

第四次丸亀市定員適正化計画

＜2019（平成31）年度～2022年度＞

丸 亀 市

目 次

計画策定の趣旨

1	これまでの定員適正化計画の推移と現状分析	1
(1)	定員適正化計画の推移	1
(2)	部門別職員数の推移	4
(3)	任用形態別職員数の推移	5
(4)	臨時・非常勤職員数の推移	5
(5)	職種別職員数の推移	6
(6)	職員の年齢構成	7
(7)	時間外勤務の状況	8
(8)	人件費の状況	9
(9)	人口の将来展望	10
2	他団体との比較	11
(1)	類似団体の平均職員数との部門別比較（単純平均値比較）	11
(2)	県内他市との職員数の比較	12
3	定員適正化計画の基本的な考え方	13
(1)	今後の取組方向	13
(2)	職種別方針	14
(3)	任用形態別方針	15
(4)	その他	15
4	第四次定員適性化計画	16
(1)	策定方針	16
(2)	対象期間	16
(3)	対象職員	16
(4)	定員適正化計画に基づく職員数	16

計画策定の趣旨

地方公共団体の総職員数は、平成 6 年をピークとして、長期間減少傾向で推移してまいりましたが、平成 29 年には増加局面に転じ、中でも一般行政部門については平成 27 年より他の部門に先駆けて、増加している状況となっています。本市においても、平成 17 年の一市二町の合併以降、平成 25 年までは減少傾向にあり、行政組織のスリム化、人件費の削減に一定の成果を収めました。多様化・複雑化する市民ニーズに対応していくため、平成 26 年からは、職員数を増加することとし、社会福祉士、保健師などの専門職の確保にも努めました。

引き続き「第二次丸亀市総合計画」や、「丸亀市未来を築く総合戦略」等に基づく重要施策を着実に推進し、更には、市民の関心の高い丸亀城の石垣修復、市民会館建設や大手町地区四街区の再編などの重要課題に取り組んでいくため、十分な職員配置の必要があります。

一方で、普通地方交付税の縮減や公債費などの増加、また将来における人口減少も予測され、自治体を取り巻く社会経済情勢はますます厳しくなることが見込まれており、効率的な職員体制を整備し、人件費の抑制についても推進していかなくてはなりません。

今後、更なる市民サービスの向上や、持続可能な行政システムの構築に取り組み、健全かつ安定的な財政基盤の確立を図っていくため、2019（平成 31）年度から 2022 年度を計画期間とする「第四次丸亀市定員適正化計画」を策定します。

1. これまでの定員適正化計画の推移と現状分析

(1) 定員適正化計画の推移

本市では、平成 17 年の合併以降、安定した財政構造及び行政運営の確立を目指して、三次にわたる定員適正化計画を策定して職員数を管理し、総人件費の抑制に努めてまいりました。これまでの定員適正化計画の実施状況は、以下のとおりです。

※各年度 4 月 1 日現在の職員数です。

① 第一次定員適正化計画

第一次定員適正化計画では、平成 17 年 4 月 1 日時点の職員数 1,203 人を基準として、5 年間で 223 人削減し、平成 22 年 4 月 1 日時点の職員数を 980 人にすることとしてまいりましたが、一市二町の合併直後であり、計画を上回る退職者が生じ、毎年、計画値の修正を実施することとなりました。

目標年度の平成 22 年 4 月 1 日において 975 人、計画期間における職員削減数は 228 人となり、計画を上回る結果となりました。（計画値、目標値ともに再任用職員を除く。）

(単位：人)

区分	第一次定員適正化計画					
	H17	H18	H19	H20	H21	H22
一次(計画当初) H18.3	1,203	1,190	1,143	1,084	1,020	980
(改定値) H19.2	1,203	1,163	1,123	1,067	1,017	980
(改定値) H20.2	1,203	1,163	1,105	1,066	1,014	980
(改定値) H21.2	1,203	1,163	1,105	1,044	993	980
実績値	1,203	1,163	1,105	1,044	993	975
前年度増減	-	▲40	▲58	▲61	▲51	▲18
増減累計	-	▲40	▲98	▲159	▲210	▲228

※平成17年3月22日の1市2町合併時の職員数は1,253人

②第二次定員適正化計画

第二次定員適正化計画では、平成23年4月1日時点の職員数964人を基準として、平成27年4月1日現在で912人とし、削減目標を52人としておりました。

しかし、第二次丸亀市行政改革推進計画の進捗状況との整合性や、組織機構の改正、事務事業の改廃、新規事業の発生、時間外勤務の縮減と市民サービスの向上への取組、再任用制度の導入など、計画策定時の想定と異なる状況が発生し、これらを第二次定員適正化計画に反映するため、平成26年3月に計画の見直しを行いました。

見直し後の計画では、平成27年4月1日時点の職員数を954人としておりましたところ、959人の実績となりました。(計画値、目標値ともに再任用職員を除く。)

(単位：人)

区分	第二次定員適正化計画				
	H23	H24	H25	H26	H27
二次(計画当初) H24.3	964	950	942	929	912
(改定値) H26.3	964	949	941	948	954
実績値	964	949	941	945	959
前年度増減	▲11	▲15	▲8	4	14
増減累計	▲239	▲254	▲262	▲258	▲244

