

**第五次丸亀市定員適正化計画**  
**【令和5年度～令和8年度】**

丸 亀 市

# 目 次

<b>計画策定の趣旨</b> . . . . .	1
<b>1. これまでの定員適正化計画の推移と現状分析</b> . . . . .	1
(1) 定員適正化計画の推移 . . . . .	1
(2) 部門別職員数の推移 . . . . .	5
(3) 任用形態別職員数の推移 . . . . .	7
(4) 会計年度任用職員の推移 . . . . .	8
(5) 職種別職員数の推移 . . . . .	9
(6) 職員の年齢構成 . . . . .	11
(7) 時間外勤務の状況 . . . . .	12
(8) 人件費の状況 . . . . .	14
(9) 人口の推移と将来予測 . . . . .	15
<b>2. 他団体との比較</b> . . . . .	16
(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） . . . . .	16
(2) 定員モデルとの比較 . . . . .	17
(3) 県内他市との職員数の比較 . . . . .	17
<b>3. その他の状況</b> . . . . .	18
(1) 育児休業職員の動向 . . . . .	18
(2) 働き方改革への取組 . . . . .	19
(3) メンタルヘルス不調による退職者の動向 . . . . .	19
(4) 定年延長に伴う高齢期職員 . . . . .	20
<b>4. 定員適正化計画の基本的な考え方</b> . . . . .	21
(1) 今後の取組方向 . . . . .	21
(2) 職種別方針 . . . . .	22
(3) 任用形態別方針 . . . . .	23

5. 第五次定員適正化計画	24
(1) 基本方針	24
(2) 対象期間	24
(3) 対象職員	24
(4) 定員適正化計画に基づく職員数	24

## 計画策定の趣旨

全国の地方公共団体においては、社会経済の変化とともに市民への行政サービスが多様化していく中で、地域住民のニーズを適切に反映し、円滑な行政運営が行えるように地域の実情を踏まえ定員管理に取り組んでいるところです。

本市においても、少子高齢化に伴う人口減少社会の進行、国内外における目まぐるしい社会経済情勢の変化や市民が求める価値観、ライフスタイルの多様化など行政を取り巻く環境は変化を続けており、より高度な専門性が求められるなど、職員に求められる業務が増加している現状を踏まえ、これまで、喫緊の行政課題に対応するため、限られた人材の中で、適材適所の人員配置に加え、再任用職員、任期付職員や会計年度任用職員など様々な任用形態の職員を活用しながら、これらの変化に対応するための定員管理に努めてきました。

一方で、職員の働き方に関する制度の充実や意識も高まり、職員の時間外勤務の縮減対策、休暇取得の促進、増加するメンタルヘルス不調による長期休養者の対応や職員の育児休業期間の長期化など職員の健康への配慮と労務管理を含めた職員のワーク・ライフ・バランスの推進がより一層求められています。

そこで、令和 5 年度からの定年延長制度の導入に伴う高齢期職員の多様な働き方、新規採用の平準化や家庭と仕事の両立ができる職場環境づくりなどを踏まえながら、今後の行政需要の動向を考慮し、実態に応じた効率的な職員体制を目指すため、令和 5 年度から令和 8 年度を計画期間とする「第五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、四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 人にする事としておりましたが、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。

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、これらを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。

(単位：人)

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。

### ④第四次定員適正化計画

第四次定員適正化計画では、平成 30 年 4 月 1 日時点の職員数を基準として、980 人程度（フルタイム再任用職員、任期付職員を含む）を限度に定員管理を行うとしておりました。

職員においては、再任用短時間勤務職員の増加や早期対象者の増加などにより計画期間の各年において、フルタイム再任用職員及び任期付職員を含めた職員数の実績値は計画し

た 980 人を下回ることとなり、目標年度である令和 4 年 4 月 1 日現在において、969 人（職員 933 人、フルタイム再任用職員及び任期付職員 36 人）となりました。

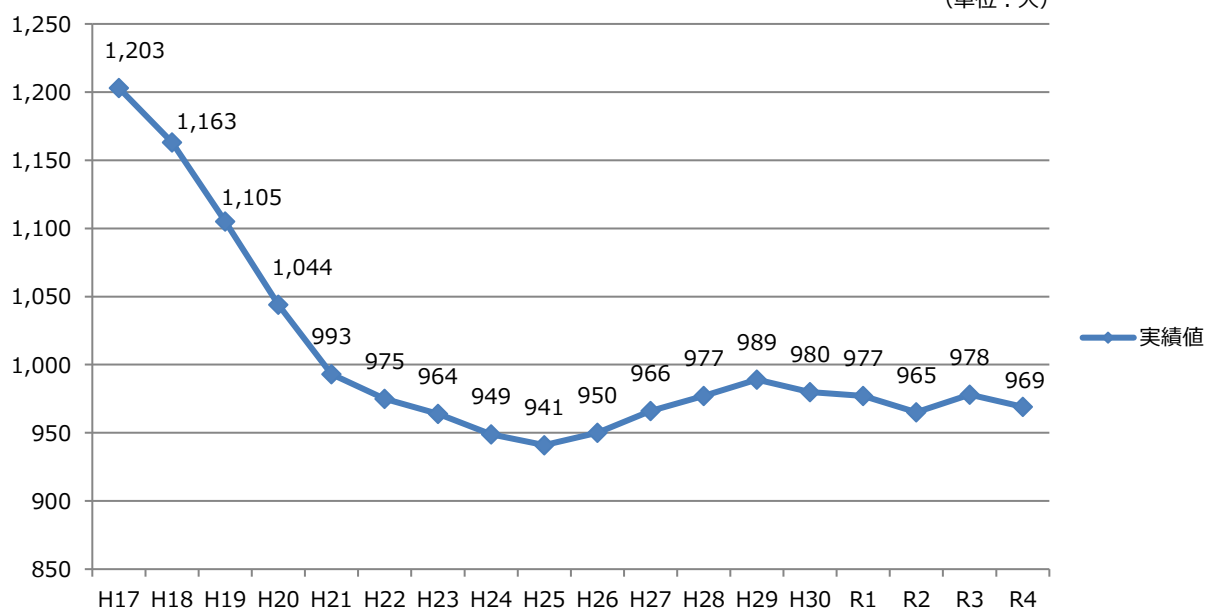
(単位：人)

