

# 米子市職員定員管理計画

(令和5年4月1日～令和10年4月1日)

米子市

令和5年3月

## 1 計画策定の趣旨

我が国の近時の重要課題の一つに、いわゆる「2040年問題」があります。これは、2040年頃に高齢者(65歳以上)の人口が最大となり、生産年齢人口の減少がピークを迎えることから、今後の社会経済情勢に大きな影響をもたらすという警鐘です。

当然、行政においても、税収減などの財政への影響や労働力不足に対応していく必要があり、本市としても今からまちづくりや行財政運営の変革に果敢にチャレンジしていかなければなりません。

本市では、この「2040年問題」も背景として、令和2年3月に「米子市まちづくりビジョン(第4次米子市総合計画及び第2期米子市地方創生総合戦略)」を策定し、市の将来像として掲げた『住んで楽しいまち よなご～新商都米子の創造に向けて～』の実現のため、地域経済の発展、市民福祉の向上に向けた諸課題への対応に取り組んでいます。

また、令和3年3月には、「第4次米子市行財政改革大綱」を策定し、「20年後にも質の高いサービスを提供できる行政手法への変革」、「健全財政の維持」及び「課題解決力のある組織づくり・人づくり」の3つの取組を柱に、より一層の行財政改革に取り組んでいます。

さらに、令和4年3月には、「米子市DX推進計画」を策定し、「住民の利便性の向上」、「業務効率化」及び「人的資源を再配置し行政サービスの更なる向上」の実現に向けて、DX(デジタル・トランスフォーメーション)の取組も推進しています。

今後、まちづくりの諸課題への対応、行財政改革・DX推進への取組をさらに効率的・効果的なものとするとともに、引き続き、健全財政を維持しつつ行政サービスを安定的に提供していくことのできる持続可能な行政体制を構築していくことを目的に、この度、今後の5年間における職員数の管理方針として「米子市職員定員管理計画」(以下「定員管理計画」という。)を策定します。

なお、定員管理計画は、令和5年4月1日から導入する「職員定年延長制度」への対応を踏まえたものとしします。

## 2 これまでの定員管理の状況

### (1) 合併からの10年間(平成17年度～平成26年度)

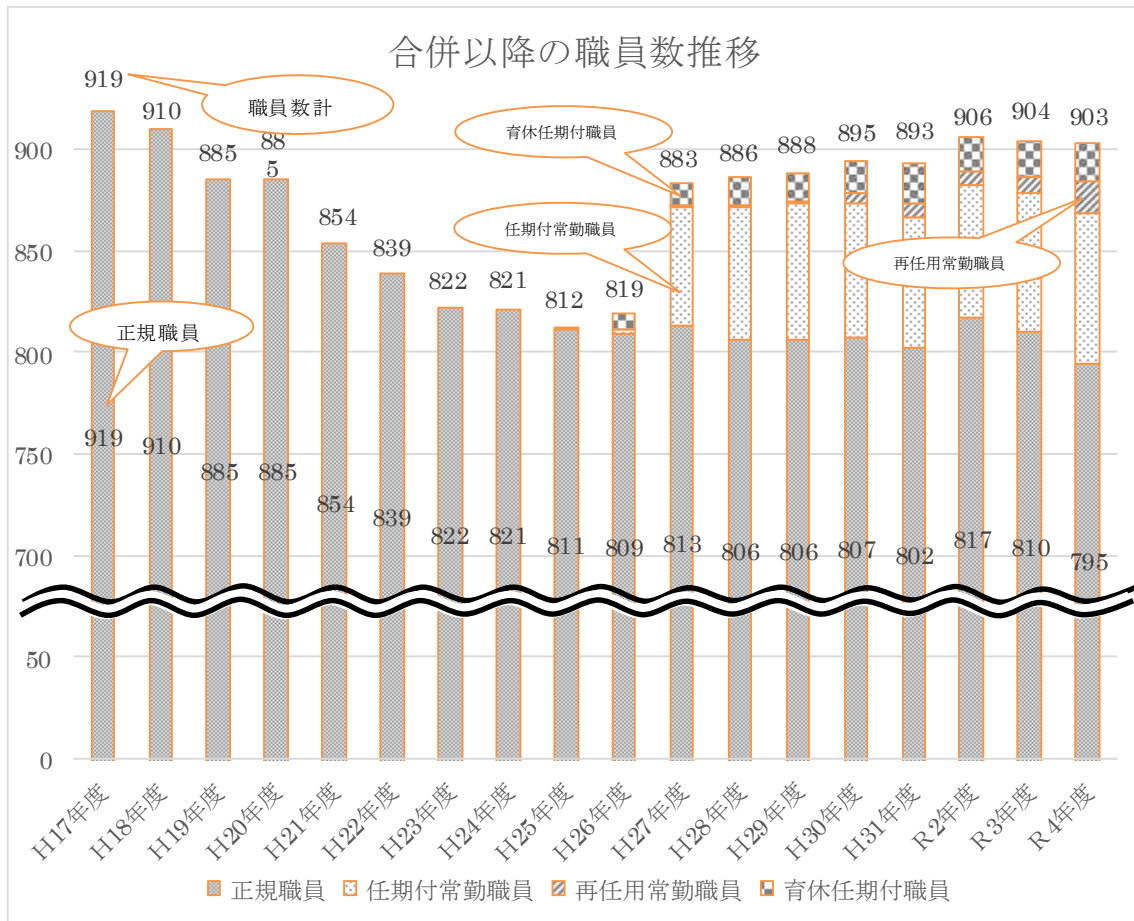
本市は、平成17年3月31日に旧米子市と旧淀江町が合併し誕生しましたが、合併時において財政状況の悪化が顕著であったことから、合併後直ちに財政健全化に取り組むこととし、人件費の抑制、合併によるスケールメリットの発揮などの観点から、職員数の大幅な削減を含む行財政改革を断行してきました。