③第三次定員適正化計画

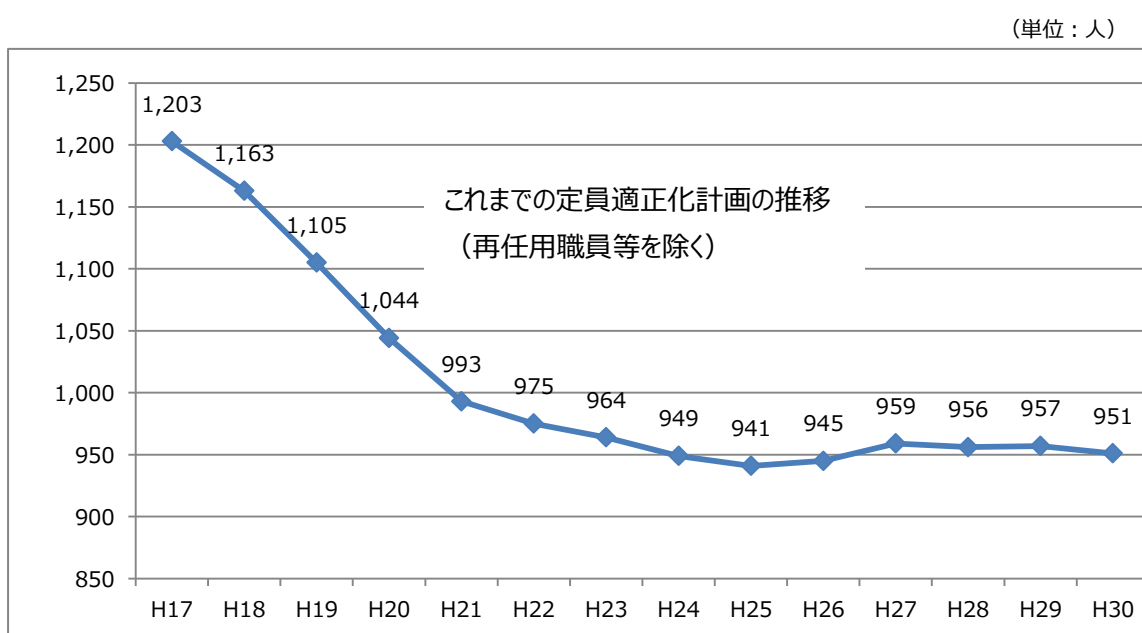
第三次定員適正化計画では、平成26年4月1日時点の正規職員数945人を基準として、平成30年4月1日現在で980人程度(再任用職員、任期付職員を含む場合は1,005人)とし、35人程度の増加を目標としておりました。

正規職員においては、計画期間の各年において、計画した人数を下回ることとなり、目

標年度である平成 30 年 4 月 1 日現在において、951 人となりました。一方、平成 26 年度より、公的年金の支給年齢が段階的に引き上げられることに伴い、再任用職員が増加しており、再任用職員（フルタイム）、任期付職員に関しましては、平成 28 年から平成 30 年までの間は計画人数を上回ることとなりましたが、正規職員数と合わせた総職員数は、1005 人と計画しておりましたところ、980 人となっております。

区分		第三次定員適正化計画				
		H26	H27	H28	H29	H30
計 画 当 初	職員	945	960	970	975	980
	再任用・任期付職員数	5	8	15	25	25
	計	950	968	985	1,000	1,005
実 績 値	職員	945	959	956	957	951
	再任用・任期付職員数	5	7	21	32	29
	計	950	966	977	989	980
対 前 年 増 減	職員	5	14	▲3	1	▲6
	再任用・任期付職員数	4	2	14	11	▲3
	計	9	16	11	12	▲9
増 減 累 計	職員	▲258	▲244	▲247	▲246	▲252
	再任用・任期付職員数	4	7	21	32	29
	計	▲254	▲237	▲226	▲212	▲223

※再任用短時間職員を除く。



(2) 部門別職員数の推移

本市職員数について、合併前(旧1市2町等の計)の平成16年度から現在(平成30年度)までの部門別の職員数の推移は、次の表のような状況です。

(単位：人)

区分	H16 合併前	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H30 - H17	
福祉関係を除く一般行政職員	議会	12	9	9	9	8	8	7	8	7	7	7	7	7	7	▲ 2	
	総務	147	152	139	129	117	118	115	122	117	119	130	136	135	134	128	▲ 24
	税務	41	39	38	38	37	38	38	35	34	33	34	35	37	35	35	▲ 4
	労働	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	▲ 1
	農林水産	37	33	31	30	29	28	26	24	27	28	30	29	28	28	27	▲ 6
	商工	10	10	10	9	9	8	8	13	14	14	14	16	17	20	14	4
	土木	72	70	68	63	52	51	48	47	47	48	49	49	52	53	51	▲ 19
	小計	320	314	296	279	252	251	242	249	246	249	264	272	276	277	262	▲ 52
福祉関係	民生	315	298	292	272	260	245	239	232	230	225	220	226	228	232	236	▲ 62
	衛生	128	129	123	113	106	100	95	91	89	88	91	90	90	93	92	▲ 37
	小計	443	427	415	385	366	345	334	323	319	313	311	316	318	325	328	▲ 99
一般行政部門計	763	741	711	664	618	596	576	572	565	562	575	588	594	602	590	▲ 151	
特別行政	教育	205	192	176	168	158	137	143	137	131	129	130	131	130	133	138	▲ 54
	消防	121	121	125	119	121	116	116	118	120	119	117	118	120	119	119	▲ 2
普通会計計	1,089	1,054	1,012	951	897	849	835	827	816	810	822	837	844	854	847	▲ 207	
水道	57	53	50	48	46	43	41	39	36	35	33	32	33	33	32	▲ 21	
下水道	25	21	18	18	18	17	17	14	15	15	14	14	14	14	13	▲ 8	
競艇	38	37	36	35	31	29	29	28	27	27	27	27	28	29	30	▲ 7	
その他	37	28	36	41	41	43	41	42	40	40	40	42	44	45	44	16	
特別会計計	157	139	140	142	136	132	128	123	118	117	114	115	119	121	119	▲ 20	
総計	1,246	1,193	1,152	1,093	1,033	981	963	950	934	927	936	952	963	975	966	▲ 227	

派遣職員	10	10	11	12	11	12	12	14	15	14	14	14	14	14	14	4
------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	---

総計 (派遣職員含む)	1,256	1,203	1,163	1,105	1,044	993	975	964	949	941	950	966	977	989	980	▲ 223
----------------	-------	-------	-------	-------	-------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------

