

さぬき市定員適正化計画

(第 四 次)

令和2年度～令和5年度
(2020年度～2023年度)



令和2年9月

さぬき市総務部秘書広報課

目 次

第1	はじめに	1
第2	現状と課題	1
1	これまでの取組及び職員数の推移	1
2	職員の年齢構成	3
3	類似団体との比較	5
(1)	「類似団体別職員数の状況」による比較	5
(2)	独自調査による比較	9
(3)	県内他市との職員数の比較	12
4	現状における課題	13
第3	第四次定員適正化計画の基本的な考え方	14
1	計画の期間	14
2	定員適正化の数値目標	14
3	職種別定員適正化の方針	15
(1)	一般行政職	15
(2)	保育士・保育教諭・幼稚園教諭	16
(3)	保健師・栄養士	16
(4)	各種技師（土木・建築・下水道）	16
(5)	社会福祉士	17
(6)	技能職	17
4	定員適正化の取組	18
第4	計画の検証及び見直し	20

第1 はじめに

地方分権の一層の進展により地方公共団体の役割は増大し、住民ニーズが高度化、多様化する中、本市では厳しい財政状況を踏まえて、平成18年3月に第一次定員適正化計画を策定し、以後、平成22年3月に第二次計画、平成27年2月に第三次計画を策定して、職員数の適正管理に取り組んできました。

その結果、合併した平成14年4月1日において586人であった職員数は、17年を経た平成31年4月1日時点において400人となり、186人の大幅な削減を実現しました。

しかしながら、生産年齢人口の減少による市税収入の減少や、防災・減災対策等に伴って生じる公債費負担、少子高齢化の進行に伴う社会保障関係経費、老朽化が進む公共施設の維持補修費などの増加が予想されており、今後における本市の財政収支は更に厳しさを増すことが避けられない見通しとなっています。

このため、これまで以上に行政改革と財政の健全化を推進していく必要があります。平成30年3月に策定された「さぬき市財政健全化策」においても、引き続き、定員適正化計画に基づく定員管理を行うこと等により人件費を抑制することが、その具体的な取組事項の一つとして掲げられております。

このたびの第四次定員適正化計画においても、こうした状況を踏まえ、将来にわたり持続可能で安定した行政サービスの提供を行うことに配慮しつつ、適正な定員管理を継続して実施するため、令和6年4月1日における職員数の数値目標を掲げ、その目標達成のため、令和2年度から令和5年度までの定員管理の方針について定めるものです。

(注) この計画は、市民病院及び津田診療所の職員を除くものとし、市民病院及び津田診療所における定員管理については、その経営方針に基づいて別に定めるものとします。

第2 現状と課題

1 これまでの取組及び職員数の推移

合併協議における試算により、合併後に同規模となる類似団体との比較では、平成12年4月1日時点で、およそ100人の超過となっており、合併後の平成14年度から平成23年度までの10年間で退職する職員は183人と想定されたことから、平成15年度からの採用者数を退職者数(165人)の2分の1(83人)に抑制することにより、合併後10年間で100人を削減することができるものとされてきました。

この合併協議の方針に基づいて、平成18年3月に第一次定員適正化計画を策定し、平成18年度から平成21年度までの間に、退職予定者数を考慮した

採用者数の抑制や勸奨退職制度の活用、行政需要に対応した組織・機構の見直しや技能職の退職不補充などにより、職員数は合併後7年間で当初の予想を大きく上回る134人(▲22.9%)を削減して、452人となりました。

続いて、平成22年3月には第二次定員適正化計画を、平成27年2月には第三次定員適正化計画を策定し、それまでの取組を継承して、さらなる職員数の抑制に取り組んだ結果、平成31年4月1日時点において400人となり、さらに52人(▲8.9%)を削減しました。

第一次計画から第三次計画までの着実な実施により、合併してから平成31年4月1日までの間に職員数は186人の減(▲31.7%)となっておりますが、その内訳としましては、一般行政職が118人の減(▲31.3%)、保育士・教諭(児童館の児童厚生員を含む。以下同じ。)が28人の減(▲23.7%)、技能職が54人の減(▲78.3%)となっております。ただし、近年における各種業務の多様化へ対応するため、技師を9人、社会福祉士を5人採用したことにより、当該職種はそれぞれ増員となっております。

○ 職員数の推移

(単位：人)

区 分	平成14～ 26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
年度当初採用者数 【うち再任用フルタイム新規任用者数】	(累計) 137	21 【2】	21 【5】	11 【1】	13 【1】	18 【4】
年度当初職員数	(平成26年度) 417	409	409	401	403	400
前年度との比較	(累計) ▲169	▲8	0	▲8	2	▲3
年度内退職者数 【うち再任用フルタイム任期満了退職者数】	(累計) 334	21 【2】	20 【3】	12 【0】	21 【4】	11 【1】
市民病院との 異動による増減	(累計) ▲2	1	0	1	1	0

○ 職種別年度当初職員数

(単位：人)

区 分	平成 14～26 年 度の増減数	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 14～31 年度増減数
一般行政職	▲107	269	267	260	261	259	▲118
保育士・教諭	▲29	86	89	89	90	90	▲28
保健師	0	18	18	19	20	19	0
栄養士	0	3	3	3	3	3	0
技 師	6	7	8	7	8	9	9
社会福祉士	3	3	3	3	4	5	5
技能職	▲42	23	21	20	17	15	▲54
計	▲169	409	409	401	403	400	▲186

