

定員適正化計画

平成28年3月
浜松市

1 計画策定の趣旨

■都市の将来像『市民協働で築く「未来へかがやく創造都市・浜松」の実現』に向けて

本市では、これまでも効率的で効果的な事業運営を念頭とした定員適正化やそれに伴う歳出削減などの行財政改革に対し、積極的な取り組みを進めてきました。

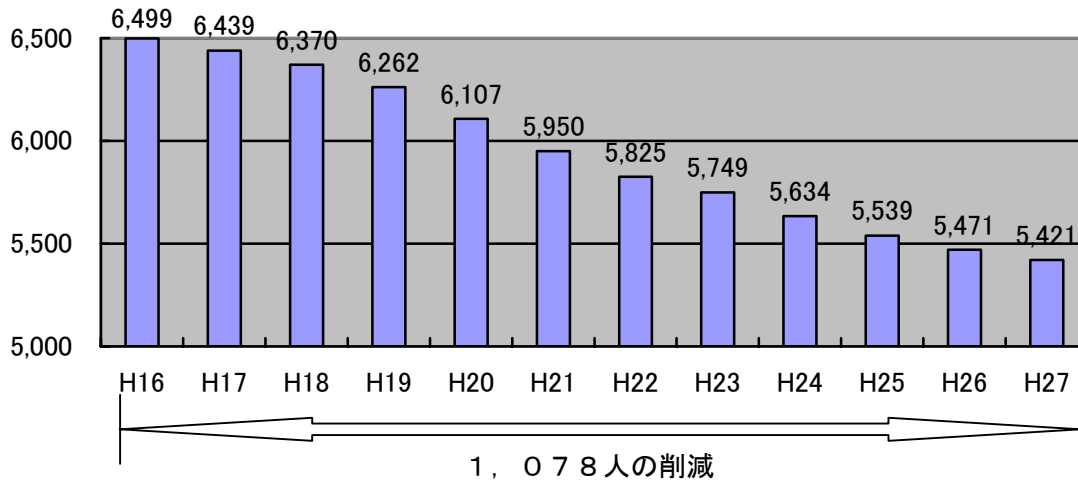
しかし、人口減少時代・超高齢化社会を迎えるなかで、本市が自立した基礎自治体として持続的な発展を遂げていくためには、行財政改革を不断の取り組みとして行い、健全かつ安定的な財政基盤の確立を図りながら、質の高い市民サービスの提供に努めていくことが必要となります。

総合計画で示す30年先の未来の理想の姿、都市の将来像を実現するため、新たな定員適正化計画を策定するものです。

2 これまでの定員管理の実績

■ 合併以降、平成27年4月までに職員定数1,078人を削減しました

(1) 職員定数の推移（平成17年度の12市町村合併以降）



① 平成18年度から平成22年度まで

平成17年7月の12市町村合併、平成19年4月の政令指定都市への移行に伴う事務量の増加などに的確に対応し、新たな行政需要に臨機応変の職員配置を進めるなかで、事務の簡素化や集約化、アウトソーシングの活用などに積極的に取り組み、計画値を上回る674人を削減しました。

| 区 分 | | 17年度 計画前年 | 18年度 1年目 | 19年度 2年目 | 20年度 3年目 | 21年度 4年目 | 22年度 5年目 | 計 |
|-----|----|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----|
| 計画 | 差引 | (△60) | 69 | 82 | 143 | 147 | 149 | 650 |
| | 定数 | 6,439 | 6,370 | 6,288 | 6,145 | 5,998 | 5,849 | — |
| 実績 | 差引 | (△60) | 69 | 108 | 155 | 157 | 125 | 674 |
| | 定数 | 6,439 | 6,370 | 6,262 | 6,107 | 5,950 | 5,825 | — |

※計画期間（H18-H22）中の削減数は614名（計画は590名）

② 平成23年度から平成27年度まで

少子高齢化の進展や環境問題への対応に加え、平成20年以降の長引く経済不況や雇用状況の悪化、東日本大震災を教訓とした地域防災の見直しなど、計画期間中における社会情勢のめまぐるしい変化に対応するため、スピード感と実行力を持って行財政改革を進める一方、創意工夫、選択と集中による事業の執行に努めました。その結果、市民生活に直結する業務には必要な増員を図りながら、一方で事務事業のさらなる見直しやアウトソーシングの活用、非常勤職員及び再任用職員の活用を進め、計画値を上回る404人を削減しました。

| 区 分 | | 22年度 計画前年 | 23年度 1年目 | 24年度 2年目 | 25年度 3年目 | 26年度 4年目 | 27年度 5年目 | 計 |
|-----|----|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----|
| 計画 | 差引 | — | 76 | 98 | 90 | 67 | 71 | 402 |
| | 定数 | 5,825 | 5,749 | 5,651 | 5,561 | 5,494 | 5,423 | — |
| 実績 | 差引 | — | 76 | 115 | 95 | 68 | 50 | 404 |
| | 定数 | 5,825 | 5,749 | 5,634 | 5,539 | 5,471 | 5,421 | — |