その結果、平成17年度からの10年間において、事務事業の縮小・廃止、効率化、民間委託、民間移管等により106人の職員数を削減してきました。

## (2) その後(平成27年度～令和4年度)

財政健全化に目途が立った後、平成27年度以後の状況としては、職員数の全体で平成26年度の819人から令和4年度では84人増加し、903人となり、合併時の職員数に近づいています。

### 【職員数の推移】



(備考) 平成27年4月から「子ども・子育て支援新制度」が始まり、保育標準時間11時間、月曜～土曜までの週6日終日開所(全ての保育所で土曜午後保育の実施)が必須となり、任期付常勤職員の任用で対応したため、平成27年度以降の任期付常勤職員が増加した。

なお、任用形態別の状況は次のとおりであり、横ばいの正規職員に対し、任期付常勤職員、再任用常勤職員及び育休任期付職員が増加しています。

#### ア 正規職員(令和4年度:795人)

平成26年度の809人から令和3年度の810人まで横ばいで推移しました。令和4年度に795人となり減少していますが、これは採用予定者の辞退などにより欠員が生じたもので、その後の採用により充足させています。

なお、横ばいで推移した正規職員ですが、職種別の内訳としては、地域福祉の推進体制の強化(地区担当保健師の配置)などのため保健師が増加し、採用辞退などのため土木技師が減少するなどの動きがありました。

#### イ 任期付常勤職員(令和4年度:74人)

この任用形態の増加が最も多く、平成26年度の2人から令和4年度では72人増加し74人となっています。

これは、主に子ども・子育て支援に係る業務増に対応するため、保育士、看護師などの専門職員を採用してきたことによるものです。

特に、保育士(令和4年度:51人)が顕著に増加していますが、これは、平成27年度に導入された「子ども・子育て支援新制度」により全ての保育所で土曜午後保育の実施が必要となり、これに対応した増員によるものです。

#### ウ 再任用常勤職員(令和4年度:15人)

再任用制度の創設により、平成27年度の1人から令和4年度では14人増加し15人となっています。制度開始当初は、多くの職員が短時間勤務での任用でしたが、現在は、定年延長制度の導入も視野に入れながら、フルタイム勤務での人材活用を拡大しており、常勤職員が増加しています。

