

# さぬき市定員適正化計画

( 第五次 )



令和7年3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 職員の年齢構成及び男女比 .....	3
3 類似団体等との比較 .....	6
(1) 「類似団体別職員数の状況」 .....	6
(2) 独自調査による比較 .....	6
(3) 県内他市との職員数の比較 .....	9
4 現状における課題 .....	10
第 3 第五次定員適正化計画の基本的な考え方 .....	11
1 計画の期間 .....	11
2 定員適正化の数値目標 .....	11
3 会計年度任用職員 .....	11
4 職種別定員適正化の方針 .....	12
(1) 一般行政職 .....	12
(2) 保育士・保育教諭・幼稚園教諭 .....	12
(3) 保健師・主任介護支援専門員・管理栄養士 .....	13
(4) 技師（土木・建築・下水道） .....	13
(5) 社会福祉士 .....	13
(6) 技能職 .....	14
5 定員適正化の取組 .....	15
第 4 計画の検証及び見直し .....	16

## 第1 はじめに

本市では厳しい財政状況を踏まえて、平成17年度に第一次定員適正化計画を策定し、以後、平成21年度に第二次計画、平成26年度に第三次計画、令和2年度に第四次計画を策定して、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、21年を経た令和5年4月1日時点において395人となり、191人の大幅な削減を実現しました。

しかしながら、本市の財政収支は今後においても、人口減少による普通交付税の減額や生産年齢人口の減少による市民税の減収に加え、歳出面では、少子高齢化の進行に伴う社会保障関係経費の増加や防災・減災対策、教育設備の整備のほか、更新時期を迎えている公共施設の統廃合や長寿命化対策に要する経費の増大が予想されており、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。

一方で、今後は定年年齢の引上げにより高齢期職員が増加していく中において、将来を見据えた人材育成や職員のワーク・ライフ・バランスに配慮しながら、多様化・複雑化する行政需要に機動的な対応を図っていくことが求められています。

こうした状況を踏まえ、引き続き、計画的な定員管理に努めていくため、令和11年4月1日における職員数の数値目標を掲げ、令和10年度までの新たな定員管理方針を定めるものです。

(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、市民病院の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いました。

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勧奨退職制度の活用、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、令和2年9月には第四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、令和5年4月1日時点において395人となり、さらに57人(▲12.6%)を削減しました。

第一次計画から第四次計画までの着実な実施により、合併してから令和5年4月1日までの間に職員数は191人の減(▲32.6%)となっておりますが、その主な内訳としましては、一般行政職が121人の減(▲32.1%)、保育士・教諭(児童館の児童厚生員を含む。以下同じ。)が27人の減(▲22.9%)、技能職が60人の減(▲87.0%)となっています。

### ○ 職員数の推移

(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
年度当初採用者数 【うち再任用フルタイム 新規任用者数】	15 【8】	19 【6】	18 【6】	9 【5】
年度当初職員数	401	399	400	395
前年度との比較	1	▲2	1	▲5
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】	21 【8】	19 【6】	14 【6】	18 【5】
市民病院との 異動等による増減	0	0	2	0

## ○ 職種別年度当初職員数

(単位：人)

区分	平成 14～31 年度の増減数	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	平成 14～令和 5 年度の増減数
一般行政職	▲118	260	258	259	256	▲121
保育士・教諭	▲28	91	91	91	91	▲27
保健師	0	20	19	19	19	0
管理栄養士	0	3	3	3	3	0
技師	9	9	11	11	11	11
社会福祉士	5	5	5	5	5	5
主任介護支援専門員	0	0	1	1	1	1
技能職	▲54	13	11	11	9	▲60
計	▲186	401	399	400	395	▲191