※平成24年度の計画は、湖西市からの事務委託が予定されていた消防職員88名増を含まない

③ 人口1万人あたりの職員数の状況

総務省が実施している地方公共団体定員管理調査の結果を基に、人口1万人あたりの職員数について政令指定都市で比較した場合、本市は全国20の政令指定都市中4番目です。なお、地方公共団体ごとの財政比較などをするために統一的に用いられる普通会計では6番目という状況です。

(人)

| 順位 | 団体名 | 住民基本台帳人口 | H27職員実数 | 人口1万人当たり職員数 | H27普通会計職員実数 | 人口1万人当たり職員実数 | 順位 |
|----|-------|-----------|---------|-------------|-------------|--------------|----|
| 1 | 堺市 | 846,778 | 5,447 | 64.3 | 4,837 | 57.1 | 4 |
| 2 | 福岡市 | 1,460,296 | 9,560 | 65.5 | 7,836 | 53.7 | 1 |
| 3 | 相模原市 | 714,730 | 4,699 | 65.7 | 4,490 | 62.8 | 9 |
| 4 | 浜松市 | 808,959 | 5,404 | 66.8 | 4,897 | 60.5 | 6 |
| 5 | さいたま市 | 1,263,455 | 9,056 | 71.7 | 7,577 | 60.0 | 5 |
| 6 | 横浜市 | 3,726,675 | 27,435 | 73.6 | 20,112 | 54.0 | 2 |
| 7 | 札幌市 | 1,934,649 | 14,400 | 74.4 | 10,886 | 56.3 | 3 |
| 8 | 岡山市 | 705,310 | 5,316 | 75.4 | 4,719 | 66.9 | 12 |
| 9 | 千葉市 | 962,554 | 7,370 | 76.6 | 5,943 | 61.7 | 7 |
| 10 | 広島市 | 1,188,067 | 9,584 | 80.7 | 8,243 | 69.4 | 16 |
| 11 | 北九州市 | 971,795 | 8,304 | 85.5 | 6,290 | 64.7 | 11 |
| 12 | 静岡市 | 713,564 | 6,247 | 87.5 | 4,550 | 63.8 | 10 |
| 13 | 熊本市 | 732,569 | 6,431 | 87.8 | 4,974 | 67.9 | 14 |
| 14 | 仙台市 | 1,050,296 | 9,519 | 90.6 | 6,581 | 62.7 | 8 |
| 15 | 川崎市 | 1,449,651 | 13,188 | 91.0 | 9,809 | 67.7 | 13 |
| 16 | 新潟市 | 801,270 | 7,353 | 91.8 | 5,545 | 69.2 | 15 |
| 17 | 神戸市 | 1,546,191 | 14,619 | 94.5 | 11,412 | 73.8 | 18 |
| 18 | 京都市 | 1,417,737 | 13,664 | 96.4 | 10,840 | 76.5 | 19 |
| 19 | 名古屋市 | 2,256,935 | 25,248 | 111.9 | 16,601 | 73.6 | 17 |
| 20 | 大阪市 | 2,672,776 | 32,183 | 120.4 | 22,594 | 84.5 | 20 |

[参考：地方公共団体定員管理調査結果（総務省自治行政局公務員部給与能率推進室）より]

※住民基本台帳人口は H27.3.31 時点

※普通会計について：

財政比較などをするために統一的に用いられる会計。浜松市では、一般会計と特別会計の一部が普通会計となる。

※職員定数と職員実数の関係について：

地方自治法第172条第3項で、地方公共団体の職員定数は条例で定めることとされている。実際に存在する職員数を表す職員実数は、条例定数内において任用されなければならない。