2 職員の年齢構成

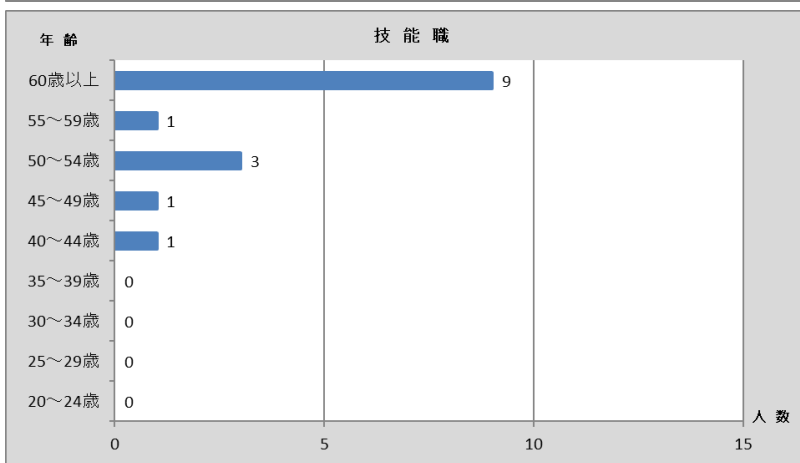
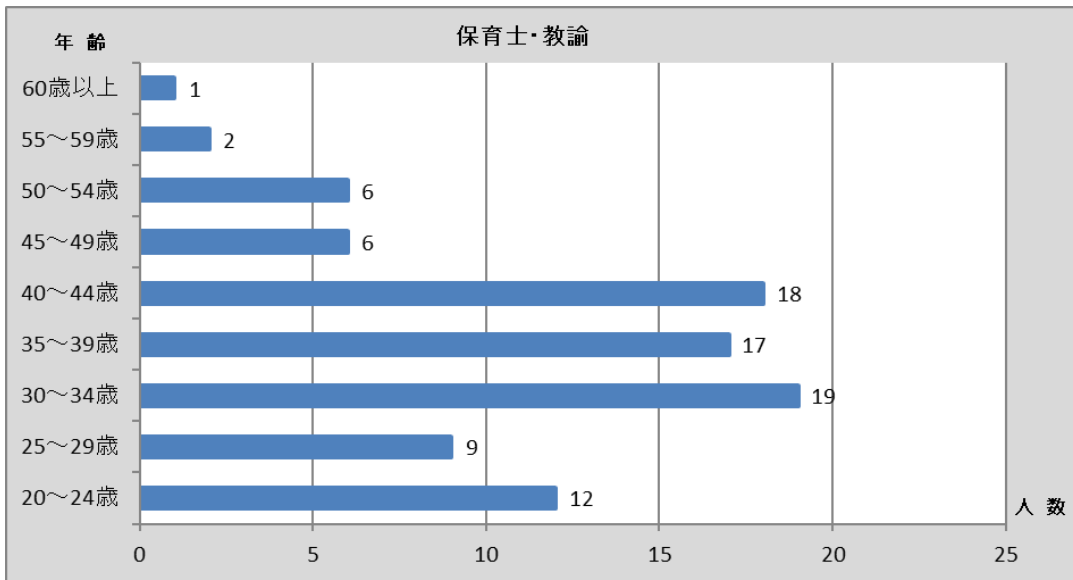
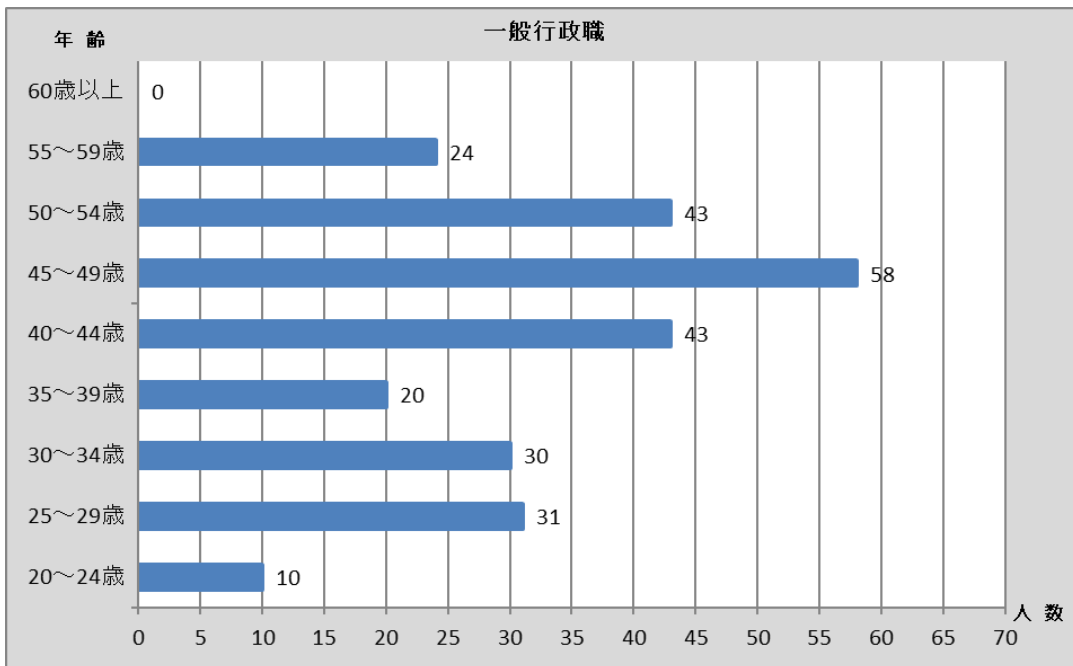
職種別の年齢分布を見てみると、一般行政職においては、45歳～49歳の職員が58人（22.4％）と最も多く、次いで40歳～44歳と50歳～54歳の職員がいずれも43人（16.6％）となっており、40歳以上の割合が全体の64.9％となっています。