## 2 職員の年齢構成及び男女比

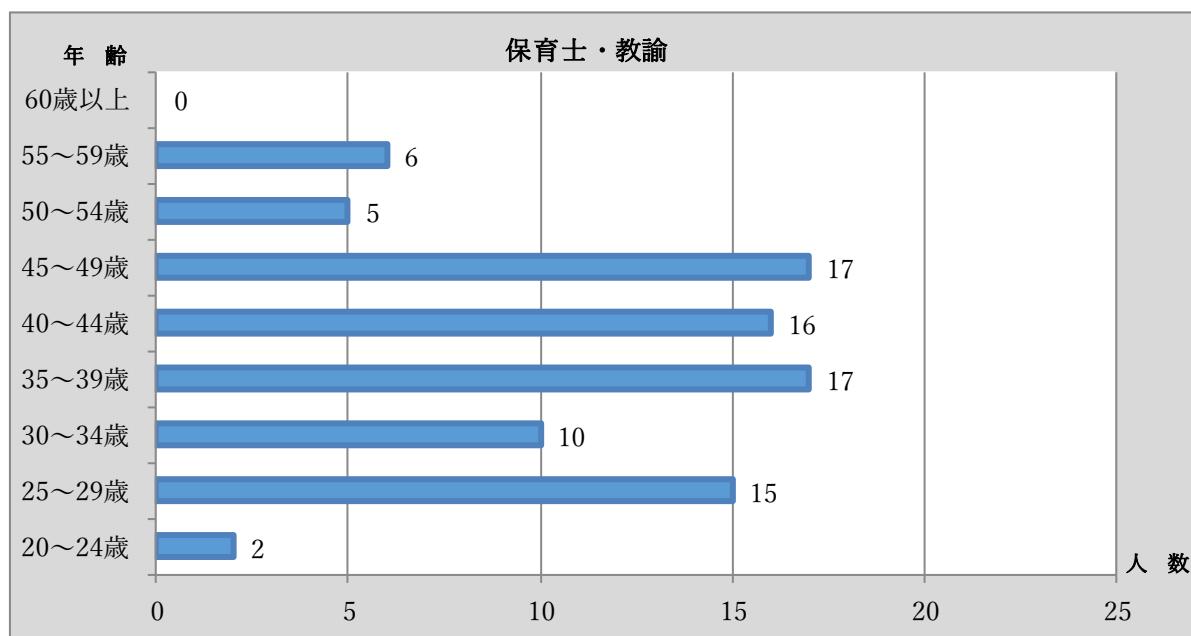
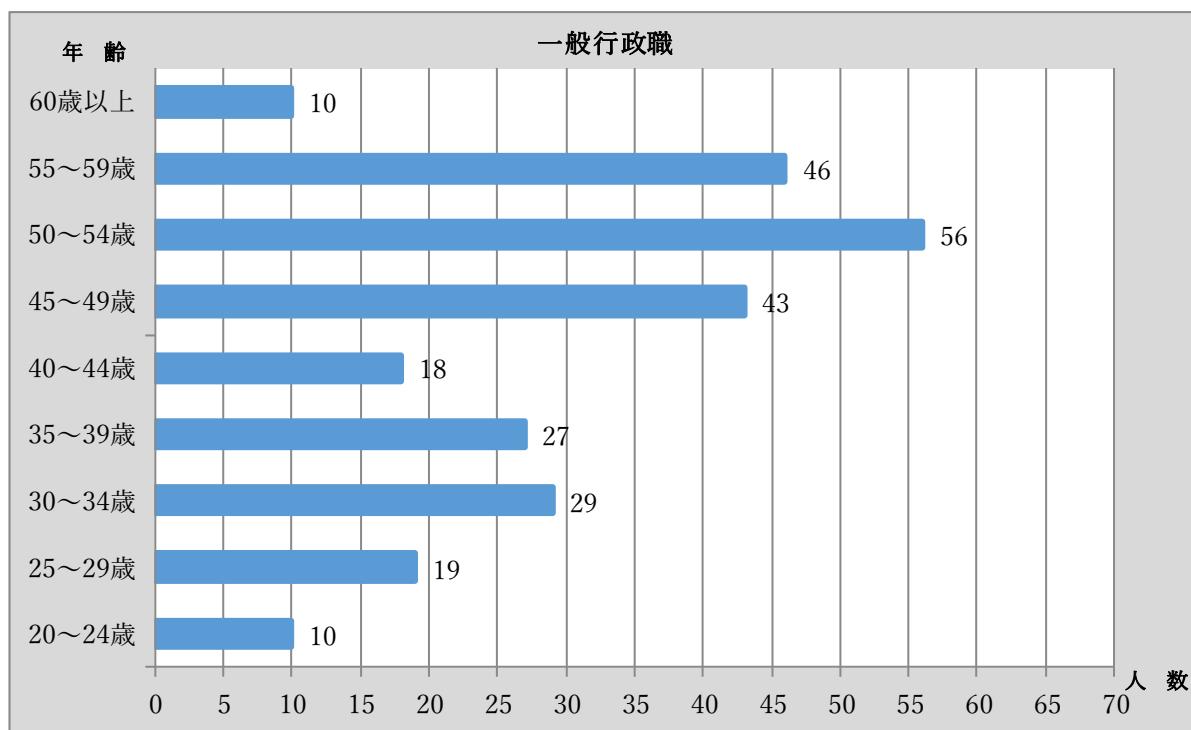
職種別の年齢分布を見てみると、一般行政職においては、50歳～54歳の職員が56人（21.8%）と最も多く、次いで55歳～59歳の職員が46人（17.9%）、45歳～49歳の職員が43人（16.7%）となっており、45歳以上の割合が全体の60.3%となっています。

