

宝塚市定員管理方針

令和4年(2022年)1月

総務部行政管理室総務課

第 1 趣旨

平成 28 年度に策定した定員適正化計画においては、それ以前の人件費削減に重点を置いた定員適正化により生じた課題に対応するため、職員数の削減だけでなく、住民からの多様なニーズに対応し、きめ細かなサービスを提供するための体制整備を行ってきたが、新型コロナウイルス感染症対策への対応から組織運営上厳しい状況にある。

しかし、本市はすでに人口減少期に入り、少子高齢化も加速していくなか、社会保障関連経費の増加をはじめ、財政状況はより一層厳しさを増すことが予測される。一方、変化の激しい時代に対応し、市民が豊かさを実感できるサービスを提供していくためには、組織の革新と創造により、抜本的な業務改革を推進し、将来的には現在よりも少ない職員数で行政サービスを維持、提供していく必要がある。

このため、今後の 5 年間は、宝塚市行財政経営方針に基づく取組を推進するため、組織運営の基盤整備を行い、その上で効率化に取り組み、今より少ない職員数で適切に行政サービスを提供できる組織運営の実現と、持続可能で安定的な行財政運営を実現することを目的として、定員管理の方針や定員適正化の取組を定めるものとする。

第 2 定員管理の方針

1 第 6 次総合計画の実現

第 6 次総合計画を実現するため、本方針に基づき、定員管理に関する計画を策定して、適正な定員管理を行う。

2 各行政委員会等における取組

各行政委員会等においては、必要に応じて定員管理に関する計画を定めるなど、適正かつ効率的な定員管理に努める。

3 説明責任

定員管理の取組については、職員数の増減に当たり、業務量の増減の理由や類似団体の職員数との比較等により、市民への説明責任を果たす。

第3 定員適正化の取組

1 定員適正化計画の策定

宝塚市職員定数条例を踏まえ、次の考え方に基づき定員適正化計画を定める。

- (1) 宝塚市行財政経営方針に基づく取組を推進するため、組織運営の基盤整備を行う必要があることから、一時的に増員が必要であるものの、その上で効率化に取り組み、計画期間後半では効率化による職員の適正配置に努め、職員数を抑制する。
- (2) 計画の期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とする。
- (3) 対象職員には、週4日勤務の再任用職員も含めるものとする。
- (4) 組織体制の維持のため、休職や育児休業をしている職員などの代替としては、正規職員の配置を検討する。

2 定員適正化の一層の推進

国立社会保障・人口問題研究所の将来推計人口（2018年推計）によると、2020年と比較して2040年の宝塚市民は12.5%減少すると予測されており、将来的には、現在よりも少ない職員数で行政サービスを提供していく必要がある。効果的で効率的な行政運営のため、以下の事項については、より一層取組を推進する。

(1) 宝塚市行財政経営方針に基づく取組

宝塚市行財政経営方針に基づき多様な主体との協働・共創、組織基盤の構築、組織横断的なチームの設置、行政手続のオンライン化、業務の自動化や効率化、DX（デジタルトランスフォーメーション）、時代の変化に対応できる職員育成や組織づくりなどに取り組む。

(2) 事務事業の成果の検証

事務事業の成果の検証や改善を行うとともに、業務委託の推進やDBO方式による施設運営、指定管理者制度の導入等により、市民ニーズに応えつつ、時間外勤務を削減するなど、効果的で効率的な行政運営を行う。

(3) 組織の見直し

時代の変化や複雑化、多様化する市民ニーズに対応できるよう、適宜、組織の見直しを行い、機能的な組織づくりに取り組む。行政サービスを適切に提供するため、組織体制の維持等に資する職種別の年齢構成に配慮した職員採用を行う。

また、人材育成基本方針に基づく職員のスキルアップとやる気向上

のため、研修の充実や人事評価制度の活用などに取り組むとともに、適材適所の人事配置を行う。

(4) 高年齢層職員の活用

少子高齢化が急速に進展する中において、複雑化、多様化する行政課題に的確に対応し行政サービスを適切に提供していくためには、60歳以上の高年齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠である。今後の定年の段階的な引上げを見据え、高年齢層職員の持つ経験や専門的知識を生かす職域を検討し、活用する。