一方、35歳～39歳の職員が20人（7.7％）と少ない状態にあり、これは平成14年の合併後、職員採用を控えていたことなどによるもので、年齢構成の平準化に努める必要があります。

また、保育士・教諭は、45歳以上の職員が15人（16.7％）と少ない状態にあり、逆に44歳以下の職員が75人（83.3％）とかなり高い割合となっており、年齢構成に大きな偏りがあることに留意する必要があります。

技能職については、年々高年齢化が進み、50歳以上の職員が13人と全体の86.7％を占め、全て40歳台以上という状況になっています。

○ 職種別の年齢分布



(平成 31 年 4 月 1 日現在)

3 類似団体との比較

(1) 「類似団体別職員数の状況」による比較

総務省がまとめた資料として「類似団体別職員数の状況」があります。これは、すべての市区町村を対象にして、その人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準として、いくつかのグループに分け、グループに属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、グループごとに人口1万人当たりの職員数を算出し、そのグループを類似団体として職員数の比較をするものです。ただし、他の市区町村との比較を行う観点から、実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門は除外し、普通会計職員数を対象としています。

また、比較するに当たっては、単純値と修正値を用いて行います。

単純値とは、類型別団体ごとの中部門以上の部門別の人口1万人当たり職員数の平均値として算出したものであり、修正値とは、中部門・小部門に職員を配置している団体のみを対象として、中・小部門ごと及び類型別団体ごとに、人口1万人当たり職員数の平均値として算出したものであります。

平成31年4月1日現在の「類似団体別職員数の状況」によると、さぬき市の属する類型は「一般市 Ⅰ-2」になり、当該グループには本市を含め76団体が属しています。

そして、前述した単純値と修正値から見ると、普通会計の職員数の単純値は402人であり、部門ごとの職員の配置状況を考慮した修正値は392人となっています。一方、本市における平成31年4月1日現在の普通会計の職員数は349人であることから、単純値では53人下回っており、修正値では43人下回っていることとなります。

なお、部門別における本市の職員数（平成31年4月1日現在）と類似団体の職員数との比較については、次のとおりです。

- ① 議会部門は、単純値及び修正値ともに本市の職員数と同数となっています。
- ② 総務・企画部門は、単純値と修正値いずれも本市の職員数が下回っており、総務一般部門では8人、企画開発部門では6人それぞれ少なくなっています。

なお、住民関連部門の戸籍等窓口では、本市の職員数が3人超過していますが、これは、各支所（令和元年5月1日からは総合支所に集約）にも、戸籍や住基、印鑑証明等の窓口業務に関する職員を一定数配置していることが要因として考えられます。

- ③ 税務部門においては、単純値と修正値ともに、4人少なくなっています。

- ④ 民生部門では、単純値と修正値の差が大きく、単純値で22人、修正値で10人それぞれ超過しています。

このうち、保育所部門では8人超過しており、これは類似団体と比べ市立保育所の設置数が多いこと等が要因として考えられます。また、福祉事務所部門では4人超過、民生一般部門では3人超過しており、これらは、福祉業務に従事している職員数が多いことや幼稚園に関する事務及び幼保連携型認定こども園に関する事務を市長部局（健康福祉部）にて補助執行していることによるものです。反対に、その他の社会福祉施設部門では3人少なくなっています。

- ⑤ 衛生部門では、単純値と修正値の差が大きく、単純値で15人、修正値で4人少なくなっています。

この要因として、本市ではごみやし尿の処理・収集業務を民間等に委託していることなどが考えられます。

- ⑥ 労働部門では、単純値では1人超過し、修正値は1人少なくなっています。

- ⑦ 農林水産部門では、単純値で3人、修正値で6人それぞれ少なくなっています。

これは、林業一般及び漁港の各部門の職員数が少ないことに加え、これまで市が実施してきた土地改良事業について、さぬき市土地改良区が主体的に行うこととなり、農業一般部門の職員数を減少したことによるものです。

- ⑧ 商工部門では、単純値と修正値ともに、6人少なくなっています。特に、商工一般部門で5人少ない状況であり、これは従前からの傾向として、臨時・非常勤職員（会計年度任用職員）の活用等により対応しているものです。

- ⑨ 土木部門では、各中小部門とも少なく、合計で単純値、修正値ともに19人少なくなっています。

特に、土木一般部門で10人少ないという状況であり、土木技師等の職員数が少ない中、事業の抑制・縮小や外部委託等により配置人員を抑えていることが要因として考えられます。

- ⑩ 教育部門では、単純値で10人超過していますが、修正値は本市の職員数と同数となっています。中小部門ごとでみると、本市の職員数の方が少ない部門が多く、小学校部門で5人、その他の社会教育施設部門で4人それぞれ少なくなっていますが、これは施設管理に係る人員を臨時・非常勤職員（会計年度任用職員）で対応していることが要因といえます。

反対に、給食センター部門では本市の職員数が6人超過しており、その要因は、類似団体では民間委託への移行が進んでいることや臨

時・非常勤職員（会計年度任用職員）を活用していることが考えられ、また、幼稚園部門では9人超過しており、類似団体と比べて市立幼稚園の施設数の多いことがその要因として考えられます。