区分		第四次定員適正化計画				
		H30	H31 (R1)	R2	R3	R4
(計画当初)	職員	951	940	930	932	939
	再任用・任期付職員数	29	37	50	48	41
	計	980	977	980	980	980
実績値	職員	951	940	926	941	933
	再任用・任期付職員数	29	37	39	37	36
	計	980	977	965	978	969
対前年増減	職員	▲6	▲11	▲14	15	▲8
	再任用・任期付職員数	▲3	8	2	▲2	▲1
	計	▲9	▲3	▲12	13	▲9
増減累計	職員	▲252	▲263	▲277	▲262	▲270
	再任用・任期付職員数	29	37	39	37	36
	計	▲223	▲226	▲238	▲225	▲234

※再任用短時間職員を除く。

これまでの職員数（実績値）の推移

(単位：人)



## (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（令和 4 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
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
	総務	147	152	139	129	117	118	115	122	117	119
	税務	41	39	38	38	37	38	38	35	34	33
	労働	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
	農林水産	37	33	31	30	29	28	26	24	27	28
	商工	10	10	10	9	9	8	8	13	14	14
	土木	72	70	68	63	52	51	48	47	47	48
	小計	320	314	296	279	252	251	242	249	246	249
福祉関係	民生	315	298	292	272	260	245	239	232	230	225
	衛生	128	129	123	113	106	100	95	91	89	88
	小計	443	427	415	385	366	345	334	323	319	313
一般行政部門計		763	741	711	664	618	596	576	572	565	562
特別 行政	教育	205	192	176	168	158	137	143	137	131	129
	消防	121	121	125	119	121	116	116	118	120	119
普通会計計		1,089	1,054	1,012	951	897	849	835	827	816	810
水道		57	53	50	48	46	43	41	39	36	35
下水道		25	21	18	18	18	17	17	14	15	15
競艇		38	37	36	35	31	29	29	28	27	27
その他		37	28	36	41	41	43	41	42	40	40
特別会計計		157	139	140	142	136	132	128	123	118	117
総 計		1,246	1,193	1,152	1,093	1,033	981	963	950	934	927
派遣職員		10	10	11	12	11	12	12	14	15	14
総 計 (派遣職員含む)		1,256	1,203	1,163	1,105	1,044	993	975	964	949	941



(単位：人)

区 分		H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R4 - H17
福祉関係を除く一般行政職員	議会	7	7	7	7	7	7	7	7	7	▲2
	総務	130	136	135	128	128	128	130	136	136	▲16
	税務	34	35	37	35	35	34	33	34	33	▲6
	労働	0	0	0	0	0	0	0	0	0	▲1
	農林水産	30	29	28	27	27	26	25	24	23	▲10
	商工	14	16	17	14	14	12	13	13	12	2
	土木	49	49	52	51	51	52	53	55	56	▲14
	小計	264	272	276	262	262	259	261	269	267	▲47
福祉関係	民生	220	226	228	236	236	240	224	233	230	▲68
	衛生	91	90	90	92	92	89	83	82	82	▲47
	小計	311	316	318	328	328	329	307	315	312	▲115
一般行政部門計		575	588	594	602	590	588	568	584	579	▲162
特別 行政	教育	130	131	130	138	138	139	148	145	144	▲48
	消防	117	118	120	119	119	119	119	120	119	▲2
普通会計計		822	837	844	854	847	846	835	849	842	▲212
水道		33	32	33	33	32	30	30	31	31	▲22
下水道		14	14	14	14	13	14	13	13	13	▲8
競艇		27	27	28	29	30	29	29	27	25	▲12
その他		40	42	44	45	44	44	44	45	44	16
特別会計計		114	115	119	121	119	117	116	116	113	▲26
総 計		936	952	963	975	966	963	951	965	955	▲238
派遣職員		14	14	14	14	14	14	14	13	14	4
総 計 (派遣職員含む)		950	966	977	989	980	977	965	978	969	▲234

※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

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。

そのうち、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おりましたが、令和 5 年度からの定年延長に伴い廃止され、経過措置として令和 13 年度までの間、暫定再任用職員が継続運用されることに伴い、段階的に減少する見込みです。

一方で、定年年齢が段階的に引き上げられることに加え、定年前再任用短時間勤務制度が導入されることから、60 歳以上のシニア職員の多様な任用形態の職員の増加が見込まれます。

(単位：人)

区 分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
下記以外の職員	1203	1160	1102	1042	992	974	963	948	940
任期付職員	0	3	3	1	0	0	0	1	1
再任用職員 (フルタイム)	0	0	0	1	1	1	1	0	0
職員 計	1203	1163	1105	1044	993	975	964	949	941
再任用短時間職員	0	0	0	0	0	0	0	0	0

区 分	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R4 - H17
下記以外の職員	945	959	956	957	951	940	926	941	933	▲270
任期付職員	2	0	2	2	3	5	4	2	2	2
再任用職員 (フルタイム)	3	7	19	30	26	32	35	35	34	34
職員 計	950	966	977	989	980	977	965	978	969	▲234
再任用短時間職員	0	0	4	6	1	6	16	16	12	12

※ 各年度 4 月 1 日現在の職員数です。

#### (4) 会計年度任用職員の推移

会計年度任用職員については、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。

令和 2 年度からは、会計年度任用職員制度が導入され、平成 17 年度と令和 4 年度を比較しますと、全体では 179 人が増加しており、うち保育所で 103 人、幼稚園で 19 人が増加しており、合計で 122 人の増加となっています。

その主な要因は、待機児童対策として、将来的な児童数の減少も視野に入れながらフルタイムの会計年度任用職員を任用していることに加え、職員の育児休業に伴う代替としての任用や会計年度任用職員自身の育児休業取得による代替の任用が考えられます。