※1 H16の職員数は、合併前の旧1市2町職員数に飯綾消防組合及び綾歌老人ホーム職員数を加えた人数です。

※2 各年度4月1日現在の職員数です。

※3 再任用職員(フルタイム)及び任期付職員を含みます。

(3) 任用形態別職員数の推移

正規職員については、平成 17 年度以降減少が続きましたが、平成 25 年度の 941 人を底として、以降は若干の増減を繰り返しながら推移しております。再任用職員については、平成 26 年度より、本格的に再任用制度が運用され、段階的に任用の期間が延長されているところであり、今後も引き続き増加することが見込まれます。

(単位：人)

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H30 - H17
正規職員	1203	1160	1102	1042	992	974	963	948	940	945	959	956	957	951	▲252
任期付職員	0	3	3	1	0	0	0	1	1	2	0	2	2	3	3
再任用職員 (フルタイム)	0	0	0	1	1	1	1	0	0	3	7	19	30	26	26
職員計	1203	1163	1105	1044	993	975	964	949	941	950	966	977	989	980	▲223

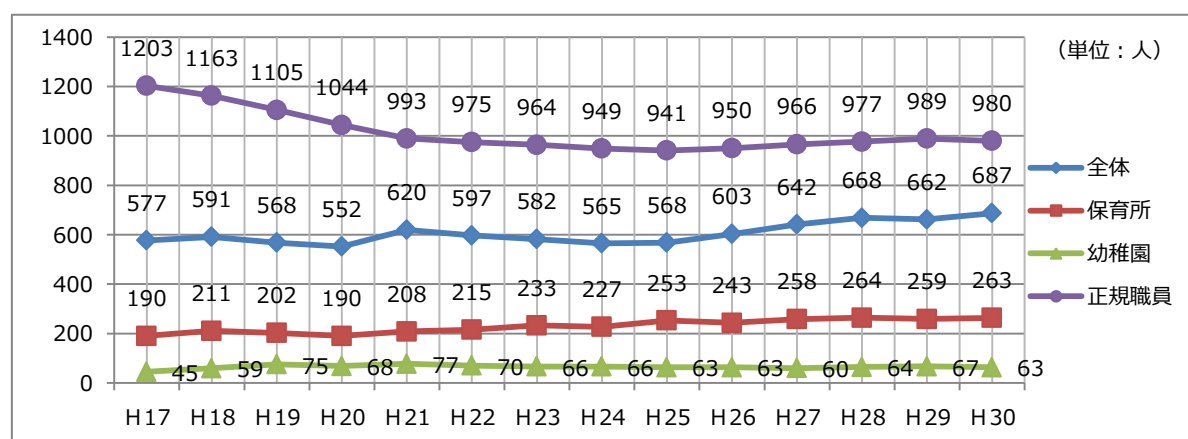
※ 各年度 4 月 1 日現在の職員数です。

(4) 臨時・非常勤職員数の推移

臨時・非常勤職員については、合併以降、平成 25 年度までは増減はありましたものの、ほぼ横ばいで推移しておりましたが、平成 26 年度以降は増加の傾向にあります。平成 17 年度と平成 30 年度を比較しますと、全体では 110 人が増加しており、うち保育所で 73 人、幼稚園で 18 人が増加しており、合計で 91 人の増加となっています。

(単位：人)

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
全体	577	591	568	552	620	597	582	565	568	603	642	668	662	687
うち保育所	190	211	202	190	208	215	233	227	253	243	258	264	259	263
うち幼稚園	45	59	75	68	77	70	66	66	63	63	60	64	67	63
正規職員	1203	1163	1105	1044	993	975	964	949	941	950	966	977	989	980



(5) 職種別職員数の推移

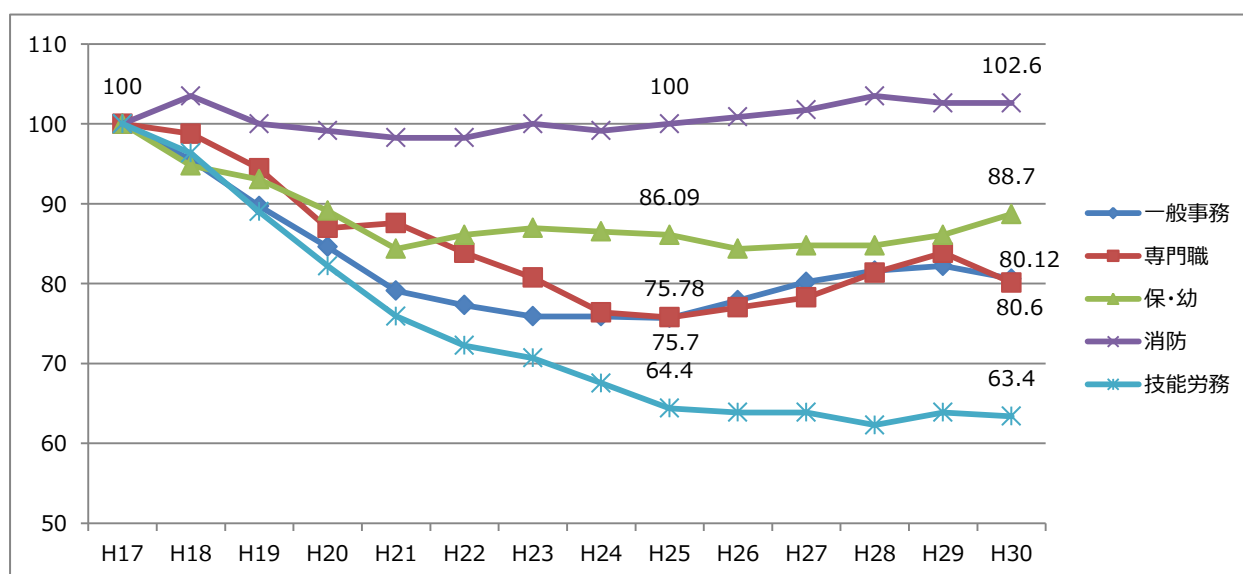
職種別の職員の推移は以下のとおりで、消防と保健師については、合併時と同じ水準を維持している一方で、一般事務職については、98人の削減となっております。保育士・幼稚園教諭については、採用者・離職者ともに多く、200名を割り込んでおりましたが、近年では待機児童対策として、増加しつつあります。