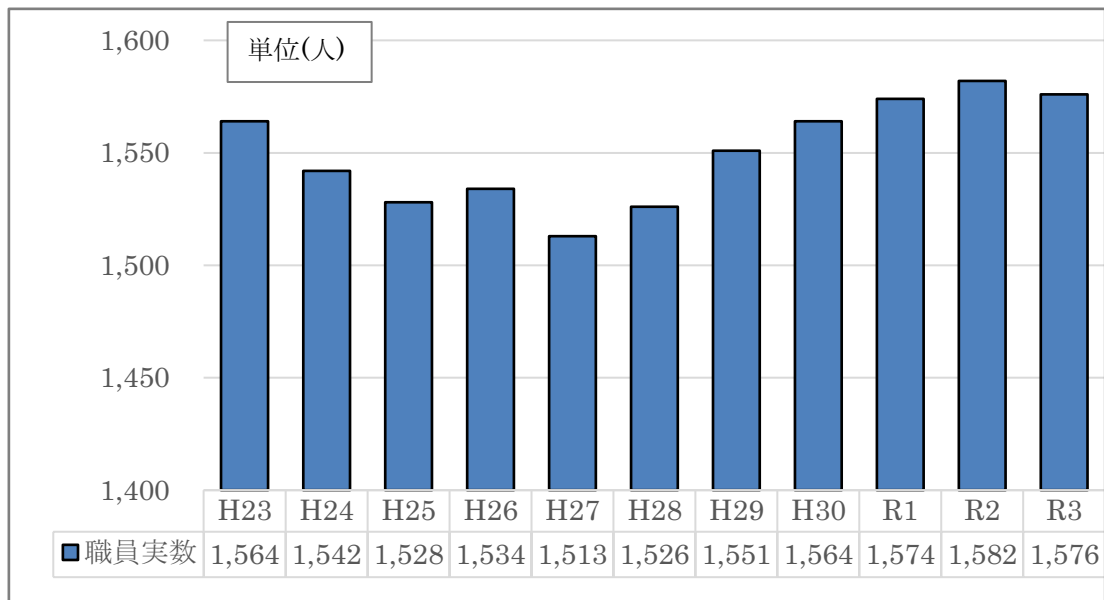
(5) 類似団体との比較

組織体制の整備や職員配置については、類似団体、近隣市の組織機構や職員数を参考にするとともに、部門ごとの均衡を図りながら検討する。

第4 参考資料

1 職員数の状況（公営企業（上下水道局、市立病院）の職員を除く。）

（1）職員数の推移



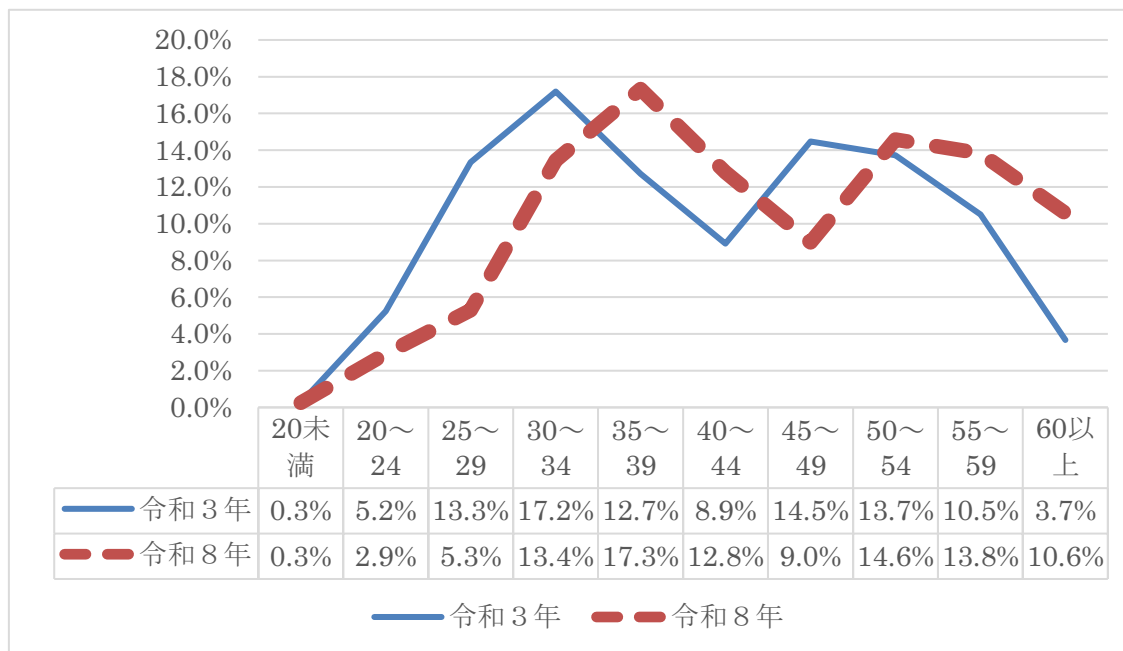
※ 各年度4月1日現在の職員数（週5日・週4日勤務の再任用職員を含む。）

（2）職種別職員数の増減

	H28.4.1 A (単位:人)	R3.4.1 B (単位:人)	増減数 C(B-A) (単位:人)	増減率 C/A
事務職	612	675	63	10.29%
技術職	139	136	-3	-2.16%
技能労務職	192	190	-2	-1.04%
保育士	152	161	9	5.92%
消防職	248	243	-5	-2.02%
幼稚園教諭	63	54	-9	-14.29%
その他※	120	117	-3	-2.50%
合計	1,526	1,576	50	3.28%