3 新たな計画の概要

■業務の簡素化や組織の見直しを積極的に進め、職員定数5, 100人体制の実現を目指します

(1) 計画期間

平成28年4月1日から平成32年4月1日

(2) 基本方針

平成25年度に策定した「総人件費見直しの指針」では、限られた財源を有効に活用し、簡素で効率的な行財政運営による持続可能な都市経営を実現するとともに、市民サービスの向上に努めていくことが必要であることから、平成32年度において平成25年度対比で総人件費を10%以上削減する目標を掲げています。

この目標を達成するためには、特に総人件費に占めるウェイトが大きい職員定数の削減をはじめ、給与制度、組織体制、事務事業の見直し等、さまざまな面から行財政改革の取り組みを進めていくことが必要となります。

また、職員定数の削減を進めつつ市民満足度の高い行政サービスを提供するためには、時代の変化を的確に捉え、多角的な視点で自らが考え、課題に果敢に取り組むことができる人材の確保が極めて重要となります。

※計画期間中に行政区の再編を行う場合は、その時点で計画の見直しを行います。

※「定員適正化計画による人件費削減見込み」については、10ページの(6)⑨をご参照ください。

(3) 目標

事務事業の見直しなどにより408人を削減し、新たな行政需要などに対応するため78人の増員を図るなかで、330人の削減を行います。

なお、計画期間中においても、政策・事業評価の活用、組織改正、事務事業の見直しなどにより、可能な限り一層の削減を図ってまいります。

※平成29年度に移譲が予定されている県費負担教職員等は除きます。

(4) 適正化の区分別職員増減

| | |
|--------------------|--------------|
| ・ 事務事業の見直し・事務事業の終了 | <u>△131人</u> |
| ・ アウトソーシングの活用 | <u>△ 86人</u> |
| ・ 非常勤職員及び再任用職員の活用 | <u>△191人</u> |
| ・ 新たな行政需要への対応 | <u>+ 41人</u> |
| ・ 臨時的業務への対応 | <u>+ 37人</u> |

(5) 計画期間における職員数の推移

各年度4月1日現在の職員定数の推移です。

| 年度 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 計 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 定数 | 5,421 | 5,391 | 5,309 | 5,257 | 5,182 | 5,091 | — |
| 増減 | — | △30 | 82 | 52 | 75 | 91 | 330 |

(人)

← 計画期間 (5年間) →

(6) 適正化の内容別の取り組み

① 事務事業の見直し・事務事業の終了 $\Delta 131$ 人

事務事業については、その効果を検証し、事業の必要性を判断するとともに、実施にあたっては最小の経費で最大の効果が得られるよう、できるだけ職員数の増を伴わない実施手法を検討します。

また、事業が終了した場合には、事業実施に要した人工を精査するとともに、年度途中であっても弾力的な職員の再配置を行い、適正な配置となるよう努めます。

《具体的な取り組み例》

- ・新産業集積エリア整備業務の縮小 $\Delta 6$
- ・債権回収業務の見直し $\Delta 4$
- ・マイナンバー制度システム再構築業務の終了 $\Delta 3$
- ・区画整理業務の見直し $\Delta 3$
- ・児童福祉システム構築業務の終了 $\Delta 2$
- ・阿蔵山土砂搬出業務の終了 $\Delta 2$

② アウトソーシングの活用 $\Delta 86$ 人

浜松市行政経営計画に基づき、民営化・民間委託の積極的な活用を推進します。

アウトソーシングは、民間の高度な専門性や蓄積されたノウハウを活用することにより、市民サービス水準の向上を図るとともに、行財政運営の効率化、市民等との連携・協働、雇用機会の創出と経済活性化を目的として実施します。

なお、今回の計画では、前回までの計画と同様に現業分野を中心にアウトソーシングを継続して進める一方、新たな分野での民間活力導入にも積極的に取り組んでいきます。

《具体的な取り組み例》

- ・学校給食調理業務の委託化 $\Delta 36$
- ・学校用務業務の委託化 $\Delta 12$
- ・連絡ごみ収集運搬業務の委託化 $\Delta 9$
- ・給排水設備関係業務等の委託化 $\Delta 5$

③ 非常勤職員及び再任用職員の活用 △191人

事務事業の実施体制の検討を行うなかで、定型的な業務や特殊な資格が必要な専門的分野で、非常勤職員で対応することが望ましい業務については非常勤職員を活用していきます。

また、引き続き大量退職時代において、これまでの行政経験で培った技術やノウハウを伝承し、市民サービスの維持・向上を図るために再任用職員を活用します。

《具体的な取り組み例》

- ・ 学校事務の再任用化 △12
- ・ 固定資産税賦課業務等税務業務の非常勤化・再任用化 △10
- ・ 国民健康保険関係業務の非常勤化・再任用化 △6
- ・ 一般廃棄物収集運搬業務の再任用化 △3