一方、40歳～44歳の職員が18人（7.0%）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となっています。

また、保育士・教諭は、50歳以上の職員が11人（12.5%）と少ない状態にあり、逆に35歳～49歳の職員が50人（56.8%）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。

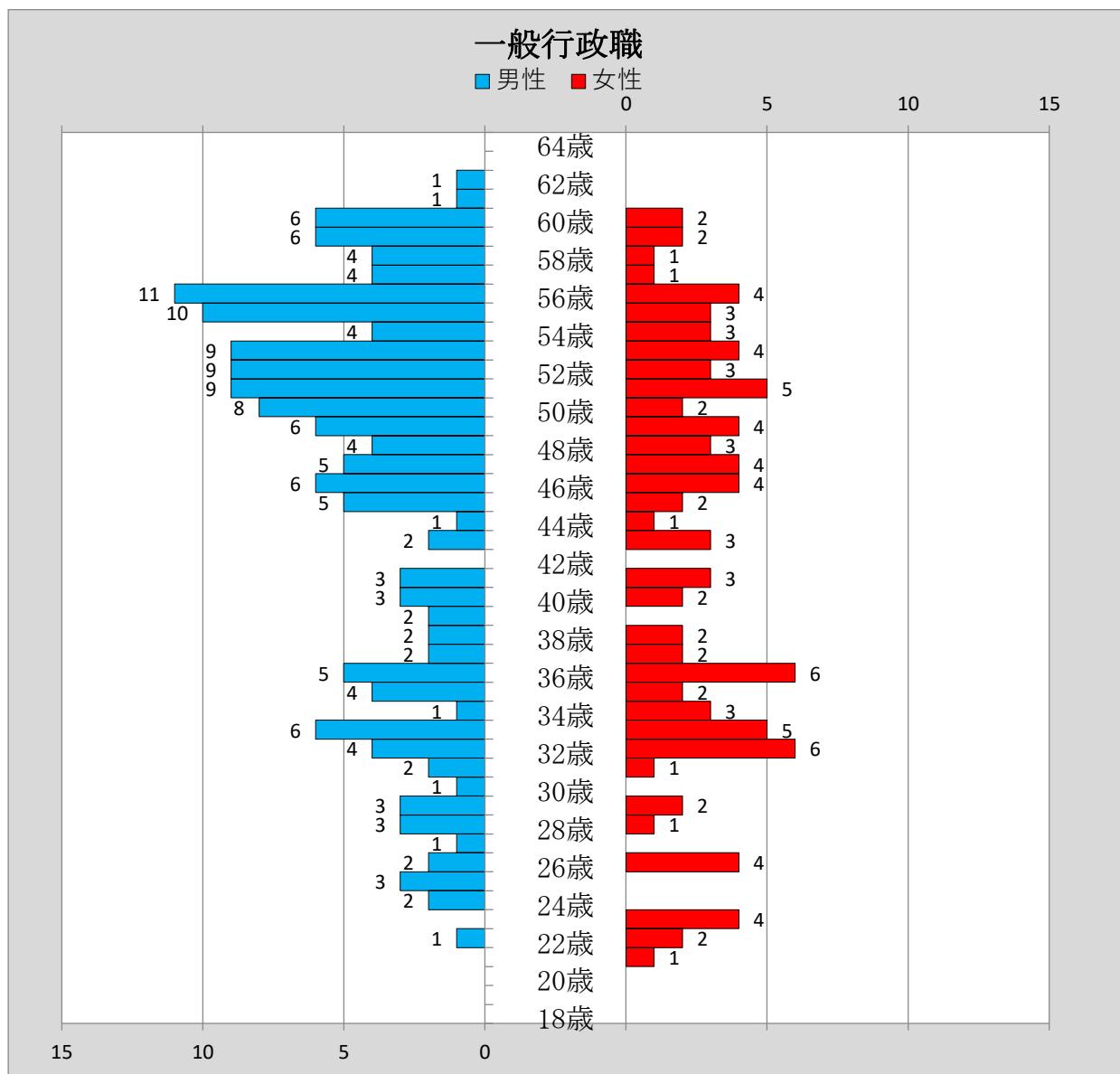
職員の男女比については、一般行政職258人のうち男性が161人、女性が97人となっており、特に45歳以上の年代で男性が多いことを考慮しておく必要があります。