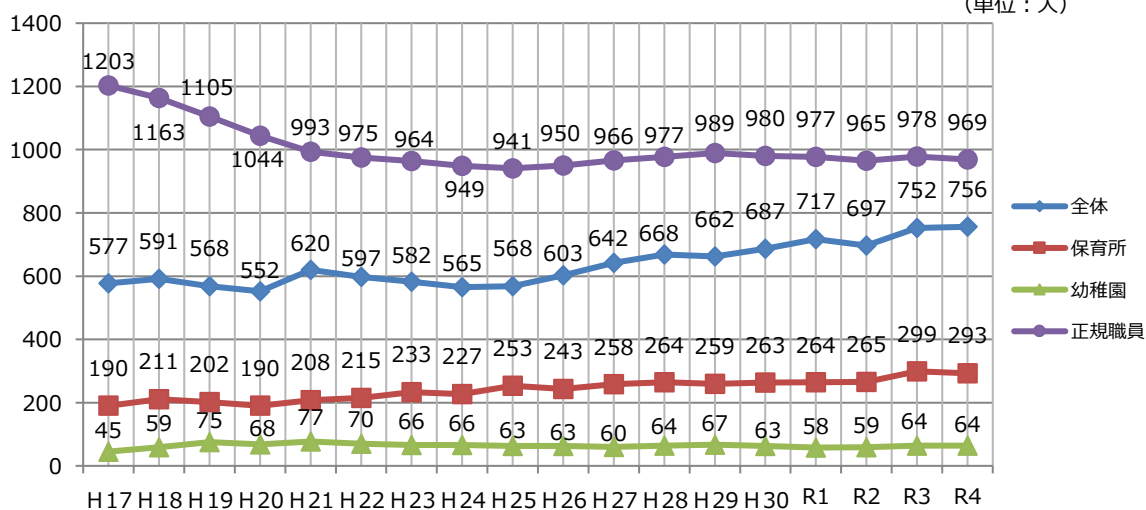
(単位：人)

区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
全体	577	591	568	552	620	597	582	565	568
うち保育所	190	211	202	190	208	215	233	227	253
うち幼稚園	45	59	75	68	77	70	66	66	63
職員	1203	1163	1105	1044	993	975	964	949	941

区分	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
全体	603	642	668	662	687	717	697	752	756
うち保育所	243	258	264	259	263	264	265	299	293
うち幼稚園	63	60	64	67	63	58	59	64	64
職員	950	966	977	989	980	977	965	978	969

(単位：人)



### (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、ほぼ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、94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、近年では待機児童対策として、200人前後を推移しております。

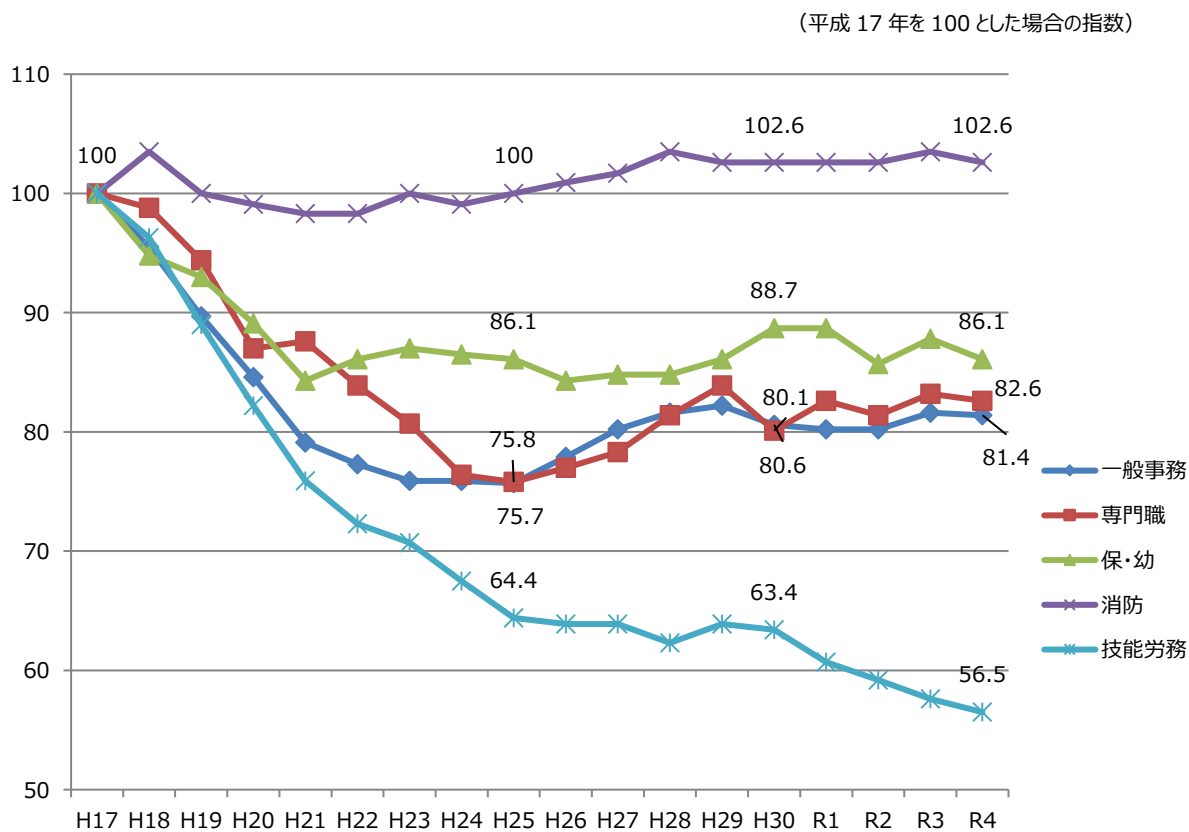
また、第三次定員適正化計画期間及び第四次定員適正化計画期間など近年においては、清掃などの技能労務職が継続して減少する一方で、一般事務職は増加しております。

(単位：人)

区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
一般事務	506	483	454	428	400	391	384	384	383
土木	46	45	42	40	43	39	38	36	39
建築	20	19	19	17	18	18	18	17	16
保健師	30	32	31	31	33	32	31	30	30
社会福祉士	0	0	0	0	0	2	2	2	2
その他の技師	65	63	60	52	47	44	41	38	35
保育士 幼稚園教諭	230	218	214	205	194	198	200	199	198
消防	115	119	115	114	113	113	115	114	115
清掃	78	78	72	67	63	60	60	59	58
調理	72	70	68	64	59	57	58	53	48
その他の技能労務	41	36	30	26	23	21	17	17	17
合計	1203	1163	1105	1044	993	975	964	949	941

区分	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R4 - H17
一般事務	394	406	413	416	408	406	406	413	412	▲94
土木	39	39	39	39	36	38	36	36	35	▲11
建築	16	16	17	16	13	13	15	15	16	▲4
保健師	30	30	32	34	33	33	32	33	32	2
社会福祉士	2	4	6	8	8	10	9	10	10	10
その他の技師	37	37	37	38	39	39	39	40	40	▲25
保育士 幼稚園教諭	194	195	195	198	204	204	197	202	198	▲32
消防	116	117	119	118	118	118	118	119	118	3
清掃	60	58	56	58	58	54	54	51	50	▲28
調理	45	47	47	46	47	46	45	45	44	▲28
その他の技能労務	17	17	16	18	16	16	14	14	14	▲27
合計	950	966	977	989	980	977	965	978	969	▲234