○計画期間における非常勤職員及び再任用職員の推移

(人)

| 年度 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 非常勤職員 | 1,085 | 1,149 | 1,149 | 1,168 | 1,212 | 1,292 |
| 再任用職員 | 451 | 483 | 525 | 539 | 546 | 521 |
| 計 | 1,536 | 1,632 | 1,674 | 1,707 | 1,758 | 1,813 |
| 増減 | — | 96 | 42 | 33 | 51 | 55 |

④ 新たな行政需要への対応 +41人

こども施策の充実、精神障害地域支援業務の充実などの福祉部門を中心に増員を図るなど、新たな行政課題や市民ニーズに対応した職員配置を行います。

《具体的な取り組み例》

- ・ 教育総合支援センター関係業務 +6
- ・ マイナンバー制度に伴う届出業務 +4
- ・ 難病特定医療費助成業務 +3

⑤ 臨時的業務への対応 +37人

計画期間中において実施が予定されるイベントや臨時的な事務事業においては、業務量を精査するなかで、事業が円滑に実施できるよう職員配置を行います。

《具体的な取り組み例》

- ・ 国勢調査準備業務 +5
- ・ 新清掃工場整備業務 +5
- ・ 三遠南信自動車道整備業務 +4
- ・ 新病院建設業務 +2

○ 適正化の内容別内訳

(人)

| 年度 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 計 |
|--------|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 定数 | 5,421 | 5,391 | 5,309 | 5,257 | 5,182 | 5,091 | — |
| 増減 | — | △30 | 82 | 52 | 75 | 91 | 330 |
| 適正化の内容 | 事務事業の見直し・ 事務事業の終了 | 40 | 29 | 19 | 20 | 23 | 131 |
| | アウトソーシングの活用 | 6 | 30 | 16 | 19 | 15 | 86 |
| | 非常勤職員及び再任用 職員の活用 | 28 | 39 | 28 | 43 | 53 | 191 |
| | 新たな行政需要への対応 | 25 | 12 | 4 | 0 | 0 | 41 |
| | 臨時的業務への対応 | 19 | 4 | 7 | 7 | 0 | 37 |

計画期間（5年間）

⑥ 採用と退職の見込み

採用にあたっては、資格や能力のほか、個人の改革・改善意識に着目した選考を行い、意欲的な人材の確保に努めます。また、豊富な知識と経験を有する再任用職員の活用を進めることで、知識や技能の継承を行い、市民サービスの向上を目指します。

(人)

| 年度 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 計 | |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|------|-------|
| 退職見込数 | 定年 | 148 | 140 | 122 | 132 | 105 | 647 |
| | 勸奨 | 28 | 35 | 35 | 35 | 35 | 168 |
| | 普通 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 225 |
| | 計 | 221 | 220 | 202 | 212 | 185 | 1,040 |
| 採用見込数 | 事務職 | 74 | 75 | 71 | 61 | 45 | 326 |
| | 技術職 | 38 | 29 | 22 | 23 | 19 | 131 |
| | 資格職 | 47 | 17 | 22 | 24 | 13 | 123 |
| | 消防 | 30 | 6 | 14 | 14 | 12 | 76 |
| | その他 | 2 | 11 | 21 | 15 | 5 | 54 |
| | 計 | 191 | 138 | 150 | 137 | 94 | 710 |
| 増減 | △30 | △82 | △52 | △75 | △91 | △330 | |

※ 退職見込数は前年度末の退職者数を記載

※ その他は教員など

⑦ 女性職員の活躍推進のための取り組み

平成27年9月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」は、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的としています。浜松市では、法律に基づいて特定事業主行動計画を策定し、女性の活躍を推進する取り組みを進めてまいります。

出産・育児期を迎える女性職員がより安心して育児に専念できる環境となるよう、勤務条件の整備やキャリア形成に係る支援を進めていくほか、休暇や休業に伴う代替職員の配置についても段階的に進めていきます。

⑧ 定員適正化計画による人件費削減見込み

本計画の着実な実行や時間外勤務の縮減などにより、約48億9,900万円の総人件費削減（対平成25年度比）を見込んでいます。

○ 総人件費見直しの指針における目標値

| 基準値 (平成25年度) | 目標値 (平成32年度) | 見込み (平成32年度) | 削減額 |
|-----------------|-----------------|-----------------|-------------|
| 566億4,400万円 | 509億7,900万円 | 517億4,500万円 | △48億9,900万円 |