## ○ 職種別の年齢分布



(令和6年4月1日現在)

○ 年齢別の男女比



(令和6年4月1日現在)

### 3 類似団体等との比較

#### (1) 「類似団体別職員数の状況」

総務省が公表する資料として「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。

令和5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－3」になり、当該グループには本市を含め55団体が属しています。

#### (2) 独自調査による比較

本計画の策定にあたり、この類似団体55団体のうち、特に本市と人口規模及び面積の似通った6団体（人口が3万5千人から5万人程度であり、面積が100km<sup>2</sup>から200km<sup>2</sup>程度）について、より詳細な実態を把握することを目的として、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（令和5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11人上回っていますが、これは、保育所部門において25人、幼稚園部門において25人、それぞれ上回っていることが要因となっています。

- ① 総務・企画部門や税務部門では、本市の職員数が類似団体単純平均値を下回っています。
- ② 民生一般部門や福祉事務所部門では、本市の職員数が類似団体単純平均値を上回っており、さらに保育所部門では本市の職員数が大きく上回っている状況にあります。
- ③ 土木部門では、本市の職員数が大きく下回っており、用地買収等を除く各部門において、類似団体単純平均値の半数程度に留まっています。
- ④ 教育一般部門や社会教育部門、義務教育部門では、本市の職員数が下回っているものの、給食センターを含む保健体育部門では本市の職員数が類似団体単純平均値を上回っており、さらに幼稚園部門は、職員を配置しているのが独自調査団体のうち1団体のみであることからも、本市の職員数が大きく上回っている状況にあります。
- ⑤ 下水道・国保・介護保険等の公営企業等会計部門では、本市の職員数が類似団体単純平均値を上回っており、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となっています。

## ○ 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 (R5.4.1) ( a )	さぬき市 令和5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	9 3 5 8 8	9 1	▲ 2
議 会		5	0
総務・企画		8 6	▲ 2
税 务	1 9	1 8	▲ 1
福 祉	1 0 7	1 3 8	3 1
民 生	7 7	1 0 9	3 2
衛 生	3 0	※2 9	▲ 1
経 済	3 4	2 6	▲ 8
労 働	0	1	1
農林水産	2 0	1 6	▲ 4
商 工	1 4	9	▲ 5
土 木	3 2	1 7	▲ 1 5
一般行政計	2 8 5	2 9 0	5
教 育	6 0	6 6	6
普通会計計	3 4 5	3 5 6	1 1
下水道 国 保 介護保険等	2 7	3 6	9

注1) 「類似団体単純平均値」は、独自調査による6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、病院部門及び水道部門の職員数を除いています。

[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 (R5.4.1) (a)	さぬき市 令和5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	5	0
総務・企画	総務一般		49	50	1
	企画開発		12	7	▲ 5
	住民関連		27	29	2
税務	税務		19	18	▲ 1
民生	民	民生一般	9	16	7
		福祉事務所	28	30	2
		保育所	35	60	25
	生	その他の社会福祉施設	2	2	0
		各種年金保険関係等	3	1	▲ 2
衛生	衛生		21	17	▲ 4
	公害		0	1	1
	清掃		7	※10	3
	環境保全		2	1	▲ 1
労働	労働	労働一般	0	1	1
農林水産	農業	農業一般	17	13	▲ 4
		林業一般	1	2	1
	水産業		2	1	▲ 1
商工	商工		7	1	▲ 6
	観光		7	8	1
土木	土木	土木一般	15	8	▲ 7
		用地買収等	2	2	0
	建築		8	3	▲ 5
	都市計画		7	4	▲ 3
一般行政 計			285	290	5

