

白浜町定員適正化計画 〔第5次〕

【令和8年度～令和12年度】

令和8年3月



白 浜 町

〔目次〕

1	第5次定員適正化計画策定の目的	1
2	定員適正化計画の取組と結果	1
3	計画の基本的な考え方	3
4	具体的な取組方針	3
5	職員数の目標数値	5
6	部門別定員の目標数値	5
7	職員数の目標数値の見直し	6

1. 第5次定員適正化計画策定の目的

当町における職員定員適正化計画については、平成18年度当初の400人を令和8年度までに320人（計画始期において80人（平成18年4月1日時点の職員数の20.00%）の減員を図る。）とすることを長期目標とし、段階的な定員適正化計画を策定・実施してきました。これまでに、第1次（平成18年度から22年度）、第2次（平成23年度から平成27年度）、第3次（平成28年度から令和2年度）、第4次（令和3年度から令和7年度）の各計画期間を通じて、計画的な定員管理を推進してきました。

これらの取り組みにより、令和7年度当初の職員数は312人となり、計画に掲げた20.00%を超える減員となりましたが、安定的な行政運営に必要な人員体制の維持に努めてきたところです。

一方で、行政サービスの多様化に伴う業務量の増加や効率的かつ質の高いサービス提供が求められており、職員一人ひとりが担う業務の範囲や内容が拡大しています。こうした状況の中、職務環境の整備や業務の見直しを通じて、職員が持続的に力を発揮できる体制づくりが求められているとともに、職員の定年年齢が段階的に65歳に引き上げられることを踏まえた定員管理を行う必要があります。

こうした背景を踏まえ、行政サービスの質を維持・向上させることを前提に、業務の効率化と組織体制の強化を図り、引き続き適正な定員管理を行うため、第五次定員適正化計画（令和8年度から令和12年度まで）の策定を行うものです。

2. 定員適正化計画の取組と結果

(1) 第1次定員適正化計画と実績

計画始期から平成22年度までの5年間を計画期間として実施した第1次定員適正化計画では35人（8.75%）減員し、職員数を365人とする目標をたて、スクラップアンドビルドの徹底、職員の配置転換・職種変更の実施、事務事業の見直し、組織の簡素・合理化、人材育成による公務効率の向上、民間活力の導入・委託の拡大を総合的に推進した結果、平成23年度当初の職員数は362人となり、目標を3人上回る定員の減員を達成しました。

(2) 第2次定員適正化計画と実績

平成23年度から平成27年度までの5年間を計画期間として実施した第2次定員適正化計画では、長期目標に定めた合併時の職員数を基本として、第1次計画に引き続き21人（5.8%）減員し、職員数を341人とする目標をたて、組織・機構再編の実施、事務事業の見直し、職員の多様な任用形態の運

用、人材育成による事務効率の向上、職員採用の抑制を総合的に推進した結果、平成28年度当初の職員数は337人となり、目標を4人上回る定員の減員を達成しました。

(3) 第3次定員適正化計画と実績

平成28年度から令和2年度までの5年間を計画期間として実施した第3次定員適正化計画では、長期目標に定めた合併時の職員数を基本として、第2次計画から引き続き1人(0.3%)減員し、職員数を336人とする目標をたて、事務事業の見直し、職員の多様な任用形態の活用、人材育成による事務効率の向上、民間活力の導入及び業務委託を推進した結果、令和3年度当初の職員数は321人となり、目標を15人上回る定員の減員を達成しました。

(4) 第4次定員適正化計画と実績

令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間として実施した第4次定員適正化計画では、厳しい財政状況の中にあっても、単に職員数を削減するのではなく、安定的かつ持続可能な行政運営を確保するとともに、効率的な組織体制の構築及び事務執行体制の確立を目指し、必要な職員の確保に努めました。しかしながら、令和8年度当初の職員数は314人となり、目標を下回る結果となりました。

年度別職員数の状況

上段：計画、下段：実績

	R 3		R 4		R 5		R 6		R 7		R 8		増減累計
	3.4.1		4.4.1		5.4.1		6.4.1		7.4.1		8.4.1		
職員数	311		321		321		321		321		320		9
	309		308		311		309		312		314		5
前年比増減数	増減数		10		-		-		-		△1		9
			△1		3		△2		3		2		5
	増減理由	計画	退職△4		退職△3		退職△3		退職△3		退職△2		退職△15
			採用 14		採用 3		採用 3		採用 3		採用 1		採用 24
		実績	退職△11		退職△14		退職△14		退職△18		退職△9		退職△66
採用 10			採用 17		採用 12		採用 21		採用 11		採用 71		
計画達成率	—		103.9		102.9		103.6		102.6		101.9		—

※職員数には、定年前再任用短時間勤務職員、会計年度任用職員は除きます。また、定員管理調査上除外する派遣職員数も含まれます。

※各年度の減員数は、対前年度比の職員減員数です。

部門別職員の状況

上段：計画、下段：実績

	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8	増減累計
	3. 4. 1	4. 4. 1	5. 4. 1	6. 4. 1	7. 4. 1	8. 4. 1	
一般行政部門	179	189	189	189	189	188	9
	180	180	181	185	187	188	8
特別行政部門	103	102	102	102	102	102	△1
	101	99	99	96	97	96	△5
公営企業等	29	30	30	30	30	30	1
	28	29	31	28	28	30	2
合計	311	321	321	321	321	320	9
	309	308	311	309	312	314	5

※職員数には、定年前再任用短時間勤務職員、会計年度任用職員は除きます。また、定員管理調査上除外する派遣職員数も含まれます。

※各年度の減員数は、対前年度比の職員減員数です。

3 計画の基本的な考え方

本計画は、厳しい財政状況の中にあっても、単に職員数の削減を目的とするのではなく、将来にわたり必要な行政サービスを安定的かつ持続的に提供できる体制を確保することを基本とします。