(単位：人)

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H30 - H17
一般事務	506	483	454	428	400	391	384	384	383	394	406	413	416	408	▲98
土木	46	45	42	40	43	39	38	36	39	39	39	39	39	36	▲10
建築	20	19	19	17	18	18	18	17	16	16	16	17	16	13	▲7
保健師	30	32	31	31	33	32	31	30	30	30	30	32	34	33	3
社会福祉士	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	4	6	8	8	8
その他の 技師	65	63	60	52	47	44	41	38	35	37	37	37	38	39	▲26
保育士 幼稚園教諭	230	218	214	205	194	198	200	199	198	194	195	195	198	204	▲26
消防	115	119	115	114	113	113	115	114	115	116	117	119	118	118	3
清掃	78	78	72	67	63	60	60	59	58	60	58	56	58	58	▲20
調理	72	70	68	64	59	57	58	53	48	45	47	47	46	47	▲25
その他の 技能労務	41	36	30	26	23	21	17	17	17	17	17	16	18	16	▲25
合計	1203	1163	1105	1044	993	975	964	949	941	950	966	977	989	980	▲223

下のグラフは、平成17年度の各職種を100とした場合の推移を表しています。専門職については、土木技師や建築技師は、採用ができず平成25年度までは一方的に減少しましたが、近年では社会福祉士の採用が増加しています。

(平成17年を100とした場合の指数)

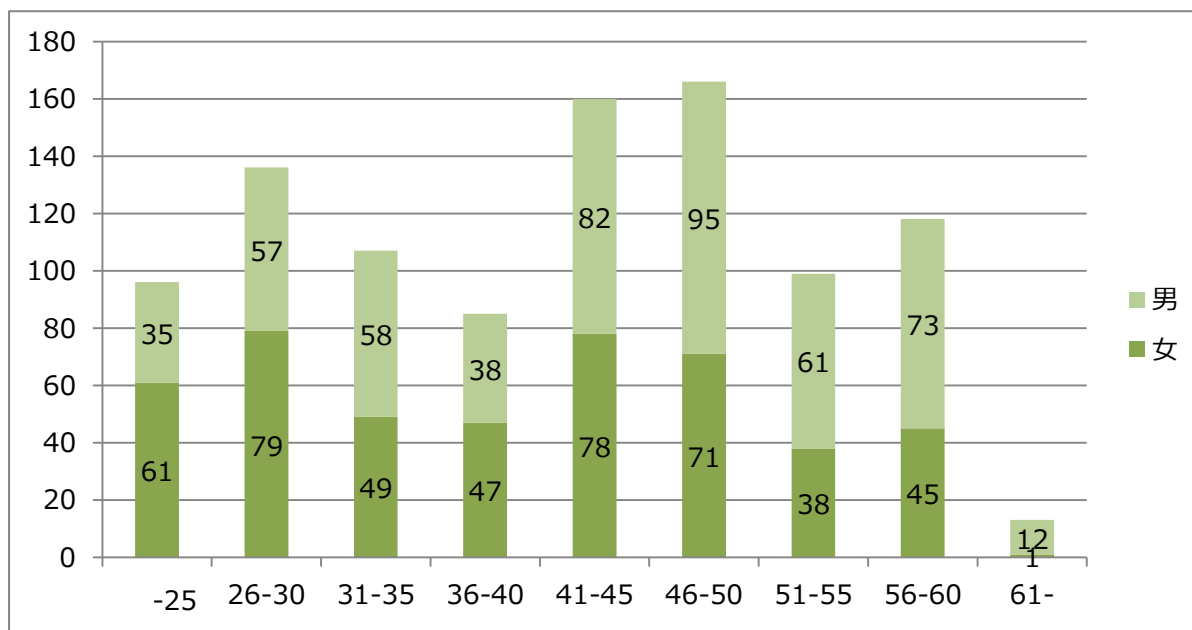


(6) 職員の年齢構成

年齢別構成については、46歳～50歳の比率が17.0%と最も多く、次いで41歳～45歳が16.3%となっており、40歳代の職員が全体の約3分の1を占めています。

一方、36歳～40歳は全体の8.7%と少ない状態にありますが、これは平成17年の合併後数年間に渡り職員採用を控えていたことによる影響で、年齢構成の平準化に課題が残っています。

(単位：人)



(単位：人、%)

年齢	女	男	総計	構成率
-25歳	61	35	96	9.8
26歳-30歳	79	57	136	13.9
31歳-35歳	49	58	107	10.9
36歳-40歳	47	38	85	8.7
41歳-45歳	78	82	160	16.3
46歳-50歳	71	95	166	17.0
51歳-55歳	38	61	99	10.1
55歳-60歳	45	73	118	12.0
61歳	1	12	13	1.3
総計	469	511	980	100.0

