似団体人口１万人当たり職員数

（ア）普通会計　（単位：人）

団体名	人口 (R6.1.1)	普通会計職員数 (R6.4.1)	人口１万人 当たり職員数
兵庫県相生市	２７，４６８	２２９	８３．３７
合計（57 団体）	１，９２０，４０９	１７，７３０	９２．３２

（イ）一般行政職部門　（単位：人）

団体名	人口 (R6.1.1)	一般行政職員数 (R6.4.1)	人口１万人 当たり職員数
兵庫県相生市	２７，４６８	１７５	６３．７１
合計（57 団体）	１，９２０，４０９	１４，２５６	７４．２３

本市の普通会計における人口１万人当たり職員数は、８３．３７人となっており、類似団体５７団体の平均は９２．３２人で、少ない方から数えて５７市中１９位となっています。

また、普通会計職員数から教育部門の職員を除いた一般行政部門における人口１万人当たり職員数は、６３．７１人で、少ない方から数えて５７市中１５位となっています。

４　新たな定員適正化計画について

（1）基本的な考え方

本市においては、これまで６次にわたる定員適正化計画により職員数の適正化に取り組んできた結果、類似団体の平均よりも少ない職員数で、効率的な行政運営を行ってきました。

今後、ますます増大すると予測される行政課題に的確に対応し、効果的で効率的な行政運営を行える組織体制を確保するため、高度化・複雑化する行政需要等に対応した正規職員の配置に努めるとともに、事務事業の見直しや民間委託等の活用、業務のデジタル化等により、引き続き職員数の適正化を進めていくこととします。

また、認定こども園化等による人員配置の整理など、必要に応じ適宜計画を見直し、適正な定員管理に努めます。

なお、公営企業部門の市民病院については、職員の増減について流動的な要素があることから、事務職を除く医療職等は計画の対象外とします。

（２）計画期間

本計画の計画期間は、令和７年４月１日を基準として、令和８年度から令和１２年度までの５年間とします。

（３）目標職員数

年度等 部門	令和７年度 目標職員数	令和７年度 職員数	令和１２年度 目標職員数	増減数
一般行政	１８６人	１７５人	１８１人	６人
特別行政	６０人	５５人	５５人	０人
公営企業等	１４人	１８人	１８人	０人
合　計	２６０人	２４８人	２５４人	６人

第６次計画の目標職員数２６０人を基準の職員数として、少子化によるクラス数の減少や学校園の統廃合に伴い６人を減員することとし、令和１２年４月１日の職員数を２５４人とすることを目標とします。

計画期間中においても、将来にわたり職員年齢構成等にひずみが生じないよう年度ごとに平準化を図り、計画的な採用を行います。

（４）職種別職員の基本的な考え方

ア　事務職

事務職については、社会経済情勢の変化や市民ニーズの多様化に対応し、地域創生や自治体ＤＸ、ＳＤＧｓの推進等による事務量及び退職者数等に応じて、業務に必要な人員を計画的に採用し、適正な人員配置に努めます。

イ　専門・技術職

（ア）土木技術職

市民サービスの低下を招くことがないよう再任用の退職者が集中する年度の補充採用については、引き続き知識・技術の継承、職員の年齢構成等を考慮した前倒し採用等により、平準化した職員採用を行います。

（イ）保健師

市民サービスの低下を招くことがないよう欠員の補充採用を行います。

また、保健部門以外の福祉部門との連携を強化し、総合的な施策の推進を図るため、引き続き保健師の保健部門以外の福祉部門へ分散配置を行い、更なる市民サービスの向上に努めます。

（ウ）その他の専門職等

専門・技術職については、知識・技術の継承が図られるよう退職者数等に応じ計画的に採用を行い、適正な人員配置に努めます。

ウ　幼稚園教諭

将来における幼児数や認定こども園化等を踏まえ、引き続き、質の高い教育・保育の提供及び教育の量的確保が図られるよう、適正な人員配置に努めます。

エ　技能労務職

一部民間活力の活用を図りながら、業務効率や安全性の確保、運営体制の維持が図られるよう、計画的に採用し、適正な人員配置に努めます。

（ア）土木・清掃職員

土木・清掃職員については、直営と委託の業務バランスを引き続き検証しながら、必要に応じ民間活力の活用を図るとともに、通常業務に加え、緊急時や災害時等の市民サービスへの対応も含め、行政の担うべき役割の範囲を精査し、必要な職員数を確保していきます。

（イ）学校給食員・学校用務員

学校給食員・学校用務員については、学校園統廃合の状況等を注視しながら、引き続き食の安全性の確保及び複雑で多様化する学校現場の環境整備等に努めるため、必要な職員数の確保を行い、教育現場の充実を図ります。

（５）定員適正化の基本的手法

ア　事務事業の見直し

行政評価結果及び行財政健全化計画への取組み等を踏まえ、その必要性から具体的な手法までの見直しを随時行い、事務処理の簡素化や集約化を図ります。また、事業の拡大や、新規事業への対応等については、事業のスクラップ・アンド・ビルドの徹底により必要最小限の人員で対応するよう努めます。

また、業務の生産性・効率性の向上を図るため、自治体ＤＸ推進によるＡＩ（人工知能）等のデジタル技術の活用についても研究を進めていきます。

イ　効率的な組織・機構の見直し

市を取り巻く環境の変化に的確に対応できるよう、必要に応じた組織の設置や統廃合等を行い、市民にわかりやすい簡素で効率的な組織・機構づくりに努めます。

また、臨時的・突発的な業務への対応や繁忙期における応援については、弾力的・機動的な対応を行えるよう横断的な業務応援体制を確立します。

ウ　多様な任用制度の活用

高齢期職員の豊富な経験や知識を活かし、専門的知識や経験を必要とする業務等に配置することで、知識経験の継承、業務の効率化、市民サービスの維持・向上を図ります。また、定型的・定量的な業務や臨時的な業務等については、会計年度任用職員等の配置を行うなど、業務内容に適した多様な任用制度の活用を図ります。

さらに、資格等を必要とする専門職において、欠員が生じる年度については、通年採用を実施することとします。

エ　民間委託等の活用

民間事業者等のもつ技術や能力を活用することにより、経費削減や市民サービスの向上が図れる場合には、業務委託や指定管理者制度等、各種アウトソーシングの手法を検討し導入を推進します。

オ　障害者の雇用促進

障害者の雇用の促進に関する法律に基づき、引き続き障害者雇用を推進するとともに、障害のある職員が働きやすい職場環境の整備に努めていきます。

カ　職員の人材育成の推進

社会経済情勢が大きく変化する中、地域創生に向けた取組みや、多様化・高度化する行政需要等に的確に対応できるよう、相生市人材育成基本方針のもと職員の意識の醸成、公務遂行能力の向上に努めます。

キ　ワークライフバランスの実現

職員の健康維持やモチベーションの向上を図り、業務の生産性を向上させるため、柔軟な働き方の推進や長時間勤務の抑制等に取組み、ワークライフバランスの実現を目指すとともに、働きやすい職場環境づくりに取組みます。

ク　市民との協働の推進

地域の自治会や市民団体などとの役割分担の精査を行うとともに、市民とのパートナーシップの強化を図ることにより、協働してまちづくりを行う体制の強化を図ります。

（６）計画の推進にあたって

社会経済情勢の変化や新たな行政需要等によって、定員適正化計画の見直しが必要となる場合には、適宜、計画の見直しを行い、適正な定員管理に努めます。