※総人件費とは、一般会計、特別会計及び企業会計における人件費と賃金の合計額に、アウトソーシングにより生ずる委託料の人件費相当額を加えて算出したもの（選挙、人事委員会勧告による増減等の臨時的要因を除く）

○ 今後の総人件費の推移

単位：百万円

| 年度 | ①人件費計 (報酬～退手) | ②臨時職員 賃金 | ③アウトソーシング 委託経費 (人件費分) | 総人件費 + + | 総人件費の 前年差 |
|----|------------------|-------------|-----------------------------|-----------------|--------------|
| 25 | 50,924 | 1,507 | 4,213 | 56,644 | — |
| 26 | 50,561 | 1,609 | 4,447 | 56,617 | 27 |
| 27 | 49,269 | 1,600 | 4,690 | 55,559 | 1,058 |
| 28 | 48,465 | 1,600 | 4,707 | 54,772 | 787 |
| 29 | 47,385 | 1,600 | 4,855 | 53,840 | 932 |
| 30 | 47,070 | 1,600 | 4,881 | 53,551 | 289 |
| 31 | 45,859 | 1,600 | 4,940 | 52,399 | 1,152 |
| 32 | 45,033 | 1,600 | 5,112 | 51,745 | 654 |
| | | | | 削減額 (H32-H25) 計 | 4,899 |

単位：百万円

| 年度 | 報 酬 | 給 料 | 職員手当 (退手除く) | 共済費 | 退職手当 | 人件費計 (報酬～退手) | 人件費計の 前年差 |
|----|-------|--------|----------------|-------|-------|-----------------|--------------|
| 25 | 3,803 | 21,650 | 12,416 | 7,617 | 5,438 | 50,924 | — |
| 26 | 3,735 | 21,533 | 12,212 | 7,566 | 5,515 | 50,561 | 363 |
| 27 | 3,876 | 21,452 | 12,114 | 7,540 | 4,287 | 49,269 | 1,292 |
| 28 | 4,017 | 21,300 | 11,999 | 7,502 | 3,647 | 48,465 | 804 |
| 29 | 4,017 | 20,955 | 11,753 | 7,377 | 3,283 | 47,385 | 1,080 |
| 30 | 4,059 | 20,672 | 11,567 | 7,287 | 3,485 | 47,070 | 315 |
| 31 | 4,156 | 20,279 | 11,315 | 7,171 | 2,938 | 45,859 | 1,211 |
| 32 | 4,332 | 19,749 | 11,002 | 7,032 | 2,918 | 45,033 | 826 |
| | | | | | | 削減額 (H32-H25) 計 | 5,891 |

※平成 25 年度・26 年度は決算額。平成 27 年度以降は計画額

※臨時的要因（選挙、国勢調査、特例減額、人勧増減等）を除く

※報酬は、議員、行政委員、非常勤職員等に対するもの

※平成 29 年度に移管予定の県費負担教職員分の人件費を除く

資料1 普通会計職員数の推移比較

| 順位 | 団体名 | 平成18年度 職員数(人) | 平成27年度 職員数(人) | 減員率(%) |
|----|-------|------------------|------------------|--------|
| 1 | 大阪市 | 28,845 | 22,594 | 21.67 |
| 2 | 北九州市 | 7,346 | 6,290 | 14.38 |
| 3 | 神戸市 | 13,240 | 11,412 | 13.81 |
| 4 | 浜松市 | 5,673 | 4,897 | 13.68 |
| 5 | 新潟市 | 6,400 | 5,545 | 13.36 |
| 6 | 京都市 | 12,319 | 10,840 | 12.01 |
| 7 | 川崎市 | 10,993 | 9,809 | 10.77 |
| 8 | 名古屋市 | 18,536 | 16,601 | 10.44 |
| 9 | 千葉市 | 6,527 | 5,943 | 8.95 |
| 10 | 静岡市 | 4,957 | 4,550 | 8.21 |
| 11 | さいたま市 | 8,066 | 7,577 | 6.06 |
| 12 | 広島市 | 8,740 | 8,243 | 5.69 |
| 13 | 札幌市 | 11,522 | 10,886 | 5.52 |
| 14 | 仙台市 | 6,938 | 6,581 | 5.15 |
| 15 | 福岡市 | 8,193 | 7,836 | 4.36 |
| 16 | 岡山市 | 4,930 | 4,719 | 4.28 |
| 17 | 堺市 | 4,980 | 4,837 | 2.87 |
| 18 | 横浜市 | 20,456 | 20,112 | 1.68 |
| 19 | 相模原市 | 4,238 | 4,490 | 5.95 |
| 20 | 熊本市 | 4,550 | 4,974 | 9.32 |
| | 平均 | 9,872 | 8,937 | 7.38 |