(7) 時間外勤務の状況

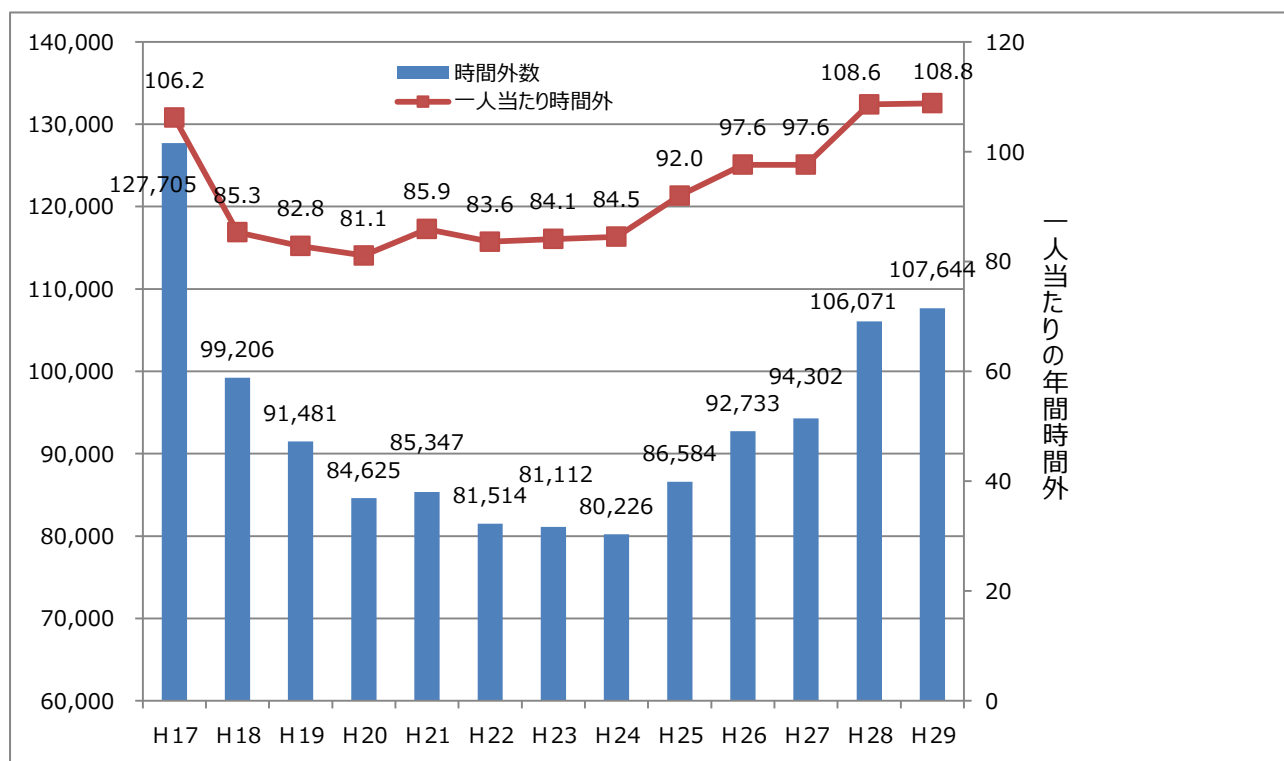
合併後、総時間外数は減少傾向にありましたが、近年では増加傾向にあり、平成 29 年度は、合併後に最小であった平成 24 年度と比べますと、約 1.34 倍になっています。これは瀬戸内国際芸術祭の開催、野球場建設に関する業務、市庁舎等の建設に関する業務、マイナンバーに伴う業務など、一時的に業務量が増加するものに加え、市民相談や児童相談などの各種相談業務や防災部門の充実、観光や地方創生への対応など、行政ニーズの高度化、多様化により、業務量が増加傾向にあることが考えられます。

また、近年では一人当たり年間時間数についても、増加傾向にあり、より一層効率的な人員配置や事務事業の改善を進めていくとともに、適正な人員についても検討する必要があります。

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
時間外数 (時間)	127,705	99,206	91,481	84,625	85,347	81,514	81,112	80,226	86,584	92,733	94,302	106,071	107,644
4/1 職員数 (人)	1203	1163	1105	1044	993	975	964	949	941	950	966	977	989
一人当たり年間時間外 (時間)	106.2	85.3	82.8	81.1	85.9	83.6	84.1	84.5	92.0	97.6	97.6	108.6	108.8

※「一人当たり年間時間外」は、年間の時間外数を、管理職を含む 4/1 職員数で割った参考値です。

(単位：時間)



(8) 人件費の状況

人件費については、職員数の変動、給与の構造改革や総合的見直しなどにより、減少の傾向にあり、決算額では平成17年度の約95億円から、平成29年度には約70億円に減少しています。それに伴い、歳出決算額に占める割合も23.4%であったものが、17.6%となり、平成29年度までの人件費削減額の累積額については、約163億となっています

しかしながら、本市では今後、人口の減少が見込まれることから、市民税等の自主財源が中長期的には期待できず、また、新庁舎や市民会館の建設による公債費の増加、高齢化社会の進展等による社会保障関係等の義務的経費の増加も予想され、財政状況は逼迫していくものと考えられ、これまで以上に効率的な行政運営が求められています。