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、土木技師や建築技師は、採用に苦慮しており、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。

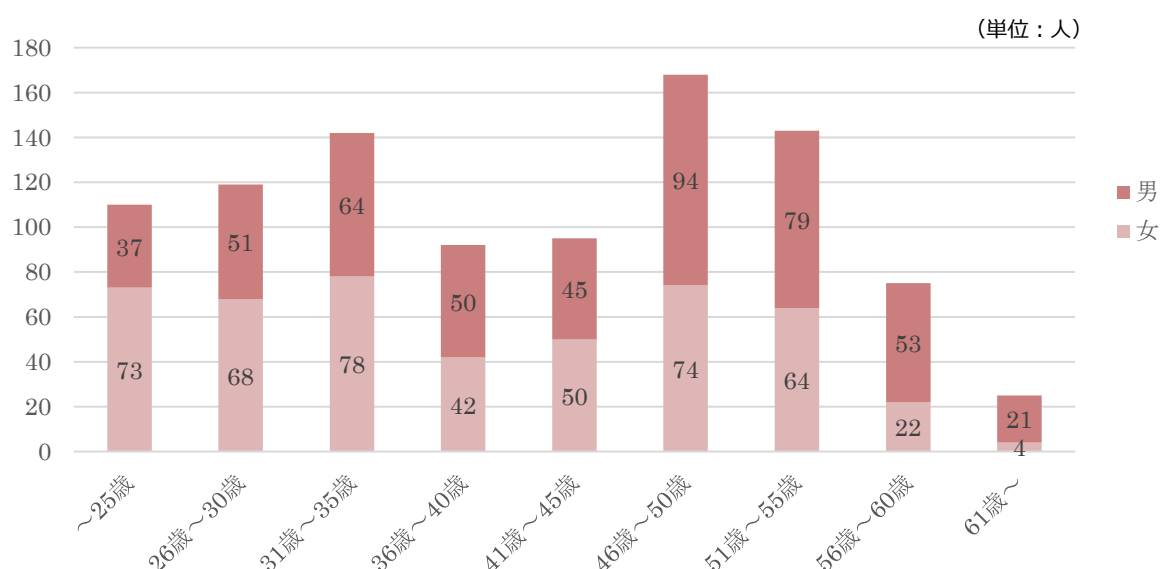


## (6) 職員の年齢構成

令和4年4月1日現在の年齢別構成については、46歳～50歳の比率が17.3%と最も多く、次いで51歳～55歳が14.8%となっており、40歳代後半から50歳代前半の職員が全体の約3分の1を占めています。

一方、36歳～40歳の9.5%と41歳から45歳の9.7%は、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。

また、35歳以下の若年層職員において、平成30年度では、女性職員の比率が55.8%であったのに対し、令和4年度では59.0%となっており、女性職員の割合が高くなっております。



令和4年4月1日 現在 (単位：人、%)

区分	女	男	総計	構成率
～25歳	73	37	110	11.4
26歳～30歳	68	51	119	12.3
31歳～35歳	78	64	142	14.7
36歳～40歳	42	50	92	9.5
41歳～45歳	50	45	95	9.7
46歳～50歳	74	94	168	17.3
51歳～55歳	64	79	143	14.8
56歳～60歳	22	53	75	7.7
61歳～	4	21	25	2.6
総計	475	494	969	100.0

35歳以下の職員371人のうち女性職員219人(59.0%)

平成30年4月1日 現在 (単位：人、%)

女	男	総計	構成率
61	35	96	9.8
79	57	136	13.9
49	58	107	10.9
47	38	85	8.7
78	82	160	16.3
71	95	166	17.0
38	61	99	10.1
45	73	118	12.0
1	12	13	1.3
469	511	980	100.0

35歳以下の職員339人のうち女性職員189人(55.8%)

## (7) 時間外勤務の状況

合併後、平成 24 年度まで総時間外数は減少傾向にありましたが、平成 25 年度以降は増加傾向にあり、令和元年度は、合併後に最少であった平成 24 年度と比べますと、約 1.49 倍になっています。これは瀬戸内国際芸術祭の開催、新市庁舎やマルタス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。

令和 2 年度及び令和 3 年度は、新型コロナウイルス感染症の影響による各種イベントの中止などにより総時間外数は減少しておりますが、新型コロナウイルス感染症予防のためのワクチン接種業務、各種給付金業務などの臨時的業務の負担は増加しております。

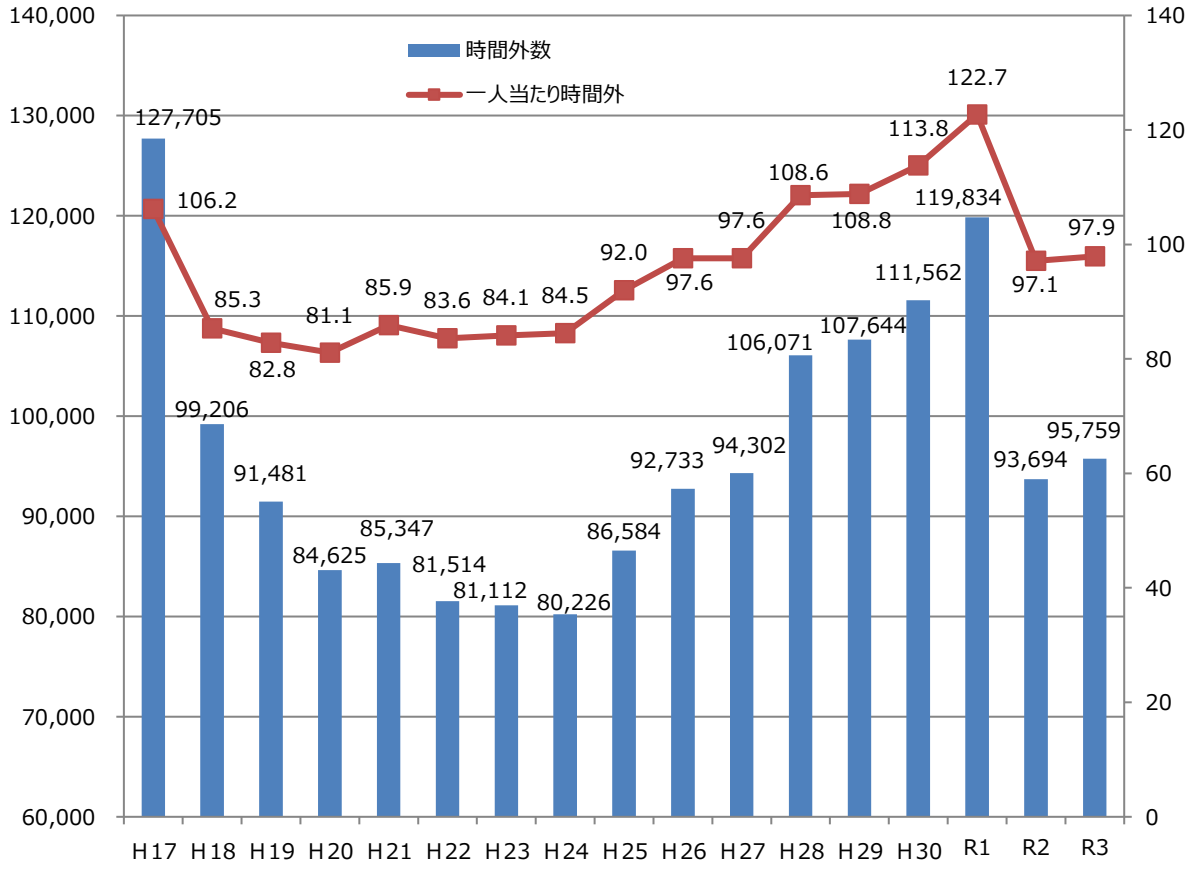
また、近年では、新型コロナウイルス感染症の影響を除けば、一人当たりの年間時間数についても、増加しているものと考えられ、より一層効率的な人員配置や事務事業の改善を進めていくとともに、適正な人員についても検討する必要があります。