#### エ 育休任期付職員(令和4年度:19人)

平成26年度の8人から令和4年度では11人増加し19人となります。これは、育児休業の取得促進と育児休業取得者の在籍する職場環境支援の充実を図ったものです。

#### 【任用形態別の職員数の推移】

区分	正規職員	任期付常勤	再任用常勤	育休任期付	合計
H17年度	919	0	0	0	919
H18年度	910	0	0	0	910
H19年度	885	0	0	0	885
H20年度	885	0	0	0	885
H21年度	854	0	0	0	854
H22年度	839	0	0	0	839
H23年度	822	0	0	0	822
H24年度	821	0	0	0	821
H25年度	811	1	0	0	812
H26年度	809	2	0	8	819
H27年度	813	59	1	10	883
H28年度	806	66	1	13	886
H29年度	806	68	1	13	888
H30年度	807	67	4	16	894
R元年度	802	65	7	19	893
R2年度	817	65	7	17	906
R3年度	810	68	8	18	904
R4年度	795	74	15	19	903
H17年度と R4年度比較	△124	74	15	19	△16

**【職種別職員数の状況（正規+任期付常勤+再任用常勤+育休任期付）】**

区分	事務	学芸員	土木技師	建築技師	機械、 化学等	保健師	看護師	理学療法士 等	栄養士	保育士	技能	計
H26年度	561	0	81	14	28	18	0	3	4	102	8	819
R4年度	587	2	77	18	28	28	4	4	4	147	4	903
H26年度と R4年度比較	26	2	△ 4	4	0	10	4	1	0	45	△ 4	84

**【令和4年度の任期付常勤職員の内訳】**

保育士（51人）、看護師（4人）、発達支援員（1人）、マイナンバー関係（3人）、ケースワーカー（4人）、重層的支援（2人）、建築技師（2人）、埋蔵文化財関係（1人）、その他（6人）

