

鳥取市定員適正化計画

【令和4年度～令和8年度】

令和4年3月

【 目 次 】

1	鳥取市定員適正化計画の策定趣旨	2
2	これまでの定員管理の実績と現状の分析	3
	(1) これまでの取り組み	
	(2) 現在までの職員数と人件費の変化、定員管理の現状	
3	新たな定員適正化計画について	6
	(1) 対象となる職員	
	(2) 新たな計画の取組期間	
	(3) 目標を設定するうえでの基本的な考え方	
	(4) 目標とする職員数	
	(5) 目標設定における定年引上げの影響	
	(6) 計画期間中の各年度の目標数	
4	計画に沿った目標達成のための取り組み	8
	(1) 定年引上げを踏まえた人材の確保	
	(2) ICT を活用した業務の効率化	
	(3) ワークライフバランス推進のための取り組み	
	(4) 人材の育成	
5	おわりに	9

1 鳥取市定員適正化計画の策定趣旨

平成16年11月1日の合併後に策定された第一次定員適正化計画及び第二次定員適正化計画では、合併時の職員数1,572人を、平成28年4月1日時点で1,254人まで削減し、職員人件費で約23.2億円を縮減することで一定の成果を上げました。

平成28年以降は、定員適正化計画の目標職員数を基本とし、平成30年4月の中核市移行に伴う保健所の設置や権限移譲事務への対応を見込んだ1,333人を目標数とした定員管理方針（平成28年度～令和2年度）を策定し、適正な定員管理の取組みに努めてきました。

一方、本市の人口は平成17年の国勢調査をピークに減少傾向にあり、出生率の低下や若者の転出超過と同時に高齢化の進展が大きな課題となっています。また、近年、全国的に頻発する台風や地震などの大規模な自然災害や新型コロナウイルス感染症への対応など、住民と直接接する市町村は様々な危機事象への対応が求められています。

こうした中、本市が持続的に発展していくためには、これらの社会経済情勢の変化に的確に対応するとともに、SDGsやSociety 5.0など新たな視点を取り入れることや、さらに多様化・高度化する行政需要に対応できる経営基盤を強化し、市民等の参画と協働を一層高めながら、未来へと発展するまちづくりを進めていくことが重要です。

これまでの定員適正化や定員管理の取組み、今後の行政需要の動向を考慮し、鳥取市市政改革プランに基づき簡素で効率的な組織・機構へと見直しを図りながら、実態に応じた職員の適正数を目指すことを目的に、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と現状の分析

(1) これまでの取り組み

本市では、第一次計画及び第二次計画において、事務事業、組織・機構の見直し、積極的な民間委託の推進などにより職員数の適正化を図るとともに、定員管理方針の策定により、中核市移行を踏まえた職員の適正数の維持に努めてきました。

○事務事業、組織・機構の見直し

本庁舎移転に合わせた総合窓口の設置、保健センターの駅南庁舎移転に合わせた保健所と保健センターの一体化、税部門の体制強化と横断的な応援体制の構築等、行政組織のスリム化や事務・事業の見直しによる効率化を推進してきました。

○民間委託の推進

保育園や地域包括支援センターの民営化、庁舎移転に伴う総合窓口の設置、保健所業務に係る手数料収納業務の外部委託などを行い、民間活力を導入することで、より効率的で安定したサービスの提供を目指してきました。

○電子自治体化の推進

情報通信技術を活用し、電子申請・電子会議の推進、庁内共通事務をシステム化・一元管理化することにより、業務の集約・効率化を行うことができました。

また、スマートフォンアプリを利用したキャッシュレス決済の導入や道路破損・災害時等における外部通報システムの構築などにより、市民サービスの向上を図ってきました。

○多様な任用形態の活用

職員の採用に際しては、業務の専門性、時限性を考慮し、任期付職員、非常勤職員、臨時的任用職員などの任用形態を積極的に活用し、職員の業務分担の適正化を目指してきました。