大部門	中部門	小部門	類似団体 単純平均値 (R5.4.1) (a)	さぬき市 令和5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	21	15	▲ 6
	社会教育	社会教育一般	4	5	1
	文化財保護		3	4	1
	公民館		3	0	▲ 3
	その他の社会教育施設		3	2	▲ 1
	保健体育	保健体育一般	4	4	0
	体育	給食センター等	2	6	4
	義務教育	小・中学校	6	1	▲ 5
	その他の学校教育	高等学校	10	0	▲ 10
		幼稚園	4	29	25
小計			60	66	6
普通会計 計			345	356	11
下水道			5	10	5
国保			7	8	1
介護保険等			15	18	3
総計			372	392	20

注1) 「類似団体単純平均値」は、独自調査による6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、病院部門及び水道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

令和5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、令和4年度決算値を比較すると、本市が96.4%と県内8市の中で2番目に高く、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 (R5. 1. 1) A	普通会計の職員数 (R5. 4. 1)			職員 1 人 当たり人口 A ÷ D	[参考] R4 決算 経常収支比率
			一般行政 B	教育 C	計 (B + C) D		
1	高松市	422, 424	2, 142	494	2, 636	160. 3	94. 1%
2	丸亀市	111, 575	583	144	727	153. 5	93. 4%
3	善通寺市	30, 682	165	55	220	139. 5	94. 8%
4	観音寺市	57, 738	333	91	424	136. 2	92. 6%
5	さぬき市	45, 822	281	66	347	132. 1	96. 4%
6	坂出市	50, 931	361	58	419	121. 6	87. 0%
7	東かがわ市	28, 498	242	26	268	106. 3	94. 0%
8	三豊市	62, 258	437	159	596	104. 5	98. 4%

## 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 22 年を経過した令和 6 年 4 月 1 日における職員数は 390 人であり、この間に 196 人が削減されており、第一次計画から第四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」の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 20 人上回っていますが、これは、保育所部門と幼稚園部門において、本市職員数の方が大きく上回っていることが要因であり、当該部門を除いて比較すると、民生一般や給食センター、下水道など類似団体の平均を上回っている部門が一部あるものの、全体として、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状況にあることが分かります。

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、現在、取り組んでいるデジタル化の推進等による業務の効率化や事務事業の見直しなどに基づく市全体の業務量の適正化を図りながら、市民ニーズに対応した適切なサービスを提供するための組織・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材適所の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 第五次定員適正化計画の基本的な考え方

本市の財政状況は、人口減少に伴う普通交付税の減少など、一般財源の減少が避けられない見通しの中、歳出規模の縮減も難しい状況にあり、近い将来、基金が枯渇するおそれもあるなど、依然として極めて厳しい状況に直面しています。

このため、令和5年度に策定した「さぬき市行財政改革実施計画」に基づいた財政健全化策に沿って、種々の取組を着実に実施していくことが求められているところです。

一方で、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留意していく必要があります。

こうしたことを踏まえ、第五次定員適正化計画についても、第一次計画から第四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、職員の適正配置や定員管理に取り組むものとします。

#### 1 計画の期間

職員数の数値目標の設定を令和11年4月1日とし、計画の期間を令和10年度までとします。

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動向等を反映することを考慮し、比較的短期間の計画とすることが適当であると考え、第一次計画から第三次計画までと同様の計画期間とするものです。

#### 2 定員適正化の数値目標

令和11年4月1日における職員数について、令和6年度当初の職員数と同水準とすることをベースに、専門職の補充を考慮し、今後の職種別職員見込数を次のとおり定めて、「394人」とします。

#### 3 会計年度任用職員

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るものであり、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、この計画においても管理対象外とします。

しかしながら、職員数全体に占める会計年度任用職員の割合が高まっており、人件費に及ぼす影響も大きくなっている現状を踏まえると、会計年度任用職員数の適正化に努めていく必要があります。