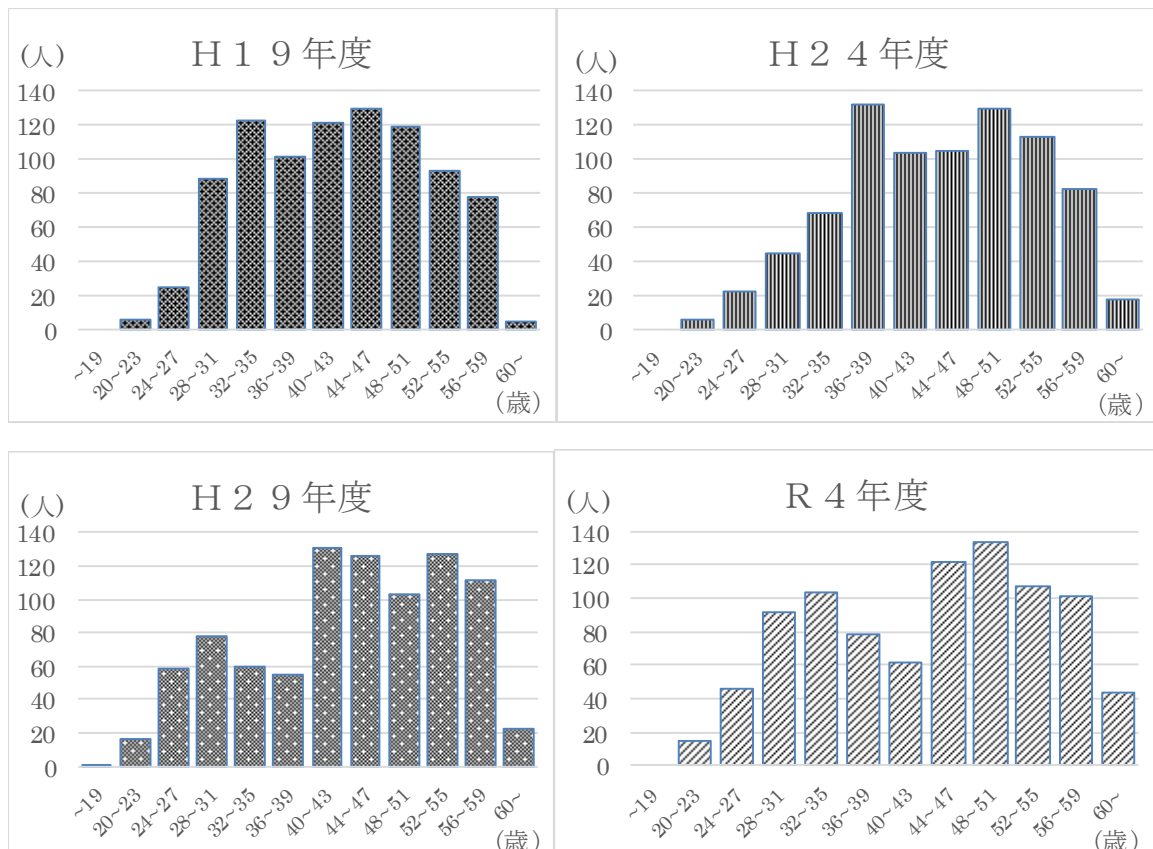
**3 職員数等の現状分析**

**（1）年齢別職員構成**

令和4年度の40歳前後（36歳～43歳）の職員数を見ると、その前後の年齢層に比べて少ない状況がありますが、これは、合併からの10年間の職員数の削減に伴い、一時期、職員採用を抑制していた影響によるものです。

近年、一般採用の年齢上限の引上げ、社会人経験者採用の積極的な活用などを行ってきており、これは今後の40歳前後の職員数の補完につながるものと考えています。

**【年齢別職員構成の推移】**



## (2) 類似団体等との職員数の比較

職員数について、本市と人口や産業構造が類似する51の類似団体の平均、近隣3市（鳥取市、松江市、出雲市）と比較、分析すると次のとおりとなります。

下表は、人口1万人当たりの職員数（令和3年4月1日時点）を行政部門別（消防を除く。）に比較したものであり、本市の職員数の合計（普通会計の計）は、人口1万人当たり約55人ですが、これは類似団体の平均とほぼ均衡していることから、概ね適正規模だと考えられます。

なお、近隣3市との個々の比較では、本市が最も少ない状況ですが、中核市移行による行政権限や市町村合併による行政区域の拡大などの状況の違いによるものと考えられます。

さらに、類似団体の平均との比較を部門別で見ると、本市の職員数は、教育部門が顕著に下回り、一方で商工部門や民生部門が上回っていますが、この要因としては、本市が、教育委員会の事務部局の所掌とされていた文化財保護、スポーツ振興、青少年育成などの教育行政について、効率的・効果的な行政運営の観点から市長の事務部局に移管していることなど、各自治体の組織機構の違いによる影響もあると考えられます。

### 【類似団体等との部門別比較】

人口1万人当たり（令和3年度）

大部門	部門	本市	類似団体	鳥取市	松江市	出雲市
議会・総務	議会	0.47	0.62	0.54	0.50	0.46
	総務	13.22	13.01	15.28	15.79	12.65
税務	税務	4.61	3.70	4.41	3.98	5.04
福祉	民生	16.95	14.32	19.53	13.50	7.33
	衛生	5.35	5.45	6.89	9.66	4.98
経済	労働	0.07	0.08	0.00	0.00	0.17
	農林水産	2.37	1.44	3.39	2.69	4.75
	商工	2.58	1.19	2.04	2.74	2.00
土木（建設）	土木（建設）	6.51	6.51	7.26	7.92	6.24
一般行政 計		52.12	46.33	59.34	56.78	43.62
教育	教育	2.85	7.96	5.16	14.25	12.88
普通会計 計		54.97	54.29	64.50	71.03	56.50

## (3) 人件費の状況

下表は、人口1人当たりの人件費の決算額の推移を、類似団体の平均と比較したものです。

令和2年度の決算額で見ると、本市の人口1人当たりの人件費は約53千円ですが、類似団体の平均の61千円と比べてやや少ない状況です。

## 【人件費の決算額の推移】

区分	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度
本市人口1人当たり人件費(円)	49,305	48,640	48,968	50,613	47,674	52,952	54,945
類似団体人口1人当たり人件費平均(円)	59,425	56,511	56,348	56,739	56,868	61,284	
本市人件費率(%)	11.4	11.7	11.4	11.3	10.4	9.0	10.0
本市ラスパイレース指数	99.1	99.1	98.7	98.7	98.4	97.7	96.6
本市人件費(千円)	7,382,428	7,267,185	7,291,817	7,517,187	7,048,952	7,812,272	8,070,061

### 4 中期的な定員管理の展望と目標

この度、今後の5年間における職員数の管理方針として定員管理計画を策定するに当たり、まず、中期（今後の10年間程度）の定員管理について、次のとおり展望し、目標を定めることとします。