また、再任用制度を活用することで、職員の事務負担の軽減を図るとともに、再任用職員の持つ知識と経験を受け継ぎ、職員のスキルアップを図ってきました。

さらに、平成26年度からは任期付短時間勤務職員の採用を実施、令和2年度からは会計年度任用職員制度を導入し、非常勤職員の給料、休暇制度の処遇改善も行ってきました。

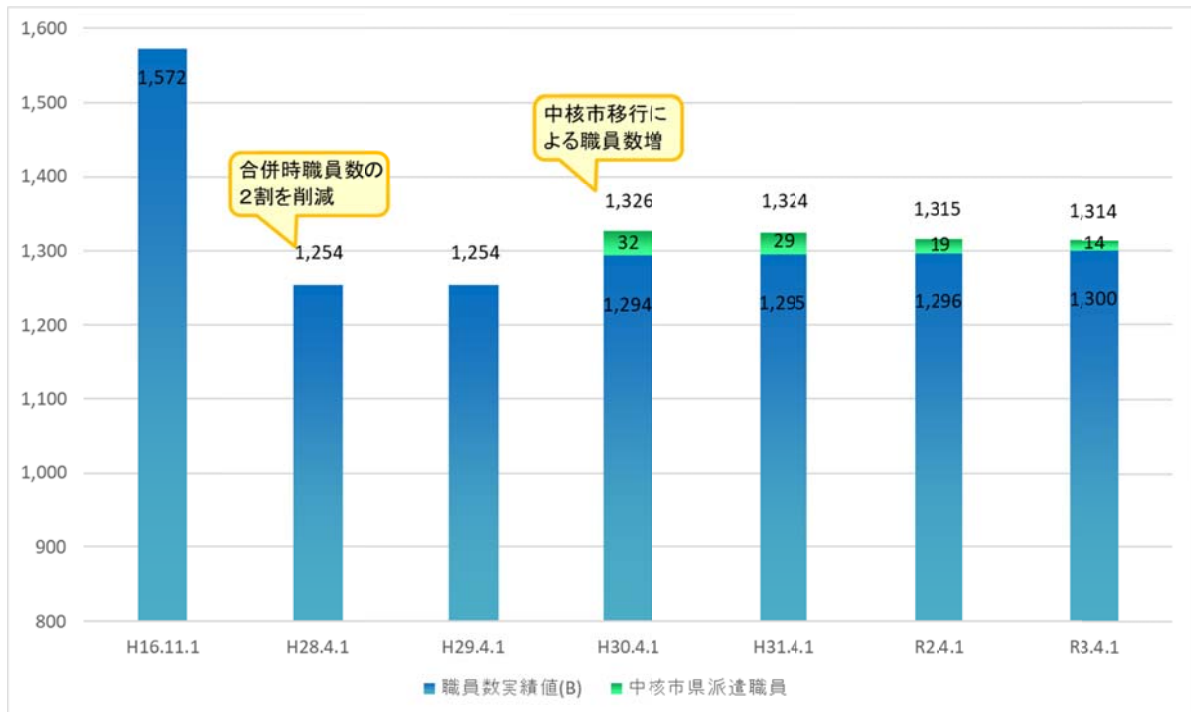
○中核市移行のための人材確保

平成30年4月の中核市移行に伴い、特に保健所の専門的職種の確保が必要となりましたが、県からの派遣や身分移管、新規採用を計画的に実施し、円滑な事務移譲と年齢構成の偏りが生じないように、必要な人材の確保に努めました。

