

湯梨浜町定員適正化計画

第四次計画（令和5年度～令和9年度）

令和5年3月

湯梨浜町

定員適正化計画

1. 定員適正化計画の策定

定員適正化計画は、湯梨浜町行政改革大綱（湯梨浜町改革プラン）及び湯梨浜町行政改革実施計画（集中改革プラン）に基づき、適正な規模の組織・機構の整備を引き続き進め、定員管理の適正化への取り組みを行うものである。

今後人口減少が進行することが予想されており、より一層効率的かつ持続可能な行財政運営が求められる中、同一又は類似の事務・事業の統合、補助事業を含めた事務事業の抜本的な見直しを計画的に行うとともに、電子自治体、民間委託等の推進、AI やスマート自治体の取組への進展を積極的に行うことにより、定員管理の適正化に努めるものである。

2. 計画期間

計画期間は、令和5年度から令和9年度までの5年間とする。

なお、計画期間内における各年度の計画職員数は、退職者の動向及び民間委託等の推進により、必要に応じて見直しを行う。

3. 計画目標数

①令和4年4月1日現在の職員数202人を、令和10年4月1日現在で205人とし（1.5%増）、定年延長による影響も見据え、令和4年度当初の職員数と同水準とする。

②短時間再任用職員、会計年度任用職員は毎年度その必要性を判断する職として整理され、毎年度の予算査定において業務内容・量等を勘案した上で必要最小限の配置としていることから、令和4年度当初の職員数と同水準とする。ただし、新型コロナウイルス感染症対応やマイナンバーカード取得推進に係る増員規模は削減を見込む。

4. 取り組み方針

①計画目標達成のため、採用は職員の年齢構造のバランスに配慮しながら、基本的に退職者の補充は、その人数以下とする。

②組織・機構の見直し、事務事業の見直し、民間活力の活用などを図ることにより、職員数の削減を図る。

③将来的な労働人口の減少への対応や長時間労働の是正を図るため、AI やRPAなどの新たなICT技術の導入を進め、行政運営の効率化を図る。

④育児や介護といった増え続けることが見込まれる行政需要に対しては、必要不可欠となるマンパワーの確保に努める。

5. 主な定員適正化の手法

①組織・機構の見直し

多様化する町民ニーズに迅速かつ的確に対応するため、組織・機構の見直しを継続的に検討し、簡素で効率的な業務執行体制を構築する。

②事務事業の見直し

業務のさらなる効率化を図るため、事務事業の見直しを継続して行うとともに、新規事業については、その効果を慎重に見極めながら実施する。

③人材育成と意識改革

計画的かつ効果的な職員研修の実施及び受講により、職員の資質向上を図ると共に、人事諸制度を活用・開発して、「自学（自己学習）」を促し、自立型職員の育成を目指す。管理監督の立場にある職員はマネジメント能力を十分発揮して、人材育成の視点を忘れず、職員が成長し続ける組織を構築する。また、人事評価制度の活用により職員の意識改革と意欲の醸成を図る。

④民間委託等の推進

民間委託が可能な事務事業は、指定管理者制度の活用等を含めて積極的にその導入を図る。また、AIやRPAなどの新たな技術の導入を進め、ICTを活用した電子自治体の構築により事務事業の効率化を図る。

⑤再任用、役職定年制度等の活用

再任用制度や役職定年制度等の活用により、経験豊かな職員を確保し、これまで培った知識・経験・能力を各職場で活かせるよう適切な運用を図る。

⑥会計年度任用職員の活用

会計年度任用職員の配置にあたっては、繁忙期や一時的に増大する業務のほか、典型的な業務で民間委託等ができない業務の範囲内で、その必要性を十分に検討し、可能な範囲での活用とする。

6. 職員の現状

現在の職員の定年退職者予定は今後12年間で30人、10年間で21人予想され、平均で毎年2.5人が定年退職をむかえることとなる。退職者のピークは令和19年度前後となり単年度で9人程度の減少が続く。

一方、年代別に職員の構成をみると、30歳以上の年代別平均職員数57人となっており年齢別平均も5.7人となる。

また、フルタイム会計年度任用職員の状況は令和5年1月現在23人となり、正職員と合わせると224人の職員数である。

(1) 定年退職者数（職別）

（単位：人）

区分	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度	9年度
一般職	3		2		2	

技能職	4		0		1	
計	7		2		3	

区 分	10 年度	11 年度	12 年度	13 年度	14 年度	15 年度
一般職	3		4		4	4
技能職	0		2		1	0
計	3		6		5	4

(2) 年代別構成比 (令和 5 年 1 月 1 日現在)

年 齢	職員数(人)	構成比(%)	男性(人) (構成比(%))	女性(人) (構成比(%))
50 歳以上	57	28.4	29 (30.5)	28 (26.4)
40～49 歳	65	32.3	32 (33.7)	33 (31.1)
30～39 歳	48	23.9	20 (21.1)	28 (24.5)
18～29 歳	31	15.4	14 (14.7)	17 (16.0)
全 体	201	100.0	95 (100.0)	106 (100.0)