区 分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
時間外数（時間）	127,705	99,206	91,481	84,625	85,347	81,514	81,112	80,226	86,584
4/1 職員数（人）	1203	1163	1105	1044	993	975	964	949	941
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

区 分	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
時間外数（時間）	92,733	94,302	106,071	107,644	111,562	119,834	93,694	95,759
4/1 職員数（人）	950	966	977	989	980	977	965	978
一人当たり年間時間外（時間）	97.6	97.6	108.6	108.8	113.8	122.7	97.1	97.9

※「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、令和2年度には約84億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、13.1%となり、令和2年度までの人件費削減額の累積額については、約253億となっています

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、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。

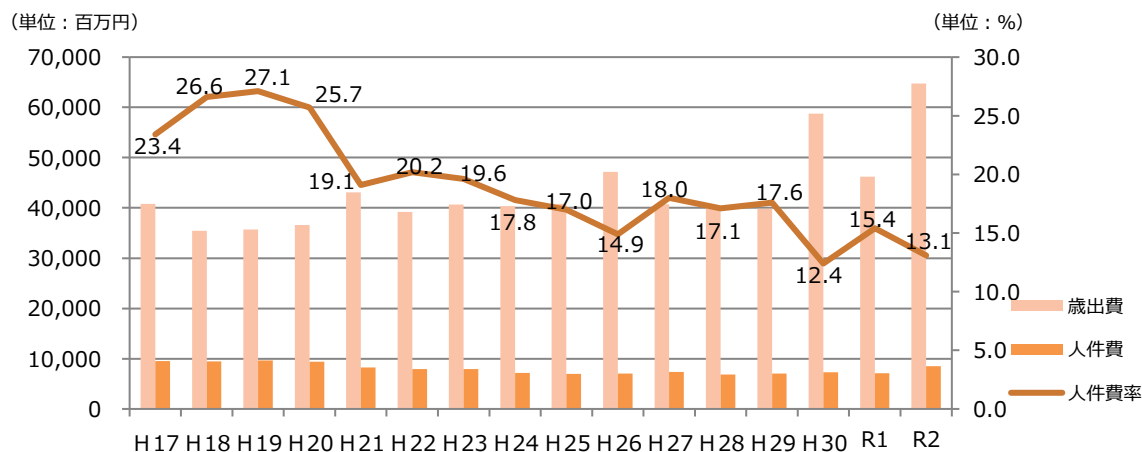
なお、令和元年度と令和2年度を比較して人件費が約13億5,200万円の増額となっておりますが、その主な要因は、令和2年度から会計年度任用職員制度が導入され、従前は物件費として集計されていた臨時・非常勤職員に係る賃金等が人件費として集計されることによるものです。

(単位：千円 %)

	歳出費	人件費	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	39,944,509	6,821,919	17.1
H29年度決算	39,836,597	7,011,843	17.6
H30年度決算	58,769,375	7,281,593	12.4
R1年度決算	46,216,042	7,121,847	15.4
R2年度決算	64,740,164	8,474,524	13.1
R2-H17	23,949,555	▲ 1,072,499	▲ 10.3

※上記決算額は、一般会計のものです。

※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。

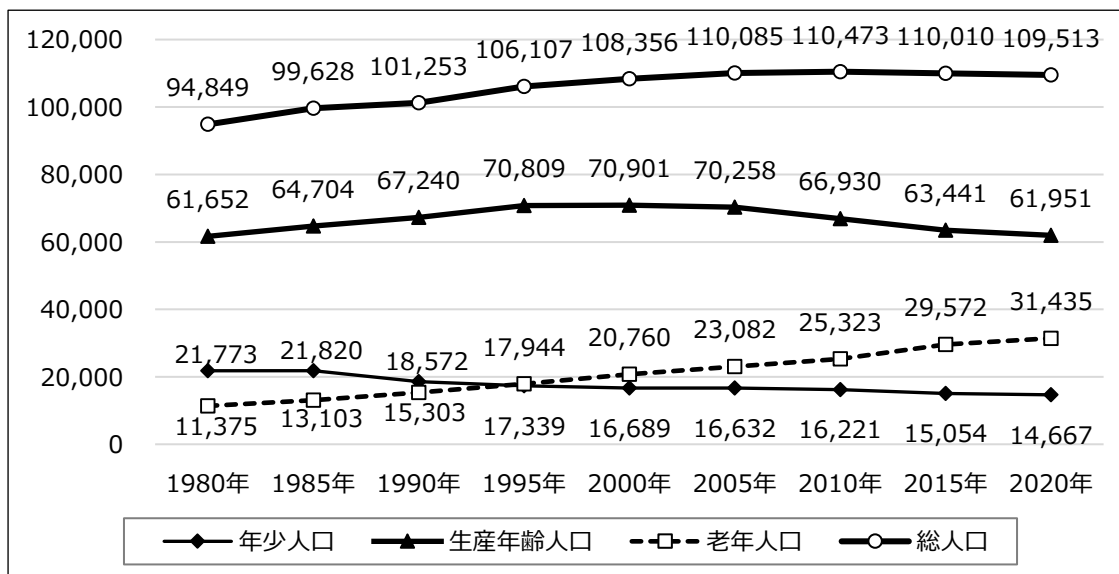


### (9) 人口の推移と将来予測

国勢調査によると、本市の人口は平成 22（2010）年の 110,473 人をピークにゆるやかな減少が続いており、令和 2（2020）年の人口は 109,513 人でした。