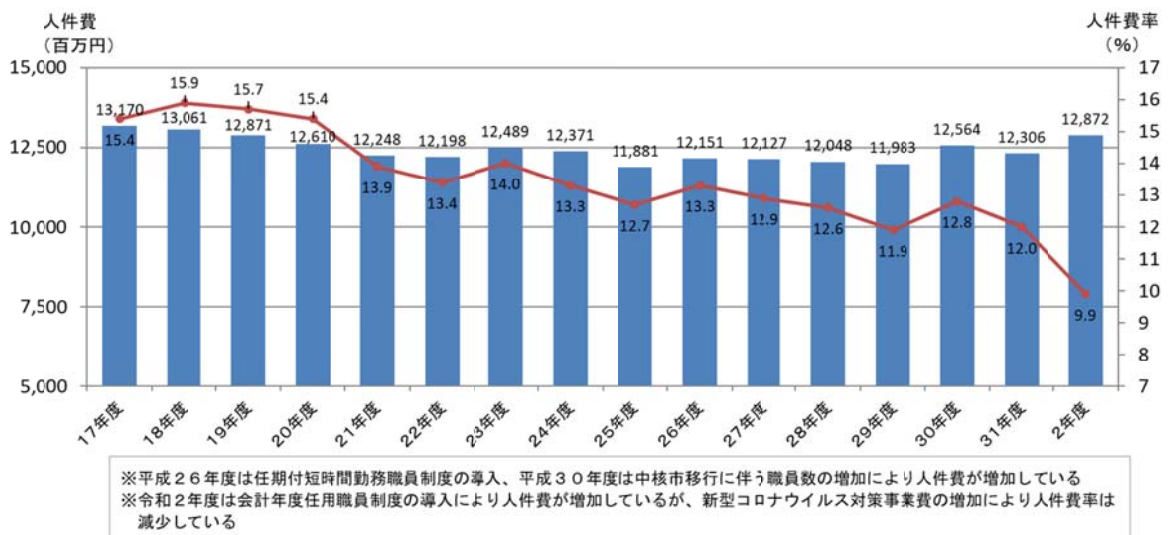
(2) 現在までの職員数と人件費の変化、定員管理の現状

・合併以降の職員数の推移

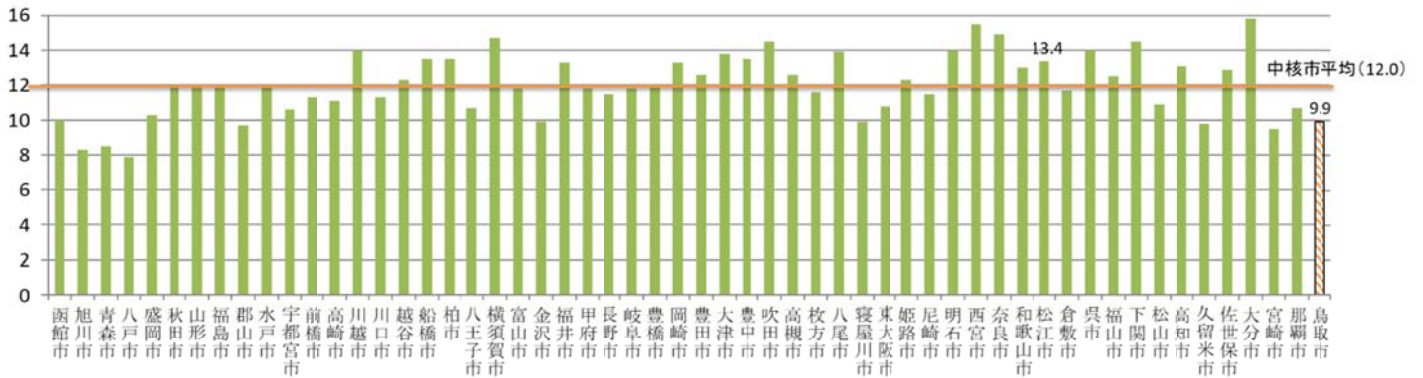
時点	H16. 11. 1	H28. 4. 1	H29. 4. 1	H30. 4. 1	H31. 4. 1	R2. 4. 1	R3. 4. 1
職員数	1,572	1,254	1,254	1,326	1,324	1,315	1,314
うち県派遣職員				32	29	19	14



・人件費の推移 (H17～R2)