[参考：地方公共団体定員管理調査結果（総務省自治行政局公務員部給与能率推進室）より]

※参考：平成11年度以降の現政令指定都市の市町村合併（総務省ホームページ参照）

さいたま市：平成13年5月に3市が合併し新設、平成17年4月に1市と合併

新潟市：平成13年1月に1町、平成17年3月に3市4町5村、平成17年10月に1町と合併

相模原市：平成18年3月に2町、平成19年3月に2町と合併

静岡市：平成15年4月に2市が合併し新設、平成18年3月に1町、平成20年11月に1町と合併

浜松市：平成17年7月に2市8町1村と合併

堺市：平成17年2月に1町と合併

京都市：平成17年4月に1町と合併

岡山市：平成17年3月に2町、平成19年1月に2町と合併

広島市：平成17年4月に1町と合併

熊本市：平成20年10月に1町、平成22年3月に2町と合併

資料2 職種別職員数の推移

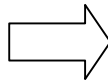
| 職 種 | 平成 18 年度 職員数 (人) | 平成 27 年度 職員数 (人) | 増減 (人) |
|----------|---------------------|---------------------|--------|
| 事務職員 | 2,391 | 2,202 | 189 |
| 一般事務 | 2,313 | 2,041 | 272 |
| ケースワーク担当 | 78 | 161 | 83 |
| 技術職員 | 548 | 511 | 37 |
| 土木 | 292 | 274 | 18 |
| 建築 | 108 | 97 | 11 |
| その他 | 148 | 140 | 8 |
| 保健師・保育士 | 407 | 449 | 42 |
| 消防職員 | 882 | 887 | 5 |
| 教員・幼稚園教諭 | 413 | 424 | 11 |
| 技能労務職員 | 901 | 272 | 629 |
| その他 | 131 | 152 | 21 |
| 普通会計 計 | 5,673 | 4,897 | 776 |

[参考：地方公共団体定員管理調査結果（総務省自治行政局公務員部給与能率推進室）より]

資料3 職員年齢構成の推移予想

H27. 4. 1現在の職員年齢構成

| 年齢 | 定数 |
|------------|--------------|
| 60歳 | 0 |
| 59歳 | 149 |
| 58歳 | 149 |
| 57歳 | 138 |
| 56歳 | 158 |
| 55歳 | 127 |
| 54歳 | 131 |
| 53歳 | 119 |
| 52歳 | 133 |
| 51歳 | 120 |
| 50歳 | 131 |
| 49歳 | 107 |
| 48歳 | 122 |
| 47歳 | 127 |
| 46歳 | 158 |
| 45歳 | 169 |
| 44歳 | 162 |
| 43歳 | 189 |
| 42歳 | 195 |
| 41歳 | 207 |
| 40歳 | 192 |
| 39歳 | 190 |
| 38歳 | 175 |
| 37歳 | 175 |
| 36歳 | 171 |
| 35歳 | 157 |
| 34歳 | 136 |
| 33歳 | 155 |
| 32歳 | 131 |
| 31歳 | 133 |
| 30歳 | 125 |
| 29歳 | 138 |
| 28歳 | 114 |
| 27歳 | 128 |
| 26歳 | 122 |
| 25歳 | 91 |
| 24歳 | 83 |
| 23歳 | 90 |
| 22歳 | 70 |
| 21歳 | 10 |
| 20歳 | 18 |
| 19歳 | 10 |
| 18歳 | 9 |
| 総合計 | 5,421 |