人口を年齢 3 区分別で見ると、年少人口（15 歳未満）、生産年齢人口（15 歳～64 歳）が減少する一方で、老年人口（65 歳以上）は増加し、少子高齢化が明らかになっています。

#### ●人口の推移

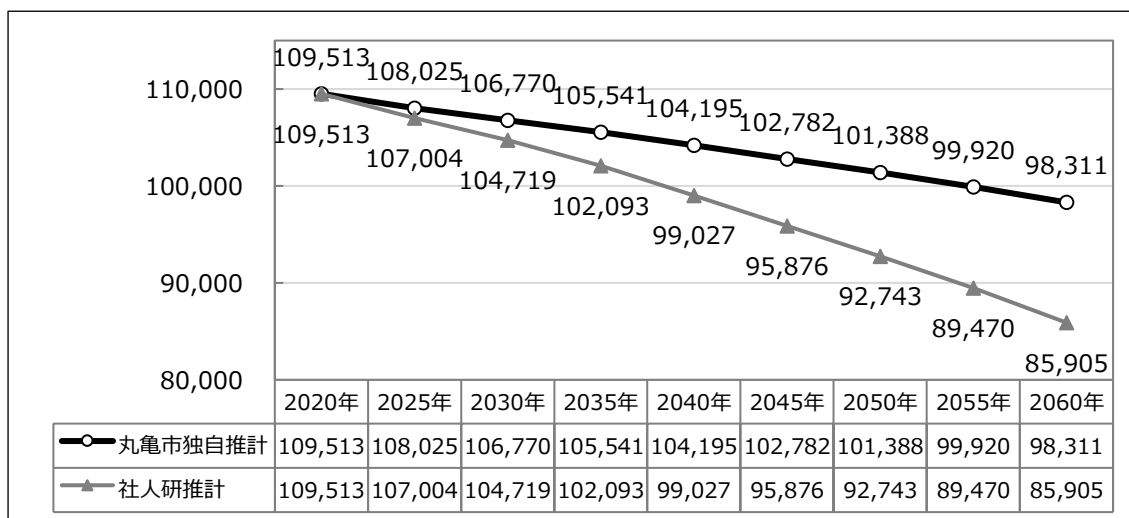


\* 2000 年以前のデータは合併前の旧 1 市 2 町の数値を合計しています。

資料：国勢調査

本市独自推計による将来人口は、2020 年時点の 109,513 人が、20 年後の 2040 年時点で 104,195 人と約 5,300 人の減少し、2060 年時点では更に 20 年をかけて 98,311 人と約 5,900 人の減少と見込んでおり、緩やかながらも減少傾向が続いていくこととなっております。人口の年齢構成の変化とともに、市民サービスの提供体制も変革していくことが求められます。

#### ●人口の将来予測



資料：国勢調査、丸亀市人口ビジョン（令和 2 年改訂版）

※出典：第五次丸亀市行政改革プラン

## 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 584 名に対し、類似団体 609 名となっており、本市職員数が 25 名下回っています。

また、普通会計部門においては、本市 849 名に対し、類似団体 878 名で、本市職員数が 29 名、総合計では、本市 965 名に対し、類似団体 986 名で、本市職員数が 21 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、商工、土木などにおける職員数は、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。

令和3年4月 現在（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	136	162	▲26
	税 務	34	47	▲13
	労 働	0	1	▲1
	農林水産	24	25	▲1
	商 工	13	20	▲7
	土 木	55	85	▲30
	小 計	269	348	▲79
福祉関係	民 生	233	192	41
	(保育所)	180	105	75
	衛 生	82	69	13
	(清 掃)	50	23	27
	小 計	315	261	54
一般行政部門 計		584	609	▲25
特別行政	教 育	145	118	27
	(幼稚園)	50	20	30
	消 防	120	151	▲31
普通会計計		849	878	▲29
水 道		31	27	4
下 水 道		13	19	▲6
ポートレース事業		27	19	8
そ の 他		45	43	2
公営企業等会計 計		116	108	8
総 計		965	986	▲21
派遣職員		13	-	-

※ 「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。

※ ポートレース事業は、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) 定員モデルとの比較

定員モデルとは、地方自治体における職員数と、職員数と密接に関連していると考えられる行政需要に関連する統計数値(説明変数: 人口、総面積、事業所数等)との相関関係を、多重回帰分析により方程式(モデル試算式)に示し、一般行政部門における試算職員数を算出する参考指標です。

定員モデルに基づく試算職員数と丸亀市との差を部門別に比較すると、試算値が 588 人であるのに対し令和 4 年 4 月 1 日現在の実職員数が 579 人(▲9 人)と下回っていますが、あくまで一定の地域事情を反映している参考指標として捉える必要があります。

(単位: 人)

区 分	一 般 行 政 部 門						
	総務 (議会、総務)	税務	民生	衛生	経済(商工・労働、農業、林業、水産)	建設 (土木、建築)	合 計
丸亀市	143	33	230	82	35	56	579
定員モデル	149	48	212	74	39	66	588
差	▲6	▲15	18	8	▲4	▲10	▲9

## (3) 県内他市との職員数の比較

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。

令和 3 年 4 月 現在 (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	426,260	2,018	501	476	2,519	169.2	1
<b>丸亀市</b>	<b>112,622</b>	<b>584</b>	<b>145</b>	<b>120</b>	<b>729</b>	<b>154.5</b>	<b>2</b>
善通寺市	31,495	165	55	42	220	143.2	3
観音寺市	59,248	331	87	0	418	141.7	4
さぬき市	47,310	281	70	0	351	134.8	5
坂出市	52,142	355	70	78	425	122.7	6
東かがわ市	29,628	233	32	0	265	111.8	7
三豊市	64,293	427	152	0	579	111.0	8

### 3. その他の状況

#### (1) 育児休業職員の動向

地方公務員の育児休業制度が施行されたのは平成4年4月に遡り、当時の認められる期間は「子の1歳の誕生日まで」でしたが、平成14年4月以降は、「子の3歳の誕生日まで」に引き上げられました。