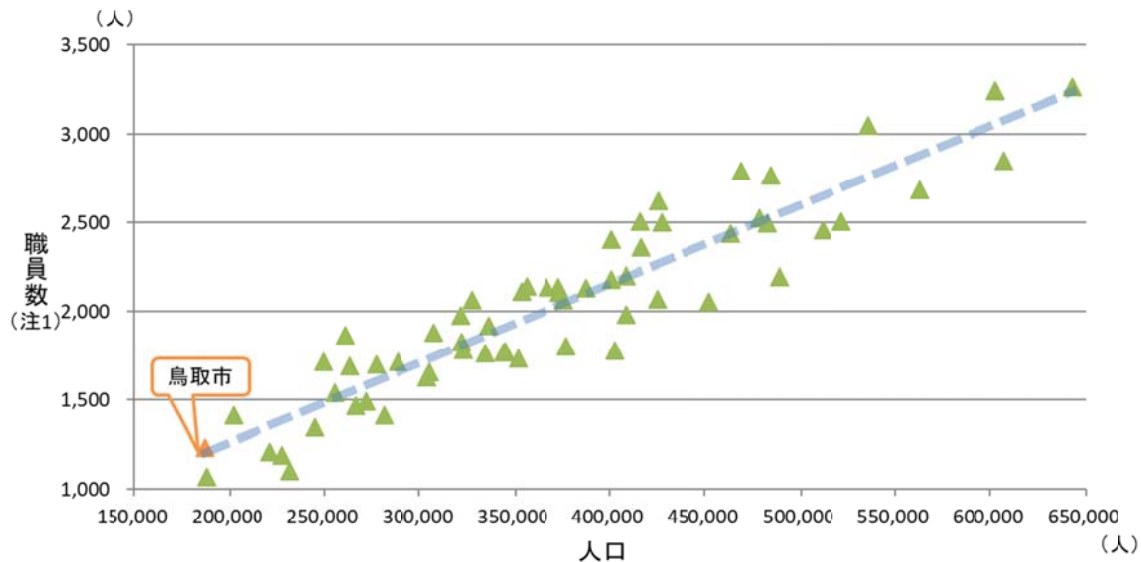


・類似団体人件費率との比較（令和2年度普通会計決算※）



普通会計：一般会計と特別会計のうち公営事業会計(上水道・下水道等の公営企業会計及び、国民健康保険事業特別会計等)以外の会計(住宅資金等貸付事業特別会計等)を統合して一つの会計としてまとめたもの
 人件費率：普通会計における総支出額と人件費の比率

・人口と職員数の相関関係（中核市との比較）R2. 4. 1



注1)職員数は一般行政部門と教育部門の合計で、公営企業会計部門(水道、病院、その他特別会計)職員数は含まない。
 注2)鳥取市の職員数は本計画の目標職員数(1,333人)から令和2年度の公営企業会計部門(下水道、国保、その他特別会計)職員数(102人)を除いた人数。

3 新たな定員適正化計画について

(1) 対象となる職員

常勤の正職員（研修以外を目的とした長期派遣者を除く）

(2) 新たな計画の取組期間

令和4年度から令和8年度までの5か年

(3) 目標を設定するうえでの基本的な考え方

類似団体との比較や総務省の研究会の示す定員モデルなどを基に、人口推計や保健所部分の東部4町対応分を加味して、必要な職員数を算出し、目標とする職員数を設定します。

さらに、職員数の中には育児休業等を1年以上取得している職員も一定数含まれていることから、育児休業を取得しやすい環境を整えるためにも、長期の育児休業取得者の代替職員は正職員で配置することを目指し、長期の育児休業等取得者の平均人数を加えた数を、目標とする職員数とします。

(4) 目標とする職員数

本計画における職員数の目標値については、類似自治体の状況、総務省の研究会の示す定員モデルなどを参考に、人口推計や保健所部分の東部4町対応分を加味して試算した1,312人に、1年以上育休等を取得している職員数の平均人数の20人を加算し、1,332人を目標の職員数とします。

計画期間中の各年度における職員数の目標を設定し、必要な職員数の確保と年齢構成の平準化を目指します。

(5) 目標設定における定年引上げの影響

計画期間中の各年度の目標数を設定するうえで、今後導入される見込みの定年引上げの影響を考慮する必要があります。

まず、今後10年間は定年引上げが段階的に行われるため、毎年の定年退職者数にばらつきが生じます。

また、定年の引上げに伴い、新たな制度として、短時間勤務で定数外にはなるものの、職員としては引き続いて勤務する定年前再任用短時間勤務制が導入される見込みです。

これらのことから、単に定年退職者数の推移だけでなく、定年の段階的な引上げにより、新たに見込まれることとなる短時間勤務の職員数の推移も考慮して、各年度の目標数を設定します。