H32. 4. 1時点の職員年齢構成予想

| 年齢 | 定数 |
|------------|--------------|
| 60歳 | 0 |
| 59歳 | 83 |
| 58歳 | 76 |
| 57歳 | 114 |
| 56歳 | 99 |
| 55歳 | 114 |
| 54歳 | 89 |
| 53歳 | 113 |
| 52歳 | 125 |
| 51歳 | 152 |
| 50歳 | 166 |
| 49歳 | 164 |
| 48歳 | 192 |
| 47歳 | 198 |
| 46歳 | 212 |
| 45歳 | 189 |
| 44歳 | 200 |
| 43歳 | 183 |
| 42歳 | 175 |
| 41歳 | 176 |
| 40歳 | 156 |
| 39歳 | 130 |
| 38歳 | 160 |
| 37歳 | 134 |
| 36歳 | 135 |
| 35歳 | 129 |
| 34歳 | 141 |
| 33歳 | 114 |
| 32歳 | 147 |
| 31歳 | 139 |
| 30歳 | 113 |
| 29歳 | 112 |
| 28歳 | 127 |
| 27歳 | 113 |
| 26歳 | 80 |
| 25歳 | 81 |
| 24歳 | 76 |
| 23歳 | 72 |
| 22歳 | 58 |
| 21歳 | 17 |
| 20歳 | 16 |
| 19歳 | 10 |
| 18歳 | 7 |
| 総合計 | 5,091 |

※過去3年間の実績をもとに計画期間における採用及び退職の推移をシミュレーションして試算したもの

資料4 市民1人あたりの人件費比較（平成26年度）

| 順位 | 団体名 | 市民1人あたりの 人件費（千円） | 人件費（千円） （1） | 人口（人） |
|----|-------|---------------------|----------------|-----------|
| 1 | 札幌市 | 49.0 | 94,876,388 | 1,934,649 |
| 2 | 福岡市 | 52.1 | 76,011,942 | 1,460,296 |
| 3 | 横浜市 | 52.9 | 197,064,201 | 3,726,675 |
| 4 | 浜松市 | 55.5 | 44,888,798 | 808,959 |
| 5 | 千葉市 | 57.0 | 54,898,616 | 962,554 |
| 6 | 堺市 | 57.5 | 48,667,372 | 846,778 |
| 7 | さいたま市 | 57.7 | 72,938,950 | 1,263,455 |
| 8 | 相模原市 | 59.4 | 42,452,062 | 714,730 |
| 9 | 仙台市 | 61.2 | 64,299,921 | 1,050,296 |
| 10 | 静岡市 | 62.2 | 44,364,210 | 713,564 |
| 11 | 川崎市 | 62.5 | 90,599,160 | 1,449,651 |
| 12 | 岡山市 | 62.7 | 44,234,486 | 705,310 |
| 13 | 新潟市 | 65.9 | 52,817,861 | 801,270 |
| 14 | 熊本市 | 66.2 | 48,486,615 | 732,569 |
| 15 | 北九州市 | 67.8 | 65,876,797 | 971,795 |
| 16 | 広島市 | 69.0 | 82,034,058 | 1,188,067 |
| 17 | 名古屋市 | 71.5 | 161,261,672 | 2,256,935 |
| 18 | 神戸市 | 75.5 | 116,805,292 | 1,546,191 |
| 19 | 大阪市 | 77.6 | 207,535,178 | 2,672,776 |
| 20 | 京都市 | 78.1 | 110,687,063 | 1,417,737 |
| | 平均 | 63.1 | 86,040,032 | 1,361,213 |