下の表は、年度別に新たに育児休業を取得した人数（女性職員に限ります。）と1人当たりの平均取得日数を一覧にしたものですが、若年女性職員の増加に伴い、新たに育児休業を取得した人数は増加しており、また平均取得日数についても、増加の傾向が見られます。

#### 【年度別 新規育児休業取得人数等集計表】

区分	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3
新規育児休業取得人数（人）	12	13	15	15	13	11	18	20	21	17	20	17	26
平均取得日数（日）	364	554	467	500	502	396	570	639	530	638	499	604	600

男性の育児休業を除きます。

下の表は、年度別に育児休業を取得した延べ人数、年度内に休業した日数の合計値です。人数換算の欄については、延べ日数を365日で除して、各年度における休業中の実労働人数を表わしています。近年では、育児休業の取得に伴って、延べ人数で30人前後の労働人数が減少しているとも換言でき、このことは代替の会計年度任用職員の増加にもつながっています。

現在の少子化社会において、子育て中の職員の支援は重要であり、職員が安心して育児に専念できる職場づくりを進めていくうえでは、一定程度の職員の確保が必要です。

#### 【年度別 育児休業取得人数等集計表】

区分	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3
取得人数（人）	32	26	30	34	29	27	33	40	48	51	48	49	56
延べ日数（日）	6,896	5,109	6,113	7,621	6,399	6,744	6,456	9,567	10,176	12,714	11,112	10,299	10,652
人数換算（人）	18.9	14.0	16.7	20.9	17.5	18.5	17.7	26.2	27.9	34.8	30.4	28.2	29.2

男性の育児休業を除きます。

## (2) 働き方改革への取組

働き方改革関連法案が平成 30 年 6 月に成立し、労働基準法において時間外労働の上限規制や一定日数以上の年休の確実な取得などについて新たに規定がなされました。

本市においても、平成 31 年 4 月より、時間外勤務の上限を設定する規定を設ける例規の改正を行いました。令和 3 年度において、時間外労働が「月 100 時間以上の職員」は延べ 50 人、「年間 720 時間を超えた職員」は 1 人という実態になっており、更なる超過勤務の縮減に努めなければなりません。

また、年次有給休暇についても、年間 5 日（1 日又は半日単位のみが集計の対象）の取得を目指して、促進してきましたが、令和 3 年の 1 年間においては約 34%の職員が、年間 5 日に満たない結果となっており、今後更に、働き方改革の推進が必要です。

区 分	市町村平均	丸亀市
1 人あたりの時間外勤務（月）	9.9 時間	9.6 時間
1 人あたりの時間外勤務（年）	119.3 時間	115.7 時間
時間外勤務「月 45 時間超 100 時間未満」の職員の割合	3.7%	2.8%
時間外勤務「月 100 時間超」の職員の割合	0.3%	0.4%
年平均 年次有給休暇取得日数（時間・分単位も含む。）	11.1 日	9.6 日

※ 令和 2 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査より

## (3) メンタルヘルス不調による休職者の動向

一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会の「地方公務員健康状況等の現況」によれば、地方公務員のメンタル不調による長期休職者（1 か月以上）は近年増加傾向にあり、令和 2 年度は、職員 10 万人あたり 1713.3 人と、10 年前の約 1.5 倍、15 年前の約 2.1 倍となっております。メンタルヘルス不調以外の疾病による長期休職者は、この間ほぼ横ばいとなっていることと比較しても、メンタル不調による長期休職者の増加は顕著であるといえます。

総務省が実施した「令和 2 年度地方公務員のメンタル対策に係るアンケート調査」によれば、近年、メンタル不調による休職者が増加傾向にあると受け止めている地方公共団体は、78.2%となっており、その原因として「業務が複雑化している傾向にあるため」が 66.6%と 1 位、「1 人当たりの業務量が増えたため」が 60.9%で 2 位となっています。

本市においても、年度により区々ではありますがメンタル不調による休職者は増加の傾向にあり、更なるメンタルヘルス対策の充実に取り組まなければなりません。

### 【年度別 メンタル不調による休職者数】

区分	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3
休職人数（人）	4	12	13	10	8	10	11	13	11	16	17	10	8

#### (4) 定年延長に伴う高齢期職員

令和 5 年 4 月 1 日から定年年齢を 65 歳まで段階的に引き上げることになり、定年前に退職したうえで短時間勤務が可能となる定年前再任用短時間勤務職員や段階的な定年年齢の引き上げ期間における暫定再任用職員を任用でき、高齢期職員が多様な働き方を選択できることとなります。

これに伴い、令和 5 年度から令和 14 年度までの間は、原則として定年退職者が 2 年に一度しか生じないこととなることから、新規採用職員の確保など本市職員の年齢構成や退職者数の見通しを踏まえた中長期的な観点からの定員管理が必要となります。

このため、定年延長に伴う影響を分析し、必要となる職員数及び新規採用者の確保に努めます。

今後 10 年間の見通しでは、2 年に一度の定年退職者、一定数の早期退職者と定年前再任用短時間勤務職員が見込まれますが、61 歳以上の職員は、令和 15 年度には、職員全体の 12.8%程度になるなど、令和 14 年度から令和 19 年度をピークに増加する見通しとなっており、その後数年間は減少傾向となる見込みとなっております。

また、暫定再任用職員（フルタイム、短時間勤務）は、段階的に減少し、令和 13 年度末で任用がなくなることとなっております。

#### 【定年延長に伴う高齢期職員の割合シミュレーション】

(%)

区 分		R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
下記以外の 職員	60 歳以下	95.6	95.7	95.2	93.9	93.4	92.7	91.1	90.0	88.5	87.7	87.2
	61 歳以上	0.0	0.8	1.8	3.1	3.3	5.0	6.1	8.9	9.8	12.3	12.8
暫定再任用職員 (フルタイム)		4.4	3.5	3.0	3.0	3.3	2.3	2.8	1.1	1.7	0.0	0.0

#### 4. 定員適正化計画の基本的な考え方

日本全体が人口縮減期に突入しており、少子高齢化が急速に進行する中、これからの時代においては、支援が必要となる後期高齢者の増加が予測され、社会保障費の増大、保健福祉サービスの需要増加などが見込まれます。

迫り来る労働力の深刻な供給制約と、財政負担の増加は、避けることのできない社会経済の前提条件であり、本市が定員管理を進めていく上では、中長期的な展望を踏まえた、持続可能な体制整備と一層の効率化を目指していくことが求められます。