(5) 計画期間中の各年度の目標数

本計画期間中の新規採用については、退職者の補充を基本としながら、定年引上げの影響により、ばらつきが生じる見込みの定年退職者数の推移を考慮し、また、組織の新陳代謝や年齢構成の平準化が図れるよう、各年度の目標数を設定して採用を行い、職員数1,332人を目指します。

加えて、定年前再任用短時間勤務職員などの短時間勤務職員数の推移等を勘案し、単純な増員とならないように、随時採用者数の見直しを行います。

	R4. 4. 1	R5. 4. 1	R6. 4. 1	R7. 4. 1	R8. 4. 1	R9. 4. 1
目標数	1,300人	1,307人	1,321人	1,323人	1,318人	1,332人
退職等予定者数	▲24人	▲8人	▲22人	▲34人	▲5人	-
採用数	31人	22人	24人	29人	19人	-
増減	7人	14人	2人	▲5人	14人	-

※退職等予定者数とは、定年退職者、定年前再任用短時間職員となる職員、再任用職員のうちフルタイム勤務から短時間勤務となる職員の各見込み数を合計した数です。

4 計画に沿った目標達成のための具体的な取り組み

(1) 定年引上げを踏まえた人材の確保

定年の段階的な引き上げにより、今後10年間は定年退職者数にばらつきが見込まれる中、職員の年齢構成の偏りを防ぎながら、知識や技術の継承を円滑に進める必要があります。

そのため、採用については、これまでのように退職者数を補充するというのではなく、定年引上げの影響を考慮して、年度毎の採用者数にばらつきがないよう長期的な視点に基づいて計画的に採用を行い、必要な職員数の確保と年齢構成の平準化に努めます。

また、再任用職員の活用や社会人経験者の採用、短時間勤務を含む任期付職員などの多様な任用形態の活用により、再任用職員については、今までの職務経験を参考に配置することで知識・技術を着実に継承し、行政ニーズの高度化・多様化へ対応していきます。

(2) ICTを活用した業務の効率化

引き続き、ICT（情報通信技術）を活用した電子化に取り組みながら、今後はAI（人工知能）やRPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）の導入を積極的に進めることで、さらなる業務の効率化を図り、新たな行政需要への対応に備えます。

(3) ワークライフバランス推進のための取り組み

職員が仕事と家庭生活の両立を図りながら、それぞれの能力を最大限に発揮できる働きやすい職場環境を整備するため、長期の育児休業等を取得する職員に対する代替職員の正規職員化を実施し、育児休業取得の促進とワークライフバランスの推進を図ります。

(4) 人材の育成

高度化・多様化する行政ニーズに、限られた職員数で対応していくためには、個々の職員の資質向上が求められます。「鳥取市人材育成基本方針」に基づき、職員の能力開発の向上に努めるとともに、自己の能力を最大限に発揮することで、公務員としての使命ややりがいを感じることができるよう人材育成を実施します。

5 おわりに

平成17年度に策定された第一次定員適正化計画、平成23年度に策定された第二次定員適正化計画により、市町村合併で増加した職員数が目標数へ適正化されました。

さらに、平成28年度には平成30年4月の中核市移行など新たな行政需要に対応できる職員数の確保を目標に定員管理方針が策定され、専門職種を中心に、必要な人材の確保に努めました。

今後は、定年引上げの影響による職員の年齢構成の偏りを防ぎつつ、知識・技術を円滑に継承していくため、適正な職員数を確保し、維持していけるよう取り組みを進めます。

また、人口減少と少子高齢化が一層進む状況下で、頻発する大規模な自然災害や新型コロナウイルス感染症の感染拡大などの外部要因にも迅速かつ的確に対応できるよう、弾力的な運用で適宜採用数等の見直しを図っていきます。