〔※浜松市調べ（平成26年度速報値より）〕

（※1）普通会計決算の人件費

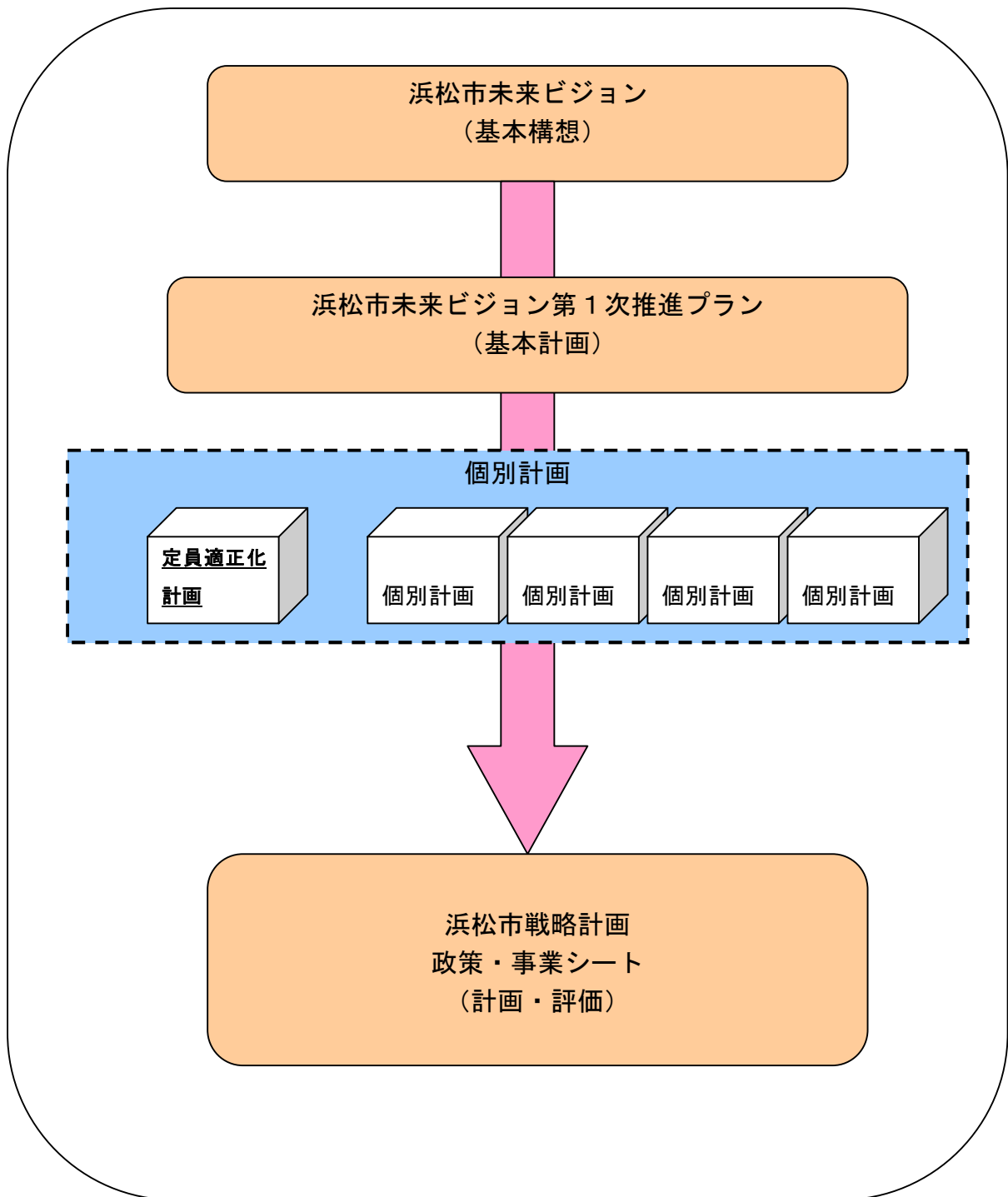
資料5 ラスパイレス指数比較（平成27年）

| 順位 | 団体名 | ラスパイレス指数 |
|----|-------|----------|
| 1 | 川崎市 | 103.8 |
| 2 | 名古屋市 | 103.5 |
| 3 | 横浜市 | 103.4 |
| 3 | 北九州市 | 103.4 |
| 5 | 静岡市 | 103.3 |
| 6 | 福岡市 | 102.9 |
| 7 | さいたま市 | 102.8 |
| 8 | 京都市 | 102.5 |
| 9 | 仙台市 | 102.1 |
| 10 | 千葉市 | 101.7 |
| 11 | 神戸市 | 101.6 |
| 12 | 岡山市 | 101.2 |
| 13 | 広島市 | 100.3 |
| 14 | 札幌市 | 100.2 |
| 15 | 相模原市 | 100.1 |
| 16 | 熊本市 | 100.0 |
| 17 | 堺市 | 99.4 |
| 18 | 新潟市 | 99.1 |
| 19 | 浜松市 | 98.1 |
| 20 | 大阪市 | 97.2 |

〔参考：総務省 HP より〕

※ラスパイレス指数とは、地方公共団体の一般行政職の給料額と国の行政職俸給表（一）の適用職員の俸給額とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較し算出したもので、国を100とした場合の各市の給与水準を示したもの。

資料6 定員適正化計画の位置付け



※定員適正化計画は、浜松市総合計画の基本構想に基づく基本計画のもとで、基本計画の政策・施策を補強する個別計画の一つに位置付けられる。

なお、定員適正化計画の着実な実行は、総人件費見直しの指針において大きなウェイトを占める取り組み項目としての役割を併せ持つ。

連絡先：浜松市役所総務部人事課任用グループ

〒430-8652 浜松市中区元城町103番地の2

TEL：053-457-2081

FAX：053-457-2087

E-Mail：jinji@city.hamamatsu.shizuoka.jp