同時に、今後の定年延長に伴う高齢期の職員の動向や、男女を問わず育児休業等の子育て支援施策の促進による実労働力の減少、過重労働対策を中心とした働き方改革の促進、若年人口の減少による人材獲得競争の激化など、定員の整備と労働力の確保に関する不確定要因が増加している中で、予見し得なかった喫緊の行政課題に対して確実に、また柔軟な対応を可能とする短期的な視点の双方のバランスを図りながら定員の管理を行います。

##### (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るとともに、限られた人材や予算を有効に活用するために、ICT やデジタル技術を活用するなど、業務改善による行政運営の効率化を進めます。

###### ② 人材育成の推進

丸亀市人材育成基本方針に基づいて、「人事制度」、「研修」、「人を育む組織づくり」を三本柱として人材育成を推進し、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ていきます。

###### ③ 多様な任用形態の活用

定年延長制度の導入に伴う定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員などの61歳以上の職員、任期付職員、会計年度任用職員などについて、事務事業の内容、期間等に合わせて、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。

###### ④ 働き方改革の推進

働き方改革の推進が求められるなか、職員が職務に専念できる環境づくりが重要であり、長時間労働の抑制、メンタルヘルス対策、ワーク・ライフ・バランスの推進、ハラスメント対策の充実、労働安全衛生の確保など、心身ともに健康で、個々の能力が最大限に発揮できる職場体制の整備に努めます。



## ⑤ アウトソーシングの活用

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を最大限に活用することを検討し、最適な運用を図ります。また、多様な人材や団体、企業などと協働することにより、効率的・効果的な行政サービスの提供を可能としていきます。

## (2) 職種別方針

### ① 事務職

市民ニーズの多様化・高度化などにより業務量が増加しているなか、育児休業の取得や長期休職者などにも配慮しながら、実態に即した人員配置に努めます。また、定年延長に伴う将来への影響も見据えて、必要となる職員数や年齢構成の平準化にも留意しながら、新規採用に努めます。

### ② 専門・技術職

土木技師、建築技師、保健師など、特定の技術職については、全国的にも人材が不足していますが、安定した市民サービスの提供と技術の継承とを可能とするため、年齢構成に偏りが生じないように、また、デジタル人材についても、様々な手法を用いながら優秀な人材の確保に努めます。また、その他の専門職・技師についても、必要となる事業の実施期間なども考慮して、高度な専門人材を任期付職員などへ活用していきます。

### ③ 保育士・幼稚園教諭職

今後、少子化により児童数は減少していくと予想される一方で、益々多様化する保育・幼児教育のニーズや老朽化した保育等施設の再編なども踏まえながら、職員のほか、任期付職員や定年前再任用短時間勤務職員、会計年度任用職員などの多様な任用制度を活用して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把握しながら、アウトソーシングの進捗状況や業務の執行状況に応じて、多様な任用形態を活用した職員配置に努めます。

#### ア 衛生職員

清掃業務については、緊急時や災害時のほか、ふれあい戸別収集への対応、また、廃プラなどの新たな行政課題への対応も考慮し、適切な人員体制の整備に努めます。

#### イ 調理員・用務員

調理員・用務員について、業務量に応じた人員体制を検討し、適切な人員の確保に努めます。

## ⑤ 消防職

高齢化社会の成熟に伴う救急出動の増加、救急業務の高度化などへの確に対応し、予期せぬ自然災害などから、市民の方々の生命、身体、財産を守るため、消防力の強化は更に重要となってくるため、定年延長を前提とした体制の整備には特に留意していく必要があります。

## (3) 任用形態別方針

### ① 60歳を超える高齢期職員

役職定年制が新たに導入されますが、従来の再任用職員のように、これまでに培った豊富な知識や能力、経験を十分に発揮し、これらを次の世代に継承していくことができるような各種制度運用に加え、多様な働き方の支援など、やりがいを持って勤務できるための働きやすい環境づくりに努めます。

### ② 定年前再任用短時間勤務職員

職員が短時間勤務を希望する場合に本人の意思により定年年齢前に退職したうえで採用される仕組みであり、高齢期職員の多様な働き方の一つとして適切に制度運用を行い、活用していきます。

### ③ 暫定再任用職員

定年延長に伴い、令和13年度末までの経過措置であり、従来の再任用職員と同様に、一度定年退職を経た職員ですが、これまでに培った豊富な知識や能力、経験を充分に発揮できるよう適切な制度運用に努めます。

### ④ 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。

### ⑤ 会計年度任用職員

会計年度任用職員は、定型的な業務や一時的・季節的に相当量生じる業務、週や1日の一部分に生じる業務や、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への配置が可能で、効率的・弾力的な人員体制整備や職員の過重労働対策などに非常に有効です。

会計年度任用職員の育児休業や子育て支援制度など働きやすい環境の整備に努める必要もあり、財政面や職員の定員管理に与える影響などについて十分に留意する必要があります。

## 5. 第五次定員適正化計画

### (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。

限られた人的資源を最大限に活用するため、必要な事業へ最小限度の職員数の配置を行うことを基本としながら、急な行政ニーズに対しても、時宜を得た対応が可能な体制整備を方針とします。

### (2) 対象期間

令和5年4月1日から、令和8年4月1日までを対象期間とします。

### (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、一般職の常勤職員である暫定再任用職員及び任期付職員を含むこととし、非常勤の職である定年前再任用短時間勤務職員や、暫定再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員及び会計年度任用職員については対象外とします。

なお、香川県広域水道企業団への派遣職員（R4.4.1現在31人）については、今後の身分移管のスケジュールが未定のため、今計画に含んでいません。

### (4) 定員適正化計画に基づく職員数

第五次定員適正化計画の対象期間における職員数は、令和8年4月1日時点の目標定員数を980人として定員管理を行います。但し、緩やかながらも減少していく本市人口の趨勢や、新たな行政課題に対して遅滞なく取り組むための体制の整備、定年年齢が段階的に延長される間における高齢期職員の動向とそれに伴う新規採用機会の平準化などへの確に対応していくため、定員数980人を基本として増減1%（10人）の範囲内を目標とします。

定員適正化計画 職員数	
令和4年4月1日 目標定員数（上限）（A）	980人
令和8年4月1日 目標定員数（基本）（B）	980人
職員数の差 （B）－（A）	±0人

定員数980人を基本として、増減1%（10人）の範囲内を目標とします。