○ 類似団体別職員数の状況

〔大 部 門〕

(単位：人)

部 門	類似団体		さぬき市	類似団体との比較		さぬき市	類似団体との比較	
	単純値 (H31.4.1)	修正値 (H31.4.1)	平成31年 4月1日 職員数	単純値 による 比 較	修正値 による 比 較	令和2年 4月1日 職員数	単純値 による 比 較	修正値 による 比 較
議会・総務	103	103	90	▲13	▲13	89	▲14	▲14
議 会	6	6	6	0	0	5	▲1	▲1
総 務	97	97	84	▲13	▲13	84	▲13	▲13
税 務	24	24	20	▲4	▲4	19	▲5	▲5
福 祉	116	117	123	7	6	125	9	8
民 生	84	96	106	22	10	107	23	11
衛 生	32	21	17	▲15	▲4	18	▲14	▲3
経 済	35	40	27	▲8	▲13	27	▲8	▲13
労 働	0	2	1	1	▲1	1	1	▲1
農林水産	22	25	19	▲3	▲6	19	▲3	▲6
商 工	13	13	7	▲6	▲6	7	▲6	▲6
土 木	35	35	16	▲19	▲19	17	▲18	▲18
一般行政計	314	319	276	▲38	▲43	277	▲37	▲42
教 育	63	73	73	10	0	73	10	0
消 防	25	—	0	▲25	—	0	▲25	—
普通会計計	402	392	349	▲53	▲43	350	▲52	▲42

〔中・小 部 門〕

(単位：人)

大部門	中部門	小部門	類似団体 修正値 (H31.4.1) (a)	さぬき市 平成31年 4月1日 職員数 (b)	修正値に よる比較 (b-a)	さぬき市 令和2年 4月1日 職員数 (c)	修正値に よる比較 (c-a)	
議会	議	会	6	6	0	5	▲1	
総務・企画	総務	一般	58	50	▲8	47	▲11	
	企画	開発	11	5	▲6	6	▲5	
	住民関連	住民関連	一般	7	7	0	8	1
			防災	5	4	▲1	4	▲1
			広報広聴	4	3	▲1	3	▲1
		戸籍等窓口	12	15	3	16	4	
税務	税	務	24	20	▲4	19	▲5	
民生	民生	民生	一般	13	16	3	16	3
			福祉事務所	25	29	4	30	5
			保育所	50	58	8	58	8
			その他の社会福祉施設	5	2	▲3	2	▲3
			各種年金保険関係	3	1	▲2	1	▲2
衛生	衛生	衛生	一般	12	14	2	15	3
	公害	公害		2	1	▲1	1	▲1
	清掃	清掃	一般	4	1	▲3	1	▲3
	環境	環境	保全	3	1	▲2	1	▲2
労働	労働	労働	一般	2	1	▲1	1	▲1
農林水産	農業	農業	一般	18	16	▲2	16	▲2
	林業	林業	一般	4	2	▲2	2	▲2
	水産業	漁	港	3	1	▲2	1	▲2
商工	商工	商工	一般	6	1	▲5	1	▲5
	観	光		7	6	▲1	6	▲1
土木	土木	土木	一般	18	8	▲10	9	▲9
			用地買収	4	2	▲2	2	▲2
	建	築		6	3	▲3	3	▲3
	都市	都市	計画一般	7	3	▲4	3	▲4
一般行政計			319	276	▲43	277	▲42	

大部門	中部門	小部門	類似団体 修正値 (H31.4.1) (a)	さぬき市 平成31年 4月1日 職員数 (b)	修正値に よる比較 (b-a)	さぬき市 令和2年 4月1日 職員数 (c)	修正値に よる比較 (c-a)	
教育	教育一般	教育一般	17	15	▲2	15	▲2	
	社会教育	社会教育一般	8	5	▲3	5	▲3	
		文化財保護	4	3	▲1	4	0	
		その他の社会教育施設	6	2	▲4	2	▲4	
	保健 体育	保健体育一般	5	5	0	5	0	
		給食センター	6	12	6	10	4	
	義務教育	小学校	6	1	▲5	1	▲5	
	その他の学校教育	幼稚園	21	30	9	31	10	
	小計			73	73	0	73	0
	普通会計計			392	349	▲43	350	▲42

(2) 独自調査による比較

本市においては、本計画の策定にあたり、前述してきた「類似団体別職員数の状況」とは別に、より詳細な実態を把握することを目的として、類似団体76団体のうち、特に本市と人口規模及び面積の似通った8団体（人口が4万5千人から5万人程度であり、面積が100km²から200km²程度）について、公表資料を基に定員管理状況を調査しました。

この調査結果による、部門別における本市の職員数（平成31年4月1日現在）と類似団体単純平均値を比較すると、普通会計の職員数は、本市の方が10人下回っているものの、職員数の総計では、概ね同程度の職員数であると言えます。

- ① 企画開発部門では、類似団体修正値の比較と同様に、本市の職員数が6人少なくなっています。
- ② 民生一般部門では、類似団体単純平均値を10人超過しており、福祉業務に従事している本市の職員数が調査対象団体を大きく上回っています。
- ③ 土木部門では、本市の職員数が大きく下回っており、用地買収を除く各部門において、類似団体単純平均値の半数以下に留まっています。
- ④ 社会教育部門や義務教育部門では、本市の職員数が下回っているもの