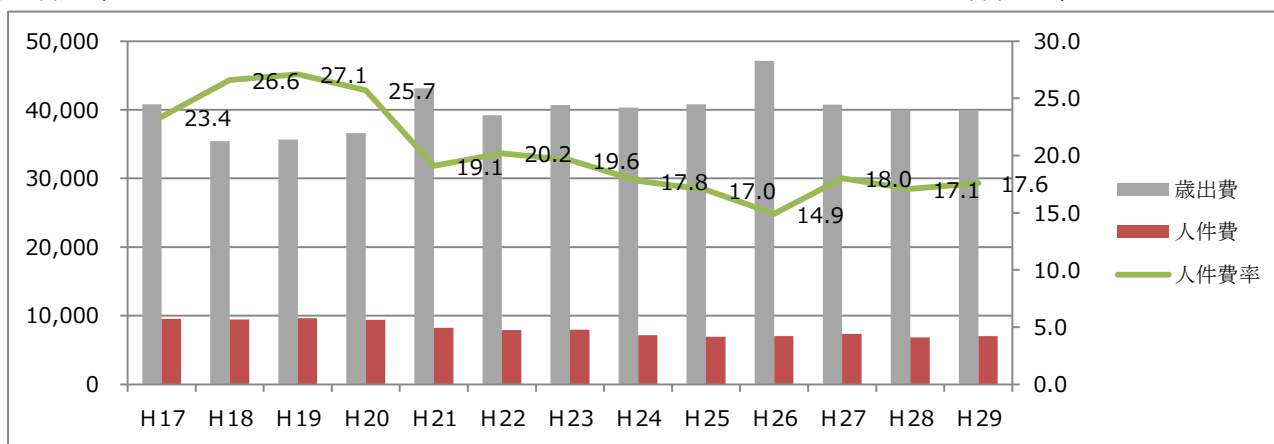
	歳出費(千円)	人件費(千円)	人件費率(%)
H17年度決算	40,790,609	9,547,023	23.4
H18年度決算	35,430,191	9,441,799	26.6
H19年度決算	35,671,398	9,650,903	27.1
H20年度決算	36,616,824	9,424,832	25.7
H21年度決算	43,118,699	8,224,028	19.1
H22年度決算	39,211,118	7,929,912	20.2
H23年度決算	40,697,392	7,959,537	19.6
H24年度決算	40,330,898	7,175,324	17.8
H25年度決算	40,772,681	6,948,392	17.0
H26年度決算	47,162,431	7,044,203	14.9
H27年度決算	40,757,533	7,345,315	18.0
H28年度決算	39,994,509	6,821,919	17.1
H29年度決算	39,836,597	7,011,843	17.6
H29-H17	▲ 945,012	▲ 2,535,180	▲ 5.8

※上記決算額は、一般会計のものであります。

(単位：百万円)

※人件費には議員報酬、各種委員報酬、特別職給与、共済費等を含みます。

(単位：%)

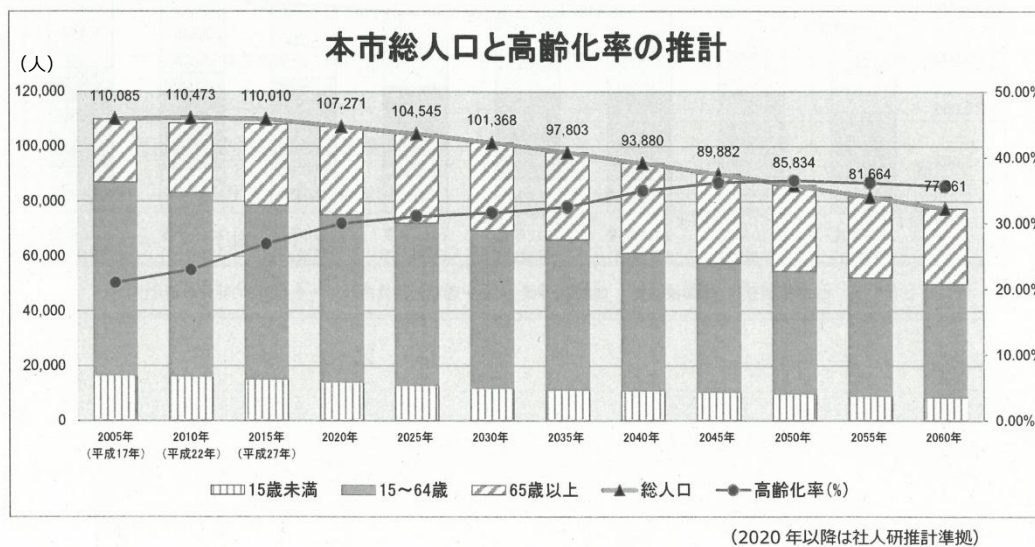


(9) 人口の将来展望

我が国においては、少子高齢化が進み、既に人口減少社会に突入するなか、本市でも 2012（平成 24）年に約 110,700 人であった人口は減少傾向にあり、2017（平成 29）年 1 月には 11 万人を割り込みました。国立社会保障・人口問題研究所（社人研）による人口推計では、本市の人口は 2040 年に 93,880 人、2060 年には 77,361 人になると予想されています。

また、本市高齢化率（総人口に占める 65 歳以上の人口の割合）は、2010（平成 22）年の 23.3%（約 4 人に 1 人）から、2060 年には 35.6%（約 3 人に 1 人）に増加する一方、生産年齢人口（15 歳以上 65 歳未満）、年少人口（15 歳未満）は 30%減少すると予測されています。

このような人口減少や人口構造の変化により、労働力の低下による経済的な影響や地域力の低下が懸念される中で、高齢者の医療や福祉など社会保障に係る負担の増大への対応や、安心して子どもを産み育てる環境の整備など、将来を見据えた行政運営を進めなければならぬ状況にあります。



※出典：第四次丸亀市行政改革プラン

(2015（平成 27）年までの人口は、国勢調査の集計結果です。)

2. 他団体との比較

(1) 類似団体の平均職員数との部門別比較（単純平均値比較）

本市職員数と類似団体の平均職員数とを比較した場合、一般行政部門では、本市 602 名に対し、類似団体 597 名となっており、本市職員数が 5 名上回っています。

また、普通会計部門においては、本市 854 名に対し、類似団体 865 名で、本市職員数が 11 名が、総合計では、本市 975 名に対し、類似団体 976 名で、本市職員数が 1 名下回っています。なお、これらの数値は、類似団体の職員数を基に単純平均値を算出したものであり、あくまで参考値と捉える必要があります。

部門別の職員数では、総務、税務、土木における職員数は、類団平均を下回っており、民生、衛生においては上回っております。（単位：人）

区 分		丸亀市の 職員数	類似団体の 平均職員数	差
福祉関係を除く 一般行政職員	議 会	7	8	▲1
	総 務	134	155	▲21
	税 務	35	47	▲12
	労 働	0	1	▲1
	農林水産	28	25	3
	商 工	20	20	0
	土 木	53	86	▲33
	小 計	277	342	▲65
福祉関係	民 生	232	186	46
	(保育所)	164	102	62
	衛 生	93	69	24
	(清 掃)	58	25	33
	小 計	325	255	70
一般行政部門 計		602	597	5
特別行政	教 育	133	126	7
	(幼稚園)	57	23	34
	消 防	119	141	▲22
普通会計 計		854	865	▲11
水 道		33	28	5
下 水 道		14	19	▲5
競 艇		29	20	9
そ の 他		45	44	1
公営企業等会計 計		121	111	10
総 計		975	976	▲1
派遣職員		14	-	-