このため、常時勤務と異なる勤務形態や専門職種の分野等においては、引き続き、会計年度任用職員を雇用することでマンパワーの確保を図る必要がありますが、補助的補完的な業務を担う分野においては、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するとともに、定年延長による再任用短時間勤務職員との置換を進めることなどで、総職員数の抑制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6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
年度当初採用予定数		13	5	6	6	6
年度当初目標職員数	390	392	396	396	394	394
前年度との比較		2	4	0	▲2	0
年度内退職見込数	11	1	6	8	6	

注) 採用予定数は、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。

## 4 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、第一次計画から第四次計画まで、いずれも各計画の目標を上回る削減が進み、令和6年度当初の職員数は257人となってています。

今後においては、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ために必要な職員数の維持に努めることとし、定年年齢の段階的引上げ期間中は2年ごとを基本とした採用者数の平準化を図ることで一定の新規採用を継続的に確保するとともに、一時的に生じる増員は当該期間中に解消することとして、令和11年度当初の目標人数を255人とします。

### (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、各施設

の園児数等に対して常勤職員だけでは必要人数を満たしていないことから、これまで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あり、園児数の減少等に伴って必要職員数が遞減していく見通しを考慮して、これまで常勤職員数を維持してきました。

今後においても、少子化の動向やそれに関連する対応などを見据えながら、保育士等の職員数を管理していくかなければなりません。

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、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11年度当初の目標人数を88人とします。

### (3) 保健師・主任介護支援専門員・管理栄養士

保健師は、現在18人となっており、独自調査による類似団体平均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、計画期間中においては、地域包括支援センターに配置する主任介護支援専門員1人と合わせて、19人体制を維持するものとします。

なお、管理栄養士についても、年齢構成上、当分の間は退職する職員がないことから、計画期間中は現状の3人体制を維持するものとします。

### (4) 技師（土木・建築・下水道）

技師は、専門的業務への対応を図るため、合併以降に採用を行ってきたところであり、現在は土木技師7人、建築技師3人、下水道技師1人の9人となっています。

独自調査による類似団体平均と比べると、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、今後においても、土木技師を独自調査による類似団体平均と同程度の12人まで計画的に採用することとし、それ以外の技師は年齢構成等を考慮した採用を行うことで、令和11年度当初の目標人数を技師全体で17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、6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、今後、こども家庭センターが新たに設置される中において、多様化、広範化する相談業務等に適切に対応するため、令和11年度当初の目標人数を7人とします。

#### (6) 技能職

技能職は、第一次計画から第四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。

今後においても、その方針を継続することとし、学校給食の共同調理業務については、施設整備に関する基本方針に沿った対応を図るとともに、その他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等を図りながら対応するものとします。

#### ○ 年度当初における職種別職員見込数

(単位：人)

区分	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	5年間の増減数
一般行政職	257	255	258	257	255	255	▲2
保育士・教諭	88	89	89	89	88	88	0
保健師	18	18	18	18	18	18	0
管理栄養士	3	3	3	3	3	3	0
技師	11	13	14	15	16	17	6
社会福祉士	6	7	7	7	7	7	1
主任介護支援専門員	1	1	1	1	1	1	0
技能職	6	6	6	6	6	5	▲1
計	390	392	396	396	394	394	4

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。

## 5 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

行政課題に柔軟かつ的確に対応できる組織・機構の見直しを図りながら、効果的かつ効率的な行政運営に努めるものとします。

### (3) 人材の確保

組織に必要な人材を確保するため、他自治体等の先進的な取組を参考に、試験方法の見直し等を検討するものとします。

### (4) 人材育成の推進

多様な行政ニーズ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や専門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。

### (5) 事務事業の見直し

人口減少の進行やデジタル社会の進展を踏まえ、事務事業の見直しによる事務の効率化を進めることで、限られた職員数で対応できる体制の整備に努めるものとします。

### (6) DXの推進

自治体DXを推進し、デジタル技術の導入に積極的に取り組むことで、行政サービスの利便性向上を図りながら、業務改善に努めるものとします。

### (7) 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、計画的に民間委託等の推進に努めるものとします。

#### (8) 職員健康管理体制の充実

行政ニーズの高度化や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、各種ハラスメントへの対策推進や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) 働き方改革の推進

業務の効率化や職員の意識改革、管理職の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を図り、職員の働きがいを高めていくものとします。

### 第4 計画の検証及び見直し

定年年齢の引上げや役職定年制の実施状況等を踏まえながら、「さぬき市行財政改革実施計画」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が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。