の、給食センター部門や幼稚園部門は、それらを上回って本市の職員数が超過しています。

- ⑤ 水道・下水道・国保・介護保険等の公営企業等会計部門では、類似団体単純平均値を8人超過しており、特に下水道事業と介護保険事業に従事している職員数が多いことがその要因です。

○ 独自調査による部門別職員数の比較

〔大 部 門〕

(単位：人)

部 門	類似団体 単純平均値 (H31.4.1) (a)	さぬき市 平成31年4月1日 職員数 (b)	類似団体との単純 平均値による比較 (b-a)
議会・総務	91	90	▲ 1
議 会	5	6	1
総 務	86	84	▲ 2
税 務	23	20	▲ 3
福 祉	126	132	6
民 生	93	106	13
衛 生	33	※26	▲ 7
経 済	29	27	▲ 2
勞 働	1	1	0
農林水産	16	19	3
商 工	12	7	▲ 5
土 木	37	16	▲ 21
一般行政計	306	285	▲ 21
教 育	62	73	11
普通会計計	368	358	▲ 10
水道・下水 道・国保・ 介護保険等	43	51	8
総 計	411	409	▲ 2

注1) 「類似団体単純平均値」は、独自調査による8団体の職員数を単純平均した数値。

注2) ※印は、本市がごみ処理業務を香川県東部清掃施設組合に、し尿処理業務及び消防業務を大川広域行政組合に委託していることから、構成市町ごとに決められた運営費負担金割合を基礎に按分して算出した職員数を加算。

〔内訳：ごみ処理業務7人、し尿処理業務2人〕

注3) 消防部門と病院部門の職員数を除いていること。

〔中・小 部 門〕

(単位：人)

大部門	中部門	小部門	類似団体 単純平均値 (H31.4.1) (a)	さぬき市 平成31年4月1日 職員数 (b)	類似団体との単純 平均値による比較 (b - a)
議会	議	会	5	6	1
総務・企画	総	務 一 般	49	50	1
	企	画 開 発	11	5	▲ 6
	住	民 関 連	26	29	3
税務	税	務	23	20	▲ 3
民生	民 生	民 生 一 般	6	16	10
		福 祉 事 務 所	25	29	4
		保 育 所	55	58	3
		その他の社会福祉施設	3	2	▲ 1
		各種年金保険関係等	4	1	▲ 3
衛生	衛	生	18	14	▲ 4
	公	害	2	1	▲ 1
	清	掃	11	※10	▲ 1
	環	境 保 全	2	1	▲ 1
労働	労働	労働 一 般	1	1	0
農林水産	農	業 一 般	13	16	3
	林	業 一 般	2	2	0
	水	産 業	1	1	0
商工	商	工	5	1	▲ 4
	観	光	7	6	▲ 1
土木	土木	土 木 一 般	16	8	▲ 8
		用 地 買 収	2	2	0
	建	築	9	3	▲ 6
	都市 計画	都市計画 一般	10	3	▲ 7
一般行政 計			306	285	▲ 21

大部門	中部門	小部門	類似団体 単純平均値 (H31. 4. 1) (a)	さぬき市 平成 31 年 4 月 1 日 職員数 (b)	類似団体との単純 平均値による比較 (b - a)
教 育	教育 一般	教 育 一 般 等	1 4	1 5	1
	社会 教育	社会教育一般	7	5	▲ 2
		文化財保護	4	3	▲ 1
		公民館	4	0	▲ 4
		その他の社会教育施設	8	2	▲ 6
	保健 体育	保健体育一般	3	5	2
		給食センター	4	1 2	8
	義務 教育	小 学 校 等	6	1	▲ 5
	その他 の学校 教育	幼 稚 園	1 2	3 0	1 8
	小 計		6 2	7 3	1 1
普通会計 計		3 6 8	3 5 8	▲ 1 0	
水道・下水道・国保・介護保険等		4 3	5 1	8	
総 計		4 1 1	4 0 9	▲ 2	

注 1) 「類似団体単純平均値」は、独自調査による 8 団体の職員数を単純平均した数値であり、本市において職員配置をしている部門のみを計上して比較しているものであること。

注 2) ※印は、本市がごみ処理業務を香川県東部清掃施設組合に、し尿処理業務を大川広域行政組合に委託している関係から、構成市町ごとに決められた運営費負担金割合を基礎に按分して算出した職員数を加算。

[内訳：ごみ処理業務 7 人、し尿処理業務 2 人]

注 3) 消防部門と病院部門の職員数を除いていること。

(3) 県内他市との職員数の比較

平成 31 年 1 月 1 日現在の住基人口を同年 4 月 1 日現在の普通会計（消防を除く。）における職員数で除して算出した、普通会計の職員 1 人当たり人口について、県内の他市と比較すると、本市は県内 8 市中 5 番目の位置にあり、平均値を下回っている状況です。

また、地方公共団体の財政構造の弾力性を表している経常収支比率について、平成 30 年度決算値を比較すると、本市が 95.6%と県内 8 市の中で最も高く、財政の硬直化が進んでいることが分かります。

○ 県内他市との職員1人当たり人口の比較等

(単位：人)

順番	団体名	人口 (H31. 1. 1) A	普通会計の職員数(H31. 4. 1)			職員1人 当たり人口 A÷D	〔参考〕 H30 決算 経常収支比率
			一般行政 B	教育 C	計(B+C) D		
1	高松市	428,296	1,963	498	2,461	174.0	92.1%
2	丸亀市	113,066	588	139	727	155.5	93.4%
3	善通寺市	32,389	170	52	222	145.9	94.0%
4	観音寺市	60,466	328	87	415	145.7	91.6%
5	さぬき市	48,868	276	73	349	140.0	95.6%
6	坂出市	53,249	337	69	406	131.2	90.3%
7	三豊市	65,959	407	146	553	119.3	91.7%
8	東かがわ市	30,901	234	31	265	116.6	95.0%