(3) 職階別構成比 (令和 5 年 1 月 1 日現在)

職 階	職員数(人)	構成比(%)	男性(人) (構成比(%))	女性(人) (構成比(%))
課長級	29	14.4	19 (20.0)	10 (9.4)
課長補佐級	26	12.9	9 (9.5)	17 (16.0)
係長級	52	25.9	30 (31.5)	22 (20.8)
一般職員	94	46.8	38 (40.0)	57 (53.8)
計	201	100.0	95 (100.0)	106 (100.0)

※ (1) ～ (3) 退職派遣職員、会計年度任用職員を除く。

(4) 会計年度任用職員の雇用状況 (令和 5 年 1 月 1 日現在) (単位: 人)

種 別	本 庁	こども園	その他職場	計
フルタイム	0	20	3	23
パートタイム	32	17	51	100
計	32	37	43	123

7. 定員適正化計画

湯梨浜町誕生後の職員数は、平成 16 年 10 月 1 日では 246 人であったものが、退職者数に対する新規採用者数の抑制や、退職勧奨制度の実施など、削減に取り組んできた結果、

平成 29 年 4 月 1 日現在で 199 人となり、47 人削減（▲19%）したものの、第二次定員適正化計画（平成 23 年度～平成 27 年度）における目標職員数であった 190 人を達成することはできなかった。

第三次定員適正化計画（平成 30 年度～平成 34 年度）においては平成 30 年 4 月 1 日現在の職員数 199 人を、平成 35 年 4 月 1 日現在で 192 人とする目標職員数であったものの、令和 4 年 4 月 1 日現在では 202 人であり、達成することが困難な状況である。

平成 30（2018）年 7 月、総務省の研究会による「自治体戦略 2040 構想」において、今後経営資源が大きく制約されることを前提に、従来の半分の職員でも自治体が本来担う機能を発揮できる仕組みが必要という報告があった。これは人口減少とりわけ生産年齢人口の減少が見込まれる中で、自治体職員の労働力の確保にも影響が高くなる一方で、AI や ICT 技術の効率的な活用等により、職員の負担を軽減できる時代になったことが背景に挙げられる。このことは、AI や ICT により、職員に頼らずに実施できるサービスも増え、職員数を削減できる（もしくは削減しなければならない）時代に移行する必要があると、換言することができる。一方で、保育士の不足が社会的課題となっているほか、福祉サービスの提供や、各種相談業務など、人手を必要とする業務は継続し、その需要は増加傾向にあるのも事実である。更に、令和 5 年度からは 2 年に 1 歳ずつ定年が引き上げられ、令和 13 年 4 月に原則 65 歳になる。これらは、財政規模がますます縮減される将来を見据えると、人件費のさらなる削減は重要な課題である。一方、「湯梨浜町まち・ひと・しごと創生総合戦略」などの人口減少及び少子高齢化に伴う新たな施策はもとより、防災対策などの行政課題への対応や複雑・多様化する町民ニーズへの的確な対応が求められており、一層効率的かつ持続可能な行財政運営が必要である。

このような状況を踏まえ、令和 4 年 4 月 1 日現在の職員数 202 人を、令和 5 年度から令和 9 年度までの 5 年間は職員の総数は同程度を維持しながら令和 10 年 4 月 1 日現在の職員数は 205 人とし、人材確保に関わる様々な課題を分析しつつ、「選ばれる自治体」として効果的な施策に取り組むものである。

（1）定員管理の年次別数値目標（令和 4 年度～9 年度） （単位：人）

区分	4 年度	5 年度	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
職員数	202	202	204	204	205	204	205
定年退職者数	7	-	2	-	3	-	3
採用予定者数	9	7	2	2	1	2	1
計画増減数(対前年)	—	0	2	0	1	▲1	1
実定数	220	220	220	220	215	215	215

※職員数は、4 月 1 日現在の人数で、退職派遣職員、会計年度任用職員を除く。

※定年退職者数は、当該年度末に定年退職する人数。

※採用予定者数の令和 4 年度においては、令和 4 年 4 月 1 日時点の採用実績による。

※定数は、湯梨浜町職員定数条例（平成 16 年湯梨浜町条例第 22 号）第 2 条の規定によるもので、今後、状況に合わせて改正を行う。

(2) 目標職員数 (単位：人)

令和 4 年 4 月 1 日 職員数	202
令和 10 年 4 月 1 日 職員数	205
対 比	3

次の主な具体的な取り組みにより、計画目標職員数の実現を図る。

①事務事業の見直し及び民間委託の推進

関連性の高い業務の集約や公共施設の統廃合など、組織・機構の見直しを継続的に行うとともに、イベントや事務事業の廃止を検討する。また、窓口業務などの民間委託についても継続的に検討し、積極的にその実施を行いながら、計画期間の 5 年間で、保育士といった専門職の増員を図る。

②職員の人材育成及び専門性の向上

職員の政策形成能力や専門能力の向上を図る各種研修の実施及び受講に努めるとともに、派遣研修や相互交流などを通じ幅広い視野を養う人材の育成を行う。また、一般職の新規採用予定者数以内で専門職の新規採用を積極的に行う。その結果、計画期間の 5 年間で職員数を 3 名増とする。