近年、行政需要の多様化・高度化による業務の複雑化に加え、人員確保が困難となっている状況を踏まえ、限られた人的資源を最大限に活用し、効率的な組織体制の構築及び事務執行体制の確立を図ります。

このため、業務の見直し・標準化・簡素化を進めるとともに、デジタル化・DXの推進により業務量の適正化を図ります。あわせて、外部委託や共同処理等を含めた執行手法の最適化を検討し、行政運営の効率化とサービス水準の維持・向上を両立させます。

4 具体的な取組方針

職員数の適正化を図るため、次の手法により取り組みを推進します。なお、新たな行政需要や社会情勢の変化等により目標値の修正が必要になった場合には、適宜計画を見直すこととします。

(1) 新たな行政需要への対応

防災、人口減少・高齢化、子育て支援、観光振興などの新たな分野に対応できる組織体制の構築が必要であることから、人員不足が生じている部門は増員

を図るなど、行政需要に応じた職員配置により、住民サービスの質の維持・向上に努めていきます。

(2) 事務事業の見直し・業務の効率化

既存事業に対しては、職員の負担軽減や住民サービスの迅速化につながるよう、単に前例踏襲で取り組むことなく、事業の進め方や事業そのもののあり方を含めて不断の見直しを行い、新たなデジタル技術を積極的に活用するなど業務の効率化に取り組みます。

(3) 計画的な人員の確保

組織体制を維持するため、職員の退職が大幅に増加する期間（令和14年度から令和23年度）を見据え、年齢構成の平準化に取り組みます。採用に当たっては、退職者を単純に補充するのではなく、計画的に職員を採用することにより人員の確保に取り組みます。

(4) 人材育成による事務効率の向上

多様化、複雑化する業務、専門性を必要とする業務が増加傾向にあることから、的確・迅速な住民ニーズに対応するため、各種研修、交流、派遣等を積極的に実施し、職員の資質を高め、公務能率の向上に努めます。

(5) 民間事業者への委託が可能な業務委託の推進

行政サービスの質の維持・向上を考慮したうえで、民間事業者への委託が可能な業務については、業務委託、指定管理者制度、民営化など、最適な手法を見極め、積極的に外部委託化の推進を図ります。

(6) 60歳以降の職員の知識・経験等を活かした配置の検討

60歳以降の職員については、これまで培ってきた豊富な知識や経験を十分に活用できるよう、本人の希望や適性を踏まえた配置の工夫を行い、組織全体の業務効率化や若手職員の指導育成にも寄与する体制づくりを進めます。これにより、多様な世代が協働する職場環境の実現と、持続可能な人材活用を目指していきます。

5 職員数の目標数値

(1) 目標数値の基本的な考え

近年、定年の段階的引き上げに伴い、定年退職者が生じない年度がある一方で、若年層から中堅層における自己都合退職が増加しています。さらに、採用試験の受験者数は減少傾向にあり、計画どおりの採用による人員確保が困難となる可能性が高まっています。

このため、第4次職員定員適正化計画において目標としていた320人を基本に、将来にわたり必要な行政サービスを安定的かつ持続的に提供するための執行体制の確保を基本的な視点として計画を策定します。

(2) 計画の目標数値

本計画では、第4次計画で目標に定めた職員数320人を今後5年間において維持していくこととします。

年次目標数値は、次のとおりとします。

年度別定員計画

単位(人)

	H18	R 8	R 9	R 10	R 11	R 12	R 13	増減
	18.4.1	8.4.1	9.4.1	10.4.1	11.4.1	12.4.1	13.4.1	累計
当初職員数	400	314	320	320	320	320	320	△80
当該年度退職者数	—	△3	△2	△1	△3	△2	—	△11
翌年度採用者数	—	9	2	1	3	2	—	17
合併からの減員累計	—	△86	△80	△80	△80	△80	—	—

※職員数には、暫定再任用フルタイム勤務職員を含みますが、会計年度任用職員、定年前再任用短時間勤務職員は含みません。

※各年度の減員数は、対前年度比の職員減員数です。

6 部門別定員の目標数値

(1) 目標数値の基本的な考え

第4次定員適正化計画では、部門別の職員数については、全体として定員に達することができない状況が続いていることから、第5次定員適正化計画においては、安定的な行政運営及び事務執行体制の確保を最優先とし、必要な職員数の確保と部門別の職員数により着目し、各部門における事務事業に的確に対応できる人員体制となるよう、定員の適正化を図ります。

(2) 計画の目標数値

計画終期（令和13年度）における職員数を320人とすることを目標とします。

年次目標数値は、次のとおりとします。

部門別定員管理計画

単位（人）

	R 8	R 9	R 1 0	R 1 1	R 1 2	R 1 3	増減累計
	8. 4. 1	9. 4. 1	10. 4. 1	11. 4. 1	12. 4. 1	13. 4. 1	
一般行政部門	188	192	192	192	192	192	4
特別行政部門	96	98	98	98	98	98	2
公営企業等部門	30	30	30	30	30	30	0
合計	314	320	320	320	320	320	6
	—	6	0	0	0	0	

※職員数には、暫定再任用フルタイム勤務職員を含みますが、会計年度任用職員、定年前再任用短時間勤務職員は含みません。

※各年度の減員数は、対前年度比の職員減員数です。

7 職員数の目標数値の見直し

目標数値の見直し

第5次定員適正化計画策定後において、国の制度改革や社会経済情勢の変化、本町を取り巻く行政需要及び施策の動向等を踏まえながら、必要に応じて人員配置や採用手法等の見直しを行い、持続可能な執行体制の確保を図ります。