※ 保健師、指導主事など

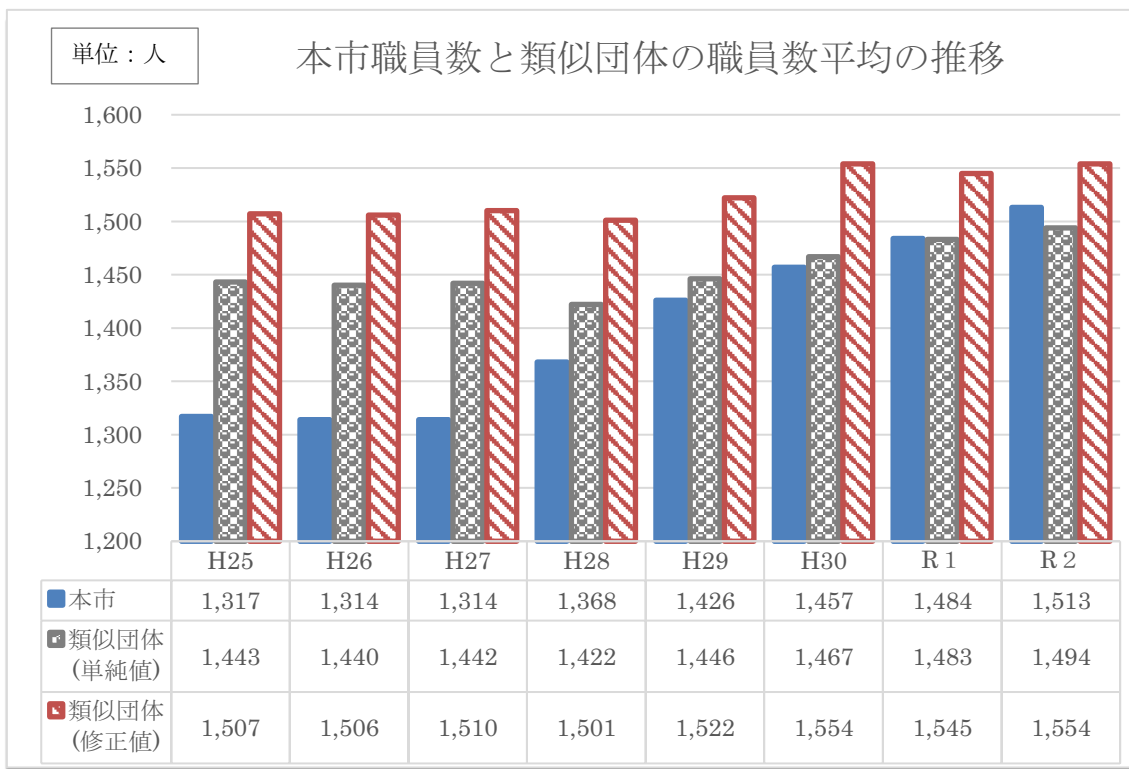
(3) 職員の年齢構成（令和3年12月1日現在及び令和8年4月1日想定）



年 齢 層 (歳)	20 未 満	20 ～ 24	25 ～ 29	30 ～ 34	35 ～ 39	40 ～ 44	45 ～ 49	50 ～ 54	55 ～ 59	60 以 上	合 計
令 和 3 年 度	4	83	211	272	201	141	229	217	166	58	1582
令 和 8 年 度	4	46	83	211	272	201	141	229	217	166	1570