#### (1) 中期的な展望

合併時において財政状況が悪化していた時期とは異なり、現在は財政健全化を目的とした大幅な職員数の削減を行わなければならない状況にはありません。

しかし、前述したとおり、「2040年問題」による生産年齢人口の減少やこれに伴う労働力や税収の減少などの社会情勢の変化、さらには今後の少子化対策、増嵩する扶助費、老朽化するインフラ施設の更新などにより、財政環境はより厳しさを増すことが想定されます。

そのため、業務の民間委託・移管を含む民間事業者等との連携協力を引き続き推進することはもとより、今後もDX推進による業務効率化などの取組をさらに進めることで、職員数を適切に縮減し、かつ、人的資源が必要とされる分野に再配置していく必要があります。

#### (2) 中期的な目標

米子市の人口推計（米子市まちづくりビジョン）による生産年齢人口（15歳～64歳）は、2020年からの10年間で約5.3%減少すると推計されています。そこで、この生産年齢人口の減少率を踏まえて、次のとおり中期的な定員管理の目標を定めることとします。

#### 【中期的な定員管理の目標】

◎今後の10年間（令和5年度～令和15年度）において5%（47人）の職員数を削減しても持続可能な行政体制を構築します。

### 5 今後の5年間の定員管理計画

#### (1) 計画期間

定員管理計画の計画期間は、令和5年4月1日から令和10年4月1日までの5年間とします。

## (2) 基本的な考え方

定員管理計画は、計画期間中の各年度4月1日時点の職員数を計画数として定めるものとします。

この計画数は、上記において令和15年度において5%削減するとした中期の定員管理の目標に向け、段階的に職員数を減じることを基本とします。

なお、現時点において想定される計画期間中の定員の増加要因、減少要因等については次のとおりです。

### ア 増加要因

- 地域活動支援体制の強化
- 重層的支援の充実に向けた体制の強化
- フレイル対策の充実に向けた体制の強化
- 義務教育学校の開設に向けた体制の整備
- 史跡(米子城跡など)の整備に向けた体制の強化
- 令和6年度開催のねんりんピック(全国健康福祉祭)及び令和7年度開催の全国高等学校総合体育大会の推進体制の整備
- DX推進・基幹業務システム更新に向けた体制の強化 など

### イ 減少要因

- DX推進などによる業務改善による効率化(窓口業務及び定型業務等の効率化・省力化など)
  - ※第4次米子市行財政改革大綱において「正規職員40人役相当以上の業務の自動化・省力化を行う」という数値目標を掲げている。これにより捻出された人役の一部は、対人支援業務などに再配置するとともに、職員数の削減にもつなげる。
- スマート窓口の運用による窓口業務の縮小
- オンライン申請(電子申請)や証明書コンビニ交付の拡大による窓口業務の縮小
- 施設型給付費審査支払業務の鳥取県国民健康保険団体連合会への委託
- 保育所の統廃合、民営化
- 水質検査業務の民間委託
- 市営住宅管理業務の外部委託
- 米子駅南北自由通路等整備事業の完了
- 下水道使用料の徴収業務の民間委託
- 下水道整備10年概成後(R9年度以降)の下水道業務の見直し など