③人材確保

持続的な行政運営を行い、町の発展に繋げていくには、安定した人材の確保が必要。段階的な定年延長に伴い、定年退職者が発生しない年が生じるが、補充については、年度間での雇用機会の均等を図りながら調整する。

8. 類似団体職員数（総務省定員管理調査 修正値）との比較

本町の職員配置の状況について、大部門別に比較した結果は次のとおりである。

①議会

この部門の職員数は、類似団体職員数と同数である。

②総務・企画

職員数が 3 名超過の状況である。この部門に属する、みらい創造室、東郷・泊支所窓口に関する業務は、類似団体と比較した場合、本町特有のもので、7 名のものが配置されている。また、この部門には、休職中の職員 8 名が含まれ、実質不足している職員数は、会計年度任用職員で補充している。

③税務

職員数が 3 名少ない状況である。税の滞納処理業務を鳥取中部ふるさと広域連合に委託している状況などある。不足している職員数は、会計年度任用職員で補充している。

④民生

職員数が22名超過の状況である。この部門に属する、各こども園の業務は、類似団体と比較した場合、本町が運営するこども園数、入園者数などの影響で、必要とする職員数が多くなっている。この部門に属する他の業務の職員数は、ほぼ類似団体職員数と同数である。

⑤衛生

職員数が5名超過の状況である。この部門に属する、全町民の健康増進に関する業務は、類似団体と比較した場合、子育て支援課と健康推進課に分けて、それぞれに保健師などの専門職を配置し、きめ細やかな健康増進サービスを展開している状況もあり、また、新型コロナウイルス感染症対策に必要とする職員数が多くなっている。

⑥農林水産

職員数が1名超過の状況である。この部門に属する、この部門に属する、地籍調査に関する業務は、類似団体と比較した場合、本町特有のもので、2名のものが配置されている。この部門に属する他の業務の職員数は、ほぼ類似団体職員数と同数である。

⑦商工

職員数が4名少ない状況である。町商工会・観光協会などの関係団体と強固に連携し、不足している職員数を補っている状況である。

⑧土木

職員数が8名少ない状況である。この部門に属する、土木、建築、都市計画に関する業務は、類似団体と比較した場合、県が建築許可の権限を保有している状況や、新しい公共施設（道路、住宅など）の整備量が少ない状況などがある。不足している職員数は、会計年度任用職員や、外部機関への委託発注で補充している。

⑨教育

職員数が3名超過の状況である。この部門に属する、公民館、給食センターに関する業務等であり、複数の施設を運営していることから、必要とする職員数が多くなっている。よって、この部門に属する他の業務の職員数は、比較的不足している状況である。不足している職員数は、会計年度任用職員で補充している。

(1) 大部門別職員数の類似団体との比較（令和3年4月1日現在）（単位：人）

部門名	湯梨浜町 A	類似団体職員数 B	修正値との比較 A-B	【参考：令和4年4月1日現在職員数】 湯梨浜町
議会	2	2	0	2
総務・企画	47	44	3	43
税務	7	10	▲3	8
民生	63	41	22	63

衛生	12	7	5	12
農林水産	10	9	1	10
商工	3	7	▲4	3
土木	6	14	▲8	6
教育	26	23	3	26
普通会計計	176	157	18	173
水道	4	—	—	4
下水道	3	—	—	3
その他	21	—	—	22
公営企業等会計	28	—	—	29
合計	204	—	—	202

※退職派遣職員、会計年度任用職員を除く。

※類似団体とは、人口規模、産業構造（産業別就業人口の構成比）が類似した町のこと、部門別の類似団体の平均職員数を算出したもの。

9. 現状分析

複雑・多様化する町民ニーズへの的確な対応などが求められる中、湯梨浜町誕生後に実施してきた職員数削減の結果を受けて、現在の各部署の実情を確認したところ、主な意見などから次の検討事項が挙げられ、その点について、具体的な施策を引き続き検討したうえで、定員適正化に取り組んでいく必要がある。

①専門職の配置

高度な専門知識が要求される分野への専門職（土木技師、社会福祉士、介護支援専門員など）の配置が求められる。また、資格を有する会計年度任用職員の確保が引き続き必要である。

②事務事業の集約

人口減少などに伴う空き家対策に関する業務や、老朽化が進む町営住宅に関する業務などを、住宅・建築に関する業務として集約するなど、関連性の高い業務を集約し、効果的かつ効率的な事務事業の実施が必要である。

③業務量の変動への対応

新規事業への着手や、国・県からの権限移譲などにより、年々変動する業務量に対しては、職員数の増加による対応は困難であるため、より一層、町民サービスの著しい低下を招く恐れがない業務の廃止や、民間委託が可能な業務の民間委託について、積極的な実施が必要である。

④職員の人材育成

職員が職務経験を重ね、係長級、課長補佐級などに登用された際、その職責をしっ

かりと果たせるための、継続的な人材育成の実施が必要である。