※ 「類似団体の職員数」は、区分ごとの平均値を掲載しているため、必ずしも計欄は合致しません。

※ 消防は、一部事務組合等での実施団体を除く平均です。

※ 競艇は、類似団体中、施行団体のみと比較です。

※ 公営企業等会計とは、地方公共団体の経営する公営企業（水道・交通・病院・下水等）、国民健康保険事業、収益事業等に係る会計等の総称です。

(2) 県内他市との職員数の比較

職員一人当たり人口の比較

本市は県内他市と消防部門を除く普通会計部門の「職員 1 人当たりの人口」を比較すると、スケールメリット効果もあり、高松市に次いで 154.5 人となり、県内では 2 番目の位置にあります。

(単位：人)

団体名	人口	普通会計部門			普通会計の計 (消防除く)	職員一人当 たり人口	順番
		一般行政計	教育部門計	(消防)			
高松市	429,242	1,978	463	472	2,441	175.8	1
丸亀市	113,564	602	133	119	735	154.5	2
善通寺市	32,566	170	42	40	212	153.6	3
観音寺市	61,570	330	95	0	425	144.9	4
さぬき市	50,264	259	92	0	351	143.2	5
坂出市	54,222	342	82	76	424	127.9	6
三豊市	67,482	409	150	0	559	120.7	7
東かがわ市	31,956	216	46	0	262	122.0	8

※人口については、平成 29 年 1 月 1 日現在の住民基本台帳人口です。

※出典：類似団体別職員数の状況（平成 29 年 4 月 1 現在）

総務省自治行政局公務員部給与能率推進室発行

3. 定員適正化計画の基本的な考え方

近年の定員管理では、国の制度改正や地方分権の進展、さらには地方創生への対応など、新たな行政課題や地域の実情に応じたサービスの展開が求められており、また本市の特色や事業・施策の展開に対応した人員配置を行うため、職員数が増加してきました。今後も、行政需要の増加が見込まれる中、法律改正や制度改正への対応、さらには新たな政策目標の実現を可能とする職員体制を整えて行く必要があります。

一方で、将来における人口減少が予測されている中、引き続き職員数を増加して行くことは、現在また将来の財政負担を増大させるため、第二次丸亀市総合計画や、第四次丸亀市行政改革プランの進行にあわせて、行政の簡素化・合理化や事務の効率化、民間活力の活用にも努めていかなければなりません。

本計画では、行政需要の増加とともに、本市職員の負担感や超過勤務が増大していることを踏まえ、必要最小限の人員を確保するとともに、再任用・任期付職員を含めた職員数を設定し、更なる効率的な人員体制の構築を目標とします。

(1) 今後の取組方向

① 重点施策等の効率的な推進

本市のこれまでの実情や特色を踏まえるとともに、重点的に取り組むべき新たな課題へ迅速に対応していくため、優先すべき事業や部署への適正配置に努めます。

限られた人材や予算を有効に活用するために、事務事業について定期的に再点検を行い、事業の目的と役割、必要性、実施主体等について見直しを行うとともに、事務処理の迅速化、効率化を図るため、積極的に ICT（情報通信技術）や AI（人工知能）の活用を推進します。

② 人材育成の推進

「丸亀市人材育成基本方針」に基づいて、人材育成を推進していき、市民ニーズに的確に応えることのできる高度な知識や技術、確かな行動力などを備えた職員を育成し、少数精鋭による行政運営を推進していきます。

③ 多様な任用形態の活用

再任用職員、任期付職員、臨時・非常勤職員など、事務事業の内容、期間等に合わせた必要な人員を、幅広く適材適所に配置し、最小の経費で最大の効果が得られる体制を目指します。

また、職員採用については、今後見込まれる再任用職員の増加や、定年延長の影響により、新規の採用人数の抑制が懸念されますが、組織の持続的な運営や若者の雇用の観点等も考慮し、出来る限り平準化した採用と優秀な人材確保に努めます。

④ 働き方改革の取組

市民の方々へ安定したサービスを提供していくためには、職員の安全衛生の面についても配慮が欠かせず、ワーク・ライフ・バランスの推進や、メンタルヘルス対

策・ハラスメント対策の充実、またノー残業デーの推進による長時間労働の抑制など、心身ともに健康で、個々の能力が充分に発揮できる職場環境の整備に努めます。

⑤ アウトソーシングの活用

行政と民間との役割分担を見直した上で、民間に委ねることにより、市民サービスの維持・向上や経費の削減が図られる業務については、民間委託や指定管理制度の活用を検討し、最適な運用を図ります。また、市民の方々との連携を強化し、市民協働のまちづくりを推進します。

(2) 職種別方針

① 事務職

事務事業の整理、再点検を進める一方で、多様化・高度化する市民ニーズや、新たな行政課題に対応していくため、業務量に見合った人員を確保していきます。

② 専門・技術職

土木技師、建築技師など、特定の技術職については、社会情勢が大きく影響し、本市に限らず、全国的にも人材が不足していますが、技術の継承が図られ、安定した市民サービスの提供を可能とするよう、確保していきます。

③ 保育士・幼稚園教諭職

多様化する保育ニーズや、女性の社会進出への後押し、幼児教育の無償化などの施策により、今後、保育所等への入所・入園希望の増加が予想されておりますことから、「丸亀市こども未来計画」を踏まえ、適切に定員管理を行います。