4 現状における課題

平成14年の合併当初の職員数は586人、それから18年を経過した令和2年4月1日における職員数は401人であり、この間で185人が削減されており、第一次計画から第三次計画までの目標数値を上回っているのが現状です。

また、「類似団体別職員数の状況」による比較においても、普通会計では、本市の方が単純値、修正値いずれにおいても大きく下回っている状況です。

加えて、「独自調査による部門別職員数の比較」においても、総計では、本市の方が類似団体単純平均値を2人下回っており、人口と産業構造が似通った類似団体の中では、本市職員数は平均を下回っていることが分かります。

しかしながら、部門別の職員数を比較すると、住民関連、民生一般、福祉事務所の各部門並びに保育所、幼稚園及び給食センターにおいて、類似団体の平均を上回る職員配置となっています。

こうした状況を踏まえ、これらの要因分析に基づく今後の方針を定めて、本市の特殊事情を考慮した上で、将来における必要職員数を明確にし、それに向けた計画的な数値目標を掲げることが求められています。

また、今後の職員数に見合った市全体の組織・機構のあり方についても十分な検討を行い、職員それぞれの能力を活かした適正な人員配置を図っていくことが重要な課題であるといえます。

第3 第四次定員適正化計画の基本的な考え方

今後の財政収支が極めて厳しい見通しにある中、将来世代に過大な負担を先送りせず、効率的で持続可能な財政基盤を構築するためには、これまで以上に財政の健全化に向けた取組を加速していく必要があります、なかでも平成30年度に策定した「さぬき市財政健全化策」に掲げる種々の取組を着実に実施していくことが求められています。

このため、第四次定員適正化計画についても、第一次計画から第三次計画までにおけるこれまでの方針を継承して、今後の職員数の目標数値を掲げ、職員の適正配置や人員の適正化に取り組むものとします。

1 計画の期間

計画の期間は、令和2年度（2020年度）から令和5年度（2023年度）までの4年間とし、職員数の数値目標の設定を令和6年（2024年）4月1日とします。

これは、全国の地方公共団体においても、職員数の定員管理に継続して取り組んでいることから、次期計画の策定時にそうした傾向等を反映することや、地方公務員の定年を段階的に引上げるための法改正の動向等も考慮して、比較的短期間の計画とすることが適当であると判断したものです。

2 定員適正化の数値目標

「さぬき市財政健全化策」において、人件費抑制の目標額を掲げていることを踏まえ、また、昨年度に実施した組織機構の見直し後の現状を考慮しまして、令和6年4月1日における目標職員数を設定するものとします。

その際、類似団体と比較検討した結果により、土木技師の職員数が類似団体平均を大きく下回っていることや部門別の多寡の要因分析についても反映していくことが必要です。

一方、本市の財政状況は、前述のとおり極めて厳しい見通しであり、今後、一般財源の減少が避けられない状況下にあることから、歳出面において人件費を抑制していくことは重要な対応策のひとつとして位置付けられています。

以上のことを総合的に勘案し、今後の職種別職員見込数を次のとおり定めて、令和6年4月1日における目標職員数を「394人」とします。

なお、これによる削減率は、対令和2年度比▲1.7%となります。

また、会計年度任用職員については、一会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職として定められたものであり、一会計年度ごとにその職の必要性が判断されるものであることから、この計画の管理対象外としていますが、専門職種の分野等を中心に、これまでは常勤職員の削減を進めるに当たって、会計年度任用職員等によるマンパワーを確保して、人員体制と組織力を維持してきたことを考慮した上で、事務事業の見直しや業務の効率化、ICTの活用等

をより一層推進していくことにより、会計年度任用職員を含めた職員総数の適正化に努めていくものとします。

○ 年度別目標職員数

(単位：人)

区 分	令 和 2年度	令 和 3年度	令 和 4年度	令 和 5年度	令 和 6年度
年 度 当 初 採 用 予 定 数 【うち再任用フルタイム 新規見込数】		1 4 【3】	1 1 【3】	3 【0】	8 【0】
年 度 当 初 目 標 職 員 数	4 0 1	4 0 0	3 9 9	3 9 7	3 9 4
前 年 度 と の 比 較		▲ 1	▲ 1	▲ 2	▲ 3
年 度 内 退 職 見 込 数 【うち再任用フルタイム任 期満了による退職見込数】	1 5 【5】	1 2 【3】	5 【2】	1 1 【2】	

注) 採用予定数は、再任用のうちフルタイム新規見込数を含むものとし、退職者数の変動、計画期間中の見直し等により変更する場合がある。

3 職種別定員適正化の方針

(1) 一般行政職

一般行政職は、合併以後、退職に対する採用を抑制しながら、それに対応するため、組織の再編を行うなどの手法により、職員数の削減に努めてきました。その結果、第一次計画から第三次計画まで、いずれも各計画の目標を上回る削減が進み、令和2年度当初の職員数は260人となっています。

今後も引き続き、職員数を抑制基調で管理していく必要がありますが、これまでの取組により類似団体と比較しても職員数は決して多くない状況にあることから、今後は、将来にわたり持続可能で安定した行政サービスの提供を行うことや、感染症対策を含めた災害時等におけるマンパワーの確保にも留意した上で計画的な採用を行うこととし、令和6年度当初の目標人数を259人とします。