2 本市の普通会計職員数と類似団体の職員数平均の推移

本市と類似団体の職員数の比較は、総務省が実施している定員管理調査の診断表により行っている。下の表は本市の普通会計の職員数と、類似団体平均の推移である。



※ 各年度4月1日現在の普通会計職員数

※ 職員数には、週4日勤務の再任用職員は含まない。

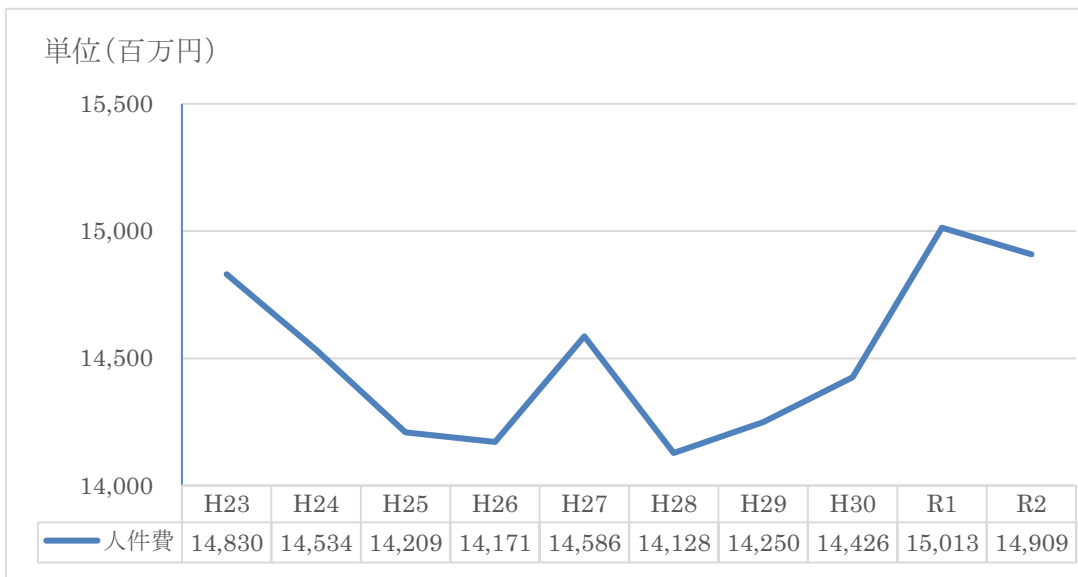
※ 類似団体平均（単純値）

職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して類似団体の平均値を算出したもの。普通会計、一般行政部門、総務、衛生などの大部門以上の定員管理のおおまかな状況を把握する場合に適している。

※ 類似団体平均（修正値）

自治体によっては、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など、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している自治体（施行時特例市）のみを対象にして平均値を算出している。

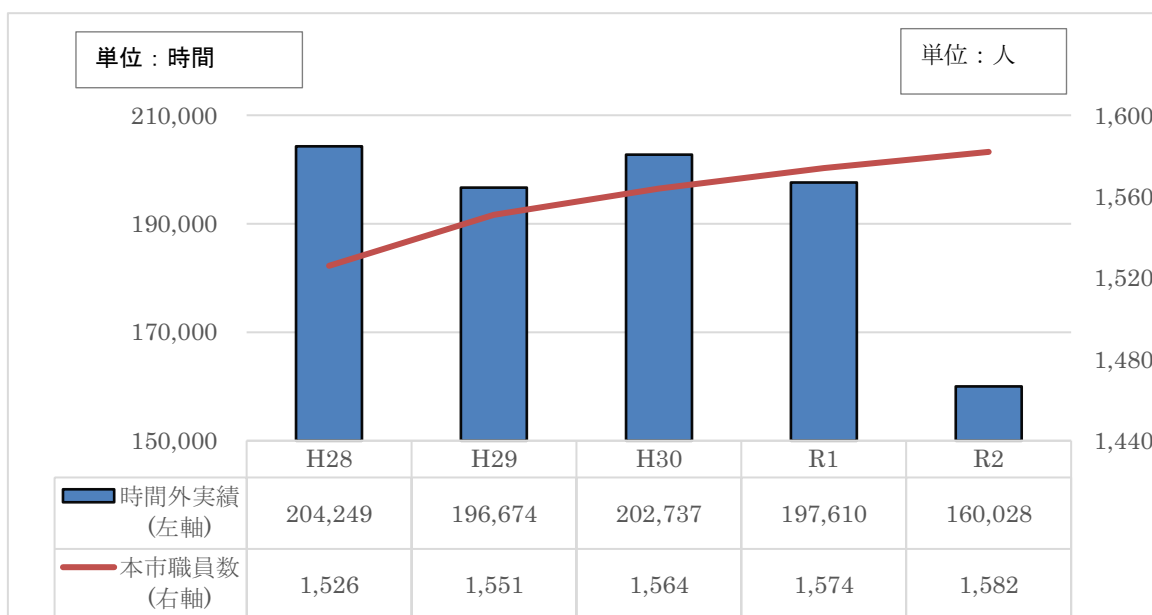
3 本市の人件費の推移（普通会計決算）



※ 決算状況（決算カード）の人件費決算額を基に作成。

※ 臨時職員（アルバイト）の賃金、会計年度任用職員（日額）の人件費を除く。

4 本市の職員数と時間外勤務実績の推移（企業会計を除く一般会計及び特別会計）



※ 週5日・週4日勤務の再任用職員の時間外勤務を含む。