④ 技能労務職

技能労務職については、現場の実態を踏まえながら、再任用職員、臨時・非常勤職員等を活用し、アウトソーシングの推進状況や業務の改善に応じて定員管理を行います。

ア 衛生職員

清掃業務については、緊急時や災害時への対応、また、ふれあい戸別収集など市民ニーズへの対応も考慮し、適切に定員管理を行います。

イ 調理員・用務員

調理員・用務員について、今後とも業務量に応じた人員体制を検討し、適切に定員管理を行います。

⑤ 消防職

高齢化社会の進展に伴う救急出動の増加、救急業務の高度化などへの的確に対応し、様々な災害から、市民の方々の生命、身体、財産を守るための体制を整備していくため、計画的な採用に努めます。

(3) 任用形態別方針

① 再任用職員

再任用職員については、公的年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、増加していくものと予測されますが、組織活力を維持していくため、配置や環境に配慮し、これまでに培った豊富な知識や能力、経験を十分に発揮できるよう、適切に制度運用していきます。

② 任期付職員

高度な専門的知識や経験、優れた見識を一定の期間発揮することを期待される業務について、有効に活用していきます。

③ 臨時・非常勤職員

臨時的に発生する業務や、定型的・補助的な業務、保育士・幼稚園講師、相談員・指導員など専門性や資格を有する業務などについては、臨時・非常勤職員を有効に活用していきます。

なお、平成 29 年の地方公務員法及び地方自治法の一部改正により、新たに「会計年度任用職員」が創設され、2020 年度から制度運用が開始されることとなっており、現在の臨時・非常勤職員制度の抜本的な見直しが求められています。

会計年度任用職員の配置人数は、正規職員の定員数に大きく影響するものであり、期末手当や退職手当が新たに支給できることになるなど、待遇等の改善により、財政面に与える影響も大きく、適正な職員数を見極めていく必要があります。

(4) その他

① 定年延長の影響

現在、公的年金の支給年齢にあわせて、再任用の期間が段階的に延長されているところですが、数年内にも、公務員の定年年齢を 60 歳から 65 歳へ延長する動きがあります。定年延長に伴って、給与水準や役職定年制、また再任用制度への影響など、人事制度が大きく変わることが予想されており、今後の動向を注視していく必要があります。

② 香川県広域水道企業団職員への身分移管

現在、企業団へ派遣中の職員で、希望者については、2020 年度より順次、水道企業団へ身分移管されることとなっておりますが、現時点における詳細は未定であり、今後、本市の職員定数への影響については十分に留意し、対応していく必要があります。

③ 育児休業取得者数の状況

育児休業は、子が 3 歳に達する日まで育児のために休業することができる制度で、近年では取得者が増加する傾向にあり、また、休業期間が長期化する傾向にあります。今後とも、男女を問わず円滑に育児休業制度を活用できる環境を実現する必要がありますが、市民サービスの低下を招かないよう、適切に対応する必要があります。

	H21	H24	H27	H30
育児休業者数(人)	16	16	10	31
平均育児休業期間(月)	11.5	17.3	17.6	19.8

※ 各年度 4 月 1 日現在の休業者とその平均休業期間です。

4. 第四次定員適正化計画

(1) 策定方針

行政需要は、今後も増加していくものと見込まれますが、安易に職員数を増加していくことは、将来において大きく財政を圧迫する可能性があります。

市民サービスの低下を避け、限られた人的資源を有効に活用するため、事業の見直しを進め、必要な事業へ最小限度の職員数の配置を行うこととして、現在の職員数を上限とした定員管理を行います。

(2) 対象期間

2019（平成 31）年度から 2022 年度とします。

なお、職員数の基準日は平成 30 年 4 月 1 日とします。

(3) 対象職員

定員適正化計画における対象職員は、総務省の実施する「地方公務員定員管理調査」と同じ範囲として、再任用職員及び任期付職員を含む、全ての常勤の一般職とし、非常勤の職である短時間勤務の再任用職員や任期付職員及び臨時・非常勤職員（2020 年度より施行予定の会計年度任用職員を含む。以下同じ。）については対象外とします。

(4) 定員適正化計画に基づく職員数

第四次定員適正化計画における職員数は、平成 30 年 4 月 1 日時点を基準として、980 人を限度に定員管理を行います。なお、職員数は現時点で想定できる状況を踏まえて策定した計画であり、計画期間内に諸条件に大きな変更が生じた場合には、必要な見直しを行うものとします。

定員適正化計画 職員数	
2018（平成 30）年 4 月 1 日 職員数 (A)	980 人 (934 人)
2022 年 4 月 1 日 職員数 (B)	980 人 (934 人)

※（ ）内は一部事務組合等への派遣職員を除いた職員数であり、2022 年 4 月 1 日現在の職員数には、香川県広域水道企業団へ身分移管した職員を含みます。

年次別計画職員数の推移

(単位：人)

	区 分	2018年度 (H30)	2019年度 (H31)	2020年度	2021年度	2022年度
正規職員	職員数 (4/1 時点)	951	940	930	932	939
	退職予定者数 (3/31 付)	53	37	36	37	32
	採用予定者数 (翌年 4/1 付)	42	27	38	44	23
	職員数 (翌年 4/1 見込)	940	930	932	939	930
再任用・任期付職員	職員数 (4/1 時点)	29	37	50	48	41
	退職予定者数 (3/31 付)	13	2	16	21	3
	採用予定者数 (翌年 4/1 付)	21	15	14	14	12
	職員数 (翌年 4/1 見込)	37	50	48	41	50
合計	職員数 (4/1 時点)	980	977	980	980	980
	退職予定者数 (3/31 付)	66	39	52	58	35
	採用予定者数 (翌年 4/1 付)	63	42	52	58	35
	職員数 (翌年 4/1 見込)	977	980	980	980	980

※上記の職員数（2018（平成 30）年度を含む。）については、計画作成時点の見込です。

※退職予定者については、早期退職者の見込みも含んでいます。