なお、今後の採用に当たっては、一般事務職員に代わり、土木技師などの専門的な知識や技術を持った職員を採用することにより、土木分野の施策等に対する的確で迅速な対応が図れるよう努めます。

(2) 保育士・保育教諭・幼稚園教諭

保育士・保育教諭・幼稚園教諭（以下「保育士等」という。）は、合併以後、施設の統廃合等により職員数を削減してきました。今後においては、当面の間は施設の統廃合が予定されていないものの、近年における少子化の動向等も見据えながら、保育士等の職員数を管理していかなければなりません。

一方で、保育士等の職員数は、各施設の園児数等に対して常勤職員だけでは十分でないことから、これまで臨時・非常勤職員（会計年度任用職員）を雇用することで対応してきたところですが、今後においても、当該職員の活用を図りながら、厳しい財政状況に配慮しつつ、常勤職員の配置割合を高めていくことが求められています。

このような状況を踏まえて、計画期間中における保育士等の職員数については、園児数の減少状況や民間施設の新設等に伴って必要職員数が逡減していく見通しがあることを考慮し、退職者数を補充することで現状維持することを基本として、令和6年度当初の目標人数を91人とします。

(3) 保健師・栄養士

保健師は、現在20人となっており、うち1人については平成19年度から労働安全衛生及び職員の健康管理業務の専任として人事担当部局に配置している状況です。類似団体と比べて職員数が多いものの、保健指導等に係る地区分担制を確保した上で、児童虐待やDV、障害者等への処遇支援、地域包括支援センター業務等への十分な対応を図るため、地域包括支援センターに配置する主任介護支援専門員を含め、計画期間中においては20人体制を維持するものとします。

なお、栄養士についても、当分の間、退職する職員はいないことから、現状の3人体制を維持するものとします。

(4) 各種技師（土木・建築・下水道）

技師は、合併以後これまでに、専門的業務への対応を図るため、土木技師を5人、建築技師を3人、下水道技師を1人採用し、現在9人となっています。

しかしながら、類似団体と比べると、土木技師の職員数は大幅に少なく、合併以前より土木関係部署に配置されて長年の経験を積んできた一般行政職をもって、当該業務に対応しているのが現状です。

昨今、業務内容が高度化・複雑化していることに加え、施設の老朽化が進んでいることにより、その長寿命化対策などに取り組んでいる中においても、専門的な見地から、的確な対応を迅速に図っていく必要があります。

こうしたことから、土木技師については、今後においても計画的に採用

を行うことで、令和6年度当初の目標人数を7人とします。

(5) 社会福祉士

社会福祉士は、合併以後これまでに、専門的業務への対応を図るため、5人を採用してきました。社会福祉士の採用に当たっては、精神保健福祉士の資格取得も条件としていることから、福祉部門等における幅広い業務への対応が可能となっており、現員数を維持することで、多様化、広範化する業務に対応していくものとします。

(6) 技能職

技能職は、第一次計画から第三次計画までにおいて、退職者に対する新規採用を原則不補充としており、合併以後その方針に沿って人員を抑制してきました。今後、当分の間は直営を維持していく中で、各職種の分野に必要とされる人員については、会計年度任用職員の活用を図りながら、定年退職する職員が再任用を希望する場合は常時勤務での任用を行うことなどにより、可能な限り確保するよう努めるとともに、技能職業務のあり方についても、行政職が実施する業務への見直しを含めて、中長期的な視点に立って総合的に検討していくものとします。