### ウ その他

- 職員定年延長制度導入に伴い、前年度に定年退職者が生じない各年度における定年退職者数の2分の1を超えない範囲での職員採用の前倒し実施



**【定年退職者数の推移】**

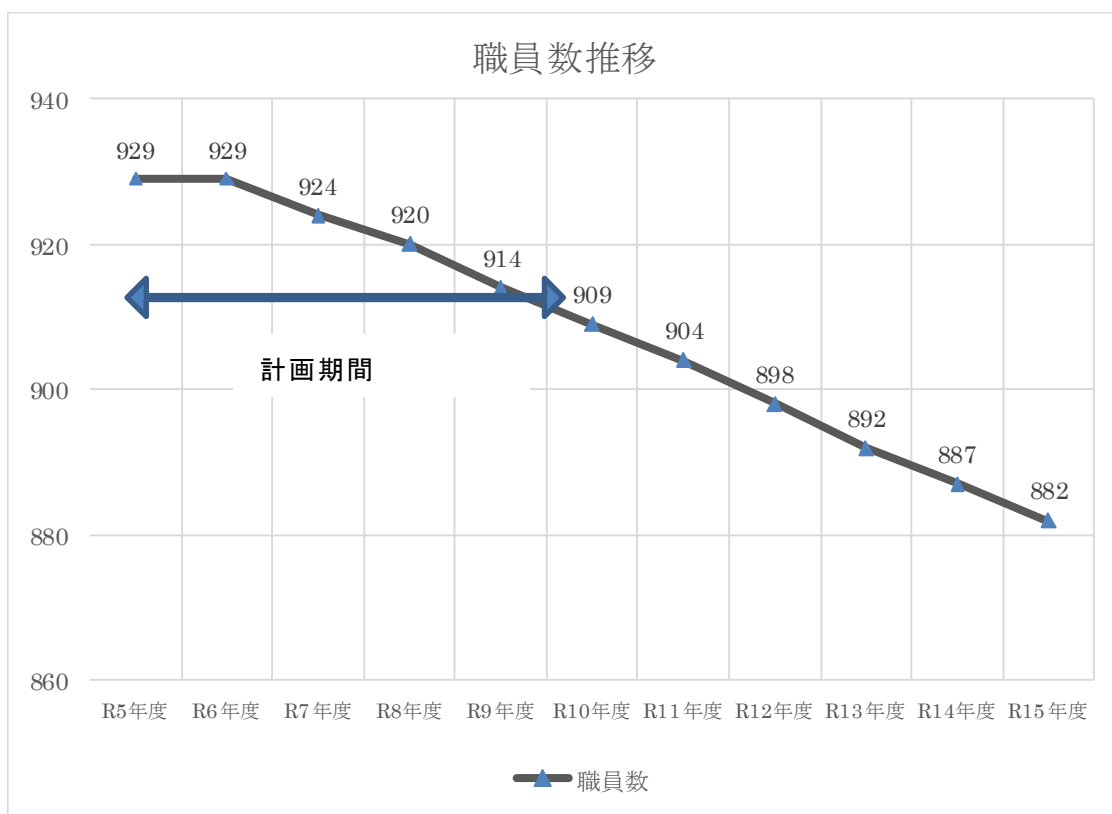
年度	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
定年退職者数(人)	0	22	0	31	0	23	0	15	0	30

**(3) 令和10年度までの計画(計画期間中の各年度4月1日時点の職員数)**

ねんりんピック(全国健康福祉祭)への対応を踏まえ、令和6年度までの計画数は横ばいで推移とし、令和7年度以後は、中期的な定員管理の目標に向け段階的に減少させていくこととします。

**【計画数】今後の5年間に於いて約2.2%(20人)の職員数を削減**

年度 (4月1日時点)	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	R8.4.1	R9.4.1	R10.4.1
計画職員数	929	929	924	920	914	909



## 《参考》退職者数と採用者数の年度別推計

上記の「中期的な定員管理の展望と目標」及び「今後の5年間の定員管理計画」を踏まえ、退職者数と採用者数の年度別推計を参考に示します。

### 【退職者数と採用者数の年度別推計】

区分	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	R8.4.1	R9.4.1	R10.4.1	R11.4.1	R12.4.1	R13.4.1	R14.4.1	R15.4.1	
計画職員数	929	929	924	920	914	909	904	898	892	887	882	
前年度 退職者 数	定年退職	△ 21	0	△ 22	0	△ 31	0	△ 23	0	△ 15	0	△ 30
	一般退職	△ 11	△ 12	△ 12	△ 12	△ 12	△ 12	△ 12	△ 12	△ 12	△ 12	△ 12
	計	△ 32	△ 12	△ 34	△ 12	△ 43	△ 12	△ 35	△ 12	△ 27	△ 12	△ 42
採用者 数	通常採用	26	3	15	0	23	10	29	22	27	3	37
	前倒し補充	0	10	0	12	0	11	0	7	0	15	0
	計	26	13	15	12	23	21	29	29	27	18	37
再任用常勤増減数	14	△ 1	14	△ 4	14	△ 14	1	△ 23	△ 6	△ 11	0	

## 6 定員管理計画の見直し

定員管理計画は、今後のまちづくりの諸課題への対応、行財政改革・DX推進への取組状況、社会経済情勢の変化などに応じて、計画期間中であっても、適宜見直しを図っていきます。