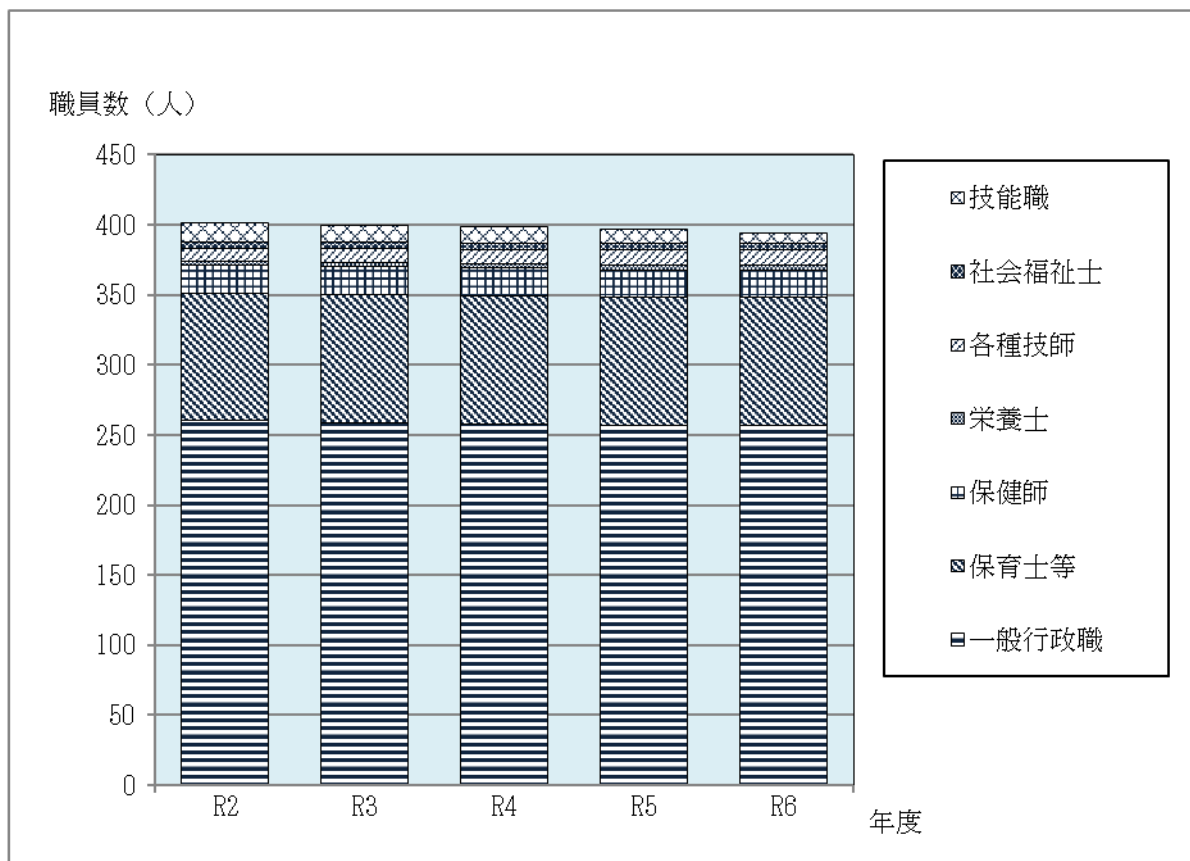
○ 年度当初における職種別職員見込数

(単位：人)

区 分	令 和 2年度	令 和 3年度	令 和 4年度	令 和 5年度	令 和 6年度	4年間の 増減数
一 般 行 政 職	2 6 0	2 6 0	2 6 0	2 5 9	2 5 9	▲ 1
保 育 士 等	9 1	9 1	9 1	9 1	9 1	0
保 健 師	2 0	2 0	2 0	2 0	2 0	0
栄 養 士	3	3	3	3	3	0
各 種 技 師	9	1 0	1 0	1 1	1 1	2
社 会 福 祉 士	5	5	5	5	5	0
技 能 職	1 3	1 1	1 0	8	5	▲ 8
計	4 0 1	4 0 0	3 9 9	3 9 7	3 9 4	▲ 7

注) この数字は、職種別定員適正化の方針に基づく職種ごとの職員数縮減状況を示したものであるが、各年度の組織機構や事務事業の変更等により、「計」の数値を超えない範囲内で相互調整する場合や採用者数を抑制する場合がある。

○ 年度当初における職種別職員数の推移



4 定員適正化の取組

数値目標の達成に向けて、次のような種々の取組を計画的かつ効果的に実践していくものとします。

(1) 年度ごとの目標管理

計画期間中における各年度の目標職員数を設定し、退職予定者数を考慮した計画的な採用を行うことで、職員数の適正な管理に努めるものとします。

(2) 組織・機構の見直し

行政需要の変化に対応した組織・機構の見直しを図ることにより、効率的かつ機能的な行政運営に努めるものとします。

(3) 人材育成の推進

職員数の削減が直接市民サービスの低下を招くことがないように、より少ない職員で行政需要に迅速かつ的確に対応できるよう、職員一人ひとりの職務遂行能力の向上を図るため、計画的かつ効果的な職員研修の実施等に努めるものとします。

また、人事評価制度を活用することで、職員の主体的な職務の遂行及びより高い能力を持った職員の育成を行うとともに、組織全体の士気高揚を促し、公務能率の向上につなげていくものとします。

(4) 事務事業の見直し

実効性のある行政評価体制の確立を図り、各種事務事業の効率化・簡素化をより推進して、適正な人員配置に努めるものとします。

(5) 民間委託等の推進

行政運営の効率化や市民サービスの向上のため、民間に任せた方が効率的かつ効果的に業務を行えるものについては、積極的、計画的に民間委託等の推進に努めるものとします。

(6) ICTの活用

ICTの効果的な活用により、業務の効率化を図ることで、限られた職員数で効率よく事務事業を執行できる体制の整備に努めるものとします。

(7) 女性職員の登用

将来を見据えた人材育成を意識して、女性職員の人事配置に努めるとともに、意欲と能力のある女性職員が、自らのスキルアップを図るための研修等に参加しやすい職場環境づくりに取り組んでいくものとします。

(8) 職員健康管理体制の充実

行政課題の高度化、多様化等に伴って業務負担が増加している中、職員が心身に不調をきたすことなく、能力を発揮して与えられた職責を果たしていくため、メンタルヘルスを含めた健康管理の充実に努めるものとします。

(9) 再任用職員の活用

公的年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が段階的に引き上げられている中で、雇用と年金の接続を図るために実施している再任用制度について、組織の新陳代謝に影響を及ぼさないよう配慮した上で、その円滑な実施を図り、再任用職員がこれまでの公務で培った知識と経験を活用していくものとします。

(10) 働き方改革の推進

業務の効率化や職員の意識改革、組織マネジメント力の向上に努めることで、長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスのより一層の推進に取り組んでいくものとします。

第4 計画の検証及び見直し

今後、地方公務員の定年の引上げや役職定年制の導入等の動向を踏まえながら、「さぬき市財政健全化策」や「さぬき市総合計画」、「さぬき市行政改革大綱」をはじめとした種々の計画と連携して、この計画の目標職員数とその時点での社会情勢や組織の状況に見合ったものとなっているかを検証し、この定員適正化計画が実効性のある計画となるよう必要に応じて見直しを行うとともに、有効的かつ連続性のある計画として、次期計画に結び付けていくものとします。